

Accompagnateur/formateur AFEST

Objectifs :

Encadrer et animer des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST)
 Transformer des situations de travail en situation apprenante
 Guider un apprenant dans son processus d'apprentissage
 Adapter votre posture de formateur au contexte professionnel de chaque apprenant : apprentissage, tutorat, analyse de pratiques...
 Concilier l'action de formation FEST avec la production et l'activité de l'entreprise

Programme :

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

Préparer l'AFEST

- ✓ Vérifier la pertinence du format et sa faisabilité
- ✓ Le rôle des différents acteurs
- ✓ Identifier les compétences à acquérir
- ✓ Organiser la traçabilité de l'action

Elaborer et organiser des situations de travail apprenantes

- ✓ Analyser une tâche et la décliner en compétences
- ✓ Analyser les processus cognitifs en jeu dans les activités programmées
- ✓ 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

Code : A273

En présentiel :

Durée : 2 jours

Prix : 990 € HT

Lieu : Paris

Liste des dates :

03 au 04 avril
 03 au 04 juillet
 25 au 26 septembre
 04 au 05 décembre

En distanciel :

Durée : 3 sessions de 0,5 jour et 1 heure de coaching individuel

Prix : 810 € HT

Liste des dates :

Mai : 21 après-midi, 22 après-midi, 23 après-midi
 Août : 23 matin, 28 matin, 29 matin
 Novembre : 22 matin, 25 matin, 27 matin

Public concerné :

Tout collaborateur

Intervenants :

Gestion des compétences - formation - formateur

Prérequis :

Aucun

Techniques d'animation :

Alternance de théorie et de pratique
 Exercices individuels et collectifs
 Retour d'expériences
 Echanges
 Mises en situation
 Entraînements
 Etudes de cas

<ul style="list-style-type: none"> • 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 ? <p>Les phases réflexives, clé de l'ancrage des acquis</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 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 ? <p>L'évaluation d'une AFEST</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ? 	
---	--