

LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS



**Harmoniser et renforcer les pratiques de Formation Tout au Long de la Vie
dans l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre**

**Armonizar y reforzar los procedimientos de la formación a lo largo de la vida
en el espacio transfronterizo Francia – España - Andorra**

Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

WEBINAIRE

12 juillet 2021 de 15h à 18h

Le tuteur, un atout dans l'apprentissage



Transversalis

LLL



Evènement organisé dans le cadre du Projet LLL-Transversalis cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) dans le cadre du programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020)

LES INTERVENANTS



Christine POPLIMONT

Professeur des universités en science de l'éducation
Aix-Marseille Université



Carine BAUER

Directrice du service Formation Professionnelle Continue
Aix-Marseille Université



Renaud VULVERT

Directeur d'entreprise
(hypermarché)

Interreg
POCTEFA



LE TUTORAT

le rôle du tuteur dans l'apprentissage

Carine BAUER

Directrice du Service de Formation professionnelle continue
Aix-Marseille Université

Renaud VULVERT

Directeur Hypermarché Carrefour Toulon Grand Var

Rôle et Responsabilités du tuteur



Tuteur

Le tutorat est une **forme d'accompagnement**,

Il se différencie du :

Formateur

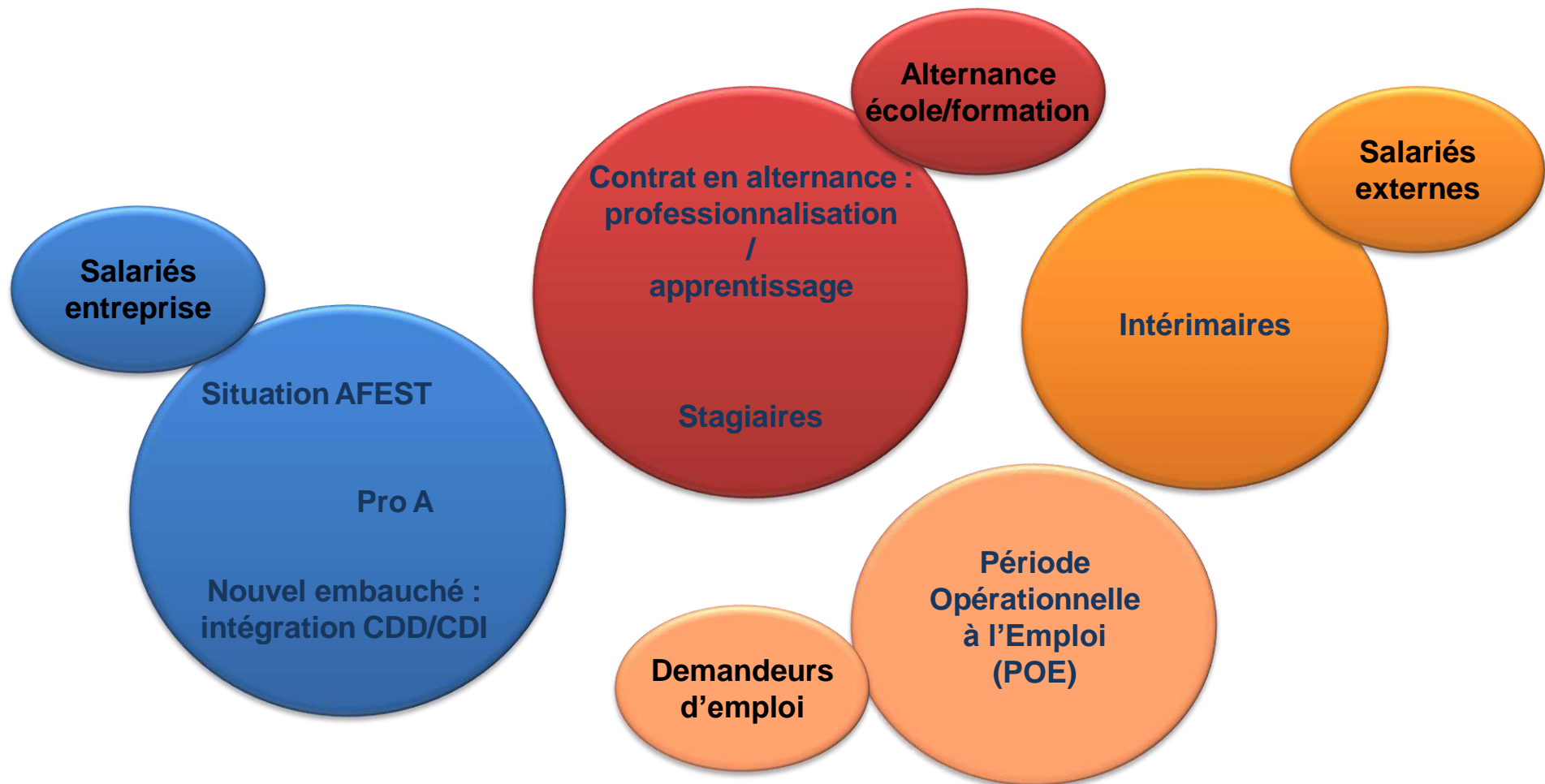
Coach

Consultant

Mentor

Et en même temps... il est tout cela à la fois

La diversité des situations tutorales



Petite définition

=> *Construire un lien entre tuteur et tutorat*

Tuteur

Personne ou chose servant d'appui, de soutien, de protection (Larousse).
Etymologiquement vient du latin tutor : regarder fixement, avoir à l'œil, surveiller, protéger par extension défenseur, gardien, protecteur.



Tutorat

Le tutorat est une **relation formative** entre une école/organisme de formation, un tuteur et un apprenant.

Son rôle n'est pas
d'apporter des
réponses toutes
faites, aux
problèmes posés
mais
GUIDER
l'apprentissage



Repères juridiques : les contrats en alternance et le tutorat

La formation est du **temps de travail**

L'alternant est un **salarié** en formation

