

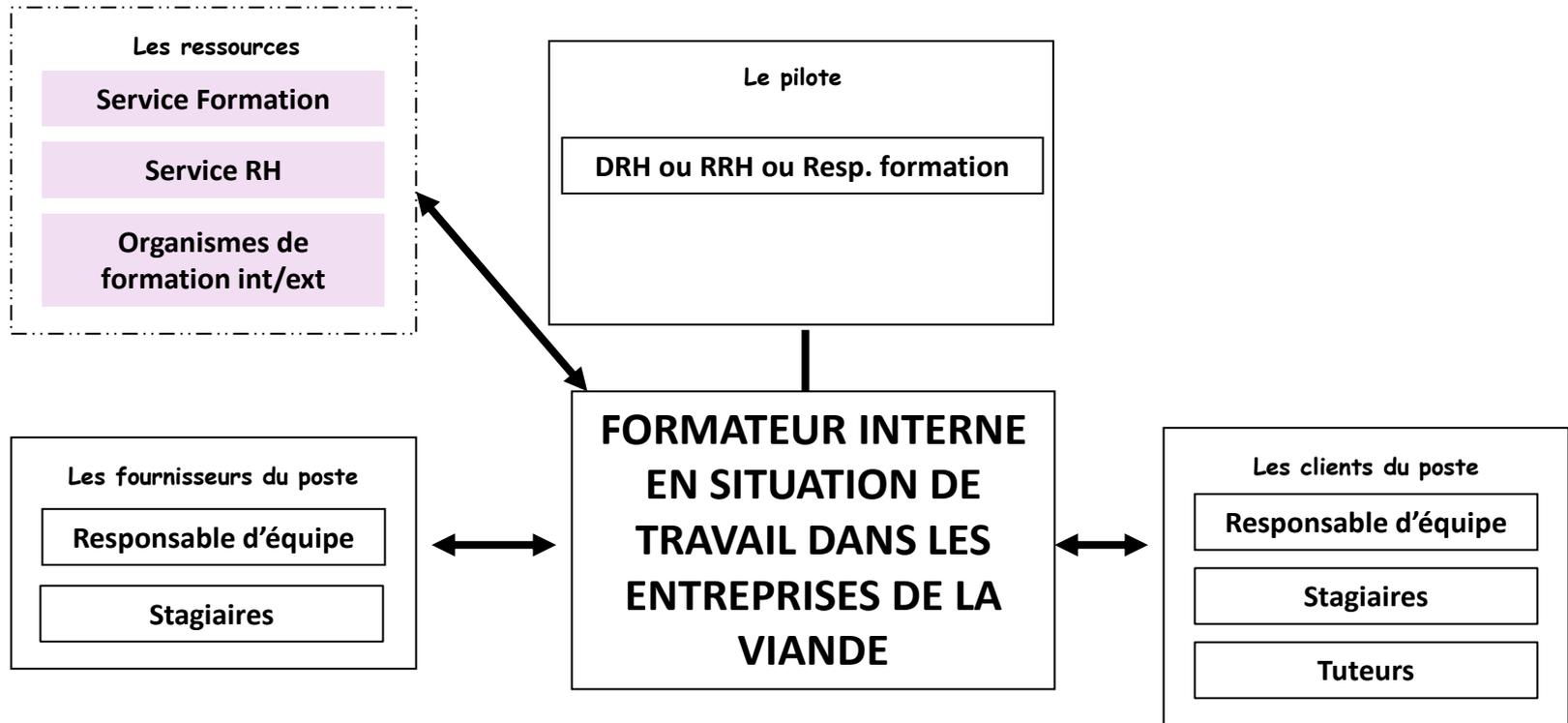


CQP FORMATEUR INTERNE EN SITUATION DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE LA VIANDE



Industries alimentaires,
Coopération agricole
et Alimentation en détail

Les différentes relations fonctionnelles



La définition de l'emploi

Finalité / Fonction

(Il s'agit de la raison d'être d'une situation de travail au sein d'une organisation)

Accompagner les opérateurs dans l'acquisition, actualisation, et perfectionnement des compétences, au regard des évolutions de l'activité, besoins de la production, préconisations des encadrants, et en lien avec les interlocuteurs de l'entreprise décisionnaires en matière de formation professionnelle (Service RH et/ou responsable de production)

Bloc 1

Préparer l'action de formation adaptée aux situations de travail spécifiques aux métiers de la viande

Bloc 2

Animer la formation en situation de travail

Bloc 3

Evaluer les acquis de la formation en situation de travail

Bloc 4

Amélioration continue et information

Le référentiel emploi

Accompagner les opérateurs dans l'acquisition, actualisation, et perfectionnement des compétences, au regard des évolutions de l'activité, besoins de la production, préconisations des encadrants, et en lien avec les interlocuteurs de l'entreprise décisionnaires en matière de formation professionnelle (Service RH et/ou responsable de production)

Bloc 1 Préparer l'action de formation adaptée aux situations de travail spécifiques à l'univers de la viande

