

# Pratiques tutorales : l'exemple des maîtres d'apprentissage dans les entreprises artisanales

ESEN 16 septembre 2009

# À l'origine de la recherche sur les pratiques tutorales ?

- Une remise au goût du jour du tutorat par le développement des formations en alternance.
- Une pratique « ancestrale » peu (re)connue.
- La nécessité d'y voir clair pour des dispositifs organisant, dans le principe, un partenariat école-entreprise autour d'un objectif éducatif commun.

# Le point sur la littérature concernant le tutorat

On trouve :

- des discours prescriptifs (voilà ce que devraient...)
- Quelques recherches dans des approches de « sociologie descriptive » ( M-L Chaix ; Jorion & Delbos)

# L'état des connaissances sur les « pratiques » tutorales

« Quelles que soient les voies de développement des formations alternées, il convient de sortir le tutorat de l'improvisation et l'approximation dans l'intérêt de toutes les parties concernées par les formations en alternance. »

(G.Vanderpotte, 1992)

« La production de compétences en situation de travail et l'accompagnement à cette production de compétences reste encore largement une « terra incognita ».

(JM Barbier & M. Morin, 1995)

« Mis à part quelques travaux pour la plupart anciens, on dispose de peu d'études sur ce qui s'y passe réellement, même si l'on dispose de nombreux textes et instructions sur ce qui devrait s'y passer » (Pelpel, 2001)

# Que font les tuteurs ?

1. S'agit-il d'une activité organisée ?
2. En quoi certains épisodes, nous renseignent sur la réalité de son exercice

# De quelques modalités de gestion du tutorat en entreprise

- Un tutorat assuré par l'ensemble des membres du collectif de travail
- Un tutorat « en cascade »
- Un tutorat incarné dans une personne

# De quelques caractéristiques des tuteurs

- Ils sont choisis par leur hiérarchie en fonction de leur compétence, de leur qualité « naturelle » à exercer cette fonction.
- Ils continuent d'assurer pleinement leur rôle de producteur de biens et de services.
- Ils ne bénéficient d'aucune compensation (décharge de travail, rémunération, etc.)
- Ils acceptent pour des raisons liées à la tradition et trouvent leur intérêt à travers des formes d'échanges (de services ou symboliques)
- Le tutorat relève d'une mission.

# Méthode d'observation et de recueil des données

- Observation de près de 20 tuteurs travaillant dans le secteur de la réparation automobile (films et/ou enregistrement audio) durant une journée. Les apprentis n'ont pas la même ancienneté dans le contrat.
- Supervision des films par deux enseignants du domaine
- Auto confrontation à partir du film
- Auto confrontation croisée avec d'autres tuteurs venus d'autres secteurs de l'artisanat.



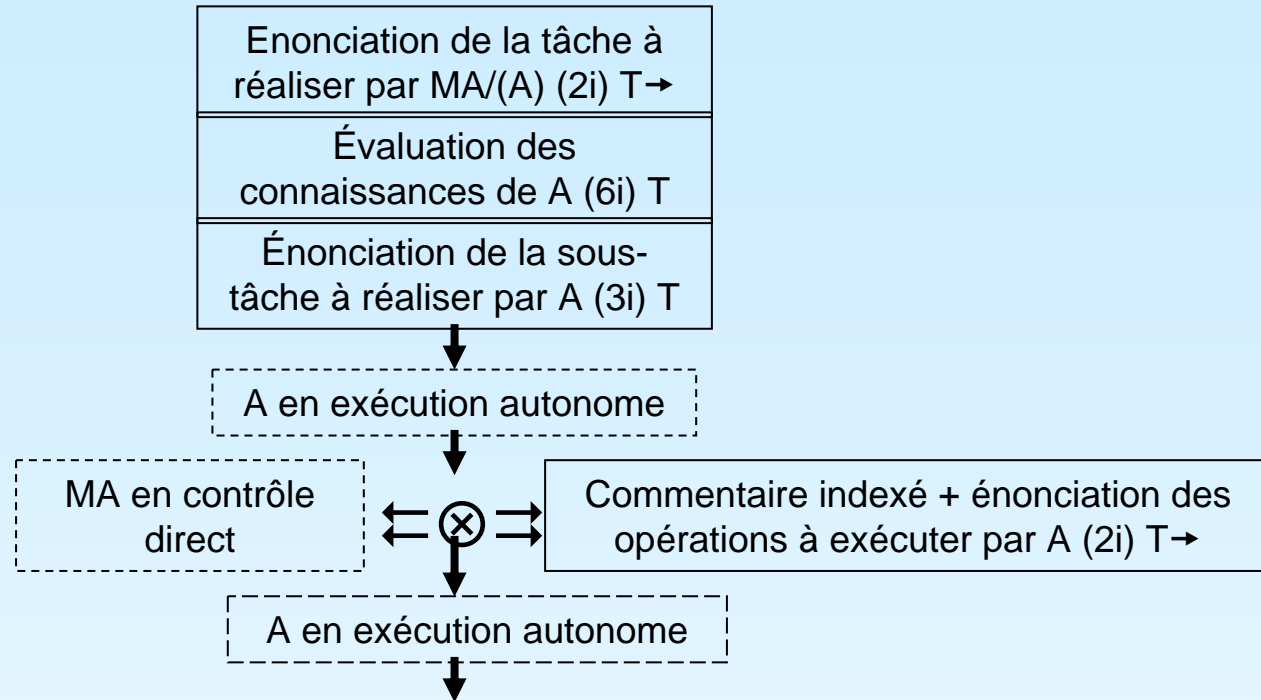
# Les six formes de l'interaction de tutelle

- La sélection de la tâche (ou segment de tâche)
- La consigne (validation de la sélection, contextualisation, définition du degré de latitude, dévolution, guidage « avant », enrôlement)
- Le laisser faire (désengagements passifs ou actifs)
- Le guidage
- La monstration
- L'évaluation/contrôle

- Comment s'organisent ces formes ?
- Comment évolue cette organisation à mesure que l'apprenti monte en compétence ?



