



**« Accompagnement du personnel
en début de carrière »**

Liliane Arsenault
Bernadette Desmarais



Mot de bienvenue, 2011
Monsieur Maurice Tardif,
professeur titulaire à la Faculté des
sciences de l'éducation.
Université de Montréal, CRIFPE.

**A
C
T
I
V
I
T
É**

La phase qui allume...

Motive
Stimule



La phrase qui tue...

Éteint
Démotivé
Nuit



Un bon mentor c'est...

A
C
T
I
V
I
T
É

- ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
-

Le mentorat :

- Mode d'accompagnement constitué d'une forme d'aide **volontaire**
- favorisant le **développement personnel** et professionnel et le **transfert d'apprentissage**
- basé sur une **relation interpersonnelle de soutien** dans laquelle une personne d'expérience investit sa sagesse acquise et son expertise
- afin de favoriser le **développement** de compétences et les objectifs professionnels à atteindre **chez une autre personne.**

Le mentor :

- Une personne d'expérience qui possède l'assurance et la sagesse
 - Elle valorise le **transfert** de ses acquis à d'autres personnes moins expérimentées.
 - Une personne **motivée** et **disposée à partager** ses connaissances, ses compétences et sa vision de la profession avec une personne en insertion
 - Elle soutient la personne dans la réalisation de **ses objectifs personnels et professionnels.**
-

Le mentoré :

- Une personne qui **désire** cheminer, apprendre et se développer
 - Elle est **motivée** à accueillir les connaissances, les habiletés, les valeurs partagées avec un mentor
 - Elle est **capable** d'une analyse réflexive de sa pratique pour mieux atteindre ses objectifs personnels et professionnels
-

L'éthique dans l'accompagnement

C'est quoi?

Des principes de base :

- qui ont pour but la préservation de la **confidentialité** dans la relation mentorale
 - qui permettent d'agir dans l'**intérêt du mentoré**
 - qui permettent **d'éviter toute situation de conflits**
 - qui permettent au mentoré de réaliser sa **vision** en étant d'accord avec **ses valeurs** mais aussi **celles de l'organisation**
 - Il ne doit **pas y avoir de liens hiérarchiques** entre l'accompagnateur et l'accompagné
-

Entente mentorale

- Qui organisera nos rencontres?
 - À quelle fréquence?
 - Où nous rencontrerons-nous?
 - Quelle sera la durée de nos rencontres?
 - Qu'arrivera-t-il si l'un de nous ne peut pas se présenter à une rencontre?
 - Quand et comment communiquerons-nous entre les rencontres?
-

Les compétences professionnelles

Fondements

1. Agir en tant que professionnelle ou professionnel **héritier, critique** et **interprète** d'objets de **savoir** ou de **culture** dans l'exercice de ses fonctions.

2. **Communiquer clairement** et **correctement** dans la langue d'enseignement, à l'**oral** et à l'**écrit**, dans les **divers contextes** liés à la profession enseignante.

Acte d'enseigner

3. **Concevoir** des situations d'enseignement-apprentissage pour les **contenus à faire apprendre**, et ce, **en fonction des élèves concernés** et du développement des compétences visées dans le **programme de formation**.

4. **Piloter** des situations d'enseignement-apprentissage pour les **contenus à faire apprendre**, et ce, **en fonction des élèves concernés** et du développement des compétences visées dans le **programme de formation**.

5. **Évaluer**, la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre.

6. **Planifier, organiser et superviser** le mode de fonctionnement du **groupe-classe** en vue de favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves.

Contexte social et scolaire

7. **Adapter ses interventions** aux besoins des élèves présentant des **difficultés d'apprentissage, d'adaptation ou un handicap**.

8. **Intégrer les technologies** de l'information et des communications aux fins de **préparation** et de **pilotage** d'activités d'enseignement et de développement professionnel.

9. **Coopérer** avec l'**équipe-école**, les parents, les différents partenaires sociaux et les élèves **en vue de l'atteinte des objectifs éducatifs de l'école**.

