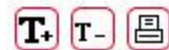


EMPLOI



Les nouveaux défis du tutorat

mercredi 14 décembre 2011 14:59

75 - Paris Alors que l'apprentissage est, plus que jamais, placé au coeur de l'emploi des jeunes, la formation et la place des tuteurs dans le dispositif sont devenues stratégiques. De nouveaux outils se mettent en place, de nouvelles pistes s'imposent.



Le rôle des CFA dans l'accompagnement des maîtres d'apprentissage s'est renforcé.

Considéré comme un enjeu fort de la lutte contre le chômage des jeunes, l'apprentissage a fait l'objet d'une grande réforme lancée en mars 2011. Avec, à la clé, des objectifs ambitieux : les alternants devront passer de 600 000 à 800 000 en 2015. Dans ce contexte volontariste, les professionnels de la restauration se sont engagés à créer 20 000 contrats d'apprentissage supplémentaires en signant l'avenant au contrat d'avenir en avril 2011. Dans ce secteur, traditionnellement ouvert à l'alternance, l'apprentissage répond aussi à des besoins importants en main-d'oeuvre. Mais pour être efficace, le dispositif a besoin de se structurer et de s'adapter à une nouvelle génération de jeunes, dont les exigences et la relation au travail ont profondément évolué ces dix dernières années. Le taux de rupture dans la restauration est, en effet, supérieur à la moyenne (plus de 35 % contre 25 % au niveau national). Conscient des spécificités de ces métiers, le Gouvernement avait demandé au chef étoilé **Régis Marcon** de lui remettre un rapport, ce qui fut fait en février 2010. Dans son livre blanc sur l'alternance, le triple étoilé de Saint-Bonnet-le-Froid (43) préconise une trentaine d'actions dont beaucoup autour du tuteur. Pierre angulaire de l'alternance, le maître d'apprentissage doit en effet bénéficier d'une reconnaissance et d'une formation essentielles à la réussite de sa mission. Les acteurs du secteur (CFA, restaurateurs, organismes de formation et le Fafih) se mobilisent et ouvrent des pistes.

Investir dans la formation des tuteurs

Tout le monde s'accorde sur la nécessité de former les tuteurs. Le livre blanc invite même à en faire une obligation. Aujourd'hui, la plupart des grands groupes de restauration proposent des modules. Ainsi, chez les Frères Blanc, les 80 maîtres d'apprentissage suivent les deux jours de formation tutorale des chambres de commerce et d'industries. De son côté, le centre de formation interne du Groupe Flo dispense trois jours de formation à ses quelque 500 tuteurs (alternants et stagiaires). Les formations se structurent. *"Nous proposons aux salariés des formations qui permettent d'être reconnus comme tuteurs accrédités CQP. En 2011, 2 000 tuteurs auront ainsi été formés soit une hausse de 200 % par rapport à l'année dernière"*, déclare **Michel Geiser**, directeur du Fafih. L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) vient de publier une brochure sur la fonction tutorale (voir encadré). Les chambres de commerce et d'industrie ont, de leur côté, mis en place des modules ouvrant à un certificat de compétences en entreprises (CCE) mais aussi des offres plus souples d'une journée de sensibilisation dédiées aux tuteurs qui doivent prendre leurs nouvelles fonctions. À Paris, ce sont ainsi une centaine de tuteurs qui suivent le cursus du CCE chaque année.

Mais il reste un obstacle de taille à ces efforts. *"99 % de ces offres échappent aux indépendants. Ces derniers ont des contraintes fortes et c'est à nous d'aller vers eux"*, préconise **Annick Fortin**, directrice du CFA de la CCIP, pour qui la relation du CFA et de l'entreprise est au coeur de l'accompagnement des tuteurs.

Renforcer les liens entre CFA et les tuteurs

À l'école Grégoire Ferrandi, qui forme chaque année 780 apprentis avec l'aide de 650 maîtres d'apprentissage, on travaille sur cet axe. *"Nos enseignants connaissent tous les tuteurs, échangent avec eux très souvent par téléphone et visitent les entreprises une à deux fois par an"*, affirme **Odile Tanguy**, directrice adjointe de l'école. Outil de liaison privilégié, le cahier d'alternance a évolué vers un support pédagogique qui permet de suivre la montée en compétences de l'apprenti. Le carnet électronique est, de son côté, en projet. Une des difficultés récurrentes réside dans l'accueil des jeunes. *"Les jeunes sont différents aujourd'hui. Les professionnels ont du mal à communiquer. Il faut les aider à mieux se comprendre"*, note Annick Fortin. Le jeune a besoin d'être reconnu et de savoir ce que l'on attend de lui. Enfin, une tendance se confirme dans les CFA : l'importance du contrôle continu, qui implique davantage le tuteur dans la démarche pédagogique à travers les examens réalisés en entreprise.

Favoriser la reconnaissance du tuteur

Une des clés d'une mission tutorale réussie réside dans la reconnaissance du rôle de ces accompagnateurs. Et si la formation constitue une bonne piste, d'autres moyens existent pour valoriser cette fonction au sein de l'entreprise. Si le tutorat se fait sur la base du volontariat, il implique pour le salarié un véritable investissement. Or, *"rares sont les entreprises qui offrent des primes ou intègrent ces compétences dans l'évolution de carrière du tuteur"*, note Annick Fortin. Précurseur, le groupe Flo a mis en place, depuis l'année dernière, une prime de 500 € pour la première année de formation. Par ailleurs, le groupe cherche à valoriser les compétences développées par le tuteur. *"Le tutorat peut être l'occasion de responsabiliser petit à petit un collaborateur que l'on souhaite faire monter en compétence"*, précise **Catherine Augereau**, directrice emploi & formation du Groupe Flo. Le maître d'apprentissage est, pour beaucoup de jeunes, leur premier contact avec l'entreprise. Véritable pierre angulaire de l'alternance il devrait, à l'avenir, être mieux formé, mieux informé et trouver sa place au sein de la stratégie RH de l'entreprise.

Un cadre législatif assoupli

Afin de permettre à un plus grand nombre d'employeurs de recourir à l'apprentissage, un décret, publié au *Journal officiel* du 27 octobre 2011, prévoit une réduction de la durée minimale d'expérience requise pour exercer la fonction de maître d'apprentissage. La personne titulaire d'un titre ou diplôme de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti doit désormais justifier d'une expérience professionnelle de deux années. Les personnes possédant au moins trois années d'expérience professionnelle peuvent être désignées maîtres d'apprentissage si elles ont recueilli l'avis favorable du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) ou si elles disposent d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

De nouvelles aides

Le Fafih a travaillé avec les partenaires sociaux pour mettre en place un dispositif de soutien à la formation tutorale. Un dépliant, publié cette année, en présente les grandes lignes. Parmi elles, de nouvelles aides. L'OPCA finance ainsi les coûts liés à la formation de tuteur à hauteur de 15 € de l'heure sur 40 heures maximum et à hauteur de 30 € de l'heure sur une durée de 20 heures si la formation est labellisée par le réseau du Fafih. Enfin, une autre tranche d'aide concerne l'exercice de la fonction tutorale des contrats de professionnalisation dont l'objectif est un CQP, à hauteur de 230 € par mois si le tuteur est accrédité et de 80 € si le tuteur ne l'est pas.