La période d'essai est d'1 mois max CP et 2 mois max pour les CA.

Le contrat peut-être conclu en CDD ou CDI.

Aucune prime de précarité à la fin d'un contrat en alternance en CDD n'est due.

Pas de clause de dédit formation.

La **désignation d'un tuteur/maître d'apprentissage est obligatoire** dans le cadre d'un contrat en alternance.

Repères juridiques : les contrats en alternance et le tutorat

Une rémunération ?

Dans le cadre du **contrat d'apprentissage**, la rémunération :

- varie en fonction de l'âge de l'apprenti,
- progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%*	100%*
2 ^e année	39%	51%	61%*	100%*
3 ^e année	55%	67%	78%*	100%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Repères juridiques : les contrats en alternance et le tutorat

Quelle rémunération ?

- Dans le cadre du **contrat de professionnalisation**, la rémunération :
 - varie en fonction du niveau de la formation initiale et de l'âge de l'alternant,
- Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation

Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Repères juridiques : les contrats en alternance et le tutorat

La désignation d'un maître d'apprentissage

Qui ? soit un salarié volontaire
soit l'employeur lui-même

Conditions

Avoir

- soit un diplôme au moins égal + 3 ans d'expérience en relation avec la qualification visée par l'apprenti,
- soit une expérience de 5 ans en relation avec la qualification visée par l'apprenti.

Maximum 2 salariés par M.A



Contrat
D'apprentissage

Repères juridiques : les contrats en alternance et le tutorat



Contrat de
professionnalisation

La désignation d'un tuteur devient obligatoire depuis le 28 août 2014

Qui ? soit un salarié volontaire soit l'employeur lui-même,

Conditions : justifier d'une expérience prof.^{elle} d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé,

Maximum 3 salariés par tuteur salarié ou 2 par tuteur employeur

Le tuteur est le **contact privilégié avec l'Ecole et il complète le livret de l'école et de l'entreprise s'il existe**

Il est souvent **consulté pour l'évaluation et la suite du contrat**
Il participe éventuellement aux réunions, conseils d'école de l'O.F.

