

**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF DE TUTORAT
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines, et Sylvie PILLUT, Directrice des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT :
 - Stéphane FABE
 - Valéry RENIAUD
 - Anne-Claude VITALI
- Pour la CFE-CGC :
 - Patrick POTACSEK
 - Laureline RIANDET
 - Caroline TIREL
- Pour la CGT :
 - Eric AUBERIX
 - Gilles SCHERRER
 - Olivier TOMNET
- Pour l'UNSA :
 - Frédéric DELAGE
 - Julien MARTIN
 - Olivier MUSZYNSKI

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

Dans un contexte de croissance importante et rapide des effectifs, l'enjeu de la transmission des savoirs est majeur pour préserver les compétences clés, l'efficacité opérationnelle et l'identité de l'entreprise. Il est donc fondamental de structurer la transmission des savoirs à travers un dispositif de tutorat solide et adapté aux différentes situations. Les tuteurs, y compris les tuteurs d'alternants (maîtres d'apprentissage et tuteurs d'alternants en contrat de professionnalisation), jouent un rôle central dans ce processus : véritables relais de la mémoire collective de l'entreprise, ils permettent aux nouveaux arrivants sur un poste de travail de s'approprier les savoir-faire techniques et les méthodes de travail spécifiques. Leur accompagnement favorise une montée en compétences progressive, un meilleur engagement, ainsi qu'une intégration plus fluide dans les équipes.

Au-delà de l'aspect opérationnel, le tutorat renforce également les liens intergénérationnels et contribue à créer un climat de coopération et de reconnaissance mutuelle au sein de l'entreprise. Pour cela, il est essentiel que le rôle des tuteurs soit défini, reconnu et valorisé. Cela passe par une définition claire de leurs missions, un accompagnement dans leur fonction, et une reconnaissance de leur engagement.

Harmoniser le dispositif de tutorat à l'échelle de l'entreprise permet non seulement d'en garantir l'équité et la qualité, mais aussi de faire du transfert de savoir un véritable levier de performance et de pérennisation des compétences.

Par ailleurs, le présent accord s'inscrit dans la continuité :

- de l'accord du 21 décembre 2005 relatif à l'évolution de carrière des salariés qui avait notamment mis en place un dispositif de reconnaissance des tuteurs d'apprentis (sous contrat d'apprentissage) afin de développer l'insertion des jeunes dans l'entreprise, et la transmission des savoirs en fin de carrière. Cet accord n'est plus applicable depuis le 31 décembre 2023.
- de l'accord du 26 septembre 2007 relatif au tutorat qui élargissait la notion de tutorat ainsi que le versement de la prime afférente aux situations dans lesquelles un salarié était amené à s'investir personnellement pour transmettre son savoir à un nouvel arrivant dans l'entreprise. Cet accord, conclu pour une durée initiale de 3 ans, avait depuis été renouvelé à l'identique à plusieurs reprises, et est arrivé à échéance le 30 juin 2017. Une note unilatérale de l'employeur reprenait les grands principes du tutorat jusqu'au 31 décembre 2023.

Dans ce contexte, les parties sont convenues de refondre les deux accords précités et de définir un dispositif de tutorat unique afin d'y apporter des améliorations et d'harmoniser le dispositif à l'échelle de la société.

Ainsi, cet accord annule et remplace toutes autres dispositions, notes et usages ayant le même objet.

Section 1 : Notions clés du tutorat

Article 1 – Définition du tutorat

Le tutorat se définit comme l'accompagnement, par un tuteur, des nouveaux salariés ou de ceux en évolution. Ce processus vise à transmettre des savoirs, contribuer à l'acquisition de compétences et attitudes nécessaires à la tenue de la fonction (compétences techniques, connaissance de l'organisation et de ses processus, collaboration...). Le tuteur veille à ce que le tutoré acquière progressivement l'assurance et les capacités requises pour exercer son poste et, le cas échéant, pour obtenir les certifications ou habilitations nécessaires. Ce processus correspond à de l'acquisition de compétences en situation de travail.

Pourront être concernés par le présent accord les salariés qui seront amenés, à la demande de leur hiérarchie, à transmettre leur savoir à un nouvel arrivant sur un poste de travail ou à un salarié ayant besoin d'un tuteur pour être autonome sur son poste. La période de tutorat pourra être variable en fonction des besoins et ne s'inscrit pas dans un cadre permanent.

