



**Cahier des charges à destination des organismes
de formation
des tuteurs en entreprises**

Contrats et périodes de Professionnalisation

Sommaire

I. L'importance du développement de la fonction tutorale dans les contrats et périodes professionnalisation.....	3
II. Les principes fondamentaux et modalités de la formation des tuteurs	4
III. Les fonctions du tuteur	5
IV. Le référentiel de la fonction tutorale	6
V. Développer la mise en œuvre de véritables compétences tutorales	7
VI. Financement et conventionnement.....	8
VII. Modalités d'étude des propositions	8
VIII. Délai de dépôt des dossiers et calendrier.....	9
IX. Quelques chiffres pour l'année 2008	10

I. L'importance du développement de la fonction Tutorale dans les contrats et périodes de professionnalisation

Si la réforme de la formation reconnaît globalement au tutorat un rôle majeur, de nature "à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle", cela se vérifie tout particulièrement dans le cadre des nouveaux dispositifs de développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi ou de certains salariés de l'entreprise.

Le tutorat y revêt une importance particulière pour les principales raisons suivantes :

- Ces dispositifs mettent l'accent sur l'importance des **formations en situation de travail**, associées aux enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans les organismes de formation (externes ou internes à l'entreprise quand celle-ci dispose d'un service de formation structuré). **Il ne s'agit plus seulement de qualifier¹ mais également de "professionnaliser" c'est-à-dire de renforcer l'insertion ou la réinsertion professionnelle durable des personnes en parcours de professionnalisation.**
- L'accent est mis sur la **personnalisation des parcours**, c'est-à-dire sur la capacité à flexibiliser les durées de formation et à déterminer le bon "chaînage" des séquences de formation (dans l'entreprise, en organisme de formation...) **en fonction des connaissances et des compétences des bénéficiaires.**
- Enfin, la professionnalisation prévoit la possibilité de confier à l'organisme de formation (ou au service de formation de l'entreprise) une mission, complémentaire à son action de formation, d'accompagnement et/ou d'évaluation. Ces missions doivent être clairement distinguées du tutorat. Assurées par l'organisme de formation (externe ou interne) elles visent à :
 - Évaluer en continu les impacts de la formation.
 - Accompagner l'ingénierie du parcours de personnalisation de la formation ainsi que l'apprenant (projet professionnel, intégration...).

Dans une actualité politique marquée par des débats et des négociations concernant la sécurisation des parcours professionnels, la réforme de la formation professionnelle, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le maintien dans l'emploi des seniors...la question du tutorat a toute sa place.

En effet, les publics qui reprennent pied dans la vie professionnelle après de longues périodes de difficultés sociales et humaines, doivent être accompagnés.

Si jusqu'à maintenant l'accompagnement tutoral, financé sur les fonds de la professionnalisation, concernait uniquement les personnes salariées de l'entreprise qui accueille le salarié en alternance, la CPNAA du 26 janvier 2009 évoque désormais la possibilité d'un accompagnement externe pour permettre notamment aux personnes, publics fragilisés d'être accompagnés.

Par ailleurs, dans le cadre des périodes ou des contrats, il est souhaitable de renforcer le tutorat interne, d'autant plus que le versement de la mission tutorale va être conditionner au suivi d'une formation du tuteur désigné pour la première fois.

Ces éléments, très novateurs, incitent à donner au tutorat une importance primordiale dans la gestion des parcours de professionnalisation. Le tuteur se voit confier une part déterminante de la réussite de la professionnalisation. Son rôle dans le parcours de professionnalisation est à la fois opérationnel (il participe directement au processus de professionnalisation en transmettant des compétences en situation de travail) et fonctionnel (il assure la bonne coordination des acteurs et des missions qui concourent à la réussite du parcours de professionnalisation).

AGEFOS PME, premier OPCA interprofessionnel (près de 8 contrats sur 10 sont financés par AGEFOS PME Guadeloupe), a depuis 1995 mis à disposition de ses entreprises adhérentes un dispositif de formation ouverte de tuteurs afin de faciliter la formation des personnes assurant cette fonction.

Aujourd'hui, pour étoffer le potentiel de l'offre d'accompagnement et d'instrumentation des tuteurs, AGEFOS PME souhaite mettre à la disposition des entreprises un panel de consultants confirmés à même de répondre aux besoins d'accompagnement qui devraient se développer avec l'élargissement potentiel du public évoqué plus haut, et dans le prolongement du plan de relance de l'emploi des jeunes initié par le gouvernement.

¹ Par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue par les CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

II. Les principes fondamentaux et modalités de la formation des tuteurs

Les principes de formation des tuteurs ont déjà été formalisés par AGEFOS PME dans le cadre de son dispositif de formation ouverte, dès 1995. **Ces principes restent plus que jamais d'actualité et doivent même être renforcés et enrichis.**

Ces principes sont les suivants :

a. La formation de tuteurs est une formation ouverte.

