

# Gérez un projet de formation dans l'entreprise – Présentation du projet

## Le contexte du projet

L'entreprise **Chem** est une entreprise de bâtiment, implantée en région nantaise et qui emploie aujourd'hui 380 salariés. Le carnet de commandes est rempli pour 5 ans, l'entreprise ayant remporté plusieurs appels. L'entreprise est en pleine croissance, avec des enjeux de recrutement très forts car soit elle ne trouve pas de candidats qualifiés dans la région, soit les candidats refusent de s'y installer; problème qui met énormément de tension dans les équipes. De plus, la pyramide des âges est vieillissante : plus de la moitié des salariés partira à la retraite dans les cinq années. Dans ce contexte, la Direction accepte de prévoir une politique d'évolution de carrière, et d'investir financièrement dans les promotions internes et dans des primes pour les salariés acceptant d'être tuteurs.

## Mon rôle et ma contribution

En tant que Responsable de la formation, la Direction me demande de mener un projet pilote sur le service chaudronnerie composé de 9 personnes. J'ai ainsi 2 ans pour mettre en place 2 parcours professionnels certifiants pour un futur technicien et un opérateur de chaudronnerie; et développer le tutorat interne dans l'entreprise.

## Livrables attendus

- le schéma du projet avec calendrier sur 2 ans, les objectifs et les acteurs
- la liste des compétences à développer pour les 2 postes
- les 2 parcours professionnels avec les modalités pédagogiques
- un cahier des charges pour l'appel d'offres
- la grille de sélection des prestataires avec les critères clés
- les dispositifs de formation avec l'intégration des formations de tutorat
- la consolidation du budget avec la proposition des prestataires et les financements possibles de l'OPCO
- un document de présentation du projet

## Enjeux & contraintes

Le budget formation pour ce projet doit être maîtrisé; la majeure partie des effectifs se trouve sur chantier, et il existe souvent des freins de la part des ouvriers à être formés.

## Les compétences mobilisées

- ★ Proposer des dispositifs de professionnalisation
- ★ Rechercher des modalités pédagogiques innovantes
- ★ Choisir un organisme de formation sur critères de sélection
- ★ Définir des indicateurs de résultat
- ★ Formaliser un scénario de formation
- ★ Formuler les objectifs attendus de la formation
- ★ Identifier le marché de la formation
- ★ Connaître les règles des processus d'achat et appels d'offres



# Projet d'évolutions de carrières par la formation

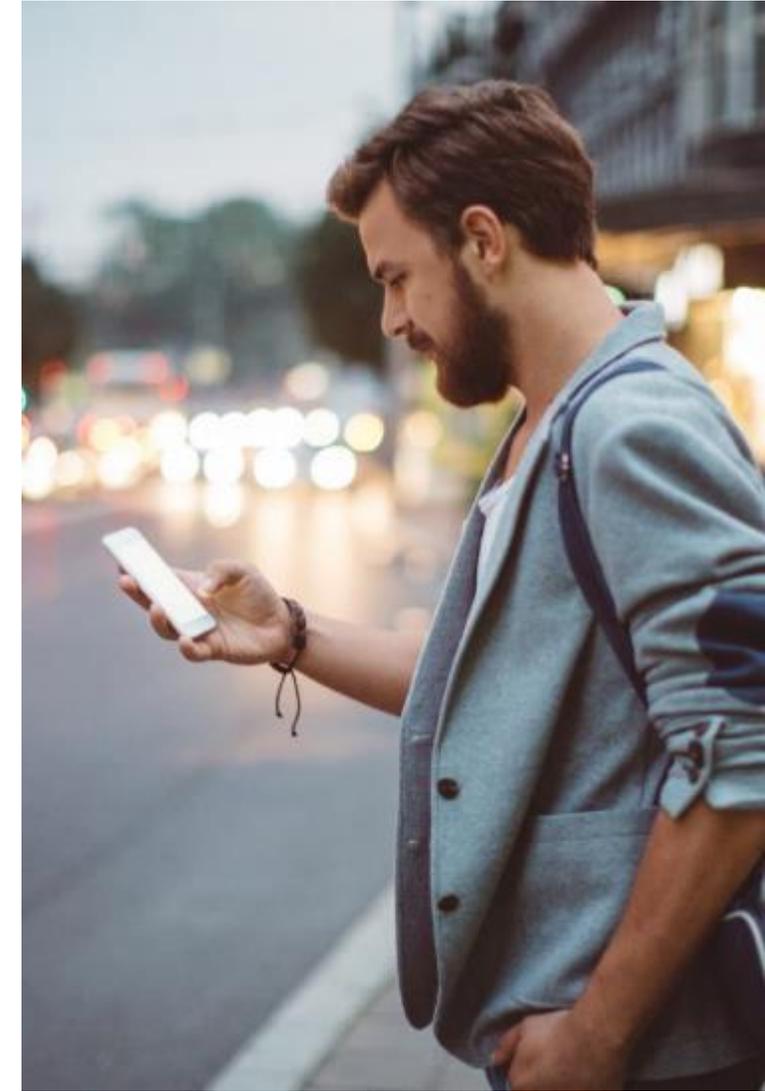
---

Mardi 26 avril 2022

# Ordre du jour

---

- 1- Éléments de contexte
- 2- Acteurs, objectifs et calendrier du projet
- 3- Organisation des mobilités et des évolutions
- 4- Scénarios de formation et parcours pédagogiques
- 5- Dispositifs adaptés au projet
- 6- Cahier des charges et évaluation des offres
- 7- Budget prévisionnel



# Éléments de contexte

1

# Informations clés

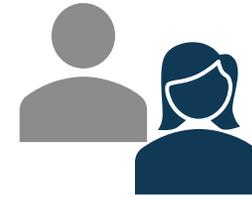
Un projet qui s'inscrit dans la stratégie et les enjeux de l'entreprise



- Secteur Bâtiment
- Région nantaise
- 380 salariés
- Développement d'activité sur 5 ans min.
- Enjeux de recrutement et d'âge
- Enjeux de compétences

## Formation & tutorat

- Projet pilote sur 2 ans
- Logique de mobilité et de promotion interne
- Développement de compétences
- Actions de transmissions de compétences



