



# ALDAZIA

## PROGRAMME DE FORMATION



### DEVENIR FORMATEUR TUTEUR DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)

#### **Devenir formateur-tuteur AFEST**

3 jours (21h00)

Évaluation qualitative de fin de stage

Formation délivrée en présentiel

#### **Objectifs de formation**



A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Exécuter les différentes phases d'une AFEST : mises en situation sur le poste de travail et séquences réflexives
- Adapter votre posture de formateur au contexte professionnel de chaque apprenant : apprentissage, tutorat, analyse de pratiques...
- Adapter l'action de formation AFEST à la production et à l'activité de l'entreprise.

## **Modalités, méthodes et moyens pédagogiques**

Formation délivrée en présentiel sur site de l'entreprise ou en externe dans nos locaux.

Suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en œuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail
- Supports de cours et exercices

## **Prérequis**

Maîtriser la compétence professionnelle à transmettre ;

Savoir l'analyser et l'exposer ;

Connaître le référentiel de compétences en cours de validité dans l'entreprise.

## **Public concerné**

Salariés identifiés pour devenir formateurs-tuteurs AFEST pour leur entreprise ou pour leur organisation.

## **Cette formation :**

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées en tant qu'enseignant et formateur.
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

## **PROGRAMME**



## **Introduction**

- Présentations de chacun
- Attentes et objectifs visés de chacun – Présentation de la formation

## **Les spécificités d'une AFEST**

- Une formation dans l'entreprise, simultanée à la production et effectuée sur poste de travail
- Une alternance de phases de formation et de temps de réflexion entre l'apprenant et son tuteur – Le référentiel de compétences de l'entreprise, "juge-arbitre" des savoir-faire opérationnels à acquérir.
- Conséquences stratégiques et pédagogiques à prendre en compte

## **La formalisation du déroulé pédagogique dans une AFEST**

- AFEST et formation sur le tas, quelle différence ?
- La construction d'un déroulé progressif, négocié avec l'apprenant – Comment traduire un besoin en objectifs pédagogiques ?
- Le choix des situations "apprenantes" : quels critères pour qu'elles soient à la fois pédagogiques pour l'apprenant et productives pour l'entreprise ?
  - Les situations nouvelles
  - Les situations délicates
  - Les situations complexes
  - Les situations de tension
  - Les situations riches de contacts humains
  - Les situations expérimentales

## **La relation tuteur / apprenant dans une AFEST**

- Tuteur technique ? Coach ? Mentor ? Médiateur : quelles différences ?
- Comment adapter son rôle de tuteur à la maturité professionnelle de l'apprenant :
  - Sa compétence
  - Son implication
  - Sa compréhension des enjeux pour son entreprise
- Démonstrations, observation du geste, feed-back, explication reformulée... : comment adapter les techniques d'apprentissage à l'organisation de l'entreprise et à la production en continu ?
- Droit à l'erreur :
  - Comment évaluer la marge de manœuvre à laisser à l'apprenant ? – Comment évaluer et intégrer les conséquences de sa non-réussite ?



### **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

*Les mises en situation AFEST, comment faire pour :*

- *Bâtir des indicateurs de résultats fiables*
- *Concevoir un déroulé cohérent avec des actions morcelées dans le temps*
- *Diagnostiquer la maturité professionnelle de mon apprenant*
- *Concilier formation et activité de l'entreprise, négocier avec le management*
- *Adapter, diversifier et modifier les méthodes d'apprentissage mises en œuvre*
- *Impliquer l'apprenant dans sa démarche de formation*
- *Aider l'apprenant à travailler sur soi sans être un psychologue de formation*

### **Les phases réflexives, clé de l'ancrage des acquis**

- Le travail sur le travail
- Comment favoriser la prise de recul de l'apprenant : les techniques pour l'aider à réfléchir sur son travail ; à anticiper les opportunités d'apprendre en travaillant ; les méta-positions (je fais et j'analyse ce que je fais) – Le travail sur soi
- Comment aider l'apprenant à faire la chasse à ses croyances limitantes, ses apriori, ses routines – et à se nourrir de ce qu'il observe chez les autres ?
- La nécessaire formalisation des phases réflexives : quels outils pour les structurer ?

### **L'évaluation d'une AFEST**

- Savoir évaluer les compétences comportementales (savoir-être), compléments indispensables des savoir-faire techniques dans une entreprise
- L'importance des faits significatifs pour évaluer une AFEST
- Comment les définir, quelle pertinence ?
- Le risque d'amalgame : évalue-t-on le résultat pour l'apprenant... ou pour l'entreprise ?

### **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en œuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Évaluation formative (quiz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

### **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées



– En fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

### **Accessibilité de la formation**

Aldazia s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations

Le dispositif est ouvert à tout public. Pour les personnes en situation de handicap, les locaux sont disponibles aux personnes à mobilité réduite. Nous travaillerons en amont à vous proposer une prestation qui corresponde aux besoins d'adaptation et qui soit la plus adéquate.

### **Modalités et délais d'accès à la formation**

Financement par l'entreprise ou par OPCO sur budget de formation

Dès la constitution d'un groupe, la formation intra peut être instruite

### **TARIF :**

#### **INTRA :**

900 € par personne pour groupe de 5

1500 € par personne pour groupe de 3