Cela signifie que la formation fait alterner des regroupements collectifs de tuteur, des séquences d'accompagnement individualisé et des actions de suivi à distance, par la voie de l'Internet notamment. Cette succession de différents temps pédagogiques compose **un parcours d'appui technique au tuteur**, dans la durée, pendant l'accomplissement de sa fonction tutorale. Le formateur doit se considérer comme un facilitateur de la mise œuvre d'une fonction tutorale effective : il répond aux questions spécifiques posées par le tuteur et adapte en permanence sa réponse formative **au contexte de l'entreprise comme à celui du parcours de professionnalisation**. Il incite le tuteur à identifier les freins qui entravent le déroulement de sa fonction tutorale et l'aide à trouver des réponses pour réduire ces freins.

b. La formation de tuteurs est une formation individualisée.

Avant la formation, le formateur dispose **d'un outil de positionnement du tuteur**. Cet outil lui permet d'adapter sa formation aux besoins du tuteur **et à son niveau de connaissance ou de pratique de la fonction tutorale**.

c. La formation de tuteurs est une formation outillée.

Le tuteur dispose d'un outil fourni par AGEFOS PME : "Les Tableaux de bord du tuteur". Cet outil lui permet de s'engager dans un processus **d'autoformation accompagnée**.

Les Tableaux de bord du Tuteur permettent au tuteur de distinguer les différents domaines d'activités de sa fonction et d'organiser sa "conduite de projet" tutorial.

Les outils lui permettent également de construire son **plan de professionnalisation en situation de travail** et d'évaluer les impacts de ce plan de professionnalisation. Il constitue également au regard des dernières obligations imposées aux entreprises, un élément de nature à assurer la traçabilité du suivi tutorial réalisé en entreprise.

d. La formation vise à faire du tuteur un acteur à part entière du parcours de professionnalisation, à parité d'estime avec l'organisme de formation.

Pour répondre aux objectifs des contrats et périodes de professionnalisation, le tuteur doit s'affirmer plus que jamais comme " la clé de voûte" du parcours de professionnalisation.

Il est à la fois acteur de professionnalisation et garant que l'ensemble du parcours répond bien

Dans l'esprit de la démarche qui a toujours guidé AGEFOS PME en matière de formations de tuteurs, il appartient aux organismes de formation tutorale de proposer les méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs de la formation des tuteurs.

Les Organismes de formation pourront être regroupés en plateformes territoriales d'échange et de capitalisation.

La formation est une formation ouverte et individualisée qui prévoit d'alterner :

■ Des regroupements collectifs de tuteurs.

Ces derniers ont pour objectifs de présenter aux tuteurs les domaines d'activité de la fonction tutorale ainsi que les outils rassemblés dans les "Tableaux de Bord du tuteur" qui lui permettront de pratiquer concrètement sa mission, en l'adaptant au contexte spécifique de la situation professionnelle visée par le parcours de professionnalisation. Les regroupements doivent également favoriser la mutualisation des tuteurs et les échanges de pratiques.

■ Des séquences individualisées en entreprise.

D'une durée moyenne d'une demie journée, les séquences en entreprise pourront se dérouler, dans certains cas, en présence du salarié en professionnalisation et de l'organisme de formation. Ces visites ont pour objectif de permettre au tuteur d'être accompagné dans la réalisation des phases les plus essentielles de sa mission : la définition d'un protocole d'intégration professionnelle, la construction d'un plan de professionnalisation en situation de travail, la mobilisation de compétences de transmission de savoirs faire, l'évaluation des acquis professionnels du salarié, la coordination des acteurs du parcours de professionnalisation.

■ Des appels téléphoniques de suivi et/ou des échanges par mail.

D'une durée variable selon les situations, ce suivi a pour objectifs de faciliter l'exercice effectif des compétences tutorales et de répondre aux questions pratiques posées par chaque tuteur

III. Les fonctions du tuteur

Pour répondre aux objectifs de la professionnalisation, **les fonctions du tuteur doivent évoluer et se développer.**

AGEFOS PME a conduit un travail d'analyse méthodologique qui a permis d'identifier **cinq domaines d'activités du tutorat de professionnalisation** : chacun de ces domaines d'activité vise une **finalité particulière.**

La formation de tuteurs doit permettre d'explicitier chacun de ces domaines d'activité et d'outiller le tuteur pour **qu'il puisse adapter chaque domaine d'activité à la situation spécifique de son entreprise.**

Les cinq domaines d'activité de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation sont les suivants :