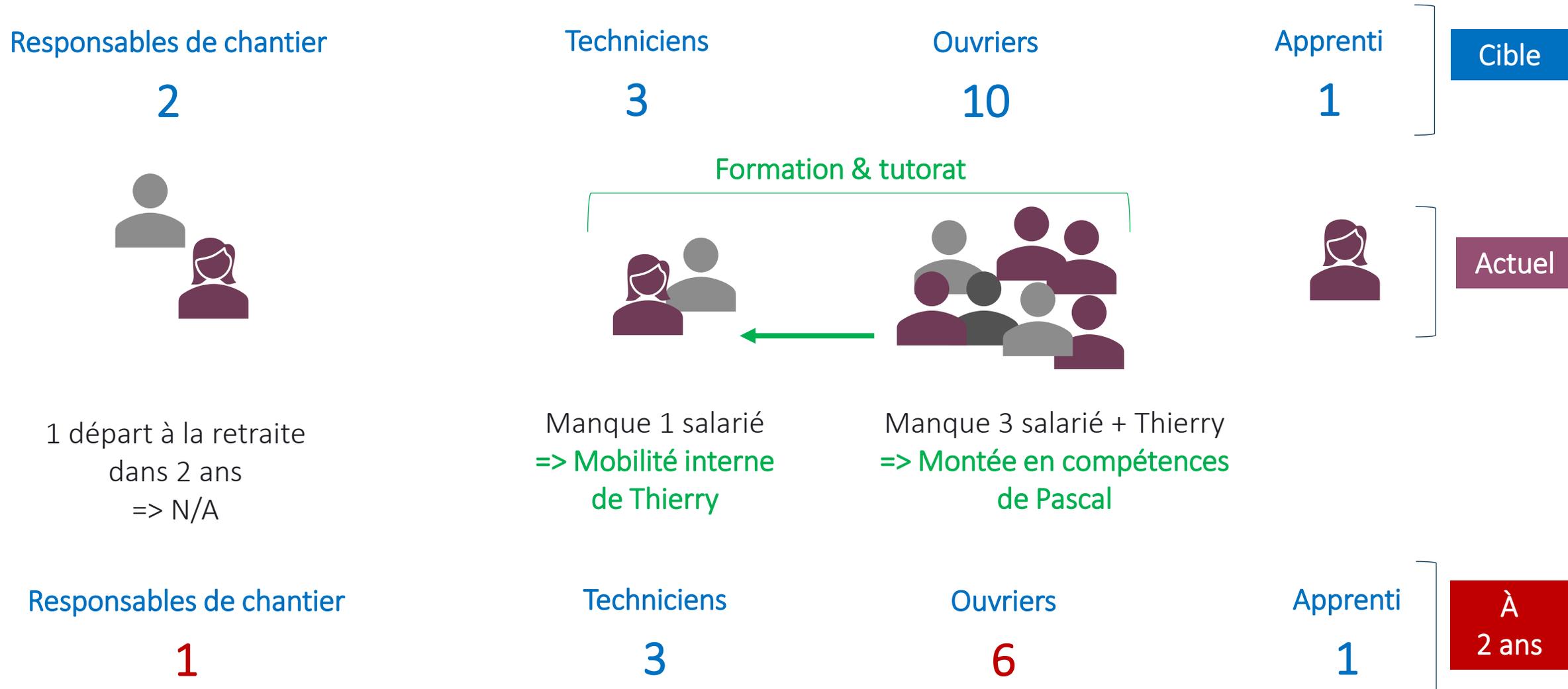
Service chaudronnerie

- 2 parcours professionnels certifiants pour
- un futur technicien
  - un opérateur de chaudronnerie

2 tuteurs pour les accompagner

# Contexte des projets de mobilité

## Schéma du service chaudronnerie

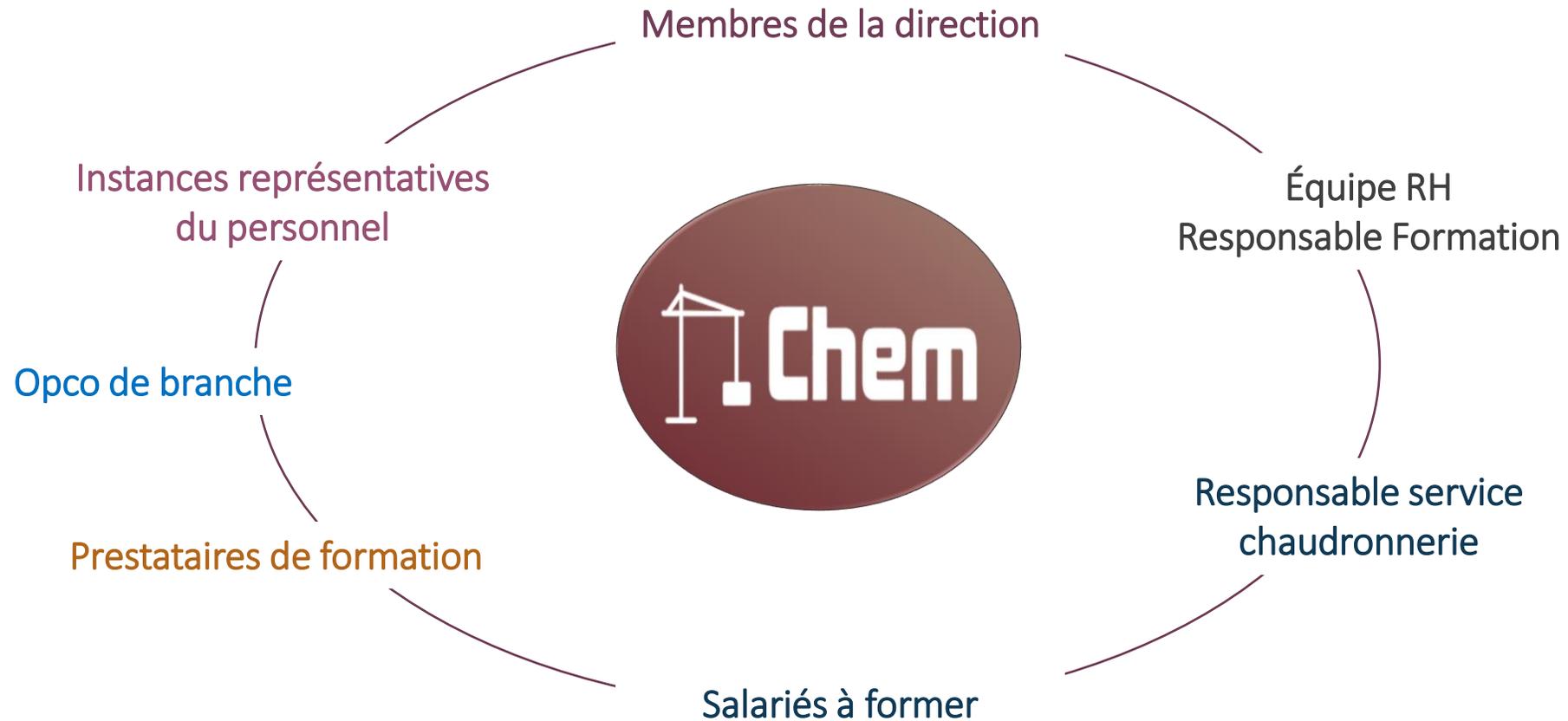


# Acteurs , objectifs , et calendrier du projet

2

# Les acteurs du projet

Écosystème des principaux intervenants inter/intra entreprise



# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

1

## La direction de Chem

Directeur/trice général  
+ autre membre

## Commanditaire

Enjeux stratégiques : maintenir et développer les activités de l'entreprise par le développement des compétences



- ▶ Impulser la dynamique de formation
- ▶ Respecter ses obligations en matière de formation et de sécurité
- ▶ Développer une stratégie d'évolution des compétences articulée aux enjeux économiques et commerciaux de l'entreprise
- ▶ S'assurer de l'employabilité de ses ressources humaines



- ▶ Phase d'initiation et de cadrage
- ▶ Lors de la validation du budget et de la réponse formalisée/proposée
- ▶ Évaluation du projet

# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

2

## L'équipe RH

Responsable des RH  
Responsable formation

### Exécuteur et pilote du projet

Enjeux stratégiques : favoriser l'évolution des compétences, la mobilité et l'employabilité des salariés à l'aide de la formation.

