

LE TUTORAT

De l'accompagnement à la transmission des savoir-faire

L'approche de la formation par les compétences donne à ceux qui détiennent dans l'entreprise une expertise, un métier, ou une compétence spécifique, une légitimité à les transmettre à d'autres, favorisant l'acquisition des savoir-faire.

Dès lors que la démarche d'accompagnement est formalisée, le tutorat renforce les effets de la formation en situation de travail et valorise le capital humain de l'entreprise.

Objectifs :

- ◆ Identifier les situations d'apprentissage et les types d'accompagnement possibles
- ◆ Clarifier la mission et les enjeux du tutorat
- ◆ Acquérir des connaissances et outils méthodologiques pour pratiquer l'accompagnement individuel
- ◆ Organiser sa contribution en fonction des objectifs
- ◆ Intégrer l'équipe pédagogique dans le cadre des projets de formation de l'entreprise

Public :

Formateurs occasionnels

Responsables de production

Toute personne ayant à pratiquer un accompagnement individuel dans le cadre de formations ou de projets tutorés

Responsables RH

Durée : 2 à 3 jours

Programme :

1. Reconnaître les formes possibles d'accompagnement individuel

Vérifier l'existence de points communs entre les dispositifs

Identifier les spécificités et leur poids dans l'accompagnement (*durée, distance, niveau...*)

Visualiser les objectifs de l'accompagnement et le rôle des différents acteurs

2. Comprendre la mission tutoriale

La guidance

Définition conjointe d'un parcours, soutien de la motivation, respect de l'autonomie

La transmission des connaissances, des savoir-faire

Faire le lien avec les situations de travail rencontrées, qui favorisent l'émergence des compétences dans le poste

La socialisation et l'insertion

Transmission du langage technique, des savoir être, des comportements, des attitudes et postures professionnelles, en particulier chez les nouveaux

L'évaluation

Aider l'apprenant à mesurer l'écart entre sa pratique et celle du titulaire aguerri, sa progression,

Sa capacité à mobiliser les outils du savoir en situation de travail, son intégration au milieu.

L'approche de la formation au travers des compétences entraîne un recentrage de l'acte formatif vers le champ opérationnel.

Il en découle pour ceux qui détiennent dans l'entreprise une expertise, un métier, ou une compétence spécifiques, un positionnement naturel pour favoriser vers les autres les transferts

ou les acquisitions de savoir faire.

Dès lors que la démarche d'accompagnement est formalisée, le tutorat renforce les effets de la formation en situation de travail et valorise le capital humain de l'entreprise.

3. Situer sa contribution

Observer le contexte et les enjeux

Cartographier pour son contexte (*service, atelier, ligne*) les opportunités d'application de l'accompagnement individuel

Objectiver ses points forts et faibles face aux attentes de l'apprenant et de l'entreprise

Valider son potentiel d'accompagnateur de terrain

4. Acquérir les outils méthodologiques, facteurs de réussite de l'accompagnement

Définir des objectifs pédagogiques observables et leurs indicateurs de progrès

Quantifier la mission, planifier

Contractualiser l'engagement avec l'apprenant

Bâtir et utiliser un livret de suivi, un guide d'évaluation

5. Adapter sa communication

Développer une approche empathique, rechercher la bonne distance relationnelle

Utiliser des techniques de communication adaptées à la problématique

(*démonstrations commentées, reformulations, feedbacks*)

Se préparer et participer à une réunion de pilotage

Echanger sur ses pratiques avec les autres tuteurs, les formateurs, la hiérarchie

6. Evaluer les effets du tutorat

Capitaliser les savoir-faire

Bénéficier de l'effet miroir (tuteur – apprenant)

Développer l'autorité de compétence

Faire émerger la notion d'entreprise apprenante

Méthode pédagogique

- ♦ Les concepts étudiés sont assortis de cas concrets d'application, d'expériences vécues

Illustrant le propos. Le consultant s'attache à faire participer activement les participants, par la

construction d'outils opérationnels (planning, grilles d'évaluation, fiches de suivi)

- ◆ Des jeux de rôles permettent aux participants d'expérimenter les situations d'entretien, d'apprentissage ou d'évaluation

- ◆ Un cédérom de la formation comprenant les modèles d'outils est remis aux participants en fin de module

- ◆ Cette formation pourra être complétée par un suivi individualisé des participants en situation de travail et à distance, afin de garantir ses effets opérationnels.

Animation : Jean-Pierre LOUSTAUD