

VET_{mh} TuTo+

Vocational education process in European tutoring for immersion trainees in the mental health sector

Erasmus+ Strategic Partnership
Agreement number 18PP0011
01-09-2018 - 31-08-2021

Guide de recrutement des tuteurs pour le projet VET_{mh} TuTo+



Cofinancé par
l'Union européenne



Table des matières

1.	Introduction	4
2.	Contexte de travail.....	5
2.1	Centre Neuro Psychiatrique Saint-Martin.....	5
2.2	Erasmus+	6
3.	Objet de la mission	7
3.1	Historique et contexte	7
I.	Objectifs.....	7
II.	Qui peut participer ?.....	8
III.	Les avantages de TuTo+.....	9
IV.	Comment faire pour participer ?.....	10
V.	Les étapes	11
VI.	Le budget.....	11
VII.	Les partenaires	12
4.	Résultats attendus	13
4.1	Étape 1 : Lancement	13
4.2	Étape 2 : Sélection	13
4.3	Étape 3 : Entretien	14
4.4	Étape 4 : Sélection du ou des tuteurs	16
4.5	Étape 5 : Mise en place du projet avec le tuteur	16
4.6	Convention/contrat	17
5.	Chronologie du projet.....	18
5.1	Logigramme de l'action et justification des étape.....	18
6.	Description des étapes.....	19
6.1	Prise de contact avec le CNP Saint-Martin.....	19
6.2	Journée de dissémination et de rencontres internationales	19
6.3	Création du guide de recrutement pour les tuteurs.....	19
6.4	Feedback et derniers ajustements.....	20
6.5	Traduction du travail en anglais.....	20
7.	Réalisation de notre support de travail	21
7.1	Analyse du besoin	21
7.2	Analyse du poste.....	21
7.3	L'appel aux candidatures	21
I.	Candidature interne	21



II.	La présélection.....	21
III.	Pour mesurer la motivation du candidat.....	22
IV.	Lors de l'entretien :	22
V.	Méthode STARR :.....	23
VI.	Fiche récapitulative pour le recruteur :.....	23
8.	Difficultés rencontrées.....	24
9.	Recommandations	25
10.	Conclusion.....	26
11.	Bibliographie	27



1. Introduction

Le Centre Neuro Psychiatrique Saint-Martin s'est proposé volontaire pour diriger le projet européen TuTo+ qui offre l'opportunité à de jeunes travailleurs, les stagiaires, d'être formés grâce à l'expérience de travailleurs plus anciens, les tuteurs, dans le domaine de la psychiatrie et de la santé mentale. C'est dans ce contexte que nous fut confiée une collaboration avec le CNP Saint-Martin afin de créer un guide de recrutement pour les tuteurs du projet.

Le recrutement fait partie des processus les plus importants des ressources humaines. Ce projet nous permettra alors de développer nos compétences théoriques et d'acquérir des compétences pratiques tout en tenant compte des exigences réelles exigées par une entreprise privée telle que le CNP Saint-Martin. Ce dossier est donc une phase exploratoire qui apportera des pistes de réflexions et qui vous présentera notre travail final.

Ce travail sera subdivisé en plusieurs parties. Nous procéderons tout d'abord à la présentation de l'organisation afin d'établir le contexte de notre projet. Dans un second temps, nous vous présenterons le guide de recrutement que nous avons établi pour les tuteurs. En troisième partie, vous trouverez le détail de chacune des étapes par lesquelles nous sommes passés, ainsi que le travail que nous avons réalisé afin de clarifier la demande de l'institution. Finalement, vous découvrirez les difficultés que nous avons pu rencontrer et les idées auxquelles nous avons pensées pour ce projet de tutorat. Nous effectuerons en dernier lieu une autocritique de notre groupe de travail et de notre travail.



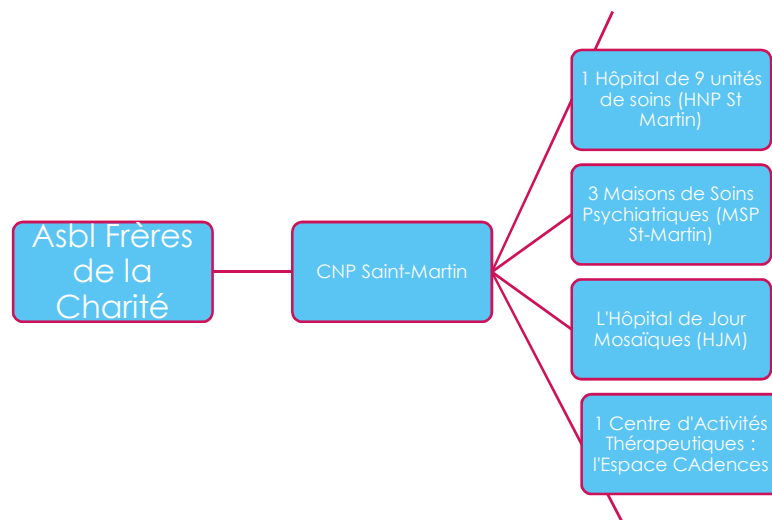
2. Contexte de travail

2.1 Centre Neuro Psychiatrique Saint-Martin



Situé dans un écrin de verdure, le Centre Neuro Psychiatrique Saint-Martin accueille et dispense des soins aux personnes souffrant de difficultés psychiques. En fonction des pathologies, il propose des traitements de courte ou de longue durée, en hospitalisation de jour ou en séjour. Des unités spécialisées prodiguent différents types de soins ciblés.

Fondé en 1901, le Centre est résolument tourné vers l'avenir. Ouvert sur la société, il inscrit ses actions dans la Réforme des Soins en Santé Mentale. Un de ses premiers objectifs est de permettre aux patients et aux professionnels de s'épanouir dans un environnement respectueux. Le CNP Saint-Martin dépend de l'Asbl Œuvres des Frères de la Charité et se compose de plusieurs entités :



Aujourd'hui, le CNP Saint-Martin est totalement adapté à la psychiatrie moderne et relève le défi de mettre en place un système cohérent de soins de santé mentale en collaboration étroite avec les divers professionnels de la santé.

Dans ce contexte, il renforce sa collaboration avec les services psychiatriques des hôpitaux généraux autour de Namur, les soignants et diverses structures d'hébergement et de soutien (toxicomanie, déficience intellectuelle, etc.).

Le CNP Saint-Martin s'implique dans de nombreux projets novateurs vers le futur. Toujours soucieux d'apporter des soins spécialisés répondant au mieux aux besoins du patient, ils font preuve de beaucoup de dynamisme. Voici les projets dans lesquels le CNP s'est engagé et où l'on observe notamment TuTo+, sujet de ce travail.



2.2 Erasmus+



Erasmus+ est un programme de l'Union Européenne, lancé jusque 2020, qui prône l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport en Europe. Ce programme, avec un budget de 14,7 milliards d'euros, permet à plus de 4 millions d'Européens de se rendre dans un pays étranger afin d'y étudier, de se former, d'acquérir une expérience ou de faire du bénévolat. Il existe cependant plusieurs critères d'admission et différents financements.

Erasmus+ ne s'adresse pas uniquement aux étudiants, il ouvre ses portes à une large sélection de personnes, de tout âge, qui auront alors l'opportunité d'élargir et de partager leurs connaissances et leur expérience dans une multitude d'établissements et d'organisations de différents pays. Le programme offre également la possibilité à des organisations, telles que des universités, des prestataires de services d'éducation et de formation, des groupes de réflexion, des instituts de recherches et des entreprises privées.

