

LE TUTORAT

Tout alternant bénéficie obligatoirement d'un accompagnement par un tuteur désigné par l'employeur, afin de le guider tout au long de son parcours dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des compétences.



Les publics concernés

Les salariés bénéficiant d'un tutorat au sein de leur entreprise sont :

- les personnes en contrat de professionnalisation ;
- les personnes en contrat d'apprentissage qui sont suivies par un maître d'apprentissage.

COMPRENDRE...

Les points clés et objectifs

Modalité mise en œuvre au sein de l'entreprise, le tutorat facilite l'apprentissage progressif d'un métier par un alternant – le tuteur –, au travers d'une relation individualisée pédagogique avec un salarié expérimenté – le tuteur.

Acteur clé de l'alternance, le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise et volontaire qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience nécessaires.

Source d'enrichissement personnel et professionnel, l'exercice d'une fonction tutorale est reconnu et valorisé.

Cas particulier du maître d'apprentissage

Lorsque le salarié assume la fonction de tuteur vis-à-vis d'un salarié en contrat d'apprentissage, il est dénommé maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être un salarié volontaire qui est :

- soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de la certification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifiant d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée ;
- soit qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

Le contenu et déroulement

Les missions du tuteur :

- accueillir, aider, informer et guider la personne tutorée tout au long de son action de professionnalisation ;
- accompagner l'acquisition et le développement de ses compétences et savoir-faire professionnels ;
- organiser son activité au sein de l'entreprise avec les autres salariés ;
- être le garant d'une liaison étroite entre les acteurs concernés, internes – services RH, management – et externes – organisme de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et des acquis.

Les missions du maître d'apprentissage :

- contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé ;
- être le garant d'une liaison étroite entre les acteurs concernés, internes – services RH, management – et externes – centre de formation d'apprentis (CFA).

À savoir :

La mission tutorale fait pleinement partie de l'activité du salarié. Elle devra être formalisée dans son EAP et sera pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité et de ses compétences. (Accord formation et alternance 2024-2028 Branche des IEG)



AGIR...

Mettre en œuvre

À l'initiative de l'employeur :

L'employeur désigne les tuteurs ou maîtres d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés majeurs remplissant les conditions.

Une fois le salarié choisi, il est obligatoirement formé et accompagné pour comprendre les déterminants de sa fonction tutorale et les mener à bien.

À savoir :

Le maître d'apprentissage acquiert des droits sur son CPF au titre de ses activités tutorales.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.



Le tuteur peut suivre conjointement au maximum 2 salariés en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

La mission tutorale fait systématiquement l'objet d'une contractualisation par une lettre de mission précisant les objectifs, les moyens mis à disposition, la durée, les responsabilités respectives, et le temps disponible.

En outre, la prise de fonction tutorale donne lieu à une évaluation de la charge de travail du salarié qui sera adaptée en cas de nécessité.

Bonne pratique :

Il est recommandé aux entreprises de définir les droits au CPF du maître d'apprentissage dans un accord d'entreprise.

Bonne pratique :

Le salarié intéressé par le tutorat doit se faire connaître auprès de son employeur, son manager et/ou les services RH.

Financer



Salarié tuteur :

Prime au tuteur

Chaque entreprise peut décider du versement d'une prime au bénéfice du salarié tuteur ou maître d'apprentissage. Par accord de la branche des IEG, cette prime ne peut être inférieure à 200 euros par salarié réalisant une mission tutorale.

À savoir :

Les dépenses prises en charge par OPCO 2i dans le cadre de la formation du tuteur comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.



Entreprise :

Coûts de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

OPCO 2i prend en charge les dépenses liées à la formation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou **pour tout employeur de moins de 11 salariés**, dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de quarante heures.

Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Dans le cadre de la mise à disposition d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage, OPCO 2i apporte une aide à l'exercice de la fonction tutorale. **Seules les entreprises de moins de 11 salariés peuvent en bénéficier.**

Être accompagné



Vous êtes salarié, vous pouvez contacter le service des ressources humaines (DRH) de votre entreprise ou votre employeur pour en savoir plus.



Vous êtes une entreprise, vous pouvez contacter un conseiller OPCO 2i pour obtenir davantage d'informations.



Pour en savoir +

Textes légaux

- Textes relatifs au tutorat sous contrat de professionnalisation : Article L6325-3-1 du Code du travail, articles D6325-6 à D6325-10 du Code du travail
- Textes relatifs au maître d'apprentissage : Articles L6223-5 à L6223-8-1 du Code du travail, Articles R6223-22 à R6223-23 du Code du travail, Article L. 5151-9 du Code du travail, Article R6223-6 du Code du travail
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Autres sources d'informations

- Site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
- Site du service public
- Portail de l'alternance
- Site **OPCO 2i**
- Accord formation et alternance dans la branche professionnelle des IEG