The image shows a close-up of a wall repair. A hand on the left points towards a horizontal line of damage on a light-colored wall. Another hand on the right is using a red-handled scraper to peel away a layer of old, peeling paint or plaster, revealing a rougher, brownish substrate underneath. The background wall has a mottled, aged appearance.

Peintres du
Patrimoine
PEINTRES-EURO-QUALIF

**LE TUTORAT SUR LES
CHANTIERS DU PATRIMOINE**

GUIDE DES BONNES PRATIQUES



Cofinancé par
l'Union européenne

Projet ERASMUS+ Partenariat 2021-1-FR01-KA220-VET-000029829

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).

Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables

Peintres-Euro-Qualif. Les peintres restaurent leur savoir-faire est un projet de partenariat de coopération en formation professionnelle ERASMUS+ créé / porté par un consortium **de 4 partenaires:**

Artemisia, école spécialisée dans les métiers de la peinture (France, Paris).

<https://artemisia-formation.com/>

Scuola edile di Siena, école du bâtiment de Sienne, spécialisée dans l'enseignement des métiers du BTP (Sienne, Italie).

<https://www.scuolaedilesiena.it/>

IFAPME, l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises, co-ordonne la formation et la certification dispensée de 16 centres d'apprentissage par l'alternance, et notamment sur les métiers du bâtiment et du patrimoine bâti (Charleroi, Belgique).

<https://www.ifapme.be/centre-de-formations/charleroi>

IDEC est un organisme de formation et de consulting spécialisé dans la qualité en éducation et l'innovation pédagogique (participation ou menée de 300 projets européens à son actif) (Pirée, Grèce).

<https://idec.gr>



CC BY-NC-SA 4.0

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International

Cette œuvre est sous licence creative commons CC BY-NC-SA 4.0. Pour consulter une copie de cette licence, rendez-vous sur <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Photographies de Sebastián Rivas



Cofinancé par
l'Union européenne



ARTEMISIA
FORMATIONS QUALIFIANTES



Sommaire	
Un Guide Pour Qui?.....	4
Les entreprises qui travaillent sur les chantiers.....	6
Bati ancien en Europe	9
Un Guide pour Quoi?.....	13
Qui a écrit ce guide?	16
Devenir Tuteur.Trice	17
Un Investissement bien compris	20
Tutorer, est-ce enseigner?.....	23
Représentations du Metier.....	24
Apprendre Qu'est-ce que c'est?.....	26
Dispositif d' apprentissage	28
Anticiper et prévenir les abandons de parcours.....	30
Mettre en place un parcours formalisé	33
Le.La Tuteur.Trice et le Travail	39
Le.la Tuteur.Trice et son rôle d'accompagnement.....	40
Communiquer sur son Métier	42
La Satisfaction de voir Progresser.....	45
Fiches pratiques pour le tutorat	46

UN GUIDE POUR QUI?

Les tuteurs et tutrices

Un.e tuteur·trice, qu'est-ce que c'est ?

Un.e tuteur/tutrice en entreprise est une personne chargée d'accompagner et de guider un.e apprenti.e, un.e stagiaire ou un.e salarié.e qui intègre l'entreprise. Le rôle du tuteur/ de la tutrice est de faciliter l'intégration du nouvel arrivant, de le familiariser avec l'environnement professionnel, et de contribuer à son développement professionnel et à l'acquisition de compétences spécifiques liées au poste occupé.



Les principales responsabilités d'un tuteur/tutrice en entreprise incluent :

L'ENCADREMENT

Le·la tuteur·trice est chargé d'encadrer l'apprenant, de répondre à ses questions, et de lui fournir les informations nécessaires pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise

LA FORMATION

Le·la tuteur·trice participe à la formation pratique de l'apprenant en lui transmettant les connaissances et les compétences requises pour son poste

LE SUIVI

Le-la tuteur·trice assure un suivi régulier de l'apprenant·e, évalue sa progression, identifie les éventuels besoins de formation supplémentaire et apporte un soutien continu

L'ORIENTATION

Le-la tuteur·trice guide l'apprenant·e dans ses missions quotidiennes, l'aide à comprendre les procédures internes, et l'oriente vers les ressources nécessaires

L'INTÉGRATION

Le-la tuteur·trice veille à l'intégration sociale de l'apprenant·e au sein de l'entreprise, en favorisant les interactions avec les collègues et en facilitant sa compréhension de la culture organisationnelle

L'ÉVALUATION

En collaboration avec les responsables RH ou les supérieurs hiérarchiques, le-la tuteur·trice peut participer à l'évaluation des compétences et des performances de l'apprenant·e



Le-la tuteur·trice en entreprise joue donc un rôle clé dans le processus d'intégration et de développement professionnel des nouveaux et nouvelles arrivant·e-s, contribuant ainsi à leur réussite au sein de l'organisation.



Qu'entend-on par chantiers du patrimoine ?

LE PATRIMOINE :

UN CHAMP QUI S'ÉLARGIT Agir sur le patrimoine commence par s'interroger sur le concept même de patrimoine. À quelle définition et à quel périmètre le patrimoine correspond-t-il dans le secteur du bâtiment ?

PATRIMOINE BÂTI ANCIEN :

On accepte communément la date de 1948 comme celle d'une césure dans la construction du bâti, avec, à la sortie de la Seconde Guerre Mondiale en Europe, l'entrée dans la période dite des 30 Glorieuses, qui sera synonyme d'un changement radical dans la construction.

Le bâti ancien : il s'agit d'une dénomination qui « permet de regrouper l'ensemble des bâtiments construits avant 1948 selon des techniques, des savoirs-faires et des matériaux dits traditionnels. »

La date clé de 1948 correspond à la fin de la Seconde Guerre Mondiale. Mais aussi au début de la période de reconstruction faisant appel à des matériaux nouveaux, comme l'acier ou le béton ainsi qu'à des procédés industriels de préfabrication. Ces événements ont eu pour conséquence de révolutionner les modes constructifs. Le bâti ancien se définit également selon les techniques et matériaux mis en œuvre. Il a la particularité d'utiliser des ressources locales et peu transformées comme le bois, la pierre ou la terre crue. Des matériaux peu transformés tels que la brique, la chaux ou encore le plâtre non-industriel et le verre peuvent également être utilisés.

Enfin, le bâti ancien peut bénéficier de différents niveaux de protection à cause de sa valeur patrimoniale. Ainsi, le bâti ancien ordinaire, auquel appartiennent certaines fermes rurales ou immeubles de centre-ville, représente la majorité des édifices et n'est pas protégé. Sa valeur patrimoniale peut cependant être importante, et sa conservation est un fort enjeu pour les territoires.

<https://flores-ammo.fr/renovation-du-bati-ancien-quelles-specificites/>

Après la Seconde Guerre Mondiale, la reconstruction s'impose et de nouveaux besoins en logements apparaissent ainsi qu'une évolution des techniques et des matériaux de construction. On cherche de nouvelles solutions pour assurer rapidement la modernisation du pays.

Ces solutions seront puisées dans les propositions du mouvement moderne, lequel rassemble dès les années 1920 l'avant-garde des architectes et des urbanistes à niveau international.

LES GRANDES LIGNES DIRECTRICES DU MOUVEMENT SONT PRÉSENTES DANS LES RÉALISATIONS DE L'ÉPOQUE :

ANALYSE des standards d'espace pour les différents besoins humains,

ARCHITECTURES aux lignes épurées en béton armé,

DISPARITION DES ALIGNEMENTS sur rue,

SÉPARATION DES FONCTIONS au sein de la ville (travail, habitat, loisirs),

INSERTION DE L'AUTOMOBILE dans le fonctionnement urbain.

Durant les 30 Glorieuses (1945-1973) c'est la standardisation des procédés industriels qui va primer, et les modes de construction vernaculaires semblent tomber en désuétude. Le béton armé et les briques de ciment prédominent, tandis que les plans d'urbanisation, quand ils existent, se tournent résolument vers ce qui semble être l'avenir : les villes nouvelles fleurissent, ainsi que les grands ensembles d'habitat collectif et leur corollaire – les tours d'immeuble –, les friches industrielles aussi... et sont souvent l'occasion d'expérimentations architecturales d'envergure, ainsi que d'opérations de promotion immobilière qui favorisent la réplique et l'élargissement de ce nouveau modèle de construction. Cette urbanisation galopante (jusqu'à 500 000 logements construits par an dans les années 70), si elle comporte ses spécificités architecturales, est aussi source de déséquilibres territoriaux. Ces déséquilibres, les politiques publiques tentent aujourd'hui de les réduire et de les contrôler.



Nous sommes actuellement dans un moment qui cherche à intégrer le bâti des 30 Glorieuses dans une version élargie du patrimoine bâti, ce qui semble aller dans la logique d'un héritage et d'une transmission entre générations ***du meilleur de l'architecture de chaque époque.***

CEPENDANT, DANS LE CADRE DE CE GUIDE, nous nous en tiendrons à l'acception du patrimoine bâti ancien qui prévaut sur les chantiers en Europe, comme désignant le patrimoine relevant des constructions d'avant 1948 conçues (pour l'ossature) avec des matériaux locaux et des techniques traditionnelles. Il peut s'agir autant de tertiaire que de résidentiel, de la ferme à l'école, en passant par des immeubles haussmanniens. Cela correspond à environ un tiers du parc en Europe.

LES ENTREPRISES DE TERRAIN DU PATRIMOINE BÂTI ANCIEN EN EUROPE : LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

PATRIMOINE BÂTI

CONSTRUCTION EN NEUF/ RÉNOVATION RÉCENTE

OBJECTIF DE CONSERVATION :

L'objectif principal est la préservation et la conservation du caractère historique des bâtiments. Les interventions visent à maintenir l'authenticité et l'intégrité du patrimoine.

L'accent est mis sur la création de nouvelles structures ou la modernisation de constructions existantes sans nécessairement s'attacher à la préservation de caractéristiques historiques.

UTILISATION DE TECHNIQUES TRADITIONNELLES :

Les techniques de construction traditionnelles sont souvent privilégiées pour conserver l'authenticité. Les artisans peuvent utiliser des méthodes anciennes et des matériaux similaires à ceux d'origine.

Les techniques de construction modernes et les matériaux contemporains sont couramment utilisés pour optimiser la performance et répondre aux normes actuelles.

A P P R O C H E ARCHÉOLOGIQUE ET HISTORIQUE :

Des études approfondies sur l'histoire et la structure du bâtiment, parfois accompagnées de fouilles archéologiques, sont courantes avant le début des travaux.

Les études se concentrent principalement sur les aspects architecturaux et structurels actuels, sans nécessité d'une recherche archéologique approfondie.

NORMES ET RÉGLEMENTATIONS SPÉCIFIQUES :

Souvent soumis à des normes et réglementations spécifiques visant à préserver le caractère historique tout en assurant la sécurité et la durabilité.

Conformité aux normes de construction contemporaines et aux réglementations en vigueur.

POUR LES ARTISAN·NE·S ET TECHNICIEN·NE·S DES CHANTIERS DU PATRIMOINE BÂTI ANCIEN, UNE PRATIQUE QUOTIDIENNE QUI S'APPUIE SUR SES SPÉCIFICITÉS

Les ouvriers et artisans travaillant sur les chantiers du patrimoine bâti ont également des spécificités propres en raison des caractéristiques particulières de ces projets.

FORMATION SPÉCIALISÉE

Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s doivent souvent avoir une formation spécialisée dans la restauration du patrimoine. Cela peut inclure des techniques de construction traditionnelles, la manipulation de matériaux anciens et la compréhension des normes de préservation.

RESPECT DES MÉTHODES TRADITIONNELLES

Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s doivent être sensibilisé·e·s aux méthodes de construction traditionnelles et aux matériaux historiques. Cela peut nécessiter l'acquisition de compétences spécifiques, par exemple dans la taille de pierre, la menuiserie ancienne, etc.



SENSIBILITÉ HISTORIQUE

Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s doivent être conscient·e·s de l'importance historique des bâtiments sur lesquels ils et elles travaillent. Cela implique souvent de respecter les détails architecturaux d'origine et de minimiser les interventions qui pourraient altérer le caractère historique.

COLLABORATION AVEC DES EXPERTS

Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s travaillant sur des chantiers de patrimoine bâti collaborent souvent avec des expert·e·s tels que des architectes du patrimoine et des conservateur·trice·s-restaurateur·trice·s. Une communication étroite est essentielle pour garantir la cohérence dans la préservation.