A1 - Prise en compte du projet et/ou de la demande de formation
A2 - Conception des actions de formation autour de la situation de travail
A3 - Préparation des ressources matérielles et logistiques

Bloc 2 Animer la formation en situation de travail

A4 - Accueil et information des apprenants sur l'action de formation en situation de travail
A5 - Transmission des connaissances et savoir-faire en s'inspirant des techniques de l'AFEST
A6 - Accompagnement des apprenants dans les apprentissages et régulation des difficultés individuelles
A7 - Gestion de la dynamique d'un groupe / micro groupe / individu

Bloc 3 Evaluer les acquis de la formation en situation de travail

A8 - Evaluation des acquis des apprenants dans le cadre d'un apprentissage en situation de travail

Bloc 4 Amélioration continue et information

A9 - Contribution à la démarche d'amélioration continue du programme de formation

Le référentiel de compétences

Bloc 1 Préparer l'action de formation adaptée aux situations de travail spécifiques à l'univers de la viande

A1 - Prise en compte du projet et/ou de la demande de formation

A2 - Conception des actions de formation autour de la situation de travail

A3 - Préparation des ressources matérielles et logistiques

COMPETENCES	CONNAISSANCES ASSOCIEES
<ul style="list-style-type: none"> ● C1 - Etudier la demande et le contexte dans lequel s'inscrit la demande de formation fournis par les acteurs de l'entreprise (commanditaire, RH, direction, tuteur, responsable de service, responsable de production, formateur permanent etc.) pour analyser la faisabilité et élaborer un programme de formation adapté ● C2 - Réaliser un positionnement de l'apprenant à l'aide d'outils existant (fiche de poste, fiche emploi, grille CQP...) ou créés pour l'occasion pour identifier les compétences détenues et celles à acquérir. ● C3 - Analyser les activités et les conditions requises au poste (sécurité, organisation du travail, cadence, matériel, etc.) en observant en situation de travail les apprenants pour construire un déroulé pédagogique adapté. ● C4 - Concevoir le scénario pédagogique du/des module(s) en définissant les contenus, les objectifs, les modalités pédagogiques adaptées à une formation en situation de travail spécifiques à l'univers de la viande, s'inspirant des techniques de l'AFEST, et les conditions de réalisation pour structurer le développement des compétences des apprenants. ● C5 - Réaliser, ajuster ou s'appropriier les documents de formation nécessaires à une formation en situation de travail spécifique à l'univers de la viande. ● C6 - Préparer l'espace de formation et anticiper les besoins en ressources matières et matérielles, outils et équipements nécessaires à l'action pour garantir des conditions d'apprentissage en situation de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Situer les rôles des différents acteurs et parties prenantes dans l'entreprise. ● Connaître le rôle, les qualités et les missions du formateur occasionnel. ● Décrire l'activité et l'organisation de l'entreprise. ● Lister les différents postes et les process liés à l'activité. ● Maîtriser les techniques d'argumentation. ● Expliquer les techniques d'entretien et de recueil d'information. ● Connaître la structure d'un cahier des charges d'une action de formation. ● Connaître les terminologies de la formation professionnelle (programmes, séquences, contenus, méthodes pédagogiques...). ● Maîtriser les techniques liées à son champ d'intervention (filière, métiers...) ● Expliquer la notion de compétence et de formation associée. ● Expliquer et lister les différentes modalités pédagogiques d'apprentissage inspirées des techniques de l'AFEST. ● Expliquer les notions d'apprentissage chez l'adulte ● Connaître et utiliser de façon basiques les outils bureautiques. ● Connaître les procédures d'approvisionnement ou de fonctionnement logistique de l'entreprise. ● Lister le matériel et les moyens nécessaires. Connaître et s'assurer du bon fonctionnement et de la sécurité des matériels, outils et équipements Connaître les matières premières, produits finis et consommables liés au champ d'intervention / de formation.

Le référentiel de compétences

Bloc 2 Animer la formation en situation de travail

A4 - Accueil et information des apprenants sur l'action de formation en situation de travail

A5 - Transmission des connaissances et savoir-faire en s'inspirant des techniques de l'AFEST

A6 - Accompagnement des apprenants dans les apprentissages et régulation des difficultés individuelles

