

APP
ver

APPRENDERE
PER PRODURRE VERDE

APPRENDERE
POUR PRODUIRE VERT



TUTEUR – MAITRE D'APPRENTISSAGE

Rôles, missions, objectifs, enjeux

Pascale GARDY – LEBARGY
Ingénieure pédagogique



Interreg
ALCOTRA
Fonds européen de développement régional
Fondo europeo di sviluppo regionale



Sommaire

- ❖ Tuteurs et maîtres d'apprentissage : définitions et clarifications
- ❖ Le cadre réglementaire du tutorat
- ❖ Les enjeux du tutorat : pour le tuteuré et pour l'entreprise
- ❖ La professionnalisation
- ❖ La pédagogie de l'alternance
- ❖ Les conditions de mise en œuvre du tutorat
- ❖ Rôles et missions du tuteur/maître d'apprentissage
- ❖ Les principes de l'accompagnement dans le tutorat
- ❖ Responsabilités et fonctions du tuteur
- ❖ Profil du tuteur
- ❖ La notion de projet
- ❖ La formation des tuteurs

Lien pour suivre le webinaire en différé : <https://youtu.be/NOVVyWQGUQo>

Tuteurs et maîtres d'apprentissage : définitions et clarifications

Tuteurs et
maîtres
d'apprentissage :
des **praticiens**
professionnels

« Le tuteur est le salarié désigné par l'employeur pour former une personne dans l'entreprise, sur le lieu de travail ; il exerce cette activité en plus de son travail habituel et reste soumis aux contraintes de production habituelles »¹.

La fonction tutorale est aujourd'hui **valorisée** car considérée comme **instrument de changement** dans les pratiques professionnelles.

À ce titre, nous évoquerons ici les principes fondamentaux d'un **tutorat** que l'on qualifiera **d'organisé**, par opposition à un tutorat qui pourrait être spontané.

Les missions et activités du tuteur sont dépendantes du contexte culturel et du système de formation dans lesquels elles s'inscrivent, mais demeurent centrées autour d'axes majeurs : **le management, la pédagogie et l'accompagnement social**.

La professionnalisation des tuteurs, actuellement facultative, demeure vivement encouragée pour certifier l'acquisition des savoirs permettant l'efficacité du tutorat mais aussi l'inclusion du tuteur dans le champ des **acteurs de la formation**.

Nous allons détailler les fondamentaux de cette activité afin d'en comprendre la richesse mais aussi les difficultés.

¹ Centre Inffo & étude - analyse-enquête Leonardo.

Les origines

Il est important de rappeler quelles sont les origines du tuteur et du maître d'apprentissage.

« **Tuteur** » vient du latin « tutor » : « Celui qui garde, celui qui protège, défend ; celui qui a la conduite de la personne ».

Ces termes sont également dérivés de tutela, du verbe tueri signifiant « protéger ».

« **Maître d'apprentissage** » est une locution qui trouve son origine dans le Compagnonnage.

Tuteurs et maîtres d'apprentissage sont devenus **synonymes** puisqu'ils s'inscrivent l'un comme l'autre dans le champ de l'apprentissage par alternance et sont au service d'une articulation optimale entre deux lieux distincts de formation à visée professionnelle.



Le cadre réglementaire du tutorat

Apprentissage

Il existe une législation qui régit la fonction de tuteur/maître d'apprentissage ; plus précisément il existe un cadre que l'on qualifiera de « réglementaire ».

La présence du maître d'apprentissage est obligatoire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce dernier a la responsabilité de l'apprenant qui lui est confié et doit activement contribuer à l'acquisition des compétences visées par le titre ou le diplôme préparé en liaison avec le CFA.

Il doit également posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (*Article R.6223-24 du Code du travail*).

Par ailleurs, le nombre d'apprentis suivis par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis et un « redoublant ». Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise.

Professionalisation

Dans le contrat de professionnalisation, l'accompagnement du salarié est facultatif mais se trouve largement encouragé par les accords de branche.

Le tuteur interagit ici avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur désigne un salarié de l'entreprise ou assure lui-même le tutorat.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier lui-aussi d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés (<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>).

Le tutorat peut s'exercer dans **tout type d'entreprise** ou **de structure** : des entreprises privées à but lucratif, ou à but non lucratif, des associations, etc.

Les structures peuvent avoir des **tailles variées**, d'une Très Petite Entreprise à un grand groupe et le tutorat est présent dans les **différents secteurs d'activité économique**.

Les enjeux du tutorat : pour le tuteur et pour l'entreprise

Quels sont les enjeux du tutorat et pour qui ?

Trois cibles majeures sont ici mises en exergue, et notamment la professionnalisation, l'insertion professionnelle et l'emploi :

Pour le tuteur

- Découverte du monde du travail et de l'entreprise
- Formation – Qualification et sécurisation de son parcours
- Insertion professionnelle et socialisation
- Acquisitions et/ou développement de compétences *via* une projection en emploi

Pour l'entreprise

- Anticipation des besoins en ressources humaines
- Optimisation de l'intégration aux postes de travail des nouveaux salariés
- Transmission simultanée des savoir-faire, des valeurs et de la culture de l'entreprise (*capitalisation et promotion des pratiques de l'entreprise*)
- Image « citoyenne » de l'entreprise qui devient « formatrice »

La professionnalisation

Quel est le **sens** du verbe professionnaliser ?