ADAPTABILITÉ

Les chantiers de patrimoine bâti peuvent révéler des défis imprévus. Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s doivent être capables de s'adapter et de trouver des solutions qui préservent l'intégrité du bâtiment.

UTILISATION DE MATÉRIAUX AUTHENTIQUES

Lorsque cela est possible, Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s utilisent des matériaux authentiques ou des répliques fidèles pour assurer la continuité esthétique et structurelle.



SÉCURITÉ ET PRÉSERVATION

La sécurité sur le chantier est primordiale, mais elle doit être équilibrée avec la nécessité de préserver les éléments historiques. Des procédures spécifiques peuvent être nécessaires pour éviter tout dommage aux structures existantes.

MÉDIATION AVEC LA POPULATION

Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s peuvent interagir avec la population, expliquant par exemple les processus de restauration et répondant aux questions. Cela aide à maintenir le soutien et la compréhension du plus grand nombre, et participe d'une diffusion de la culture du patrimoine.



De même, les illustrations sont presque toutes issues de chantiers en peintures et enduits de finitions, et relèvent donc du secteur de la peinture du patrimoine. Cependant, le propos tenu est adaptable sans grande modification à l'ensemble des métiers du patrimoine bâti.

ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Les ouvrier·ère·s et artisan·ne·s sur les chantiers du patrimoine bâti sont souvent considérés comme des gardien·ne·s du patrimoine. Une éthique professionnelle élevée, y compris le respect des normes de conservation, est cruciale.

APPRÉCIATION DU CARACTÈRE UNIQUE

Travailler sur des projets de patrimoine bâti offre souvent aux ouvrier·ère·s et artisan·ne·s une occasion unique d'apprécier et de contribuer à la préservation de l'histoire et de la culture locale. Cela peut apporter une satisfaction professionnelle particulière.

Cependant, à raison de quelques adaptations aux logiques prégnantes sur les chantiers du neuf/rénovation du bâti récent (plus grande dépendance aux fabricants de produits, plus de normes clairement établies) il sera possible d'utiliser ce guide pour l'ensemble des métiers de terrain du bâtiment.





UN GUIDE POUR QUOI ?

Parce que jusqu'à une date récente, les tuteur·trice·s ont été les parents pauvres des systèmes de formation intra-entreprise ou d'alternance.

Tout d'abord parce que, dans le cas des systèmes d'apprentissage, l'organisme de formation est en contact direct et permanent avec l'entreprise, et parce que l'organisme de formation s'interdit de prendre part au fonctionnement interne de l'entreprise.

Cependant, le développement de politiques publiques ambitieuses basées sur le développement de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie au sein des entreprises fait qu'à présent le·la tuteur·trice est de plus en plus considéré·e non comme un maillon de plus dans la chaîne d'apprentissage, mais bien comme une pièce maîtresse du parcours d'apprentissage et d'intégration dans l'entreprise, un facteur déterminant dans l'ancrage des vocations.

La réalité des chantiers du patrimoine bâti est aussi souvent celle d'un apprentissage sur le tard, sur le chantier, où l'on apprend par « compagnonnage » ; ou bien où les filières officielles de formation sont peu nombreuses et par là prestigieuses. Surtout, les compétences nécessaires à l'exercice du métier témoignent d'une forte nécessité d'adapter son travail et ses gestes à la réalité du chantier, jamais totalement identique aux précédentes.

TOUT CECI ENCOURAGE LES ARTISAN·NE·S ET OUVRIER·ÈRE·S DES CHANTIERS DU PATRIMOINE BÂTI À DÉVELOPPER UNE MÉTIS⁽¹⁾, À LA FOIS COLLECTIVE POUR LES ASPECTS COMMUNICATIONNELS – ON ÉCHANGE VOLONTIERS AVEC LES COLLÈGUES POUR AVOIR DES RETOURS D'EXPÉRIENCES SUR LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES – MAIS AUSSI INDIVIDUELLE – CE QUI VA, CHANTIER APRÈS CHANTIER, CONSTITUER L'EXPÉRIENCE,

LE « PATRIMOINE SAVOIR-FAIRE » DE L'ARTISAN·NE.

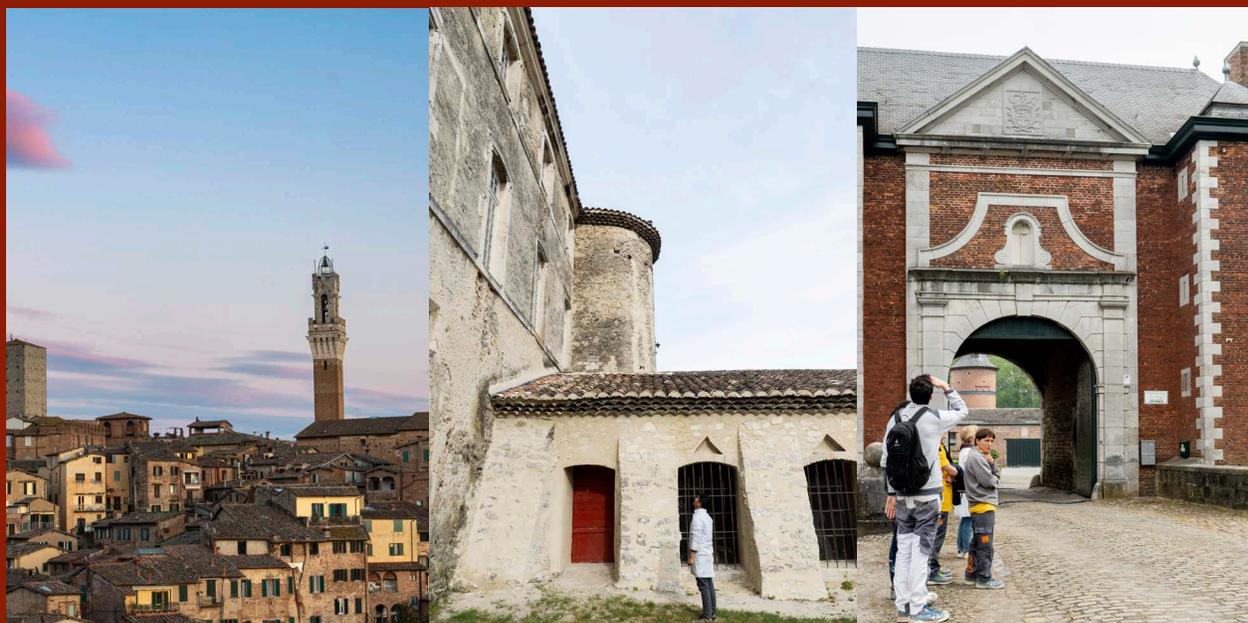
(1) Métis : notion grecque redécouverte à la fin du 20^{ème} siècle et appliquée aux métiers manuels, constitue "un ensemble complexe, mais très cohérent, d'attitudes mentales, de comportements intellectuels qui combinent le flair, la sagacité, la prévision, la souplesse d'esprit, la feinte, la débrouillardise, l'attention vigilante, le sens de l'opportunité, des habiletés diverses, une expérience longuement acquise ; elle s'applique à des réalités fugaces, mouvantes, déconcertantes et ambiguës, qui ne se prêtent ni à la mesure précise, ni au calcul exact, ni au raisonnement rigoureux." Les ruses de l'intelligence : la métis des Grecs, Detienne et Vernant, Flammarion, 1989.

AUTREMENT DIT : la plupart du temps, dans le cadre de son activité principale l'artisan·ne s'ingénie à trouver des solutions concrètes à des problèmes liés à un assemblage de matériaux, qui font des immeubles travaillés des objets de culture formant patrimoine.

La plupart du temps, l'artisan·ne n'emploie pas la même énergie à analyser son activité, et à en chercher les vecteurs et forces qui lui permettraient d'améliorer son savoir-faire non plus d'artisan·ne mais de transmetteur·trice, de passeur·euse, de pédagogue.

Pourtant, nous ne connaissons pas d'artisan·ne des chantiers du patrimoine qui n'ait eu à assurer cette fonction d'accompagnement d'un·e collègue, confrère ou consœur, ou encore d'un·e apprenti·e sur les chemins de l'acquisition des connaissances et techniques de leur métier. Si c'est votre cas et que vous pensez être amené·e, un jour ou l'autre, à accompagner dans l'appropriation de leur métier de nouveaux·lles entrant·e-s sur les chantiers du patrimoine bâti, ce guide est fait pour vous.

Il n'a pas pour autre objectif que de vous permettre de cheminer aux côtés de vos tutoré·e-s, apprenti·e-s, stagiaires ou simplement compagnon·e-s moins expérimenté·e-s ; de vous donner des repères pour dialoguer avec celles et ceux qui, comme vous, ressentent une certaine vibration à la seule idée de travailler sur des ouvrages chargés d'histoire, dans le respect des gestes et des efforts des « Ancien·ne-s » qui ont fait en sorte que, génération après génération, les techniques du patrimoine bâti se transmettent et s'améliorent.



Les ressources iconographiques se basent sur trois chantiers-écoles internationaux réalisés dans le cadre du projet Peintres-Euro-Qualif. Ces chantiers-écoles ont eux-mêmes été pensés comme des systèmes d'apprentissage pour nous permettre, à tous·tes les participant·e-s, d'en extraire la substantifique moëlle en matière d'enseignement et d'apprentissage sur les chantiers du patrimoine.



Des artisan-ne-s, et des pédagogues. Dans le cadre du projet Peintres-Euro-Qualif : les peintres restaurent leur savoir-faire, il a été réalisé par des membres de **l'IFAPME, de l'ESSE, de l'IDEC et d'Artemisia.**

Nous ne prétendons nullement à la vérité, notre motivation est avant tout de partager une pratique et d'apporter un éclairage.

ENVIE DE DIALOGUER AVEC NOUS ? Retrouvez-nous sur www.peintresdupatrimoine.com, l'espace collaboratif des membres du réseau Peintres-Euro-Qualif.



COMMENT FONCTIONNE LE GUIDE ?

A partir de ce qui fait que chaque chantier du patrimoine bâti est à la fois unique et identifiable comme relevant de ce secteur, nous proposons d'expliciter les options pédagogiques qui s'offrent aux tuteur-trice-s.

Nous décrivons les raisons qui nous mènent à privilégier un parcours où l'exigence ne repose pas uniquement ni sur l'apprenti-e ni sur le-la tuteur-trice, mais sur un écosystème d'apprentissage, en présentant une méthode pour identifier ce qui, sur les chantiers et dans les activités du-de la tuteur-trice, peut favoriser l'élaboration d'un tel écosystème.

Enfin, nous proposons des **outils simples** en fin de guide pour permettre de fixer par écrit ce qui sinon reste sujet à interprétation tant du-de la tuteur-trice que de l'apprenti-e, de l'entreprise et de l'organisme de formation. Ce guide est donc à la fois une invitation à se saisir de l'opportunité de réussir de beaux parcours de tutorat, **d'analyser sa pratique et d'élaborer un tableau de bord du tutorat.**



DEVENIR TUTEUR·TRICE, c'est choisir d'ajouter à sa fiche de poste la mission d'accompagner, d'encadrer, de seconder, d'évaluer, d'orienter, de former (liste non exhaustive !), un·e ou des tutoré·e·s.

Selon la taille de l'institution accueillante (de l'entreprise individuelle au grand groupe industriel en passant par la PME) cette mission peut reposer entièrement sur une personne, ou être répartie collectivement. Dans tous les cas, un·e tuteur·trice référent·e principal·e est désigné·e.

La première question qu'a à se poser le·la tuteur·trice, c'est : en ai-je envie ?

Pour le savoir, je dois répondre à cette autre question : *Qu'est-ce que cela représente pour moi de devenir tuteur·trice ?* Non seulement en termes de valeurs, car la plupart des artisan·ne·s et ouvrier·ère·s du patrimoine bâti partagent les valeurs de transmission des savoirs-faires et une passion commune pour leurs métiers, mais aussi et surtout en termes de modification de l'activité professionnelle au quotidien.

