Tutorer les nouveaux professionnels

MANAGEMENT

Ref : MGTSA02F

Compétences visées

Développer les compétences des professionnels titulaires pour accompagner la prise de poste des nouveaux collègues.

Objectifs et contenus

Clarifier les différentes formes et les modalités d'accompagnement des professionnels

- La clarification des notions : tutorat, mentoring, compagnonnage, intégration.
- Les différents acteurs et outils institutionnels à disposition.
- Les dimensions du travail :
  - le travail prescrit versus les attendus,
  - le travail réel versus les résultats,
  - le travail vécu versus le ressenti.
- Les différentes perceptions du travail selon les générations, les valeurs, l'autorité, les compétences, l'engagement.
- Les freins et les leviers à la transmission du travail :
  - les compétences incorporées,
  - le sentiment de dépossession,
  - le contrôle et les routines,
  - l'apprentissage « sur le tas »,
  - la valorisation de de l'accompagnement et des accompagnateurs,
  - la capitalisation des pratiques,
  - le soutien du collectif de travail.

Identifier les situations fréquentes, prévalentes et/ou problématiques

- La définition et l'utilité d'une situation fréquente/problématique.
- Les descriptions des situations.
- Les points critiques, les vigilances, les relais, les conduites à tenir.
- Les compétences pédagogiques du tuteur : coaching, encouragement, compliment...
- Le travail réflexif du tuteur : poser des questions pour stimuler la réflexivité.

Objectifs complémentaires

Comprendre les mécanismes cérébraux de l'apprentissage pour performer l'intégration

- L'apprentissage et la compréhension : fonctionnement du cerveau.
- Le concept de charge cognitive dans l'apprentissage.
- Le processus d'encodage et de restitution des informations.
- L'oubli.
- Les stratégies et les outils de mémorisation des connaissances, des savoir-faire (gestes procéduraux).
- Le concept de motivation.
- Les émotions et la cognition au travail.

Élaborer les conditions, les outils de suivi de la performance professionnelle du nouvel arrivant

- La recherche de la performance du professionnel :
  - la qualité des soins et la sécurité,
  - le bon geste au bon moment,
  - l'analyse des situations complexes,
  - la gestion des risques,
  - le travail collaboratif,
  - le « bon collègue »,
  - l'autonomie du professionnel.
- La favorisation de l'autonomie du nouvel arrivé :
  - le zoom sur l'autonomie,
  - le cercle de l'autonomie,
  - l'outil de positionnement pour accompagner la performance,
  - le curseur de l'accompagnement pour l'accompagnateur.
- Les outils de suivi et de mesure de la performance selon :
  - la dépendance,
  - la contre-dépendance,
  - l'indépendance,
  - l'interdépendance.

Construire le parcours d'intégration

- Le parcours d'intégration :
  - la définition,
  - l'objectif : répondre aux 8 besoins (appartenance, statut, clarté, reconnaissance, équité, autonomie, compétence, éthique),
  - les temps forts : avant, pendant, suivi et fin de l'accompagnement,
  - les acteurs.
- Les outils de l'intégration :
  - le kit administratif,
  - l'annuaire,
  - les codes d'accès,
  - les formations obligatoires,
  - le parcours de formation…
- Les entretiens d'intégration :
  - l'entretien accueil : temps d'accueil, évaluation diagnostique, des besoins et objectifs d'évolution, de la motivation,
  - l'entretien point d'étape : temps de recueil des impressions des sentiments, évaluation intermédiaire, *feedback* ciblé, réajustement des objectifs,
  - l'entretien de suivi au service de la performance du nouvel arrivant et du sentiment de confiance.
- Le temps de bilan des acquis :
  - l'auto-évaluation,
  - l'évaluation croisée.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Jeux pédagogiques.
- Jeux de rôles.
- Analyse de situations.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé qui encadre de nouveaux collègues.

Valeur ajoutée

Cette formation permet aux professionnels de construire un accompagnement « pas à pas » des nouveaux recrutés en tenant compte des spécificités des univers de travail et de la culture de l'établissement. Il s'agit de renforcer les référents et les tuteurs dans leurs compétences et leurs postures pour faire de l'intégration un succès.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

Mise à jour le : **31/03/2025**