

Délégation  
académique  
à la formation  
des personnels  
de l'Éducation nationale  
(DAFPEN)



# LIVRET DU TUTEUR

- Formation  
des bénéficiaires  
de contrats aidés CUI - CAE  
en vue de leur insertion professionnelle

mars 2014





# Sommaire



**Etre tuteur** de contrats aidés à l'Education nationale en Languedoc-Roussillon ..... ➔ 2



**Préalable** ..... ➔ 3



**Première partie**

● **Les contrats aidés : éléments de cadrage réglementaire** ..... ➔ 3

**Les bénéficiaires et les employeurs concernés** ..... ➔ 5

**La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE** ..... ➔ 5

**Les actions d'accompagnement et de formation prévues** ..... ➔ 5

**La nature du contrat** ..... ➔ 5

**La durée du contrat** ..... ➔ 5

**La durée du travail** ..... ➔ 6

**Le statut du salarié** ..... ➔ 6

**Les « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur** ..... ➔ 6

● **Le parcours d'accompagnement et de suivi du salarié en contrat aidé** ..... ➔ 7

● **Le rôle du tuteur d'un salarié en contrat aidé de l'Education nationale en Languedoc-Roussillon** ..... ➔ 8

ACCUEILLIR - POSITIONNER - SUIVRE LE PARCOURS - FORMALISER LES ACQUIS ET LES FORMATIONS



**Deuxième partie**

● **Les étapes de l'accompagnement tutoral et les missions du tuteur** ..... ➔ 9

La planification de l'accompagnement



**Troisième partie**

● **La formation à distance et sa boîte à outils** ..... ➔ 10

● **Pour information des tuteurs**

Descriptif du cursus de formation proposé aux contrats aidés  
dans le cadre de l'accompagnement au projet professionnel ..... ➔ 13





# Etre tuteur de contrats aidés à l'Education nationale en Languedoc-Roussillon

## ● Un tuteur pour quoi ?

- **Accompagner** un ou plusieurs salariés en contrat aidé (CAE-CUI) tout au long de sa période d'intégration et d'activité au sein de l'établissement scolaire.
- **Faciliter** l'insertion professionnelle vers un emploi durable à l'issue de leur contrat dans les établissements scolaires des personnes accompagnées, en travaillant activement à l'émergence d'un projet professionnel et à la réalisation de formation aidant à l'atteinte des objectifs fixés.

## ● Un tuteur pour qui ?

- **Le contrat unique d'insertion (CUI-CAE)** s'adresse à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Après la signature tripartite d'une convention individuelle (Pôle emploi ou Conseil Général, employeur et bénéficiaire), la personne signe un contrat de travail avec l'employeur. Le titulaire d'un CUI-CAE est alors un salarié à part entière ; il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut.

## ● Un tuteur avec qui ?

Dans la convention individuelle, sont désignés un **référént**, chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié, ainsi qu'un **tuteur**.

La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne recrutée : elle prévoit **des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE)** nécessaires à la réalisation de son projet professionnel et pour améliorer son retour à l'emploi.

Le tuteur engagé dans l'accompagnement du salarié est une interface importante de l'ensemble des partenaires concourant à la finalité des contrats aidés.





# Préalable

Professionnel reconnu dans votre établissement, vous avez accepté la proposition de devenir tuteur d'un ou plusieurs salariés en contrat aidé (CAE-CUI).

## ● Pour vous aider à accomplir votre mission,

faciliter :

- la prise de fonction et la progression sur poste du salarié en contrat aidé ;
- l'acquisition de savoirs et savoir-faire durant son contrat dans l'établissement, contribuant à augmenter son expérience professionnelle ;
- la mobilisation des acteurs internes et externes autour du projet professionnel de la personne, et son insertion professionnelle vers un emploi durable à l'issue de son contrat dans l'établissement scolaire ;
- son insertion professionnelle vers un emploi durable à l'issue de son contrat dans l'établissement scolaire ;

## ● vous sont proposés :

- un livret du tuteur
- une formation à distance de 8 séquences

Le livret du tuteur avec sa **ligne du temps** et ses **fiches outils associées** sont à votre disposition en format papier ou en téléchargement sur la **plateforme m@gistère**.