Capitaliser sur l'expérience du projet pour étendre l'action aux autres services.



- ▶ Appliquer la réglementation en matière de formation
- ▶ Favoriser et contribuer à l'employabilité des salariés
- ▶ Répondre aux besoins et demandes de formation
- ▶ S'assurer de l'acquisition et de l'actualisation des compétences en matière de sécurité
- ▶ Identifier les parcours de formation adaptés
- ▶ Organiser le tutorat pour accompagner les bénéficiaires de formation en situation de travail
- ▶ Accompagner le changement induit



- ▶ Phase de cadrage en réponse à l'initiative de la direction: collecte des besoins et préférences d'apprentissage
- ▶ Phase de formalisation et de structuration du projet: budgétisation et conception des parcours et recherche des prestataires
- ▶ Phase de déploiement : suivi des participations
- ▶ A posteriori : évaluation du projet et accompagnement dans l'application des nouvelles compétences

# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

3

## Les salariés

Pascal & Thierry  
Futurs tuteurs

### Bénéficiaires

Enjeux stratégiques : monter en compétences, se qualifier, sanctionner leur expérience, être acteur de leur employabilité, mobiliser leur capacité à acquérir et apprendre, s'intégrer dans une dynamique de changement.



- ▶ Valider leurs acquis
- ▶ Acquérir de nouvelles compétences
- ▶ Attester leurs compétences avec une certification
- ▶ Évoluer et exercer un nouveau poste
- ▶ Faciliter l'intégration des tutorés



- ▶ En amont des formations pour la collecte des besoins, l'analyse de leur situation de travail, et l'audit de leurs préférences d'apprentissage
- ▶ En phase de déploiement : suivi et participation aux formations, et aux certifications
- ▶ A posteriori : évaluation du projet et vérification de la progression en situation de travail

# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

4

## Management

Le responsable du service  
chaudronnerie

### Promoteur

Enjeux stratégiques : développer les capacités de son service en termes de compétences pour produire dans les meilleures conditions, délivrer dans les temps, répondre aux demandes clients et contribuer aux enjeux stratégiques.



- ▶ Augmenter la performance de son équipe
- ▶ Participer aux enjeux stratégiques de l'entreprise
- ▶ Accompagner ses collaborateurs dans leur montée en compétences
- ▶ S'adapter au mieux aux temps de formation



- ▶ En amont : collecte des besoins lors des entretiens
- ▶ En phase de cadrage et de structuration du projet
- ▶ En pré-déploiement pour l'organisation des calendriers de formation
- ▶ A posteriori pour l'évaluation du projet et de la progression des stagiaires en situation de travail

# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

5

## Représentants personnel

CSE, Commission formation,  
CSSCT

## Consultation & information

Enjeux stratégiques : améliorer les conditions de travail, d'emploi, de sécurité, et de formation professionnelle des salariés.



- ▶ Veiller au respect par l'entreprise des réglementations et de la législation en matière de formation et de sécurité
- ▶ S'assurer de la mise en place du plan de formation
- ▶ Connaître les budgets alloués au plan de formation, les dispositifs utilisés, le nombre et les profils des salariés bénéficiaires
- ▶ Connaître les orientations stratégiques de l'entreprise



- ▶ En amont du projet lors temps et réunions de consultations
- ▶ A posteriori lors de l'évaluation du projet de formation

# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

6

## Opco de branche

Opco2i  
Branche Métallurgie

### Opérateur de compétences

Enjeux stratégiques : aider et conseiller les entreprises adhérentes au sein d'une filière de l'industrie pour développer les compétences, anticiper les grandes orientations de la formation professionnelle et construire les métiers d'avenir.



- ▶ Créer les conditions pour unifier les secteurs interindustriels face aux problématiques et enjeux communs
- ▶ Mutualiser les stratégies emploi-formation et apprentissage impulsées par l'ensemble des secteurs
- ▶ Assurer un service de proximité



- ▶ En amont du projet pour conseil et information
- ▶ En phase de budgétisation
- ▶ En début pour identification de prestataires
- ▶ En début et fin pour remboursements

# Qui fait quoi ?

Présentation des objectifs et des interventions par acteur du projet

7

## Organismes de formation

2 organismes

### Prestataires externes

Enjeux stratégiques : proposer un parcours de formation en réponse aux besoins d'évolution, d'acquisition de nouvelles compétences, de qualification; adapté au rythme de travail, et aux profils des bénéficiaires.