Domaines d'activités	Finalités
Domaines d'activités N°1 Participation à la conception du parcours de professionnalisation et adaptation à la situation de la personne	Participer à la définition des enjeux et des objectifs du parcours de professionnalisation du salarié
Domaines d'activités N°2 Intégration du salarié à son nouvel environnement professionnel	Créer les conditions d'une intégration professionnelle réussie dans l'entreprise ou dans la nouvelle équipe de travail
Domaines d'activités N°3 Transmission de compétences professionnelles en situation de travail	Permettre au salarié de conjuguer qualification et professionnalisation et d'accéder à une véritable "formation en situation de travail"
Domaines d'activités N°4 Coordination des acteurs du parcours de professionnalisation	Garantir la cohérence interne du parcours de professionnalisation
Domaines d'activités N°5 Participation à l'évaluation des acquis du parcours de professionnalisation	Favoriser le développement d'une évaluation participative entre les acteurs du parcours de professionnalisation

IV. Le référentiel de la fonction tutorale

Chacun des cinq domaines d'activités du tuteur a été décliné par AGEFOS PME en :

Domaine d'activités



⇒ Groupes d'activités

⇒ Activités correspondantes

⇒ Compétences correspondantes

⇒ Ressources utiles.

Groupes d'activités	Activités correspondantes	Compétences correspondantes	Ressources utiles
Sous ensemble cohérent d'activités présentant un objectif commun	Actions réalisées par le tuteur qui permettent de rendre effectif l'exercice de la fonction tutorale	Ensemble des savoirs et savoirs faire que le tuteur doit mobiliser pour exercer ses activités tutorales.	Outils et autres ressources mobilisés par le tuteur pour exercer ses fonctions (Tableaux de Bord du Tuteur)

Cette décomposition analytique a été rassemblée dans un document intitulé :

Le référentiel "activités - compétences – ressources" de la fonction tutorale

Ce document constitue le document de référence qui doit permettre au formateur de tuteurs de bâtir son programme de formation ouverte en privilégiant les aspects les plus adaptés à la situation de l'entreprise et aux besoins du tuteur.

Le référentiel "activités – compétences - ressources" est annexé au présent cahier des charges.

V. Développer la mise en œuvre de véritables compétences tutorales

L'objectif principal d'AGEFOS PME consiste à **permettre le développement de compétences tutorales effectivement pratiquées.**

Pour cela il convient de situer la formation des tuteurs **dans le cadre d'un dispositif plus global visant à mieux reconnaître la fonction tutorale** et à lui permettre de se déployer, dans toute son étendue, selon les contextes et besoins des entreprises et des situations professionnelles.

A. Mieux reconnaître la fonction tutorale et les compétences spécifiques qu'elle requiert.

La réussite de la professionnalisation dépend, pour une large part, de la capacité à mobiliser des compétences tutorales, **pendant tout le parcours de professionnalisation.**

La formation des tuteurs doit donc contribuer à renforcer la fonction tutorale, de façon à :

- 1 Permettre l'exercice de pratiques tutorales effectives.
- 2 Viser à **mieux reconnaître la fonction tutorale comme élément indispensable à la réussite des parcours de professionnalisation.**

Pour que le tuteur, qui est un salarié de l'entreprise, puisse jouer pleinement son rôle dans le parcours de professionnalisation encore faut-il qu'il dispose d'une **légitimité incontestée**, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis du salarié en professionnalisation et de l'organisme de formation.

La reconnaissance de la formation suivie par le tuteur - et davantage encore la reconnaissance du rôle joué par le tuteur - constituent ainsi des éléments forts de motivation et de stimulation de "vocations tutorales".

B. Inscrire la démarche de formation des tuteurs dans un objectif de développement de la qualité des parcours de professionnalisation et de reconnaissance des compétences tutorales.

Que le tuteur choisisse ou non de s'inscrire dans une démarche de certification des compétences qu'il a exercées, la formation des tuteurs devra dans tous les cas :

- Favoriser, pendant le parcours de formation du tuteur, **le recueil de preuves extraites des situations tutorales effectivement pratiquées** : mise en œuvre de protocoles d'accueil et d'intégration, plan de professionnalisation en situation de travail, fiches évaluatives des progressions professionnelles des salariés en professionnalisation, tableau de coordination des acteurs agissant dans le cadre du parcours de professionnalisation etc.
- Mettre en place une véritable démarche de **suivi - accompagnement** de façon à ce que le tuteur soit en capacité d'exercer de réelles compétences (susceptibles d'être prouvées) **et non de simples potentialités ou intentions qui évidemment ne peuvent faire l'objet d'aucune certification.**

Les Tableaux de Bord du Tuteur se trouveront ainsi investis d'un **double rôle** : outre leur rôle d'auto - formation du tuteur, les outils pourront également servir de support à une démarche d'identification des compétences tutorales mises en œuvre **pouvant aboutir, soit à l'obtention d'un certificat de compétences, soit à toute autre forme de valorisation ou de validation des compétences tutorales (évolution professionnelle du tuteur, VAE...).**

Ainsi une validation du parcours du tuteur dans le cadre du CCE est envisagé avec la CCI de Pointe-à-Pitre.

