

DEVENIR FORMATEUR AFEST

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

MGRH-31

DUREE	✓ 2 jours
PUBLIC	✓ Salariés futurs formateurs AFEST
PREREQUIS	✓ Première expérience en tutorat souhaitée
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Animer les différentes phases d'une AFEST : mises en situation sur le poste de travail et séquences réflexives ✓ Adapter sa posture de formateur au contexte professionnel de chaque apprenant : apprentissage, tutorat, analyse de pratiques... ✓ Concilier l'action de formation AFEST avec la production et l'activité de l'entreprise. ✓ Superviser/ accompagner la réalisation de séquences pédagogiques

PROGRAMME

Spécificités d'une AFEST

- Formation dans l'entreprise, simultanée à la production et effectuée sur poste de travail
- Alternance de phases de formation et de temps de réflexion entre l'apprenant et son tuteur
- Référentiel de compétences de l'entreprise, "juge-arbitre" des savoir-faire opérationnels à acquérir

Formalisation du déroulé pédagogique dans une AFEST

- AFEST et stage pratique : différences
- Construction du déroulé
- Choix des situations "apprenantes" : quels critères pour qu'elles soient à la fois pédagogiques pour l'apprenant et productives pour l'entreprise ?

Relation formateur / apprenant dans une AFEST

- Définition du tuteur AFEST
- Comment adapter son rôle de formateur 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

Phases réflexives, clé de l'ancrage des acquis

- Analyse réflexive : je fais et j'analyse ce que je fais

AVANT LE GESTE : Analyse réflexive : réfléchir avant d'agir...

- Qu'est-ce qu'on va faire ?
- Pourquoi ? Quel est l'enjeu ?
- Quels sont les points de vigilance ? Les points d'attention particuliers ?
- Comment va-t-on vérifier que j'ai réussi le travail demandé ? Quels sont les standards ?

EN SITUATION DE TRAVAIL : Réaliser l'activité demandée

APRES LE GESTE : Analyse réflexive : réfléchir après avoir agi...

- Qu'ai-je fait ?
- Quels sont mes succès, mes difficultés ?
- Quelles solutions ai-je mises en place ?
- Et si je dois le refaire ? et dans un autre contexte ?
- Le travail sur soi : Comment aider l'apprenant à faire la chasse à ses croyances limitantes, ses a-priori, 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 ?

Evaluation d'une AFEST

- Evaluer les compétences comportementales
- L'importance des faits significatifs pour évaluer une AFEST
- Comment les définir, quelle pertinence ? Le résultat pour l'apprenant et le résultat 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
- Evaluation à chaud

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- ✓ Positionnement individuel
- ✓ Exploitation de situations vécues par les participants
- ✓ Mises en situation filmées et analysées collectivement

MODALITES ET DELAIS D'ACCES

- ✓ A réception du bulletin d'inscription et du devis signé, transmission à l'entreprise de la convention et des documents d'entrée en formation (convocation, règlement intérieur, ...) sous 5 jours

ACCESSIBILITE

- ✓ Pour un accompagnement personnalisé lié à un handicap, merci de nous contacter pour une mise en relation avec notre référent handicap

TARIF

- ✓ Sur demande et transmis dans le devis

MODALITE D'EVALUATION

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

SANCTION DE LA FORMATION

- ✓ Attestation de fin de formation