

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

IDCC : 1411. – **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)
(16^e édition. – Juillet 2004)

AVENANT DU 12 JANVIER 2006
RELATIF AU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
DE « TUTEUR EN ENTREPRISE »

NOR : *ASET0650676M*
IDCC : 1411

Entre :

La GPFO ;
L'UNAMA ;
L'UNIFA,

D'une part, et

La FNCB-CFDT,

D'autre part,

Conformément :

- à l'accord du 5 octobre 1988 instituant la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles ;
- à l'article 8.1.8 de l'accord du 6 octobre 2004 sur le développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement,

Les membres de la CPNE, réunis le 12 janvier 2006, décident la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « tuteur en entreprise » pour la fabrication de l'ameublement.

PRÉSENTATION DU CQP

PRÉAMBULE

Les signataires de l'accord du 6 octobre 2004 sur le « Développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement » ont convenu de promouvoir la fonction tutorale, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation qui ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, l'accord du 6 octobre 2004 a été complété par la signature d'annexes suite aux travaux confiés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNE) par :

- une « Charte de la fonction tutorale » (annexe I de l'accord) ;
- la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de « tuteur en entreprise » validé le 12 janvier 2006.

Objectifs

En application de l'accord professionnel du 6 octobre 2004 et ses annexes, la formation a pour but de permettre au tuteur de clarifier son rôle et de faciliter l'acquisition ou le développement de ses capacités pédagogiques et managériales.

A l'issue de la formation, le tuteur sera capable :

- de mettre en œuvre les documents et capacités pédagogiques permettant d'intégrer, de former et d'accompagner le stagiaire ;
- de communiquer de manière constructive avec les acteurs internes et externes en relation avec le stagiaire ;
- d'analyser sa pratique tutorale et de contribuer à la valorisation de cette fonction dans son entreprise.

Contenu

Module 1 : auto-évaluer ses compétences dans la fonction tutorale.

Module 2 : élaborer un plan de transfert des compétences.

Module 3 : accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise.

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences.

Module 5 : mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise.

Public

Tout salarié expérimenté, notamment les seniors, ayant une bonne connaissance des métiers, qui accompagne la formation d'une autre personne à un emploi.

Prérequis

De niveau V ou plus.

Avoir été choisi de préférence sur la base du volontariat et en fonction de sa qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Disposer de capacités relationnelles, pédagogiques, managériales et 2 ans minimum d'expérience dans l'emploi.

Méthodes pédagogiques

Les méthodes pédagogiques privilégiées seront principalement des méthodes actives, participatives et expositives, favorisant la confrontation et les échanges de pratique :

- méthode active en groupe, en sous-groupe et travaux individuels à partir des acquis des personnes à former ;
- méthode expérimentale permettant aux stagiaires la création d'outils qu'ils utiliseront au sein de leurs entreprises dans l'exercice de leur mission de tuteur.

Durée et rythme

Durée globale de la formation : 35 heures (31 heures de formation et 4 heures d'évaluation).

Les 5 jours de formation en centre seront répartis à raison de 2 jours consécutifs en début de formation puis 3 jours non consécutifs (espacés d'environ 2 semaines).

Ce rythme permettra aux stagiaires d'expérimenter dans leurs entreprises les outils et méthodes élaborés en formation, d'échanger sur leurs pratiques et d'envisager des actions correctives.

Un temps d'échange individuel ou collectif permettra au formateur d'accompagner les stagiaires et éventuellement de modifier le rythme ou le contenu de certaines séquences.

L'évaluation se fera par un jury.

Evaluation

Evaluation finale par le jury portant sur :

- la production écrite par chaque stagiaire :
 - d'un livret interne de suivi ;
 - sa pratique tutorale dans l'entreprise ;
- la présentation orale de ces documents ;
- l'entretien avec le jury sur les actes professionnels mis en œuvre dans le cadre de la fonction tutorale.

Validation

Un certificat de qualification professionnelle sera décerné par le jury.

Attestation de fin de stage.

Finalités du dispositif

Ce dispositif devra permettre aux stagiaires de développer de nouvelles compétences managériales, pédagogiques et organisationnelles, qui seront ensuite validées par un certificat de qualification professionnelle.

Quant à l'entreprise, elle bénéficiera d'une compétence en matière de transmission du savoir-faire et éventuellement de l'uniformité des démarches qui seront mises en place par ses différents tuteurs et pourra ainsi favoriser une synergie des différents acteurs et de « l'équipe tutorale ».