« Professionnaliser désigne le processus permettant de construire et développer ses compétences »².

Professionnaliser

« Le choix du terme « professionnalisation » traduit la volonté et la recherche par les pouvoirs publics d'un nouveau mode d'articulation de la relation « formation-emploi », privilégiant l'expérience professionnelle par rapport à la formation et les compétences acquises en situation de travail plutôt qu'en situation de formation, initiale notamment »³.

Comment professionnalise-t-on ?

Il s'agit « d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler ». « Cela engage un ancrage plus fort des actions de formation par rapport aux situations de travail ». « La professionnalisation renvoie à la logique des compétences ». « Il s'agit aussi d'acquérir une identité professionnelle, ou d'en réendosser une nouvelle, et d'être reconnu en tant que « professionnel », par ses collègues, son organisation, la société »⁴.

La professionnalisation c'est donc la « fabrication » d'un professionnel par la formation et dans le même temps, la recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation.

C'est donc le questionnement et l'articulation de 3 moments qui sont habituellement séparés : → L'acte de « production travaillée » (*le travail dans l'entreprise*) ; → L'acte de « réflexion/recherche » à propos des conditions de transformation des pratiques professionnelles ; → l'acte de formation.

Trois sens

Trois sens sont ici visés :

« professionnalisation - profession »

« professionnalisation - efficacité du travail »

« professionnalisation - formation »

Trois temps

Trois temps pour cela :

« Professionnalisation - profession »

« Professionnalisation - efficacité du travail »

« Professionnalisation - formation »

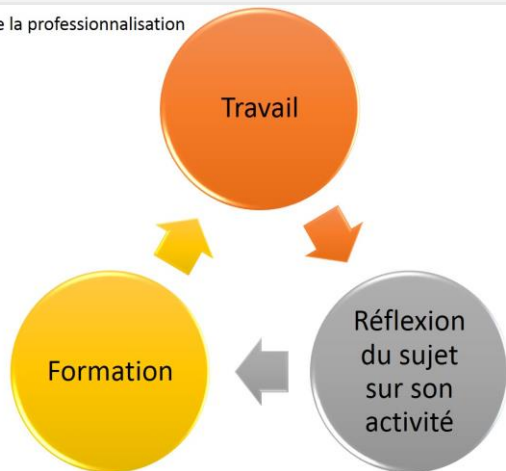
² G. LE BOTERF.

³ C. GUITTON.

⁴ R. WITTORSKI.

Professionaliser: 3 temps pour cela !

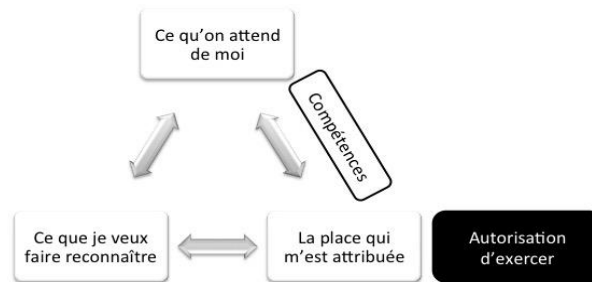
Les trois temps de la professionnalisation



D'après R. Wittorski. La professionnalisation

PROFESSIONNALISATION ?

- Processus à l'œuvre
 - Liens forts entre **identités**, **reconnaissance** et **professionnalisation**



La pédagogie de l'alternance

Un acteur
incontournable

Le tutorat s'inscrit dans la pédagogie de l'alternance.

Il ne peut suffire de séjourner dans l'entreprise dans une situation « d'immersion » pour se socialiser, choisir, comprendre.

Il doit être question de pédagogie, d'objectifs, d'évaluation et de réflexion globale sur un projet pédagogique.



Il s'agit ici de rendre compatible → TRAVAIL et FORMATION,
Par l'intervention de → la FORMATION dans l'univers
professionnel.

Quelles intentions
pour quelles
finalités ?

TROIS INTENTIONS sont impliquées :

- « Corriger » le décalage entre le « scolaire » et le « professionnel », ajuster le décalage entre l'école et l'entreprise ;
- Acquérir des savoir-faire par la pratique ;
- Encourager un projet de nature didactique.

TROIS FINALITÉS sont visées :

- Orienter, construire et valider un projet professionnel ;
- S'insérer professionnellement ;
- Être qualifié professionnellement.

Temps
Lieu
Organisation

Mais encore des spécificités en termes de TEMPS, de LIEUX et d'ORGANISATION.

Le centre de formation est un **lieu pédagogique**, organisé autour de l'accueil, du déroulement de la formation, du suivi, de l'évaluation d'objectifs et de validation.