Il vous permet de plus de trouver comment accéder directement aux séquences de formation pour réaliser l'étape à laquelle vous êtes sur le continuum de l'accompagnement des personnes.

Il reprend synthétiquement l'ensemble des ressources mis à votre disposition sur la **plateforme m@gistère** et s'utilise en support de l'accompagnement du salarié en contrat CAE ou CUI tout au long du contrat pour la construction de son projet et sa mise en emploi à l'issue de son expérience dans l'établissement scolaire support.

Dans le cursus de formation, sont proposées 2 séquences en présentiel. Ces séquences ont pour objectif de présenter aux tuteurs leur contexte d'action et la plateforme m@gistère.





# Première partie

## ● Les contrats aidés : éléments de cadrage réglementaire

RÉF : MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10997.html>

EXTRAITS DE LA FICHE TECHNIQUE :

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

### Les bénéficiaires et les employeurs concernés

Le CUI-CAE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, afin de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions précisées ci-dessous. Ils s'adressent aux employeurs du secteur non marchand.

Les dispositions applicables à la procédure de conclusion des CUI (dans leur déclinaison CUI-CAE ou CUI-CIE) ont été modifiées par la loi du 26 octobre 2012 citée en référence et le décret du 31 octobre 2012 pris pour son application.

### La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail (sur ce contrat, voir ci-dessous). L'attribution de l'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Des dérogations à cette durée maximale sont admises selon certaines conditions.

### Les actions d'accompagnement et de formation prévues

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi recrutée dans le cadre d'un CUI-CAE et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la

réalisation de son projet professionnel : actions de remobilisation vers l'emploi, aide à la prise de poste, élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation, actions d'adaptation au poste de travail, remise à niveau, formation qualifiante, etc.

L'État peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE prévues.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Dans le cadre du CUI-CAE comme du CUI-CIE, le salarié est accompagné par un référent et par un tuteur et peut avoir accès aux différents dispositifs de formation mis en place dans l'entreprise ou dans la structure qui l'emploie.

### La nature du contrat

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.

### La durée du contrat

La durée du CUI-CAE ne peut être inférieure à 6 mois, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements des CDD, prévues par l'article L. 1243-13 du code du travail, ne sont pas applicables au CUI-CAE.

S'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de travail associé à l'attribution d'une aide à l'insertion





# Première partie

## ● Les contrats aidés : éléments de cadrage réglementaire (SUITE)

tion professionnelle au titre d'un CUI-CAE, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois, ou de 60 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

### La durée du travail

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI-CAE ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

### Le statut du salarié

Le titulaire d'un CUI-CAE est un salarié à part entière ; il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut. Il perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail accomplies.

### Les « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur

Dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle associée au CUI-CAE, l'employeur indique s'il envisage de mettre en œuvre des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Ces périodes d'immersion doivent faire l'objet d'un agrément (l'aide

à l'insertion associée à un CUI-CAE conclu avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion vaut décision d'agrément).

Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail ; le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur.

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CUI-CAE ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous CUI-CAE et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur. Cette convention de mise à disposition comporte notamment les indications figurant à l'article D. 5134-50-4 du code du travail.

Les obligations relatives à la transmission de la convention de mise à disposition sont précisées par les articles D. 5134-50-5 à D5134-50-8 du code du travail.