Les apprenants bénéficieront de la « professionnalisation » de leurs tuteurs et contribueront eux aussi par leurs échanges à l'amélioration de la fonction tutorale dans l'entreprise.

GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

Tuteur

Définition AFNOR NF - X50 - 750 Terminologie.

Employé de l'entreprise chargé d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation afin de faciliter son intégration dans l'entreprise. Le tuteur est choisi dans l'entreprise compte tenu de son niveau de compétences. Il est chargé de la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par la personne en formation, de compétences professionnelles.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le tuteur est le maître d'apprentissage. (Depuis le 1^{er} juillet 1972, son activité est soumise à autorisation.)

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisi, au sein de l'entreprise, un tuteur en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Tutorat

Fonction permettant d'associer, pour une période donnée, une personne confirmée d'un domaine de compétence donné et une personne débutante du même domaine.

Au-delà de la relation du tuteur avec l'apprenant, le tutorat assure à l'entreprise l'accueil et la formation de ceux qu'elle désire intégrer.

LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET LEURS ENJEUX

Le tuteur (en application de l'accord du 6 octobre 2004 et ses annexes) doit :

- concilier les impératifs de production de l'entreprise avec ceux exigés par sa fonction tutorale (gestion du temps, productivité...) ;
- être reconnu dans chacun de ses rôles par l'entreprise, l'apprenant et l'organisme de formation ;
- réussir une analyse objective de son métier et de ses pratiques professionnelles ;
- mobiliser ses collègues, son environnement (personnel et professionnel) ;

- enrichir son expérience et sa fonction en développant de nouvelles compétences en pédagogie et management ;
- faire valoir ces nouvelles compétences (CQP).

L'entreprise doit :

- adapter les formés à sa culture, ses règles et ses modes de fonctionnement ;
- pérenniser ses savoir-faire et sa culture professionnelle ;
- professionnaliser son personnel ;
- soutenir l'évolution professionnelle et la mobilité interne de son personnel (motivation du personnel) ;
- anticiper ses besoins en ressources professionnelles ;
- recruter de manière plus efficace ;
- démontrer qu'elle n'est pas seulement un lieu de production mais aussi un lieu de formation ;
- rentabiliser l'investissement tuteur : à court terme en faisant produire l'apprenant, à moyen et long terme en améliorant la qualification de son personnel et en fidélisant ses salariés.

L'apprenant doit :

- avoir un référent pour découvrir et intégrer une entreprise ainsi que pour compléter sa formation en se confrontant au monde du travail ;
- valoriser son intégration dans l'entreprise par l'intermédiaire de son tuteur dans le but d'être embauché ;
- faire reconnaître ses compétences par le tuteur ;
- bénéficier d'un soutien pour apprendre un métier tout en contribuant à la production dans l'entreprise ;
- être accompagné pour respecter les règles d'organisation et de fonctionnement des deux structures (entreprise et organisme de formation) ;

L'organisme de formation doit :

- accroître l'efficacité pédagogique de la formation par l'alternance qui permet un meilleur ancrage dans les réalités professionnelles ;
- mettre en adéquation les situations d'apprentissage théoriques et la réalité professionnelle ;
- proposer des programmes de formation diplômantes ou qualifiantes adaptés aux besoins des entreprises et des salariés ;
- former des professionnels reconnus sur le marché du travail ;
- pérenniser ses formations ;
- créer et développer un réseau relationnel privilégié au sein de l'entreprise à des fins pédagogiques (assistance, suivi), commerciales et techniques.

LES RÔLES DÉVOLUS AU TUTEUR

Rôle du tuteur vis-à-vis de l'apprenant :

- il l'accueille au sein de l'entreprise
- il organise son travail :
 - définition des objectifs à atteindre ;
 - définition des activités ;
 - aide à la planification du travail ;
 - apport des connaissances et compétences nécessaires ;

- il identifie les difficultés et recherche les causes ;
- il le conseille dans la mise en œuvre des tâches à effectuer ;
- il le tient informé de l'évolution des progrès réalisés.