Devenir tuteur·trice, c'est assumer d'avoir une activité dominante : l'exercice du métier de peintre, maçon·ne, charpentier·ère, et une activité complémentaire : l'exercice du tutorat. Les deux sont à distinguer clairement avant même d'accepter de devenir tuteur·trice. Si cette distinction n'est pas faite, cela signifie que l'on ne va pas prendre de temps pour former le·la tutoré·e, et qu'on va le ou la condamner à ces deux écueils que sont 1. l'autoformation par observation et mimétisme, et 2. la réduction du poste à celle d'assistant·e (peintre, maçon·ne, charpentier·ère...) permettant aux compagnon·e·s expérimenté·e·s de déléguer les tâches chronophages et ne nécessitant pas de qualification aux tutoré·e·s, et d'ainsi gagner du temps sur le chantier, sans pour autant leur permettre d'apprendre grand-chose.

Combien de vocations ont-elles été ainsi avortées, combien de candidat-e-s à la professionnalisation sur les chantiers ont ainsi été, par facilité poussé-e-s vers la sortie ?

« Moi aussi j'ai appris à la dure, c'est la meilleure école" ;
"Pour apprendre, il faut des années à en baver, à faire le nettoyage et à observer, avant de pouvoir peindre ou enduire correctement».

Exercer la fonction de tuteur-trice nécessite donc ce prérequis : **que le-la tuteur-trice choisisse de son plein gré et en connaissance de cause de le devenir.**

Prérequis auquel il faut ajouter celui-ci : quelle que soit la taille de l'entreprise, la fonction tutorale, assumée par le-la tuteur-trice, doit s'intégrer dans un dispositif collectif d'encadrement clairement défini. Cet encadrement doit porter sur les pratiques tutorales et leur articulation avec le parcours d'acquisition des compétences du-de la ou des tutoré-e-s.







Avec le développement récent de politiques publiques incitatives, le nombre d'apprenti-e-s, stagiaires ou salarié-e-s bénéficiant d'un dispositif incluant un temps de formation conséquent (PRODIAT, AFEST, PISCI, POEI ou POEC en France ; ...) est en hausse constante.

LA MONTÉE EN PUISSANCE DE L'APPRENTISSAGE :

Depuis 2020, avec des aides de

8000 € annuelle (correspondant peu ou prou à la totalité du coût d'un apprenti-e) puis de 6000 € aux entreprises ont permis une réelle démocratisation de l'apprentissage en France, passant de 437000 contrats signés au 31 décembre 2018 à près de 980 000 contrats au 31 décembre 2022 !

LE-LA TUTEUR·TRICE DÉSIGNÉ·E par l'entreprise pour bénéficier de cette main d'œuvre (très bon marché car inexpérimentée doit, en France, soit posséder un diplôme lié à celui que prépare l'apprenti-e, et justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle liée à ce même diplôme ; soit justifier de 3 ans d'exercice d'un métier lié au diplôme que prépare l'alternant-e ; soit posséder une expérience professionnelle de 3 ans liée à ce diplôme.

Toujours en France, un-e tuteur·trice ne peut tutorer concomitamment plus de trois apprenti-e-s (deux en cours de formation et un-e « redoublant·e ») ; tandis qu'en Italie, un maximum de trois apprenti-e-s pour deux employé-e-s qualifié-e-s est accepté.

La désignation d'un-e tuteur·trice se fait, concrètement, par l'apposition du patronyme et des coordonnées du·de la tuteur·trice sur le formulaire officiel permettant de signer le contrat d'apprentissage et d'obtenir le financement (du coût de la formation mais aussi des aides publiques d'aides à l'embauche) y afférant. Le succès de l'apprentissage comporte ainsi le risque de voir des tuteur·trice·s désigné·e·s dans le seul but d'intégrer sur chantier un-e jeune collaborateur·trice à moindre coût. Pour contrer ce risque, la diffusion d'une culture du tutorat au sein des entreprises, et une sensibilisation aux avantages à miser sur une gestion des ressources humaines visant l'amélioration continue des compétences de l'ensemble des salarié·e·s de l'entreprise est nécessaire (et sans doute à inclure dans un ensemble de mesures).

La généralisation de l'arrivée de cette main-d'œuvre inexpérimentée sur le marché du travail représente un défi pour les entreprises, et notamment pour celles habituées à recruter du personnel qualifié : soit elles s'adaptent à cette nouvelle donne, soit elles « lâchent » les nouveaux·lles entrant·e·s en les laissant s'adapter (ou non) aux us et coutumes de l'entreprise. Cette seconde option est la meilleure pour mettre en difficulté les jeunes, apprenti·e·s, stagiaires, salarié·e·s et ajouter à la frustration de ces personnes une dépense d'énergie considérable à maintenir des standards de qualité minimum dans le rendu des chantiers.

Si l'entreprise n'est pas convaincue que le fait d'accueillir des personnes inexpérimentées sur chantier demande en contrepartie un investissement en temps, énergie et moyens humains, le·la tuteur·trice ne pourra réaliser sa mission qu'avec difficulté, en prenant sur son temps libre, et en subissant la contradiction de devoir former au métier sans que ce travail ne soit lui-même reconnu.



Pour éviter cette pression, le·la tuteur·trice devrait s'assurer que la mission qui lui est confiée par sa hiérarchie est bien celle qu'il ou elle se fixe. Autrement dit, de s'assurer auprès de son employeur·euse que sa mission est bien celle d'accompagner, de guider, d'évaluer, et de co-organiser le parcours d'apprentissage du·de la ou des tutoré·e·s ; et de s'assurer que des temps de réunion et d'échanges sont planifiés entre le·la tuteur·trice et sa hiérarchie pour pouvoir rendre compte de l'avancée de sa mission, et/ou des difficultés rencontrées et des moyens d'y remédier. Qu'un soutien sera apporté si nécessaire (formation/écoute/médiation...). Si une fiche de poste (ou un détail du poste dans l'offre d'emploi diffusée par l'entreprise pour recruter le·la tutoré·e·s) existe, en prendre connaissance permet de s'assurer que vous pourrez répondre aux attendus de l'entreprise.



EN SOMME, IL FAUT
QUE VOUS PUISSIEZ
RÉPONDRE
CLAIREMENT À CES
QUESTIONS :

QU'ATTEND L'ENTRE-
PRISE DE MA MISSION
DE TUTEUR·TRICE ?

Y A-T-IL ENTENTE
SUR CE QUE CELA
SIGNIFIE ?



La fondation Roi Baudoin définit le tutorat comme
« toute situation pédagogique d'accompagnement individualisé au sein de laquelle chacun-e apprend alors qu'aucun des acteur-trice-s n'est a priori un-e professionnel-le de l'enseignement. »

De fait, si les artisan-ne-s du patrimoine bâti ne sont pas des professionnel-le-s de l'enseignement, ils et elles sont souvent appelé-e-s à transmettre leurs techniques et vision du métier à d'autres collaborateur-trice-s. Les ateliers d'art de France, syndicat des métiers d'art en France, plaident ainsi pour une reconnaissance au niveau européen de la forme de l'atelier-école, qui reconnaîtrait la fonction de formateur-trice occasionnel-le que sont amené-e-s à occuper nombre d'artisan-ne-s et ouvrier-ère-s qualifié-e-s du patrimoine bâti ancien.

Le-la tuteur-trice doit à la fois remplir sa fonction d'exécution des tâches nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par l'entreprise sur les chantiers travaillés, et celle de favoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier par les tutoré-e-s.

En conséquence, le-la tuteur-trice est nécessairement appelé-e à devenir aussi un-e formateur-trice. Encore faut-il qu'il ou elle ne soit pas un-e formateur-trice qui s'ignore ! Car le-la formateur-trice qui s'ignore ne questionne pas sa pratique, et donc ne l'améliore pas.

Sans être un-e enseignant-e au sens strict, le-la tuteur-trice endosse des missions et des fonctions qui le-la situent clairement dans le champ de la formation professionnelle.



Le-la tuteur·trice qui souhaite transmettre efficacement son savoir-faire, les codes d'entreprise et donner les meilleurs atouts aux tutoré·e·s pour réussir leur carrière ne pourra pas faire l'économie d'un travail préalable de formalisation de son activité professionnelle. S'il connaît spontanément la matière à laquelle il va former le-la tutoré·e : son métier ; il va devoir prendre en compte que le-la tutoré·e n'en connaît qu'une approximation. Exercer un métier et (bien) parler de son métier, en tenant compte de ce qu'en comprend l'interlocuteur·trice inexpérimenté·e, sont deux activités distinctes. L'objectif du·de la tuteur·trice étant de réduire progressivement l'écart entre la perception du métier du·de la tutoré·e et de sa réalité, il est nécessaire d'identifier ce qui, dans les activités quotidiennes du métier, fait sens et définit l'identité professionnelle du peintre, maçon·ne ou charpentier·ière.

EN FAISANT CE TRAVAIL D'EXPLICITATION ET DE DESCRIPTION DE SON MÉTIER, LE-LA TUTEUR·TRICE COMMENCE LE CHEMIN SINUEUX ET EXALTANT DE LA FORMATION SUR CHANTIER.

Le-la tuteur·trice peut, pour ce faire, noter sur une feuille ce qu'il·elle a réalisé comme activités lors de sa dernière semaine de travail. A partir de cet « échantillon » des activités réalisées, il·elle notera les activités complémentaires qu'il·elle est amené·e à exercer tout au long de l'année. L'exercice ne devrait pas prendre plus d'une heure, car il s'agit de broser à grands traits les activités, pas de réaliser une « bible » exhaustive.



Le-la tuteur·trice pourra ensuite se référer aux référentiels d'activité, de compétences et d'emploi que la plupart des cadres régionaux ou nationaux de certification proposent (en France, les fiches ROME de Pôle emploi/France Travail ; les référentiels des certifications déposées au RNCP/France Compétences ; en Italie, les figures professionnelles des atlas régionaux ; en Belgique région wallonne, les descriptifs du Service Francophone des Métiers et des Qualifications ; pour le métier de peintre du patrimoine bâti ancien, le référentiel du consortium **Peintres Euro qualif(2)**). En cas de tutorat effectué dans le cadre d'un contrat tripartite (Entreprise/Tutoré·e/Organisme de formation) il-elle pourra se baser sur le référentiel des compétences à acquérir fourni par l'organisme de formation.

Nous conseillons de ne pas faire l'économie de cet exercice de remémoration des activités exercées sur chantier ; il permet 1. de positionner le-la tuteur·trice dans une démarche proactive 2. de repérer d'éventuelles différences entre les référentiels et l'activité du-de la tuteur·trice. Les métiers du patrimoine bâti ancien étant peu documentés (contrairement aux métiers du bâtiment basés sur les matériaux privilégiés par les industries – du verre, du ciment, du plastique, du plâtre), ce sont souvent les référentiels du bâti moderne qui sont à disposition. Il est important de cerner ces éventuels écarts entre les référentiels et votre pratique, différences qui, peut-être, font le sel de votre métier !

Une fois le-la tuteur·trice au clair avec ce que les référentiels (et lui ou elle-même) disent de son métier, il-elle lui reste à mesurer l'écart entre cette description, cette représentation du métier et celle qu'en a le-la tutoré·e. Celui ou celle-ci peut avoir eu des expériences antérieures (stages d'observation, chantiers familiaux, poste occupé dans un autre métier du patrimoine bâti ou du BTP), ou bien n'avoir qu'une idée livresque du métier.

IL PEUT ÊTRE INTÉRESSANT DE RECUEILLIR CETTE VISION DU MÉTIER LORS DES PREMIERS CONTACTS ENTRE LE·LA TUTEUR·TRICE ET LE·LA TUTORÉ·E, ENTRE LE·LA CANDIDAT·E ET L'ENTREPRISE, DE FAÇON À EN GARDER LA TRACE ET À COMPARER CETTE REPRÉSENTATION AVEC CELLE QUE L'EXPÉRIENCE DES CHANTIERS FAÇONNERA CHEZ LE·LA TUTORÉ·E.

(2) <https://peintresdupatrimoine.com/courses-page/referentiel-commun-des-competences-professionnelles/>



FORMER À UN MÉTIER, CELA NE S'IMPROVISE PAS. Cela demande d'être au clair avec son propre rapport à la formation. Si l'on n'a connu que des échecs scolaires et que c'est en autodidacte que l'on est devenu un-e technicien-ne expert-e des couvertures en ardoise ou du travail du bois dans les huisseries, comment va-t-on alors accepter de se plier à une méthodologie qui n'aura pas fait ses preuves avec nous-mêmes ? Si j'ai le sentiment que je dois mon identité professionnelle au fait que j'ai été médaille d'or de la promotion d'une école prestigieuse en peinture décorative, obtenue de haute lutte, n'aurai-je pas tendance à déprécier toutes les formations et les tentatives de se former des tutoré-e-s dont je vais avoir la charge ? Plus simplement, si je n'ai jamais appris que d'une manière, saurai-je m'ouvrir à d'autres manières d'apprendre, et ainsi permettre aux tutoré-e-s d'apprendre de la manière qui leur convient le mieux ?