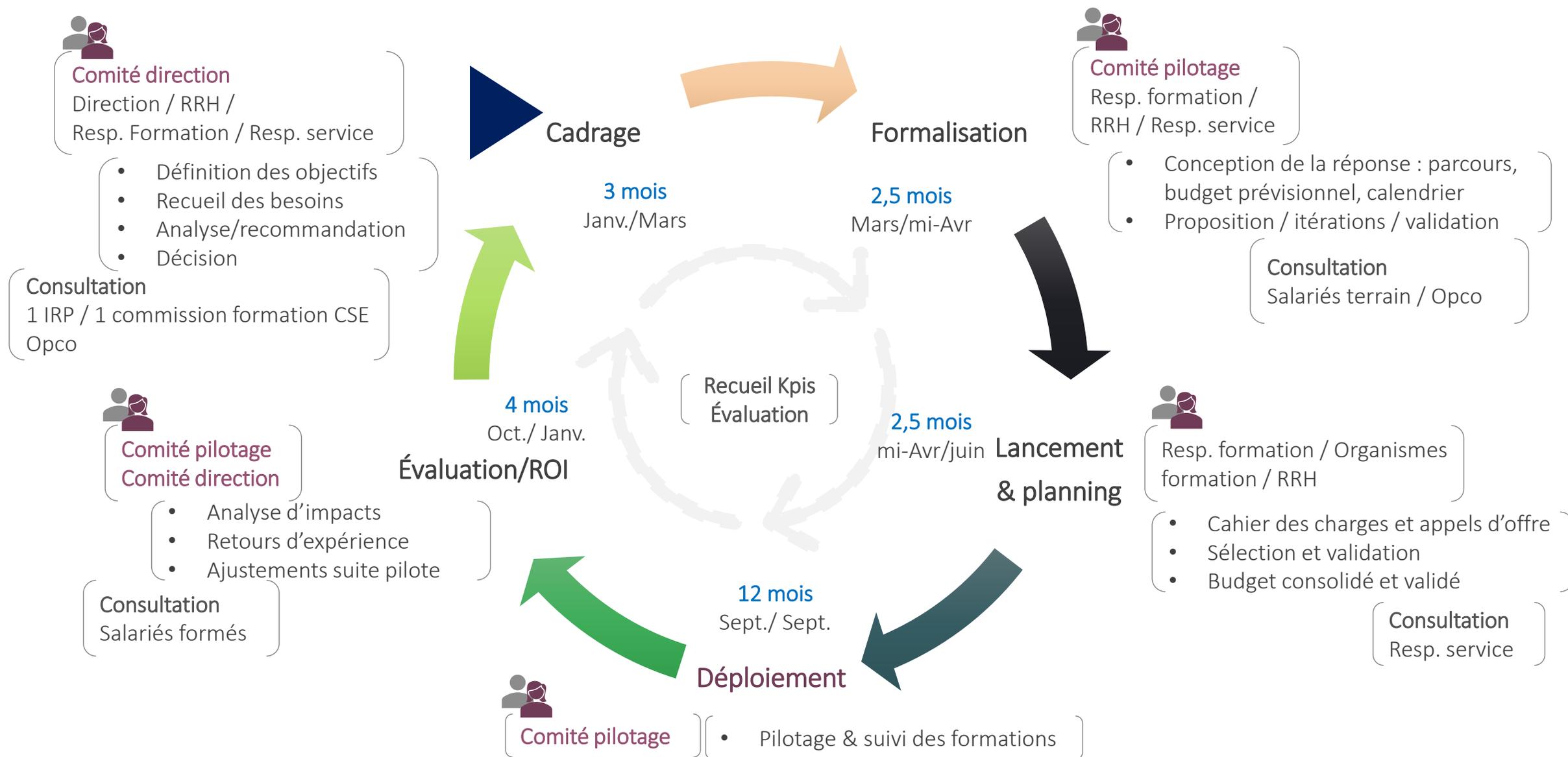


- ▶ Faire atteindre aux stagiaires les objectifs pédagogiques relatifs à leur poste cible
- ▶ Préparer à la certification des postes cible
- ▶ Évaluer leur montée en compétences



- ▶ En phase de structuration de la réponse de formation : réponse à l'appel d'offre et itérations jusqu'à la sélection
- ▶ En pré- et en cours de déploiement
- ▶ Évaluation du projet a posteriori des formations

# Calendrier général du projet par phases



# Organisation des mobilités et des évolutions

3

# Diagnostic des compétences

Évolution Opérateur de chaudronnerie vers Technicien chaudronnerie Niv 4

Réalise des ouvrages, structures chaudronnés par la mise en forme et l'assemblage de tôles, tubes et profilés de différentes dimensions, selon les règles de sécurité.

- Déterminer les opérations de fabrication d'ensembles chaudronnés et préparer les matériaux
- Tracer les développés et reporter les cotes sur les matériaux (plaques, tubes, profilés, ...)
- Couper les éléments et les mettre à dimensions et en forme par pliage, cintrage, oxycoupage
- Marquer, positionner les pièces, plaques, tubes et les assembler (soudure-pointage, rivet, agrafe, colle, ...)
- Contrôler les pièces, l'assemblage et réaliser les finitions (meulage, ébavurage, redressage)
- Renseigner les supports qualité et de suivi de production



Opérateur

Technicien  
chaudronnerie

Vers +

- ✓ Certification
- ✓ Spécialisation
- ✓ Responsabilité

Le technicien en chaudronnerie réalise et conduit les opérations de transformation des métaux en feuilles, tubes et profilés.

## Fabriquer un ensemble chaudronné courant

Préparer les débits en tôles, tubes et profilés destinés au formage et à l'assemblage

Fabriquer un ouvrage en tôle pliée

Fabriquer un ouvrage en tôle comportant des éléments cintrés

Réaliser un assemblage chaudronné en tôle comportant plusieurs piquages situés dans des plans remarquables

## Fabriquer un ensemble chaudronné complexe

Fabriquer un élément de transformation

Réaliser un assemblage chaudronné complexe en tôle comportant des éléments situés dans des plans quelconques

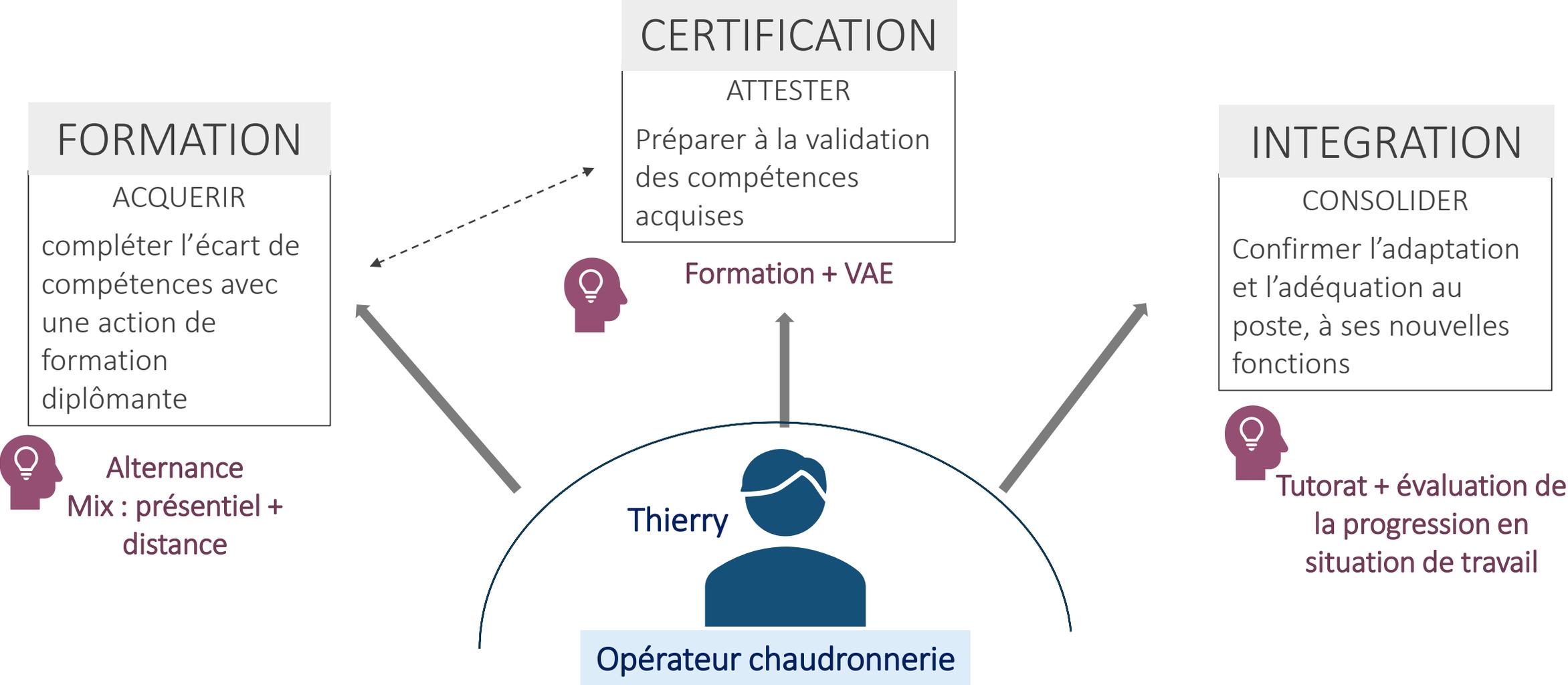
Réaliser les opérations de redressage d'un ensemble chaudronné

## Suivre les étapes de la fabrication d'un ensemble chaudronné

Préparer la fabrication d'un ensemble chaudronné

Accompagner les étapes de la fabrication d'un ensemble chaudronné

# Organisation d'une mobilité interne verticale



Titre professionnel niveau 4 - Technicien en chaudronnerie - RNCP34858

# Diagnostic des compétences

## Comparaison des postes Ouvrier de chaudronnerie / Chaudronnier d'atelier

Assemble par boulonnage ou par soudage les divers éléments en respectant les tolérances géométriques et dimensionnelles et effectue divers contrôles (soudures, dimensions) et retouches éventuelles.

