

26

Le tutorat et le maître d'apprentissage

Points clés

- ❶ L'utilité du tutorat
- ❷ Tuteur ou maître d'apprentissage ?
- ❸ Désigner le tuteur
- ❹ Désigner le maître d'apprentissage
- ❺ Repérer les qualités d'un « bon » tuteur ou maître d'apprentissage
- ❻ Organiser la disponibilité
- ❼ Définir les missions
- ❽ En pratique
- ❾ Valoriser le tuteur et le maître d'apprentissage

Un outil au service de la professionnalisation

Pour faciliter la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), il est obligatoire de désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage, chargé d'accompagner le salarié en cours de formation. Avec à la clé, l'appui financier possible du Fafiec.

1 L'utilité du tutorat

Lorsque l'entreprise recrute en contrat de professionnalisation (voir [Fiche 15a](#)), en contrat d'apprentissage (voir [Fiche 17](#)), ou forme un salarié par le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (voir [Fiche 16a](#)), elle désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage pour permettre au salarié concerné de maîtriser rapidement les compétences et les pratiques professionnelles dont elle a besoin.

Autres atouts : valoriser les salariés expérimentés et transmettre la culture et les savoir-faire de l'entreprise.

Bon à savoir

Un salarié peut être tuteur, et maître d'apprentissage.

2 Tuteur ou maître d'apprentissage ?

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont pour mission d'encadrer une personne en formation par la voie de l'alternance.

Selon le dispositif utilisé, l'entreprise pourra désigner un tuteur, ou un maître d'apprentissage.

Un salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage sera nécessairement encadré par un maître d'apprentissage.

Un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, ou du dispositif Pro-A sera quant à lui suivi par un tuteur.

Attention !

→ Un tuteur salarié ne peut pas encadrer plus de trois personnes (2 s'il est employeur), dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, de Pro-A, ou d'un contrat d'apprentissage.

Attention !

Un maître d'apprentissage ne peut encadrer simultanément plus de 2 apprentis, sauf pour accueillir un apprenti dont la formation est prolongée à la suite d'un échec aux examens.

Bon à savoir

Un apprenti peut être encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage, en même temps ou successivement. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent sera désigné afin de coordonner les maîtres d'apprentissage et assurer le lien avec le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Bon à savoir

→ Les formations tutorales favorisent l'acquisition de méthodes pédagogiques et le développement des capacités propres à assurer au mieux le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage,
→ Le Fafiec propose une formation « devenir tuteur en entreprise » dans le cadre des actions collectives. L'ensemble des coûts pédagogiques est financé par le Fafiec (cf. critères de prise en charge en vigueur).
→ La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » permet aux opérateurs de compétences de proposer une prise en charge (sous conditions), des frais de formation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage.

3 Désigner le tuteur

Les missions tutorales doivent être confiées à un salarié :

- Volontaire,
- Justifiant de deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif du salarié en contrat de professionnalisation ou dans le cadre de Pro-A.

L'employeur, s'il remplit ces conditions de qualification et d'expérience peut assurer le tutorat, lorsqu'il n'y a pas de salarié remplissant les conditions requises pour être tuteur.

4 Désigner le maître d'apprentissage

Les missions d'un maître d'apprentissage doivent être confiées à un salarié âgé de plus de 18 ans, volontaire, offrant toutes les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.

Ces conditions de qualification ainsi que de compétences professionnelles sont définies par convention ou accord de branche.

En l'absence d'un tel accord, un salarié pourra être maître d'apprentissage :

- Soit s'il justifie de deux ans d'expérience professionnelle dans le métier visé par l'apprentissage,
- Soit s'il est titulaire d'un diplôme du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et qu'il justifie d'un an d'exercice professionnel.

L'employeur peut assurer lui-même la fonction de maître d'apprentissage dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience professionnelle.

5 Repérer les qualités d'un « bon » tuteur ou maître d'apprentissage

Etre tuteur ou maître d'apprentissage suppose des capacités à :

- Mettre en place des méthodes de travail,
- Gérer le temps, les plannings,
- Repérer et formaliser ses propres pratiques professionnelles,
- Distinguer les connaissances acquises, celles en voie d'acquisition, ou à acquérir par le salarié en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, ou Pro-A.