VI. Financement et conventionnement

L'AGEFOS PME GUADELOUPE intervient conformément aux dispositions légales et réglementaires, article D. 6325-23 D. 6325-24 dans le financement de la professionnalisation.

Ainsi, la durée de la formation tutorale est plafonnée à 40 heures et le coût horaire/stagiaire de prise en charge est de 15 € HT.

VII. Modalités d'étude des propositions

L'AGEFOS PME Guadeloupe intervient en qualité d'acheteur de formation pour le compte de ses adhérents.

Une attention particulière sera portée sur la qualification, l'expérience des formateurs et sur l'adéquation de la pédagogie, de l'approche méthodologique, mises en œuvre avec la population concernée et les problématiques d'entreprise.

Sa bonne connaissance des leviers de l'apprentissage en milieu professionnel, doit permettre au prestataire retenu de bien faire la distinction entre des apports transversaux et les besoins particuliers propres à chaque tuteur.

Vos propositions d'intervention devront faire état également des éléments suivants :

- Les moyens mis en oeuvre pour assurer la prestation
- Qualification du ou des consultant(s), CV...
- Toute expérience et référence pouvant apporter des renseignements sur leur capacité à conduire la mission
- La méthodologie proposée, architecture de la démarche, outils pédagogiques et outils d'évaluation
- Calendrier
- Budget détaillé
- Situation vis à vis de vos obligations fiscales et sociales

Par ailleurs, toute sous-traitance devra être clairement stipulée. Il conviendra dès lors de préciser le rôle exact du maître d'œuvre et de son sous-traitant.

Cette liste n'étant pas limitative, l'organisme de conseil pourra joindre à son dossier tout élément constituant pour lui, un avantage concurrentiel par rapport aux propositions émanant d'autres centres de formation.

VIII. Délai de dépôt des dossiers et calendrier

Les propositions doivent parvenir à l'AGEFOS-PME Guadeloupe, en deux exemplaires, sous format papier, au plus tard le **21 Août 2009**, à :

AGEFOS PME GUADELOUPE

Immeuble ARNO SONS
ZAC. DE Houëlbourg Sud II
97122 BAIE-MAHAULT

www.agefos-pme.com

et par mail, à l'adresse d'un Conseiller AGEFOS PME Guadeloupe :

Patricia ABATUCI : pabatuci@agefos-pme.com

Delphine ETIENNE : detienne@agefos-pme.com

Les actions d'accompagnement des tuteurs pourront démarrer dès le mois de septembre 2009, à partir des listes fournies par AGEFOS PME.

IX. Quelques chiffres pour l'année 2008

Les données AGEFOS PME Guadeloupe de l'année 2008 font apparaître les points suivants :

Nombre total de contrats enregistrés : 698

Nombre d'entreprises concernées : 695

Ce sont les TPE qui embauchent le plus...

60,31 % des entreprises ont moins de 10 salariés

39,69 % des entreprises ont 10 salariés et plus

- 586 contrats désignent un tuteur soit 84 %
- Coût moyen : 6 800 €
- Durée moyenne : 18 mois

Personnes recrutées :

- 356 hommes, soit 51 %
- 342 femmes soit 49 %
- Age moyen : 22 ans (21 ans pour les hommes, 22 pour les femmes)
- 520 contrats conclus pour des salariés de – 26 ans soit 92 %

Répartition par secteur d'activité de l'employeur :

- Commerce : 318,84 soit 45,68 %
- Industrie : 58,77 soit 8,42 %
- Services : 301,95 soit 43,26 %
- Autres : 18,43 soit 2,64 %

Niveaux d'entrée en contrat pro.

niveaux	hommes	%	femmes	%	Total	%
1 (>= Bac +3)	11	52 %	10	48 %	21	2,96 %
2 (Bac + 2)	22	40 %	33	60 %	55	7,84 %
3 (Bac pro. Bac techno.)	58	14 %	111	66 %	169	24,08 %
4 (Bac gral)	76	35 %	141	65 %	217	31,12 %
5 (BEP, CAP)	63	44 %	81	56 %	144	20,68 %
6 (Brevet)	22	53 %	19	47%	41	5,94 %
7 (CFP)	1	33 %	1	67 %	2	0,34 %
8 (Aucun diplôme)	25	51 %	24	49%	49	7,04 %
TOTAL	278		420		698	100 %

Annexes au cahier des charges :

- Référentiel "activités –compétences – ressources"