

- Désigner un tuteur dans l'entreprise : un élément clé du processus de professionnalisation.
- Recourir au tutorat externe : pour lever les difficultés sociales propres à freiner une bonne intégration professionnelle.
- Stagiaire, nouveau salarié, salarié en formation : le tutorat peut bénéficier à tous. Les aides financières sont, quant à elles, ouvertes au tutorat mis en place dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.

À QUOI ÇA SERT ?

- À la fois guide et accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation, le tuteur contribue à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles à l'occasion de la mise en situation professionnelle du salarié suivi.
- Lorsqu'il est externe – c'est-à-dire assuré par une personne extérieure à l'entreprise – le tutorat favorise l'insertion sociale des personnes en difficulté.

COMMENT FAIRE ?

Choisir le tuteur chargé d'accompagner la professionnalisation du bénéficiaire du dispositif parmi les salariés qualifiés et volontaires. Le former à ses fonctions tutorales afin de renforcer l'efficacité de sa mission.

1. Tuteur interne : qui désigner ?

Chargé de l'accompagnement professionnel du salarié, le tuteur interne peut être l'employeur ou être choisi parmi les salariés de l'entreprise.

Conseils à suivre :

- ➔ choisir un collaborateur volontaire et expérimenté avec une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (respecter les conditions de qualification et d'expérience fixées par la loi ou votre branche) ;
- ➔ veiller à sa disponibilité ! Un même tuteur ne peut s'occuper que de 2 salariés (3 dans certaines branches) en contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation.

2. Définissez bien ses missions !

- ➔ Réussir l'intégration du nouveau salarié : préparer sa venue, l'accueillir, l'informer et le guider.
- ➔ Rendre le salarié opérationnel rapidement : transmettre les savoir-faire et la culture de l'entreprise.
- ➔ Ajuster le parcours de formation : évaluer la progression.
- ➔ Assurer le lien entre l'entreprise et l'organisme de formation.

3. Pourquoi est-il essentiel de former le tuteur interne ?

Un tuteur formé est une clé de réussite de l'intégration d'un nouveau salarié. L'accompagnement personnalisé par un tuteur permet de diminuer le risque de rupture anticipée du contrat de travail et de favoriser l'obtention du diplôme préparé. Encouragé, suivi et informé, le nouveau salarié est davantage impliqué. Accueillir, accompagner, intégrer, motiver, transmettre, responsabiliser... être tuteur ne s'improvise pas.

Une formation courte est indispensable pour acquérir les méthodes et outils adaptés au tutorat :

- ➔ élaborer un parcours d'intégration ;
- ➔ s'initier aux techniques de la formation et de l'évolution ;
- ➔ créer des outils de suivi...

La formation du tuteur et les dépenses liées à l'exercice de sa fonction bénéficient de prises en charge de la part d'Intergros. Pour connaître les modalités, contactez votre délégation régionale Intergros

À consulter en ligne les Formations clés en main sur www.mesformations.intergros.com.

La formation de tuteur est gratuite pour les entreprises de moins de 50 salariés ; pour les autres entreprises, des tarifs préférentiels s'appliquent.

4. Et le tuteur externe ?

Le tuteur externe assure l'accompagnement social de certains titulaires de contrat de professionnalisation :

- ➔ jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue,
- ➔ titulaires de minima sociaux (Revenu de Solidarité Active - RSA - Allocation de Solidarité Spécifique - ASS - Allocation aux Adultes Handicapés - AAH),
- ➔ personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (contrat initiative emploi dans le secteur marchand et contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand, y compris en emploi d'avenir),
- ➔ personnes suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation,
- ➔ personnes n'ayant pas exercé d'activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Le tuteur externe peut être désigné par Pôle emploi, la mission locale, ou un organisme d'insertion assurant le suivi du bénéficiaire.

Sa mission ? Traiter les questions ne concernant pas directement l'entreprise mais qui sont déterminantes pour le salarié : transport, logement, santé, garde d'enfants... Intergros peut prendre en charge les dépenses liées au tutorat externe.

Plus d'information : contactez votre délégation régionale Intergros.

Des outils, pour la mise en application

📄 **OUTIL** • Carnet de bord du tuteur

De la documentation, pour en savoir plus...

📄 Brochure d'information sur le tutorat