L'entreprise est un **lieu de production**, organisé autour d'un processus qui règle le temps et le fonctionnement de l'ensemble

de ses composantes et en même temps, un lieu de formation.

Mais ces deux lieux doivent être à la fois source d'apprentissage et référents articulés de sorte de donner du sens au parcours de la personne, mais aussi d'être complémentaires dans leurs actions.

Les principaux
acteurs

La formation en alternance met en jeu trois acteurs principaux :

1. **Le formateur** : avec sa mission de formation, ses codes, son positionnement par rapport au savoir et aux techniques ;
2. **Le tuteur** : avec sa technicité, son code de communication et ses repères, sa responsabilité professionnelle ainsi que son appartenance à un collectif de travail ;
3. **L'apprenant** : son histoire, ses cheminements, sa formation antérieure et sa demande.

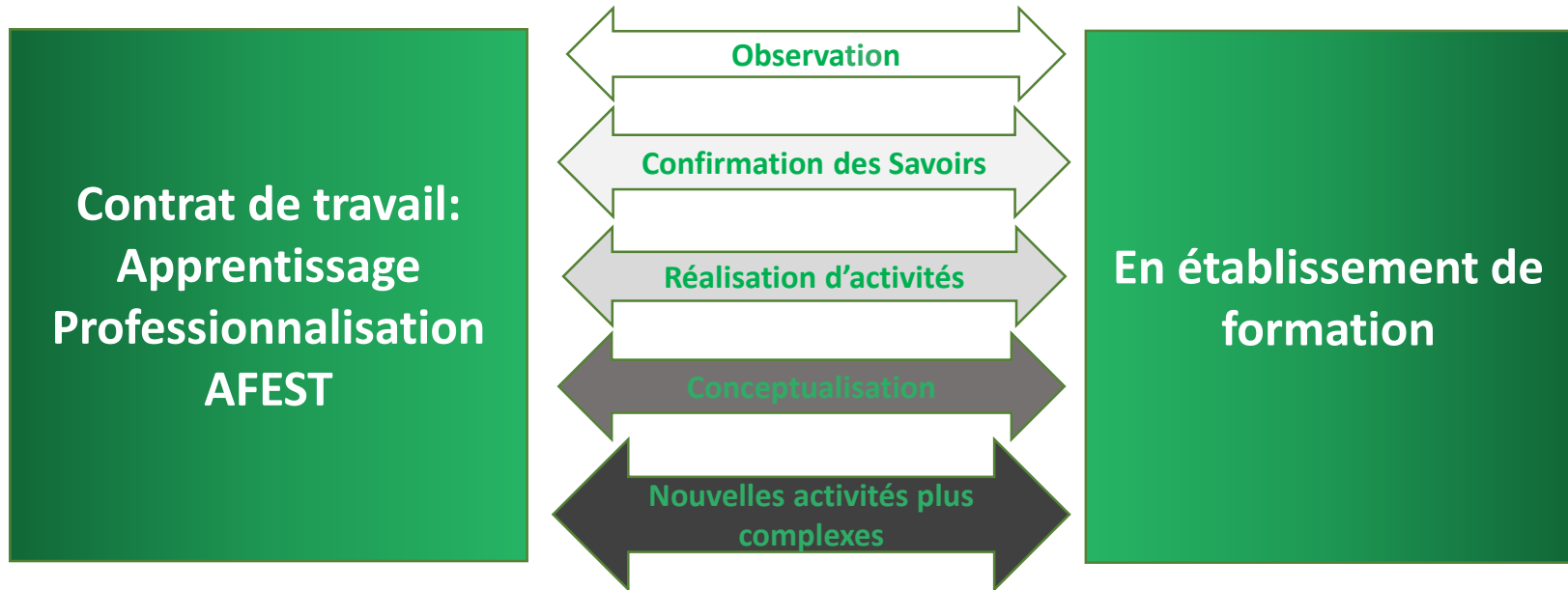
Pour quelles
logiques

La pratique de l'alternance met en jeu **trois logiques** :

- la logique **de la transmission du savoir** ;
- la logique **d'apprentissage des personnes** ;
- la logique **de production des entreprises**.

Ces trois logiques renvoient aux intérêts respectifs de chacun des acteurs en jeu, mais en plaçant l'apprenant au centre des préoccupations, en instaurant un dialogue de tous les acteurs ainsi qu'une co-construction du processus d'apprentissage.

La pédagogie de l'alternance



Il faut bien comprendre que « pour que l'alternance soit réellement formatrice de manière démocratique, il faut travailler sur cet enjeu pédagogique fondamental : le transfert des savoirs, des savoir-faire, des compétences, de la situation de « formation » à la situation de « production ».

« Ce transfert ne peut être que dynamique : on n'apprend pas d'abord pour transférer ensuite. On apprend en comprenant comment on apprend, ce que l'on emprunte et utilise, pourquoi on l'utilise et ce que cela produit, etc. »⁵.