Rôle du tuteur vis-à-vis de l'organisme de formation :

- il informe les formateurs sur l'évolution des compétences de l'apprenant et suggère des domaines à traiter ;
- il s'informe auprès des formateurs de la progression de l'apprenant et des résultats obtenus ;
- il indique à l'apprenant et à l'organisme de formation à l'aide d'un document de liaison les observations constatées ;
- il participe aux évaluations et aux jurys ;
- il participe aux réunions d'information organisées par le centre de formation (ex. : conseil de perfectionnement) et suggère des améliorations du dispositif d'apprentissage.

RÉFÉRENTIEL DU CQP TUTEUR

Légendes et mode d'utilisation du référentiel

Module 1 : évaluer ses compétences pour la fonction tutorale.

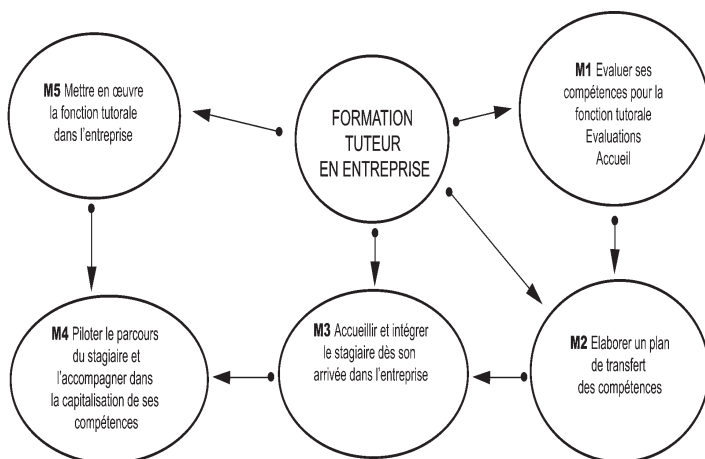
Module 2 : élaborer un plan de transfert des compétences.

Module 3 : accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise.

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences.

Module 5 : mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise.

Schéma de l'action



Charte de progression pédagogique

Module 1 : évaluer ses compétences pour la fonction tutorale

SÉQUENCE	COMPÉTENCES VISÉES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)
	Accueil et présentation.	
S1	Caractériser la fonction tutorale.	C1 – Elaborer le schéma de la fonction tutorale dans l'entreprise. C2 – Définir les 3 dimensions de la fonction tutorale.
S2	Etablir un partenariat constructif entre les différents acteurs.	C1 – Connaître les modalités des contrats d'alternance. C2 – Valider les documents de liaison entre l'entreprise et le centre de formation. C3 – Mettre en adéquation le programme de formation interne avec les exigences du référentiel de formation.
S3	Effectuer son autositionnement.	C1 – Evaluer ses points forts et ses axes d'amélioration.

Module 2 : élaborer un plan de transfert des compétences

SÉQUENCE	COMPÉTENCES VISÉES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)
S1	Identifier les savoir-faire à transmettre.	C1 – Analyser un métier ou un poste de travail. C2 – Décrire les tâches que l'apprenant doit réaliser.
S2	Concevoir un plan de formation interne.	C1 – Formaliser les objectifs pédagogiques et les modalités d'évaluation. C2 – Proposer un planning, une progression pédagogique.

Module 3 : accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise

SÉQUENCE	COMPÉTENCES VISÉES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)
S1	Prévoir et organiser l'intégration du stagiaire.	C1 – Recenser les acteurs et les actions à mener pour accueillir le stagiaire. C2 – Préparer l'entretien d'accueil. C3 – Elaborer un programme de visite de l'entreprise.

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences

SÉQUENCE	COMPÉTENCES VISÉES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)
S1	Préparer des séances d'apprentissage.	C1 – Connaître les outils de communication facilitant la compréhension. C2 – Motiver le stagiaire. C3 – Organiser les étapes de transmission des savoirs; savoir-faire, savoir être.
S2	Elaborer une démarche d'accompagnement et de reconnaissance des acquis du stagiaire et animer des périodes de transmission des savoir-faire.	C1 – Accompagner et guider l'apprenant tout au long de son parcours. C2 – Transmettre les connaissances et compétences nécessaires à l'exécution des tâches demandées. C3 – Valoriser les acquis de l'apprenant.

Module 5 : mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise

SÉQUENCE	COMPÉTENCES VISÉES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)
S1	Consolider ses acquis.	C1 – Construire le livret interne de suivi du stagiaire.
S2	Analyser sa pratique tutorale.	C1 – Etablir une grille des domaines de compétences du tuteur. C2 – Restituer des situations vécues. C3 – Analyser les situations vécues et envisager des actions correctives. C4 – Prévoir les évolutions de la pratique tutorale dans l'entreprise.

