



LE KIT ALTERNANCE

La Région Centre-Val de Loire se mobilise pour favoriser l'accès à la formation et à la qualification comme priorité majeure de la formation professionnelle. Pour cela, elle structure sur le territoire régional un réseau de développeurs de l'apprentissage – alternance au service des entreprises.

Le développeur exerce auprès des entreprises **une mission de promotion, d'information et de recensement des besoins en formation**, relevant du champ de l'alternance : apprentissage – contrat de professionnalisation.

Afin de mieux comprendre l'alternance : son intérêt, les contrats possibles, les aides financières aux employeurs... les développeurs ont élaboré ce Kit pour vous accompagner dans cette démarche.



> L'INTÉRÊT DE L'ALTERNANCE



> LA FONCTION TUTORALE



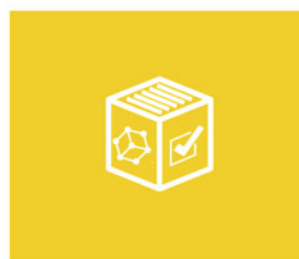
> LES CONTRATS & RÉMUNÉRATIONS



> LES AIDES



> L'ALTERNANCE & L'HANDICAP



> LA GRILLE D'ÉVALUATION

NOS PARTENAIRES





TÉMOIGNAGE

"Une formation de 2 jours, ça vous change un tuteur, j'y ai gagné en confiance, en efficacité, j'ai trouvé mes marques, mon premier alternant a pu en profiter, et d'ailleurs il est encore avec nous... Cela fait plaisir de se dire qu'on a été utile."

Yanis, Chef d'atelier

Fonction tutorale

Missions d'un tuteur / maître d'apprentissage

Pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :

- Participer éventuellement au recrutement du futur apprenti-stagiaire ;
- Être en liaison avec l'organisme de formation ;
- Accueillir l'apprenti-stagiaire, l'intégrer (adaptation à l'environnement professionnel), l'informer, et l'accompagner ;
- Veiller au respect du temps de travail de l'alternant ;
- Veiller à l'adéquation des missions / projets avec le référentiel de la qualification ou du diplôme préparé ;
- Aider à l'élaboration du projet professionnel ;
- Transmettre ses pratiques professionnelles, ses savoir-faire ;
- Informer et gérer les situations relationnelles (conflits) ;
- Suivre et évaluer par étape l'apprenti-stagiaire dans l'apprentissage du métier (savoir-faire et aptitudes) ;
- Participer à la préparation du diplôme ou de la certification.

Intérêt pour le tuteur :

- Valoriser son savoir-faire ;
- Diversifier ses activités ;
- Développer des compétences managériales, relationnelles et pédagogiques.



Finalité :

- Contribuer à l'acquisition par l'apprenti-stagiaire dans l'entreprise, des compétences correspondantes à la qualification recherchée.

Conditions

Conditions : déterminées par convention ou accord collectif de branche, à défaut par voie réglementaire

Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5C20DCDA5EF8EEC92AEF5E4428B3F949.tplgfr25s_3?cidTexte=JORFTEXT000037808900&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000037808652

1. Être majeur, offrir toutes les garanties de moralité, avoir des compétences pédagogiques et professionnelles pour permettre la formation de l'apprenti
2. Être un salarié de l'entreprise
3. Être désigné au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage / il peut s'agir du chef d'entreprise
4. Encadrer au maximum 2 apprentis, +1 dont la formation serait prolongée en cas d'échec à l'examen
5. Deux alternatives (Art. R6223-22 du Code du travail) (idem dans la fonction publique):
 - 5.1 Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti contre 2 ans aujourd'hui ; OU
 - 5.2. Justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, contre 3 ans aujourd'hui.

NB : Les stages et les périodes de formation effectuées en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de cette durée d'expérience.