- Couper, dimensionner et préparer la variété et la quantité de matériaux appropriés à la fabrication de la pièce
- Démouler la pièce, la protéger et l'entreposer avant usinage
- Vérifier les éléments de sécurité sur les équipements de production
- Approvisionner des engins d'exploitation
- Contrôler le fonctionnement d'un outil ou équipement
- Détecter un dysfonctionnement
- Appliquer les mesures correctives
- Retirer les produits non conformes d'une production
- Assurer une maintenance de premier niveau
- Entretien des équipements

Ouvrier

Vers +

- ✓ Qualification
- ✓ Autonomie

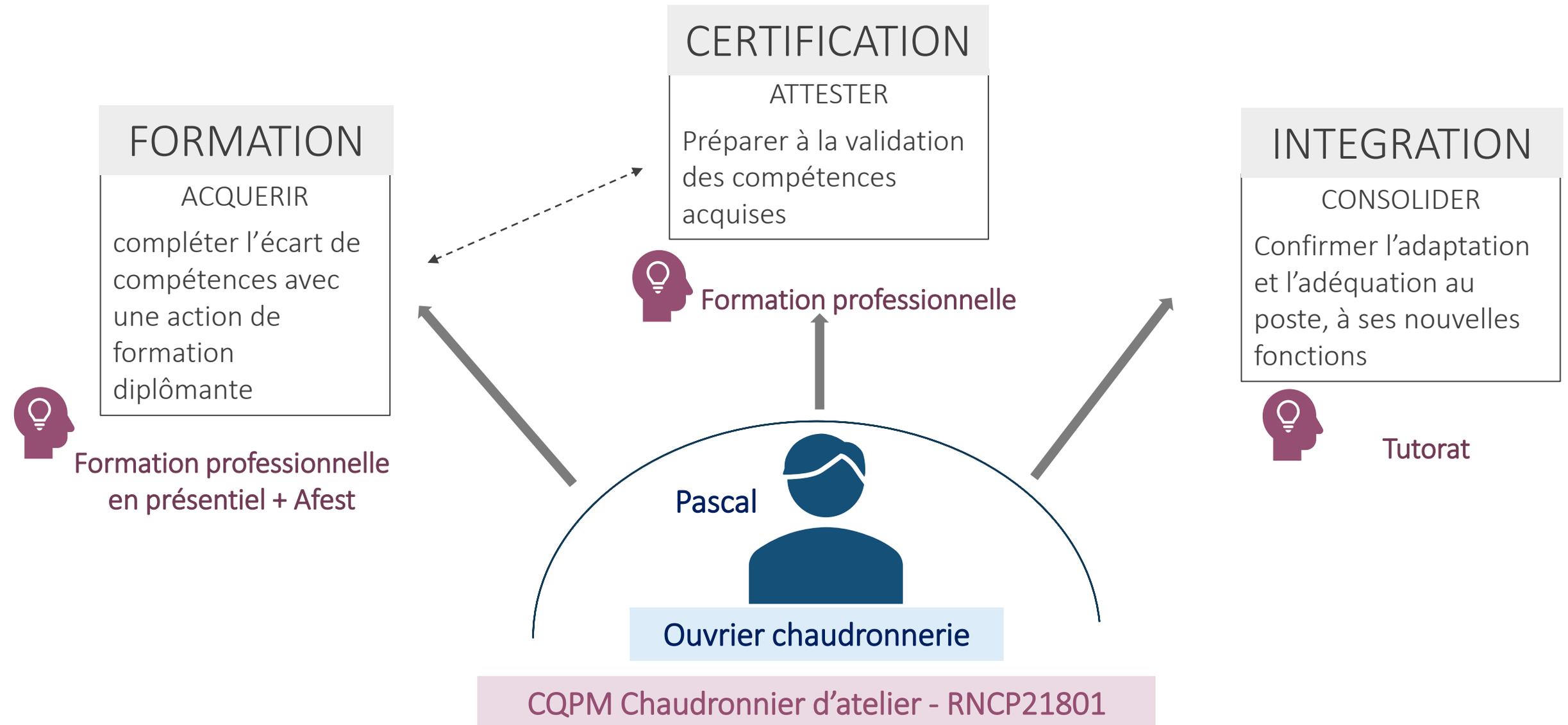
Chaudronnier certifié

Intervient dans la réalisation de sous-ensembles de chaudronnerie, sur des pièces unitaires ou de petites séries, et généralement de moyenne épaisseur.

### Blocs de compétences CQPM Chaudronnier d'atelier

1. Préparer la fabrication de pièces primaires avant mise en
2. forme
3. Réaliser les débits de pièces primaires
4. Conformer les éléments primaires
5. Réaliser la maintenance de 1er niveau du poste de travail.
6. Assembler par pointage (ou petits cordons) un sous-ensemble chaudronné
7. Contrôler la conformité d'un sous-ensemble chaudronné

# Organisation d'une qualification



# Scénarios de formation et parcours pédagogiques

4

# Parcours pédagogique 1

Technicien chaudronnerie certifié niveau 4



Matrice compétences & expérience  
Chaudronnier

Thierry



Évaluation pré-formative

Test de personnalité rapide à réaliser et exploiter.  
Exemples: *P.A.P.I*, *OCEAN*, *CliftonStrengths*

Test de Personnalité PAPI



- ✓ Durée 20-30 minutes
- ✓ Mesure la personnalité liée au travail et le style de travail préféré