Sans prétendre à une connaissance experte des mécanismes cognitifs, sociaux ou physiologiques des manières d'apprendre, il est sans doute utile ici de rappeler que :

1

Le chemin d'acquisition des compétences d'un métier donné ne se fait pas d'une seule manière. Il suffit de vous comparer aux confrères et consœurs travaillant sur les chantiers pour confirmer que les manières d'accéder et de se maintenir à un poste d'ouvrier-ère qualifié-e du patrimoine sont diverses et variées.

2

Le temps pour parcourir le chemin d'acquisition des compétences de votre métier n'est pas fixé d'avance. Chacun avance à son rythme, avec ses facilités et ses blocages, et tout le travail des accompagnateur-trice-s des tutoré-e-s est d'identifier ces freins et ces atouts ainsi que de chercher à résorber les uns tout en valorisant les autres.

3

Il y a plusieurs façons d'apprendre ; appliqué à l'individu, cet axiome se traduit en : il y a plusieurs canaux d'apprentissage. Les canaux d'apprentissage, également connus sous le nom de styles d'apprentissage, font référence aux différentes manières dont les individus préfèrent recevoir, traiter et assimiler l'information. Il existe plusieurs modèles de canaux d'apprentissage. On peut citer le canal visuel (j'assimile l'information plus facilement si elle m'est présentée sous la forme de graphiques, de schémas, d'images ou de vidéos, ou si l'on me montre en direct), le canal auditif (je comprends mieux lorsque l'on prend le temps de m'expliquer et que je peux affiner ma compréhension par questions/réponses), le canal kinesthésique (je comprends mieux si je pratique, que ce soit en situation réelle ou en participant à des simulations de situation de travail). La plupart des personnes utilisent une combinaison de ces trois styles⁽³⁾.

Un exercice salutaire et d'une durée assez réduite serait de décrire sur une feuille les différentes manières d'apprendre que vous avez pu exercer au cours de vos parcours scolaire et professionnel.

4

Enfin, et peut-être surtout, apprendre ce n'est ni simplement recevoir des informations et les classer, ni au contraire n'apprendre qu'en se mettant en mouvement, en situation d'apprentissage. Apprendre sur chantiers, c'est être immergé / s'immerger dans un écosystème qui favorise la compréhension globale des situations et qui multiplie les micro-situations qui débloquent, par un canal d'apprentissage ou un autre, un faisceau de compréhension locale. L'ensemble (compréhension générale / approfondissement par micro-exercices / proactivité des apprenant·e·s et des enseignant·e·s) permet d'assurer une progression dans la maîtrise d'un métier décliné en activités professionnelles.



(3) Cf. en annexe : Les canaux d'apprentissage.



QUEL DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE CONTEXTUALISÉ PRIVILÉGIÉ ?

A L'HEURE DE MISER SUR L'INTÉGRATION DE NOUVELLES RECRUES, l'entreprise applique des procédures de recrutement qui témoignent d'une vision et de certaines valeurs entrepreneuriales. Ainsi et à l'extrême, l'entreprise peut ne privilégier que l'excellence, l'expérience confirmée et acquise dans d'autres structures (écoles, entreprises concurrentes) ; de fait, externaliser l'effort de formation et d'amélioration des compétences de ses employé-e-s. Elle peut aussi assumer en partie cet effort et parier sur la capacité de son personnel à gagner en compétences à la fois individuellement et collectivement.

C'est aussi le cas pour les organismes de formation. Si mon objectif est d'avoir les meilleurs éléments d'un domaine donné, faits "*à ma main*" ou à celle de standards normés, je peux opter pour une approche sélective, voire élitiste, des personnes que j'intégrerai à mon école. Je sélectionne ceux et celles qui savent apprendre comme j'enseigne, qui m'apportent des garanties de réussite et j'élimine tout au long du parcours de formation ceux et celles qui dévient de mes attentes. De la sorte, je m'assure un bon taux de réussite et une excellente réputation.



CETTE VISION QUI PRIVILÉGIE L'INTÉRÊT DE CELUI OU CELLE QUI DISPENSE LA FORMATION AUX DÉPENS D'UN ENGAGEMENT RÉEL ENVERS CHAQUE CANDIDAT·E À L'APPRENTISSAGE D'UN MÉTIER NE NOUS SEMBLE PAS CORRESPONDRE AU SECTEUR DES CHANTIERS DU PATRIMOINE BÂTI, POUR AU MOINS DEUX RAISONS :

1

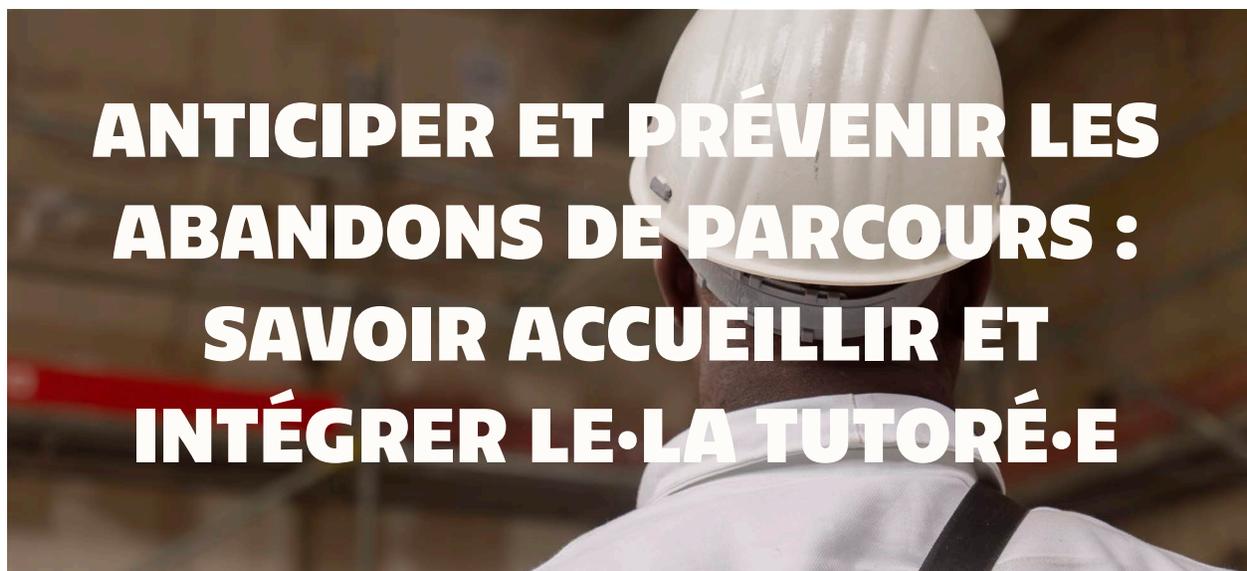
Chaque bâtiment ayant ses spécificités, chaque chantier sa configuration, et les artisan·ne·s n'étant pas formateur·trice·s de métier, multiplier les canaux d'apprentissage et concevoir un dispositif holistique est plus porteur de réussite qu'un modèle qui demanderait aux tuteur·e·s de se plier à une seule manière d'apprendre. Proposer un dispositif d'apprentissage ouvert et étendu permet ainsi de développer l'adaptabilité des tuteur·e·s, adaptabilité qui correspond à l'une des compétences-clés du métier de peintre du patrimoine bâti.

2

Ensuite, le besoin d'ancrer les vocations est une réalité. Il y a moins de candidat·e·s que de besoin. Il faut donc privilégier une approche maïeutique⁽⁴⁾, adaptée à la pluralité des profils des candidat·e·s souhaitant intégrer le secteur du patrimoine bâti, à une approche sélective.

Le·la tuteur·trice aura tout intérêt à s'assurer que le·la tuteur·e a à sa disposition plusieurs manières d'apprendre, une diversité suffisante de situations pour pouvoir multiplier les micro-situations d'apprentissage ; et d'y adjoindre des temps formels de dialogue et d'échange, voire d'analyse des techniques apprises, et des pratiques d'enseignement/ apprentissage mises en place entre le·la tuteur·trice et le·la tuteur·e

(4) Pour les Grecs, méthode pédagogique suscitant la mise en forme des pensées confuses, par le dialogue



ANTICIPER ET PRÉVENIR LES ABANDONS DE PARCOURS : SAVOIR ACCUEILLIR ET INTÉGRER LE·LA TUTORÉ·E

En tant que nouveau·lle tuteur·trice, votre rôle est essentiel dans la réussite du parcours de vos tutoré·e·s. Une anticipation attentive et une intégration bienveillante contribueront à prévenir les abandons et à favoriser un apprentissage durable pour vos tutoré·e·s.

3 ÉLÉMENTS ESSENTIELS POUR PRÉVENIR LES ABANDONS DE PARCOURS :

- 1 SAVOIR ACCUEILLIR ET INTÉGRER LE·LA TUTORÉ·E SUR LA DURÉE**
- 2 INTÉGRER LE TUTORAT DANS LE PLAN DE FORMATION DU·DE LA TUTORÉ·E**
- 3 VEILLER, ENCOURAGER, MAINTENIR ET RENFORCER L'ASSURANCE PROFESSIONNELLE ET LA CONFIANCE DU·DE LA TUTORÉ·E DANS SON POTENTIEL**

Connaître les objectifs de formation d'un· apprenti·e, ou le référentiel métier d'un·e nouveau·lle salarié·e (et savoir ce qu'en attend l'entreprise à court, moyen et long terme) est un préalable nécessaire pour élaborer votre plan d'accueil et d'intégration (au-delà de la première journée ou de la première semaine de formation, souvent balisées⁽⁵⁾).

Il est important de délimiter le périmètre des activités que sera amené à réaliser le·la tutoré·e : cela passe par la consultation des référentiels de formation et/ou référentiel métier, mais aussi par une transmission claire de ce qu'attendent les différents acteurs du parcours du·de la tutoré·e : l'entreprise, l'organisme de formation (en cas de convention tripartite), et, last but not least... le·la tutoré·e !

⁽⁵⁾ Voir une proposition de 1^{ère} journée d'intégration dans les fiches pratiques

Connaître, tant que faire se peut, le parcours de la personne en amont de son intégration permet aussi de vous préparer au mieux. Cette première prise de connaissance du parcours (CV, informations transmises par l'organisme de formation ou le service RH de votre entreprise) sera ensuite complétée lors de l'entretien de présentation que vous réaliserez le premier jour d'accueil et d'intégration. C'est aussi durant ce premier entretien que vous pourrez confirmer que le périmètre d'activités et les objectifs professionnels du·de la tuteur·e cadrent avec les attendus des référentiels, descriptifs des parcours d'apprentissage et avec les attentes de l'entreprise.



Nous recommandons de prévoir une journée entière d'accueil et d'intégration lors de l'arrivée d'un·e tuteur·e en entreprise, ce qui signifie que durant cette journée, le·la tuteur·trice ne produira pas sur chantier.



La mise en place d'un livret d'accueil, reprenant les informations pratiques essentielles du fonctionnement de l'entreprise et les droits et obligations des salarié·e·s servira de base support pour le·la tuteur·e, qui pourra ensuite compléter ces informations au fur et à mesure de son parcours.



Si vous êtes le·la référent·e principal·e du·de la tuteur·e, il est important que l'ensemble du personnel de l'entreprise soit informé de son arrivée, de son rôle (et du vôtre !), pour éviter au·à la tuteur·e la sensation désagréable d'être « parachuté·e » dans un environnement indifférent à son sort.



Toujours dans le cadre de la préparation d'un accueil bienveillant, veillez à organiser de façon concrète et pratique l'exercice au quotidien du·de la tuteur·e : Matériel nécessaire à son poste qui lui sera remis de façon officielle le premier jour, casier personnel pour mettre ses affaires, EPI dédiés ...