L'objectif d'Erasmus+ est de contribuer à la stratégie Europe 2020, en faveur de la croissance, de l'emploi, de l'équité sociale et de l'inclusion, et aux objectifs du cadre stratégie « Éducation et formation 2020 ». Le programme prône également le développement durable de tous les pays partenaires en matière d'enseignement supérieur et à aider à l'atteinte des objectifs de la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse.

Les thématiques du programme sont les suivantes :

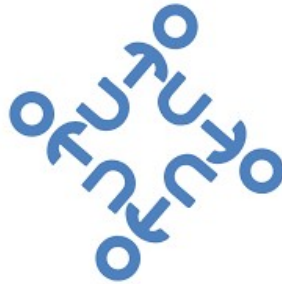
- Réduire le chômage, en particulier chez les jeunes ;
- Promouvoir l'éducation des adultes, notamment dans le domaine des nouvelles compétences et des compétences demandées sur le marché du travail ;
- Encourager les jeunes à participer à la vie démocratique en Europe ;
- Soutenir l'innovation, la coopération et les réformes ;
- Réduire le décrochage scolaire ;
- Promouvoir la coopération et la mobilité avec les pays partenaires de l'UE.



3. Objet de la mission

3.1 Historique et contexte

« Le projet TuTo+ est le prolongement et la consolidation du programme TuTo (2014 – 2017) financé par Erasmus+ partenariat stratégique. » (CNP Saint-Martin, 2017)



Le projet TuTo avait pour mission d'accroître le niveau de compétences des jeunes salariés en réalisant un programme innovant, unique et ambitieux de tutorat en santé mentale permettant de développer l'attractivité des professions du secteur. Pour ce faire, TuTo était appuyé par l'expertise de partenaires de 6 pays européens : Allemagne, Belgique, France, Espagne, Luxembourg et Grèce. Au total, 10 pays européens et plus de 25 institutions, telles que des structures psycho-sociales, des hôpitaux psychiatriques, des centres de formations et de recherches universitaires, ont été impliqués.

TuTo proposait à de jeunes salariés dans le domaine de la psychiatrie et de la santé mentale de participer à un processus de tutorat pendant un parcours de 3 ans. Dans la relation de tutorat, un lien intergénérationnel s'établissait pour permettre à une transmission des connaissances formelles et informelles et pour faciliter l'intégration socio-professionnelle des jeunes salariés. Ce projet visait également à encourager des débouchés flexibles et de qualité pour les jeunes stagiaires. Grâce à cette immersion pratique dans d'autres institutions psychiatriques d'Europe, les affiliés s'enrichissaient du savoir-faire de leurs semblables, tout en consolidant un réseau européen des centres spécialisés en Psychiatrie et en Santé Mentale. Les participants au projet Tuto se voyaient délivrer des crédits ECTS.

Ce projet ayant été un véritable succès, les partenaires ont alors décidé de le prolonger et de le renforcer avec de nouveaux objectifs :

- Formaliser la fonction tutorale par une formation des tuteurs conjuguée à un parcours éducatif de trois années, avec une analyse et une validation des compétences acquises.
- Certifier le processus de tutorat pour les jeunes professionnels, au-delà de la délivrance des crédits ECTS.
- Provoquer une expansion internationale du projet avec l'adhésion de nouveaux pays mais aussi l'implication d'autres disciplines telles la sociologie, l'économie de la santé et enfin une ouverture à d'autres secteurs tels l'enseignement et la culture.



I. Objectifs

Les objectifs du projet TuTo+ s'intègrent bien évidemment dans ceux précédemment visés par TuTo et cherchent à :



- Accroître le niveau de compétence des jeunes salariés et développer l'attractivité des professions de la santé mentale. Favoriser l'établissement de liens intergénérationnels et la transmission de connaissances non-formelles ;
- S'enrichir du savoir-faire des centres européens spécialisés en psychiatrie et santé mentale, consolider ainsi un véritable réseau européen du savoir ;
- Participer activement à une psychiatrie et une santé mentale contemporaine grâce à une ouverture pour de nouvelles pratiques afin de répondre aux défis sociétaux pressants.

Le CNP Saint-Martin s'est proposé volontaire pour diriger TuTo+ et offrir à leurs partenaires des prestations de coordination à la suite de TuTo.

TuTo+ touche 3 acteurs capitaux :

- **Les institutions d'accueil et d'envoi** : Le but étant d'attirer d'autres organisations en leur donnant l'opportunité de rejoindre le projet ;
- **Les stagiaires** : Attirer la jeune génération dans le secteur de la santé mentale, afin d'assurer le transfert de la connaissance, et lui proposer un parcours de certification ;
- **Les tuteurs** : L'objectif visé est de mobiliser des professionnels expérimentés à suivre une formation et un suivi afin de formaliser la fonction tutorale et de s'assurer de leurs compétences acquises.

II. Qui peut participer ?

L'institution qui souhaite participer au projet TuTo+ se devra d'être soit un établissement d'envoi, soit un établissement d'accueil, soit les deux. Toutes devront faire partie du secteur de la psychiatrie et de la santé mentale, défini par l'Organisation Mondiale de la Santé et en accord avec les récentes réformes (services résidentiels, fondations privées, centres de jour, services ambulatoires, équipes mobiles de soins continus et d'urgence, organismes de formation, centres culturels, facultés universitaires, etc.).

Tous les professionnels motivés faisant partie d'une de ces institutions pourront participer à l'expérience TuTo+. Cependant, chaque institution a le choix des fonctions qu'elles veulent inclure au projet. On parlera alors de stagiaires et de tuteurs.

Les stagiaires pourront être de tous âges, ce qui permettra d'attirer l'attention sur les métiers liés à la santé mentale. Cependant, une préférence sera donnée aux travailleurs en début de carrière pour promouvoir les fonctions en pénurie. Ces personnes devront être curieuses d'apprendre et de découvrir les nouvelles législations, cultures et savoir-faire des partenaires européens, ainsi qu'aimer partager des connaissances. Il sera nécessaire que le stagiaire puisse comprendre et parler La connaissance de l'anglais facilitera les échanges avec les partenaires des pays accueillants. Néanmoins, l'établissement est libre d'établir son propre profil de stagiaires selon ses objectifs ou ses missions.

Les tuteurs seront des personnes volontaires. Elles devront montrer un intérêt à la pédagogie et à la transmission du savoir. L'envie d'enseigner leur expérience est indispensable, et donc une ancienneté dans la fonction l'est tout autant. TuTo+ insiste sur la motivation et l'expérience du tuteur dans le secteur.

Les conseils du CNP Saint-Martin pour trouver le candidat idéal sont les suivants :

- Rencontrer les professionnels ;
- Déterminer les motivations de chacun ;
- Mettre en place des séances d'informations sur le projet ;



- Choisir une personne ayant de l'expérience dans le domaine de la santé mentale.

Nos conseils pour désigner le stagiaire :

- Informer les membres du personnel sur le projet ;
- Prendre le temps de décrire les tenants et aboutissants du projet ;
- Rencontrer les professionnels individuellement ;
- Définir une procédure de recrutement selon un profil précis ;
- Choisir une personne motivée ;
- Insister sur l'engagement à long terme.