Evaluation et validation par le jury.

Scénario pédagogique de la formation de tuteur en entreprise

Module 1 : évaluer ses compétences pour la fonction tutorale

Objectifs globaux visés par le module : à l'issue de ce module, le stagiaire devra être capable :

- de prendre en compte les principaux acteurs et les liens (internes et externes) intervenant dans la fonction tutorale ;
- de se positionner dans sa fonction de tuteur.

Progression pédagogique

SÉQUENCE	COMPÉTENCES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S1	Caractériser la fonction tutorale et examiner ses représentations.	Présentation des participants. Du formateur. C1 – Elaborer le schéma de la fonction tutorale dans l'entreprise. C2 – Définir les 3 dimensions de la fonction tutorale.	Objectifs. Règles. Attentes. Définitions : – tuteur ; – fonction tutorale ; – Objectif ; – mission ; – interactions. Historique de l'émergence du tutorat dans l'entreprise. Définition d'une capacité, d'une compétence, d'un savoir-faire, d'un savoir et d'une tâche.

SÉQUENCE	COMPÉTENCES. (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S2	Etablir un partenariat constructif entre les différents acteurs.	<p>C1 – Connaître les particularités du contrat de formation en alternance.</p> <p>C2 – Valider les documents de liaison entre l'entreprise et le centre de formation.</p> <p>C3 – Mettre en adéquation le programme de formation interne et le référentiel de formation.</p>	<p>Les clauses du contrat de professionnalisation et d'apprentissage. La gestion de l'alternance.</p> <p>Le carnet de liaison. Le programme pédagogique.</p> <p>Le référentiel de formation. Planning. La progression pédagogique. La compétence. Objectif d'apprentissage théorique et objectif d'apprentissage en entreprise.</p>
S3	Effectuer son auto-positionnement.	C1 – Evaluer ses points forts et ses axes d'amélioration.	Prendre du recul. Représentations. Attentes. Valeurs. Auto-analyse.

Module 2 : élaborer un plan de transfert des compétences

- Objectifs globaux visés par le module : à l'issue de ce module, le stagiaire devra être capable :
- de mettre en œuvre différentes méthodes d'analyse d'un poste de travail et d'identifier les compétences à transmettre ;
 - de concevoir un plan de formation interne en adéquation avec le référentiel de formation de l'apprenant.

Progression pédagogique

SÉQUENCE	COMPÉTENCES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S1	Identifier les savoir-faire à transmettre.	<p>C1 – Analyser un métier ou un poste de travail.</p> <p>C2 – Décrire les tâches que l'apprenant doit réaliser.</p>	<p>Connaître le poste de travail de l'apprenant. La finalité. Le but. Analyser. OQOQCP (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Pourquoi). La synthèse. Savoirs. Savoir-faire. Indicateurs de réussite.</p>
S2	Concevoir un plan de formation interne.	<p>C1 – Formaliser les objectifs pédagogiques et les modalités d'évaluation.</p> <p>C2 – Proposer un planning, une progression pédagogique.</p>	<p>Situation d'apprentissage. Rédiger un objectif. Support/pédag. Personnel/ressour. Modalités d'évaluation. Carte de progression. Durée pour apprendre. Durée pour former.</p>

Module 3 : accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise

Objectifs globaux visés par le module : à l'issue de ce module, le stagiaire devra être capable :
 – d'anticiper l'arrivée et l'intégration du stagiaire en préparant son accueil et en mobilisant son environnement.

Progression pédagogique

SÉQUENCE	COMPÉTENCES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S1	Prévoir et organiser l'intégration du stagiaire.	C1 – Recenser les acteurs et les actions à mener pour accueillir le stagiaire. C2 – Préparer l'entretien d'accueil. C3 – Elaborer un programme de visite de l'entreprise.	Les objectifs de l'accueil pour : – le tuteur ; – le stagiaire. Déroulement d'un entretien. Questions ouvertes. Reformulation. Mettre en place un plan d'action.

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagnement dans la capitalisation de ses compétences

Objectifs globaux visés par le module : à l'issue de ce module, le stagiaire devra être capable :

- de connaître les mécanismes de transmission des connaissances ;
- de mettre en action le processus de motivation de l'apprenant ;
- de mettre en place les procédures de suivi et d'accompagnement du stagiaire dans la capitalisation de ses acquis.

