

MANIFESTE 2022

MoiTuteur

*Par les tuteurs,
pour les tuteurs*

HappyIndex®
Trainees



2022 : MISSION TUTEUR

Avec HappyIndex®Trainees, le premier label de qualité de stages et d'alternances,

ChooseMyCompany passe en mode "think tank".

En 2021, le projet NewWaysOfGrowing a donné naissance à un manifeste contenant 10 propositions imaginées par les étudiants pour s'épanouir en entreprise.

Cette année, ChooseMyCompany donne la parole à leur guide privilégié au quotidien : les TUTEURS !

Durant 3 mois, 31 maîtres de stage et d'apprentissage et 8 chefs de projets issus de 8 entreprises, se sont retrouvés pour échanger autour des rôles et responsabilités de ceux qui accompagnent les jeunes au quotidien dans leurs missions.

Ce livret donne ainsi la voix à leur expérience, leurs ambitions et leur regard sur cette mission si essentielle qu'ils endossent avec courage et entrain.

Pour la première fois, ce collectif de tuteurs et d'entreprises met en avant le vécu, les challenges, les idées et les pratiques de cette communauté peu explorée jusqu'alors.

Alors, entreprises et écoles, comment passer à l'action pour accompagner au mieux les tuteurs ? Le collectif #MoiTuteur apporte les réponses !

- 4 problèmes à résoudre et 10 propositions, pour résoudre leurs challenges
- 8 bonnes pratiques d'entreprises, pour inspirer de nouvelles initiatives
- 1 questionnaire pour comprendre leur ressenti
- 1 formation et des ateliers de plans d'action pour les accompagner et améliorer les pratiques

Bonne découverte !

LA RAISON D'ÊTRE

Avec l'école



Accompagnement des étudiants dans l'application des enseignements académiques

Avec l'entreprise



Formation, intégration & progression des étudiants dans le monde de l'entreprise

Professeur, exemple, source d'inspiration, "rôle model", manager, mentor...les mots pour qualifier **l'importance et l'influence d'un maître de stage ou d'apprentissage** sur la vie professionnelle d'un jeune ne manquent pas.

En préparant les étudiants à leur vie professionnelle, en les **aidant à construire leur Relation au Travail**, le tuteur optimise leur employabilité et favorise ainsi leur **inclusion dans la société**. Le tuteur est un acteur indispensable dans la formation des **générations de futurs professionnels**.

Avec plus de 700_000 contrats d'apprentissage signés en 2021, **les entreprises ne cessent d'avoir besoin de tuteurs**. De leur côté, ces derniers évoluent dans un paysage de la formation professionnelle qui se complexifie : ils ont besoin d'aide pour concilier une **mission sociale noble** avec la réalité **du temps et des objectifs opérationnels** qui est la leur.

Comment intégrer et encadrer les étudiants au quotidien ?

Comment aider les jeunes à se projeter dans la vie active en leur donnant une vision positive et réaliste de l'univers professionnel ?

Comment optimiser la relation des tuteurs avec les écoles pour assurer une continuité entre les enseignements et les missions confiées en entreprise ?

Comment reconnaître et valoriser leurs efforts ?

Les Tuteurs sont demandeurs de **plus d'implication directe de leurs entreprises et des écoles** pour soutenir cette **mission essentielle et sociétale** au quotidien. Que ce soit du temps dédié, des compléments de formation des jeunes pour développer leur savoir-être professionnel ou une réelle coordination des objectifs pédagogiques, les deux autres acteurs clés de cette équation sont attendus aux côtés des maîtres de stage et d'apprentissage.

Un objectif commun à tous : réussir l'accompagnement de la nouvelle génération des salariés, artisans, entrepreneurs et leaders !

LES 4 CHALLENGES DES TUTEURS **ET LEURS PROPOSITIONS POUR RÉUSSIR LEURS MISSION**

n°1 : comment assurer une continuité entre les enseignements académiques et les missions confiées en entreprise ?

Quoi ? Une “fiche académique” pour donner de la visibilité aux tuteurs sur les exigences scolaires

Comment ? Remettre directement au tuteur, lors de la signature de la convention de chaque étudiant, une fiche contenant les informations suivantes : parcours scolaire de l'étudiant, matières vues dans l'année, compétences techniques et soft skills à acquérir en priorité et grandes échéances académiques (mémoire, examen, calendrier, rendez-vous de suivi & contacts...).

