

## BILAN DE STAGE

*Entreprise : XXX*

*Formation au Tutorat*

*Ou « Mes premiers pas de Management avec des Jeunes »*

*à Quevillou de mars à octobre 2019*

*en 100% présentiel*

*Animateur : V. Avequin,*

### **Contexte :**

**Dans le cadre d'une politique RH active autour de l'alternance et des stages, XXX a déployé un accompagnement systématique des Tuteurs d'Alternants et Maître de Stage.**

Une formation a été mise en place pour sensibiliser les managers au management particulier de jeunes en formation, quelles que soient leurs expériences managériales en France ou à l'international. Cette **formation d'une journée**, qui rappelle succinctement le cadre légal et réglementaire, est centrée sur la posture, le comportement et la communication managériale. 6 mois à un an après cette session initiale, ce processus d'accompagnement se poursuit par **des ateliers d'entraînement** pour les volontaires désireux d'approfondir leurs pratiques, de partager des retours d'expériences et de bénéficier de feedbacks personnalisés.

**6 sessions de formation d'un jour (6 jours)** se sont étalées sur les mois de mars, avril, mai, juin, septembre et octobre.

**2 ateliers d'une demi-journée d'accompagnement en petits groupes** se sont déroulés en mai et juin.

**Ces sessions ont réuni 40 stagiaires différents au total pour une durée de 7 jours.**

**Vous trouverez ci-dessous une note synthétique quantitative et qualitative tirée de l'évaluation des stagiaires**

<b>BILAN QUANTITATIF</b>									
	Sessions de formation <i>40 stagiaires</i>				Ateliers Coaching <i>7 stagiaires</i>				
	Pas du tout	Partiellement	En grande partie	Tout à fait	Pas du tout	Partiellement	En grande partie	Tout à fait	% vert
Le contenu du stage est conforme au programme annoncé			1	39				7	<b>100%</b>
Le contenu est adapté à vos préoccupations			6	34				7	<b>100%</b>
L'animation du stage fut de qualité			0	40				7	<b>100%</b>
La salle, les moyens pédagogiques utilisés (documents, matériel, etc,...) furent satisfaisants			13	27			1	6	<b>100%</b>
L'ambiance au cours du stage fut bonne			0	40				7	<b>100%</b>
A l'issue de cette formation, vous êtes globalement satisfait ?			4	36				7	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>		

**OBSERVATIONS ET SUGGESTIONS**  
*Classification des verbatims*  
*issus des questionnaires d'évaluation*

*Ce que j'ai aimé, ce que j'ai appris, ce que je retiens :*

---

## **1/ LE CONTENU**

### **Apprentissage de qualité**

Formation riche et intéressante, beaucoup de sujets abordés

Le rôle/ les missions du tuteur

### **Formation de qualité, module équilibré**

Apprentissage sur les pistes de management de jeunes, parfois transposable au Management classique ,

Apprentissage sur le cadre légal, cadre relatif aux horaires, Congés Payés , rémunération, carence, différence entre stagiaire et alternant.

Les attentes de l'entreprise versus les stages et l'alternance

Les étapes clés de suivi du jeune

### **Qui donne suite à une envie de mise en oeuvre**

Fixer des **objectifs** et points de suivi

**Les points de suivi** la régularité nécessaire des points de suivi

Réaliser et formaliser **les feedbacks**

Savoir choisir entre entretien de motivation/feedback/recadrage

### **Formation de qualité**

Apprentissage sur les pistes de management de jeunes, parfois transposable au Management classique , savoir parler en « JE ».

Les entretiens de motivation

L'importance de la communication et du choix des mots : ce que l'autre retient n'est pas toujours ce que l'autre a voulu dire

Apprendre sur soi pour mieux répondre

La matrice Business/Management CT et MT

Les schémas de structuration des entretiens

Conseils pour concilier son business et le TBB du stagiaire

Pratiquer l'écoute active / le silence

Demander à ma stagiaire de formaliser les actions après un entretien pour savoir ce qu'elle a compris/retenu

Utiliser le rapport d'étonnement pour soi-même découvrir le stagiaire

### **Management « spécial jeune »**

La notion de responsabilité du tuteur

Comment s'adapter à du management de jeunes générations

Le jeune est en construction et ne se manage pas comme les autres

Amener l'apprenti à se projeter

Rôle versus le mémoire de stage

Equilibre guider/laisser-faire

Fixer des objectifs pour qu'il ait le sentiment de progresser

Tips pour améliorer l'accueil de l'alternant

Les « caractéristiques » des différentes générations et leur impact sur le relationnel professionnel

### **Concret, clair, illustré**

**Les exemples, les mises en situation**

Des illustrations tirées du monde réel

### **Pragmatique pour mettre en œuvre**

Méthodes pédagogiques efficaces, questionnement pertinent de l'animatrice,

**Format d'un jour équilibré en théorie et pratique**

**Mise en place de Tableaux de bord**

Des métaphores qui donnent envie de mettre en œuvre (poisson/canne à pêche)

Des situations concrètes adaptées au monde concret de l'entreprise

**Les jeux de rôle**

Taille du groupe adapté (retour d'un stagiaire dans un groupe de 6 personnes)

Comment se positionner par rapport à des stagiaires en énergie basse

### **Orienté Management**

Beaucoup d'indicateurs et compréhension pour le manager

Une méthodologie adaptée à des profils jeunes de management

La prise de recul sur les postures lors des entretiens

## **2/ L'ANIMATION et L'AMBIANCE**

**La qualité de l'animation**

**Les échanges entre participants**

Formation dynamique

Interactivité, proximité

Partage du vécu

La pertinence de **la formatrice** (background, contenu, animation) , « super prof ! »

Adaptation du contenu en tenant compte des attendus exprimés en début de session.

Dynamique théorie/Pratique, exercices, quizzes

Professionnelle : **pédagogie et maîtrise du sujet**

Ambiance chaleureuse et **bienveillante**

La réactivité de la formatrice pour répondre à nos **demandes spécifiques** / du sur-mesure

*Si une chose devait être changée :*

---

### *1/ Durée et lieu*

Le déjeuner à jhjhggj

C'est loin (stagiaire de Paris)

**Allonger la durée** pour faire faire à tous des jeux de rôle, avec éventuellement des situations rencontrées réellement

### *2/ Contenu*

Aller plus rapidement sur la partie réglementaire (et en même temps c'est utile !)

Davantage spécifier sur le management jeunes : éclairage générations X Y Z

Ecore plus de mise en pratique

### *3/ Avant et Après la formation*

Préparation à la formation autre qu'un email (mise en place de documents à envoyer en amont)

Proposer un RV téléphonique avec 1 formatrice 2 mois après la session

Rien à changer ! (large majorité des participants)

**PROPOSITION :**

-Quizz d'évaluation ont été revu pendant l'année : plus court, plus clair

- Intégrer en standard séquence de 30 mn sur générations X,Y, Z, A (15 mn expo + 15 mn débat) et enlever .....

- Systématiser proposition atelier pratique coaching pour plus de jeux de rôles (6 mois après)