

## 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).

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

### Méthodes et outils pédagogiques

- Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation (Pré-requis)
- Alternance théorie – exercices d'application/mises en situation
- Atelier pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Livret pédagogique individuel composé du support de cours ainsi que d'un espace réservé contenant le résultat des tests et le travail sur le profil comportemental
- Remise d'un carnet de Bord : Trame pour la construction et le suivi du transfert de compétences

## 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 Tutorat 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**

### EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

#### Jour 1 : 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.
- **Les fondamentaux de la formation d'adultes et de la pédagogie**  
S'approprier l'essentiel sur les conditions d'apprentissage de l'adulte  
En déduire les conséquences pour le formateur  
Identifier les formes de savoirs  
Clarifier le rôle et les différentes postures du formateur
- **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

**Travail individuel, production de la journée :** Initier son plan d'action

#### Jour 2 : Concevoir le processus de transfert de compétence

- **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, ...
- **Personnalisation du 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.

**Production de la journée :** Mise en place avec les participants des éléments suivants :

- Liste des compétence clés / Objectifs pédagogiques / Déroulé pédagogique

**Production à fournir pour la journée suivante : 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 le 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

### **Jour 3 : 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

**Production de la journée :** 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.