# A la recherche de régularités dans l'organisation séquentielle



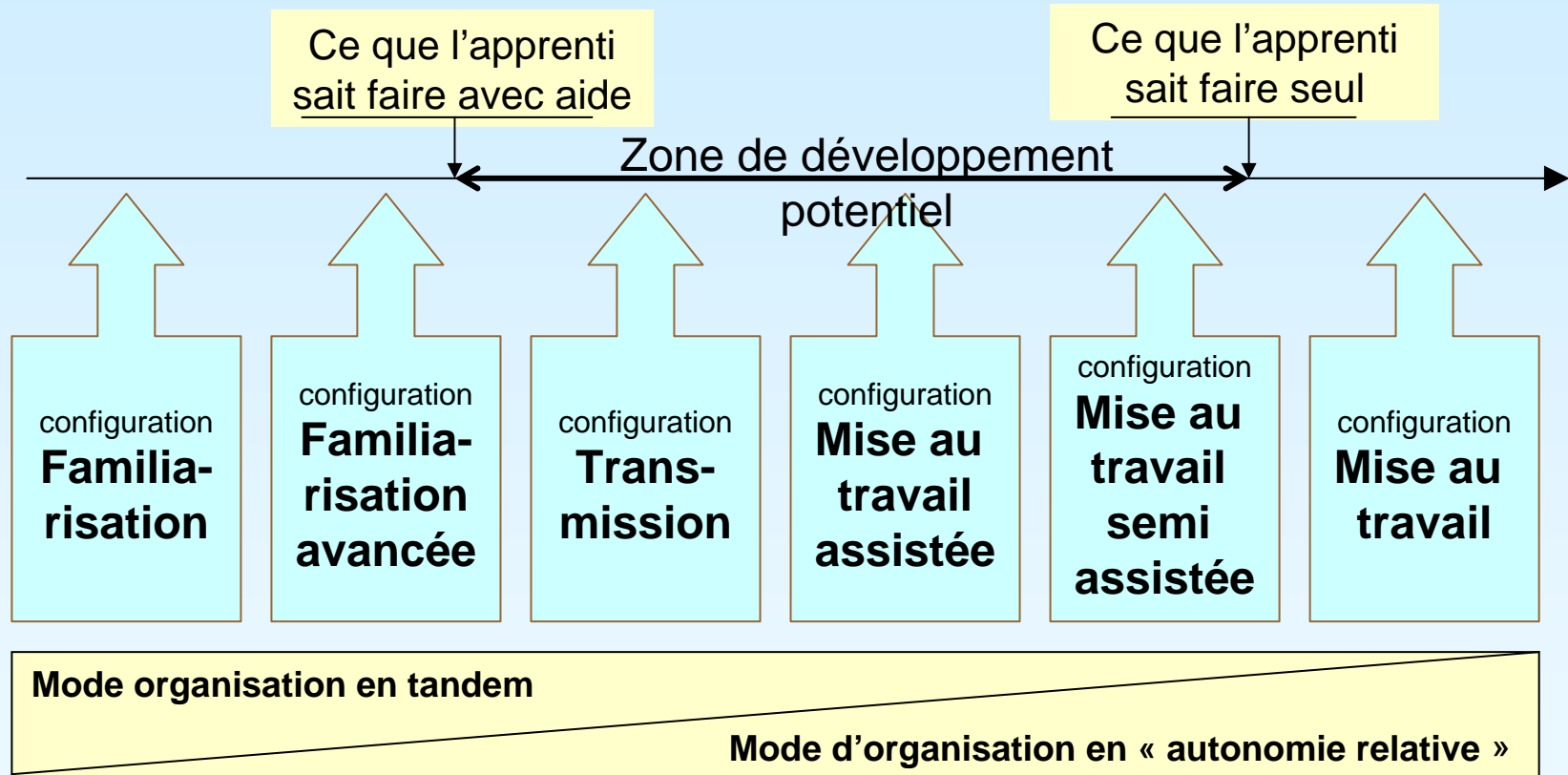
- Le niveau d'expérience de l'apprenti (depuis combien de temps a-t-il signé le contrat ?)
- Le degré de difficulté de la tâche (simple : T1 ; semi-complexe : T2 ; complexe : T3)
- Le mode d'organisation (tandem ou autonomie relative)