Exemple de situation de tutorat :

- Une transmission individuelle, par un pair, des savoirs techniques opérationnels d'un métier, dans une organisation avec supervision jusqu'à ce que le tutoré puisse tenir son poste de travail et être capable de réaliser les opérations en autonomie.

A contrario, le tutorat ne correspond pas aux situations suivantes (liste non exhaustive) :

- L'accueil et l'accompagnement de nouveaux collègues de façon ponctuelle et informelle (appelé parfois buddy, parrainage manager, mentoring ; cf. définitions précisées en annexe 1) ;
- La formation et l'accompagnement quand ils font partie intégrante de la finalité de l'emploi. Exemples :
 - o Un instructeur n'est pas considéré comme tuteur sauf en cas de tutorat d'un nouvel instructeur ;
 - o Un Black-Belt qui encadre un Green-Belt ou un Master Black-Belt qui encadre un Black-Belt ne relève pas de ce dispositif de tutorat ;
- La période de passation des dossiers lors d'un départ d'un poste avec celui qui vient en remplacement (période de biseau) ;
- L'acquisition de compétences sur un nouvel outil industriel ; exemple : en restant sur le même métier, le salarié est formé sur une nouvelle machine.

Article 2 – Définition, rôle et devoirs du tutoré

Pour rappel, la situation de tutorat implique, pour le tutoré, la découverte d'un nouveau métier/produit qui nécessite d'acquérir de nouvelles compétences / nouveaux savoirs. Le tutoré est une personne devant être accompagnée afin de pouvoir être autonome sur son poste.

Peut être tutoré, sous réserve des conditions de durée du tutorat définies dans l'article 7.1 :

- Un salarié embauché en Contrat à Durée Indéterminée,
- Un salarié embauché en Contrat à Durée Déterminée, y compris contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et doctorants,
- Un salarié en mobilité Groupe ou société,
- Une personne en situation de détachement au sein de l'entreprise,
- Un intérimaire,
- Un stagiaire, accueilli dans le cadre d'une convention de stage.

Pour que le tutorat soit une réussite, le tutoré devra tout au long de son tutorat :

- S'engager pleinement dans son intégration métier ;
- S'approprier le livret de tutorat/livret d'alternance, s'autoévaluer et préparer les points de suivi avec son tuteur ;
- Être acteur de sa montée en compétences, en allant chercher les informations, en questionnant, en demandant du feedback ;
- Formaliser l'acquisition du savoir à travers un livret de tutorat (exemple en annexe 2).

Article 3 – Définition et compétences du tuteur

Est considéré comme « tuteur », un salarié impliqué, dans la transmission du savoir vers le tutoré en y consacrant le temps nécessaire. Le tuteur veille à ce que le tutoré acquière progressivement l'assurance et les capacités requises pour exercer son poste, et, le cas échéant, pour obtenir les certifications ou habilitations nécessaires.

Par ailleurs, il est précisé que le rôle et la mission de tuteur, par nature complémentaire et temporaire, n'ont pas d'incidence sur la classification issue de la nouvelle convention collective de la métallurgie applicable au tuteur.

La mission de tuteur nécessite notamment des compétences techniques et pédagogiques essentielles pour mener à bien sa mission ; il est attendu les points suivants :

- Avoir acquis au moins deux ans d'expérience professionnelle en lien avec le poste de travail / métier (hors cas spécifiques qui pourront faire l'objet de dérogations soumises au DRH Opérationnel de la direction concernée) ;
- Maîtriser son poste de travail, les processus et outils applicatifs à son métier ;
- Être autonome dans l'organisation de ses activités ;
- Être pédagogue, avec des qualités de communication et d'écoute lui permettant de transmettre son savoir en s'adaptant au tutoré ;
- Connaitre, respecter et mettre en œuvre les standards SSE (Santé Sécurité Environnement) et la culture Qualité et SMS (Système de Management de la Sécurité) de l'entreprise.

L'ensemble de ces compétences et prérequis à la mission de tuteur sont définis dans une matrice de compétences (Annexe 3).

Une charte du tuteur sera remise à tout tuteur permettant de lui rappeler son rôle, ses devoirs et les grands principes nécessaires à la bonne réalisation du tutorat. Cette charte sera remise par le manager de proximité au tuteur au plus tard au lancement effectif du tutorat. Cette charte figure en annexe 4 du présent accord.