III. Les avantages de TuTo+

La brochure de TuTo+ fournit une série d'avantages pour chacun des acteurs.

Pour les institutions :

- Augmenter le niveau de compétences des membres du personnel et donc de l'institution dans son ensemble ;
- Accentuer l'attractivité des métiers liés à la santé mentale ;
- Intervenir sur la motivation des professionnels tant jeunes que plus aguerris ainsi que sur l'absentéisme ;
- Etablir un lien intergénérationnel par une transmission de connaissances formelles et informelles ;
- Faciliter l'intégration socio-professionnelle des jeunes salariés ;
- Apport de sang neuf grâce à l'arrivée de jeunes salariés dans le monde du travail ;
- Faire prospérer la dynamique professionnelle pour les plus anciens ;
- Développer le sentiment d'appartenance ;
- Acquérir des compétences d'accueil et d'intégration lors de la venue des nouveaux membres du personnel ;
- Augmenter la motivation ;
- Bénéficier d'une renommée internationale grâce à la participation au projet ;
- Bénéficier de la certification en tant que lieu d'accueil et d'enseignement.

Pour les tuteurs :

- Accroître son niveau de compétences notamment sur des aspects de transmission d'information ;
- Développer des compétences transversales ;
- Encourager l'ouverture d'esprit ;
- Développer de la réflexivité et transmettre cette aptitude ;
- Favoriser la prise d'initiatives ;
- Adapter sa communication au public auquel on s'adresse ;
- Se voir acquérir une reconnaissance officielle de l'exercice de la fonction tutorale ;
- Bénéficier d'une reconnaissance institutionnelle et découvrir d'autres positions institutionnelles ;
- Développer une méthode de travail efficace ;
- Accroître la confiance en soi et exploiter un parcours professionnel ;
- Obtenir des crédits ECTS ;
- S'inscrire dans un parcours pédagogique et d'encadrement ;
- Obtenir une certification en tutorat.



Pour les stagiaires :

- Développer les compétences de base acquises lors des formations initiales ;
- Développer des compétences transversales ;
- Provoquer une ouverture d'esprit ;
- Augmenter la capacité à la réflexivité ;
- Pouvoir déterminer ce que l'on peut « gagner » ou « perdre » en terme de changement au sein de sa propre institution ;
- S'engager au sein d'un groupe, développer son sens des relations interpersonnelles ;
- Initier à plus de flexibilité dans le travail ;
- Valoriser des compétences linguistiques ;
- Développement des compétences grâce à un support personnalisé et individualisé ;
- Accroissement de la confiance en soi ;
- Obtention de crédits ECTS ;
- Déploiement d'une méthode de travail efficace ;
- Certification en innovation en santé mentale.

IV. Comment faire pour participer ?

Chaque établissement d'accueil ou d'envoi, et chaque tuteur ou stagiaire, voulant participer au projet TuTo+, devra avoir pris connaissance des aspects légaux du projet et respecter chacun des engagements suivants :

- *ENGAGEMENT n°1 – Respect déontologique et vie privée*

Les personnes accueillies sont soumises aux règles inhérentes au respect professionnel ainsi qu'à la déontologie professionnelle. Elles sont tenues de respecter ces principes par rapport à toute situation rencontrée durant le stage et ce, tant durant l'exercice du stage qu'en dehors de son contexte spécifique.

- *ENGAGEMENT n°2 – Respect de l'institution accueillante*

Les professionnels accueillis s'engagent au respect de la philosophie du service accueillant et assureront un devoir de discrétion quant aux informations observées.

- *ENGAGEMENT n°3 – Préparation du stage*

Veiller à ce que les membres de l'équipe accueillante de même que les usagers du service soient informés au préalable du stage.

- *ENGAGEMENT n°4 – Respect des usagers et bénéficiaires*

Veiller à ce que l'accord des usagers et bénéficiaires soit demandé lorsque cela s'avère pertinent.

- *ENGAGEMENT n°5 – Signature d'une convention*

Les partenaires s'engagent à signer une convention organisant les modalités des différents stages ainsi que les droits et les devoirs de chacune d'entre elles. Une convention type est proposée.

Il existe un lien qui redirigera l'adhérent vers un site où il pourra s'inscrire au projet :

- Pour l'institution : <https://goo.gl/LLcGxV>
- Pour le tuteur : <https://goo.gl/MBCpyA>



- Pour le stagiaire : <https://goo.gl/MBCpyA>

Chacun des acteurs aura certaines missions qui lui seront données pour la semaine d'accueil. Dès le lancement du projet, des dates seront prévues afin que l'institution puisse planifier l'arrivée des stagiaires et remplacer le personnel nécessaire. Le tuteur préparera sa semaine en envoyant un programme avec les informations concernant les adresses de rendez-vous et les coordonnées de la personne de contact. Le stagiaire cherchera à contacter son institution d'accueil ainsi que son tuteur et s'informer du programme afin de s'assurer de son adéquation avec ses objectifs. S'il est nécessaire d'effectuer des changements au programme, il devra négocier avec son tuteur.

V. Les étapes

La brochure de TuTo+ détaille également chacune des étapes par lesquelles chaque acteur devra passer lors de la mise en œuvre du projet. Pour chacune des parties, les étapes seront les suivantes :

Le parcours de l'institution :

- Étape n°1 – Acceptation du projet.
- Étape n°2 – Diffuser des informations sur le projet auprès des professionnels.
- Étape n°3 – Mettre en place une procédure de sélection et de recrutement pour les stagiaires et tuteurs.
- Étape n°4 – Inscrire les participants dans le programme.
- Étape n°5 – Prévoir les modalités pratiques quant aux formations.
- Étape n°6 – Préparer le départ / l'accueil des stagiaires.
- Étape n°7 – Début du projet.

Le parcours du stagiaire :

- Étape n°1 – Participation aux trois modules de formation.
- Étape n°2 – Stages dans des pays européens.
- Étape n°3 – Retour réflexif.
- Étape n°4 – Certification.

Le parcours du tuteur :

- Étape n°1 – Formation par quatre modules.
- Étape n°2 – Rencontre entre tous les tuteurs à mi-parcours.
- Étape n°3 – Mise en place d'un débriefing.
- Étape n°4 – Certification

Une fois toutes ces étapes réalisées, le déplacement et l'accueil des professionnels peuvent alors commencer durant 3 ans pendant lesquels le stagiaire pourra se rendre une semaine par an dans l'institution de son choix.

VI. Le budget

Chaque année, une estimation est faite pour le budget de TuTo+ et la somme est alors réservée. Pour que le projet soit réalisable, l'entreprise doit s'engager sur fonds propres. Cependant, le CNP Saint-Martin compte présenter un dossier auprès d'Erasmus+ afin qu'un budget leur soit alloué.



VII. Les partenaires



4. Résultats attendus

4.1 Étape 1 : Lancement

Introduire la nouvelle marche à suivre pour s'inscrire en tant que tuteur dans l'entreprise :

- Une annonce sera publiée en interne aux valves de l'entreprise (voir annexe 1) et celle-ci sera envoyée via les e-mails professionnels à chaque travailleur ;
- Le CV Europass devra être utilisé pour les candidatures (voir annexe 2) ;
- Une lettre de motivation sera mise en forme d'une page recto contenant les informations tels que :
 - Une bibliographie sur son parcours professionnel dans le milieu psychiatrique ;
 - Le pourquoi de son envie de se lancer dans le projet TuTo+ ;
 - Ses expériences relationnelles et humaines ;
 - Une définition de sa personne et de ses moyens : valeurs/traits de caractères, investissement quantitatif (combien d'heures/semaine ou heures/mois à dédier au projet), etc.