Progression pédagogique

SÉQUENCE	COMPÉTENCES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S1	Préparer des séances d'apprentissage.	C1 – Connaître les outils de communication facilitant la compréhension. C2 – Motiver le stagiaire. C3 – Organiser les étapes de transmission des savoirs, savoir-faire, savoir être.	Emetteur. Récepteur. Verbal. Non verbal. Para verbal. Le concret. Le prisme de perception. Le cadre de référence. Questions et reformulation. La pyramide de Maslow. Management directif, non directif, participatif. Les 10 commandements de la motivation. Assimilation. Déstabilisation. Rééquilibration. Les attitudes envers autrui.

SÉQUENCE	COMPÉTENCES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S2	Elaborer une démarche d'accompagnement et de reconnaissance des acquis du stagiaire et animer des périodes de transmission des savoir-faire.	<p>C1 – Accompagner et guider l'apprenant tout au long de son parcours.</p> <p>C2 – Transmettre les connaissances et compétences nécessaires à l'exécution des tâches demandées.</p> <p>C3. – Valoriser les acquis de l'apprenant.</p>	<p>Définitions : – accompagner ; – guider.</p> <p>Ecoute active. Empathie. Congruence. Questions ouvertes. Reformulation. Silence.</p> <p>Acquis techniques et acquis comportementaux. Les 3 C de Mager.</p>

Module 5 : mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise

- Objectifs globaux visés par le module : à l'issue de ce module, le stagiaire devra être capable :
- de formaliser une démarche de suivi du stagiaire en alternance ;
 - d'analyser et de faire évoluer sa pratique tutorale dans l'entreprise.

Progression pédagogique

SÉQUENCE	COMPÉTENCES (objectifs de formation)	CAPACITÉS À ACQUÉRIR (objectifs pédagogiques)	NOTIONS THÉORIQUES À MAÎTRISER
S1	Consolider ses acquis.	C1 – Construire le livret interne de suivi de l'apprenant.	Synthèse. Analyse. Chronologie.
S2	Analyser sa pratique tutorale.	C1 – Etablir une grille des domaines de compétences du tuteur. C2 – Restituer des situations vécues. C3 – Analyser les situations vécues et envisager des actions correctives. C4 – Prévoir des évolutions de la pratique tutorale dans l'entreprise.	Savoir. Savoir-faire du tuteur. Champ d'action. S'exprimer sur les faits, les opinions, les ressentis. Analyser et s'auto-analyser. Faire un diagnostic avant et postformation. Elaborer un référentiel de bonnes pratiques du tuteur dans son entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Constitution du jury

Le jury est composé :

- d'un professionnel en activité dans une entreprise, ayant ou devant encadrer des apprenants ;
- d'un référent de l'organisme de formation ;
 - la présidence du jury est attribuée au professionnel ;
- dans le cadre du jury, la CPNE sera informée de la date des épreuves, et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

Déroulement des épreuves

Rédaction du dossier de soutenance.

1. Production d'un livret interne de suivi contenant les outils pédagogiques, les supports de communication (interne et externe) ainsi que les outils d'évaluation mis au point et utilisés par le tuteur pendant la phase préparatoire (en amont de l'arrivée du stagiaire) et sur l'ensemble du parcours de formation.

2. Présentation de la démarche adoptée, des difficultés éventuellement rencontrées, des choix effectués et propositions d'évolution.

Le dossier sera remis au jury avant l'épreuve, pour lecture.

Soutenance et présentation orale du dossier et de sa pratique tutorale.

Entretien avec le jury.

Résultats attendus

- établir un partenariat constructif entre les différents acteurs de la fonction tutorale ;
- construire un parcours de formation interne en adéquation avec les exigences du référentiel de formation de l'apprenant et les contraintes de l'entreprise ;
- participer à la transmission des savoirs, des savoir-faire dans sa spécialité et savoir être ;
- contribuer à l'intégration du stagiaire dans l'entreprise ;
- contribuer à l'évaluation et à la capitalisation des acquis du stagiaire ;
- contribuer à l'évolution et au développement de la mission du tuteur dans l'entreprise.

Fait à Paris, le 12 janvier 2006.

(Suivent les signatures.)