Un transfert
dynamique

De ce fait, dans une formation alternée, le questionnement est central.

À l'inverse du système classique où le formateur interroge l'apprenant, dans l'alternance, c'est l'alternant qui pose des questions aux adultes qui l'entourent : *maître d'apprentissage, tuteur, formateur*.

Mais l'apprenant questionne également son milieu de vie, son environnement, l'entreprise où il se situe, etc.

Se questionner
pour devenir
acteur

L'alternance pourrait être ainsi qualifiée, entre autres, de « pédagogie du questionnement » et de l'auto-questionnement, lequel est une étape clé pour se développer, car il s'agit du premier pas vers la réflexivité.

Se questionner, c'est déjà prendre la mesure des choses, prendre conscience et devenir acteur.

Les conditions de mise en œuvre du tutorat

- Analyser les **besoins** (projets de recrutements ?) ;
- Questionner la **faisabilité** et l'**opportunité de l'alternance** (est-ce le bon format ? Ai-je les ressources en interne ? Suis-je en capacité de former ?) ;
- Définir les **objectifs** (pédagogiques, quelles compétences sont visées par ce tutorat ?) ;
- Établir la planification des **étapes** et les **délais** (progression pédagogique au sein du parcours) ;
- Définir les **rôles** et **responsabilités** ainsi que le **fonctionnement**

⁵ P. MEIRIEU.

et les modèles d'**évaluation** des acquis (qui fera quoi ? Comment ? Quand ? Où ? Comment vais-je évaluer ? Critères et indicateurs ?) ;

- Relier le **programme** aux **valeurs** de l'entreprise (qu'est-ce que je veux apprendre à l'autre ? Pourquoi ? Comment ?) ;
- **Choisir** et **préparer** le **tuteur** à sa mission (qui est le mieux placé pour tutorer ? Aura-t-il le temps ?) ;
- Prévoir d'**encadrer** et de **faciliter** le travail du tuteur ;
- Instaurer un **suivi** de la relation tutorale ;
- Organiser et accompagner les **évaluations** et le **retour d'expérience**.

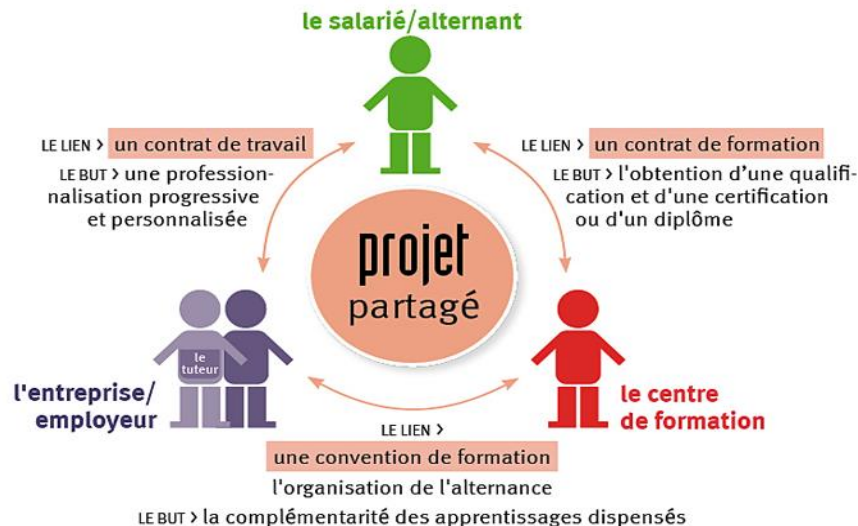
« Conscientiser » que le tuteur devra être capable de :

- Favoriser la complémentarité entre le système formatif et l'appareil productif en développant **des situations formatives** sur le lieu de travail ;
- Amener un individu vers **un objectif à caractère professionnel** (emploi, diplôme, qualification, certification, évolution, nouvelles compétences, attitudes professionnelles) ;
- Déterminer un **itinéraire de formation** et prévoir des **stratégies pédagogiques** favorisant la mise en place de repères ;
- Faciliter l'**intégration** de l'alternant et accompagner le changement par l'acquisition de compétences reliées à l'exercice d'un métier ou à l'obtention d'un diplôme.

Rôles et missions du Tuteur



Source: <https://www.ftlvreunion.fr/zoom-sur/news/le-tutorat-un-outil-au-service-de-la-professionnalisation.html>



Source: <https://greta-bretagne.ac-rennes.fr/portail/web/greta-reseau/vous-etes-salarie-et-vous-souhaitez/devenir-tuteur>

Les principes de l'accompagnement dans le tutorat

Accompagner L'accompagnement doit être : situé, structuré, dirigé vers un à-venir professionnel.