Si les candidats ne sont pas nombreux à se présenter, le N+1 pourra, de sa propre initiative, proposer à ceux qu'ils considèrent comme étant ses meilleurs éléments de participer au projet TuTo+. Les compétences pratiques de ces travailleurs ne suffiront pas. Ces personnes devront être pédagogues, patientes, serviables et positives. En effet, elles devront aimer partager, aider, et avoir une facilité à expliquer les choses. Les personnes négatives ne seront pas les bienvenues dans ce projet. Il faut des personnes qui adhèrent au changement, volontaires, qui sont motivées.

4.2 Étape 2 : Sélection

Délais :

Exemple : si le centre recherche des tuteurs pour l'année 2019, il faut commencer le processus en septembre 2018 : publication du projet en interne le 1^{er} septembre - clôture des candidatures le 1^{er} octobre, 1 mois après la publication du projet. S'en suit, 2 semaines de tri des CV/lettre de motivation. Nous imaginons 1 semaine d'interviews suivie d'une semaine de sélection. Nous voilà le 1^{er} novembre, ce qui laisse 2 mois avant l'année 2019.

Sélection sur base de :

5 ans d'expérience	Oui / Non
Connaissances générales en anglais (A2/B1)	Oui / Non
Motivation	Oui / Non
Disponibilité	Oui / Non
Compétences de base	Oui / Non



- ✓ Sélectionner les CV qui correspondent exactement à cette grille.
- ✓ Convoquer par e-mail les candidats retenus (*voir annexe 3*).

La personne de contact du projet TuTo+ de chaque centre ou le recruteur devra également faire appel à son ressenti et à ses connaissances du dossier de ses travailleurs. En plus d'analyser la personne, le recruteur devra connaître le dossier du travailleur.

4.3 Étape 3 : Entretien

Accueil :

- Quelle est votre fonction au sein du centre ?
- Depuis combien d'années travaillez-vous chez nous ?
- Etc.

Motivation :

- Tout d'abord, pouvez-vous nous dire ce qui vous a poussé à participer à ce projet de tutorat ?
- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce projet ?
- Quelles sont vos attentes par rapport à cette expérience ? Qu'aimeriez-vous en retirer ?

Aptitudes :

- Avez-vous déjà participé à d'autres projets mis en place par le centre ou ailleurs ? Expliquez.
- Pouvez-vous décrire la fonction de tuteur ? Quels sont les mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez ce terme ?
- Dans votre vie professionnelle, qui vous a particulièrement aidé et quels sont les aspects que vous avez appréciés ou non ?
- Pouvez-vous nous donner 3 de vos qualités, intéressantes pour la fonction de tuteur ?
- Quelles sont les activités que vous avez réalisées durant votre parcours professionnel ou dans votre vie privée utiles pour le rôle de tuteur ?
- Comment décririez-vous vos relations avec vos collègues ? Pensez-vous qu'ils seraient prêts à vous épauler lors de votre mission de tuteur ?

Méthode STARR :

- Avez-vous déjà été dans une situation similaire : Vous lancez un projet, vous soumettez vos idées et une personne du groupe y est opposées. Quelles ont été vos réactions ? Comment vous êtes-vous arrivé à concilier les deux parties ?
- Pourriez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû faire quelque chose que vous n'aviez jamais fait auparavant ? Comment avez-vous réagi ? Quel enseignement en avez-vous tiré ?
- Donnez-moi un exemple d'une situation où vous avez dû travailler avec quelqu'un avec qui vous aviez des difficultés à vous entendre. De quelle manière avez-vous géré vos interactions avec cette personne ?
- Parlez-moi de la dernière fois où quelque chose d'important ne s'est pas passé comme prévu au travail. Quel était votre rôle ? Quel en a été le résultat ?



- Pourriez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû vous occuper de plusieurs projets à la fois? De quelle manière avez-vous organisé votre emploi du temps ? Quel a été le résultat ?

Choix de la /les question(s) en fonction des préférences du recruteur. Le canevas ci-dessous permet de l'aider dans l'analyse de la justification du candidat retenu.

La situation	Questionnement
J'ai observé que vous avez fait cela à un tel moment	Pourquoi avez-vous fait cela ? Dans quel but ? Pourquoi à ce moment-là ?
La méthode	Questionnement
J'ai observé que vous avez utilisé telle méthode	Pourquoi cette méthode plutôt qu'une autre ? Fonctionne-t-elle dans d'autres situations ?
La recherche d'informations	Questionnement
J'ai observé que vous avez recherché telles informations à telle étape	Quelles informations précises avez-vous recherchées et pourquoi ? Où trouve-t-on ces informations ?
Le travail d'analyse	Questionnement
J'ai observé que vous avez analysé la situation	A quoi avez-vous fait attention ? Quelle grille d'analyse utilisez-vous ? Sur quelles connaissances et expériences antérieures vous êtes-vous basées ?
Action en elle-même	Questionnement
J'ai observé que vous avez effectué successivement telles actions / tels gestes	Pourquoi ces actions ? Pourquoi ces gestes ? Pourquoi dans cet ordre ? La procédure est-elle écrite quelque part ?

Récit :

Capacité à résumer une histoire et à ce qu'elle soit comprise : le tuteur doit pouvoir être capable d'expliquer une situation avec un patient au stagiaire de manière précise et directe. Le canevas ci-dessous permet au recruteur d'analyser la narration et la cohérence du récit.

Description de l'histoire/anecdote
Quoi ?
Contexte
Quand ? Où ? Avec qui ? (détails)



Élément déclencheur
Qu'est ce qui est venu déséquilibrer la situation ?
Événements
Quels sont les événements, les rebondissements, les tensions ?
Dénouement
Description de la résolution du problème, du déblocage de la situation, du retour à la normale
Morale
Quelle est la morale que les tuteurs devront percevoir ?

Appréhensions et demandes :

- Quelles difficultés pensez-vous rencontrer lors de ce tutorat ? Avez-vous des appréhensions par rapport à cela ? Qu'est ce qui pourrait faire que vous n'acceptiez pas le projet ?
- Avez-vous des demandes spécifiques à soumettre aux responsables en termes de formations et de disponibilités ? Avez-vous d'autres questions ?
- Vous sentiriez-vous capable de prendre en charge deux stagiaires ?

4.4 Étape 4 : Sélection du ou des tuteurs

Cette partie fait référence à une dimension moins formelle. C'est lors de l'entretien que le recruteur pourra, grâce au guide référé ci-dessus, se positionner quant à la candidature du futur tuteur. Une part d'intuition et de feeling est inévitable. Encore une fois, le recruteur se basera sur les informations qu'il a pu recueillir mais même si le candidat présente tous les aspects conformes aux demandes du poste, il se peut qu'il soit refusé. En fonction des relations avec ses collègues, de son comportement dans le centre et de ce que le service RH peut connaître de lui, la décision pourra être influencée.

Exemple : le recruteur n'embauchera pas, pour un rôle de tuteur, une personne absente très régulièrement, même si celle-ci est très pédagogue et désireuse de s'investir dans ce projet.