ENFIN, un mail de bienvenue donnant les informations pratiques de son arrivée (date, heure, lieu, personne référente qui l'accueillera, documents à fournir, matériel à apporter, programme d'intégration, livret d'accueil) complètera utilement votre dispositif d'accueil.

LE FEEDBACK RÉGULIER du·de la ou des tuteur·e·s sur ces outils d'intégration et de suivi vous permettront d'améliorer de façon continue vos procédures de tutorat. Ne passez pas à côté ! Incluez dans chacun de vos entretiens de suivi un point « clarté des informations, correspondance entre les informations transmises et la réalité vécue au quotidien ».

A partir des référentiels métier/formation, commencez à lister les activités que pourra réaliser le-la tutoré-e dont vous avez la charge dans les premières semaines. Comme vous ne pourrez apprécier le niveau d'autonomie réelle du-de la tutoré-e qu'à l'épreuve des faits, prévoyez deux scénarios : l'un où le-la tutoré-e est en mesure de réaliser l'activité in situ, sur chantier et dans le cadre d'une production immédiate, et l'autre où l'activité correspond à un exercice préparatoire à la production sur chantier. Par exemple, si vous avez à réaliser un calepinage avec appareillage de fausses pierres sur un mur, prévoyez un scénario où le-la tutoré-e est en mesure, après démonstration de votre part, de poursuivre votre calepinage sur le mur (sur la partie simple, montage en quinconce des rangs de pierre ; voire, si le degré de maîtrise du-de la tutoré-e le permet, sur les parties complexes (calepinage d'appareillage des pierres en voute). Mais aussi un autre scénario où le-la tutoré-e doit d'abord s'entraîner à tracer, à réaliser des angles droits et à mesurer pour réaliser des appareillages de pierres identiques.

Cette méthode des deux scénarios nécessite d'avoir du matériel et de l'espace sur place. Elle permet d'optimiser le temps imparti à votre tutorat et permettra au-à la tutoré-e de gagner en efficacité sans être mis en difficulté, et sans générer de frustration inutile pour les deux parties.

Assez rapidement, le-la tutoré-e devrait s'approprier la méthode et vous proposer de travailler de lui-même ou d'elle-même, sur échantillons lorsqu'il-elle ne se sent pas suffisamment apte à réaliser la tâche demandée sur chantier.

Vous n'êtes plus seul-e ! Il vous faut organiser le travail de façon à ce que chacun-e en ait en permanence. Les temps d'inaction et d'attente vaine sur chantier sont sans doute les plus mal vécus par les tutoré-e-s. Prévoyez des exercices (et le matériel y afférent) pour éviter qu'ils et elles ne connaissent de temps morts !





METTRE EN PLACE UN PARCOURS FORMALISÉ

S'il s'agit d'un contrat tripartite (Entreprise/Tutoré-e/Organisme de formation) l'organisme de formation remettra un livret d'apprentissage reprenant les étapes essentielles du parcours d'acquisition des compétences, avec des espaces prévus pour des comptes-rendus réguliers de l'avancée du parcours, à renseigner par les trois parties. Un espace numérique sera aussi dédié pour permettre aux trois parties de déposer les documents et de s'informer des éventuelles difficultés rencontrées (absences, retards, décrochage, modification de dates dans le planning ...)

Si le-la tutoré-e relève d'un contrat ou d'une convention bipartite (Entreprise/Tutoré-e) qu'il s'agisse d'un stage, d'une embauche ou d'un dispositif de mise à l'essai avant embauche, il faudra créer un livret d'apprentissage, et proposer un espace numérique où échanger. Un drive où déposer des photos des différents chantiers peut aussi être pertinent, tant pour revenir sur des situations, approfondir la maîtrise du vocabulaire que pour permettre au-la tutoré-e de valoriser son expérience.

LE LIVRET D'APPRENTISSAGE CONTIENDRA A MINIMA

Des dates prévisionnelles de rencontres entre le-la tutoré-e et le-la tuteur-trice, et des dates de rencontres élargies (avec au moins une personne supplémentaire, pouvant faire office de médiateur-trice).

Des espaces permettant l'autoévaluation et l'évaluation par le-la tuteur-trice ou un tiers de l'acquisition technique, sur la base des compétences relevées dans un référentiel ACE.

Les entretiens de suivi, les bilans de parcours et l'évaluation des compétences acquises : ils doivent être l'occasion de revenir sur la progression du·de la tutoré·e.

Quelques principes simples qui vous permettront de réaliser au mieux les entretiens de suivi :

L'ENTRETIEN SE PRÉPARE (vous établissez la liste des points à aborder en amont de l'entretien), et ses conditions matérielles sont anticipées par le·la tuteur·trice : un endroit dédié, avec peu de passage et peu bruyant, de quoi prendre des notes, un accès internet si le carnet de suivi du tutorat est en format numérique, à défaut la version papier et de quoi prendre des notes ; une durée minimum, annoncée à l'avance au·à la tutoré·e, est dédiée à l'entretien.

ON N'ÉVALUE QUE LES COMPÉTENCES que le·la tutoré·e est censé·e maîtriser. Il s'agit donc de vous baser sur vos observations sur chantier, de valider oralement avec le·la tutoré·e qu'il·elle pense maîtriser les compétences visées, et, dans le cas d'un parcours tripartite, sur les retours du centre de formation pour délimiter le champ d'application des compétences évaluées durant l'entretien de suivi.

ON DISCUTE DES ASPECTS TECHNIQUES, de la progression relative aux compétences opérationnelles, mais aussi des compétences relationnelles, de la bonne compréhension des attendus de l'entreprise, du client et des autres acteurs du chantier, afin d'avoir un suivi à la fois sur les aspects de savoir-faire et de savoir-être.

AU DÉMARRAGE DE L'ENTRETIEN, on rappelle sa raison d'être : nous allons consacrer une demi-heure à cet entretien, qui a pour but d'échanger sur vos avancées dans l'acquisition des compétences professionnelles liées au métier, et nous procéderons en trois temps : un premier temps de remémoration des activités réalisées depuis le dernier entretien, un deuxième temps de mise en relation avec le référentiel de compétences, et un troisième temps d'échange durant lequel nous allons fixer les objectifs à atteindre d'ici au prochain entretien.

DANS LE MÊME ORDRE D'IDÉE, on identifie les compétences en cours d'acquisition pour fixer avec le·la tutoré·e de nouveaux objectifs, dont l'atteinte sera évaluée lors du prochain entretien.

ON NOTE LES CONCLUSIONS de l'entretien de suivi dans le carnet de suivi. Cet outil vous permettra d'avoir une vision globale de l'avancée du·de la tutoré·e.

LE·LA TUTEUR·TRICE N'ESSENTIALISE PAS LE·LA TUTORÉ·E, en s'interdisant de prononcer des jugements de valeur définitifs (« Tu es comme ça, tu es toujours en retard. ») Une règle que peut s'imposer le·la tuteur·trice : ne pas définir le·la tutoré·e par ce qu'il est, mais par ce qu'il fait (« Mardi, tu as eu du retard. Ce n'est pas la première fois. Qu'en penses-tu ? »)



DURANT TOUT L'ENTRETIEN, le-la tuteur·trice met en place un cadre d'écoute et d'expression qui favorise la prise de parole du·de la tutoré·e : le-la tuteur·trice sollicite régulièrement le-la tutoré·e, lui demande des exemples concrets, reformule régulièrement ce que dit le-la tutoré·e pour s'assurer d'une bonne compréhension mutuelle ; laisse s'exprimer le-la tutoré·e sans lui couper la parole ; relance le dialogue par des exemples de situations vécues ; s'intéresse aux activités d'apprentissage/travail que le-la tutoré·e a pu avoir en l'absence du·de la tuteur·trice (par exemple, des chantiers familiaux, la formation en centre de formation, les séances de travail avec d'autres collègues ...)

LE·LA TUTEUR·TRICE, qui a la charge de conclure formellement l'entretien, demande auparavant au·à la tutoré·e si il·elle veut ajouter une observation, appréciation, en lien ou non avec ce qui a été vu durant l'entretien. Il est important que le-la tutoré·e sente qu'il·elle a la possibilité de s'exprimer sans crainte et que le-la tuteur·trice préfère être informé·e du ressenti et de la situation du·de la tutoré·e plutôt que d'être confronté·e à une problématique dont il ou elle découvrirait la réalité trop tardivement pour pouvoir y apporter un soutien ou une réponse satisfaisante.

AUTO-ÉVALUATION

par le-la tutoré·e comprenant une description des activités réalisées, des outils et des méthodes utilisés



EVALUATION du·de la tuteur·trice et ajustements de cette autoévaluation (si nécessaire) avec le-la tutoré·e



RÉALISATION D'UN BILAN de la période (activités et compétences acquises).

Il est conseillé de laisser la possibilité d'inviter épisodiquement une tierce personne lors des entretiens de suivi, que ce soit à la demande du·de la tuteur·trice ou du·de la tutoré·e ; ce qui permet d'éviter une relation trop exclusive.

Les entretiens de suivi peuvent être fixés selon une certaine périodicité, à date et heure fixe, tout en laissant la possibilité de réaliser des entretiens « **à demande** ». Les entretiens donnent lieu, tout au long du parcours de formation, à des bilans qui doivent être réalisés avec l'entreprise (et le centre de formation, en cas de contrat tripartite), qui représentent un rituel auquel le-la tutoré·e donne souvent une grande importance. Ils revêtent un aspect plus formel que les entretiens de suivi. Pour un parcours d'intégration/formation de 6 à 12 mois, **il est conseillé de réaliser au moins trois bilans** :



Ces bilans permettent d'identifier les compétences acquises (savoir-être et savoir-faire) et de proposer un plan d'action pour transformer les axes de progrès en nouveaux objectifs.



La position du·de la tuteur·trice : Le·la tuteur·trice n'est ni un·e juge, ni un·e ami·e. Le·la tuteur·trice est un·e référent·e, une personne-ressource ; un·e professionnel·le, un·e technicien·ne qualifié·e.

- ✓ Si le·la tuteur·trice attribue une valeur aux réalisations, aux savoir-faire et savoir-être professionnels des tutoré·e·s, c'est toujours dans le but d'accompagner le·la tutoré·e dans son objectif : acquérir de nouvelles compétences et se professionnaliser - devenir un·e professionnel·le confirmé·e, ayant le sens de la finition, répondant aux critères de qualité et d'efficacité de l'entreprise.
- ✓ Pour éviter un blocage et une identification du·de la tutoré·e avec les difficultés qu'il ou elle peut rencontrer, le·la tuteur·trice parle de ce que le·la tutoré·e fait, et non de ce qu'il·elle est : il·elle rappelle au·à la tutoré·e qu'il·elle est dans un processus de progression, ce qui implique qu'il·elle a le droit de se tromper et de ne pas savoir.
- ✓ Si les tutoré·e·s peuvent, à l'occasion, s'épancher auprès d'oreilles attentives (si le·la tutoré·e confie des informations à caractère confidentiel ou privé, le·la tuteur·trice peut à tout moment lui rappeler que son rôle est de l'accompagner sur la voie de l'acquisition des codes d'entreprises et des savoirs-faires liés au métier visé), le·la tuteur·trice ne se confie pas aux tutoré·e·s : la relation est asymétrique. Le·la tuteur·trice, en parlant de sa vie privée, donne une dimension affective, « **chaude** », à une relation qui reste professionnelle. En cas de « **refroidissement** » (inévitables sur la durée), le·la tutoré·e peut se sentir délaissé·e, ou utiliser des éléments de la vie privée pour atteindre le·la tuteur·trice.
- ✓ Cet accompagnement se fait dans une perspective d'amélioration (et non de sanction) : chaque tutoré·e entre dans l'entreprise avec un vécu, un bagage professionnel qui lui est propre. Le travail du·de la tuteur·trice est de permettre au·à la tutoré·e d'utiliser son bagage antérieur pour construire un nouveau stock de compétences.
- ✓ Dans son rôle d'évaluateur·trice, le·la tuteur·trice ne peut se contenter d'un simple jugement à l'oral ni d'une note dans un carnet. Il est nécessaire d'élaborer des temps d'évaluation individuelle en face à face, où le·la tutoré·e peut demander des précisions, et ainsi intégrer les conseils qui lui sont donnés pour aller de l'avant.
- ✓ Le·la tuteur·trice est un·e référent·e, une personne-ressource : il·elle apporte des éléments pour résoudre les obstacles rencontrés par le·la tutoré·e. Le·la tuteur·trice n'est pas un modèle infaillible – si il ou elle ne peut pas répondre immédiatement à une demande, il·elle peut par contre proposer de donner la réponse après un temps de recherche (recherche qui peut être réalisée auprès de ses collègues ou confrères et consœurs, notamment).