A7 - Gestion de la dynamique d'un groupe / micro groupe / individu

COMPETENCES	CONNAISSANCES ASSOCIEES
<ul style="list-style-type: none"> ● C7 - Accueillir les apprenants en faisant preuve d'écoute et d'échange pour instaurer un climat de confiance, favoriser l'implication et la participation. ● C8 - Présenter le programme de formation, les objectifs, les modalités et le planning pour cadrer la formation, intégrer les apprenants et donner du sens. ● C9 - Mettre en œuvre, en situation de travail réelle ou reconstituée, les modalités et moyens pédagogiques dans le respect du programme établi, en articulant les situations de formation aux situations professionnelles spécifiques à l'univers de la viande pour transmettre ses compétences (savoirs et savoir-faire). ● C10 - Mettre en œuvre les techniques de communication (verbale, non-verbale) pour animer les sessions de formation en situation de travail. ● C11 - Respecter et faire respecter l'organisation de l'entreprise, les procédures, le règlement intérieur et les règles de qualité d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'univers de la viande pendant l'action de formation pour prévenir tout risque, alerter en cas de manquement. ● C12 - Renseigner et transmettre les documents (ex: programme de formation, supports d'évaluation, outils d'évaluation, feuille d'émergence, document de suivi, compte-rendu, questionnaire de satisfaction, etc.) pour assurer un suivi administratif et pédagogique de l'action de formation. ● C13 - Analyser les activités réalisées en situation de travail avec les apprenants en utilisant une approche réflexive pour apprécier le niveau de mise en œuvre des compétences. ● C14 - Adapter le scénario et les modalités pédagogiques aux besoins et aux niveaux des apprenants tout au long de la formation pour garantir l'atteinte des objectifs et la progression des compétences. ● C15 - Créer, développer, maintenir la motivation et la dynamique du ou des apprenant(s) dans le contexte d'une formation en situation de travail pour faciliter l'acquisition des compétences. ● C16 - Gérer les relations avec l'apprenant ou à l'intérieur d'un groupe, en analysant les différentes personnalités pour réguler les échanges et conserver une dynamique d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Connaître les modalités d'accueil selon les contextes de formation (en salle, au poste de travail...) ● Connaître les bases et attitudes d'une bonne communication ● Connaître les bases en communication verbale et non verbale en formation (interpersonnelle, face à un groupe...) ● Lister les procédures administratives internes de gestion de la formation. ● Expliquer les différentes techniques d'animation en situation de travail (ex : type AFEST : doublon, feedback, REX, immersion, etc.) Connaître le vocabulaire technique spécifique à l'univers de la viande. ● Décrire les bonnes pratiques de qualité, d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ● Citer les documents et outils de suivi administratif et pédagogique d'une action de formation." ● Expliquer l'approche réflexive. ● Expliquer la technique de questionnement. ● Expliquer la démarche d'analyse des pratiques. ● Connaître les freins et les leviers de l'apprentissage chez l'adulte / en fonction du public ● Expliquer les différentes méthodes de gestion de groupe. ● Connaître les techniques et outils de la dynamique de groupe / micro-groupe / individu"

Le référentiel de compétences

Bloc 3 Evaluer les acquis de la formation en situation de travail

A8 - Evaluation des acquis des apprenants dans le cadre d'un apprentissage en situation de travail

COMPETENCES	CONNAISSANCES ASSOCIEES
<ul style="list-style-type: none">● C17 - Concevoir des évaluations en situation de travail, en cours et en fin de formation en déterminant des modalités, des critères et des outils pour mesurer les acquis des apprenants.● C18 - Analyser et formaliser les acquis des apprenants, leur progression pédagogique, à l'aide des outils d'évaluation et des critères préétablis pour vérifier l'atteinte des objectifs● C19 - Partager les résultats de l'évaluation avec les apprenants à l'aide des outils d'évaluation pour faire état des acquis et mettre en perspective les compétences restant à acquérir.● C20 - Rendre compte des résultats auprès des parties prenantes (commanditaire, RH, direction, hiérarchie, tuteur, etc.), pour faire état des acquisitions, mettre en perspective les compétences restant à acquérir et le cas échéant préconiser les actions complémentaires (formation, accompagnement, tutorat, etc.)	<ul style="list-style-type: none">● Citer les différentes formes d'évaluation en situation de travail et les méthodes associées.● Citer les différentes formes de restitution (individuelle, collective, écrite, orale)● Appréhender les techniques et posture de restitution (écoute active, etc.).

Le référentiel de compétences

Bloc 4 Amélioration continue et information

A9 - Contribution à la démarche d'amélioration continue du programme de formation

COMPETENCES	CONNAISSANCES ASSOCIEES
<ul style="list-style-type: none">● C21 - Prendre connaissance des documents de satisfaction des apprenants et les effets de la formation au moyen d'outils d'évaluation pour ajuster, le cas échéant, son programme de formation et les modalités pédagogiques.● C22 - Participer au bilan de l'action de formation avec les parties prenantes (commanditaire, RH, direction, hiérarchie, tuteur, etc.) afin de proposer des pistes d'amélioration (contenus, programme de formation, modalités, etc.).● C23 - Faire évoluer les supports et outils d'animation de la formation en appui avec le service RH/technique pour assurer une cohérence et une efficacité du programme de formation.● C24 - Se tenir informé des évolutions réglementaires ou des techniques pédagogiques et professionnelles en utilisant toutes ressources nécessaires à l'actualisation de ses compétences.	<ul style="list-style-type: none">● Suivre l'actualité et les évolutions des métiers dans les entreprises de la viande sur la plan technique, professionnel et pédagogique