4.5 Étape 5 : Mise en place du projet avec le tuteur

- Un e-mail annonçant la décision finale sera envoyé à chaque candidat en expliquant les motivations de la décision (*voir annexe 4*) ;
- Si l'e-mail répond par la positive, un récapitulatif du projet sera fait au candidat.

Le tuteur aura droit à :

- Une reconnaissance officielle de l'exercice de la fonction de tuteur ;
- Une reconnaissance institutionnelle et une découverte d'autres positions institutionnelles ;
- L'obtention de crédits ECTS ;
- Une certification en tutorat ;
- L'inscription dans un parcours pédagogique et d'encadrement.



Engagement :

- Préparation du stage : veiller à ce que les membres de l'équipe accueillante de même que les usagers du service soient informés au préalable du stage.

Inscription pour le tuteur :

Le tuteur peut finaliser son inscription via le lien suivant : <https://goo.gl/MBCpyA>

Le parcours du tuteur :

Étape n°1 – Formation par quatre modules.

Étape n°2 – Rencontre entre tous les tuteurs à mi-parcours.

Étape n°3 – Mise en place d'un débriefing.

Étape n°4 – Certification.

Semaine d'accueil :

Une préparation de la semaine d'accueil sera faite notamment pour les aspects logistiques. Un programme prévisionnel sera envoyé au stagiaire avec les détails des adresses de rendez-vous et les coordonnées de la personne de contact.

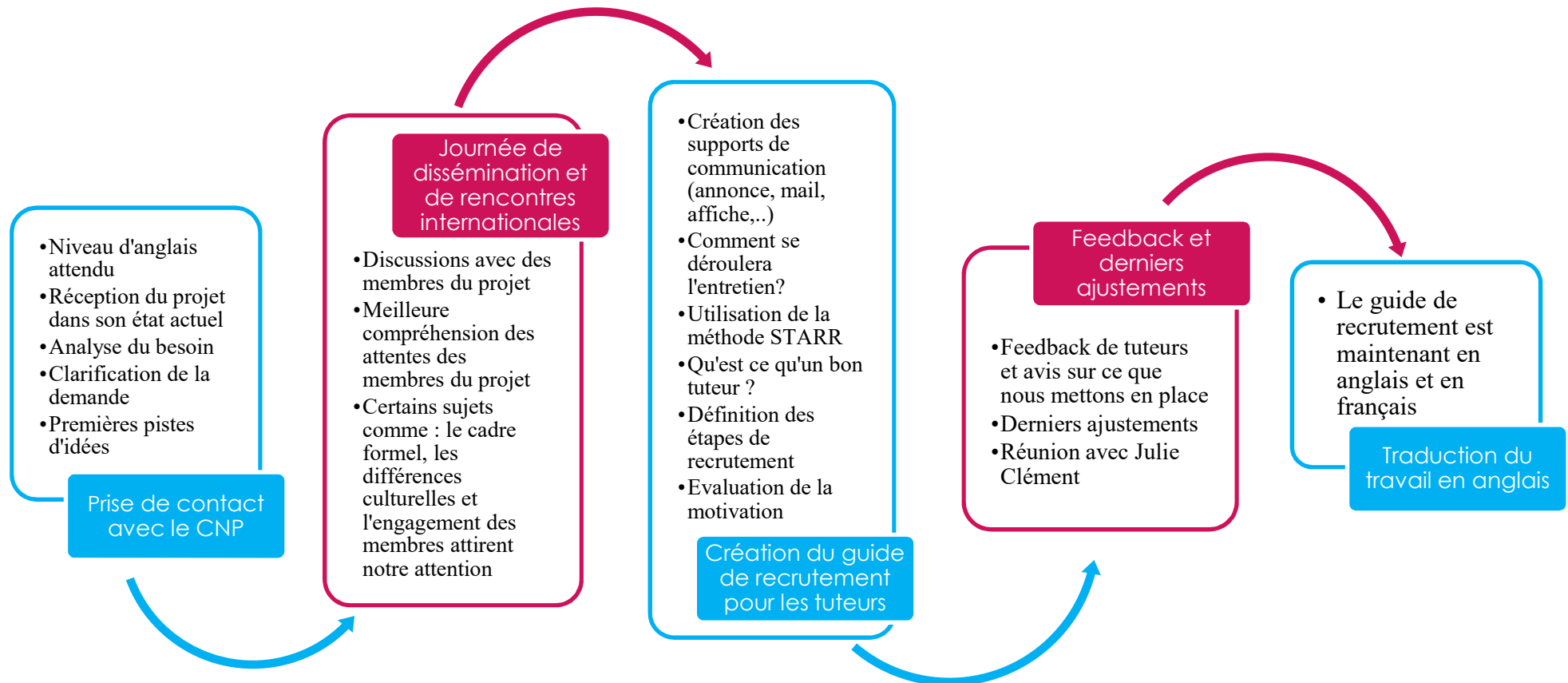
4.6 Convention et contrat

Pour finaliser la participation du professionnel au projet, une attestation et une convention entre le RH et l'entreprise et le mentor pourra être établie reprenant les engagements, les périodes d'investissements, les tâches, les avantages, etc.



5. Chronologie du projet

5.1 Logigramme de l'action et justification des étape



6. Description des étapes

6.1 Prise de contact avec le CNP Saint-Martin

La première étape de ce projet a été de prendre contact avec le référent du projet, Monsieur Deloyer, qui occupe la fonction de responsable RPM et TDI au sein du CNP Saint-Martin.

Ce premier entretien a permis de nous présenter mutuellement et de découvrir le CNP Saint-Martin inconnu jusqu'à présent pour les membres de notre groupe.

Nous avons lu sur l'annonce de projet qu'un niveau « fluent English » était attendu des étudiants. Nous souhaitons donc savoir si la réalisation du projet était à notre portée et si notre niveau d'anglais était suffisant.

La description du projet que nous avons reçu était très complète et la charge de travail nous semblait insurmontable, il fallait donc que l'on sache s'il s'agissait d'une part du projet et si ce n'était pas le cas, revoir les ambitions à la baisse. Heureusement il s'est avéré que notre projet n'était qu'une partie de ce qui était décrit dans nos documents.

Nous avons pris connaissances de l'existant du projet et nous avons donc discuté afin de bien définir notre mission et en cerner les limites.

6.2 Journée de dissémination et de rencontres internationales

La deuxième étape du projet consistait en une matinée de rencontres internationales où les différents membres du projet venaient donner un feedback sur leur vécu et parler de leur centre. Nous avons donc pu entendre et nous entretenir avec des membres du projet d'autres pays. Ce fut très enrichissant et cela a suscité du questionnement au sein de notre groupe. Chaque pays vit différemment ce projet de par sa culture, il serait donc intéressant d'insérer un aspect culturel à notre procédure de recrutement.

Cela nous a également permis de nous rendre compte que l'informel occupe une place très importante. Le tuteur, au-delà de son accompagnement et de son partage de connaissance au sein du travail du stagiaire, doit être capable de donner de son temps en dehors du cadre du travail afin d'aborder ou revenir sur des sujets rencontrés durant la journée pour lesquels on n'a pas eu le temps ou l'envie de discuter dans le cadre du travail.