Ce que l'on entend et sous-entend par ce verbe lourd de sens : accompagner

Voici une définition parmi tant d'autres d'accompagnement : *fonction qui, dans une équipe pédagogique, consiste à suivre un stagiaire et à cheminer avec lui durant une période plus ou moins brève afin d'échanger à propos de son action, d'y réfléchir ensemble et de l'évaluer.*

Les composantes de l'accompagnement Cette définition nous rapproche de la philosophie du « compagnonnage », pour lequel existe trois composantes indissociables de la mission :

**APPRENDRE
PRATIQUER
TRANSMETTRE**

Rappelons que le compagnonnage est une modalité d'apprentissage fort ancienne, remontant à l'origine des métiers et qui permettait la transmission de savoir-faire dans un souci permanent d'exigence qualitative.

Une relation riche en sagesse Nous trouvons plusieurs définitions relatives au compagnonnage qui mettent toutes en exergue l'acquisition de compétences à travers une relation que l'on pourrait qualifier de saine, donc riche en sagesse :

- Compagnonnage (de compagnon) : « association entre ouvriers d'un même corps d'état à des fins d'instruction professionnelle, d'assurance mutuelle et de moralisation »⁶ ;
- Anciennement : « au sein des corporations, degré situé entre l'apprentissage et la maîtrise ; temps pendant lequel un compagnon travaillait chez un maître ;
- Association d'ouvriers compagnons, constituée à des fins de formation professionnelle et d'entraide (le compagnonnage comportait autrefois des rites d'affiliation) »⁷.

⁶ Dictionnaire de français Larousse.

Etre « avec » et
aller « vers »

La définition du verbe « accompagner » confirme cette organisation du sens :

- **Se joindre** à quelqu'un (dimension relationnelle) ;
- Pour **aller où il va** (dimension temporelle et opérationnelle) ;
- **En même temps que lui** : à son rythme, à sa mesure, à sa portée⁸.

Tel est le principe de base : « *L'action se règle à partir de l'autre, de ce qu'il est, de là où il en est* »⁹.

Quatre idées
maitresses

Maëla PAUL précise que quatre idées maitresses font partie intégrante du verbe « accompagner » :

- **Secondarité** : celui qui accompagne est second (c'est-à-dire suivant, pas suiveur). Sa fonction est de soutenir au sens de valoriser celui qui est accompagné ;
- **Cheminement** : incluant un temps d'élaboration et des étapes qui composent la « mise en chemin » ;
- **Effet « d'ensemble »** : quelle que soit la dissymétrie relationnelle, l'action vise à impliquer les deux éléments à tous les stades de ce cheminement ;
- **Transition** : liée à une circonstance, une actualité, un événement, une situation qui vient dire que tout accompagnement est temporaire, il a un début, un développement et une fin.

Le recours à un
tiers

Le tutorat implique le recours à un (des) tiers, lequel :

- **Individualise** une formation à travers l'instauration d'une relation duelle, de confiance et sécurisante ;
- Au sein d'une logique à la fois **productive** et **éducative** ;
- Dans laquelle s'invite une **réciprocité formative** ;
- L'autorisant à **accompagner** le professionnel en devenir **vers son à-venir**.

Cela sous-entend :

- Ingénierie communicationnelle (analyse du travail pour établir un dispositif de formation AVANT la mise en œuvre) ;

⁷ Académie Française 1835

⁸ Maëla PAUL.

⁹ *Ibid.*

- La mobilisation de compétences pédagogiques, didactiques ;
- Valoriser les connaissances **DANS** l'action et les savoirs **SUR** l'action et **POUR** l'action¹⁰ ;
- Formaliser des savoirs pratiques par l'analyse de pratiques ;
- Favoriser la mémorisation et la construction de sens¹¹.

Le dispositif tutoral a pour fondement et pour finalité l'autonomie, la créativité, la réactivité des professionnels. Il s'exprime dans une situation de travail accompagnée, provisoire et transitionnelle, qui implique une posture singulière permettant à l'autre de « prendre sa place ».

Fondement et
finalité du tutorat

Pour que le triptyque « **agir, se représenter, se projeter** » fonctionne, il est nécessaire que les changements de représentation et d'action soient facilités, car même si le tutorat accompagne l'évolution et le changement, il n'en reste pas moins que le changement existe agi et est décidé par l'acteur lui-même.

Divers types d'accompagnement existent, mais il ne s'agit pas de les confondre quant à leurs méthodes, objectifs et finalités, comme l'on peut voir dans le tableau suivant :

¹⁰ SCHÖN.

¹¹ Marie-Laure DERRIEN.