Option 1 : VAE par blocs de compétences si généralisée en 2022

Option 2 : VAE partielle classique

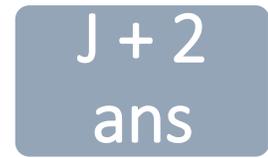


Option 1 : Formation en alternance sur 2 ans

Option 2 : Formation professionnelle adulte



Certification après VAE + Formation continue



Évaluation de la progression en situation de travail

Certification par blocs si échec

Tutorat



# Organisation du tutorat

## DEMARCHE

### PROMOUVOIR

Une logique de co-développement collectif fondée sur la reconnaissance

## FORMATION

### ACQUERIR

Les compétences nécessaires pour accompagner les futurs tutorés

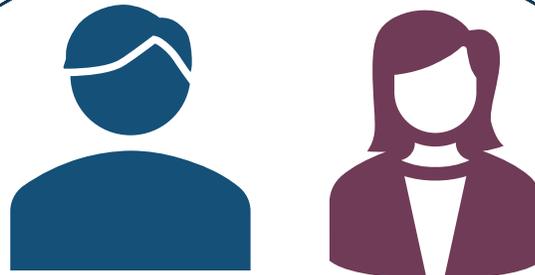


Formation professionnelle courte

### 2 tuteurs capables de

- de construire efficacement leur accompagnement
- d'accroître ses capacités à communiquer, informer, motiver et transmettre ses savoir-faires et compétences dans un contexte de travail
- de développer son aptitude à l'animation et au développement individuel de l'apprenti
- de prendre la bonne posture managériale pour gérer les éventuelles situations tutorales difficiles
- d'évaluer la montée en compétences de son apprenti
- de connaître la réglementation régissant les droits et devoirs des tuteurs et des tutorés en apprentissage

Webinaire sur le tutorat



# Formations adaptées au projet

5

# Caractéristiques des parcours

Modalités privilégiées selon les profils des apprenants

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salles de formation avec tableaux & équipements informatiques pour les sessions théoriques.

Ateliers et plateaux techniques aménagés d'équipements spécifiques pour les sessions techniques et pratiques.

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES INDUCTIVES & APPLICATIVES

Formation en présentiel avec alternance d'apports théoriques et de mises en situations pratiques pour ancrer les apprentissages.

Formation en distanciel uniquement pour certains modules (e-learning).

## ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Formateurs experts titulaires d'une expérience professionnelle dans le domaine du métier.

## SUIVI & EVALUATION

Questionnaires - Exercices - Situation(s) d'évaluation pour l'obtention d'une / de capacité(s) professionnelle(s) / bloc(s) de compétences / d'un CQPM.



Manipuler des technologies adaptées et novatrices



Rythme ternaire et répartition théorique/pratique 20/80%



Progression modulaire par blocs de compétences



Se former avec/par des pairs



Intercaler des évaluations courtes et ludiques

## Devenir tuteur / maitre d'apprentissage (2 jours)

Domaine d'intervention : tuteurat

### OBJECTIFS

- Interroger son rôle de tuteur, ses missions, ses droits et devoirs.
- Concevoir son processus d'accompagnement tutoral & identifier l'ensemble des ressources nécessaires.
- Accueillir et intégrer l'apprenti dans son organisation.
- Réaliser des entretiens de remédiation, d'explicitation et d'évaluation des compétences.
- Construire une séquence de formation pour transmettre un savoir-faire.

### PUBLIC

Cette formation s'adresse à des tuteurs ou maîtres d'apprentissage qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences dans l'accompagnement d'un apprenti et plus largement dans l'accompagnement à la montée en compétences d'un individu. Nos sessions de formation sont toutes proposées en INTER entreprises (participants issus de structures différentes). Il est également possible de les réaliser en INTRA entreprise sur demande.

Nombre de participants par session de formation : 12 à 15 personnes.

### PRÉREQUIS

Expériences à venir ou déjà réalisées en tutorat.

Pour les personnes qui souhaitent suivre cette formation à distance : une appétence pour les outils numériques et le travail collectif à distance (classe virtuelle & espace collaboratif en ligne) est nécessaire.

### MÉTHODES MOBILISÉES

**METHODES PEDAGOGIQUES**  
Les modalités sont actives et participatives. Elles sont mises en œuvre au travers de différents ateliers proposant des activités collaboratives en mini-groupes, des temps en plénière pour « confronter » et échanger sur les pratiques, des temps transmissifs de contenus.

**MODALITES PEDAGOGIQUES**  
La formation est proposée selon 3 modalités au choix : toute en présentiel, toute à distance, ou modalité hybride (combinant présentiel et distanciel).

### INTERVENANT

Nos intervenants sont consultants formateurs, experts en ingénierie de l'accompagnement des compétences et spécialistes de l'alternance. Ils accompagnent chaque tuteur en formation dans sa problématique tutorale individuelle. Ils partagent leurs expériences concrètes et opérationnelles.



Modalités disponibles

### Dates

**Présentiel :**  
Session 1 :  
Jour 1 : vendredi 24/06/2022  
Jour 2 : mardi 04/10/2022  
Session 2 :  
Jour 1 : vendredi 16/09/2022  
Jour 2 : vendredi 18/11/2022  
Session 3 :  
Jour 1 : jeudi 06/10/2022  
Jour 2 : jeudi 08/12/2022  
Session 4 :  
Jour 1 : mardi 18/10/2022  
Jour 2 : mardi 13/12/2022

### Hybride :

Session 1 :  
Jour 1 (présentiel) : mardi 30/09/2022  
Demi-journée (à distance) :  
jeudi 27/10/2022 & jeudi 01/12/2022  
Session 2 :  
Jour 1 (présentiel) : mardi 11/10/2022  
Demi-journée (à distance) :  
jeudi 17/11/2022 & jeudi 15/12/2022

### Tout à distance (Demi-journée)

Session 1 : les mardis matins :  
13/09/2022, 27/09/2022, 11/10/2022  
& 15/11/2022  
Session 2 : les vendredis matins :  
07/10/2022, 21/10/2022, 18/11/2022  
& 09/12/2022

### Durée

14 heures (2 jours) sur 2 mois selon 3 modalités au choix :  
- Présentiel : 1 jour + 1 jour  
- Hybride : 1 jour présentiel + 0,5 jour à distance + 0,5 jour à distance  
- A distance : 4 x 0,5 jour

### Lieu

Cnam, 25 boulevard Guy Mollet,  
Nantes  
Dans l'un de nos sites  
Cnam Pays de la Loire

Ou dans les locaux de votre  
organisation (cas INTRA)  
Ou à distance

### Horaires

Présentiel : 9h00-12h30 et 13h30-17h00  
A distance : 9h00-12h30

Conservatoire national des arts et métiers des Pays de la Loire - Association de gestion  
25 Bd Guy Mollet - 493115 - 493115 NANTES CEDEX 3  
N°SIRET : 3243076200118 - N° organisme de formation : 52440220544 - code APE : 85432

# 2 jours de présentiel

### OBJECTIFS D'ÉVALUATION

- Lors de la formation, les acquis du participant seront évalués au travers de plusieurs objets : la conception d'un processus tutoral et la mise en scène de situations typiques de la relation tutorale. Un processus de réflexivité sur sa pratique est également attendu.
- Une évaluation de la satisfaction est également proposée à chaque participant.
- Une attestation de formation sera remise individuellement.
- Dispositif non certifiant.

### PROGRAMME

#### MODULE 1 (DEMI JOURNEE)

- Atelier 1 : Interview croisée pour se présenter, présenter son apprenti et exprimer ses attentes
- Atelier 2 : Brainstorming en sous-groupe pour identifier les acteurs internes et externes qui gravitent autour de l'alternant
- Atelier 3 : Cartographie des missions, droits, devoir, contraintes et moyens de l'ensemble des acteurs en lien avec le tuteur.
- Bilan demi-journée avec un apport du formateur + débriefing collectif afin d'identifier sa place et son rôle de tuteur.