Quoi ? Des points de validation réguliers tripartites (référént académique, étudiant, tuteur) pour aligner les objectifs opérationnels & scolaires

Comment ? Organiser des échanges trimestriels, en confiant au référént académique de l'étudiant, la validation des missions attribuées dans un souci de cohérence avec les enseignements délivrés.

n°2 : comment encadrer et intégrer les étudiants au quotidien ?

Quoi ? Des formations “manager un étudiant” pour permettre aux tuteurs de maîtriser pleinement leur mission

Comment ? Animer des ateliers sur cette thématique auprès des tuteurs. Le contenu doit allier théorie et cas pratiques pour leur permettre de réagir à toutes les situations, avec la bonne posture.

Quoi ? La présentation d'un projet par l'étudiant, pour le rendre autonome & leader

Comment ? Confier à chaque étudiant le pilotage de A à Z et la mise en oeuvre d'un projet (ex : organiser un évènement avec les partenaires de l'entreprise). A la fin de cette mission, l'étudiant présente son retour d'expérience (à l'aide d'un rapport détaillé) auprès d'une audience composée du tuteur et d'interlocuteurs opérationnels clés.

n°3 : comment donner une vision juste, réaliste et positive de l'univers du travail ?

Quoi ? Des ateliers “employabilité” auprès des étudiants

Comment ? Mener des ateliers pour préparer aux processus de recrutement : ateliers de construction de CV, entretiens fictifs pour apprendre aux étudiants à verbaliser et valoriser leurs expériences.

Quoi ? Des journées d'immersion pour orienter les étudiants dans leur projet professionnel

Comment ? Pour chaque stagiaire / alternant, attribuer un binôme dans un service / département d'accueil, dont il pourra suivre le quotidien le temps d'une journée. Permettre à chacun de préciser ses aspirations.

Quoi ? La participation à des salons / congrès pour s'orienter et développer son réseau professionnel

Comment ? Réserver des places à des évènements pour les étudiants & leurs tuteurs, en lien avec leur secteur d'activité. Disposer d'une vision large des métiers et des acteurs dans leur domaine d'intérêt et représenter sa propre entreprise.

n°4 : comment reconnaître et valoriser la mission d'accompagnement des tuteurs ?

Quoi ? Des posts LinkedIn pour mettre en lumière l'engagement des tuteurs

Comment ? Diffuser régulièrement des posts sur LinkedIn (+ autres réseaux sociaux professionnels) dont le contenu met en avant les actions des tuteurs et les remercie pour leur engagement auprès des étudiants (ex : chiffres-clés du programme d'alternance de l'école, partenariat entreprise...).

Quoi ? Une responsabilité spécifique intégrée à la fiche de poste, pour une mission officielle et claire du tuteur

Comment ? Inscrire le tutorat comme mission spécifique dans la fiche de poste des collaborateurs concernés. Des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont intégrés à leurs évaluations annuelles et une valorisation financière est attribuée s'ils sont atteints.

Quoi ? Des groupes de pairs pour partager et évoluer entre tuteurs

Comment ? Animer des rencontres entre les communautés de tuteurs (à l'échelle intra ou inter-entreprises), dédiées au partage de bonnes pratiques et aux retours d'expériences des tuteurs, sur des situations complexes rencontrées.

LES 8 BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES HAPPYTRAINEES®

NATIXIS

Les femmes dans la finance !

Quoi : des journées de shadowing pour les étudiantes

Qui : toutes les femmes au sein des programmes de master 1 et 2 cibles, intéressées par la finance x des expertes métiers Natixis

Pourquoi : susciter des vocations et promouvoir la féminisation des métiers financiers

Schneider Electric

Des parcours pour se projeter

Quoi : évaluation de l'ensemble des étudiants sortants + Matching opportunités VIE / CDI, basée sur les évaluations et recommandations des managers

Qui : tous les étudiants en fin d'études et leurs managers

Pourquoi : fidéliser et projeter les étudiants au sein de l'entreprise + identifier des meilleurs talents

ENGIE

Le "mercato des alternants"

