



Devenir Tuteur en entreprise





Formation en présentiel

Qualifiante non certifiante

Formation non obligatoire (au sens de l'article L6321-2)

Sommaire

| | |
|--|---|
| Objectif(s)..... | 2 |
| Publics et Prérequis..... | 2 |
| Durée..... | 2 |
| Méthodes pédagogiques:..... | 3 |
| Programme..... | 4 |
| Moyens Pédagogiques | 6 |
| Moyens d'encadrement..... | 7 |
| Dispositifs de suivi | 7 |
| Dispositif d'appréciation des résultats..... | 7 |

Objectif(s)

L'objectif d'une action de formation de formation professionnelle correspond au but précis qu'elle se propose d'atteindre et vise une évolution des savoirs et des savoir-faire des bénéficiaires de l'action à partir de leurs connaissances, compétences, qualifications et besoins.

Devenir tuteur en entreprise.

- ✓ La formation « Exercer la mission de « tuteur en entreprise » a pour objet de former toute personne appelée à exercer la fonction de tuteur en entreprise.

Elle vise l'acquisition et le développement des compétences requises pour assurer pleinement la fonction de tuteur

Compétences techniques et fonctionnelles à acquérir :

- Organiser la fonction tutorale en entreprise
- Accueillir, accompagner la personne tutorée

Publics et Prérequis

- Formation initiale : Sans niveau spécifique
- Publics concernés : tous publics
- Capacité : 14 stagiaires

Durée

L'action de formation sera d'une durée de 7 heures en présentiel.

Méthodes pédagogiques

Une méthode pédagogique décrit le moyen pédagogique adopté par le formateur pour favoriser l'apprentissage et atteindre son objectif pédagogique.

Dans le cadre de cette action de formation, le CFPC distingue 4 méthodes pédagogiques :

- Passive, expositive ou magistrale.
- Démonstrative ou du modèle,
- Interrogative ou maïeutique,
- Active ou de découverte

Elles peuvent être pratiquées dans une séquence pédagogique, soit individualisée, soit en petits ou grands groupes avec ou sans la médiation d'outils pédagogiques.

1. Méthode passive, expositive ou magistrale :

Le formateur maîtrise un contenu structuré et transmet ses connaissances sous forme d'exposé : c'est le cours magistral

2. Méthode démonstrative ou du modèle :

Le formateur détermine un chemin pédagogique : il montre, fait faire ensuite et fait formuler le stagiaire pour évaluer le degré de compréhension.

Cette méthode suit l'enchaînement suivant :

- Montrer (démonstration),
- Faire faire (expérimentation)
- Et faire dire (reformulation).

La stagiaire acquiert un savoir-faire par simple imitation.

3. Méthode interrogative ou maïeutique :

Le stagiaire est reconnu comme possédant des éléments de connaissance ou des représentations du contenu à acquérir. A l'aide d'un questionnement approprié, le formateur permet au stagiaire de construire ses connaissances par lui-même ou de faire des liens et de donner du sens à ces éléments épars.

4. Méthode active ou de découverte :

Le formateur crée un scénario pédagogique avec du matériel qui permet d'utiliser les essais, les erreurs et le tâtonnement pour apprendre. Il mobilise l'expérience personnelle du stagiaire ou celle d'un groupe pour apprécier la situation et résoudre le problème avec leurs moyens. Le travail intra cognitif et le travail co-élaboratif entre pairs sont favorisés.

Cette méthode suit l'enchaînement suivant :

- Faire faire au stagiaire,
- Faire dire au stagiaire
- Le stagiaire reformule.

Programme

Avant le présentiel :

Le CFPC analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné (s) en effectuant une évaluation diagnostic du futur apprenant.

Le test de positionnement est effectué en amont de la formation. Il a pour objet de viser les acquis plus que les aptitudes. Le résultat de cette évaluation "diagnostic" nous donne des informations dans le but d'ajuster la formation aux différents profils des stagiaires. Il permet également de créer des groupes homogènes.

Pendant le présentiel :

Accueil des participants.

- Présentation des objectifs de la formation
- Présentation du groupe
- Identification des attentes

1. Le cadre réglementaire

- Le statut de l'apprenant
- Les obligations réglementaires des parties prenantes

2. Les enjeux de la fonction Tutorale

- Rôles et fonctions du tuteur
- Qualités du Tuteur
- Méthodes pédagogiques
- Principes pédagogiques

3. Les enjeux de la transmission

- Transmettre pourquoi ?
- Transmettre quoi ?
 - Savoirs et des savoir-faire techniques
 - Son amour du métier
 - La culture de l'entreprise.
- Transmettre comment ?
 - Les outils

4. Les compétences du tuteur

- La notion de compétences et la problématique de transmission
- L'analyse des activités du poste et des compétences associées
- Les grilles d'analyse des compétences et grille d'analyse de poste

5. Les compétences opérationnelles

- Savoir transmettre
- Savoir encadrer, motiver, évaluer

- Evaluer les acquis
- Evaluer le savoir-être

6. Accompagner la rédaction d'un rapport d'activités ou d'un mémoire professionnel

- L'accompagnement du tuteur
- Comment évaluer les rapports de stages ?
- Accompagner c'est aussi motiver !

7. Le recrutement, l'intégration et l'accompagnement des apprenants

- Les processus de recrutement et d'intégration
- Le plan d'intégration
- Concept de génération
 - Génération Y, Z
 - Stratégies d'apprentissage
 - La spécificité des jeunes apprenants

8. La communication interpersonnelle

- Les bases de la communication
- Comment bien communiquer
- Les enjeux des transactions dans la communication

Moyens Pédagogiques

- Salle de formation spécifique
- Supports pédagogiques et techniques sous format papier et informatique
- Un support théorique général, reprenant l'ensemble des sujets à traiter.
- Des fiches techniques concernant des points particuliers.

Moyens d'encadrement

Nom : DESCORMIERS Thierry,

Statut : Directeur du CFPC

Certificat de formation « Tuteur formateur en entreprise ».

Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) "Exercer la mission de formateur en entreprise"

Dispositifs de suivi

- Feuilles de présence émargées par les stagiaires et le formateur,
- Questions orales ou écrites,
- Mises en situation,
- Fiches d'évaluation,

Dispositif d'appréciation des résultats

Après le présentiel :

Une évaluation finale via des questionnaires en ligne est effectuée à la fin de la formation. L'évaluation finale vise à valider ou non l'acquisition des connaissances à l'issue du parcours de formation.

1. Les 3 niveaux de compétences retenus

| Niveau | Compétences |
|--------|---|
| A | Les connaissances nécessaires à la maîtrise de la compétence sont acquises. |
| B | Les connaissances nécessaires à la maîtrise de la compétence sont partiellement acquises. |
| C | Les connaissances nécessaires à la maîtrise de la compétence ne sont pas acquises. |

2. Le nombre de points attribués par niveau

| | | |
|---------------------|---------------------|--------------------|
| Niveau A = 4 points | Niveau B = 2 points | Niveau C = 1 point |
|---------------------|---------------------|--------------------|

3. Niveau de compétence requis à partir des critères d'évaluation déterminés

| Compétences | Niveau | Nombre de points |
|--|--------|------------------|
| Organiser la fonction tutorale en entreprise | | |
| Accueillir, accompagner la personne tutorée | | |
| Total | | |