

Table des matières

Remerciements.....	VII
Liste des encadrés, figures et tableaux.....	XV
Introduction.....	1
Chapitre 1/ Définitions, principes et exigences	5
1.1/ L'accompagnement de formation individualisé: une définition.....	6
1.2/ L'accompagnement: du mentorat au compagnonnage, une grande diversité de formes	8
1.3/ La tendance à individualiser la formation: une réponse à un malaise social?	13
1.4/ Une popularité qui a fluctué dans le temps: un peu d'histoire	16
1.5/ L'intérêt actuel pour l'accompagnement individualisé en milieu de travail	20
1.5.1/ Des motifs politiques et législatifs.....	20
1.5.2/ Des motifs pragmatiques	24
1.5.3/ Des motifs socioculturels.....	26
1.6/ L'accompagnement: humaniser ou contrôler les travailleurs?	29
1.7/ Les avantages et les contraintes de l'accompagnement en situation de travail	30

1.8/	Les principes de base de l'accompagnement de formation individualisé en milieu de travail	31
	Principe n° 1: Accepter des mandats d'accompagnement pour lesquels on possède une solide expérience.....	33
	Principe n° 2: Considérer la relation tripartite et établir un cadre au projet	34
	Principe n° 3: Baliser la démarche par une entente écrite tout en maintenant sa souplesse	36
	Principe n° 4: Établir un climat de confiance avec interactivité et ajustement réciproque	37
	Principe n° 5: Centrer l'attention sur la situation de travail et suivre son évolution	39
	Principe n° 6: Mobiliser des stratégies de formation variées et appropriées	40
	Principe n° 7: Considérer l'influence d'autrui dans l'apprentissage tout en maîtrisant le déroulement de l'accompagnement.....	44

Chapitre 2/

La démarche pour comprendre les pratiques d'accompagnement

2.1/	Les repères pour l'analyse	50
2.1.1/	L'apprenant et l'accompagnateur: une relation.....	51
2.1.2/	L'activité de travail: le matériau de base de l'apprentissage	52
2.1.3/	Les stratégies et les compétences du formateur-accompagnateur	54
2.1.4/	Le profil individuel, le parcours et le rôle du formateur-accompagnateur	55
2.1.5/	Les conditions organisationnelles et sectorielles ..	56
2.2/	Des orientations pour l'enquête de terrain	57

Chapitre 3/

Les récits d'expérience de formateurs-accompagnateurs et les observations des auteures

3.1/	Le coach et les compagnons pour des métiers de la fabrication et de la conception	60
3.1.1/	Sylvain, coach dans une usine de pièces d'avion.....	60
	Récit d'expérience	61

	Aspects positifs de la pratique de Sylvain	69
	Aspects pouvant être améliorés	70
3.1.2 /	Le récit de Justine, compagnon dans le secteur du textile	71
	Récit d'expérience	72
	Aspects positifs de l'accompagnement de Justine	81
	Aspects pouvant être améliorés	82
3.1.3 /	Le récit de Serge, coach dans le secteur de l'aménagement paysager.....	82
	Récit d'expérience	83
	Aspects positifs de l'accompagnement de Serge	92
	Aspects pouvant être améliorés	92
3.2 /	Des coachs, une marraine et un parrain qui pratiquent dans divers services	93
3.2.1 /	Manuel, un jeune coach qui veut modifier les comportements de vente	93
	Récit d'expérience	94
	Aspects positifs de l'accompagnement de Manuel.....	102
	Aspects pouvant être améliorés	103
3.2.2 /	Natacha, une coach du secteur financier	104
	Récit d'expérience	105
	Aspects positifs de l'accompagnement de Natacha	114
	Aspects pouvant être améliorés	114
3.2.3 /	L'histoire de Claudie, une marraine d'expérience du milieu communautaire	115
	Récit d'expérience	115
	Aspects positifs de l'accompagnement de Claudie	125
	Aspects pouvant être améliorés	125
3.2.4 /	Le récit de Geneviève qui joue le rôle de parrain dans une pharmacie	126
	Récit d'expérience	126
	Aspects positifs de l'accompagnement de Geneviève	136
	Aspects pouvant être améliorés	137

3.3/	Le coach et la mentore pour développer les compétences en formation.....	137
3.3.1/	L'histoire d'Isabelle, une formatrice de coach du secteur de l'aéronautique.....	138
	Récit d'expérience	138
	Aspects positifs de l'accompagnement d'Isabelle	148
	Aspects pouvant être améliorés	149
3.3.2/	Lisa, une mentore qui aide à développer la compétence des enseignantes en santé.....	149
	Récit d'expérience	150
	Aspects positifs de l'accompagnement de Lisa.....	160
	Aspects pouvant être améliorés	161
Chapitre 4/		
	Des conseils pour formateurs-accompagnateurs	165
4.1/	Se doter d'une formation spécialisée adéquate et adaptée à ses besoins	166
4.1.1/	Accepter la formation offerte par l'employeur.....	166
4.1.2/	Des formations courtes et des formations sur mesure	167
4.1.3/	Des programmes de formation universitaire.....	168
4.1.4/	La formation informelle.....	169
4.2/	Développer une éthique professionnelle avec une conscience de ses valeurs et principes	169
4.3/	Se donner du temps pour accompagner : une ressource rare à négocier	172
4.4/	Demander un soutien concret et profiter des ressources disponibles	174
4.5/	Participer à l'évaluation des apprentissages sans avoir la responsabilité de l'évaluation des compétences.....	176
4.6/	Accompagner sous le regard des autres sans se sentir jugé ni s'attribuer l'échec ou la réussite de l'apprenant	179
4.7/	Bien s'outiller tout en évitant le piège du technicisme....	180
	Conclusion.....	183

Annexe /	
La démarche méthodologique	189
La population visée: une variété de formateurs- accompagnateurs internes	189
La stratégie d'échantillonnage et le choix des participants	190
La stratégie de recrutement et la description des neuf cas.....	191
Les méthodes et les outils de collecte des données	192
Analyse des données: analyse verticale et analyse horizontale.....	194
Bibliographie	197