Section 2 : Modalités de mise en œuvre et d'accompagnement du tutorat

Article 4 - Formalisation et suivi du tutorat

La formalisation et le suivi du tutorat reposent sur un véritable mandat confié au tuteur, qui s'inscrit dans une démarche structurée de transmission des savoirs.

La validité du lancement du programme de tutorat fera l'objet d'une validation par le manager et le responsable RH. Le mandat sera ensuite validé conjointement lors d'un entretien tripartite entre le manager du tuteur, le tuteur et le tutoré, garantissant ainsi une reconnaissance claire de son rôle et de ses responsabilités.

Avant le démarrage effectif du tutorat, une définition précise de la mission, des objectifs pédagogiques et de la durée prévisionnelle du tutorat sera formalisée dans le livret de tutorat. La durée prévisionnelle du tutorat se basera sur des cursus par métier et pourra être adaptée au besoin. Les durées théoriques standards de tutorat seront définies dans une note d'application de l'accord.

Le livret encadre les modalités du tutorat et prévoit la possibilité, si nécessaire, de modifier la désignation du tuteur en cours de parcours. Ce changement peut être décidé par le service RH / manager si l'une des parties (tuteur ou tutoré) considère que la mission ne répond pas aux attentes fixées.

Un bilan de tutorat est organisé en fin de mission afin d'évaluer les acquis du tutoré, le déroulement de l'accompagnement, toujours à l'appui du livret de tutorat.

Par ailleurs, afin que le tuteur puisse pleinement s'investir dans la montée en compétences du tutoré, il est préconisé qu'un tuteur ne tuteure qu'une seule personne sur une même période, sauf cas exceptionnels préalablement justifiés auprès du manager et du DRH Opérationnel et dans la limite de deux tutorés.

Article 5 - Moyens du tuteur

5.1. Formation au rôle de tuteur

Des formations sont proposées aux tuteurs afin de les accompagner dans leur mission et doivent avoir été suivies, dans la mesure du possible, avant le début de la mission de tutorat et au plus tard, dans les 18 mois suivants la signature du présent accord. Ces modules de formation permettent de professionnaliser le rôle de tuteur et d'assurer un accompagnement de qualité. Il existe plusieurs modules de formation, notamment :

- « Exercer le rôle de tuteur de salarié » ;
- « Exercer le rôle de tuteur d'alternants et de stagiaire ».

Dans le cas particulier où le tutoré est en situation de handicap, une sensibilisation au handicap sera proposée au tuteur.

5.2 Temps dédié au rôle de tuteur

Le tutorat nécessite un temps dédié, identifié dans la charge de travail du tuteur. Ce temps, défini avec le manager, permet d'assurer un accompagnement régulier et structuré du tutoré. Il comprend l'accueil, le suivi, les points d'étape et le bilan final. Sa reconnaissance est essentielle pour garantir l'efficacité et la réussite du tutorat.

Par conséquent, durant la période de tutorat, l'organisation du travail du tuteur est ajustée afin de lui permettre de remplir efficacement cette mission d'accompagnement qui est bornée dans le temps.

Les parties conviennent que le temps et l'investissement consacrés au tutorat doivent être pris en compte par le responsable hiérarchique du tuteur à l'occasion de l'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP). Cet échange sera l'occasion de faire un point sur les compétences acquises et/ou à développer dans la mission de tutorat, qui pourront être prises en compte pour l'évolution de carrière de l'intéressé.

Section 3 : Reconnaissance et valorisation du tutorat

Article 6 – Identification et réseau de tuteurs

Afin de valoriser le rôle des tuteurs et d'améliorer l'accompagnement des tutorés, un réseau de tuteurs pourra être mis en place sur chaque site. Ce réseau permettra une meilleure coordination et facilitera les échanges entre pairs.

Une journée annuelle dédiée aux tuteurs sera organisée pour partager les bonnes pratiques, échanger sur les difficultés rencontrées et proposer des pistes d'amélioration du processus du tutorat.

Enfin, des lettres de nomination collectives pourront être mises en place pour officialiser la fonction de tuteur et identifier les différents tuteurs d'un secteur sur une période donnée. Elles seront affichées dans les secteurs opérationnels (exemple : zone QRQC) afin de valoriser l'engagement des tuteurs et renforcer leur reconnaissance au sein des équipes.

Article 7 - Reconnaissance financière du tuteur

Dans une logique de reconnaissance de l'engagement des tuteurs, un dispositif de valorisation financière du tutorat est mis en place. Celui-ci vise à reconnaître l'investissement dans la durée consacrée à l'accompagnement de salariés tutorés.