POUR ALLER PLUS LOIN

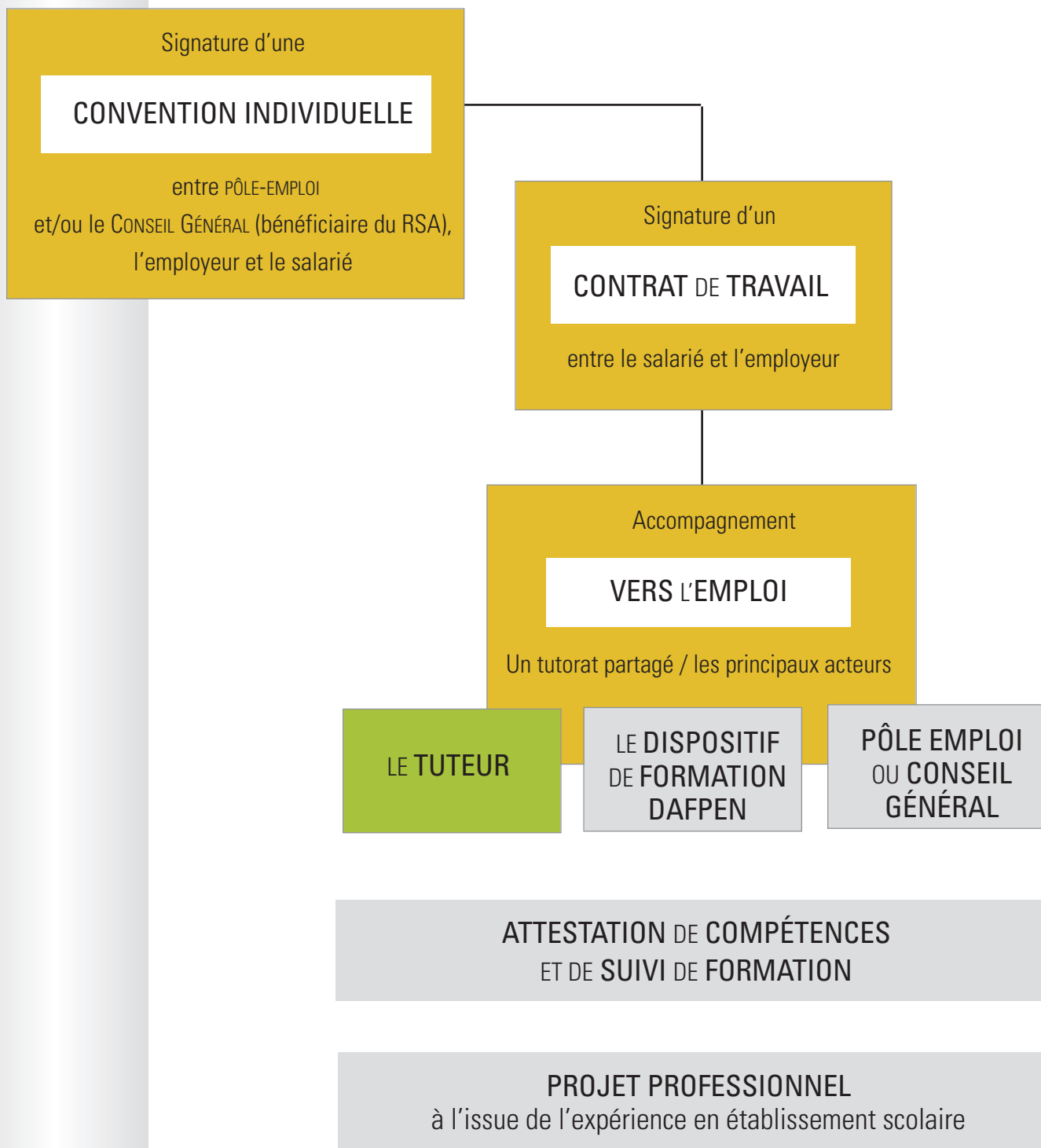
- Circulaire du 5 juin 2013 DGEFP n° 2013-09
  - Circulaire du 19 juin N° 2013-101 (voir les différences notoires entre les deux circulaires)
- proposées dans la **BOÎTE À OUTILS**, en partie III du livret





# Première partie

- Le parcours d'accompagnement et de suivi du salarié en contrat aidé





# Première partie

## ● Le rôle du tuteur d'un salarié en contrat aidé de l'Education nationale en Languedoc-Roussillon

Présent pour :

- **réaliser** l'accueil, faciliter la bonne intégration dans l'établissement ou le service ;
- **identifier** les compétences et les ressources personnelles, formaliser un parcours de formation en priorité sur modules nationaux ;
- **conseiller** sur la réalisation des tâches confiées à la personne en contrat aidé ;
- **contribuer** à l'acquisition de savoir-faire professionnels et à la mobilisation des ressources de la personne pendant la période du contrat ;
- **proposer** des situations de travail formatives pour accompagner la construction de compétences transférables sur le projet professionnels de la personne en compétences ;
- **encourager** la personne à travailler sur son projet professionnel et à se former ;
- **mobiliser** les ressources internes et externes nécessaires à une insertion professionnelle vers un emploi durable à l'issue de leur contrat dans les établissements scolaires ;
- **formaliser** les compétences acquises ;
- **participer** à l'établissement de l'attestation de compétences acquises et au report sur le livret de positionnement des compétences des formations suivies ;
- **favoriser** le respect des obligations de service public...