Le tuteur crée du lien il est présent dans chaque relation

- Facilite l'**intégration** du collaborateur
- Facilite l'**accueil**, l'**aide**, l'**information** et l'**accompagnement du collaborateur** dans l'exercice de son emploi

Dans le cas d'un contrat en alternance : il **assure notamment la liaison avec l'organisme de formation** et participe par là-même à la professionnalisation et à la qualification des salariés

La formation tuteur est valable 5 ans

Le tutorat au cœur de la réussite de l'alternance

Le tutorat organise et favorise :

- ✓ la transmission de compétences
- ✓ la transmission de savoir faire
- ✓ la transmission de méthodes de travail
- ✓ l'intégration dans l'entreprise



Le tutorat est une valeur ajoutée dans l'entreprise :

- ✓ intégration de nouvelles générations
- ✓ reconnaissance de l'expérience, des séniors
- ✓ sauvegarder le savoir faire

Les Tutorés Alternants :

Les avantages pour l'entreprise de recruter des alternants

- Processus de pré-recrutement
- Anticipation des besoins de l'entreprise dans sa démarche GEPP
- Qualifier leur personnel
- Projet à venir à construire : l'alternant peut traiter une thématique que l'entreprise n'a pas le temps de traiter en temps normal
- [Reversement sous forme d'aides financières d'une partie ou plus des taxes versées](#)
- Aides pour certains publics
- Taxe de l'insuffisance d'alternant (CSA)

Rôle du tuteur dans les 3 phases

Avant

Recrutement, participation éventuelle
Etablissement du parcours de formation/intégration

Pendant

Accueil
Mise en place d'une relation
Aide à l'élaboration d'un projet professionnel
Transfert de pratiques professionnelles
Liaison avec l'organisme de formation
Gestion de situations difficiles

Validation

Les différentes étapes/les points étapes
Evaluation finale

L'apprentissage

- L'apprentissage: Pourquoi et comment ?
- Les **atouts** de l'apprentissage pour l'enseigne, le tuteur et l'apprenti
- Les **attentes** du tutorat par l'employeur, par le tuteur, par l'apprenti
- Le **profil** du tuteur.

Pourquoi et comment ?

L'**apprentissage** est :

- une **réponse efficace** à notre besoin de ressources interne de cadre et jeunes managers
- Un **temps** durant lequel ils développent leur créativité, découvre l'innovation encadrés par un tuteur dont le parcours de formation a été repensé pour garantir un accompagnement de qualité

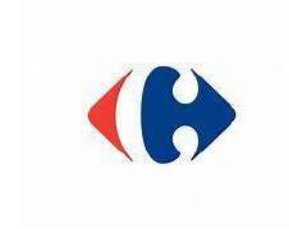
- L'**apprentissage** est une **alternance de temps en formation, de découverte et donc d'expérience développer en situation mais aussi en salle** avec un responsable pédagogique, c'est aussi une période durant laquelle les apprentis composent une **communauté** développant aussi l'échange entre apprenant

Pourquoi et comment ?

- En résumé cette période d'apprentissage est dédié à l'**expérimentation**, au **droit à l'erreur**, à la **réussite** enfin au **partage**
- Le temps de formation d'un tuteur chez Carrefour est de 30h , durant laquelle il découvre les **clés pour accueillir, intégrer, transmettre accompagner la montée en compétence du stagiaire, enfin évaluer et formaliser**

Les atouts de l'apprentissage

- **Pour l'enseigne/l'employeur**



- Engagement sur du long terme
- Public motivé
- Intérêt financier
- Garantir une formation à la hauteur de nos attentes grâce à une bonne sélection des tuteurs
- Managérial en cas d'embauche, l'apprenti est souvent un allier fidèle
- Valorisation des bons éléments

Les atouts de l'apprentissage

- **Pour le tuteur**



- Reconnaissance de son employeur
- Reconnaissance financière
- Fierté de préparer l'avenir de l'entreprise
- Transmission du savoir faire souvent aux nouvelles générations
- Accès à une formation de tuteur

