

Programme « Les Stages »

« Se former à la fonction tutorale »

PUBLIC et PRE REQUIS

Taille du Groupe : 15 personnes maximum

Type du public : Tuteurs ou futurs tuteurs volontaires pour exercer cette fonction

Niveau de Connaissance préalable requis : Pas de niveau requis

OBJECTIFS

Véritable activité d'intégration et de transmission de savoirs en situation de travail, le tutorat mérite d'être reconnu dans chaque institution comme une fonction qui ne va pas de soi. Qu'il s'agisse d'accueillir et d'accompagner un nouveau salarié, un apprenti, un stagiaire de la formation professionnelle ou une personne en recherche d'orientation et de qualification, la fonction tutorale ne peut plus en effet être limitée au simple dévouement d'un collègue qualifié. Ce programme de formation vise donc à soutenir les compétences requises pour un tutorat contribuant à l'acquisition d'un métier, à la reconnaissance des savoirs, savoir-faire et savoir-être des professionnels expérimentés, au soutien collectif des valeurs d'ouverture, d'échange et de partage.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- Définir le rôle, les missions et les responsabilités relevant de la fonction tutorale
- Préparer et structurer un parcours d'intégration et de formation
- Mettre en œuvre une pédagogie d'accompagnement adaptée selon les savoirs issus des neurosciences et les principes de la communication positive
- Organiser la transmission des compétences professionnelles et accompagner l'apprenant dans sa progression
- Évaluer et soutenir la motivation de l'apprenant tout au long de son parcours

MODALITES TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES

Support et matériel utilisés : Pédagogie active, apports théoriques par supports visuels, textes, boîte à outils, mises en situation, partage d'expériences.

Document remis : Synthèse des enseignements et attestation de participation à la formation.

Intervenante : Alice Ruelloux, management des organisations, accompagnement des directions, formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

SUIVI et EVALUATION

1. Modalités pédagogiques

- Le stage soutient une dynamique d'échanges, de questionnements, d'auto et d'inter-évaluation.
- Les journées de formation articulent repères théoriques et situations pratiques.

2. Modalités d'évaluation

- En amont et en début de stage : l'intervenante recueille les attentes des participants et adapte ensuite les

objectifs pédagogiques ainsi que sa prestation en fonction de la commande contractualisée et des écarts constatés, le cas échéant.

- A la fin du stage : un questionnaire écrit interroge le niveau de satisfaction des participants, notamment par rapport aux objectifs de la formation. L'intervenante évalue l'atteinte des objectifs et propose une synthèse de ses observations.

3. Suivi de la formation

- Six mois après le stage, un nouveau questionnaire d'évaluation est proposé aux participants pour évaluer les bénéfices de la formation.

4. Compétences développées :

- Le professionnel connaît le cadre légal de ses interventions en tant que tuteur
- Le professionnel identifie et formalise les savoirs à transmettre
- Le professionnel parvient à mettre en place des situations de travail apprenantes
- Le professionnel est capable de s'adapter aux besoins de la personne accueillie
- Le professionnel repère et anime les dimensions collectives et partenariales du tutorat

MODALITES DE DEROULEMENT

Durée : 2 journées consécutives, de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00, soit 14h de formation au total

Dates : 6 et 7 novembre 2025 ou 29 et 30 janvier 2026

Lieu : Etcharry Formation Développement, annexe La Guadeloupe, 85 rue Hiribehere, ZA La Guadeloupe - 64480 Ustaritz

CONTENU DETAILLE et SEQUENCES de l'ACTION

- **Clarifier les différents contextes de tutorat, enjeux, rôles et responsabilités**

- Comprendre les différents contextes, définir le rôle et les responsabilités du tuteur, le cadre légal - contrats, obligations, alternance (apprentissage, professionnalisation)
- Accompagnement, formation, évaluation : fonctions pédagogiques, techniques et relationnelles
- Place du tuteur dans l'intégration de nouveaux professionnels : positionnement, champ d'action, liens avec les autres partenaires, culture de l'établissement
- Lien avec son rôle par ailleurs et le processus de management, lien avec le responsable hiérarchique
- Responsabilités pendant et en dehors des temps de transmission : cohérence et exemplarité
- Entraînement à se présenter dans son rôle de tuteur, à l'équipe, aux collègues, à la hiérarchie, à d'autres services...