# Pour comprendre l'évolution de l'organisation des échanges

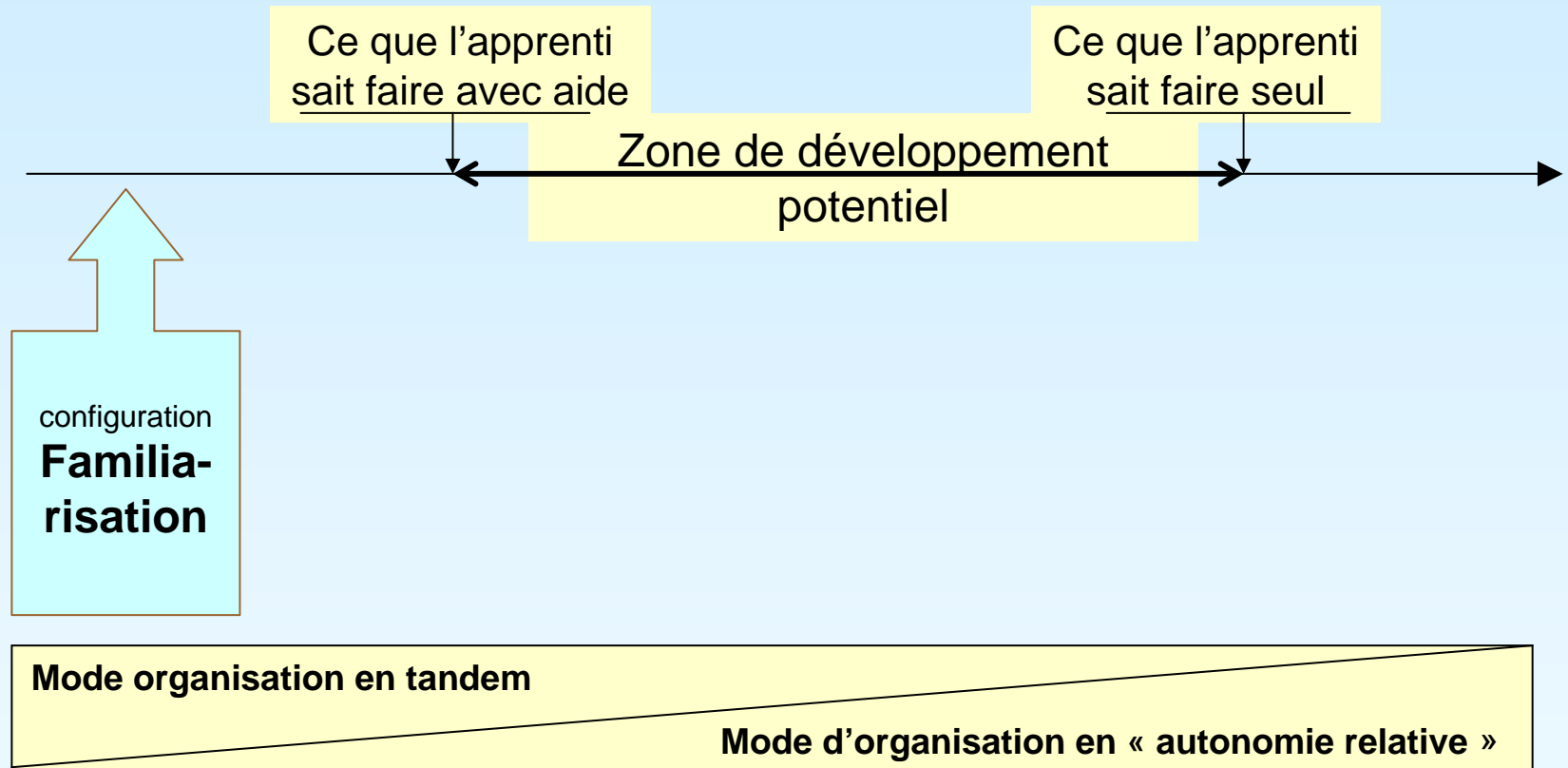
## La zone de développement potentiel



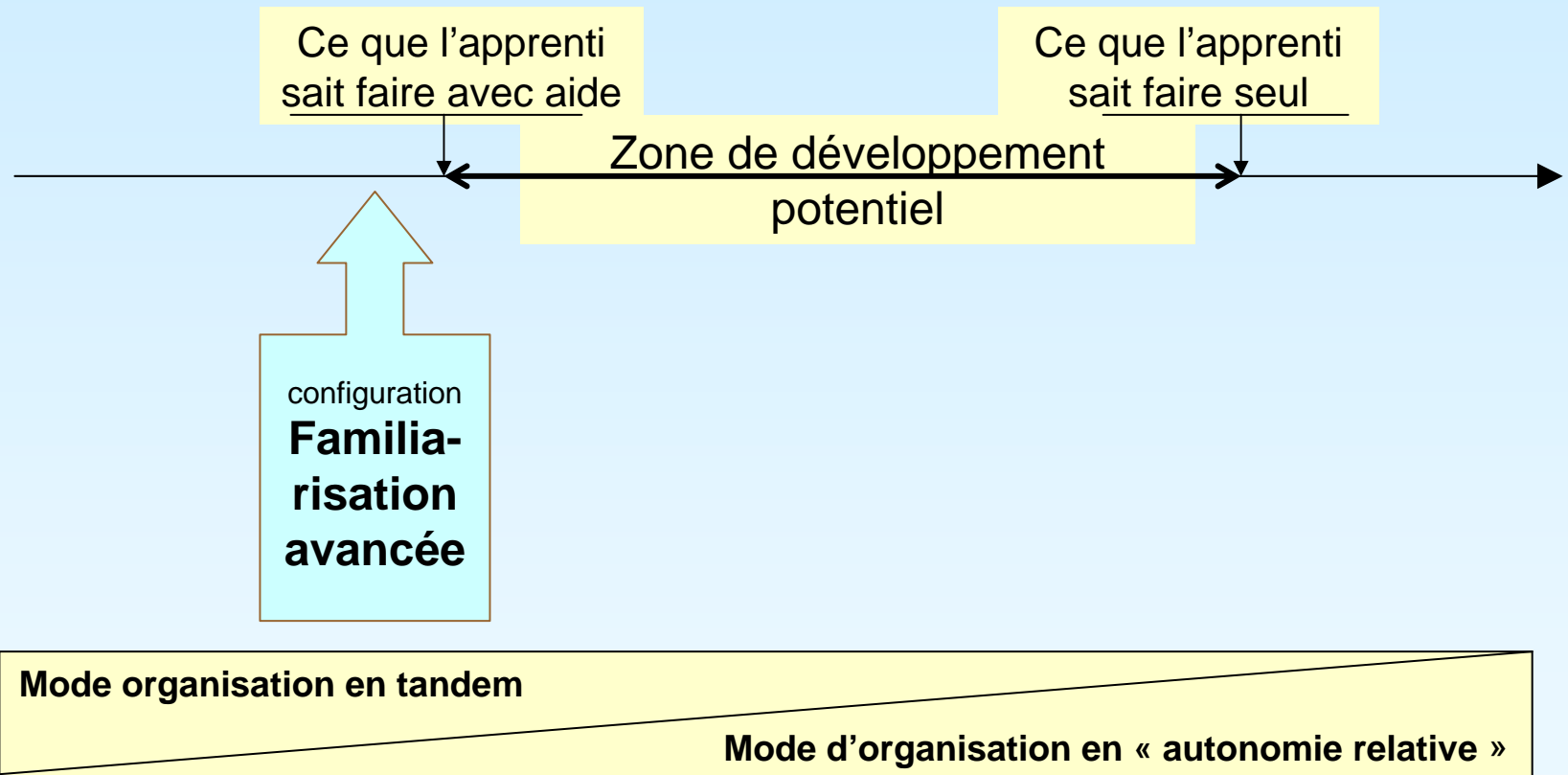
# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations



# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations

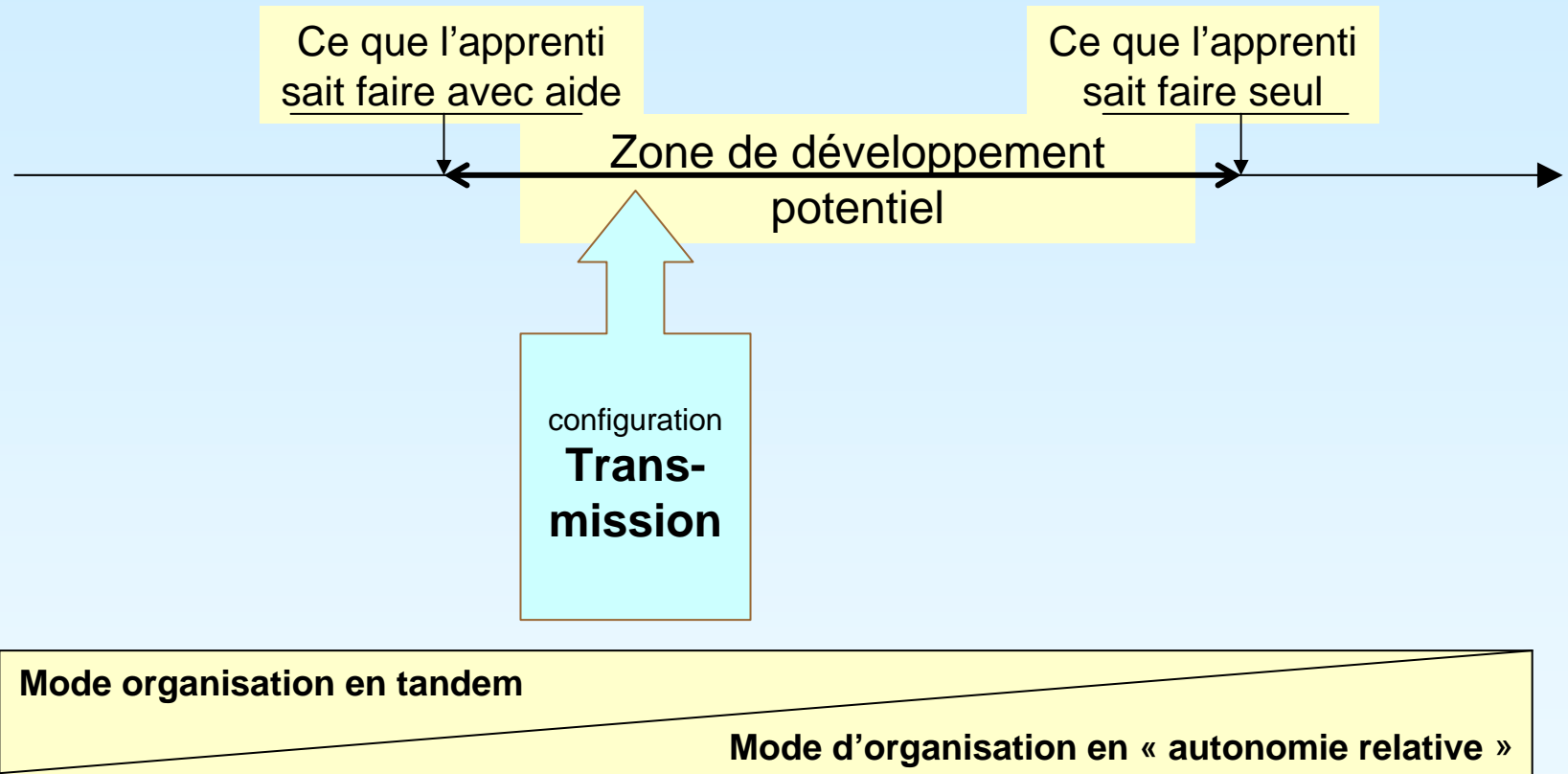


# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations

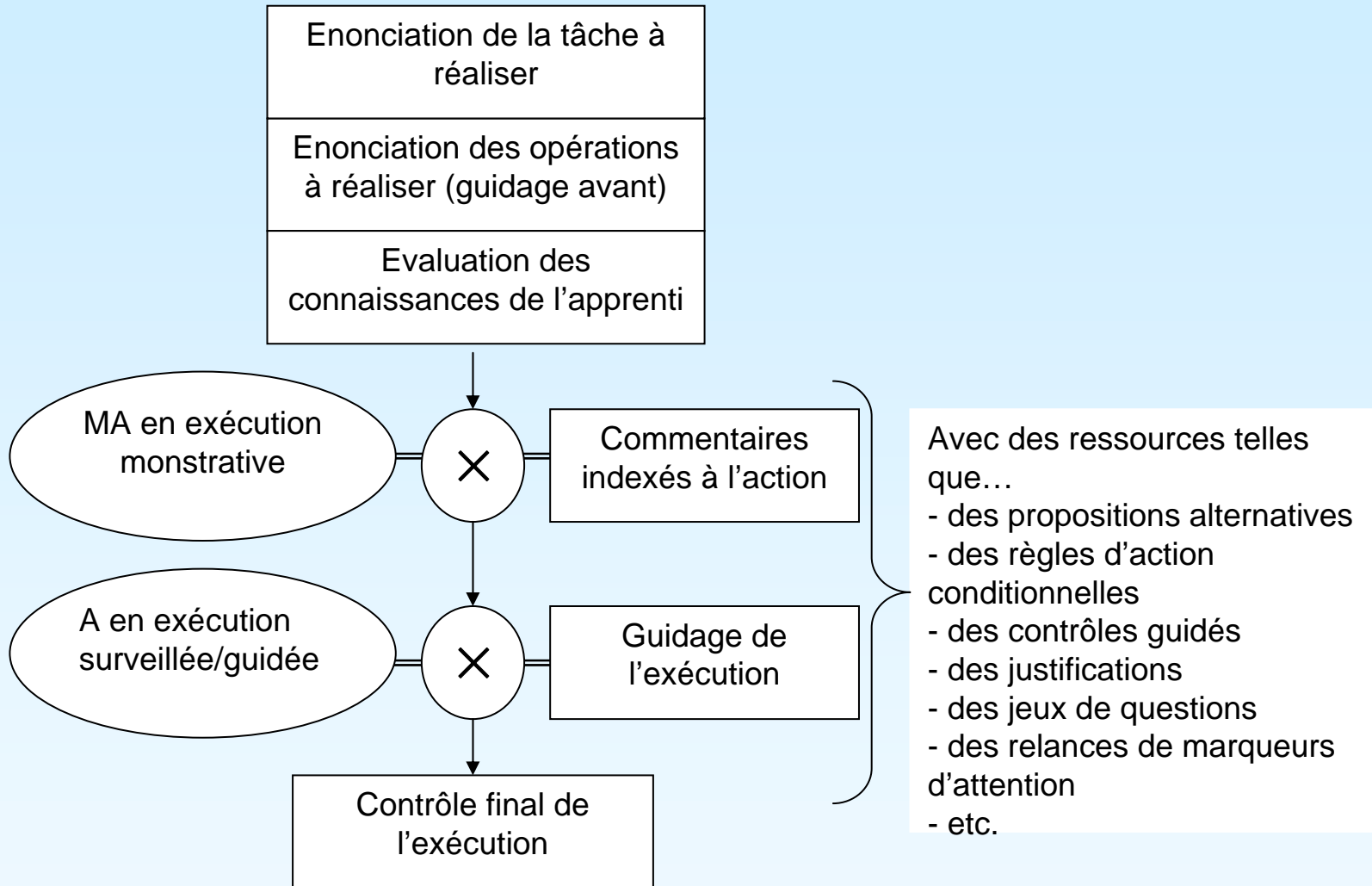




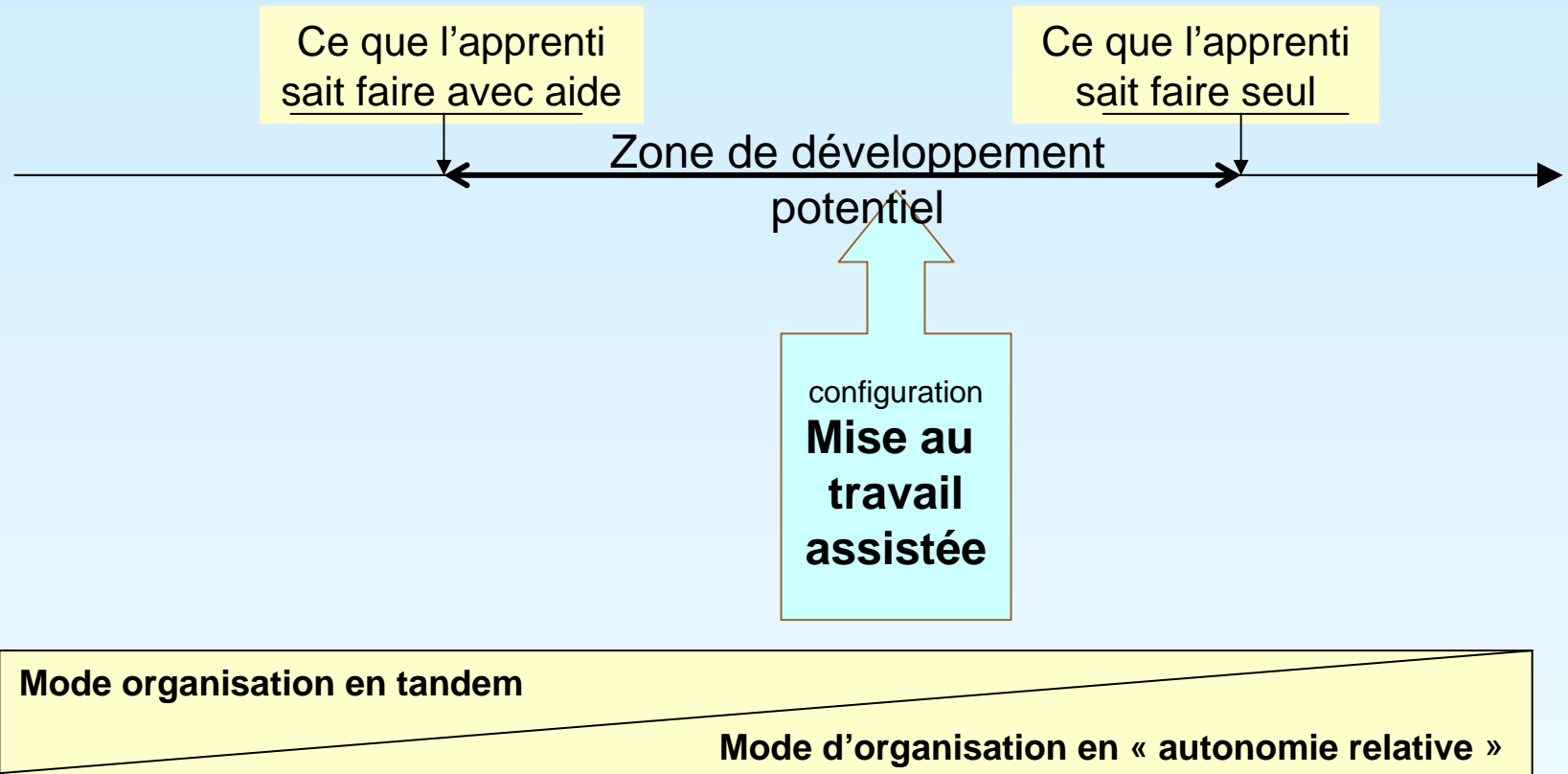
# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations



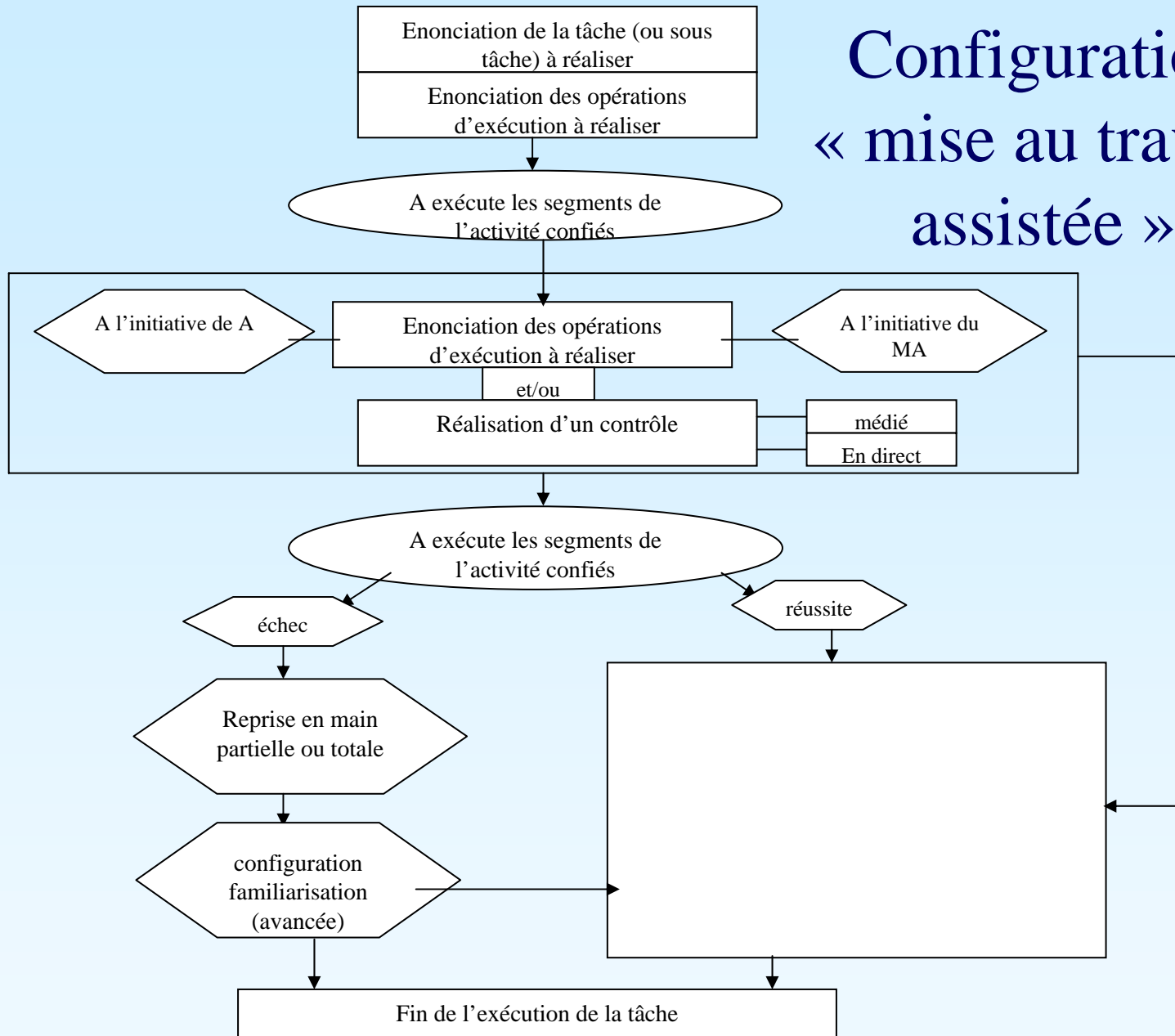
# Configuration « transmission »



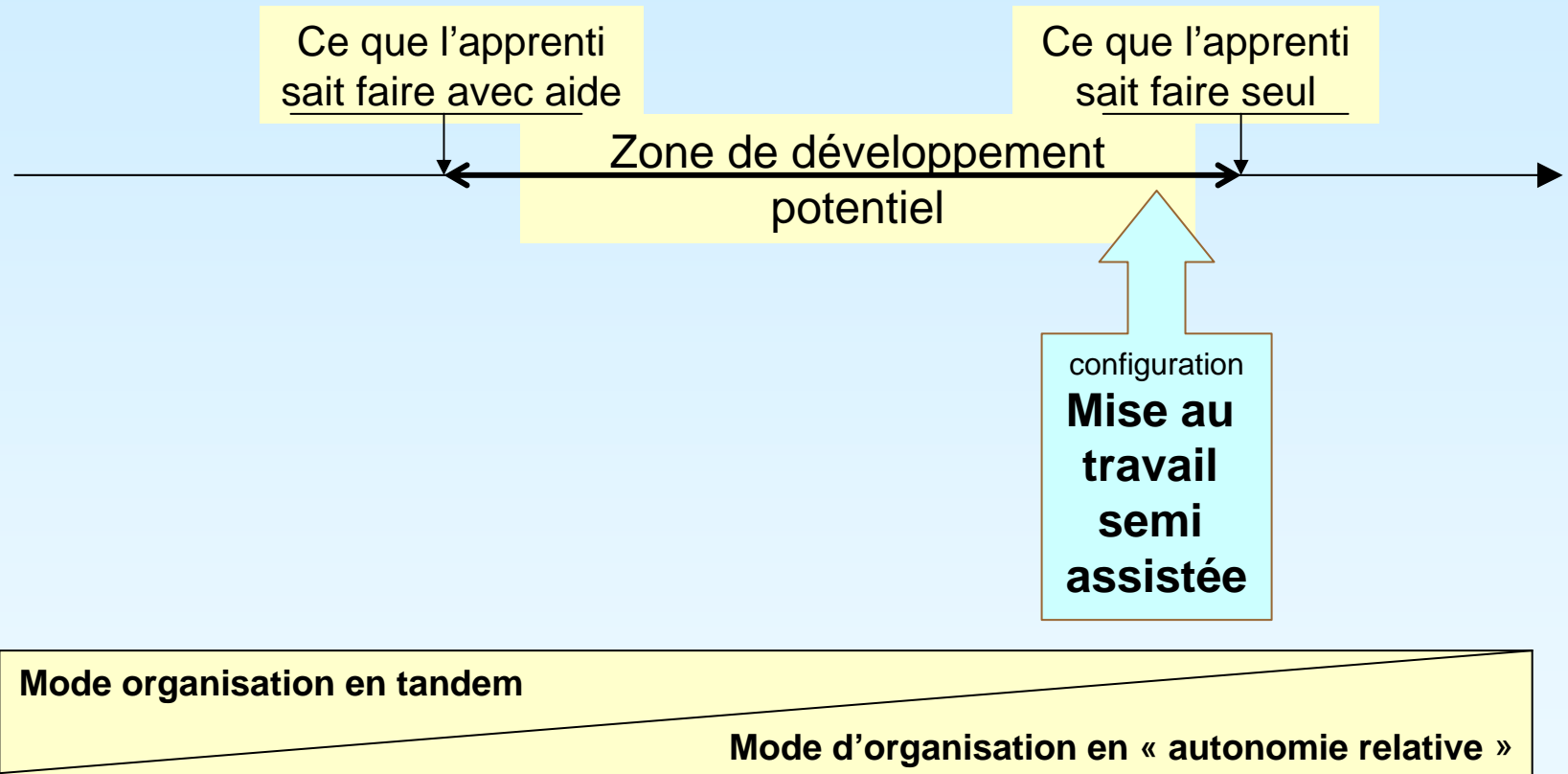
# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations



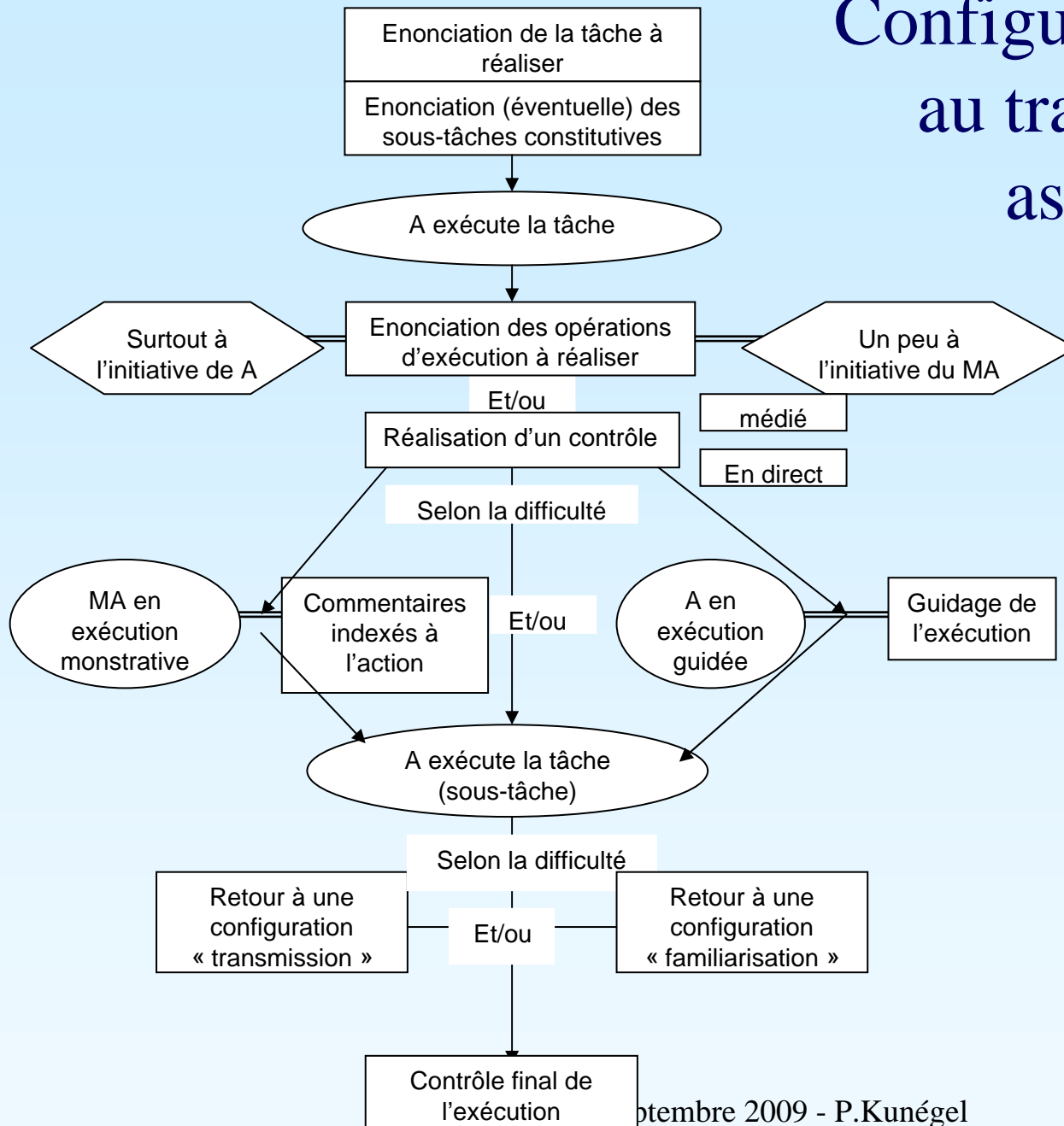
# Configuration « mise au travail assistée »



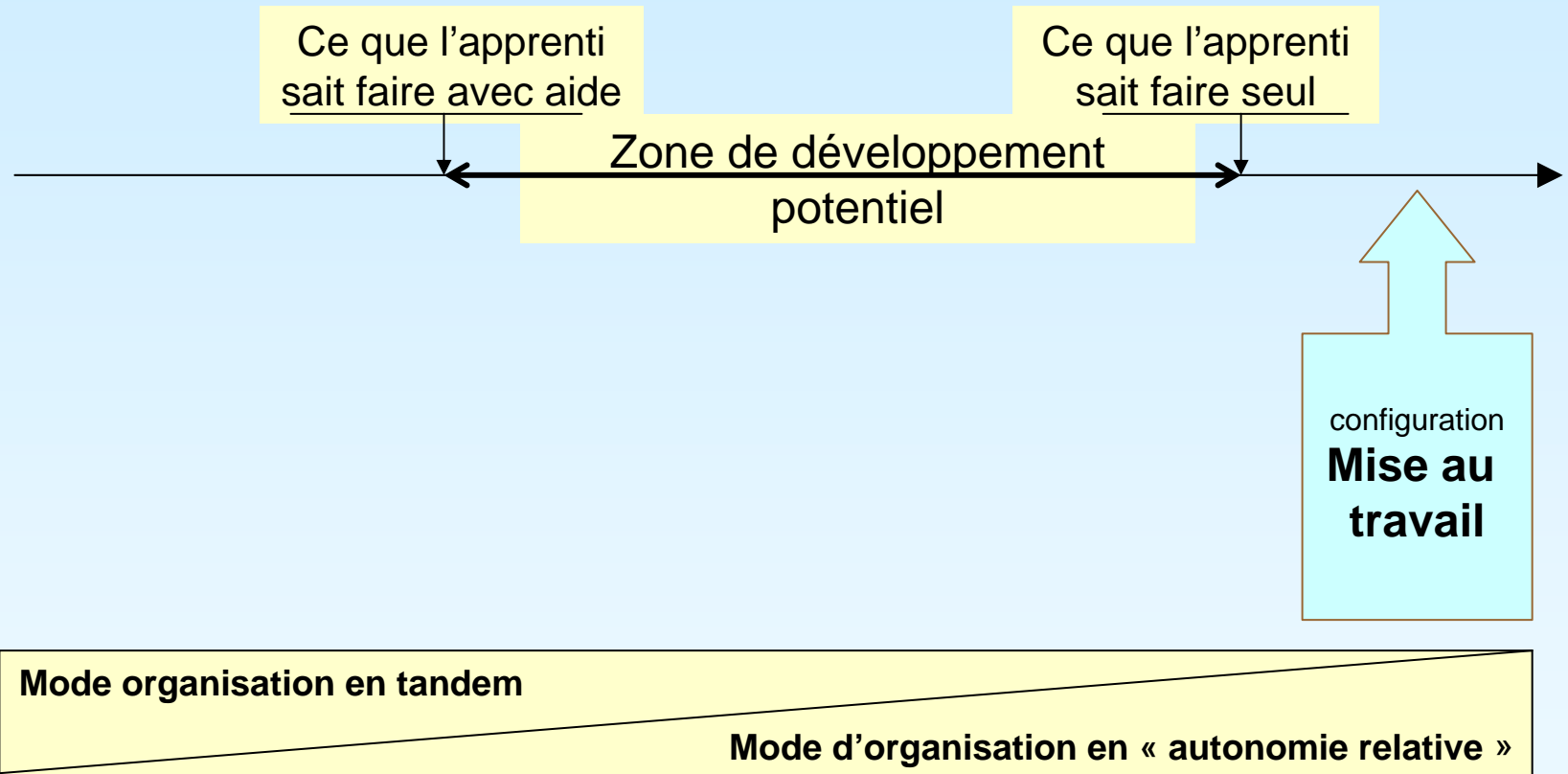
# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations



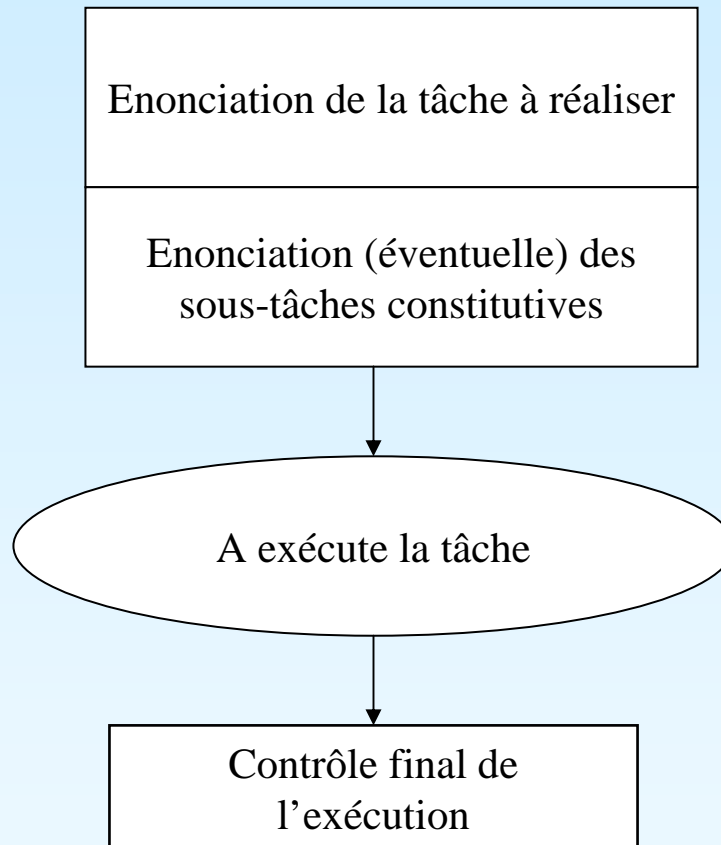
# Configuration « mise au travail semi-assistée »