Les atouts de l'apprentissage

• Pour l'apprenti

- La formation est rémunérée
- Le suivi de la formation est garanti à travers les heures prévues
- L'opportunité de découvrir une entreprise souvent un premier emploi
- Bénéficie d'un tuteur tout au long de sa formation
- Droit à l'erreur
- Visibilité à court et moyen terme de sa situation professionnelle à travers des contrats de 12 mois, beaucoup moins de précarité que dans le cadre d'un CDD renouvelé à la semaine ou au mois



Les attentes

- **Employeur**

- Créer un vivier de ressources internes pour permettre une gestion optimum des ressources de l'entreprise
- Garantir la pérennisation du savoir faire de l'entreprise
- Encre au plus profond la culture de l'entreprise
- Garantir qu'il bénéficiera d'un plan de formation complet mais aussi d'un accompagnement personnalisé par un tuteur reconnu et motivé
- Aboutir à l'embauche d'un salarié formé, compétent, et attaché à la pérennisation de la culture de l'entreprise

Les attentes

• Tuteur

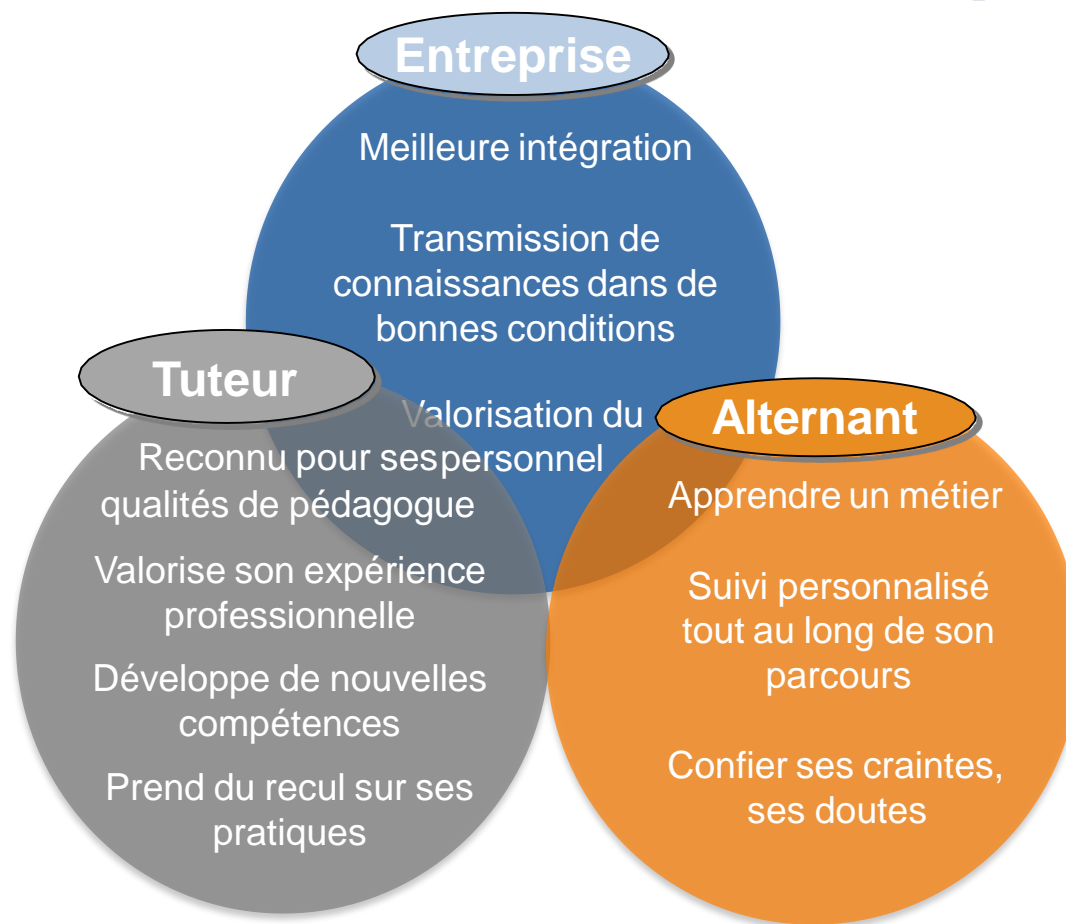
- Participer à la faire grandir les femmes et les hommes de l'entreprise en partageant une formation approfondie du savoir faire, du savoir être et la culture de l'entreprise
- La satisfaction d'être reconnu comme étant un élément de valeur à qui l'entreprise confie les futurs collaborateurs
- Permettre, après ce temps d'apprentissage, aux autres employés de bénéficier de nouvelles recrues totalement autonomes sur leur poste:
- Participer à la construction d'une carrière en aboutissant à une embauche qui est un cap dans la construction d'une vie