Le tuteur accompagne les contrats aidés dans la définition de leur projet professionnel et la définition des besoins en formation correspondants.

Il rend possible dans la période du contrat l'acquisition et la formalisation de compétences qui pourront être transférées pour faciliter l'insertion professionnelle vers un emploi durable à l'issue de leur contrat dans les établissements scolaires.







## Deuxième partie

### ● Les étapes de l'accompagnement tutoral et les missions du tuteur

#### ACCUEILLIR

- Prendre contact, informer et faciliter l'intégration du salarié dans le poste confié
- Présenter le contexte de l'emploi, les unités d'enseignement (locaux, organisation, élèves...) et les principaux interlocuteurs ; présenter le service, les conditions de travail
- Présenter les équipes professionnelles
- Présenter le travail attendu : mission et tâches (fiche profil correspondant à la fonction de la personne)
- Présenter les acteurs susceptibles de résoudre certains des problèmes du bénéficiaire
- Organiser les activités de tutorat en concertation avec la personne (émergence du projet professionnel, définition des besoins en formation, planification des moments d'échanges...)

#### POSITIONNER

- Répertorier les compétences qui seront à mobiliser dans le cadre des activités exercées
- Analyser les écarts de compétences et proposer une progression d'apprentissage sur poste
- Définir les besoins en formation
- Positionner le salarié sur les modules de formation proposés par l'académie
- Définir les modalités d'acquisition des compétences en situation de travail
- Proposer une progression d'apprentissage en situation de travail

#### SUIVRE

##### LE PARCOURS

- Accompagner l'émergence du projet professionnel et la réalisation de formations adaptées à sa réussite
- Accompagner l'acquisition des savoir-faire professionnels et la mobilisation des ressources personnelles du salarié en contrat
- Evaluer la progression et capitaliser les acquis
- Réaliser des points d'étape et réajuster le parcours interne
- Faciliter la mobilisation des partenaires
- Suivre la réalisation et le réinvestissement éventuel de la formation en situation de travail ou dans le projet professionnel futur

#### FORMALISER

##### LES ACQUIS ET LE PARCOURS LE FORMATION

- Accompagner l'identification des acquis, des actions réalisées tout au long du parcours (enquête métier, périodes d'immersion), des formations réalisées dans le cadre
- Participer à l'établissement de l'attestation de compétences en fin de contrat
- Réaliser un bilan de parcours interne et proposer d'aider à la formalisation d'un plan d'action à l'issue du contrat dans l'établissement support

ÉTAPE 0

PRÉPARER LA PRISE DE FONCTION

- Se former
- S'informer
- Préparer l'arrivée du salarié

ÉTAPE 1

ACCUEILLIR

- Présenter :
  - l'établissement,
  - l'environnement de travail,
  - la mission confiée...
  - le rôle et les missions du tuteur
  - les objectifs du contrat aidé
- Faire connaissance

ÉTAPE 2

POSITIONNER

- Faire le point sur :
  - les expériences,
  - les formations,
  - les ressources personnelles

ÉTAPE 3

SUIVRE LE PARCOURS

- Favoriser l'intégration sur le poste
- Faciliter et accompagner l'émergence du projet
- Définir le parcours de formation interne
- Réaliser le réajustement de la progression d'apprentissage sur poste
- Encourager la poursuite des objectifs du projet et la mobilisation des ressources internes et externes
- Encourager la recherche d'expériences complémentaires et la réalisation des formations prévues dans le parcours

DÉFINIR UN PLAN D'ACCOMPAGNEMENT POUR...