# Un modèle diachronique de la médiation à base de configurations

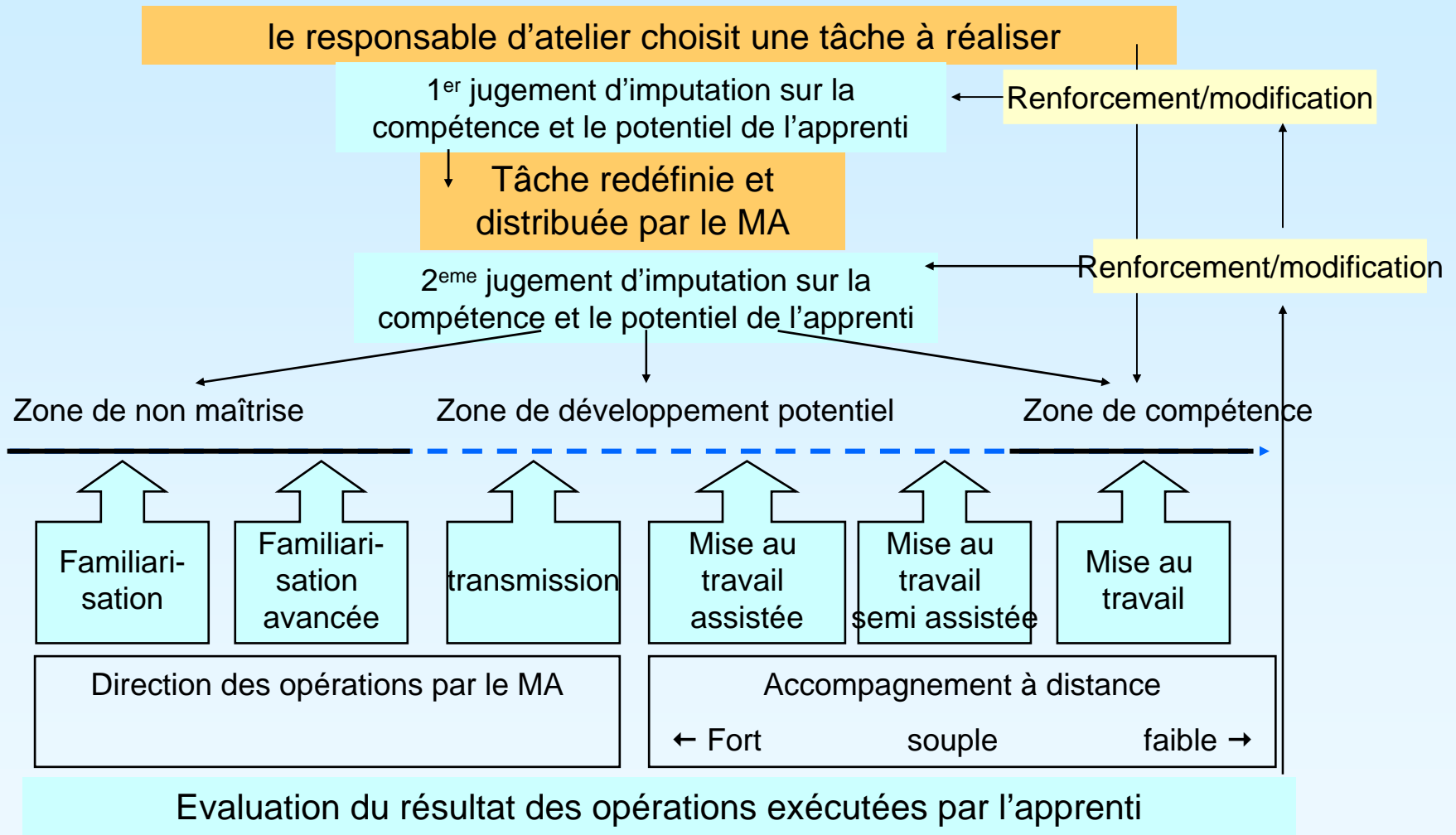


# Configuration « mise au travail »





# Le modèle d'intervention des tuteurs dans les entreprises de maintenance automobile



# De quelques épisodes significatifs du tutorat

# Du contenu de la transmission : le travail redéfini par le tuteur

Tâche prescrite  
par le  
constructeur

Tâche prescrite  
par le  
responsable  
d'atelier

Tâche prescrite  
par la  
communauté  
professionnelle

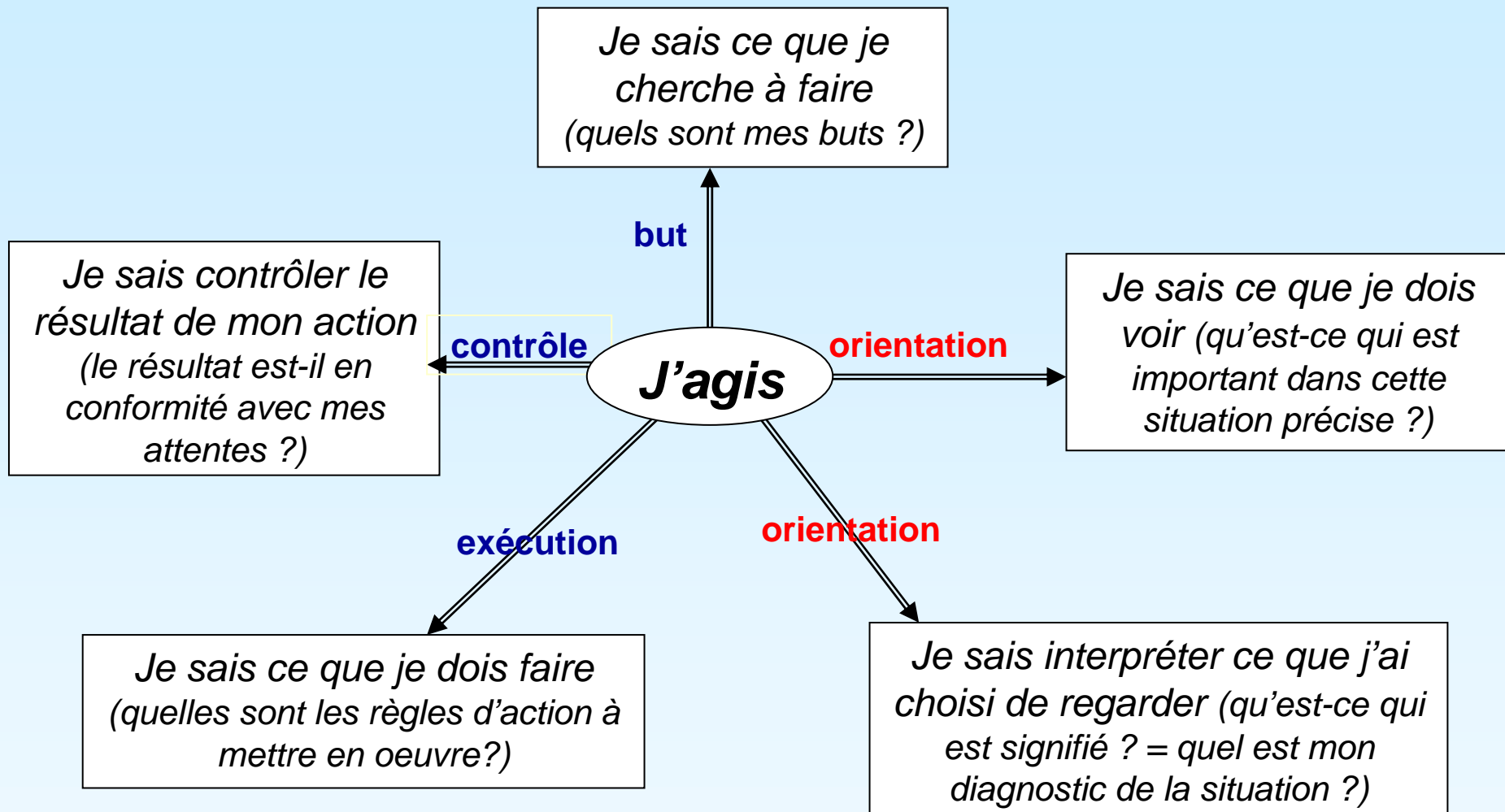
Tâche redéfinie par le MA (selon les conditions  
particulières, le niveau de connaissance ou de  
responsabilité, etc.)