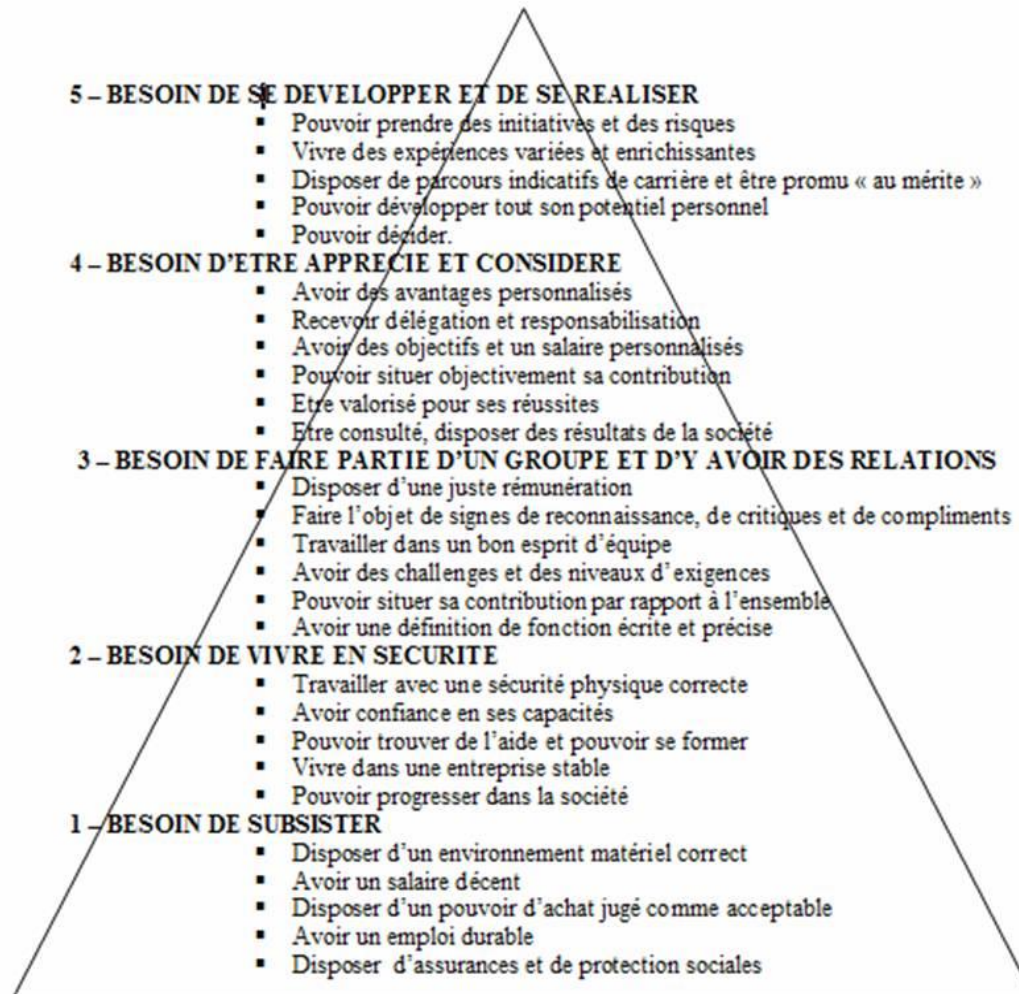
10. **Travailler de concert** avec les membres de l'**équipe pédagogique** à la réalisation des tâches permettant le **développement** et l'**évaluation** des compétences visées dans le **programme de formation**, et ce, en fonction des élèves.

Identité professionnelle

11. **S'engager** dans une démarche individuelle et collective de **développement professionnel**.

12. **Agir de façon éthique et responsable** dans l'exercice de ses fonctions.

