

**1**

# **Notions et définitions**



# 1 Qu'est-ce que le tutorat ?

Le tutorat est la transmission de compétences par une personne expérimentée, le « tuteur » à un apprenant le « tutoré », pendant une période limitée dans le temps.

Selon Jean-Jacques Boru et Christian Leborgne (1992), le tutorat se définit comme « *un dispositif de formation intégré au travail, c'est-à-dire qui s'opère en situation professionnelle... dont l'objectif n'est pas la formation mais la production* ».

Alain Meignant (2009) considère que l'on parle de tutorat quand « *un apprenant est mis en doublure, de façon plus ou moins permanente, avec un professionnel compétent, qui se centre sur le transfert de ses propres compétences* ».

Considéré comme une composante de l'alternance, le tutorat s'intègre aussi dans des dispositifs autonomes de formation.

Des formations en présentiel et/ou en e-learning peuvent compléter les apports pratiques du tutorat.

Le tutorat doit :

- ▶ Accompagner un tutoré pendant une période définie dans le temps par une personne expérimentée.
- ▶ Acquérir des compétences en s'appuyant sur un parcours de formation et des objectifs définis à l'avance.
- ▶ Compléter des savoirs académiques par de la mise en situation réelle et concrète.
- ▶ Utiliser les situations de travail pour acquérir et valider les compétences nécessaires à la tenue d'un poste ciblé.
- ▶ Évaluer les acquis de l'apprenant au « fil de l'eau ».
- ▶ Valider ou non un projet d'évolution professionnelle.

Chez Quick, des restaurants dédiés à la formation de collaborateurs en situation d'évolution professionnelle sont mis en place. Ils permettent aux tutorés d'apprendre en situation réelle en étant accompagné par un tuteur et son équipe certifiés par le service qualité et les ressources humaines de Quick France.

## 2 Qu'est-ce qu'un tuteur en entreprise ?

Reconnu comme expert dans son métier, le tuteur d'entreprise est en charge de transmettre son expérience professionnelle à un ou plusieurs tutorés appelés aussi apprenants.

Pour Guy Le Boterf (2000), le tuteur est « *un professionnel chevronné sachant travailler "à cerveau ouvert" et "à cœur ouvert"* ».

Maître d'apprentissage (dans le cadre du contrat d'apprentissage), parrain, marraine, référent ou moniteur(trice) ou encore *team leader* sont des termes aussi utilisés dans le langage courant pour désigner la personne en charge de la transmission des savoirs.

En cas d'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre d'un contrat aidé (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), les critères de sélection de ce dernier sont précisés par la loi.

Le référentiel du certificat de compétences « tuteur » délivré par les CCI et AFNOR Certification définit six points :

- ▶ Maîtriser son métier avec expertise.
- ▶ Intégrer et accueillir le salarié.
- ▶ Organiser et planifier le parcours d'acquisition des compétences du salarié.
- ▶ Accompagner et transmettre les connaissances, les savoir-faire, savoir agir et la culture d'entreprise.
- ▶ Suivre et évaluer la progression professionnelle de l'apprenant.
- ▶ Entretenir et organiser les relations avec les acteurs concernés par le parcours de l'apprenant (centre de formation interne ou externe, hiérarchie...).

À la Banque Palatine, une « fiche tuteur », reprenant les missions, les savoir-faire clés, savoirs et savoir être spécifiques au tutorat, permet de reconnaître et d'évaluer les compétences développées par le tuteur, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation.

### 3 Qu'est-ce qu'une équipe tutorale ?

Pour le tuteur, accompagner un apprenant demande de disposer de temps et d'une expertise dans un certain nombre de domaines.

Pour répondre à cette problématique, certaines entreprises ont mis en place des équipes tutorales.

Leur rôle consiste à :

- ▶ Construire une équipe de tuteurs avec un tuteur référent chargé de faire le lien et la coordination entre les différents acteurs.
- ▶ Organiser le parcours de formation du tuteur en définissant le rôle et les missions de chaque membre de l'équipe.
- ▶ Expliquer à l'apprenant le rôle de l'équipe tutorale et la contribution de chacun dans son apprentissage.
- ▶ Partager les rôles et la transmission des savoirs entre les membres de l'équipe tutorale en fonction de leur disponibilité et leur niveau d'expertise.
- ▶ Faire des points régulièrement sur l'acquisition des compétences du tuteur.
- ▶ Se concerter et trouver une solution partagée en cas de situation difficile.
- ▶ Valider collectivement la période d'apprentissage.

---

*Dans l'article R. 6223-23, le Code du travail spécifie que « lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis ».*

---

## 4 *Quels sont les différents profils de tutorés ?*

---

Considérer que l'apprentissage s'adresse uniquement aux jeunes de 16 à 26 ans souhaitant obtenir un diplôme par la voie de l'alternance est un peu réducteur.

Formalisé ou non, obligatoire ou non, sanctionné par un titre ou non, le tutorat s'adresse aux nouveaux entrants, mais aussi aux collaborateurs en poste :

- ▶ Évoluant dans leur propre filière professionnelle, par exemple, un responsable de rayon en grande distribution envisage de devenir responsable de secteur.
- ▶ Changeant de métier, par exemple, le responsable de rayon aspire à devenir chargé de logistique.
- ▶ Développant une nouvelle compétence en restant au même poste, par exemple, le responsable de rayon élargit son périmètre d'intervention en apprenant la « théâtralisation du point de vente ».
- ▶ Ayant besoin d'une réactualisation de leurs connaissances après une absence de longue durée (retour de congé de maladie, maternité, parental...).

En fonction de leur profil, les attentes et les besoins des tutorés sont de :

- ▶ De réussir leur projet professionnel grâce à un accompagnement personnalisé.
- ▶ D'acquérir des savoirs pratiques en milieu professionnel.
- ▶ De développer leur employabilité.

À la Banque Palatine, le tutorat accompagne trois catégories de population : nouveaux entrants sur un poste (recrutement selon tout type de contrat, mobilité professionnelle...), salariés de retour après une absence de longue durée (congés de maternité et parentaux, maladie, congé création d'entreprise...) et personnes en contrat d'alternance.

## 5 Qu'est-ce que l'alternance ?

L'alternance est un parcours de formation articulant des périodes de formation en entreprise pour l'apprentissage des savoir-faire et des périodes en centre de formation pour l'acquisition de la théorie.

L'action de formation doit permettre l'obtention d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ou encore une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Trois acteurs interviennent dans le dispositif :

- ▶ L'entreprise d'accueil en charge de la formation pratique.
- ▶ Le centre de formation.
- ▶ L'alternant ou son représentant légal en cas de mineur.

L'alternance s'organise autour de trois dispositifs :

- ▶ Le contrat d'apprentissage.
- ▶ Le contrat de professionnalisation.
- ▶ La période de professionnalisation.

Dans le Groupe Schneider Electric France, 10 % des postes ouverts à l'externe sont pourvus par des jeunes issus d'une formation suivie par contrat d'alternant au sein du Groupe (Accord relatif à l'alternance du 11 avril 2013).





**2**

**Contrats  
et aspects réglementaires**