POINT D'ÉTAPE

ÉTAPE 4

FORMALISER

- Accompagner la formalisation d'un plan d'action à mettre en œuvre à l'issue du contrat
- Faire le point sur les acquis de l'expérience et de la formation

PARTICIPER À LA RÉDACTION DE L'ATTESTATION DE COMPÉTENCES

ÉTAPE 5

FAIRE LE BILAN

- Analyser le plan d'action proposé au bénéficiaire
- Réinterroger sa pratique et identifier les axes d'amélioration
- Évaluer les formations (tuteur, bénéficiaires, modules nationaux)

A titre indicatif

SEMAINE 1

SEMAINE 2

SEMAINES 3 & 4

SEMAINES 5 à 19

SEMAINE 20

SEMAINE 24

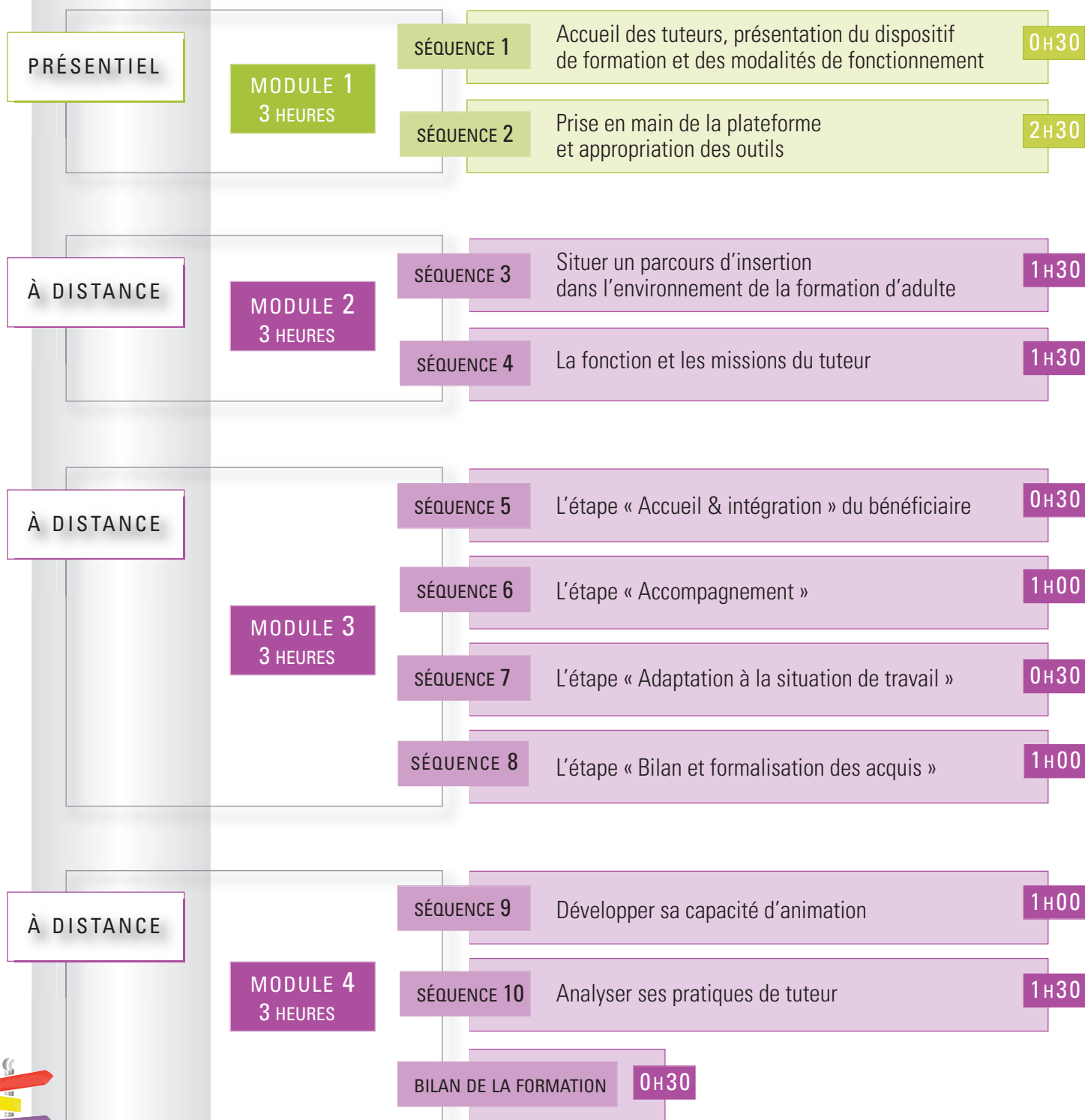