- ✓ Le-la tuteur·trice respecte l'intégrité physique et morale des tutoré·e·s : pas d'insultes, pas de contact physique, pas d'intimidation gestuelle, morale, symbolique. En cas de conflit insoluble avec un·e tutoré·e, le-la tuteur·trice « **passe la main** » à une personne médiatrice (supérieur·e hiérarchique, organisme de formation si convention tripartite). Il est important de prévoir ce type de cas en amont, même si (heureusement !) il n'arrive pas systématiquement.
- ✓ De même, le-la tuteur·trice ne discrimine pas : les femmes et les hommes ont les mêmes tâches à réaliser, les jeunes ne sont pas stigmatisé·e·s au sein du groupe, les personnes en situation de handicap ne sont pas écartées des activités de production, les personnes ayant suivi des études ou estimées « **meilleures techniquement** » ne reçoivent pas un traitement de faveur.
- ✓ Le-la tuteur·trice réalise un accompagnement individualisé pour l'ensemble des tutoré·e·s dont il ou elle a la charge, ce qui implique la recherche d'un équilibre dans le temps consacré à chaque tutoré·e en fonction de son niveau.



REPÈRES

Entre le-la tuteur·trice et les tutoré·e·s, la relation est asymétrique.

- ✓ Le-la tuteur·trice accompagne et évalue individuellement.
- ✓ Le-la tuteur·trice **ne se confie pas aux stagiaires** ; il-elle maintient la relation dans une dimension professionnelle.
- ✓ Le-la tuteur·trice **est un·e référent·e**.
- ✓ Le-la tuteur·trice n'abuse pas de son pouvoir : pas d'insultes, pas de contact physique, pas d'intimidation gestuelle, morale, symbolique.



LE·LA TUTEUR·TRICE ET LE TRAVAIL

Le·la tuteur·trice ne fait pas qu'enseigner une technique, il ou elle apporte aussi son expérience de gestion de chantier : respect des délais, attention portée aux dosages (dans le souci d'une économie des matériaux), gestion des temps de séchage, informations complémentaires sur les produits et les cas de figure qui peuvent se rencontrer mais ne sont pas directement vus sur le chantier (exemple : en préparation des fonds, penser à préciser les modalités d'application des produits sur les supports métalliques) ...

Les tutoré·e·s peuvent faire des demandes qui sortent du cadre strict du cours, mais qui appellent à la connaissance du terrain du·de la tuteur·trice : c'est la plus-value professionnalisante que le·la tuteur·trice est en mesure d'apporter à la seule transmission technique.

LE·LA TUTEUR·TRICE REPRÉSENTE SON ENTRE- PRISE ET LE SECTEUR PROFESSIONNEL

Dans les valeurs : **valorisation** du métier, des tutoré·e·s en tant qu'individus adultes et responsables ; rapport basé sur l'utilisation des codes d'entreprise (d'où l'usage du blanc de peintre et le respect des horaires : arrivée à 8h15 pour démarrer à 8h30, pauses de 15 minutes le matin et l'après-midi) ; **responsabilisation** des tutoré·e·s (par un rappel constant des obligations de chacun·e sur le chantier et vis-à-vis des client·e·s et de l'employeur·euse).

Son rôle de référent·e lui impose d'apparaître en cohérence avec les décisions et l'organisation de son entreprise. En cas de désaccord, celui-ci ne doit pas apparaître auprès des tutoré·e·s (par contre, ne pas hésiter à le mentionner aux bonnes personnes, qu'il s'agisse du personnel d'entreprise ou de la direction) : rien de plus déstabilisant pour un·e tutoré·e de sentir que l'équipe qui l'encadre n'est pas soudée.



REPÈRES

Le·la tuteur·trice:

- ✓ Valorise et responsabilise les tutoré·e·s
- ✓ Fait appliquer le règlement intérieur
- ✓ Signale ses éventuels désaccords avec l'équipe de son entreprise en interne (et non devant les tutoré·e·s)



LE LA TUTEUR·TRICE ET SON RÔLE D'ACCOMPAGNEMENT

Le-la tuteur·trice est à une place privilégiée pour observer et recevoir les informations des tutoré·e-s. Son rôle est de faire remonter au plus vite les informations pertinentes sur les tutoré·e-s aux personnes ressources (responsables de formation, DRH) : si un-e tutoré·e contrevient au règlement, connaît des difficultés (techniques, sociales, de comportement, d'intégration dans le groupe...), il est impératif que les parties prenantes du parcours du-de la tutoré·e soient informées afin de pouvoir l'accompagner au mieux.



Le-la tuteur·trice doit faire remonter au plus vite les difficultés (techniques, sociales, de comportement, d'intégration dans le groupe ...) aux parties prenantes.

SUR LE CHANTIER, QUELQUES REPÈRES POUR ACCOMPAGNER LES TUTORÉ·E-S :



APPRENEZ-LEUR les gestes à adopter en leur *montrant*, puis en les laissant faire.

Avant une séquence de travail, **EXPLIQUEZ AU·À LA TUTORÉ·E LES POINTS CLÉS** qui la composent. Notez les termes et notions qui posent question au·à la tutoré·e, et préparez dans les jours qui suivent une explication de ces notions, en l'adaptant au niveau du-de la tutoré·e. En complément, chaque fois que la situation le permet, indiquez-lui les erreurs à éviter.

ACCEPTEZ DE RÉPÉTER LES INFORMATIONS et apprenez à détecter par l'écoute les incompréhensions et les besoins du-de la tutoré·e. En ce sens, n'hésitez pas à inciter le-la tutoré·e à demander de l'aide en cas de besoin.

NE SANCTIONNEZ PAS DUREMENT LES ERREURS, au risque de favoriser un décrochage du-de la tutoré·e. Mais ne les ignorez pas non plus ! L'important est de montrer au·à la tutoré·e comment rectifier ses erreurs.

L'ensemble des attitudes proposées par cette liste non exhaustive de conseils vous permet de mettre en place un cadre global d'apprentissage, lequel aidera le-la tuteuré-e à donner du sens à son travail, à identifier les critères qui vont lui permettre de s'auto-évaluer, à développer une méthode critique d'observation et d'apprentissage.

ENFIN, LAST BUT NOT LEAST, veillez à favoriser la prise d'assurance du-de la tuteuré-e dont vous avez la charge : c'est la clé de l'ancrage dans la profession ! En l'intégrant à l'équipe (et donc à l'entreprise), en le-la félicitant pour ses efforts et/ou pour ses résultats, pour l'aide qu'il-elle vous apporte, en lui indiquant clairement ses marges de progression tout en lui donnant des perspectives de résolution de ses difficultés, en l'incluant dans des rencontres élargies et en lui proposant de nouvelles activités (voire de nouvelles responsabilités, en accord avec la direction de l'entreprise), vous participez à une intégration réussie sur le long terme, et sans doute contribuez-vous aussi à la naissance de ce qui décidera ces tuteuré-e-s à devenir, plus tard, eux et elles-mêmes des tuteur-trice-s.

Quelle meilleure application des valeurs de transmission et quelle meilleure satisfaction pour un-e tuteur-trice du patrimoine bâti que de savoir qu'on a rempli son office de relais, et que l'on a assuré la relève ?

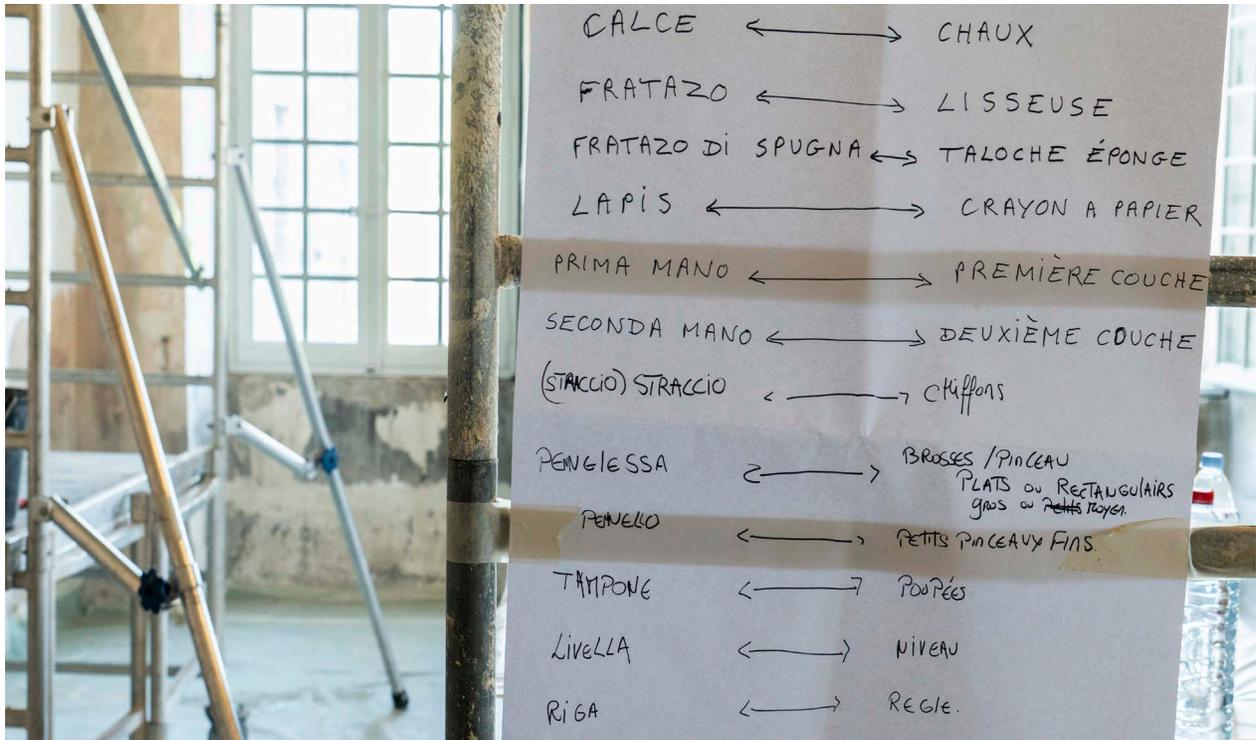




LE·LA TUTEUR·TRICE ET LA CAPACITÉ DU·DE LA TUTORÉ·E À COMMUNIQUER SUR SON MÉTIER

POURQUOI EST-CE IMPORTANT QUE LE·LA TUTORÉ·E SOIT À MÊME DE S'EXPRIMER SUR SON MÉTIER ?

- ✓ C'est une des particularités des métiers du patrimoine : on y travaille sur du matériel qui est aussi hautement symbolique ! Et les symboles n'ont de valeur que s'ils sont partagés ... Les acteurs et actrices des chantiers du patrimoine sont tous·tes concerné·e·s par cette dimension de partage : en expliquant l'histoire du lieu, en maintenant visibles les traces du passé, en expliquant les techniques utilisées ... et en donnant des clés de lecture à ceux et celles qui le souhaitent sur leur métier, ces personnes participent d'une culture du patrimoine, d'un ancrage du territoire et d'une valorisation de leur travail.
- ✓ Les chantiers du patrimoine sont interdisciplinaires : s'y côtoient des acteur·trice·s venu·e·s de cultures professionnelles différentes, et « *parler la même langue* » y devient souvent un impératif pour bien s'entendre et s'assurer que les informations que l'on veut transmettre ont bien été reçues. Cette langue est technique, et reprend les jargons des métiers traditionnels et les termes de l'architecture. Le·la peintre, le·la charpentier·ière, le·la couvreur·euse traitent avec l'architecte, le·la responsable du Ministère, les propriétaires ou usager·ère·s du lieu ... donner progressivement accès à cette lingua franca des chantiers au·à la tutoré·e, c'est lui faciliter l'intégration et le maintien sur les chantiers du patrimoine.
- ✓ Vous devez pouvoir évaluer ce qu'a compris le·la tutoré·e du travail qu'il·elle a réalisé avec vous, et évitez qu'il·elle ne soit que dans le mimétisme. Faire sans comprendre engendre des difficultés sur chantier qui peuvent, si elles ne sont pas détectées à temps, aboutir à des situations d'échec, voire d'abandon de la carrière pour les apprenti·e·s et salarié·e·s récemment arrivé·e·s dans l'entreprise.