Les attentes

• L'apprenti

- Découvrir un métier, une entreprise et sa culture
- Acquérir une première expérience de valeur, si cet apprentissage vient à ne pas aboutir à une embauche, pouvoir la valoriser lors de sa recherche d'emploi
- Bénéficier d'un revenu alors que l'on est en période d'apprentissage
- La garantie d'être accompagné tout au long de sa formation par un tuteur moteur, un ambassadeur de l'entreprise
- Aboutir à une embauche souvent synonyme d'une nouvelle étape dans la vie de chaque femme et homme

Les avantages pour chaque acteur opérationnel de cette relation tripartite



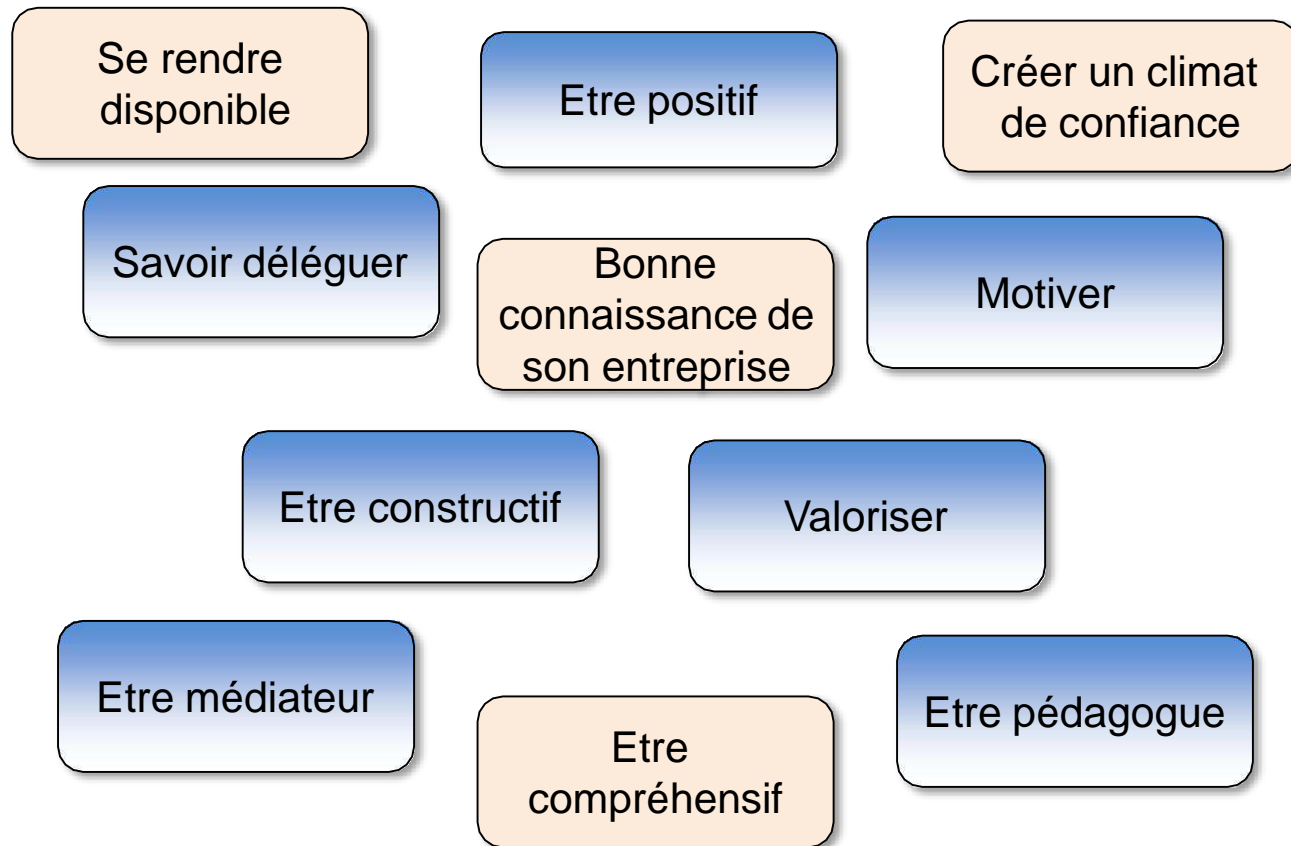
Le profil du tuteur

- C'est **un salarié ambassadeur de son entreprise**, pour cela il l'a connaît parfaitement et sait en parler de façon positive tout en restant objectif
- C'est un **pédagogue**, pour cela il a bénéficié d'un parcours de formation pour lui donner les clés permettant **d'acquérir les compétences attendues en matière de pédagogie**
- C'est un salarié qui part d'un principe simple, il doit **accompagner la découverte du métier** en partant de la base, les locaux, la présentation aux équipes, les bases du vocabulaire liés à notre profession, il doit se souvenir qu'à son premier jour il ne connaissait rien ni personne

Le profil du tuteur

- Il doit **savoir s'adapter à son tutoré, prendre le temps de s'assurer de la compréhension des nombreuses informations** qu'il transmet en quelques heures seulement
- Il doit **instaurer un climat de confiance**, de façon à **libérer la parole**, permettre au tutoré d'oser exprimer une difficulté, une incompréhension