Il est entendu que le versement de la prime n'est pas conditionné à la réussite du tutoré.

7.1 Eligibilité

Pour que la transmission du savoir donne droit au versement d'une prime de tutorat, l'investissement du tuteur doit être quotidien, significatif et d'une durée minimale de 2 mois.

Par exception, les tuteurs de stagiaire percevront une prime de tutorat dès lors que le stage a une durée de 6 mois ou qu'il s'agit d'un stage de fin d'études avec une durée minimale de 2 mois.

Par ailleurs, la mission de tutorat nécessitant une disponibilité importante pour sa bonne réalisation, les salariés positionnés sur un emploi à partir de H15 ne sont pas éligibles à ce dispositif de prime de tutorat, quel que soit le type de tutoré. De la même manière, les managers de managers ne sont pas éligibles à ce dispositif de prime de tutorat.

7.2 Dispositif de valorisation financière

Reconnaissance financière calculée selon la durée du tutorat, à partir de 2 mois de tutorat :

- Montant de 100 € bruts de base permettant de reconnaître l'implication importante demandée au tuteur en début de tutorat ;
- A ce montant, s'ajoutent 80 € bruts / mois de tutorat.

Exemples :

- Pour 2 mois de tutorat, le montant de la prime sera de 260 € bruts ;
- Pour 3 mois de tutorat, le montant de la prime sera de 340 € bruts ;
- Pour 6 mois de tutorat, le montant de la prime sera de 580 € bruts ;
- Pour 12 mois de tutorat, le montant de la prime sera de 1060 € bruts.

Il est rappelé que le montant de versement de la prime se base sur la durée théorique du tutorat définie dans le livret de tutorat (sur la base des durées théoriques standards définies par note d'application).

Sous réserve d'éligibilité (article 7.1), les tuteurs de stagiaire percevront une prime valorisée sur la moitié de la durée théorique du stage.

Exemple : pour un stage de 6 mois, la prime sera de 340 € bruts.

7.3 Période de versement

La prime de tutorat sera versée en deux fois :

- Un 1^{er} versement de 260 € bruts sera versé à l'issue des deux premiers mois de tutorat ;
- Le solde de la prime sera versé à l'issue du tutorat théorique.

En cas de tutorat supérieur à un an, une prime égale au solde de la prime correspondant à 12 mois sera versée au bout de 12 mois de tutorat, et non en fin de tutorat.

Exemple : pour un contrat d'apprentissage d'une durée de 2 ans, le tuteur recevra un 1^{er} versement de 260 € bruts à l'issue des 2 premiers mois, puis 800 € bruts au terme des 12 mois, puis 960 € bruts à l'issue des deux années de tutorat.

Par ailleurs, sous réserve de faisabilité des outils de gestion de la paie, une échéance complémentaire de versement de la prime pourra être ajoutée en cas de tutorat long. Les modalités seront définies par note d'application.

7.4 Cas particuliers

En cas de travail à temps partiel, la prime du tuteur sera versée au prorata temporis. En cas de tutorat par un tuteur en TPAFC avec cumul de jours en fin de période sur la période de travail à temps plein, celui-ci percevra le montant total de la prime.

En cas de pluralité de tuteurs, la prime sera divisée entre les deux tuteurs. En cas de succession de tuteurs, le 2nd tuteur percevra le solde restant entre le montant total de la prime calculé sur la base de la durée théorique du tutorat et le versement effectué au 1^{er} tuteur.

Exemple : pour 6 mois de tutorat théorique, le premier tuteur réalisant 3 mois de tutorat percevra 340 € bruts ; le 2nd tuteur percevra 580 € - 340 € = 240 € bruts.

Dans le cas exceptionnel de pluralité de tutorats par un même tuteur simultanément, celui-ci ne pourra percevoir qu'une seule prime de tutorat.

En cas de départ du tuteur avant la fin de la période de tutorat, la prime sera versée au prorata temporis, tout en respectant le minimum de 2 mois de tutorat.

En cas d'absence du tuteur supérieure à un mois, la prime ne sera plus versée et un nouveau tuteur prendra en charge la suite du tutorat.

Section 4 – Dispositions générales

Article 8 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société Safran Aircraft Engines, sous réserve d'éligibilité définie dans l'article 7.1.

Article 9 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2025.