Modes d'accompagnement	Rôle	Expertise	Relation	Moyen
COUNSELING	Aide à la remédiation	Relationnelle	Encourage la résolution	En soutenant et portant assistance
COACH	Aide à la réflexion	Développementale	Encourage le développement	En questionnant et challengeant
MENTOR	Guide	Connaissance Expérience	Transmet et recadre	En partageant son expertise métier
MANAGER	Manage	Opérationnelle & Organisationnelle	Organise et contrôle	En managant les résultats et la performance
TUTEUR	Professionalise	Connaissance Expérience	Transmet	En transmettant les compétences
COMPAGNON	Professionalise	Connaissance Expérience	Transmet	En transmettant les savoir-faire

Responsabilités et fonctions du tuteur

Passer de
« Professionnel
compétent » à
« Professionnel
transmettant »

- Accueille, guide et facilite le processus d'**intégration**, pose le cadre (de la relation, du parcours, des attendus) ;
- Différencie **attentes** et **besoins** de l'alternant ;
- Définit des **objectifs pédagogiques** en caractérisant les compétences et en précisant les contenus et méthodes (quelles compétences sont visées par cet apprentissage ? Comment vais-je lui apprendre ? Quels sont mes moyens, ressources pour ce faire ? Quelle est la méthode la plus adaptée pour transmettre ce savoir-là ? Dans quelles situations apprendra-t-il le mieux ?) ;
- Établit un parcours d'**acquisitions de compétences** en lien avec le référentiel concerné ;
- Favorise la mise en place de **repères** par une organisation du travail ;
- Organise et formalise la **traçabilité** de la **montée en compétence** (documents de liaison, livret de suivi, etc.) ;
- Organise et formalise les **évaluations** des acquis (Critères d'évaluation, indicateurs, évaluation formative, sommative...) ;
- Assure la **liaison** entre le centre de formation et l'entreprise.

Organiser,
piloter,
questionner,
encadrer le
parcours de
l'alternant

- Adapte sa communication au contexte et à l'alternant, instaure une relation de **confiance** ;
- Gère les situations **relationnelles** ;
- Nourrit, stimule et entretient la **motivation** de l'alternant (de façon permanente) ;
- Forme, informe, guide, assiste, conseille, **chemine avec** l'apprenant (au rythme de l'alternant) ;
- Planifie et organise l'activité *via* des **situations de travail apprenantes** dans une démarche progressive de complexité (il devra donc évaluer la progression des capacités de l'alternant pour prévoir des situations de travail toujours plus motivantes, affirmant, confirmant, ancrant et développant les acquisitions) ;
- Assure le transfert de pratiques professionnelles *via* des **savoir-**

faire d'expérience ;

- **Montre**, démontre, explique, **fait-faire**, interroge, expérimente, **vérifie**, facilite ;
- Évalue les **progressions** de l'apprentissage (évaluations formatives, sommatives) ;
- Accompagne et incite l'alternant à la **réflexivité** et à **l'autoévaluation** (que pense l'apprenant de ce qu'il a fait, de comment il l'a fait, avec qui, avec quoi ? Que peut-il améliorer ? Pourquoi ? Comment ? etc...) ;
- Renseigne les **documents de suivi et de liaison**.

Profil du tuteur

Un guide,
professionnel
et facilitateur

Le tuteur sera capable de :

- Comprendre la **dimension** et les **conséquences de la mission** (notion de responsabilité, vis-à-vis de l'apprenant, de la profession, de l'entreprise) ;
- **S'investir** dans la mission car volontaire et disponible pour assumer le tutorat (volonté « d'habiter » la fonction de tuteur et ce qu'elle représente) ;
- « Conscientiser » les **contraintes** et **exigences** du tutorat ;
- D'adopter une **posture pédagogique spécifique** (référent professionnel - modèle) (responsabilité d'être « l'exemple ») ;
- Non-jugement et bienveillance constante (capacité d'empathie, de congruence) ;
- D'organiser le séquençage des apprentissages (fonctions didactique et pédagogique) ; dosage du rythme et des contenus d'apprentissage, équilibre entre facilité et difficulté) ;
- D'ajuster, de réajuster, de diversifier le parcours/programme en fonction des progrès et difficultés de l'alternant (maintenir la motivation, susciter l'intérêt pour les tâches et activités) ;
- De trouver les moyens et ressources nécessaires aux apprentissages ;
- D'entretenir le lien avec les parties prenantes (Interactions régulières

et constructives) ;