Zone de définition des interactions  
tutorales

# L'apprentissage : une affaire de couple

- Fonction de protection
- Création d'un poste d'observation du métier
- Entrée dans le métier par les « petits travaux »
- La constitution du couple comme processus d'adoption réciproque
- La constitution du couple comme condition pour apprendre

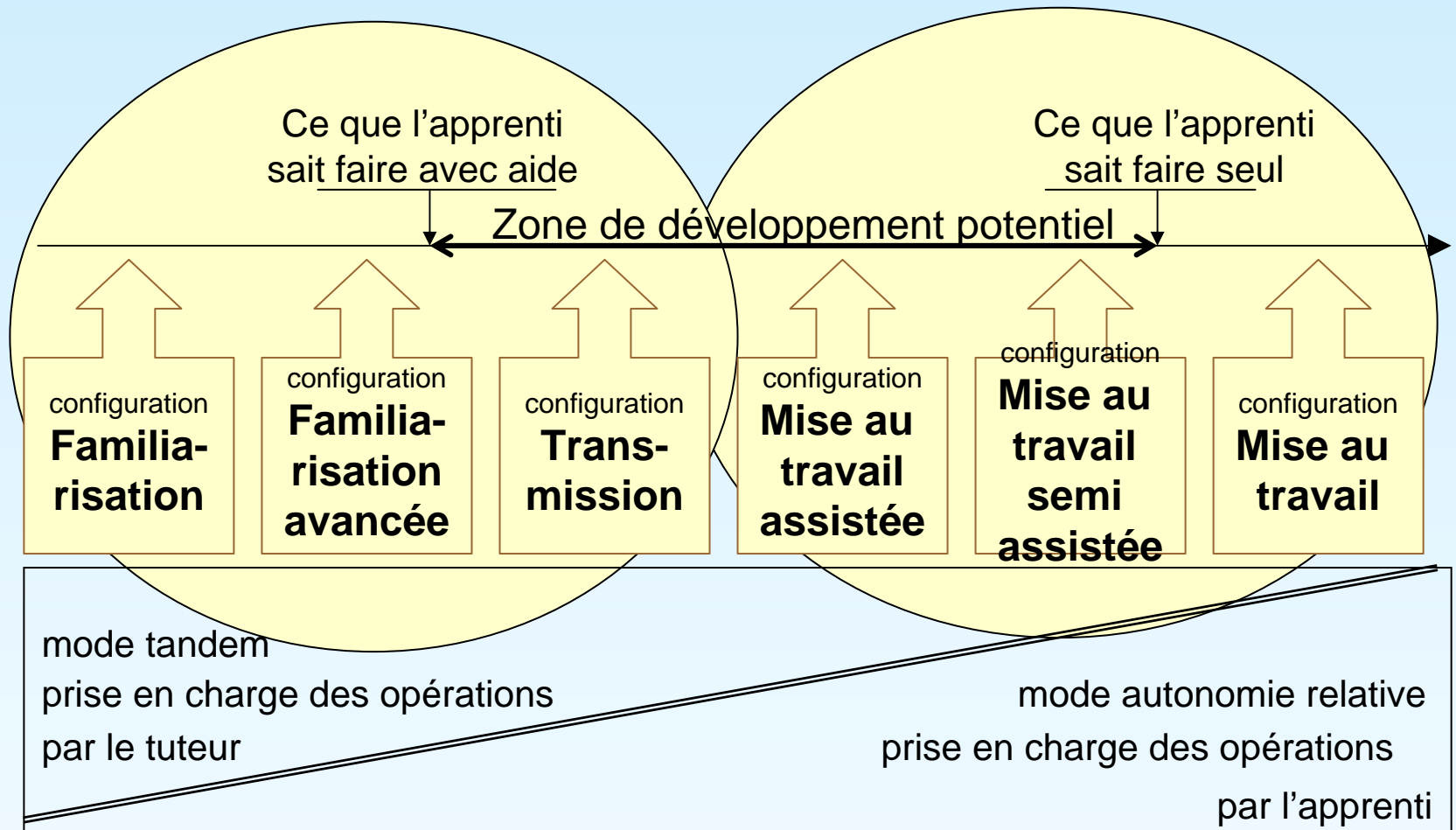
# De la difficulté à transmettre certaines dimensions de l'activité



Une dialectique  
développement / position  
comme moteur du développement

# Quel modèle du développement dans l'apprentissage par tutorat ?

# 1<sup>ère</sup> lecture : le développement comme appropriation de la maîtrise progressive de tâches représentatives du métier





## 2<sup>ème</sup> lecture : le développement comme changement de regard sur le véhicule

1. MA<sub>3</sub> : regarde le pneu là !
2. A<sub>3</sub> : (s'accroupit et contrôle visuellement le pneu. Il ne voit rien de spécial)
3. MA<sub>3</sub> : regarde bien sur le flanc. Lève la si tu veux voir
4. A<sub>3</sub> : elle a un j' ton là (il passe le doigt sur la bosse)
5. MA<sub>3</sub> : hein ?
6. A<sub>3</sub> : y a un j' ton là ...
7. MA<sub>3</sub> : ...
8. A<sub>3</sub> : une p' tite hernie
9. MA<sub>3</sub> : ouais... voilà !...tu vois là elle est même plus importante, tu vois ? (montre une deuxième hernie un peu plus loin) enfin ça faudra l' signaler au client... parce que c'est toujours assez dangereux, une hernie c'est un tissu qui s'est déchiré dans le pneu.

Commentaire du maître d'apprentissage hiérarchique qui regarde le film: « un apprenti novice (un mois) et un apprenti expérimenté (après 6 mois) quand ils font un travail et bien c'est pas le même travail ! »

# Le changement de regard se réalise à travers

- des opérations de (re)qualification
- des mises en relation : entre « indice » et « cause », entre les indications données par les instruments et l'état du système, entre plusieurs actions, etc.
- des formes de « secondarisation » des objets et des situations

# Deux grandes orientations de l'apprentissage par tutorat

- Culture de la « **mise au travail** » : fondée sur la logique de l'action
- Culture de la « **professionnalisation** » : fondée sur la réflexion sur et pour l'action

# Apprentissage par tutorat : un parcours en 2 étapes + 1

1. Apprentissage des habiletés et des procédures de base (mode tandem dominant)

2. Apprentissage de tâches représentatives du métier (mode autonomie relative dominant)

3. Une zone critique propice au changement de regard et l'entrée dans le diagnostic et l'autonomie

Logique du  
poste de travail

Logique de  
professionnalisation

# En conclusion

- Les pratiques tutorales relèvent d'une organisation implicite
- Ces pratiques ne s'évaluent pas à l'aune de celles qui ont cours dans le monde de la formation
- Elles visent à accompagner les effets constructifs d'une activité productive qui est et reste première.
- Leur avantage est de faciliter l'insertion dans le monde du travail (logique du poste de travail)
- Leur limite réside dans la difficulté à tirer profit des occasions pour faire produire des apprentissages par conceptualisation (logique de professionnalisation)