- Ces bases posées il doit passer à l'étapes des objectifs. Pour mesurer la montée en puissance du tutoré, le tuteur doit établir lors d'un **entretien formalisé des objectif SMART** (Spécifique Mesurable Atteignable Réalisable Temporellement défini)
- Ainsi fixés le tuteur pourra toujours lors d'un entretien formalisé, **évaluer le niveau d'acquisition des compétences du tutoré, et ainsi adapter les prochaines étapes de sa formation**

Le profil du tuteur: ses qualités et compétences



Le tuteur est **l'interlocuteur privilégié au sein de l'entreprise** pour l'alternant, dans toutes les dimensions.

Le tuteur est le **porte parole du jeune mais aussi de la direction.**



Garder une distance : être factuel car le tuteur fait partie du processus d'évaluation.



Les indispensables pour la réussite

- Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses missions
- Ces missions doivent être prises en compte dans sa charge de travail
- La fonction de tuteur doit être abordée dans l'entretien d'évaluation annuel
- Si VAE ou passeport de formation cette fonction peut être mise en avant

Les 4 conditions de réussite

LA DIRECTION

Doit identifier
le bon tuteur

Lui accorder
le temps
nécessaire
pour cette mission

LE TUTEUR

Doit avoir les
compétences
nécessaires

Etre volontaire

Dégager du temps
pour cette mission

L'ALTERNANT

Doit comprendre
et intégrer
l'alternance
Entreprise/Ecole

Etre acteur de
son apprentissage :
mode actif

L'ECOLE

Délivrer la
formation
théorique

Doit faire le relais
apprentissage/
connaissances
théoriques

Suivre l'alternant

Les résultats de l'apprentissage

En quelques chiffres



- 85% des embauches de mon magasin en CDI sont issues de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage
- Le taux d'alternant de mon magasin est proche de 10% pour une obligation légale à 5%

Merci de votre attention