

DÉMARCHE STRUCTURÉE D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Informations utiles à l'intention des apprenants et apprenantes et des accompagnateurs et accompagnatrices visant à favoriser le succès d'une démarche

Valeur de l'accompagnement individuel

L'accompagnement individuel offert par une personne expérimentée contribue grandement, avec l'expérience de travail et les activités d'acquisition de connaissances, au développement des compétences des individus.

Définition

L'accompagnement individuel est une démarche dans le cadre de laquelle une personne (l'accompagnateur ou l'accompagnatrice) apporte un soutien au développement professionnel d'une autre personne (l'apprenant ou l'apprenante). Ce soutien repose sur le partage des expériences de chacun. Les accompagnateurs et les accompagnatrices guident les apprenants et les apprenantes dans des actions (ou orientations) à privilégier afin d'atteindre des objectifs professionnels (exemples : intégration dans un nouvel environnement, acquisition de connaissances ou perfectionnement d'habiletés, planification de carrière, résolution de problèmes ou de conflits). Ce soutien peut prendre diverses formes (mentorat, coaching, parrainage, stage, etc.) et il est apporté dans le cadre de rencontres qui sont structurées en fonction des objectifs poursuivis par l'apprenant ou l'apprenante.

► D'abord une initiative de l'apprenant ou l'apprenante

- L'apprenant ou l'apprenante verra d'abord à déterminer un ou des objectifs de développement professionnel qu'il ou elle pourra poursuivre plus facilement à l'aide d'une personne « expérimentée » (Vous trouverez des exemples d'objectifs de développement à la fin du présent document).
- Conseil aux apprenants ou apprenantes :
 - Définissez vos objectifs de développement en élaborant votre **plan de développement professionnel**.
 - Assurez-vous de choisir un type d'activité qui convient à l'atteinte de vos objectifs en tenant compte de la différence existant entre un cours pouvant être suivi sur une base individuelle et une démarche structurée d'accompagnement individuel. Pour ce faire, consultez le tableau ci-dessous.

TYPE D'ACTIVITÉ	CONTENU	LIMITE D'HEURES PAR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
Démarche structurée d'accompagnement individuel	Conseils et échanges basés sur un partage d'expérience	10 heures
Cours	Matière prédéterminée à l'aide d'un plan de cours	Aucune

- L'apprenant ou l'apprenante verra ensuite à chercher dans son réseau professionnel une personne expérimentée (ingénieur.e ou non) qui accepte d'agir à titre d'accompagnateur ou d'accompagnatrice en tenant compte des précisions mentionnées ci-dessous.

► Les modalités d'une relation

- Les modalités (préparation, déroulement, durée et fréquence des rencontres; rémunération de l'accompagnateur ou l'accompagnatrice) peuvent varier en fonction, notamment, des objectifs de développement poursuivis et de leur rôle.
- Remarques concernant la rémunération :
 - L'accompagnateur ou l'accompagnatrice n'est habituellement pas rémunéré pour jouer un rôle qui se rapproche de celui du mentor ou de la mentore, par exemple lorsque l'accompagnement vise le développement de compétences complexes (prise de décision sur des orientations à donner à sa carrière ou à des projets; résolution de conflit, etc.).
 - Par contre, lorsque l'accompagnateur ou l'accompagnatrice joue davantage un rôle de formateur ou de formatrice et que la formation vise l'acquisition de connaissances ou d'habiletés spécifiques, il est plus fréquent qu'une rémunération lui soit versée.

► **L'établissement d'une entente**

L'apprenant ou l'apprenante et l'accompagnateur ou l'accompagnatrice devraient établir les modalités de leurs relations au moyen d'une entente qui précisera :

- Les objectifs de développement
- Le nombre de rencontres, leur durée, leur fréquence et le mode de communication (virtuel ou en personne)
- La rémunération (s'il y a lieu)

► **Déclaration des heures de formation continue**

Une fois la démarche structurée d'accompagnement individuel terminée, l'accompagnateur ou l'accompagnatrice et l'apprenant ou l'apprenante pourront déclarer l'activité dans leur dossier de formation continue en remplissant le formulaire **Résumé d'activité** et en le joignant à leur déclaration.

À noter : pour ce type d'activité, un maximum de 10 heures est comptabilisé par période de référence.

EXEMPLE D'OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT

Objectifs de développement

Cette démarche d'accompagnement individuel a pour objectif de permettre à l'apprenant ou l'apprenante d'acquérir de nouvelles compétences pour :

- Gérer ses nouvelles fonctions de gestionnaire;
- Obtenir l'engagement de la direction dans l'implantation de pratiques préventives de gestion des risques;
- Améliorer sa communication pour la transmission d'information technique à des personnes qui ne sont pas membres de l'Ordre;
- Développer une culture de gestion de la qualité axée sur la collaboration avec le personnel syndiqué;
- Gérer de multiples mandats et projets.