

Objectifs

A l'issue de la formation, les participants devront être capables de remplir le rôle et les missions principales de maître d'apprentissage / tuteur d'apprenti en entreprise, à savoir :

1. Préparer l'arrivée et accueillir l'apprenti en fonction de ses spécificités,
2. Contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnel,
3. Co-construire un parcours de professionnalisation, établir un planning et mettre en œuvre l'accompagnement de l'apprenti.
4. Evaluer tout au long de la période d'apprentissage de l'alternant ses connaissances, savoir-faire, savoir-être et proposer des actions correctives ciblées en cas de lacunes.

Public

Salariés d'entreprise.

Nombre de participants

5 mini – 12 maxi

Pré requis

Etre en situation professionnelle d'exercer la fonction de maître d'apprentissage.

Méthodes et moyens pédagogiques

METHODES PEDAGOGIQUES

Mini exposés.
Exercices d'applications.
Echanges de pratiques.
Conseils personnalisés.
Mises en situations et simulations.

MOYENS PEDAGOGIQUES

Documentation remise aux participants.
Animation PowerPoint pour les mini exposés.
Utilisation du matériel audio-visuel pour les simulations de situations.

SUIVI POST FORMATION

Le formateur(trice) sera à la disposition des participants après chaque session de formation afin d'apporter aux membres du groupe de personnes formées, qui en formuleront la demande, des conseils personnalisés, dans les 3 mois qui suivront la fin de la session.

Programme

Distinguer les missions de maître d'apprentissage / tuteur et s'adapter en fonction des publics accueillis.

- Les différents rôles : ressource, assistance, référence, pédagogue, médiateur.
- Mission « tuteur » : mieux se connaître et appréhender les compétences à développer pour encadrer un apprenti efficacement.
- Le tuteur : pilier de l'intégration :
 - Accueil et encadrement de l'apprenti.
 - Attitudes adaptées aux situations (directives et non directives).
 - Communication interpersonnelle efficace (affirmation de soi, relations « gagnantes »).
- Le statut de l'apprenti : contrat d'apprentissage, droits, devoirs.
- Les particularités de la génération Z (16-25 ans)
- Les leviers d'une alternance réussie pour le public apprenti âgé de 26 à 30 ans (dispositif expérimental jusqu'à 30 ans). Mettre en œuvre un accueil qui tienne compte de ses spécificités :
 - Réorientation et changement d'identité professionnelle,
 - Savoir-faire antérieurs et nouveaux apprentissages,
 - Changement de statut et intégration sociale dans l'entreprise et l'équipe, etc.

Prendre en compte la situation d'apprentissage

- Caractériser la situation initiale des personnes à former : connaissances initiales, motivation, capacité d'adaptation, difficultés, problèmes générationnels, etc.
- Combiner les exigences du référentiel et celles de l'entreprise en matière de compétences – aptitudes – autonomie.

Modalités d'évaluation

Pré-formative

Au démarrage de la formation, l'intervenant évaluera le niveau de connaissances de chaque participant.

Post-formative

Une attestation de fin de formation vous sera délivrée à l'issue de l'action.

Modalités d'évaluation d'atteinte des objectifs de la formation

Le formateur mettra en œuvre des outils d'évaluation pour utiliser les acquis de l'apprenant (QCM, exercices pratiques...) A l'issue de l'évaluation, l'intervenant indiquera sur les fiches d'évaluation de fin de formation, si l'apprenant a atteint, partiellement ou non, les objectifs de la formation.

Validation

Attestation de stage

- Traduire le référentiel de diplôme en séquences de formation terrain.
- Analyser les interactions entre les différents partenaires « entreprise – apprenant – Centre de formation ».

Organiser le parcours et former.

- Définir les étapes successives et les acquis nécessaires en fonction du référentiel diplôme et des besoins de l'entreprise.
- Déterminer les niveaux d'autonomie à atteindre tout au long du parcours.
- Le tuteur : pilier de la réussite :
 - Construire une séquence de formation et utiliser la pédagogie la plus adaptée à la situation et au public
 - Adopter une communication à visée pédagogique efficace : les difficultés et obstacles, les remèdes possibles, les conditions de réussite, les erreurs à éviter...

Evaluer les acquis en fin de formation.

- Evaluer l'efficacité d'une formation « en continu » et apporter des actions correctives.
- Renseigner les différents supports.
- Evaluer les capacités développées en fin de formation.
- Communiquer sur les résultats à la personne et rendre compte de l'efficacité du tutorat.