A C C O M P A G N E R



# Troisième partie

## ● La formation à distance et sa boîte à outils

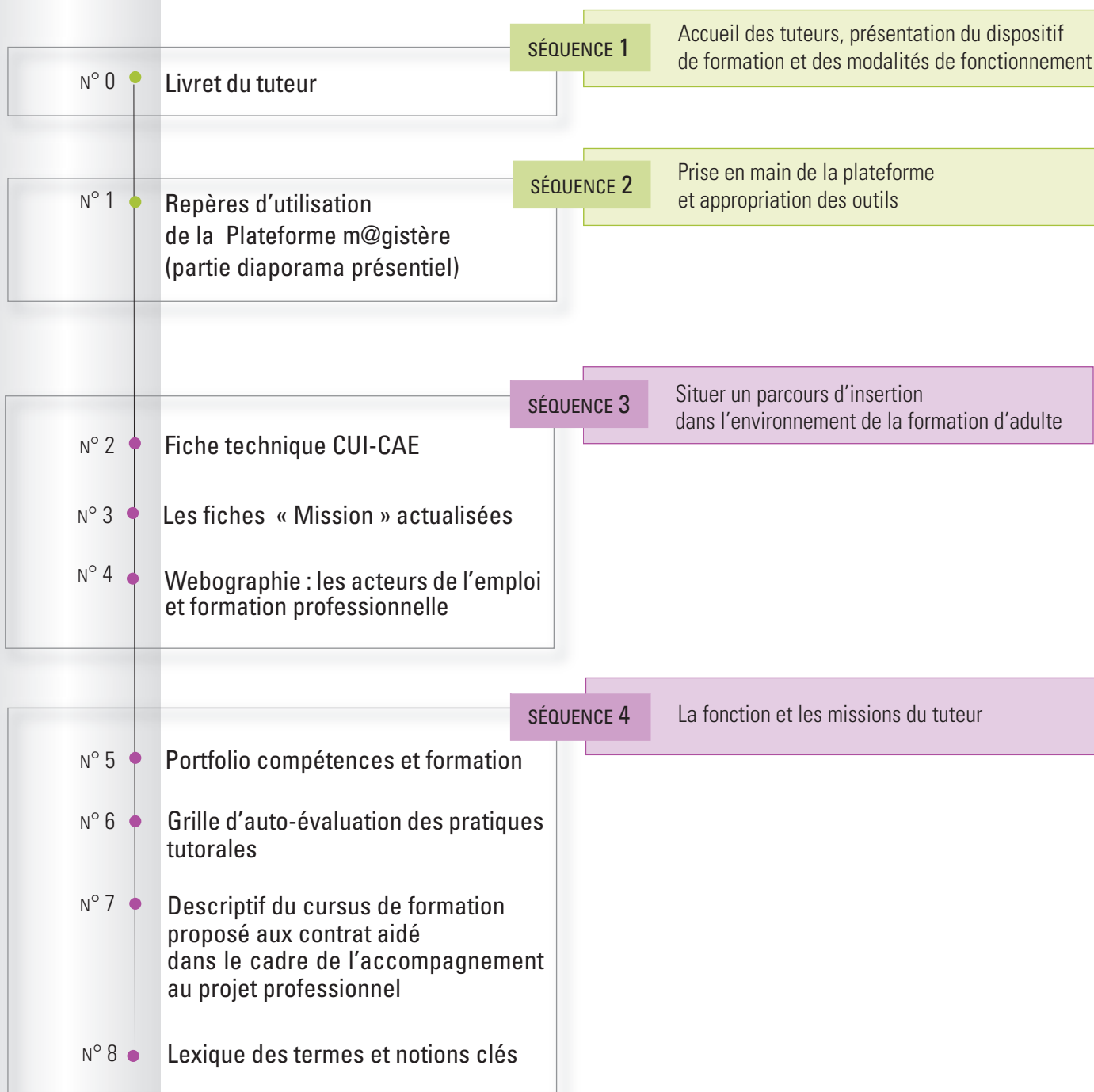
Descriptif du cursus de formation TUTEUR de 10 séquences de formation





# Troisième partie

## ● La boîte à outils





# Troisième partie

## ● La boîte à outils (SUITE)





# Troisième partie

- Pour information des tuteurs



PARCOURS DE FORMATION proposé aux salariés en contrat aidé dans les établissements de l'académie de Montpellier

Descriptif du cursus de formation proposé aux contrats aidés dans le cadre de l'accompagnement au projet professionnel