Obligation de l'employeur :

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage/tuteur bénéficie de formations qui lui permettent :

- D'exercer correctement sa mission;
- De suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Reconnaissance

Création d'une certification (titre ou diplôme inscrit au RNCP) :

Valoriser la fonction de maître d'apprentissage ou tuteur, accessible via une formation ou par la VAE (en justifiant la formation d'au moins 3 apprentis ayant obtenu leur diplôme ou titre).

Le CEC – Compte d'Engagement Citoyen :

- L'activité de maître d'apprentissage ou tuteur fait partie des activités bénévoles ou de volontariat recensées par le CEC, permettant d'acquérir des heures inscrites (?20h) sur le CPF (Compte Personnel de Formation) à raison de l'exercice de cette activité ; soit des droits spécifiques en euros inscrits CEC
- Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites dans la limite d'un plafond de 60h
- But : faciliter la reconnaissance des compétences acquises à travers cette activité, notamment dans le cadre du financement de la VAE ou du bilan de compétences

Prise en charge

Les prises en charge par les OPCO pour un maître d'apprentissage / tuteur sont communes entre un contrat de professionnalisation et un contrat d'apprentissage.

Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=F4A5F9980D33C501568A5EE9463DF25F.tplgfr3>



5s_1?cidTexte=JORFTEXT000037884288&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO
NT000037882338

Entreprise de -11 salariés :

Prise en charge de l'action de formation au tutorat (Art. L6332-14 du Code du travail) :

- Prise en charge pour chaque salarié de l'action de formation en qualité de tuteur / ou maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation);
- Prise en charge pour le chef d'entreprise de l'action de formation en qualité de tuteur / ou maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation);
- Limitée à 15€/h de formation dans la limite de 40h comprenant les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Toute entreprise :

Prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction (Art. D. du Code du travail 6332-92 et Art. D. 6332-93) :

- 230€/mois par salarié pour une durée de 6 mois maximum, pour l'exercice de la fonction de tuteur pour un contrat de professionnalisation. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat :
 - est âgée de 45 ans ou plus
 - Ou accompagne une des personnes suivantes :
 - => personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - => demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an à pôle emploi ;
 - => personne bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés;
 - => personne ayant bénéficié d'un contrat conclu dans le cadre des politiques de l'emploi.
- 230€/mois par apprenti pour une durée maximale de 12 mois pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage pour un contrat d'apprentissage

Attitude à adopter



Établir le cadre et les limites

- Donner des consignes, des repères : limites, normes, lois ;
- Conseiller ;
- Émettre des recommandations ;
- Contrôler ;
- Montrer l'exemple.

Encourager et épauler

- Aider ;
- Soutenir ;
- Réconforter ;
- Se montrer disponible ;
- Répondre aux demandes ;
- Se montrer compréhensif ;
- Accepter les erreurs ;
- Sécuriser.

Faire réfléchir

- Questionner ;
- Informer ;
- Fixer les objectifs ;
- Écouter ;
- Chercher à comprendre ;
- Reformuler ;
- Être objectif ;
- Faire le point ;
- Émettre des propositions concrètes.

Dynamiser

- Manifester son enthousiasme et ses émotions ;
- Être spontané, expressif ;
- Stimuler.



Erreurs à éviter

Être trop autoritaire

- Interrompre et couper la parole ;
- Imposer son point de vue, sans prendre en considération les opinions de l'autre ;
- Tout contrôler ;
- Exiger un niveau trop élevé.

Être surprotecteur

- Effectuer des tâches à la place de l'autre ;
- Se montrer paternaliste / maternaliste ;
- Oublier l'objectif principal : l'équilibre entre la formation de la personne et les nécessités du poste de travail ;
- Faire du favoritisme.

Contact

un développeur à votre service

Nom :

Prénom :

Structure : Tél :

E-mail :



LE KIT ALTERNANCE

www.kitalternance-centre-valdeloire.fr



www.etoile.regioncentre-valdeloire.fr

NOS PARTENAIRES