#### MODULE 2 (DEMI JOURNEE)

- Atelier 1 : Construction d'une frizz chronologique représentative du processus d'accompagnement tutoral (définition des étapes & ressources à mobiliser)
- Atelier 2 : Jeu de rôle pour accueillir, intégrer et interroger l'apprenti.
- Bilan & évaluation d'auto positionnement

#### MODULE 3 (DEMI JOURNEE)

- Atelier 1 : Atelier ludo-pédagogique en binôme pour identifier les composantes pédagogiques nécessaires pour transmettre un savoir-faire.
- Atelier 2 : en individuel, construction d'une mini séance de formation en lien avec son terrain
- Atelier 3 : jeu de rôle pour accompagner la certification, évaluer la compétence ou encore motiver l'apprenti

#### MODULE 4 (DEMI JOURNEE)

- Atelier 1 : Retour sur l'expérience & échange de pratique
- Atelier 2 : Co-développement
- Bilan Réflexif & évaluation

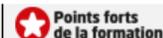
#### Organisation selon les modalités choisies :

- En Présentiel : Jour 1 (module 1&2) ; Jour 2 (modules 3&4)
- En hybride : Jour 1 en présentiel (modules 1&2) ; jour 2 matin à distance (module 3), jour 3 matin à distance (module 4)
- A distance (uniquement les matins) : 4 demi-journées (modules 1,2,3 & 4).



### Pour aller plus loin

- Accompagnement individuel sur un projet de tutorat (coaching à la carte) ;
- Formations à la carte : FAD111 / FAD114



### Points forts de la formation

- Formation-action en lien avec les pratiques existantes
- Accès à un carnet de fiches pratiques
- Initiation d'une communauté de tuteurs (cas de l'INTRA)

### Accessibilité

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Pour vos questions contactez-nous au 02 40 00 00 00 ou référez-vous à l'accueil handicap@cnam.fr

### D

Selon la durée et le nombre de jours

### T

INTER : les 2 jours  
INTRA : 2600 € session Montant

### Conditions

sur le lieu

### IC

Conseil anticipé en visio

Coordonné par Nicolas n.thibault@cnam.fr

# 1 jour de présentiel



**Tuteur Maître d'apprentissage**

**DURÉE:** 14 HEURES  
**TARIF:** 322,00 € HT

**DOMAINE:** Management

**PRÉ-REQUIS:**

**OBJECTIFS DE LA FORMATION**  
La stagiaire sera capable de :

- Définir son rôle de tuteur
- Concevoir son processus d'accompagnement tutoral & identifier l'ensemble des ressources nécessaires.
- Accueillir et intégrer l'apprenti dans son organisation.
- Réaliser des entretiens de remédiation, d'explicitation et d'évaluation des compétences.
- Construire une séquence de formation pour transmettre un savoir-faire.

**PROGRAMME**

**MODULE 1 : PRÉPARATION À LA MISSION DE TUTEUR**

- Les enjeux du tuteurat
- Les différents acteurs du tuteurat : mission et compétences
- Les différents types de tuteurs : interne et externe
- Les différents types de tuteurs : interne et externe
- Les différents types de tuteurs : interne et externe
- Les différents types de tuteurs : interne et externe

**MODULE 2 : DEVENIR UN TUTEUR / MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**

- Définir son rôle de tuteur
- Concevoir son processus d'accompagnement tutoral & identifier l'ensemble des ressources nécessaires.
- Accueillir et intégrer l'apprenti dans son organisation.
- Réaliser des entretiens de remédiation, d'explicitation et d'évaluation des compétences.
- Construire une séquence de formation pour transmettre un savoir-faire.

**MODULE 3 : TRANSMETTRE UN SAVOIR-FAIRE**

- Définir son rôle de tuteur
- Concevoir son processus d'accompagnement tutoral & identifier l'ensemble des ressources nécessaires.
- Accueillir et intégrer l'apprenti dans son organisation.
- Réaliser des entretiens de remédiation, d'explicitation et d'évaluation des compétences.
- Construire une séquence de formation pour transmettre un savoir-faire.

**LES POINTS FORTS**

**ORGANISME DE FORMATION**

# Formations type des futurs tuteurs

# K.Air dans tous ses états

🕒 26 min 🎯 7 Quiz 🖱️ 13 Interactions

# kumullus

Learn better. Choose **interactive** videos.



## CHAPITRES

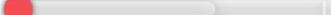


## Exemple d'outil pour les modules distantiels

Vidéo de slides animées avec sous-titres de 2min10



## La voiture électrique, un bref historique

00:00  -02:17

Chapitre 3/4

Quel est le pourcentage de voitures électriques en circulation dans les années 1900 ?

Votre réponse...

De l'apprentissage théorique avec possibilité d'arrêter la vidéo pour des quiz, des questions de vérification, des vrai/faux

Quelles sont les trois raisons qui font que l'électrique ne devient pas la norme pour les voitures ?

<input type="checkbox"/>  La faiblesse de l'autonomie	<input type="checkbox"/>  L'indisponibilité de l'électricité
<input type="checkbox"/>  Le manque de vitesse	<input type="checkbox"/>  La disponibilité du pétrole

# Comment utiliser un tour à commande numér...

Appuyez sur Échap pour quitter le mode plein écran.

🕒 15 min 🏆 11 Quiz 🖱️ 11 Interactions



## CHAPITRES

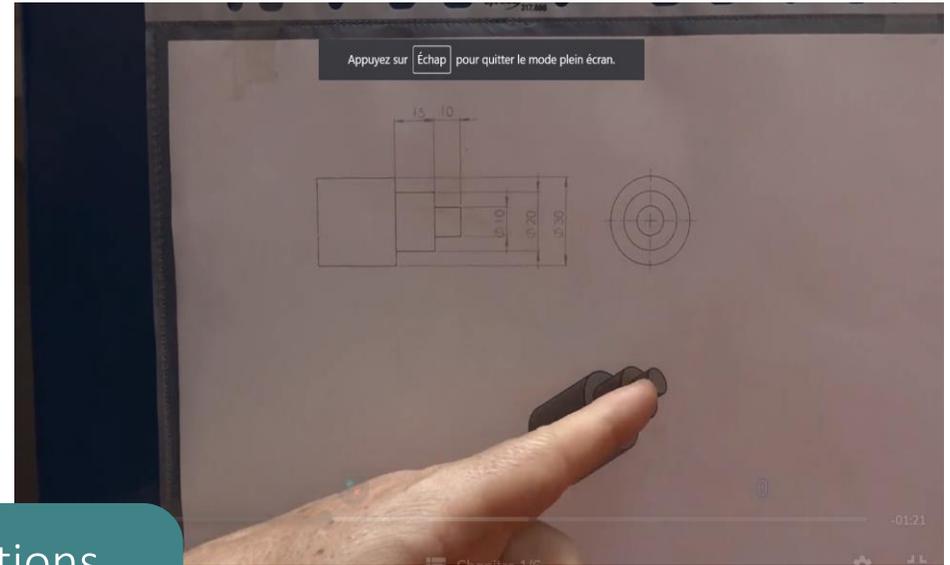
1  
Première étape :  
Allumer le tour

2  
Deuxième étape :  
régler le mandrin

3  
Troisième étape :  
Régler vitesse de  
rotation

4  
Quatrième étapes :  
fonctionnement

5  
Cinquième étape :  
régler le Z



Différentes questions pour interagir en cours de lecture

Le tour à commande numérique permet la fabrication de pièce cylindriques.