Développement de carrière



Pour chacune des fonctions, trouver les actions pouvant y être associées (R.Houde)

**A
C
T
I
V
I
T
É**

Fonctions		Fonctions	
Accueillir le mentoré dans le milieu		Être le modèle du mentoré (besoin de s'identifier avant de se différencier).	
Guider le mentoré dans la culture organisationnelle (normes, valeurs, tabous,...).		Présenter des défis au mentoré et lui fournir des occasions de faire ses preuves (fonction de constance stimulation).	
Enseigner au mentoré les comment-faire du métier.		Conseiller le mentoré sur une question ou une autre.	
Entraîner le mentoré à acquérir des habiletés précises reliées à la pratique du travail.		Donner du feedback direct, utile et constructif (exige des habiletés de communication spécifiques).	
Être le répondant du mentoré auprès des autres membres du milieu (se porter garant de ce qu'il fait, au besoin, le défendre).		Soutenir moralement le mentoré, particulièrement en période de stress.	
Favoriser l'avancement du mentoré dans le milieu (l'informer des nouveaux postes, des congrès, des réunions spéciales, ...).		Sécuriser le mentoré (sur ses compétences, le valoriser dans ses apprentissages, le confirmer dans son développement,...).	

Associer chaque événement à une des fonctions du mentor (R.Houde)

**A
C
T
I
V
I
T
É**

Fonctions		Fonctions	
Accueillir le mentoré dans le milieu		Être le modèle du mentoré (besoin de s'identifier avant de se différencier).	
Guider le mentoré dans la culture organisationnelle (normes, valeurs, tabous,...).		Présenter des défis au mentoré et lui fournir des occasions de faire ses preuves (fonction de constance stimulation).	
Enseigner au mentoré les comment-faire du métier.		Conseiller le mentoré sur une question ou une autre.	
Entraîner le mentoré à acquérir des habiletés précises reliées à la pratique du travail.		Donner du feedback direct, utile et constructif (exige des habiletés de communication spécifiques).	
Être le répondant du mentoré auprès des autres membres du milieu (se porter garant de ce qu'il fait, au besoin, le défendre).		Soutenir moralement le mentoré, particulièrement en période de stress.	
Favoriser l'avancement du mentoré dans le milieu (l'informer des nouveaux postes, des congrès, des réunions spéciales, ...).		Sécuriser le mentoré (sur ses compétences, le valoriser dans ses apprentissages, le confirmer dans son développement,...).	

Styles d'accompagnement

A
C
T
I
V
I
T
É

Directif

Thérapeutique

« Laisser-Aller »

Coopératif

Étude de cas

A
C
T
I
V
I
T
É



Les avantages à soutenir l'insertion professionnelle L'EXPÉRIENCE DIT que pour les personnes en insertion ...

- Augmentation de la satisfaction au travail et de la motivation
 - Consolidation de son identité professionnelle
 - Développement de la confiance en soi et de la capacité à communiquer ses attentes et ses besoins
 - Adhésion à la mission et à la culture de l'organisation
 - Développement de l'expertise
 - Construction d'un réseau
- Benabou, 1995; Cuerrier, 2001; Guay, 1999
-

Les avantages à soutenir l'insertion professionnelle L'EXPÉRIENCE

DIT que

pour les personnes d'expérience ...

- Développement du sentiment d'appartenance au milieu
 - Possibilité de transmettre ses savoirs et assurer un besoin de générativité
 - Consolidation des compétences relationnelles
 - Contribution à la gestion de la relève
 - Augmentation de sa propre réflexion sur son travail
Benabou, 1995; Guay, 1999; Cuerrier, 2001
-

Les avantages à soutenir l'insertion professionnelle L'EXPÉRIENCE

DIT que

pour l'organisation...

- Rétention du personnel
- Adhésion aux valeurs de l'organisation
- Développement du sentiment d'appartenance
- Amélioration de la communication et du travail d'équipe
- Augmentation de l'efficacité
- Réduction de la mobilité du personnel

-
- Benabou, 1995; Guay, 1999; Cuerrier, 2001

Compléments de formation

- Les facteurs de risque
 - Les réseaux sociaux
 - Un regard sur les 12 compétences
 - La communication
 - Sentiment d'efficacité
 - Milieux défavorisés
 - ...
-

Outils de communication

- Ligne du temps
 - Courriel aux accompagnateurs
 - Journal de l'insertion professionnelle
 - Communauté
 - [Site du CNIPE](#)
 - Etc
-

« Celui ou celle qui apprend quelque chose de moi enrichit son savoir sans réduire le mien, tout comme celui qui allume sa chandelle à la mienne se donne de la lumière sans me plonger dans l'obscurité »

Thomas Jefferson
