

TUTEUR ET MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Désigné parmi les salariés volontaires et expérimentés de l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage assure une mission essentielle d'accueil et d'accompagnement des salariés en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, action de reconversion ou de promotion par alternance dite Pro-A), en lien avec l'organisme de formation, le CFA ou l'UFA. Cet accompagnement permet au salarié de maîtriser rapidement les savoir-faire, savoir-être et pratiques professionnelles dont l'entreprise a besoin.

ÇA VOUS CONCERNE

ENTREPRISES CONCERNÉES

Pour chaque contrat en alternance accueilli au sein de l'entreprise, vous devez désigner au sein de vos effectifs :

- un tuteur (pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en Pro-A) ;
- un maître d'apprentissage (pour les salariés en contrat d'apprentissage) chargé d'accompagner l'alternant.

Toutes les entreprises de droit privé établies ou domiciliées en France (métropole et DOM) quels que soient leur effectif, l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition sont concernées.

CONDITIONS DE DÉSIGNATION ET D'EXERCICE DU TUTEUR

Il doit être volontaire.

Il doit également justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou d'une action de Pro-A.



LE SAVIEZ-VOUS ?

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions requises ou lorsque les tuteurs exercent simultanément leurs fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.



À noter !

Dans les groupements d'employeurs, en cas de recours à l'intérim ou dans les Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), un double tutorat doit être mis en place, la fonction tutorale est assurée par un tuteur dans chacune des deux entreprises employeur et utilisatrice.

Les conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification ne s'appliquent pas à ce tuteur dans l'entreprise employeur.

**TUTEUR ET MAÎTRE
 D'APPRENTISSAGE**
**CONDITIONS DE DÉSIGNATION
 ET D'EXERCICE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**

Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont en principe déterminées par convention ou accord collectif de branche ainsi que la reconnaissance de la fonction tutorale.

À défaut de dispositions conventionnelles, le maître d'apprentissage doit :

- détenir un diplôme ou un titre professionnel relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification professionnelle visée ;
- ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification professionnelle préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut encadrer jusqu'à 2 apprentis (plus un redoublant). Par ailleurs, le tuteur peut suivre simultanément 3 salariés (2 si le tuteur est l'employeur) en contrat de professionnalisation ou apprentissage ou bénéficiant de Pro.

VOS AVANTAGES

- Transmettre à l'alternant un savoir-faire, une pratique, un métier.
- Donner à l'alternant toutes les chances de réussir son intégration dans l'entreprise.
- Anticiper les départs à la retraite en organisant la transmission du savoir-faire indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et à sa pérennité.
- Valoriser l'expérience de vos collaborateurs expérimentés qui exerceront la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.


À noter !

Pour l'alternant, cet accompagnement lui permettra de s'intégrer rapidement dans son poste, son service et son entreprise et d'acquérir plus facilement les compétences requises.


LE SAVIEZ-VOUS ?

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés avec désignation d'un maître d'apprentissage référent. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Elle peut aussi être exercée par le conjoint collaborateur de l'employeur, sous réserve qu'il remplisse les conditions de compétence professionnelle exigées.

PASSEZ À L'ACTION

MISSIONS DU TUTEUR ET DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié.
- Organiser son activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
- Veiller au respect de son emploi du temps ainsi que de la répartition entre formation théorique en CFA/organisme de formation et formation pratique en entreprise.
- Assurer la liaison avec l'organisme, le Centre de formation des apprentis (CFA), l'Unité de formation par l'apprentissage (UFA) ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du salarié à l'extérieur de l'entreprise.
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.



À savoir!

Dans le cadre d'une mise à disposition par un groupement d'employeurs (une entreprise de travail temporaire - ETT ou une structure de l'insertion par l'activité économique - SIAE), les missions du tuteur se répartissent entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise employeur.

Dans l'entreprise utilisatrice, les missions du tuteur pendant les périodes de mise à disposition sont les suivantes :

- *accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;*
- *organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;*
- *veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.*

Dans l'entreprise employeur, les missions dévolues à ce tuteur sont les suivantes :

- *assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;*
- *participer à l'évaluation du suivi de la formation.*

Il les assure en liaison avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le rôle du tuteur externe, intervenant extérieur à l'entreprise, peut aller jusqu'à l'accompagnement des publics cités ci-dessous, en leur apportant son soutien sur des questions hors activité professionnelle mais qui conditionnent la réussite de leur insertion : logement, santé, transports, garde d'enfants...

- Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du CT ;
- Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Être tuteur ou maître d'apprentissage ne s'improvise pas ! Pour accomplir sa mission efficacement, il peut d'abord se former pour acquérir plusieurs compétences essentielles :

- participer à la conception du plan de professionnalisation ;
- intégrer le salarié à son environnement professionnel ;
- transmettre ses compétences professionnelles en situation de travail ;
- suivre la progression des acquis.



À noter!

C'est en octroyant suffisamment de temps au tuteur ou au maître d'apprentissage que l'employeur lui permettra d'exercer sa fonction dans de bonnes conditions.

**TUTEUR ET MAÎTRE
 D'APPRENTISSAGE**

FINANCEMENTS

L'employeur doit veiller à ce que le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer sa mission et de suivre la formation de l'alternant (évolution du contenu et des diplômes).

FORMATION DU TUTEUR OU DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'OPCO EP finance la formation du tuteur ou du maître d'apprentissage (salarié ou employeur) sur la base d'un forfait horaire plafonné à 15 € pour une durée maximale de 40 heures (maximum de 600 €).

PRISE EN CHARGE DE LA FONCTION TUTORALE

L'OPCO EP peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation uniquement.

Une indemnité forfaitaire plafonnée à 230 € par mois et par salarié tutoré peut être versée pendant une durée maximale de 6 mois par l'OPCO à l'entreprise.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 % (345 €) si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou s'il accompagne, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation uniquement, une personne dont la situation avant la signature du contrat est demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an, un jeune de moins de 26 ans peu qualifié, un bénéficiaire d'un minimum social ou un bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.



À noter !

Pour vérifier si ce financement s'applique à votre branche professionnelle, consultez :
opcoep.fr/faire-une-demande-de-financement



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé.

Les accords de branche sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée.

Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords (toujours plus favorables au salarié que les textes légaux et réglementaires), consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle**.



- Votre conseiller OPCO EP
- Notre assistance juridique en ligne sur question-formation.com
- Le portail officiel de l'alternance alternance.emploi.gouv.fr