VRAI

FAUX

Complétez le texte ci-dessous :

Dans la formule, le N, qui représente la vitesse que l'on cherche, se calcule en  par .

Le sigle Vc dans la formule représente la . Elle dépend du  utilisé. Dans le cas de l'aluminium par exemple, elle est de 100 mètres par minutes.



Avez-vous bien compris ?

# Cahier des charges et évaluation des offres

6

# Rubrique du cahier des charges

## Démarche et informations attendues

### Informations générales commanditaire

- Contexte de l'entreprise
- Contexte du service chaudronnerie
- Public bénéficiaire des formations

### Informations procédure

- Date limite de réponse
- Réponse par mail et/ou autre
- Coordonnées interlocuteur Chem
- Pré-sélection ou non / audition finale ou non
- Critères de sélection : contenu du programme, dispositifs pédagogiques, durée, références, coûts journaliers

### Objectifs principaux des formations

- Se former à fabriquer et suivre les étapes de la fabrication d'un ensemble chaudronné courant et complexe
- Se préparer au titre professionnel « ... »

### Résultats attendus / objectifs pédagogiques

- Être capable de .....

### Critères détaillés de sélection

1. Tronc commun de pré-sélection : contenu du programme, dispositifs pédagogiques, durée, références, coûts journaliers, évaluation
2. Questions complémentaires aux prestataires présélectionnés :
  - sur le programme si faiblesse et/ou vigilances
  - expérience/références des formateurs
  - méthodes pédagogiques
  - quel mix pédagogique proposé
  - quel rythme d'apprentissage
  - disponibilité et validation des dates et durées
  - comment les stagiaires seront évalués

# Grille d'analyse des réponses

Détail de la demande

26 critères

Num	Sujet	Demande/Question	Statut	Note	Poids	Poids max
1	Prérequis					
2	Contenu					
3	Contenu					
4	Contenu					
5	Pédagogie					
6	Pédagogie					
7	Pédagogie					
8	Pédagogie					
9	Supports					
10	Dates					
11	Durée					
12	Rythme					
13	Lieux					
14	Matériel					
15	Références					
16	Références					
17	Références					
18	Références					
19	Évaluation					
20	Évaluation					
21	Évaluation					
22	Évaluation					
23	Évaluation					
24	Évaluation					
25	Suivi					
26	Organisation					

Statut	Note
- 3 = to have	0 à 5
- 2 = nice to have	
- 1= not mandatory	

Note du critère par Chem

Report du statut = coefficient

Poids obtenu par le prestataire par critère comparé au Poids maximal

# Évaluation de la proposition d'Action Pro

## Méthodologie de l'analyse & résultats

Num	Sujet	Demande/Question	Statut	Note	Poids	Poids max
1	Prérequis	Existe-t-il des conditions préalables à la participation ? Si oui, lesquelles.	1	5	5	5
2	Contenu	Quels sont les programmes des formations ? Fournir un programme pour chaque formation.	3	5	15	15
3	Contenu	Quels sont les objectifs et les activités pédagogiques des modules composant les formations ?	3	4	12	15
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
<b>Total</b>					<b>171</b>	<b>330</b>
<b>Moyenne Action Pro / Moyenne min</b>					<b>6,6</b>	<b>13</b>

### Critères de notation

- # Niveau de détail de la réponse
- # Niveau de correspondance avec objectifs pédagogiques ciblés
- # Poids de l'accompagnement
- # Capacité d'adaptation aux enjeux (profils, agendas)

Statut	Note	Poids	Poids max
1	5	Statut * Note	Statut * 5
3	4	12	15
<b>Total</b>		Somme des poids	Somme des poids min
<b>Moyenne</b>		Somme/26	Somme/26



# Arbitrage de la proposition

## Démarche & analyse Swot

Score Action Pro		
<b>Total</b>	171	330
<b>Moyenne Action Pro / Moyenne min</b>	6,6	13

Si moyenne = ou > à 6,5



Si moyenne < à 6



### Points forts

- 8 critères obligatoires bien notés
- Visibilité des programmes
- Estimation des durées
- Prévision des équipements

### Points faibles

- 4 critères obligatoires notés 0 / 2 notés faiblement
- Plusieurs critères manquent de détail
- Les objectifs pédagogiques pour le futur technicien sont incomplets
- Les modalités d'apprentissage peu innovantes par rapport aux profils
- Manque d'informations sur l'évaluation de la formation
- Format de l'alternance semble indisponible et peu de visibilité sur la part pratique & technique (avec un pourcentage par ex.)

### Contre-mesures & risques

Signaler et demander les compléments d'informations pour la phase 2 de la sélection

Voir si les objectifs pédagogiques manquants pour le technicien peuvent conduire à une adaptation du contenu

Si non certifié Qualiopi, est-ce que des critères sont quand-même remplis, et si oui, lesquels

Formats et modalités pédagogiques non adaptées aux profils des apprenants

Impacts budgétaires si alternance non possible

# Budget prévisionnel

7

# Construction du plan de financement

Les contributions au budget prévisionnel



Participation au plan annuel de formation



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

Aides et remboursements



Cas par cas selon disponibilité

# Participation de l'Opco

Capacités et plafonds de remboursements\*



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

	Dispositifs	Limites & Plafonds	Remboursements projet Chem
Durée	<b>Pro-A</b>	-	3000
Frais pédagogiques		forfait de 3 000 €	
Frais annexes		-	
Durée	<b>Contrat Pro</b>	jusqu'à 36 mois périodes de formations entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat > 50 % sous condition	10 350 (formation) 500 (cqpm)
Frais pédagogiques		- actions d'évaluation préalables: dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30 - actions d'évaluations de certification: forfait de 500 € pour les CQPM / CQPI - QPM / CQPI : forfait de 25 €/h dans la limite de 11 400 €	
Frais annexes		-	
Durée	<b>Subvention FSE</b>	entre le 26/06/2020 et le 31/12/2022	3000
Frais pédagogiques		50 % des coûts pédagogiques au réel certification comprise	
Frais annexes		-	
<b>Total des capacités de remboursements</b>			<b>16 850 €</b>

\*Alternance validée et OF agréé par l'Opco

# Budget prévisionnel

Coûts & remboursements

Coûts formations	13 144
Coûts certifications	0
Coûts Afest	0
Coûts transport & hébergement	0
Coûts salariés	29 836
Remboursements Opco (avec alternance)	16 850
<b>Total prévisionnel</b>	<b>26 130 €</b>

Postes non estimés à ce stade du projet

# QUESTIONS / REPOSSES

---

DEBRIEFING