6.3 Création du guide de recrutement pour les tuteurs

Après ces 2 premières étapes, sous le signe de la contextualisation et de la prise d'informations, afin de bien comprendre les tenants et aboutissants de ce projet, nous avons pu débiter la création du guide de recrutement.

Nous avons donc commencé par faire l'état des lieux des informations que nous avons afin de pouvoir les trier correctement.

Voici les résultats du tri :

Nous avons défini :

- « Qui peut participer au projet ? »



- Les avantages de TuTo+
- La procédure pour l'inscription en tant que tuteur
- Les étapes par lesquelles le tuteur passera pour valider sa participation

Vient ensuite le guide de recrutement en lui-même que nous avons décidé de découper en 5 étapes.

- Le lancement
- La sélection
- L'entretien
- La sélection finale
- La mise en place du projet avec les tuteurs

Cette étape était donc une étape que l'on peut qualifier de mise en pratique. En tenant compte de tout ce que nous avons lu, vu et entendu, nous avons commencé la rédaction. Cela nous a permis de constater que nous avons recueilli les informations essentielles à la réalisation de notre projet mais que des petits ajustements étaient à prévoir. Cette étape nous a permis de constater que nous n'allions pas toujours au bout des choses et que cela était nécessaire afin de rendre le meilleur travail possible.

6.4 Feedback et derniers ajustements

Nous avons décidé d'envoyer notre travail complet à Monsieur Deloyer afin d'obtenir un feedback en plus des constats que nous avons déjà réalisés. Celui-ci a souligné quelques points à ajuster et nous a confirmé que c'était bien ce qu'il attendait de notre part pour ce projet.

Suite à ce feedback et à la réunion avec Julie Clément, nous avons refixé quelques objectifs comme contacter d'anciens tuteurs pour avoir un autre feedback de notre travail, prendre en compte la gestion du refus de la candidature, le dossier du travailleur et s'attarder plus en profondeur sur la volonté du travailleur.

Cette étape est pour nous le moyen de perfectionner au maximum notre travail, les avis constructifs reçus sur notre travail nous permettent de toujours plus affiner le projet qui est à notre charge. Cette étape s'inscrit dans une démarche d'excellence que nous visons pour notre travail.

Nous avons également envoyé une série de mails aux partenaires européens pour leur poser 6 questions concernant les thèmes suivants :

1. Leur avis sur le CV Europass ;
2. La période pour émettre une candidature ;
3. Les avantages accordés aux tuteurs ;
4. L'accueil de plusieurs tuteurs simultanément ;
5. La suffisance des activités extraprofessionnelles ;
6. Un budget alloué à ces activités.

Ce feedback des partenaires a permis de confirmer nos recommandations pour l'amélioration du projet et nous permet de les avancer avec plus de poids.

6.5 Traduction du travail en anglais

Cette étape est la dernière du projet. Dans les consignes que nous avons reçues, il était stipulé que le travail devait être rendu en anglais puisque destiné à tous les membres européens du projet.

Il s'agit donc d'une étape obligatoire afin de respecter l'objectif final du projet !



7. Réalisation de notre support de travail

Ce support de travail a été réalisé sur base du cours de sélection et recrutement donné par Christine Mathy durant cette dernière année en gestion des ressources humaines. Il nous a permis de structurer notre travail et de nous éclairer sur le bon cheminement à suivre pour atteindre le modèle que vous avez précédemment pu lire.

7.1 Analyse du besoin

Suite au projet TuTo+, un guide de recrutement sera élaboré afin de sélectionner les tuteurs des différents pays européens de manière identique. Actuellement, les tuteurs sont choisis sur base de critères spécifiques à chaque établissement voire à chaque recruteur. Ceci pose problème, entre autres, pour les échanges de stagiaires entre différents pays européens. Le but de ce projet est donc d'homogénéiser ces différents critères et compétences requises pour devenir tuteur afin de permettre une fluidité lors de la venue des externes. En effet, ces derniers sont là pour apprendre dans des situations de travail identiques mais dans des environnements différents. Leurs apprentissages et leurs acquis ne doivent donc pas varier selon le pays dans lequel ils se trouvent.

7.2 Analyse du poste

Chaque tuteur devra être une personne motivée et engagée dans sa fonction, et ce pour longtemps. Il devra prendre plaisir à enseigner son savoir au stagiaire puisqu'il l'accompagnera quotidiennement. Il devra être capable de conceptualiser les soins pour que ce savoir soit transférable à d'autres personnes et puisse être partagé avec les pairs. Il devra également être capable de mettre en place des démarches réflexives pour le stagiaire. Il tiendra un rôle de coach mais aussi de personne de confiance au sein de l'entreprise. Il devra lui impulser une identité professionnelle tout en le laissant autonome afin que le stagiaire soit porteur de ses propres connaissances.

7.3 L'appel aux candidatures

I. Candidature interne

Le principal canal utilisé sera interne. Nous choisirons évidemment des personnes faisant déjà partie des hôpitaux volontaires puisque les tuteurs doivent avoir au minimum 5 ans d'expérience. Étant employé, le travailleur est déjà intégré dans son équipe et initié à la culture d'entreprise, ce qui facilite la fonction de tuteur. En effet, il devra pouvoir mettre le tuteur à l'aise. De plus, la proposition de tutorat peut être valorisante pour le travailleur et être synonyme d'un sentiment de motivation et d'appartenance à ne pas négliger. Ce dernier bénéficiera d'une reconnaissance officielle de l'exercice de la fonction de tutorat en obtenant des crédits ECTS et une certification en la matière.

Pour ce faire, des annonces seront postées sur l'Intranet de l'entreprise (si possible) et aux valves.

II. La présélection

Nous avons 50 postes à pourvoir en tant que tuteur (toutes institutions confondues), si les demandes sont abondantes, les différents CV Europass reçus seront triés afin de sélectionner les meilleurs candidats. Nous avons décidé de les trier sur base de différents critères:



5 ans d'expérience	Oui / Non
Motivation	Oui / Non
Disponibilité	Oui / Non
Compétences de base*	Oui / Non
Connaissances approfondies en anglais	Oui / Non

*(Compétences : en communication, organisationnelles/ managériales, liées à l'emploi, informatiques)

Si les demandes ne sont pas abondantes, le N+1 pourra sélectionner les meilleurs éléments et leur proposer le rôle de tuteur. Ces personnes devront évidemment avoir 5 ans d'expérience dans le métier et donc les compétences qui s'y réfèrent. Nous passerons alors directement à l'entretien avec le candidat. Durant cet entretien, nous pourrons nous rendre compte de la motivation et de la disponibilité de ce candidat.

III. Pour mesurer la motivation du candidat

Nos candidats pour la formation de tuteur doivent être des personnes motivées sur le long terme. De fait, la motivation est un des principaux critères de cette formation. Il est indispensable d'avoir des personnes engagées pour assurer la longévité de cette fonction.

Pour recruter les personnes les plus motivées, nous devons pouvoir évaluer leur motivation. Par motivation, nous n'entendons pas uniquement l'enthousiasme du candidat pour cette fonction. Nous voulons également parler des aspirations profondes de ce dernier, de ses besoins les plus fondamentaux auxquels les valeurs de l'entreprise doivent correspondre afin que le candidat se sente le plus engagé et le plus longtemps possible.

