

# Former Occasionnellement dans son Entreprise

Préparation au CQP FOE  
RS n° 7309

## Public

Salariés des entreprises du BTP

## Effectif

6 à 12 participants

## Pré requis

Être formé au tutorat ou avoir le titre ou le CQP maître d'apprentissage confirmé ou un brevet de maîtrise du BTP ou une expérience dans le BTP d'au moins 3 ans.

## Dates

A définir

## Durée

6 jours - 42 heures - Présentiel

## Lieu de la formation

CAFOC de Bordeaux  
Rectorat de l'Académie de Bordeaux  
Tour Paul-Victor de Sèze  
Quartier Mériadeck  
3 Terrasse Front du Médoc  
Bordeaux  
5<sup>ème</sup> étage - Salle 507

## Intervenant

Formateur-Consultant  
Expert en ingénierie de formation et pédagogique

## Référente/Contact

Marie-Line DE CARLI  
Conseillère en Formation Professionnelle  
05 40 54 70 91

Construire et mettre en œuvre une action de formation interne à partir de l'identification des besoins des collaborateurs est un exercice complexe surtout lorsque ce n'est pas l'activité habituelle du professionnel. Comment déterminer les besoins réels des collaborateurs en fonction des orientations de l'entreprise ? Quelle stratégie pédagogique élaborer pour favoriser le développement des compétences des collaborateurs ? Comment évaluer les apprenants de sorte qu'ils perçoivent favorablement cette étape clé ?

## Compétences visées

- Identifier les besoins des collaborateurs en tenant compte de leur expérience afin de répondre aux besoins et à la stratégie de l'entreprise.
- Concevoir les séances de formation en tenant compte des pratiques pédagogiques et du public afin d'améliorer les compétences professionnelles.
- Animer une formation théorique et pratique en fonction des moyens à disposition afin de transmettre les savoirs nécessaires.
- Évaluer l'action de formation en définissant des critères d'évaluation afin de mesurer les acquis et la satisfaction des collaborateurs.

## Module 1 - Identifier les besoins des collaborateurs (1 jour)

### Objectifs pédagogiques et contenus

Repérer les concepts clés concernant les besoins en développement des compétences.

- Définitions de la compétence
- Différences entre attentes, demandes et besoins de formation

Identifier des méthodes d'analyse du travail centrée sur les besoins.

- Identification des écarts entre les compétences requises et celles existantes
- Les facteurs qui influencent les besoins individuels de formation

Prioriser des besoins de formation liés.

- Classement des besoins en fonction de leur impact sur la performance et la stratégie
- Établissement d'un ordre de priorité pour la formation

## Modalités pédagogiques

Méthode pédagogique active (questionnements, exercices pratiques, apports méthodologiques, ...) favorisant le transfert des apprentissages en situation professionnelle. Une intersession permet aux participants d'expérimenter l'identification des compétences d'un collaborateur en situation professionnelle.

## Modalités d'évaluation

- » Evaluation des acquis à travers une étude de cas et une analyse d'un besoin en entreprise.
- » Questionnaire d'évaluation de satisfaction en ligne.

## Travail d'intersession - Analyser un besoin de formation

Réalisation de micro-projets conçus pour encourager le transfert des apprentissages en situation professionnelle et construire les éléments attendus lors de l'évaluation.

## Module 2 - Concevoir des séquences de formation (2 jours consécutifs)

### Objectifs pédagogiques et contenus

Identifier comment structurer le cadre d'une action de formation

- La planification d'un parcours pédagogique
- Les catégories et les niveaux d'objectifs en formation.
- Les différents savoirs constitutifs de la compétence

Elaborer une progression pédagogique en lien avec une compétence visée à partir d'un projet réel

- Les variables pédagogiques : méthodes, techniques, conditions, supports
- Le scénario pédagogique et les choix du formateur

Structurer un système d'évaluation pédagogique à partir d'un exposé

- Les 4 niveaux d'évaluation d'une action de formation
- Les situations d'évaluation : moment / objet / critères / indicateurs

### Modalités pédagogiques

Alternance entre apports méthodologiques, analyse des situations réelles des participants et exercices d'application.

### Modalités d'évaluation

- » Evaluation des acquis par des exercices et un quiz.
- » Questionnaire d'évaluation de satisfaction en ligne.

## Travail d'intersession – concevoir une séquence

L'intersession entre le module 2 et le module 3 vise la conception du scénario pédagogique d'une séquence. Un guide de préparation de cette séquence est proposé sous la forme d'un outil de cadrage méthodologique permettant de construire une séquence pédagogique.

## Module 3 - Animer une formation (2 jours disjoints)

### Objectifs pédagogiques et contenus

Caractériser les postures et pratiques du formateur pour faciliter l'apprentissage.