Bon à savoir

La rémunération versée au maître d'apprentissage ou au tuteur dans le cadre de l'exercice de cette fonction peut faire l'objet d'une prise en charge forfaitaire de la part de l'opérateur de compétences.

6 Organiser la disponibilité

Le tuteur ou le maître d'apprentissage doivent disposer du temps nécessaire pour assurer leurs missions d'encadrement. Celles-ci doivent donc être prises en compte dans leur charge de travail.

7 Définir les missions

Le tuteur ou le maître d'apprentissage sont chargés de différentes missions, parmi lesquelles :

- Accompagner le salarié en cours d'apprentissage ou de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- L'aider, l'informer et le guider,
- Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles,
- Participer à l'évaluation de la formation,
- Vérifier périodiquement avec le CFA ou l'organisme de formation que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Bon à savoir

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le Fafiec peut accorder une aide au titre de l'exercice des fonctions tutorales, majorée lorsque le bénéficiaire fait partie des publics prioritaire ou lorsque le tuteur est âgé d'au moins 45 ans (cf. critères de prise en charge en vigueur).

8 En pratique

Après avoir désigné le tuteur ou le maître d'apprentissage, il faut :

- L'informer précisément des missions qui lui sont confiées,
- Lui remettre tout document et renseignement utiles (sur le fonctionnement de l'entreprise, l'organisme de formation ou le CFA, le salarié concerné...),
- Organiser son planning de travail,
- L'impliquer dans l'élaboration du parcours d'apprentissage ou de professionnalisation du salarié suivi.

Au maître d'apprentissage ou au tuteur de :

- Présenter l'entreprise (organisation, valeurs, clients...) au salarié qui vient d'être recruté,
- Décrire le poste sur lequel l'intéressé est affecté et planifier son activité,
- Montrer et expliquer les gestes professionnels,
- Faire régulièrement le point avec le salarié sur ses acquis, ses difficultés...
- Maintenir le lien avec l'organisme de formation ou le CFA, l'informer de la progression du salarié, des problèmes rencontrés...
- Participer à l'évaluation des compétences acquises
- ...

9 Valoriser le tuteur et le maître d'apprentissage

Être tuteur ou maître d'apprentissage peut être valorisé par l'obtention d'une certification relative aux compétences du maître d'apprentissage/tuteur.

En parallèle, un salarié qui exerce la mission de maître d'apprentissage pendant au moins 6 mois par an bénéficiera d'un abondement supplémentaire de 240 € sur son Compte Personnel de Formation (CPF), via son Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

À télécharger

- **Fiche 15a** « le contrat de professionnalisation »
- **Fiche 16a** « Reconversion ou promotion par alternance »
- **Fiche 17** « le contrat d'apprentissage »
- **Fiche 31** « l'intervention financière du Fafiec »
- Site internet : fafiec.fr rubrique « Actions collectives » domaine « Management »

“ En direct du terrain

Un cabinet conseil embauche en contrat de professionnalisation un jeune pour le former au métier d'assistant d'études.

Pour l'aider à obtenir sa qualification et à bien s'intégrer dans l'entreprise, l'employeur désigne, avec son accord, un chargé d'études expérimenté. Sa mission : permettre au jeune de transposer les connaissances acquises en organisme de formation, analyser avec lui ses méthodes de travail et ses réalisations, le guider sur les moyens de s'adapter à l'entreprise, de développer son autonomie...

Dans cette optique, le tuteur détermine avec l'employeur les objectifs à atteindre (travaux à effectuer, connaissances à acquérir...), planifie les étapes de la découverte du métier, programme les temps d'échanges avec le jeune afin d'identifier les difficultés rencontrées, les progrès réalisés, les domaines maîtrisés...

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, il est obligatoire de désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur. Il veille à l'adéquation des activités confiées avec la formation suivie, accueille et guide le salarié.
- Le choix du maître d'apprentissage ou du tuteur doit porter sur un salarié qualifié, expérimenté et volontaire. L'employeur peut également assurer cette fonction d'encadrement.
- Mettre en place le tutorat, c'est augmenter les chances de réussite de l'apprentissage, et de la professionnalisation, développer, enrichir et valoriser les compétences du salarié désigné, et bénéficier de l'aide du Fafiec.