Acquérir le vocabulaire professionnel / Parler la même langue : imposez un rituel de courte durée de ré-explication écrite par le-la tutoré·e de ce qu'il-elle a vu et appris dans la journée ou la semaine précédente, par exemple le matin avant de démarrer le chantier. Une fois que le-la tutoré·e s'est exprimé·e, guidé·e par le-la tuteur·trice, ce dernier ou cette dernière revient sur ce qui lui semble ne pas correspondre et réalise des ajouts si nécessaire.

De même, vous pouvez réaliser des interrogations expresses sur chantier, pour que le-la tutoré·e puisse nommer les outils mobilisés sur chantier, les produits utilisés, les figures ornementales ou les termes désignant telle ou telle partie d'une porte, d'un mur, d'un sol. Ce sont des exercices peu chronophages qui permettent, progressivement, de parler la même langue.

Prévoyez des séquences d'observation. Sollicitez le-la tutoré·e pour qu'il-elle communique comment il-elle « lit » une situation de chantier.

L'acquisition progressive du vocabulaire va de pair avec l'autonomisation progressive du·de la tutoré·e sur chantier. L'une des difficultés du·de la tuteur·trice est de mesurer à quel degré d'autonomie se trouve le-la tutoré·e. A mesurer où il-elle doit se positionner entre ces deux extrêmes : l'autonomie totale et ne rien laisser faire. Après quelques jours sur un chantier de patines, l'apprentissage du vocabulaire technique pouvant être considéré comme acquis, plutôt que de dire « **emmène-moi le spalter de 12, l'huile de lin et le siccatif** », demandez au·à la tutoré·e « **de quoi a-t-on besoin pour réaliser le glacis et appliquer la patine tirée ?** », ce qui vous permettra d'évaluer l'acquisition du vocabulaire de votre côté, et facilitera l'acquisition du vocabulaire pour le-la tutoré·e.

Si vous le pouvez, invitez le-la tutoré·e, quand l'occasion se présente, à participer aux réunions d'équipe, aux rencontres avec d'autres artisan·ne·s. Cela lui permettra d'élargir sa vision des chantiers et lui permettra de mieux appréhender le rôle de chacun·e (et donc le sien) au sein de la chaîne de valeur du chantier.

Acquérir le vocabulaire se fait aussi par l'ancrage des connaissances, et les temps de révision : insistez auprès du·de la tutoré·e pour qu'il-elle prenne des notes, et pour qu'il-elle les révise et les mette en forme !

Toujours dans l'idée de donner au·à la tutoré·e les moyens de son autonomisation, informez le-la tutoré·e des formations réglementaires qui permettent d'officialiser certains acquis (sécurité sur chantiers, gestes et postures, montage/démontage d'échafaudage, brevet de sécurité électrique ...) ; demandez aux fournisseurs de présenter les produits et de former les tutoré·e·s à leur application.



ENFIN, N'OUBLIEZ PAS que le-la tutoré·e est en phase d'acquisition des compétences et des connaissances liées au métier, ce qui en fait un·e ouvrier·ière « pas comme les autres ». Entre deux options, ne choisissez pas celle qui vous coûte le moins d'énergie et d'implication, mais celle qui sera la plus valorisante pour le-la tutoré·e. C'est aussi celle qui répond le plus aux intérêts de l'entreprise et du secteur, qui ont besoin de personnes qualifiées, impliquées et qui aiment leur métier.



Vous l'avez vu, devenir tuteur·trice, c'est accepter de consacrer du temps en face-à-face avec le·la tutoré·e, parfois en dehors du temps de travail. C'est aussi accepter de prendre du temps seul·e pour analyser sa pratique et l'adapter. Nous ne pouvons que trop vous recommander de prendre aussi du temps avec des confrères et consœurs, qu'il s'agisse de vos confrère·sœur·s du métier ou de vos confrère·sœur·s tuteur·trice·s et formateur·trice·s pour analyser votre pratique et l'adapter.

N'EST-IL PAS LOGIQUE QU'UNE PERSONNE CHARGÉE D'ACCOMPAGNER DES PERSONNES QUI SE FORMENT SE FORME ELLE AUSSI ?

En tout état de cause, ce que vous apportez en tant que professionnel·le du patrimoine bâti ancien ne doit pas être oblitéré par une méthodologie trop contraignante. C'est pourquoi nous vous proposons des outils simples en annexe du guide, outils que vous sélectionnerez et adapterez en fonction du contexte de tutorat qui vous est propre.

CE GUIDE TOUCHE À SA FIN. L'accumulation de conseils peut donner une impression de vertige, et les activités proposées, mises bout à bout, sembler prendre trop de temps pour être réalisables. En réalité, le profil de supertuteur ou de supertutrice qui se dégage du guide ne doit pas vous faire peur ! L'organisation des activités demande un investissement initial de temps et d'énergie, mais une fois les outils mis en place, les routines et rituels organisés avec le·la tutoré·e, le temps consacré spécifiquement au tutorat en dehors de l'activité de chantier « pure » : les entretiens, les exercices de reformulation, la planification des activités sur un support de communication à remettre au·à la tutoré·e, reste faible en comparaison au temps passé à travailler ensemble sur chantier, et est sans commune mesure **AVEC LA SATISFACTION DE VOIR PROGRESSER, AU JOUR LE JOUR, VOS COLLÈGUES DANS L’AFFIRMATION DE LEUR MAÎTRISE DU MÉTIER !**

FICHES PRATIQUES POUR LE TUTORAT



MES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- Nom du/de la Tuteur·trice :
- Période concernée : [Mois/Année]

Objectif de l'exercice :

- Prendre conscience des activités professionnelles récentes.
- Identifier les compétences et responsabilités impliquées.
- Construire une première description de mon identité professionnelle.

Activités Récentes :

Liste des activités réalisées au cours de la dernière semaine/mois/année :

1. *Réalisation d'une imitation chêne sur porte cochère. Recherche des glacis, échantillonnage, présentation au client, acceptation et réalisation sur 3 jours de la décoration.*
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Réflexion sur les Réalisations :

- Quelles ont été les réalisations notables au cours de cette période ?

Exemple : Achèvement d'un projet en avance, résolution efficace de problèmes complexes, amélioration de processus, etc. Réalisation des réintégrations picturales et encadrement de l'équipe (3 compagnons) au Palazzo Piccolomini. Travail d'équipe avec le restaurateur et la sovrintendenza. Communication en anglais, italien et français. Découverte des techniques d'injection / consolidation des supports.

Défis Rencontrés

- Quels défis ou obstacles avez-vous rencontrés, et comment les avez-vous surmontés ?

Exemple : Problèmes logistiques, de compatibilité de matériaux, gestion de conflits, etc.

FICHE PRATIQUE POUR LE TUTORAT – TUTEUR·TRICE

ACCÈS AUX RÉFÉRENTIELS MÉTIERS ET DE COMPÉTENCES

Référentiels Métiers en France

- METIERSCOPE <https://candidat.pole-emploi.fr/metierscope/>
- RNCP https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/
- Banque des titres professionnels du Ministère du travail :

<https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceEmployeursCandidatsActeurs/EGPRecherche.aspx>

Objectif de l'exercice :

Atlas des Figures Professionnelles en Italie :

- [Site Web Officiel : https://atlantelavoro.inapp.org/repertorio_nazionale_qualificazioni.php](https://atlantelavoro.inapp.org/repertorio_nazionale_qualificazioni.php)

Profils métiers et formations en Belgique :

- Service francophone des métiers et des qualifications : <https://sfmq.cfwb.be/nc/nos-productions-profil/domainresult/page/0/>

QUELLES TECHNIQUES D'APPRENTISSAGE AI-JE DÉVELOPPÉ JUSQU'À PRÉSENT ?

1. Vos formations

Objectif : Lister l'ensemble des formations que vous avez suivies, en incluant les formations hors cadre scolaire ou formation professionnelle (exemple : cours d'informatique le soir en école primaire, chantier collaboratif pour monter une kerterre)

Durée de l'exercice : 1 heure

Commençons par les formations scolaires (de l'école primaire aux études supérieures incluses)

listez toutes vos formations, en indiquant si elles ont été sanctionnées ou non par un diplôme, un certificat, une attestation... Vous pouvez utiliser comme repère les lieux de formation (école Desnos à Nanterre de 2002 à 2005, puis collège Colbert...) ou tout autre élément qui vous permet de vous remémorer ces périodes.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Continuons par les formations non-scolaires au sens large

(clubs sportifs ou d'activité artistique, création d'un groupe de ciné-club au lycée, chantiers familiaux...) sur la même période où vous étiez élève, apprenti-e ou étudiant-e. Un moyen simple de se remémorer certaines de ces actions est de reprendre les périodes de formation scolaires et pour chacune d'entre elles, de rajouter les formations et actions d'apprentissage que vous avez pu réaliser

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pensez-vous que d'autres techniques pourraient fonctionner tout aussi bien avec d'autres personnes que vous ?

Concentrons-nous à présent sur le métier : Pouvez-vous indiquer quelles sont les expériences pratiques qui ont le plus contribué à votre compréhension du secteur du patrimoine bâti ?

Enfin, une dernière question : comment avez-vous intégré les apprentissages théoriques dans des projets concrets ? Deux exemples suffiront.

APPLICATION 1:

APPLICATION 2:

<hr/>	<hr/>
---	---

**Voilà ! Vous en savez un peu plus sur vous. L'exercice est terminé.
Qu'en avez-vous pensé.**

N'oubliez pas de dater l'exercice. Quand vous reviendrez le consulter dans quelques temps (ou que vous le montrerez aux tutoré-es dont vous avez la charge) il sera intéressant pour vous de mesurer l'écart de perception de votre pratique de tuteur à l'aune de l'écart de temps.



1. Informations Générales :

Nom:

Date:

2. Introduction :

Objectif du Questionnaire : Savoir comment vous concevez les activités spécifiques du peintre du patrimoine et les compétences requises pour exercer ce métier

3. Questions :

a. Quelles sont les principales missions d'un peintre du patrimoine selon vos connaissances ?

.....
.....
.....

b. Pouvez-vous décrire les types de bâtiments ou de structures sur lesquels un peintre du patrimoine pourrait travailler ?

.....
.....
.....

c. Quelles compétences techniques sont essentielles pour un peintre du patrimoine ?

.....
.....
.....

d. En quoi le travail de peintre du patrimoine diffère-t-il de celui d'un peintre en bâtiment traditionnel ?

.....
.....
.....

e. Quels sont les aspects importants à prendre en compte lors de la restauration de peintures ou de surfaces dans des bâtiments historiques ?

.....
.....
.....

f. Quelles sont les techniques de peinture spécifiques utilisées dans le domaine du patrimoine ?

h. Quels sont les outils et équipements couramment utilisés par un peintre du patrimoine ?

i. Pouvez-vous citer des exemples concrets de projets de restauration ou de conservation sur lesquels un peintre du patrimoine pourrait être impliqué ?

4. Conclusion :

Remarques et Commentaires :

5. Actions Futures :

Objectifs d'Apprentissage : Identifiez trois domaines spécifiques que vous aimeriez approfondir en tant qu'apprenti-peintre du patrimoine.

CHECKLIST PREPARER L'INTEGRATION DU/DE LA TUTURE.E

Anticiper l'Arrivée du Tutoré.e :

Obtenir les Informations Préliminaires :

- Recevoir les informations préliminaires sur le tutoré.e de la part de la DRH.
- Comprendre le contexte de son parcours et les éventuelles difficultés rencontrées.

Préparer un Accueil Personnalisé :

- Identifier les besoins spécifiques du/de la tutoré.e en fonction de son parcours et de ses objectifs.
- Adapter l'accueil en conséquence, en mettant en place des dispositifs particuliers si nécessaire.

Accueillir de Manière Bienveillante :

3. Établir une Communication Ouverte :
 - Créer un environnement propice à la discussion et à l'échange d'informations.
 - Encourager le/la tutoré.e à exprimer ses attentes, préoccupations et objectifs.
4. Clarifier les Attentes Réciproques :
 - Définir clairement les rôles, responsabilités, et attentes mutuelles.
 - S'assurer que le/la tutoré.e comprend les objectifs du parcours et les ressources disponibles.

