

Formation Accompagner en interne la montée en compétences (ACN Atlas)

Durée :	2 jours
Public :	Tuteur d'alternant, Maître d'apprentissage, Formateur AFEST, toute personne amenée à intégrer ou accompagner un collaborateur en interne
Pré-requis :	Aptitude à transmettre, aisance rédactionnelle, aisance en communication orale
Objectifs :	À l'issue de cette formation, le stagiaire sera capable de comprendre et exercer le rôle et les missions du tuteur, du maître d'apprentissage et du formateur AFEST - Accompagner la montée en compétences en entreprise (tutorat, apprentissage, AFEST) - Renforcer la visibilité de ces missions - Reconnaître les compétences spécifiques liées à ces missions - Favoriser la montée en compétences en entreprise - être acteur de l'organisation apprenante - élaborer un itinéraire pédagogique sur mesure - Accompagner l'apprenant dans sa progression - évaluer les acquis de l'apprenant - Tracer la qualité et les résultats.
Sanction :	Attestation de fin de stage mentionnant le résultat des acquis
Taux de retour à l'emploi:	Aucune donnée disponible
Référence:	FOR101370-F
Note de satisfaction des participants:	4,78 / 5
Certifications :	Excellens - RS 5202 - Transmettre ses compétences par une action de tutorat en entreprise Pas de données disponibles au 01/04/2024

Modalités pédagogiques :

Apports théoriques et méthodologiques, jeux de rôles, mises en situation filmées, méthodes actives, témoignages, retours d'expériences. Mise à disposition d'outils.

Organiser l'accompagnement en entreprise

Connaître les principes des évaluations diagnostiques, la nature des principales difficultés et obstacles aux apprentissages, les mesures favorisant l'insertion sociale et professionnelle, les types d'accompagnement, les concepts de styles et modalités préférentielles d'apprentissage. Accueillir l'apprenant, identifier grâce à un positionnement de ses pré-acquis, ses besoins de formation en adéquation avec l'entreprise, ses contraintes et ses modalités préférentielles d'apprentissage.

Définir avec l'apprenant les objectifs, les étapes et les modalités de sa formation, planifier les temps

d'accompagnement et formaliser ces éléments afin de construire le parcours individualisé de la personne.

Élaborer des stratégies favorisant l'analyse réflexive et l'auto-évaluation.

Co-construire les objectifs, étapes et modalités du parcours avec l'apprenant.

Formaliser le parcours

Élaborer un scénario pédagogique sur mesure

Planifier et contractualiser les temps d'accompagnement

Instaurer un climat de confiance avec l'apprenant pour l'aider à gérer le stress du positionnement

Adopter une attitude d'écoute active centrée sur la personne

Accompagner les apprenants dans la mise en œuvre des positionnements

Travailler en équipe pluridisciplinaire et entretenir des relations avec les acteurs internes et externes.

Accompagner l'apprenant dans sa montée en compétences en entreprise

Connaître la nature des principales difficultés et obstacles aux apprentissages, les démarches diagnostiques, les techniques d'entretien, les approches favorisant la réflexivité et la métacognition. À partir du parcours de formation individualisé co-construit lors de la phase d'accueil de l'apprenant, mettre à disposition les ressources de formation et veiller à leur bonne utilisation afin d'accompagner les apprenants dans leurs apprentissages.

Mettre en œuvre le suivi des apprenants lors d'entretiens formels et de temps informels, assurer la traçabilité des parcours, repérer les problématiques des apprenants, analyser les difficultés rencontrées, co-construire les éventuels ajustements et orienter les apprenants vers les acteurs appropriés afin de favoriser la réussite des parcours individualisés.

Analyser de façon régulière pour identifier des axes de progrès.

Mettre à disposition des ressources pédagogiques spécifiques au parcours de chaque apprenant.

Poser un diagnostic sur la nature et les origines des difficultés d'apprentissage.

Formaliser la progression et les difficultés des apprenants dans les documents de suivi.

Ajuster les parcours en tenant compte des besoins et modalités d'apprentissage préférentielles.

Adopter une attitude bienveillante en centrant les échanges sur les apprentissages sans remettre en cause la personne.

Entretenir une relation formative individualisée pour garantir les apprentissages.

Accompagner les apprenants à la réalisation d'activités d'apprentissage et d'évaluation individualisées.

Avoir une attitude d'ouverture favorisant le dialogue avec l'apprenant et entre acteurs internes.

Conduire des entretiens individuels.

Capitalisation des pratiques mises en œuvre dans les dispositifs de montée en compétences

Revenir sur les situations rencontrées, décrire les faits, exprimer les émotions ressenties, identifier les facteurs déterminants, analyser sa manière d'agir grâce aux références théoriques et méthodologiques et envisager des stratégies alternatives, afin de mieux appréhender de nouvelles situations, d'améliorer l'efficacité de son activité.

Être force de proposition afin de contribuer à l'amélioration continue du fonctionnement de sa structure.

Exercer une prise de recul et de remise en question.

Proposer des ajustements des pratiques.

Exploiter l'analyse pour maintenir ou améliorer son niveau de professionnalisme.

Entendre et accueillir les retours.

Adopter une posture permettant de remettre en cause ses actes professionnels et ses comportements.

Transmettre aux acteurs concernés des propositions d'évolution du fonctionnement du dispositif ou de la structure