- **Accueil et intégration**

- Se préparer, préparer les différents interlocuteurs -équipes, hiérarchie
- Préparer l'environnement
- Accueillir, se présenter mutuellement et mettre en place une relation propice à la transmission : cadrer la relation d'apprentissage, les règles à respecter, le fonctionnement proposé
- Compétences à mobiliser, étapes incontournables, documents supports, s'approprier le guide d'entretien
- Entraînement pour cadrer la relation d'apprentissage, accueillir et mettre en place un climat de confiance et de sécurité

- **Organisation d'un parcours individualisé et référentiel de poste**

- Préparer ou s'approprier le parcours de professionnalisation à partir du projet et des acquis de l'apprenant
- Repérer les savoirs, savoir-faire et savoir-être attendus
- Proposer une progression vers les objectifs finaux selon un parcours structuré, à partir de l'activité, et selon la culture de l'établissement
- Structurer les étapes et objectifs à atteindre, définir des situations de travail pédagogiques, organiser et planifier les séquences d'acquisition : progression pédagogique logique et activités sur poste de travail adaptées - concilier l'apprentissage avec les contraintes de résultat
- Entraînement à fixer/décliner/suivre les objectifs SMART
- Structurer ses messages, une activité, une mission

- **Communication dans la relation tutorale**

- Les freins à la communication (perception et interprétation, jugement, projection, asymétrie, préjugés et malentendus générationnels...)
- Faire le point sur les outils du tuteur et leur utilisation : grilles de positionnement, de compétences, fiches de suivi de situations professionnelles, carnet de bord, portfolio, entretiens structurés, livret d'accueil...
- S'entraîner à l'écoute active, la reformulation, le questionnement pour sortir des pièges de la communication

- **Transmission des compétences**

- Organiser des situations d'apprentissage sur le terrain, mises en situation
- Rendre le travail formateur : explicitation, démonstration, accompagnement
- Pédagogie implicite dans le secteur social : rendre visible, favoriser l'analyse réflexive, créer des temps d'échange, accompagner la transformation des observations en compétences
- Principes pédagogiques et neuro-apprentissages : attention, émotion, mémoire, motivation. Créer un climat sécurisant, encourager sans infantiliser, rassurer en cas d'erreur, valoriser les réussites même partielles
- Rythme cognitif, surcharge mentale et appropriation des savoirs. Répéter et reformuler, créer des situations de réactivation, donner du temps et du sens. Les conditions qui facilitent l'apprentissage
- Adapter l'accompagnement selon les profils d'apprenants (andragogie)
- Transmettre et faciliter les liens intergénérationnels : génération « baby-boomers », « X », « Y », « Z »
- Entraînement à transformer une expérience en apprentissage
- Utiliser le feed-back et faire progresser, questionnement constructif, savoir gérer la résistance au changement

- **Évaluer, suivre, faire progresser et maintenir la motivation**

- Entretien de suivi : structuration, posture, régulation
- Feedback constructif : identifier les signaux de démotivation ou de décrochage, lien entre activité professionnelle, apprentissage et rythme personnel
- L'évaluation formative : principes, outils, posture. Conduire un entretien d'évaluation (auto-évaluation et feedback, exemples concrets)
- Formaliser l'acquisition des compétences, conclure la fin du tutorat, relais avec les autres partenaires (équipe, référents, hiérarchie, centre de formation)
- Entraînement à l'évaluation à 2 voix
- Entraînement à formuler des critiques constructives
- Donner des signes de reconnaissance conditionnels positifs, faire un compliment et être entendu

- **Bilan d'opérationnalité**

- Prendre du recul et identifier des axes de progrès
- Identifier ses zones de confort et ses zones de contrainte
- Étude de cas, quiz en ligne
- S'engager sur la mise en œuvre d'un plan d'actions priorisées au retour en établissement

COÛT

- 180 euros par participant et par journée de formation soit 360 euros pour les 2 journées de formation.