Quoi : un "@alternance day" faite de présentations métiers et échanges RH autour des métiers et postes à pourvoir

Qui : tous les alternants en cours de mission

Pourquoi : favoriser l'employabilité et la rétention des alternants au sein de l'organisation

COCA- COLA EP

Une bourse d'emploi directe et ouverte

Quoi : mail hebdomadaire de la bourse des emplois internes auprès des stagiaires et alternants, avec possibilité de contacter les recruteurs pour en savoir plus

Qui : tous les étudiants pendant leurs missions + équipes RH

Pourquoi : permettre aux jeunes de se projeter directement dans l'entreprise + favoriser l'exploration avec les RH

FDJ

Des tuteurs formés par co-développement

Quoi : une formation de 2h30 basée sur le partage d'expérience entre tuteurs expérimentés et débutants, autour de la relation tuteur / alternant et des cas pratiques autour des grands actes de management : préparation de fiche de mission, évaluation annuelle...

Qui : tous maitres de stage / apprentissage

Pourquoi : préparer les tuteurs pour leur mission, animer une communauté de personnes engagées, partager les pratiques

DEKRA

Le Passport Alternance

Quoi : un livret pour structurer un suivi tripartite de chaque mission, qui structure les objectifs et formalise l'évolution des compétences techniques et des soft skills. Ce Passeport sert de clef de voute pour 2 réunions de suivi entre l'alternant, le RH et le tuteur : un bilan d'intégration au bout de 2 mois puis un bilan de fin de mission

Qui : Chargé de recrutement (coordination), alternant, tuteur

Pourquoi : favoriser l'employabilité des étudiants et accompagner les tuteurs sur la formalisation des objectifs et le feedback

NEXITY

"Bienvenue dans la Ville"

Quoi : un kit d'intégration envoyé à chaque tuteur dès le recrutement d'un alternant. Ce kit contient toutes les informations clés sur l'étudiant, ainsi que les formulaires pour les entretiens de suivi, et pour faire le bilan en fi, de contra

Qui : tous maitres de stage / apprentissage

Pourquoi : aider les tuteurs à structurer l'intégration et le suivi de leurs étudiants

DECATHLON

Une animation en continu des tuteurs

Quoi : des formations tout au long de l'année, centrées sur la mission et les responsabilités du rôle de tuteur

Qui : tous maitres de stage / apprentissage

Pourquoi : favoriser l'employabilité et la rétention des alternants au sein de l'organisation

POUR ALLER PLUS LOIN...

ECOUTER & COMPRENDRE

Questionnaire #MoiTuteur

- Evaluer le ressenti de vos tuteurs dans leur rôle
- Identifier les axes à prioriser pour leur permettre de réussir leur mission

20 questions, réparties en 5 dimensions :

- Mon entreprise et moi (responsabilités - moyens - temps - reconnaissance)
- Mon étudiant et moi (feedback - responsabilisation - relation - encouragement)
- L'École et moi (informations - exigences pédagogiques - développement de compétences - gratitude)
- Le monde professionnel et au-delà (projet professionnel - maturité - recrutement - opportunités)
- Efficacité opérationnelle (profils - organisation du travail - disponibilité - rythme)

AGIR

5ThingsToDo pour créer des solutions rapides, visibles et mesurables avec vos équipes !

- Réunir vos tuteurs sur **deux sessions d'intelligence collective** pour solutionner **3 problèmes à résoudre** émanant de votre enquête
- **Créer un dialogue** entre vos tuteurs et vos instances dirigeantes pour améliorer les dispositifs d'accompagnement

FORMER

Workshops #MoiTuteur

- Clarifier et ancrer la mission et le rôle du tuteur
- S'entraîner sur des cas pratiques réels

Ce que nous aborderons...

- Le rôle des **tuteurs** dans la **formation des futurs professionnels**
- Les leviers d'actions pour concilier une **mission sociale noble** avec la réalité du temps et des **objectifs opérationnels**
- Les **challenges quotidiens** du tuteur
- Les **spécificités du management** d'un étudiant
- Les fondamentaux du suivi : **intégration, points de passage, confiance, coaching**
- **Des études de cas** : feedback comportemental, qualité du travail, relation avec l'équipe RH, relation de travail au quotidien