

Le tutorat est souvent présenté comme un passage de témoin intergénérationnel. Son intérêt est certain, pour les employeurs et les salariés qui en bénéficient. Mais est-il autant intéressant qu'il devrait l'être... pour tous ?

VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE.

Lorsqu'un salarié arrive en entreprise, il a besoin d'en connaître le fonctionnement, au-delà de sa simple mission. À ses côtés, un tuteur permet d'endiguer son sentiment d'isolement, il lui transmet naturellement la culture d'entreprise ; cela l'aidera donc aussi à être opérationnel plus rapidement.

Le tutorat est bel et bien un outil de sécurisation des recrutements. Mais il reste le parent pauvre des dispositifs de formations. Seulement 2,5 % du budget global de professionnalisation de la branche des IEG y furent consacrés en 2015...

L'implication du tuteur ne doit-elle pas être dûment récompensée sous forme de NR hors contingent ? voire même, par une prime supplémentaire en cas d'obtention du diplôme par le « tutoré » ?

Le manque de reconnaissance des compétences dispensées et acquises par les tuteurs rend d'autant plus injuste cette carence en matière de rémunération. Si les tuteurs contribuent à former apprentis et alternants, l'entreprise ne semble plus vouloir les recruter ; quel gâchis !

Bien sûr, l'objectif de la mission de tutorat est de faire en sorte que l'apprenti obtienne son diplôme. Mais elle se trouverait davantage valorisée en se concluant par l'embauche de l'alternant ou de l'apprenti.

Ne devrions-nous pas envisager l'embauche des « tutorés » obtenant leur diplôme ?



Le tutorat participe aussi de plus en plus à l'accompagnement d'intérimaires, de jeunes embauchés, ou bien encore de salariés nouvellement mutés. Mais dès lors que l'on ne se trouve pas dans le cadre réglementaire de « l'apprentissage », celui-ci n'est pas reconnu, n'est pas valorisé...

N'y aurait-il pas un intérêt à élargir la définition officielle du tuteur à tous les types d'accompagnement pédagogique vers une professionnalisation, vers une optimisation des compétences ?

Aujourd'hui, l'accord de branche ne donne droit au tuteur qu'à un simple abondement de 15 h sur son CPF (Compte Personnel de Formation).

L'absence de reconnaissance de la fonction « tutorale » est d'autant moins compréhensible que le tuteur verra son rôle de formateur pris en compte lors de son évaluation annuelle.

Ne serait-il pas juste que les employeurs s'engagent réellement sur une adaptation de la charge de travail des tuteurs et qu'un temps défini soit dédié à l'exécution de cette mission ?

69 % des tuteurs ont entre 25 et 44 ans ”

Nos entreprises sont en cours de renégociation de leurs accords concernant la formation professionnelle. Pour que le rôle des tuteurs ne soit pas réduit à du simple coaching par les directions, faites entendre votre voix.

N'hésitez à nous faire remonter vos observations ou souhaits concernant ce sujet via vos représentants FO ou à l'adresse suivante : polexpertise@fnem-fo.org