- Les attitudes du formateur lors des moments clés d'une séance de formation.

Identifier et définir les obstacles et les facilitateurs dans la communication interpersonnelle.

- Le trac : qu'est-ce et comment y faire face ?
- Les comportements verbaux et non verbaux améliorables et comment s'entraîner.
- La gestion de l'expression : voix, gestes, regard, respiration, silences.

Identifier des leviers pour réguler une séance de formation.

- Les postures du régulateur d'un groupe en formation.
- L'écoute active, le questionnement, la reformulation.

Construire un micro-projet de transfert des acquis concernant l'animation de groupe.

Analyser les principales situations difficiles en animation.

- La gestion des situations difficiles (divergences, incivilité, agressivité, conflits, ...).

Repérer les principales techniques pour mieux gérer, animer et évaluer une intervention.

- Les caractéristiques des principales techniques d'animation.
- Les actions du formateur qui suscitent la participation.

### Modalités pédagogiques

Pédagogie participative centrée sur les pratiques des participants. Variété de techniques d'animation pour illustrer la diversification pédagogique préconisée.

Elaboration d'un micro-projet qui sera accompagné par l'intervenant du CAFOC durant l'intersession.

### Modalités d'évaluation

- » Evaluation des acquis par mises en situation de prise de parole et par les retours d'expérience à la suite des expérimentations réalisées durant l'intersession.
- » Evaluation de satisfaction en ligne.

### Travail d'intersession – Animer une séquence

Chaque participant expérimente l'animation d'une séquence pédagogique (selon projets de chacun).

Un guide de préparation est proposé pour se repérer dans les objectifs, les activités, les consignes associées, les modalités de travail et les outils mobilisables.

## Module 4 - Evaluer l'action de formation (1 jour)

### Objectifs pédagogiques et contenus

Concevoir des évaluations permettant de mesurer l'atteinte des objectifs de formation

- La notion d'évaluation en formation
- Les différents niveaux d'évaluation et les outils à construire en fonction du niveau
- La stratégie d'évaluation dans une intervention pédagogique

## Modalités pédagogiques

Suite de situations actives, suivies ou précédées d'apports méthodologiques et théoriques.  
Travail individuel, en grand groupe et en petits groupes avec production des participants.

## Modalités d'évaluation

- » Évaluation formative individuelle sous forme d'exercices d'application.
- » Évaluation sommative du module par production d'un outil d'évaluation.
- » Évaluation de satisfaction en ligne.

## Accompagnement transversal

Les intersessions favorisent l'utilisation de l'entreprise comme terrain d'application grâce aux micro-projets à réaliser et les productions associées (livrables). Un accompagnement transversal par l'intervenant est proposé dans la limite de 3 heures / candidat. Celui-ci s'organise en concertation avec chaque apprenant en parcours CQP. A ce titre, l'accompagnateur interagit avec l'apprenant comme un tuteur à distance : il guide les transferts d'apprentissage en situation professionnelle, il privilégie une attitude de coach qui favorise le développement du potentiel des apprenants.

Un temps de 4 heures en fin de parcours est consacré à la préparation aux épreuves certificatives. Il comprend un temps pour finaliser la rédaction du dossier professionnel et un temps pour fiabiliser l'épreuve de mise en situation et s'entraîner à l'entretien avec le jury.

## Accompagnement complémentaire optionnel

Pour les candidats ayant besoin d'un accompagnement complémentaire, il pourra être proposé, à leur demande, un contrat d'accompagnement spécifique et additionnel. Les conditions de mise en œuvre de cet accompagnement seront établies en fonction de la demande.

## Modalités d'évaluation

Une évaluation de satisfaction globale est réalisée à travers un bilan collectif où chaque stagiaire est invité à faire du retour sur l'action, ainsi que l'intervenant au groupe en formation.

Les productions que les stagiaires réalisent (dossier professionnel) et les épreuves certificatives (mise en situation et entretien avec le jury) constituent l'évaluation des acquis.

A l'issue de la formation, une attestation de formation sera délivrée à chaque stagiaire, par le CAFOC.  
Les candidats seront ensuite amenés à se présenter à la certification lors d'une épreuve de mise en situation (1 à 2h) et d'un entretien avec un jury (45 min).

Le GIP FCIP D'Aquitaine dont le CAFOC dépend, a obtenu le 15/12/2024, le renouvellement du label EDUFORM  
et la certification Qualiopi délivrés au titre des catégories d'actions suivantes :  
**formation continue et validation des acquis de l'expérience**

GIP FCIP d'Aquitaine – Département CAFOC Formation  
CS81499 – 33060 BORDEAUX Cedex

N° déclaration d'activités : 72.33.P.02.06.33 – SIRET : 183 300 417 000 15 – Le GIP FCIP d'Aquitaine est non assujetti à la TVA