Au-delà du 31 août 2029, il cessera de produire tout effet et ne pourra donc se poursuivre comme un accord à durée indéterminée.

Article 10 - Disposition transitoire

Les parties conviennent que les montants de reconnaissance financière applicables avant la date de signature du présent accord et plus favorables pour les salariés concernés continueront de s'appliquer pour les situations de tutorat déjà en cours à la date de signature.

Article 11 – Révision et suivi

En cas de modification de la législation ou des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Si le contexte et/ou des situations particulières le nécessitent, les parties pourront à tout moment se réunir afin d'examiner les conditions d'application du présent accord et, le cas échéant, des solutions pourront être proposées.

Il est également convenu qu'un état d'application du présent accord soit réalisé à l'issue des 12 premiers mois d'application afin de faire un bilan de celui-ci.

Article 12 – Formalités de dépôt et communication

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines. Par ailleurs, dans un objectif partagé de rendre le dispositif de tutorat lisible et accessible aux salariés, des actions de communication seront engagées par la Direction, notamment en mettant à disposition des supports d'information pour les salariés.

Fait à Corbeil, le 16 juin 2025

Pour Safran Aircraft Engines,

Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines

Sylvie PILLUT
Directrice des Relations Sociales

- Pour la CFDT : - Stéphane FABE

- Valéry RENIAUD

- Anne-Claude VITALI

- Pour la CFE-CGC : - Patrick POTACSEK

- Laureline RIANDET

- Caroline TIREL

- Pour la CGT : - Eric AUBERIX

- Gilles SCHERRER

- Olivier TOMNET

- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE

- Julien MARTIN

- Olivier MUSZYNSKI

ANNEXE 1 : Lexique

Buddy :

Personne qui accueille et accompagne un nouveau salarié dans l'équipe de façon ponctuelle permettant d'apporter, dans un rôle informel, la connaissance de l'environnement et des réseaux de travail (badgeage, conciergerie, cantine, CSE...) et faciliter l'intégration dans l'équipe.

Parrainage Manager :

Accompagnement d'un primo-manager ou un primo manager de manager par un autre manager du secteur plus senior dans cette position opérationnelle dans les 6 premiers mois de prise de poste, afin de développer les compétences managériales et le leadership :

- Faciliter la prise en main d'une fonction managériale ;
- Partage d'expérience et des éventuelles difficultés,
- S'approprier les bonnes pratiques/postures managériales.

Mentoring :

Binômes : mentor / mentoré sur une période déterminée (6-10 mois). Le mentor est un manager de managers expérimenté formé, appartenant à un autre métier / direction que le mentoré. Il apporte son expérience, son réseau et ses connaissances de la culture et codes de la société & du Groupe. L'objectif est de développer le talent dans son rôle de leader et l'aider à se développer dans l'autonomie, la confiance en soi et l'embarquement autour d'une vision partagée avec regards croisés Groupe/société.

Le mentor contribue à faire « rayonner » le talent dans l'environnement.

Le mentoring se met en place notamment lors de nouveau challenge à relever ou prise de nouvelle responsabilité.

Parrain MRO (au sens de la réglementation PART 145 (On Job Training)) :

Salariés reconnus par leur hiérarchie comme ayant des compétences de transmission du savoir et déjà autonomes et expérimentés dans leur activité. Ces salariés sont en charge de dispenser une formation pratique sur le lieu de travail, sur les procédés, les pièces afin d'enseigner les compétences spécifiques nécessaires pour le poste. La formation au poste se concentre sur l'acquisition des compétences techniques et procédurales.

A l'issue d'un temps de formation que le parrain juge suffisant, le parrainé, le parrain, le manager et parfois le service Qualité signent la feuille de parrainage pour certifier que la personne peut désormais travailler en autonomie.

ANNEXE 2 : Exemple de livret de tutorat

SAFRAN

LIVRET DE TUTORAT

Page 1/3

I - Identification des personnes concernées par le tutorat		
Tuteur	Nom	Prénom
Tutoré		
Type de contrat du tutoré	CDI	

Zone à renseigner par le manager du tuteur

II - Définition théorique de la période de tutorat		
Durée théorique en nombre de mois :	<input type="text"/>	
Période du tutorat du :	<input type="text"/>	au <input type="text"/>

III - Modalités de suivi du tutorat		
Périodicité du suivi :	<input type="text"/> (mensuelle/hebdomadaire/etc.)	
Date d'entretien de suivi du tutorat : (à mi parcours)	<input type="text"/>	

Zone à renseigner par le manager

IV – Objectifs du tutorat (compétences à transmettre ou à développer, objectifs pédagogiques)		

Zone à renseigner par le manager, le tutoré et le tuteur

V – Bilan du tutorat (compétences professionnelles, savoir-être, ...)		

