

# TUTORAT

## 2 à 3 journées

« Accueillir, accompagner, organiser la progression, former et évaluer le nouveau! »



- Les objectifs de la formation
- Plan de formation proposé et thèmes abordés
- Approche pédagogique

# Objectifs de la formation



Définir le **rôle du tuteur**, les attitudes attendues de leur part ainsi que les tâches à mettre en œuvre

Identifier et valoriser les **Savoir-être** attendus grâce à un **leadership incitatif**

Déterminer les **attentes** d'un nouveau collaborateur

Réaliser un **transfert de savoir** et savoir faire à une équipe ou à un nouveau venu dans des conditions idéales d'apprentissage



Identifier et utiliser positivement les **facteurs de réussite** ainsi que les obstacles ou **facteurs d'échec de l'intégration** d'un nouveau collaborateur au sein d'une équipe existante

Co-construire un plan de développement avec et pour le nouveau venu

Utiliser des **outils de communication** en vue de faire passer des messages professionnels à son équipe ou à un nouveau venu

Fixer des **objectifs**

Donner un **feed-back** et éventuellement contrer les résistances

# Solution

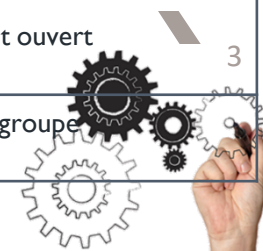
- 2 à 3 jours de formation en groupe

La formation est avant tout un espace d'échanges et de test de différents comportements, attitudes, techniques.

**Jour 1: 8h**



Contenu / Bénéfices	Méthodologie / Activités
Libérer son esprit, se mettre en confort, avoir envie de poursuivre.	Présentation imagée, métaphores et rédaction des attentes de chacun.
Définir le <b>rôle du tuteur</b> , ses mission, ses activités et ses compétences	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jeux Thiagi</li><li>• Intelligence collective et apport conceptuel: expression, débat et prise de conscience.</li></ul>
Découvrir et adapter le processus <b>d'intégration</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier les compétences clés,</li><li>• Cerner et différencier les besoins et capacités du nouveau venu</li><li>• Connaître les cycles et modes d'apprentissage, adapter les étapes et le programme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Retours d'Expérience et échanges orientés</li><li>• Apports conceptuel</li><li>• Débat et concrétisation</li></ul>
Mener l'échange et déterminer ensemble -tuteur et tutoré- <b>les modalités d'avancement</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fixer les éléments fondamentaux et règles de fonctionnement</li><li>• Partager les attentes mutuelles</li><li>• Se mettre d'accord sur les méthodes de collaboration</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exercices <b>pratiques</b>; Réfléchir – Tester – Vivre la situation</li><li>• Exercice de coaching interpersonnel au sujet de la progression de chacun en matière de tutorat</li></ul>
Réussir le <b>processus d'accueil</b> et <b>mobiliser</b> son nouveau collaborateur <ul style="list-style-type: none"><li>• Définir les facteurs clé de réussite et d'échec</li><li>• Identifier les zones de progrès, fixer des objectifs M.A.L.I.N.S.</li><li>• Évaluer leur réalisation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scénario du pire, réflexion avec le groupe</li><li>• Bref apport conceptuel : les objectifs M.A.L.I.N.S</li><li>• Exercice d'expression en groupes de 4 « téléphone arabe »</li></ul>
Les bases de la <b>Communication efficace</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comprendre les processus de communication</li><li>• Éviter les pièges les plus fréquents</li><li>• Décoder et transmettre l'information: Jongler avec les outils de l'écoute active. Connaître et poser des questions qui rapportent gros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• « Jeu du fou », débriefing et apports « la carte du monde »</li><li>• Pratiquer l'écoute active.</li><li>• Vivre et partager la puissance du questionnement ouvert</li></ul>
Création de son <b>Vade Mecum personnel</b> afin de verbaliser et mémoriser les concepts qui me parlent.	Réflexion et création d'un plan d'action; partage en groupe



## Jour 2: 8h

Contenu / Bénéfices	Méthodologie / Activités
<p>Rappel des concepts vus et mise en confort</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilisation de l'intelligence collective et du partage de groupe pour verbaliser et mémoriser les concepts appris.</li> <li>Débat et concrétisation</li> </ul>
<p><b>Valoriser les acquis</b> et encourager la progression</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser le <b>feedback</b> pour faire grandir mon collaborateur et éviter les mots poisons</li> <li>Caractéristiques et types d'un bon feedback</li> <li>Feedback en direct et « Kit de survie »</li> <li>Le feedback action approfondi: SORAC</li> <li>La <b>reconnaissance</b> et la gestion des talent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduction par le formateur</li> <li>Test de l'expression de différents feedbacks et débriefing</li> <li>Présentation des outils et appropriation de ceux-ci</li> <li>Le Stroke/feedback positif de voisin en voisin</li> <li>Bourse à idée Quelle est la nourriture des champions? Quels moyens de reconnaissance, avec quels effets, à quels moments ?</li> </ul>
<p>Assurer le <b>suivi des progrès</b> et des acquis jusqu'à l'autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suivre les progrès et l'évolution du nouveau</li> <li>Repérer les difficultés et y remédier</li> <li>Accompagner le suivi avec le management situationnel             <ul style="list-style-type: none"> <li>Je <b>sécurise</b>, je <b>valorise</b>, je <b>reconnais</b> et j'<b>affilie</b> quand je ....Concrétiser des concepts clés mais souvent théoriques</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ex cathédra illustré par des exemple du groupe et recherche collective de solution</li> <li>Réflexion en sous-groupe et synthèse collective avec la rédaction commune d'un tableau final</li> <li>Jeu cadre « Cartes tournantes » et mise en commun</li> </ul>
<p>Co-construire un <b>plan de développement</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire prendre conscience au nouveau venu de son avancement</li> <li>Mettre en place des outils de révélation du progrès</li> </ul>	<p>Mise en évidence dans un schéma « araignée » du positionnement de chacun, de ses progrès et des efforts encore à réaliser</p>