Faciliter l'Intégration Continue :

5. Planifier le Parcours d'Intégration :
 - Élaborer un parcours d'intégration détaillé en collaboration avec le/la tutoré.e.
 - Définir des étapes clés pour s'assurer d'une transition harmonieuse.
6. Assurer un Suivi Régulier :
 - Mettre en place des sessions de suivi régulières pour évaluer la progression du/de la tutoré.e.
 - Fournir un feedback constructif et encourager les réussites.

Prévenir les Abandons :

7. Identifier les Signaux Précurseurs :
 - Être attentif aux signaux de détresse, de découragement ou de désengagement.
 - Intervenir rapidement pour comprendre et résoudre les problèmes potentiels.
8. Adapter le Parcours si Nécessaire :
 - Être prêt à ajuster le parcours d'intégration en fonction des besoins et des changements de situation.
 - Collaborer avec le/la tutoré.e pour trouver des solutions adaptées.

FICHE PRATIQUE POUR LE TUTORAT – TUTEUR·TRICE

Programme d'Intégration - Première Journée du/de la Tutoré·e

MATINÉE :

8h30 - 9h00 : Accueil et Présentations

- Accueil chaleureux par le tuteur.
- Présentation du tuteur et des membres clés de l'équipe.
- Remise d'un kit d'accueil avec des informations utiles sur l'entreprise et les consignes de sécurité.

de sécurité.

9h00 - 9h30 : Visite des Locaux

- Tour des locaux et présentation des différentes zones de travail.
- Introduction aux espaces de repos, vestiaires et autres installations.

9h30 - 10h30 : Présentation de l'Entreprise et des Projets en Cours

- Présentation générale de l'entreprise : historique, mission, valeurs.
- Aperçu des projets en cours, avec des détails sur les types de chantiers et les équipes impliquées.

impliquées.

Pause Café : 10h30 - 10h45

ACTIVITÉS PRATIQUES :

10h45 - 12h00 : Formation à la Sécurité sur les Chantiers

- Séance d'introduction aux règles de sécurité spécifiques au secteur du bâtiment.
- Présentation des équipements de protection individuelle (EPI) et démonstration de leur utilisation.

leur utilisation.

Pause Déjeuner : 12h00 - 13h00

APRÈS-MIDI :

13h00 - 14h30 : Présentation des Outils et Équipements

- Présentation des principaux outils et équipements utilisés sur les chantiers.
- Démonstrations pratiques et sessions de questions-réponses.

14h30 - 15h30 : Introduction aux Procédures Internes

- Présentation des procédures internes de l'entreprise.
- Explication des démarches administratives et des canaux de communication internes.

internes.

Pause Café : 15h30 - 15h45

15h45 - 17h00 : Rencontre avec l'Équipe

- Session de rencontre informelle avec les membres de l'équipe.
- Discussions sur les rôles et responsabilités de chacun.

17h00 - 17h30 : Bilan de la Journée et Objectifs Futurs

- Récapitulation des informations clés de la journée.
- Définition des attentes et des objectifs pour les prochains jours.

Fin de la Journée : 17h30

Ce programme d'intégration pour la première journée vise à fournir au tutoré une compréhension approfondie de l'entreprise, de ses activités et des procédures de sécurité spécifiques au secteur du bâtiment. Les activités pratiques et les rencontres informelles favorisent également une intégration efficace au sein de l'équipe.

Objectif de l'Entretien :

L'entretien de présentation mutuelle vise à établir une connexion initiale entre le/la tuteur·trice et le/la tutoré·e, à favoriser une compréhension réciproque, et à poser les bases d'une collaboration fructueuse.

Cette fiche matrice offre une structure pour guider l'entretien de présentation mutuelle entre le/la tuteur·trice et le/la tutoré·e. Elle favorise un échange ouvert et facilite l'établissement d'une base solide pour une collaboration réussie.

Informations Générales :

- Date de l'Entretien :
- Durée Prévue :

Partie 1 : Présentation du/de la Tuteur·trice

1. Introduction :

- Brève présentation du/de la tuteur·trice (nom, rôle, expérience).
- Exposer le but de l'entretien.

2. Parcours Professionnel :

- Présenter brièvement son parcours professionnel.
- Mettre en avant les compétences et les domaines d'expertise.

3. Rôle en tant que Tuteur·trice :

- Expliquer le rôle du/de la tuteur·trice dans le processus d'apprentissage.
- Détailler les attentes envers le/la tutoré·e.

Partie 2 : Présentation du Tutoré·e

4. Introduction du Tutoré·e :

- Nom, prénom, formation, etc.
- Présentation personnelle brève.

5. Parcours Académique et Professionnel :

- Résumer le parcours académique et professionnel du tutoré.
- Mentionner les expériences pertinentes.

6. Motivations et Objectifs :

- Évoquer les motivations pour la formation ou le poste.
- Définir les objectifs professionnels à court et à long terme.

Partie 3 : Échanges et Questions

7. Questions du Tuteur·trice :

- Poser des questions pour mieux comprendre les attentes et besoins du tutoré.
- Explorer les domaines où le/la tutoré·e souhaite se développer.

8. Questions du Tutoré·e :

- Encourager le/la tutoré·e à poser des questions sur le rôle du/de la tuteur·trice, les attentes, etc.

Partie 4 : Plan d'Action et Prochaines Étapes

9. Élaboration d'un Plan d'Action :

- Identifier les domaines spécifiques à travailler.
- Définir des objectifs concrets pour la période à venir.

10. Prochaines Étapes :

- Fixer une date pour le prochain entretien.
- Discuter des ressources et des outils disponibles.

CONCLUSION :

SYNTHÈSE DE L'ENTRETIEN :

- Récapitulation des points clés.
- Confirmation des attentes et des engagements.

FICHE PRATIQUE POUR LE TUTORAT – TUTEUR·TRICE

TABLEAU ASSOCIATION COMPÉTENCES/ACTIVITES

Objectif : Associer les compétences à acquérir par le/la tuteur·e et les activités sur chantier qui vont permettre l'acquisition de ces mêmes compétences.

Pour vous aider, retrouvez ci-dessous un tableau permettant d'associer les compétences à acquérir et les activités permettant d'acquérir les compétences visées dans les différents domaines de votre métier. Pour chaque compétence, questionnez- vous sur les ressources à mobiliser à chaque étape de votre activité : matériels, sources d'information, personnes

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR PAR LE/LA TUTEUR·E	ACTIVITÉS PERMETTANT D'ACQUÉRIR SES COMPÉTENCES
Compétences liées aux savoirs, à la connaissance du métier : quelles compétences sont nécessaires pour réaliser ses missions ? Pour surmonter les difficultés, résoudre les incidents ?	
Compétences liées aux techniques du métier (maîtrise des outils et gestes, connaissance des matériaux et du matériel, etc.) : quelles compétences techniques permettent de mener à bien ses missions ? De mobiliser ces ressources ?	
Compétences liées au savoir-être du/de la tuteur·e (communication, esprit d'équipe, organisation, etc.) : quelles compétences sont nécessaires à la recherche et au traitement de l'information, à une bonne communication, une bonne organisation, au maintien de l'esprit d'équipe, ...?	
Compétences transverses (respect des normes, connaissance de ce que réalisent les autres corps de métier, organisation de chantier et gestion des déchets) : quelles compétences acquérir sur le respect des normes, le déploiement des aires de chantier ... ?	

LE PLAN D’ACTION

Objectif du plan d’action :

Transformer les axes de progrès en objectifs

Formalisez ensemble (avec le/la tutoré·e) les points à améliorer en fin d’entretien de suivi / bilan.

Ce document vous servira de point d’entrée au prochain entretien de suivi.

PLAN D’ACTION

Les points positifs du tutorat et du parcours :

-
-
-
-

Les points à améliorer dans le tutorat / parcours :

-
-
-
-

Travaux à confier en priorité au/à la tutoré·e :

-
-
-
-

Le/la tutoré·e doit orienter ses efforts sur :

-
-
-
-
-

Autres points d’amélioration / Axes de progrès :

-
-
-
-

Signature du/de la tutoré.e

Signature du/ de la tuteur.trice

FICHE PRATIQUE POUR LE TUTORAT – TUTEUR·TRICE

Les canaux d'apprentissage

Les canaux d'apprentissage, également connus sous le nom de styles d'apprentissage, font référence aux différentes manières dont les individus préfèrent recevoir, traiter et assimiler l'information. Il existe plusieurs modèles de canaux d'apprentissage, et la plupart des personnes utilisent une combinaison de ces styles.

Voici les principaux :

1. Visuel (ou spatial) :
 - Préférence pour l'information présentée sous forme de graphiques, de schémas, de cartes, d'images ou de vidéos.
 - Apprend mieux en observant des démonstrations visuelles.
2. Auditif (ou verbal) :
 - Apprécie les explications verbales et les discussions.
 - Apprend mieux à travers l'écoute, la lecture à voix haute ou la discussion.
3. Lecture/Écriture :
 - Favorise la lecture et l'écriture comme principaux moyens d'apprentissage.
 - Apprend mieux en lisant et en prenant des notes écrites.
4. Kinesthésique (ou tactile) :
 - Préfère l'apprentissage par l'expérience pratique et la manipulation d'objets.
 - Apprend mieux en faisant des activités pratiques ou en participant à des simulations.
5. Logique (ou mathématique) :
 - Apprécie les raisonnements logiques, les modèles et les systèmes.
 - Apprend mieux en résolvant des problèmes et en analysant des situations.
6. Sociale (ou interpersonnel) :
 - Favorise l'apprentissage à travers l'interaction avec les autres.
 - Apprend mieux lorsqu'il collabore avec des pairs, participe à des discussions de groupe ou enseigne aux autres.
7. Solitaire (ou intrapersonnel) :
 - Apprécie l'apprentissage indépendant et préfère travailler seul.
 - Apprend mieux lorsqu'il a du temps pour réfléchir et traiter l'information de manière autonome.

Chacun a tendance à avoir des préférences particulières parmi ces canaux, mais il est important de noter que la plupart des individus utilisent une combinaison de ces styles d'apprentissage. Les éducateurs et les apprenants peuvent bénéficier de la prise de conscience de ces préférences pour adapter les méthodes d'enseignement et les stratégies d'apprentissage afin de répondre aux besoins de chacun.

Les canaux d'apprentissage et les styles d'apprentissage sont des concepts issus de la psychologie de l'éducation et de la recherche en sciences cognitives. Il est important de noter que les théories sur les styles d'apprentissage ont fait l'objet de discussions et de critiques dans la communauté scientifique, car certaines études n'ont pas toujours confirmé la validité de ces modèles.

Cependant, les travaux de chercheurs tels que Howard Gardner (théorie des intelligences multiples) et David Kolb (théorie de l'apprentissage expérientiel) ont contribué à populariser l'idée que les individus peuvent avoir des préférences différentes en matière d'apprentissage. Voici quelques sources qui peuvent être consultées pour en savoir plus sur le sujet :

1. Howard Gardner - "Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences" (1983) :

- Gardner est connu pour sa théorie des intelligences multiples, qui suggère que l'intelligence ne peut pas être réduite à une seule dimension, mais qu'elle se manifeste à travers différents types d'intelligences.

2. David Kolb - "Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development" (1984) :

- Kolb a développé la théorie de l'apprentissage expérientiel, qui propose un modèle en quatre phases reflétant le processus d'apprentissage.

3. Neil Fleming et Colleen Mills - "Not Another Inventory, Rather a Catalyst for Reflection" (1992) :

- Fleming et Mills ont développé le modèle VARK (visuel, auditif, lecture/écriture, kinesthésique) qui classe les individus en fonction de leurs préférences d'apprentissage.

4. Pashler, H., McDaniel, M., Rohrer, D., & Bjork, R. (2009) - "Learning Styles: Concepts and Evidence" :

- Cette revue critique examine les preuves empiriques en faveur et contre l'efficacité des approches basées sur les styles d'apprentissage.

5. 1. Coffield, F., Moseley, D., Hall, E., & Ecclestone, K. (2004) - "Learning Styles and Pedagogy in Post-16 Learning: A Systematic and Critical Review" :

- Cette revue examine de manière critique la littérature sur les styles d'apprentissage et propose une analyse approfondie des différentes approches.