

ProLive Formation SARL  
Arenberg Creative Mine  
Rue Michel Rondet  
59 135 Wallers Arenberg  
03.59.05.54.34

**2024**

### Responsable Prolive Talents :

Anne Bultot  
06.80.99.52.92  
a.bultot@proliveformation.fr

### Les formateurs :

- Experts de l'apprentissage
- Formés à la psychologie et la psycho-sociologie

### Durée

2 jours 14 heures  
de 9h à 12h30 et de  
14h à 17h30.

### Financement

Contactez-nous pour  
trouver la meilleure  
solution de  
financement adaptée  
à votre situation

Accessibilité des  
personnes  
en situation de  
handicap

RCS Valenciennes  
792097 305 0025  
Code APE 3559 A  
Enregistré auprès du  
préfet du Nord sous le  
numéro de déclaration  
31590826059, ce  
numéro n'a pas valeur  
d'agrément.

# Maitres d'Apprentissage

## Accompagnement de l'Apprenti : Du Recrutement au Diplôme

### Public

Futurs Maitres d'Apprentissage ou Maitres d'apprentissage en exercice

### Modalités et délais d'accès

Individu : inscription selon le calendrier affiché sur le site internet. Signature de la convention de formation validant la participation du candidat au minimum 10 jours avant le démarrage de la formation.

Entreprise : programmation sur mesure.

### Objectif de l'action :

A l'issue de cette formation, le stagiaire doit être capable de :

- Clarifier le rôle et les responsabilités du maître d'apprentissage :
  - Acquérir une compréhension approfondie du cadre juridique et des compétences requises pour accompagner un apprenti tout au long de son parcours.
  - Se familiariser avec les obligations du maître d'apprentissage et savoir les articuler dans un plan d'accompagnement concret.
  - Identifier les compétences nécessaires pour accompagner efficacement un apprenti, notamment les soft skills (empathie, communication, leadership).
  - Acquérir une vision claire de l'accompagnement tout au long du parcours de l'apprenti, du recrutement à l'obtention du diplôme.
- Développer des compétences en pédagogie et mentorat :
  - Adapter son approche pédagogique en fonction du profil de l'apprenti, en s'interrogeant sur son propre rôle en tant que tuteur.
  - Favoriser un apprentissage progressif et stimulant, en créant un environnement de travail propice à la montée en compétences de l'apprenti.
- Améliorer la communication intergénérationnelle :
  - Maîtriser les techniques de communication pour s'adapter aux attentes et spécificités des jeunes générations.
  - Apprendre à gérer les différences générationnelles et à encourager le dialogue constructif entre tuteur et apprenti.
- Gérer les aspects psychologiques et relationnels de l'accompagnement :
  - Identifier et comprendre les sources de motivation et de stress des apprentis.
  - Acquérir des techniques de coaching et de mentorat pour soutenir l'apprenti face aux défis qu'il rencontre (manque de motivation, stress, conflits).
  - Savoir intervenir de manière adaptée pour éviter l'abandon ou le découragement.
- Favoriser le développement des soft skills des apprentis :
  - Aider l'apprenti à développer des compétences comportementales essentielles (communication, gestion du temps, travail d'équipe).
  - Savoir observer et valoriser ces compétences tout au long du parcours, afin de renforcer leur employabilité.

# Maitres d'Apprentissage et tuteurs

## Accompagnement de l'Apprenti : Du Recrutement au Diplôme

### Méthode pédagogique :

l'approche de cette formation utilise la gamification. Le programme suit le parcours de l'apprenti, de son recrutement jusqu'à l'obtention de son diplôme. Chaque étape du parcours intègre les aspects pédagogiques à enseigner aux maîtres d'apprentissage.

- Scénarios évolutifs : Chaque phase du parcours simule des situations réalistes que les tuteurs doivent résoudre.
- Points et badges : Des récompenses sont attribuées pour chaque défi relevé, motivant les participants à progresser.
- Simulations et jeux de rôles : Favoriser l'immersion pour expérimenter les situations réelles de l'apprentissage.

### Programme :

#### Recrutement et intégration de l'apprenti

- Phase 1 : Le recrutement – "Choisir le bon apprenti"
  - Objectif de jeu : Simuler le processus de recrutement d'un apprenti, identifier les compétences recherchées (techniques et soft skills), et évaluer la compatibilité avec le tuteur.
- Phase 2 : L'intégration – "Accueillir et intégrer l'apprenti"
  - Objectif de jeu : Créer un plan d'intégration pour accueillir un apprenti dans un environnement motivant et sécurisé.
  - Défis :
    - Créer un scénario d'accueil (présentation d'équipe, première mission).
    - Mettre en place une communication claire et adaptée (intergénérationnelle).
    - Trouver des stratégies pour gérer les premières appréhensions de l'apprenti (peur, stress).

#### Suivi, accompagnement psychologique et obtention du diplôme

- Phase 3 : L'accompagnement en apprentissage – "Créer un environnement propice à l'apprentissage"
  - Objectif de jeu : Élaborer un plan de suivi et un cadre de travail stimulant pour l'apprenti.
- Phase 4 : Développement et motivation – "Garder l'apprenti engagé"
  - Objectif de jeu : Gérer la motivation et les moments de stress pour éviter l'abandon.
- Phase 5 : Les soft skills en action – "Aider l'apprenti à développer ses soft skills"
  - Objectif de jeu : Identifier les soft skills de l'apprenti et l'aider à les développer pour son futur professionnel.
- Phase 6 : Préparation au diplôme et à la suite – "L'ultime accompagnement vers la réussite"
  - Objectif de jeu : Simuler la dernière phase avant le diplôme et préparer l'apprenti à la réussite.
- Conclusion et rétrospective :
  - Retour sur le parcours gamifié : synthèse des apprentissages.
  - Création d'un plan d'action pour améliorer le rôle de maître d'apprentissage personnalisé.

### Evaluation de la formation

Quizz d'étape

Réalisation d'un plan d'action personnalisé