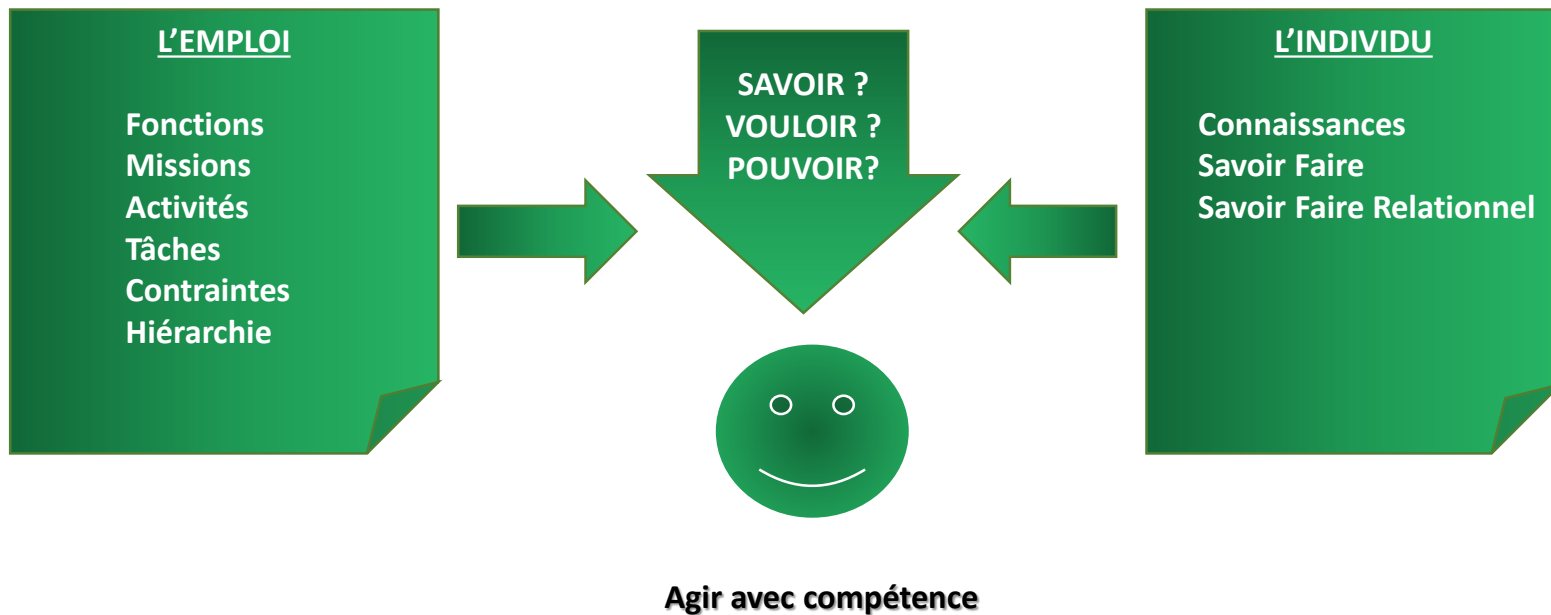
- De faire des liens entre théories et pratiques pour donner du sens.

Combinaison des ressources internes et externes pour créer la
COMPÉTENCE

Savoir
Pouvoir
Vouloir
AGIR

SVP : Savoir – Vouloir – Pouvoir

La compétence individuelle résulte donc d'une responsabilité partagée
entre l'individu et la hiérarchie.



Une **compétence** est une mobilisation d'un ensemble de
[**savoirs** – **savoir-faire** – **savoir-être**]
et de ressources de l'environnement dans une situation professionnelle plus ou moins complexe.



SITUATION PROFESSIONNELLE : Mettre en application dans une situation professionnelle plus ou moins complexe.

La notion de PROJET dans le tutorat

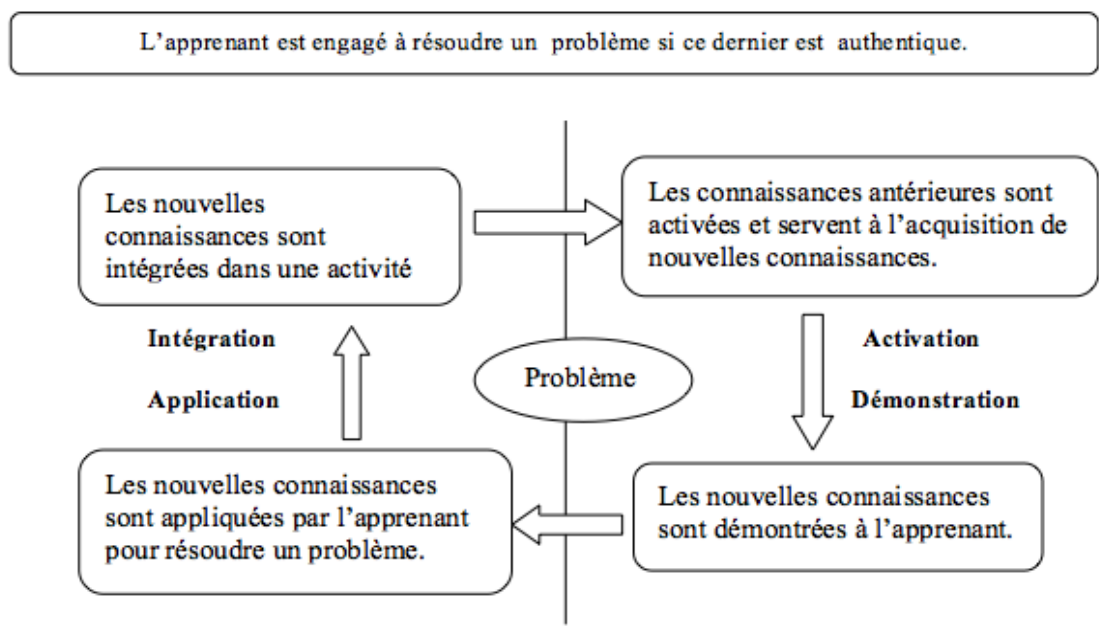
La pédagogie du projet

Le tutorat associe l'apprenant à l'élaboration de savoirs, caractéristique essentielle de la pédagogie du projet.