Zone Signatures

Validation du processus de formation		
	Nom	Prénom
Tutoré		
Tuteur		
Hiérarchie du tuteur		
RH de proximité		
Autres (ex : méthodes, qualité)		

ANNEXE 3 : Matrice des compétences

Matrice de compétences
Grille de critères de sélection de tuteurs

Secteur :
Date:
Participants:

Expérience professionnelle	COMPETENCES TECHNIQUES		CULTURE SSE	CULTURE QUALITE	PEDAGOGIE / COMMUNICATION	FORMATION	COMMENTAIRES
Le salarié ayant + de 2 ans d'expérience professionnelle en lien avec le poste ou avec le métier.	Maitrise du poste	<p>Connaissance de l'équipement ou du produit ou du marché</p> <p>Le salarié connaît, utilise et sait expliquer les moyens de production & outils informatique et applications de l'entreprise utilisés dans le poste de travail</p>	<p>Le salarié connaît, respecte et met en œuvre la culture SSE de l'entreprise (identification / caractérisation de déviation, règles qui sauvent, règles du port des EPI)</p>	<p>Le salarié connaît, respecte et met en œuvre les procédures et la culture Qualité et SMS de la société</p>	<p>Le salarié sait communiquer, transmettre des consignes et s'adapte à son interlocuteur. Il sait vulgariser et réalise des feed back constructifs</p> <p>Le salarié a une attitude positive, écoute son interlocuteur et accompagne l'intégration du tutoré tant dans l'équipe, qua dans le métier et l'entreprise</p>	<p>Le salarié a suivi une formation Tutorat</p> <ul style="list-style-type: none"> – "exercer son rôle de tuteur" ou – "exercer le rôle de tuteur d'alemant et de stagiaire" 	Plan d'action accompagnement des salariés pour être tuteur
NOM	PRENOM						
SALARIE 1	Oui	Oui					
SALARIE 2	Non						
SALARIE 3							

ANNEXE 4 : Charte du tuteur**CHARTE DU TUTEUR**

Le tutorat s'inscrit dans la volonté de SAFRAN AIRCRAFT ENGINES de valoriser la transmission des savoirs au poste de travail, à travers un sachant, un tuteur, à des apprenants, les tutorés. Le tutorat est donc l'accompagnement des nouveaux salariés ou de ceux en évolution par un tuteur.

Ce processus vise à transmettre des savoirs, à acquérir des compétences et des attitudes nécessaires à la tenue de la fonction (connaissance de l'organisation et ses process, collaboration, compétences techniques...). Le tuteur veille à ce que le salarié acquière progressivement l'assurance et les capacités requises pour exercer son poste, et, le cas échéant, pour obtenir les certifications ou habilitations nécessaires.

Transmettre son savoir-faire signifie transmettre ses connaissances théoriques, techniques et pratiques. Il est lié à l'expérience professionnelle, aux aptitudes personnelles, ainsi qu'aux différentes méthodes d'exploitation propres à une profession. Le savoir-faire implique une certaine habileté à faire réussir ce que l'on entreprend, à résoudre des cas pratiques. Compétence et expérience dans l'exercice d'une activité spécifique sont donc les maîtres mots de la pratique d'un métier, et par conséquent, du savoir-faire.

Il doit s'agir d'un réel transfert de savoir-faire et non pas seulement d'explications ou d'aides ponctuelles sur des sujets spécifiques. Il peut y avoir, en plus, un transfert de la connaissance de l'entreprise à l'apprenant.

Les devoirs du tuteur :

- se rendre disponible,
- être à l'écoute,
- être pédagogue,
- transmettre son savoir-faire.

Durant la période de tutorat, l'organisation du travail du tuteur est ajustée afin de lui permettre de remplir efficacement cette mission d'accompagnement qui est bornée dans le temps.

La transmission de ces connaissances demande tant au tuteur qu'au tutoré un investissement spécifique dans le parcours de tutorat visé.

Charte remise par le manager de proximité au tuteur,

Remise par , le

Signature du manager

Signature du sachant