En outre, le candidat le plus curieux sera le plus motivé. La plupart des candidats pour un poste se renseigne sur l'entreprise dans laquelle il postule, mais seulement les plus déterminés vont plus loin dans leur recherche. Il sait quelle question poser, connaît les priorités de l'entreprise et se montre motivé à atteindre les objectifs fixés. Pour ce faire, il serait intéressant de voir le candidat en action en lui proposant un projet. C'est en se basant sur ses expériences passées qu'il nous démontrera ses compétences pour la fonction de tuteur.

Il existe également plusieurs tests préétablis afin de mesurer la motivation tel que le test Atman ou le site web d'AssessFirst.

IV. Lors de l'entretien :

Se demander si le candidat :

- Est capable de libérer son temps après des heures de travail afin de développer « l'informel de la relation » tuteur-tutoré ;
- Est capable de ne pas seulement déverser son savoir mais arriver à mettre l'autre en recherche et en action afin qu'il se serve de ses connaissances pour atteindre les objectifs fixés ;



- Est capable de respecter l'autonomie de l'autre ;
- Ne cherche pas à rentabiliser son temps en allant trop vite lors de l'apprentissage ;
- Est capable de donner du sens à l'apprentissage.

Exemples de questions :

Il est important de pouvoir switcher entre l'anglais et la langue du candidat lors de l'entretien puisque c'est un projet en collaboration avec d'autres pays européens qui n'ont pas tous la même langue nationale.

- Why have you applied to this advert ? What words were important to you ?
- Who helped you during your training ? and what did you appreciate ? disliked ?
- When you hear the word tutoring what comes to your mind ?
(example: welcome, investment, communication, organization, follow, show, transfer, explain, appreciate, evaluate, etc.)
- Are you ready to be invested during 3 years as a tutor and why ?
- What would you do if your trainee doesn't understand what you explain ?
- What are, according to you, the 3 most important aspects of this engagement?

V. Méthode STARR :

1. Pourriez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû faire quelque chose que vous n'aviez jamais fait auparavant ? Comment avez-vous réagi ? Quel enseignement en avez-vous tiré ?
2. Donnez-moi un exemple d'une situation où vous avez dû travailler avec quelqu'un avec qui vous aviez des difficultés à vous entendre. De quelle manière avez-vous géré vos interactions avec cette personne ?
3. Parlez-moi de la dernière fois où quelque chose d'important ne s'est pas passé comme prévu au travail. Quel était votre rôle ? Quel en a été le résultat ?
4. Pourriez-vous me parler d'une occasion où vous avez dû vous occuper de plusieurs projets à la fois ? De quelle manière avez-vous organisé votre emploi du temps ? Quel a été le résultat ?

VI. Fiche récapitulative pour le recruteur :

Le tuteur aura droit à :

- Une reconnaissance officielle de l'exercice de la fonction de tuteur ;
- Reconnaissance institutionnelle et découverte d'autres positions institutionnelles ;
- Obtention de crédits ECTS ;
- Certification en tutorat ;
- Inscription dans un parcours pédagogique et d'encadrement.

Engagement :

- Préparation du stage

Veiller à ce que les membres de l'équipe accueillante de même que les usagers du service soient informés au préalable du stage.

Inscription pour le tuteur :

Le tuteur peut s'inscrire via le lien suivant : <https://goo.gl/MBCpyA>



Le parcours du tuteur :

Étape n°1 – Formation par quatre modules.

Étape n°2 – Rencontre entre tous les tuteurs à mi-parcours.

Étape n°3 – Mise en place d'un débriefing.

Étape n°4 – Certification.

Semaine d'accueil :

Préparation de la semaine d'accueil notamment dans ses aspects logistiques. Envoi au stagiaire d'un programme prévisionnel avec les détails des adresses de rendez-vous et les coordonnées de la personne de contact.

8. Difficultés rencontrées

Dans un premier temps, il a fallu nous approprier un projet qui n'émane pas d'un secteur familier pour nous. C'est un aspect qui a pris une importance particulière car nous n'avons aucune connaissance en psychiatrie. Ce fut une première barrière à franchir. Grâce aux différents documents que Monsieur Deloyer a pu nous fournir, nous avons réussi à nous intégrer dans ce milieu. Les deux conférences auxquelles nous avons été conviés ont été une réelle opportunité pour nous de côtoyer en personne les membres du projet. Un projet déjà existant avant notre arrivée : voilà ce qui a également été source de difficultés. Nous avons eu du mal à conceptualiser la finalité de notre rôle. Créer un guide de recrutement pour une personne interne et pour une fonction « non-reconnue » est un exercice plutôt rare. Nous avons plutôt été habitués à créer des guides de recrutement pour un poste à pourvoir, avec des tâches très spécifiques, une position dans l'organisation prédéfinie, un salaire et des avantages offerts, etc. Pour nous aider, nous nous sommes projetés dans l'idée de devoir recruter un pédagogue ou un enseignant. Ceci nous a particulièrement aidé à y voir plus clair et à donner du sens à notre intervention.

Une autre difficulté a été de penser à une série de différences culturelles. Le guide de recrutement doit être réalisé pour tous les pays membres. Le fait est que chaque pays a sa propre culture et que le recrutement chez nous n'est pas à 100% transposable. Nous étions soucieux de ne choquer personne avec les méthodes utilisées et que tous les pays membres puissent l'utiliser.

Nous avons aussi fait face à des problèmes d'horaires, en effet nous faisons tous partie de groupes différents pour les cours et n'avons donc pas nos temps libres de travaux de groupe en même temps. Soucieux de réaliser un travail où nos 3 personnalités se retrouvaient et où chacun avait son mot à dire sur chaque chose, nous avons dû libérer des tranches horaires afin d'atteindre cet objectif. Dans le même registre, nous avons rencontré des difficultés face à l'ampleur du projet et de ce qui avait déjà été fait. L'existant du projet était conséquent et il a fallu beaucoup de temps avant que l'on situe tous les tenants et aboutissants, nous avons donc eu un long travail de contextualisation afin de rester cohérent dans nos décisions concernant le recrutement.



9. Recommandations

Nous pensons que l'investissement du tuteur pourrait être reconnu de manière plus officielle malgré la satisfaction de certains tuteurs interrogés. Celui-ci, sur base volontaire, dégage du temps pour un projet non reconnu dans sa description de fonction. À notre égard, il ne reçoit pas la reconnaissance équivalente au geste qu'il fait envers l'entreprise. Nous avons donc pensé à introduire un système de rémunération pour remercier les tuteurs. Ceci pourrait également être une motivation supplémentaire à l'introduction des candidatures. Pour éviter les personnes profiteuses du système, notre guide de recrutement est à utiliser pour cerner les réelles motivations du candidat. Il est un outil essentiel à la sélection du personnel volontaire, sincèrement prêt à s'impliquer dans ces tâches extra-professionnelles. La rémunération est à établir dans chaque centre en fonction du salaire moyen, du pouvoir d'achat du pays, et d'autres aspects importants. En Belgique par exemple, cet avantage pourrait s'élever à 150 € à chaque stagiaire accueilli par le tuteur.

