

Tarif  
150 €

Durée  
1 jour (7h)

Effectif  
6 à 12 personnes

Lieu de formation  
Voir site internet

Devenir Tuteur Maitre d'apprentissage ne s'improvise pas. Cela nécessite l'acquisition de méthodes et techniques indispensables à l'accompagnement d'un jeune dans l'entreprise. Le tuteur maitre d'apprentissage contribue à la bonne acquisition des compétences liées à un métier pour son apprenti. L'action d'accompagnement nécessite une posture pour conduire des actions de formations motivantes dans une dynamique positive et une logique progressive pour l'apprenti.

### OBJECTIF

Assurer avec efficience au sein d'une organisation, la fonction de Tuteur Maitre d'Apprentissage

### ETRE CAPABLE DE

Transférer ses connaissances et son savoir-faire à des personnes en situation de prise de poste.

### METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Mises en situation et jeux de rôle
- Exercices individuels et en sous-groupe

### MATERIELS

- Salle de travail avec vidéo projecteur
- Support de cours
- Kit pédagogique
- Dossier stagiaire

### PUBLIC

Toute personne ayant la responsabilité d'encadrer un ou des collaborateurs (apprentis, salariés ou stagiaires) en vue de les accompagner dans leur montée en compétence métier.

### PREREQUIS

Pas de prérequis

### VALIDATION

Attestation de présence à la formation  
Certification de formation

### INTERVENANT FORMATEUR

Formateur sénior confirmé habilité UniMan

### PROGRAMME

Les différentes formes juridiques du contrat et ses obligations afférentes :

- Convention de stage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'apprentissage
- Le CDI et le CDD

Le rôle du tuteur maître d'apprentissage :

- Ses missions

Identifier les attentes de l'apprenant :

- Les différents profils en fonction des générations
- Les sources de motivation

Mettre en œuvre les conditions du succès :

- Prendre le temps de formaliser et hiérarchiser son savoir et ses savoir faire
- Quelle pédagogie ?
- Élaborer le parcours d'accueil et d'intégration au sein de l'entreprise
- Définir la feuille de route avec l'apprenant afin de lui donner de la vision
- Définir les jalons, la méthode de suivi et d'évaluation de l'apprenant au sein de l'organisation ainsi que sur son poste de travail

Prévoir un temps d'échange tuteur/tutoré pour le bilan de fin de période afin de réaliser et d'analyser le retour d'expérience des 2 parties