

Formation Devenir référent AFEST (ACN Atlas)

Durée :	5 jours
Public :	Toute personne souhaitant devenir référent AFEST au sein de son entreprise. Responsable RH. Responsable formation. Dirigeant TPE/ PME. Tout salarié maîtrisant son métier et en capacité de transmettre
Pré-requis :	Aucun
Objectifs :	A l'issue de cette formation le stagiaire sera capable de comprendre les modalités AFEST et piloter la mise en place de la démarche et des outils au sein de son entreprise - Réaliser un diagnostic afin de mettre en place une AFEST - Repérer les situations professionnelles éligibles à l'AFEST - Identifier les compétences nécessaires à la situation de travail - Développer des référentiels de compétences transversales et des outils permettant de les mesurer et les évaluer - Promouvoir le dispositif - Accompagner les acteurs internes AFEST - Construire le dispositif AFEST dans son entreprise - Réaliser le bilan AFEST de l'entreprise
Sanction :	Attestation de fin de stage mentionnant le résultat des acquis
Taux de retour à l'emploi:	Aucune donnée disponible
Référence:	FOR101369-F
Note de satisfaction des participants:	4,06 / 5

Modalités pédagogiques :

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

Des enjeux importants pour l'entreprise :

Accompagner et sécuriser l'intégration des salariés au sein de l'entreprise, fidéliser et contribuer au développement de l'entreprise, de sa performance, de sa qualité de service.
Panorama du dispositif, des concepts pédagogiques et réglementaires associés.

Atelier : témoignages, retours d'expériences et brainstorming sur le sujet / contexte des participants

La promotion et qualification du dispositif en amont des décisions

Qui et comment interviewer dans l'organisation dans le cadre du diagnostic
Maîtriser les techniques pour interviewer les acteurs terrain et managers

Atelier : mises en situations

Diagnostic de l'entreprise sur son éligibilité AFEST :

Concevoir une méthodologie et cartographie de l'existant sous différents angles :
Opportunités / développement en lien avec la stratégie de l'entreprise : plan de recrutements, GPEC, profils en tension sur le bassin concerné
Impliquer la direction générale et les acteurs RH
Produire un état des lieux global : points forts et axes d'amélioration
Les conditions internes sont-elles remplies ?
Lever les freins éventuels
Métiers et activités éligibles ou non
Pratiques actuelles : intégration, tutorat, parrainage...
Acteurs internes éligibles : binômes, services
Comment bien associer les partenaires externes : institutionnels, organismes de formation, autres

Atelier : mise à disposition et construction d'une matrice de diagnostic pour les différents contextes des participants, synthèse et plan d'action

Méthode de pilotage de mise en place du dispositif :

Appliquer les bonnes méthodologies selon le contexte de l'entreprise
Les méthodes et outils de suivi et de management du programme AFEST
Repérer les axes de progrès, les leviers de performance et capitaliser
Impliquer les acteurs opérationnels, les formateurs et le management
Fréquence et modalités de suivi

Atelier : conception du plan d'action et des outils de pilotage

Manager et coordonner le déploiement du dispositif de manière efficace et optimale :

Mobiliser les acteurs clés, bonnes pratiques et erreurs à ne pas commettre
Déléguer, faire confiance et conférer le bon niveau d'autonomie aux formateurs tuteurs
Communiquer et tracer les actions : fréquences et modalités

Ateliers : conception d'un plan d'action opérationnel

Réaliser un bilan AFEST de l'entreprise :

Réaliser un bilan consolidé prenant en compte les différents binômes tuteurs formateurs apprenants
Valoriser les résultats directs et indirects
Identifier les succès et les difficultés rencontrées
Capitaliser, transposer dans la stratégie de développement et RH de l'entreprise
Créer une stratégie prospective : GPEC, plans de recrutements / population

Atelier : études de cas et réalisation de bilans

Sensibiliser, former et accompagner chaque formateur AFEST dans les domaines suivants :

Respecter le cadre réglementaire

Accueillir l'apprenant, identifier grâce à un positionnement 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.

Elaborer 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

Elaborer un scénario pédagogique sur mesure

Construire les modalités et dispositifs d'évaluation

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

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

A 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 oeuvre 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

Conduire des entretiens individuels

Ateliers : mises en situations, études de cas