

L'Auto-diagnostic et outils d'aide

Auto-diagnostic de l'existant

Dès son arrivée, l'apprenant est mis en situation. Cette mise en situation diagnostic l'aide à s'auto-diagnostiquer d'une part et à comprendre les enjeux, le fonctionnement et l'intérêt de cette approche.

Pour le formateur, ces mises en situations concourent à la conception du parcours individuel de professionnalisation. Pour ce faire, ils disposent du livret individuel de suivi.

Le formateur indique à l'apprenant les compétences en jeu dans la MSP diagnostic et l'accompagne dans son auto-diagnostic.

L'apprenant doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Quel que soit son évaluation, il est indispensable qu'il réfléchisse aux raisons de cette évaluation. La réflexion sur les actions réalisées est un moment incontournable de la construction des compétences.

Auto diagnostic accompagné (post-action)

Au même titre que l'évaluation de l'existant, chaque MSP réalisée par l'apprenant est suivie d'un temps d'auto-diagnostic qui peut être accompagné par le formateur. L'apprenant réfléchit à ses actions et verbalise les raisons de ses choix. Cette verbalisation est accompagnée par le formateur afin de centrer la réflexion sur les actes. Pour cela le formateur a pour mission d'aider l'apprenant à trier tout ce qui est du registre des opinions, du but, de l'émotion. Empathique, il écoute activement ce qui est dit et peut ainsi poursuivre la construction du parcours en accord avec l'apprenant.

Le formateur indique à l'apprenant les compétences en jeu dans chaque MSP et l'accompagne dans l'auto-diagnostic.

L'apprenant doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Entretien intermédiaire

L'entretien périodique est détaché de l'action et peut intervenir au moment choisi par l'apprenant. Il peut intervenir autant de fois que l'apprenant le souhaite. Le formateur doit rester attentif à l'évolution de l'autonomisation de l'apprenant.

Ce moment intime favorise une régulation du formateur dans le parcours de l'apprenant. En effet, détaché de l'action, l'entretien périodique permet à l'apprenant d'évaluer ses besoins en définissant avec le formateur les choix à venir. La liberté de parole participe activement au développement du sentiment d'efficacité personnelle.

Entretien final d'acquisition

L'entretien d'acquisition consiste en un entretien durant lequel l'apprenant, accompagné par un formateur, détermine s'il a acquis ou non l'ensemble des compétences défini dans le RIOFE.

Le binôme renseigne le tableau de validation des compétences dans le livret de suivi individuel qui détermine l'aptitude finale de l'apprenant.

Pour prononcer l'aptitude de l'apprenant, le formateur doit s'assurer :

- que le participant a acquis ou partiellement acquis l'ensemble des compétences de l'ACCPRO;
- de la maîtrise des procédures et des techniques relatives à l'activité;

Après le stage : le plan d'action

A l'issue de la formation présentielle, un plan d'action est établi conjointement entre l'apprenant et l'équipe pédagogique. Il doit permettre à l'apprenant de poursuivre le développement de ses compétences au sein de son unité opérationnelle de manière accompagnée.