

LE PARRAINAGE OU LE TUTORAT :

INTÉGRER AU MIEUX LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS



NOUVEL ARRIVANT : QUELLES OBLIGATIONS ?

LE PROCESSUS D'INTÉGRATION DE TOUT NOUVEL ARRIVANT, QU'IL SOIT CDI, CDD, INTÉRIMAIRE, STAGIAIRE, ALTERNANT, ETC. DU RÉFÉRENTIEL MASE.FRANCE CHIMIE

PASSE PAR LES ÉTAPES SUIVANTES :

1°/ L'ACCUEIL SUIVI DE L'ÉVALUATION DE SA COMPRÉHENSION

2°/ LE TUTORAT OU PARRAINAGE

3°/ L'ÉVALUATION DES ACQUIS

MAIS QU'EN EST-IL DE LA RÉGLEMENTATION ?

NOUVEL ARRIVANT : QUELLES OBLIGATIONS ?

1°/ L'ACCUEIL :

OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE :

ARTICLE L4141-1 À 4 DU CDT : OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE DISPENSER UNE INFORMATION SUR LES RISQUES ET UNE FORMATION **PRATIQUE ET APPROPRIÉE** AUX SALARIES

- **QU'IL EMBAUCHE,**
- **QUI CHANGENT DE POSTE OU DE TECHNIQUE,**
- **AUX PERSONNELS D'APPOINT,**
- **A LA DEMANDE DU MÉDECIN DU TRAVAIL EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL PROLONGÉ.**

NOUVEL ARRIVANT : QUELLES OBLIGATIONS ?

L'ACCUEIL :

POUR LE PERSONNEL D'APPOINT :

OBLIGATION DE LA FORMATION RENFORCÉE À LA SÉCURITÉ SUR LES POSTES À RISQUES PARTICULIERS.

(ART. L4554-2 DU CODE DU TRAVAIL)

NOUVEL ARRIVANT : QUELLES OBLIGATIONS ?

L'ACCUEIL :

LES RÉPONSES DU RÉFÉRENTIEL :

2.2.2 ACCUEIL SSE

- À l'arrivée dans l'entreprise, au changement de poste ou de technique, à la mise en œuvre d'une nouvelle technique ou création de poste, suite à un arrêt de travail prolongé ou demandé par le médecin du travail :
- Contenu : Risques du DUER, conditions de circulation, conditions d'exécution du travail, conduite à tenir en cas de situations dangereuses, de PAT ou d'accidents, retour d'expérience (à différencier du retour d'expérience du 3.4 relatif au bilan de chantier).

2.1 « SAVOIR »

- Vérification des missions, des compétences exigées et des compétences réelles, des connaissances en matière SSE, des aptitudes médicales nécessaires, des formations/autorisations/habilitations nécessaires

PARALLÈLE AVEC LA RÉGLEMENTATION PRÉCITÉE ?

NOUVEL ARRIVANT : LES DIFFÉRENCES

L'ACCUEIL :

1°/ L'ÉVALUATION DE COMPÉTENCES SSE AVANT EMBAUCHE

2°/ L'ÉVALUATION DE LA COMPRÉHENSION DE L'ACCUEIL

NOUVEL ARRIVANT : QUELLES OBLIGATIONS ?

L'ACCUEIL :

LES AIDES POUR L'ACCUEIL :

TUTO'PRÉV' ACCUEIL COMPLÉTÉS PAR TUTO'PRÉV'PEDAGOGIE SONT ACTUELLEMENT DISPONIBLES POUR 11 SECTEURS D'ACTIVITÉ SUR INRS

AIDE À LA PERSONNE (ED 4463) - BTP (ED 4455) -COMMERCE (ED 4470)

HÔTELLERIE-RESTAURATION (ED 4467) - LOGISTIQUE (ED 4439) -MAINTENANCE INDUSTRIELLE (ED 4337)

MÉTIERS DE L'ÉNERGIE DU BÂTIMENT (ED 4464) - MÉTIERS DU BOIS (ED 4471) - RÉPARATION AUTOMOBILE (ED 4456)

TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES (ED 4461) - TRAVAIL DE BUREAU (ED 4469)

PRÉSENTENT DES MÉTHODOLOGIES, DES ANALYSES DES RISQUES DE L'ACTIVITÉ, L'APPROCHE DES RISQUES PAR DES MODÈLES DE CHASSE AUX RISQUES.

NOUVEL ARRIVANT : QUELLES OBLIGATIONS ?