Cette pédagogie prend appui sur la motivation suscitée par la réalisation d'une production ou d'une réalisation concrète qui **donne du sens** aux apprentissages mis en œuvre pour y parvenir.

L'approche par projet est une méthode dite « active », pour apprendre PAR et DANS l'action.

Elle est identifiée comme la « pédagogie du problème », celles des « méthodes actives », de la « pédagogie du concret ».



La formation des tuteurs

Faut-il former les tuteurs ?

Il faut partir du postulat selon lequel **l'on ne peut s'improviser dans la fonction de tuteur.**

Cette fonction se doit d'être garante d'une bonne intégration d'une part, d'un transfert de compétences d'autre part.

L'efficacité de la fonction, qu'elle soit dévolue à un tutorat de qualification, d'insertion ou de développement, dépend de l'engagement mutuel du tuteur et du tutoré, ainsi que de leur motivation dans le cadre de leur mission respective :

TRANSMETTRE à l'autre - APPRENDRE de l'autre

Il est une évidence qui justifie à elle-seule la nécessité de former les tuteurs à la fonction tutorale : « *La maîtrise d'une discipline ne confère pas systématiquement la capacité de l'enseigner* »¹².

Conclusion

Le tuteur - le tutorat :

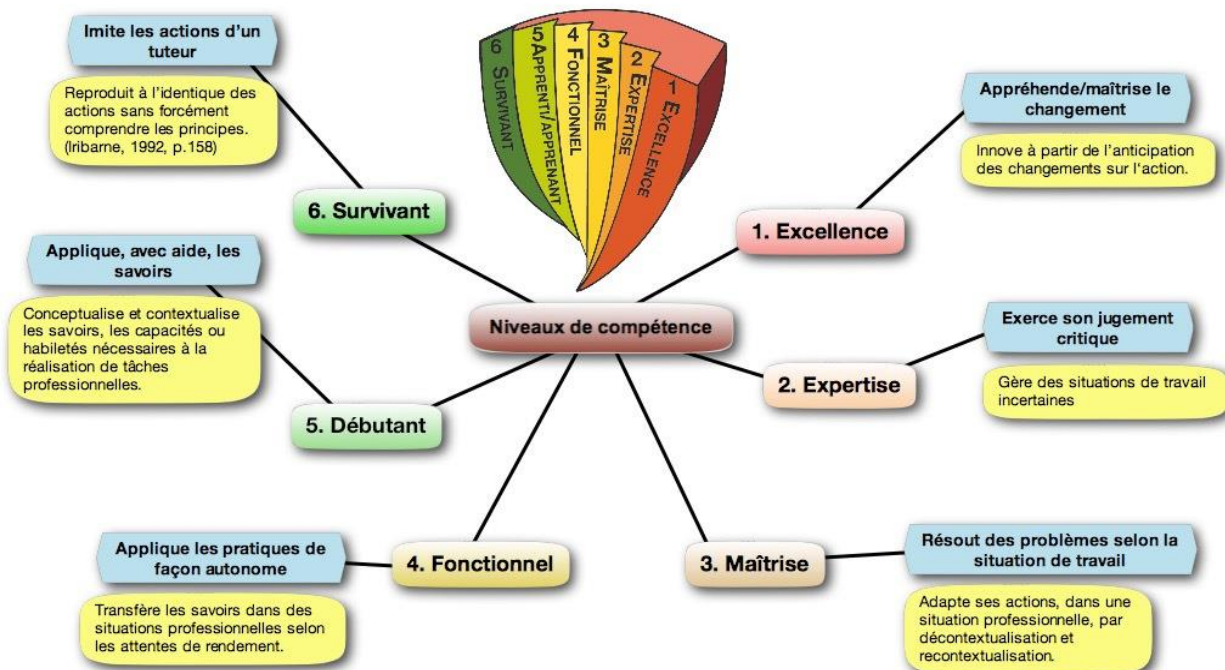
- Remplit une fonction de développement des compétences professionnelles et sociales de l'apprenant par des moyens spécifiques, étroitement liés au processus de travail et à la culture et valeurs de l'entreprise.
- Le tutorat se trouve être l'articulation des logiques de production, de formation et d'apprentissage portées par l'entreprise, le centre de formation et l'apprenant.

On parle de « *SAVOIR-FAIRE OPÉRATIONNEL VALIDÉ* »¹³.

¹² P. MEIRIEU.

¹³ A. MEIGNANT.

NIVEAUX DE COMPÉTENCES





 **ita** www.cittametropolitana.torino.it/cms/ambiente/green-economy-education/app-ver

 **fra** <http://gipfipan.ac-nice.fr/news/index>

contatti ✉ appver@cittametropolitana.torino.it

📍 Città metropolitana di Torino
Corso Inghilterra 7,
10138, Torino, Italy

contacts ✉ gipfipan.appver@ac-nice.fr

📍 GIP FIPAN
53 Avenue Cap-de-Croix,
06181 Nice cedex 2, France