## Jour 3: 8h

Contenu / Bénéfices	Méthodologie / Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer et mesurer aussi les <b>savoir-être</b> du nouveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au départ d'exemples concrets, identification et objectivation des attitudes souhaitées</li> <li>Mise en évidence à travers « l'échelle des comportements » des attitudes négatives les plus fréquentes</li> <li>Brainstorming « Comment les corriger » ces déviances?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la cohérence de mon message en travaillant sur le <b>verbal</b> et le <b>non-verbal</b></li> </ul>	Réflexion et construction d'une position de vie en positif/positif
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Savoir dire non</b> si nécessaire. Disposer d'un outil assertif et simple pour refuser lorsqu'une raison objective l'impose.</li> </ul>	Mise en situation et co-création de l'outil
Découvrir l' <b>attitude accompagnateur</b> et l' <b>attitude formateur</b> : communiquer efficacement les attentes en terme d'attitudes, de savoirs et savoir-faire au nouveau et à un groupe. Parler moins, écouter plus,...	Pratiques de communication efficace
l' <b>Assertivité</b> : Réagir face à toutes les situations en Puissance et en Respect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des réactions habituelles des participants.</li> <li>Classement de ces réactions</li> <li>Recherche de réactions plus assertives pour conserver des relations gagnantes tout en obtenant des résultats</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Éviter le drame des tuteurs: l'émotion négative ou non exprimée</li> <li>Identifier, assumer et utiliser positivement <b>ses émotions</b>. Les exprimer au mieux et les traduire en « paroles » audibles par mon interlocuteur</li> </ul>	Jeux situationnels
Appropriation des outils; S'entraîner et se rendre compte que <b>c'est réalisable !</b>	Jeu de rôle et feedback croisé.
Continuité de son <b>Vade Mecum</b> personnel pour fixer les concepts et s'engager au changement	Création et suite de mon plan d'action: « Que vais-je mettre en place dès aujourd'hui ? »

# APPROCHE PÉDAGOGIQUE

« 70% de nos compétences proviennent d'un  
apprentissage dans l'expérience et l'action »

Morgan Mc Call, Michael M. Lombardo et Robert W. Eichinger

# 70:20:10

## MODÈLE D'APPRENTISSAGE

70%

**Pratique de tous les jours  
Actions et expériences**

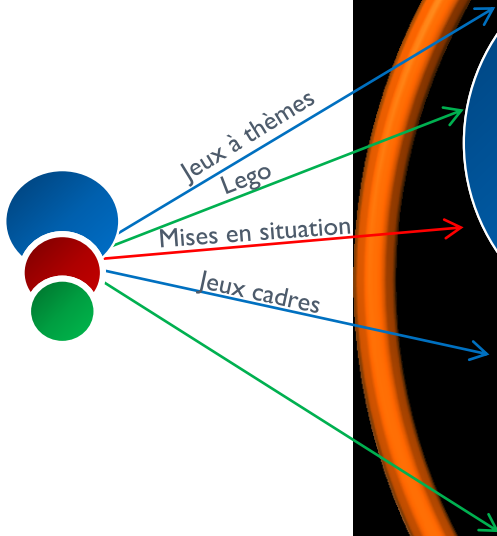
20%

**Interactions sociales  
Partage entre les pairs**

10%

**Conscient et formel:  
salle de formation - lectures, ...**

La méthode ALIAS Consult



# NOS MÉTHODOLOGIES

- Apprentissages ludo-pédagogiques : **jeux cadres de THIAGI**, jeux à thème, légos, mises en situations, ...
- Co-construction d'**outils** concrets, pratiques, directement applicables et éprouvés depuis de nombreuses années
- Moyens mnémotechniques construits sur les neurosciences
- Techniques d'animation de groupe

**Nos formateurs-animateurs sont rompus aux outils transversaux suivants : PNL, Analyse Transactionnelle, C.N.V., Process Communication, Jeux cadres Thiagi, Intelligence émotionnelle , Intelligence collective, Posture OK+ OK+,...**

## CARACTÉRISTIQUES

« Canevas clair, approche ludique, enjeux sérieux, bénéfiques concrets et durables »

Apprentissage dans le plaisir et le mouvement	Véritable réflexion individuelle et collective	Conjonction d'intelligence pratique et analytique	Théâtre d'apprentissages mutuel	Développe la performance active	Jeux de rôles de transfert dans vos situations professionnelles
---	--	---	---------------------------------	---------------------------------	---

## BÉNÉFICES



Rend les apprenants actifs et tous concernés

Les participants sont touchés dans leurs émotions => apprentissages ancrés

Vous faites des économies : plus grands groupes possible!