L'INTÉGRATION AU POSTE DU NOUVEL EMBAUCHÉ :

OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE SUR LA FORMATION :

➤ **ARTICLE 6321-1 DU CODE DU TRAVAIL** : L'EMPLOYEUR ASSURE L'ADAPTATION DES SALARIÉS À LEUR POSTE DE TRAVAIL. IL VEILLE AU MAINTIEN DE LEUR CAPACITÉ À OCCUPER UN EMPLOI, AU REGARD NOTAMMENT DE L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS, DES TECHNOLOGIES ET DES ORGANISATIONS.

➤ **AVEC L'ARTICLE 6 DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021 : OBLIGATION DU « PASSEPORT DE PRÉVENTION » À METTRE EN PLACE AU PLUS TARD AU 1/10/2022**

LE PASSEPORT DOIT RECENSER TOUTES LES FORMATIONS ET HABILITATIONS RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DONT DISPOSE CHAQUE SALARIÉ

UNE RÉPONSE : LE TUTORAT/PARRAINAGE/RÉFÉRENT...

2°/ LE TUTORAT OU PARRAINAGE

LORS DE L'ARRIVÉE D'UN NOUVEL EMBAUCHÉ, POUR S'ASSURER DE SON INTÉGRATION, IL EST NÉCESSAIRE DE L'ACCOMPAGNER :

CET ACCOMPAGNEMENT DOIT SE FAIRE DANS DES CONDITIONS PARTICULIÈRES MAIS RIGOUREUSES.

QUELLES SONT LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL MASE.FRANCE CHIMIE ?

CET ACCOMPAGNEMENT DOIT CONCERNER TOUTES LES CATÉGORIES DE SALARIÉS : CDI, CDD, INTÉRIMAIRE, STAGIAIRE, ALTERNANT, ETC.

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

AXE 2 : TUTORAT/PARRAINAGE

2.2.1.1 L'EMPLOYEUR A-T-IL MIS EN PLACE UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ POUR LA TENUE DE L'ENSEMBLE DES POSTES DE TRAVAIL ?

❖ *L'ENTREPRISE DOIT PRÉVOIR DANS SON ORGANISATION, UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS MAIS CETTE DÉMARCHE DOIT S'APPLIQUER AUTANT AU NOUVEL EMBAUCHÉ QUE POUR LES CHANGEMENTS DE POSTE.*

❖ *CE PROCESSUS DOIT ÊTRE DÉFINI ET ÉTABLI POUR ÊTRE UTILISÉ SYSTÉMATIQUEMENT.*

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

A XE 2 : TUTORAT/PARRAINAGE

CE DISPOSITIF S'ADRESSE-T-IL AUX :

• 2.2.1.2 CDI ?

• 2.2.1.3 CDD ?

• 2.2.1.4 INTÉRIMAIRES ?

❖ ***TOUT LE PERSONNEL EMBAUCHÉ DOIT ÊTRE TRAITÉ DE LA MÊME MANIÈRE, QU'IL SOIT PERSONNEL ORGANIQUE (CDI ET CDD), STAGIAIRE, ALTERNANT, MAIS AUSSI PERSONNEL INTÉRIMAIRE.***

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

AXE 2 : TUTORAT/PARRAINAGE

2.2.1.5 CE DISPOSITIF CONTIENT-IL LA DÉSIGNATION D'UN PARRAIN/TUTEUR ?

❖ *LE TUTEUR/PARRAIN DOIT ÊTRE NOMMÉ. LA FORMALISATION DOIT ÊTRE EFFECTIVE.*

LA DÉSIGNATION DU PARRAIN/TUTEUR PREND-T-ELLE EN COMPTE :

- 2.2.1.6 SA CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE ?
- 2.2.1.7 SES COMPÉTENCES TECHNIQUES ? TUTORAT DOIT ENGLOBER LA PARTIE « MÉTIER »
- 2.2.1.8 SES CONNAISSANCES EN MATIÈRE SSE ?
- 2.2.1.9 SES APTITUDES PÉDAGOGIQUES ?

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

- ❖ *Nécessité d'identifier les personnes aptes à être tuteur.*
- ❖ *Besoin de définir la mission attendue du tuteur/parrain et de la communiquer aux personnes concernées.*
- ❖ *Evaluation sur les 4 critères à prévoir. Plusieurs possibilités : entretien individuel, évaluation hiérarchique, etc.*
- ❖ *Pas d'obligation de liste mais par ex. mention dans le tableau des formations ou de suivi des compétences.*
- ❖ *Doit pouvoir vérifier que la personne nommée comme tuteur/parrain fait bien partie des personnes reconnues comme tel.*
- ❖ *Enfin, définir la durée du tutorat/parrainage.*

