

Transmettre la compétence - Tutorat

Public et Objectifs :

Toute personne Référent/Tuteur dans une entreprise en situation de transmission des savoirs (savoirs/savoir-faire et savoir-être).

La formation permettra d'acquérir les notions nécessaires afin d'assurer la fonction de tuteur dans l'entreprise :

- Comprendre son rapport aux autres et prendre conscience de son fonctionnement avec l'outil de Diagnostic Exécutive Profiler
- Acquérir des outils et méthodes d'accompagnement individuel
- Concevoir le processus de transfert de compétence
- Accompagner pour développer les compétences et évaluer l'autonomie

Prérequis : Aucun

Durée : 1h30 entretien individuel à distance + 3 jours en présentiel

Méthodes - Outils pédagogiques – Modalité d'évaluation

- Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation
- Alternance théorie – exercices d'application et mises en situation / Alternance de partages en collectif et de temps de réflexion individuelle. Ateliers pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations tirées des retours d'expériences des participants

Accessibilité aux personnes handicapées

Pour tout besoin d'adaptation, retrouver le contact de notre référent handicap et les modalités d'accueil sur la page : [Infos pratiques/Situation de Handicap](#)

Programme de formation

A DISTANCE EN INDIVIDUEL

Atelier « Évaluer son Talent et prendre conscience de son fonctionnement » :

Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire en classe virtuelle

Dans le cadre du Tutorat, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur afin de favoriser l'expression du potentiel de chacun, de mieux se synchroniser et d'accroître sa zone d'influence.

Elle va faciliter l'intégration du facteur humain dans la relation à l'autre et soutenir la conduite de changement par l'implication.

- **Prendre conscience de soi : pouvoir s'évaluer et se déterminer sur différents points :**
Valeurs, priorités, style relationnel, de communication, de management, d'apprentissage, mode d'organisation, méthode de résolution de problème, capacité d'adaptation, rapport au temps, à l'autorité.
- **Repérer les changements de comportement sous pression et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

Atelier pratique : Travail sur les résultats Executive Profiler - Echange pour une prise de conscience de son Talent naturel et de son fonctionnement hors pression et sous pression et de l'impact de son fonctionnement sur la relation aux autres

Initier son plan d'action individuel

EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

Référents/Tuteurs et apprenants : comportement, préférences et représentations

- **Se situer en collectif dans les différents types de personnalités**
Des exercices d'approfondissement sont effectués en regroupant les participants selon leurs résultats au questionnaire Executive Profiler. Ils ont pour objectif de permettre à chacun de mieux appréhender ses préférences et de percevoir ses non préférences comme un potentiel de développement. Ils permettent également de mieux comprendre le comportement des autres participants et d'apprécier la diversité des profils.
- **Acquérir les fondamentaux de la pédagogie**
S'approprier l'essentiel sur les conditions d'apprentissage de l'adulte
En déduire les conséquences pour le Tuteur/référent
Identifier les formes de savoirs
Clarifier le rôle et les différentes postures du Tuteur
- **L'apprenant au centre du processus d'apprentissage**
Identifier les différents types de personnalité, leurs préférences en termes de communication, style d'apprentissage, méthode de résolution de problème, gestion du temps, organisation...
- **Les compétences du Référent/Tuteur**
Repérer ses axes de progrès

Atelier pratique : Travail individuel, production à fournir : à partir des axes de progression repérée, un plan d'action pour le développement de compétences en lien avec de Tuteur

Concevoir le processus de transfert de compétence

- **Acquérir le processus de transfert de compétences**

Identifier les compétences clé à transmettre
Identifier le public ciblé, les conditions et les moyens liés à l'action
Créer une relation de confiance propice à l'apprentissage
Transformer les compétences attendues en objectifs pédagogiques
Distinguer différentes méthodes pédagogiques et savoir quand et comment les utiliser
Choisir les méthodes adaptées à chaque étape
Utiliser les situations de travail comme sources d'apprentissage
Rassembler et concevoir les outils pédagogiques : Modes opératoires, films, exercices, ...

- **Personnaliser le Carnet de Bord**

Un carnet de Bord est remis au formateur, il représente pour le référent une trame à suivre. Il est composé de fiches pratiques qui seront remplies et personnalisées durant la journée de formation. Il a pour objectif d'accompagner le référent dans sa mission de transfert de compétences, de suivre la progression de chaque apprenant dans leur apprentissage et d'évaluer leur progression.

Atelier pratique : Travail individuel, production à fournir : Liste des compétence clés / Objectifs pédagogiques / Déroulé pédagogique

Production à fournir pour dernière journée de formation : Nous demanderons aux participants un travail personnel à réaliser avant la Journée 3

- Validation des points réalisés en journée 2 par leur supérieur hiérarchique et voir modifications
- Travail personnalisé sur la finalisation du déroulé pédagogique
- Construction des outils pédagogiques à partir des situations de travail : Exemples, exercices à partir des cas réels rencontrés dans le quotidien.... Construction d'une bibliothèque documentée

Accompagner pour développer les compétences et évaluer l'autonomie

- **Transmettre en situation de travail**

Comprendre les fondamentaux de la communication
Garder la main, pratiquer l'écoute active
Pratiquer l'accompagnement opérationnel
Favoriser l'initiative et accompagner une action réalisée en autonomie par l'apprenant
Maîtriser les tensions

- **Évaluer les acquis et suivre les apprenants**

Quel est le rôle de l'évaluation ? / Quels critères retenir ?
Construire une fiche d'évaluation et une observation terrain
Planifier les évaluations terrain
Favoriser l'autoévaluation
Valoriser la mise en œuvre opérationnelle par des retours d'expérience
Remédier à une difficulté d'apprentissage

Atelier pratique : Construction dans le carnet de Bord de la fiche « Organiser le parcours de professionnalisation dans l'entreprise » et de la fiche « Mesurer la progression »

OPTIONNEL

Jour 4 : Journée de co-développement / Retours d'expériences

Nous proposons une journée espacée dans le temps après déploiement du processus sur le terrain avec des nouveaux arrivants. Cette journée doit permettre au Référent de s'autoévaluer, d'améliorer ses pratiques et de revoir les éléments du processus qui auraient besoin d'être actualisés.