Autre recommandation, nous sommes mitigés quant à l'utilisation du CV Europass. Premièrement car, comme avancé par une tutrice interrogée, il pourrait être considéré comme frein à l'enthousiasme spontané du futur candidat. Le CV Europass est certes un modèle approuvé par certains tuteurs, mais il est à créer de A à Z. Mais ce n'est pas tout, en plus du CV à créer, le candidat doit rédiger une lettre de motivation d'une page. Cela fait beaucoup d'administratif pour une fonction à caractère pratique et relationnel. Deuxièmement, il ne permet pas au candidat d'exprimer sa personnalité de manière libre et créative. C'est aussi grâce à la diversité des CV qu'un recruteur peut faire son choix en évaluant la manière de faire du candidat, sa créativité, etc.

Aussi, le terme de « tuteur » ne nous a pas semblé être le plus approprié pour le projet. En effet, au commencement de notre projet, nous ne connaissions pas le vocabulaire du secteur et nous nous sommes renseignés sur tous les termes employés pour le projet. La désignation de tuteur nous est alors plutôt apparue comme une personne chargée de veiller sur le stagiaire, de le suivre et le conseiller. La relation entre le stagiaire et le tuteur se limiterait alors à l'aspect théorique et pratique du projet. Il serait uniquement chargé d'apprendre et de partager ses connaissances au stagiaire. Or, l'aspect relationnel et humain est important dans le projet TuTo+. C'est pourquoi, nous trouvons l'appellation de « mentor » plus appropriée. Effectivement, le mentorat représente davantage la relation qu'il existe entre le stagiaire et le professionnel expérimenté puisque nous sommes plus dans une relation de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissage. Le mentor a pour mission d'offrir sa sagesse acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement du stagiaire. La proximité que nous offre le mentorat est un aspect absent dans le tutorat.

Nos avis divergent concernant la signature des conventions entre l'entreprise et le tuteur. Alors que certains d'entre nous pensent qu'il ne devrait pas être possible pour le tuteur qui aurait déjà signé ses conventions de revenir en arrière, d'autres pensent l'inverse. En effet, c'est un projet conséquent qui demande du temps à la personne engagée. Si après mûres réflexions, discussions avec ses proches, ou même après avoir tenté l'expérience une fois, celle-ci ne se sent plus capable d'assumer l'encadrement d'un stagiaire, elle devrait pouvoir se résilier. En l'obligeant à aller jusqu'au bout de son contrat de 3 ans, la motivation du tuteur pourrait être compromise. Or, c'est un critère primordial pour TuTo+ que leurs tuteurs soient motivés et aient envie de partager. Les informations que le tuteur découragé transmet au stagiaire pourraient être, dans ce cas, faussées. D'autres part, certains pensent qu'une fois que le tuteur est engagé sauf mention exceptionnelle, il ne peut revenir en arrière. En effet, c'est un engagement tout aussi sérieux que celui lors d'un contrat de travail pour un poste défini dans l'entreprise. Le tuteur a eu le temps de réfléchir à sa décision, les différentes étapes (candidature, entretien, mail de retour, etc.) lui ont permis de confirmer cet engagement.



L'avant-dernière recommandation porte sur l'intégration du stagiaire via des activités extraprofessionnelles. Des activités tel qu'un restaurant, un verre entre le tuteur et le stagiaire sont-elles cautionnées ? Selon nous, l'interdiction de ces activités n'a pas lieu d'être tout en sachant que leur incitation n'est pas non plus conseillée. Le plus important est de laisser une limite afin que l'informel n'empiète à outre mesure sur la relation formelle.

Finalement, la dernière recommandation aborde un aspect plus pratique à savoir la prise en charge d'un ou plusieurs stagiaires. L'idée de prendre en charge deux stagiaires pour un tuteur est partagée par certains tuteurs interrogés. Cela permettrait une cohésion et un échange entre les deux stagiaires, l'ambiance pourrait être plus agréable. Les deux stagiaires pourraient s'enrichir mutuellement. D'autres part, une prise en charge dédiée à une seule personne pourrait être plus efficace et le stagiaire, accompagné du tuteur, pourrait avancer à son propre rythme. Une relation plus privilégiée pourrait se créer entre le tuteur et le stagiaire.

10. Conclusion

La réalisation du guide de recrutement du projet TuTo+ a été fastidieuse, mais extrêmement enrichissante. Ce guide de recrutement concerne ici une fonction seconde pour une personne interne. Le poste de tuteur était à la base inexistant dans l'entreprise. Le travail de contextualisation a alors été laborieux. L'existant du projet étant déjà conséquent, il a fallu recueillir toutes les informations et documents déjà réalisés pour pouvoir être efficace dans notre travail.

Il n'est pas toujours facile pour un gestionnaire en ressources humaines d'évaluer de la même manière les capacités de tous les candidats pour un poste. C'est dans cette optique que le guide de recrutement de TuTo+ a été élaboré. La réalisation de celui-ci permet alors au gestionnaire de sélectionner de la même manière tous les candidats ce qui semble être plus efficace d'autant plus que c'est un projet européen. Sans cela, les tuteurs sont choisis de manières différentes selon les diverses cultures et législations qui sont confrontées les unes aux autres dans ce projet. Grâce à notre guide de recrutement traduit en anglais, tous les gestionnaires de tous les pays partenaires pourront recruter les tuteurs sur une même base.



11. Bibliographie

CNP Saint-Martin (2018). *Le Centre Neuro Psychiatrique Saint-Martin*. En ligne <https://www.cp-st-martin.be>

CNP Saint-Martin (s.d.) *Tuto – Erasmus+* .En ligne https://www.cp-st-martin.be/centre-neuro-psychiatrique-saint-martin/37/tuto-erasmus.html?fbclid=IwAR1z6LUkzS4-z-KZ_uO4TmGEqPS3Jt_ubVQtKhNAGQ5SgSUUI9pi7FfcyJk

Erasmus+ (s.d.) *Qu'est-ce qu'Erasmus?* .En ligne https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_fr

Folens, B. (2017). *Programme européen de tutorat en Santé Mentale*. CNP St-Martin, Dave, Belgique : Benoit Folens.

Fond-Harmant, L. et Deloyer, J. *Employment, Training and Research in Psychiatry and Mental Health : an Innovative Tutoring Project in Europe*. Harmattan, 2017.

Google Forms (s.d.) *European Tutoring in Psychiatry and Mental Health : Traineeship choices for trainee - Tutorat Européen en Psychiatrie et Santé Mentale - Sondage Stagiaire*. En ligne https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf_vt3EyCOny1wM7S5dbpntG6zzEQV6-xJi8w6TbCd3SKjdJw/viewform

Mathy, Ch. (2018). *Recrutement & Sélection Technique d'entretien ELEMENTS THEORIQUES*. Syllabus, Haute Ecole Namur Liège Luxembourg département social de Namur

Wikipédia (2018) *Mentorat*. En ligne <https://fr.wikipedia.org/wiki/Mentorat>

Wikipédia (2018) *Tutorat*. En ligne <https://fr.wikipedia.org/wiki/Tutorat>





VET_{mh} TuTo+

Vocational education process in European tutoring for immersion trainees in the mental health sector

Erasmus+ Strategic Partnership
Agreement number 18PP0011
01-09-2018 - 31-08-2021

Coordinator

Saint-Martin Neuro Psychiatric Centre
Mr Jocelyn Deloyer



tuto@saintmartin.ofc.be



tuto.network



www.linkedin.com/company/vetmh-tuto/



Erasmus TuTo+



https://www.youtube.com/watch?v=zBPP8_hCuJc&ab_channel=CNPSt-Martin



Cofinancé par
l'Union européenne