RÉGLEMENTATION DANS LE DOMAINE DU TUTORAT

- Pas de textes réglementaires précis en ce qui concerne les nouveaux embauchés mais des textes existants pour le tutorat des alternants, apprentis, contrat de professionnalisation.
- Possibilité de s'en inspirer pour bâtir l'organisation à mettre en place dans l'entreprise :

ARTICLES CODE DU TRAVAIL D6325-6 DU CDT

- ✓ Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

RÉGLEMENTATION DANS LE DOMAINE DU TUTORAT

ARTICLE D6325-7 DU CDT

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;*
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des « savoir-faire » professionnels ;*
- 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;*
- 4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;*
- 5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.*

RÉGLEMENTATION DANS LE DOMAINE DU TUTORAT

ARTICLE D6325-8

- ✓ *L'EMPLOYEUR LAISSE AU TUTEUR LE TEMPS NÉCESSAIRE POUR EXERCER SES FONCTIONS ET SE FORMER.*

ARTICLE D6325-9

- ✓ *Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.*

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

Les bonnes pratiques à retenir :

- DÉTERMINER LES PERSONNES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE TUTEUR/PARRAIN,
 - DÉFINIR LA MISSION DU TUTEUR/PARRAIN ET LUI PRÉSENTER SA MISSION,
 - S'ASSURER DE SON ACCEPTATION, DE SON IMPLICATION,
 - LE NOMMER DÈS L'ARRIVÉE DU NOUVEL EMBAUCHÉ,
 - L'IMPLIQUER DANS L'ACCUEIL ET AU BESOIN LA FORMATION RENFORCÉE A LA SÉCURITÉ.
-
- AUTRES SUGGESTIONS :
 - FORMATION TUTEUR
 - ÉVALUATION PAR LE TUTORÉ POUR COMPLÉTER L'ÉVALUATION DES APTITUDES À TUTORER.

DERNIÈRE ÉTAPE : LA FIN DU TUTORAT/PARRAINAGE

4° / LA VALIDATION DES ACQUIS DES CONNAISSANCES :

POUR FINALISER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS ET VALIDER L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE.

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

❑ 2.2.3.9 L'EMPLOYEUR A-T-IL MIS EN PLACE DES MODALITÉS D'ÉVALUATION DU SALARIÉ ORGANIQUE PERMETTANT DE VALIDER L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ?

❑ 2.2.3.10 L'EMPLOYEUR A-T-IL MIS EN PLACE DES MODALITÉS D'ÉVALUATION DU SALARIÉ TEMPORAIRE PERMETTANT DE VALIDER L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ?

❖ 3^E NIVEAU D'ÉVALUATION APRÈS

- AVANT L'EMBAUCHE,

- APRÈS L'ACCUEIL POUR LA COMPRÉHENSION

❖ SERAIT LOGIQUE QUE L'ÉVALUATION POUR VALIDER L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES SE FASSE AVEC LE CONCOURS DU TUTEUR/PARRAIN.

LES EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL ET EXPLICATIONS

2.2.3.9 L'EMPLOYEUR A-T-IL MIS EN PLACE DES MODALITÉS D'ÉVALUATION DU SALARIÉ ORGANIQUE PERMETTANT DE VALIDER L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ?

2.2.3.10 L'EMPLOYEUR A-T-IL MIS EN PLACE DES MODALITÉS D'ÉVALUATION DU SALARIÉ TEMPORAIRE PERMETTANT DE VALIDER L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ?

❖ **3^E NIVEAU D'ÉVALUATION :**

- 1^{ER} NIVEAU : AVANT L'EMBAUCHE,

- 2^E NIVEAU : APRÈS L'ACCUEIL POUR LA COMPRÉHENSION

❖ **SERAIT LOGIQUE QUE L'ÉVALUATION POUR VALIDER L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES SE FASSE AVEC LE CONCOURS DU TUTEUR/PARRAIN.**

LA VALIDATION DES ACQUIS DES CONNAISSANCES

- **COMMENT ? PAR QUI ?**
- **POUR LES INTÉRIMAIRES, PAR L'ÉVALUATION DE FIN DE MISSION**
- **POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS CDI : PAR UNE 1^{ÈRE} ÉVALUATION (MÉTIER+SSE) PAR EXEMPLE POUR VALIDER LA FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI OU LA FIN DU TUTORAT/PARRAINAGE.**
- **DANS TOUS LES CAS : PAR L'ENCADREMENT DIRECT + LE TUTEUR/PARRAIN**
- **CETTE VALIDATION VA PERMETTRE DE CONFIRMER LES COMPÉTENCES.**

QUESTIONS ?

