

1. À propos du tuteur et du tutorat

Qui enseigne aux autres s'instruit lui-même.

(Coménius, cité par De Backer 2004)

Le présent projet vise le soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans les milieux d'accueil de la petite enfance. Que recouvre cette notion de tutorat souvent méconnue dans les milieux d'accueil ?

Une référence légale

La fonction de tuteur est la désignation officielle utilisée dans la convention de stage en référence aux textes de loi qui régissent l'enseignement. Cette convention précise que le tuteur « partagera avec l'enseignant-e maître de stage le soin de conduire la formation dans l'institution de stage en concordance avec les objectifs poursuivis, (qu'il) s'engage à encadrer le stagiaire et à lui offrir des situations de travail réelles dans une véritable perspective de formation, (qu'il) traitera le stagiaire en bon père de famille » (Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les modèles de convention de stage en entreprise, en application de l'article 53, 3e alinéa du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre (MB : 28-10-1999). L'image du bon père de famille met ici l'accent sur la responsabilisation du tuteur à l'égard des stagiaires qu'il encadre.

Une notion en formation professionnelle

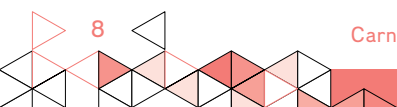
Si à l'origine, le « tuteur » est d'un point de vue juridique un substitut du père, il renvoie progressivement au soutien à la formation et à la socialisation dans divers milieux : travail, enseignement, vie sociale (De Backer, 2007). Dans cette forme particulière de formation qui remonte aux pratiques de compagnonnage, la personne qui forme (« le tuteur ») n'est ni un enseignant, ni un formateur, mais un travailleur sans formation pédagogique spécifique, un pair susceptible de contribuer au développement identitaire et de compétences professionnelles chez le tuteuré par l'accompagnement qu'il assure sur le terrain.

Pour atteindre des visées d'apprentissage, le tutorat ne peut être improvisé et informel, mais plutôt organisé et objet d'une reconnaissance effective tels qu'en témoignent les formations au tutorat, les moyens supplémentaires accordés aux tuteurs, etc.

Des facteurs de développement du tutorat en milieu de travail sont identifiés (De Backer, 2007):

- ▶ passage d'un modèle transmissif à un modèle davantage interactif qui met l'expérience et la construction pédagogique au centre du dispositif ;
- ▶ individualisation des processus d'apprentissage dans lequel la singularité de l'apprenant devenu « acteur de sa formation » se substitue à un modèle de prise en charge collective des élèves, objets plus ou moins passifs de la transmission des savoirs ;
- ▶ naissance d'un troisième système d'apprentissage à côté de ceux de l'enseignement et de la formation, centré sur la construction de compétences « effectivement mobilisées dans une activité réelle ».

Dans ces conditions, l'auteur relève que l'exercice du tutorat est doublement formatif par la mise en œuvre de l'activité chez le tuteuré et par la mise à distance de l'activité chez le tuteur.



Une notion à définir dans les milieux d'accueil

Deux recherches sur le tutorat dans le secteur de l'accueil de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles montrent les résultats suivants (De Backer, 2007) :

- ▶ dans un contexte où l'absence de stagiaires est exceptionnelle, seule une minorité pense que l'accueil des stagiaires génère des inconvénients pour leur institution, principalement d'un surcroît de travail. La quasi-totalité de l'échantillon considère que l'accompagnement est favorable aux stagiaires sur deux axes principaux : le développement de compétences et l'intégration au sein des équipes. En outre, une grande majorité pense que l'accompagnement est également bénéfique pour les tutrices : il leur permet de varier leurs activités, de prendre du recul, de progresser et de se professionnaliser. Les sondées pensent dès lors que la pratique tutorale est bénéfique à la fois aux stagiaires et aux tuteurs/-trices. L'ancienneté dans la profession est la qualité jugée la moins importante pour être tutrice, loin derrière la motivation, le sens pédagogique, la maîtrise professionnelle et la capacité de verbalisation ;
- ▶ en ce qui concerne le tutorat des stagiaires, une majorité de sondées souhaite qu'il soit développé, principalement par la formation des tutrices et son intégration au sein du projet pédagogique. Un accompagnement organisé est également souhaité, par une majorité de l'échantillon, pour les nouvelles engagées. Ces dernières semblent avoir souvent connu une période d'inactivité après leurs études ou entre deux remplacements ;
- ▶ la formation des tutrices devrait être organisée par les écoles en lien avec les milieux d'accueil et comporterait idéalement un module initial et des séquences de supervision. Le terme même de « tutorat » n'est presque jamais utilisé dans les institutions et plus de la moitié des puéricultrices n'en connaît pas le sens. Les sondées sont très divisées sur l'opportunité de mieux organiser le tutorat en prévoyant notamment des puéricultrices désignées pour cette fonction. Selon nombre de puéricultrices et de responsables, cela pourrait créer des rivalités au sein des équipes.

Dans les milieux d'accueil, l'encadrement des stagiaires est réfléchi et pratiqué de manière très différente. L'analyse d'expériences régionales montre qu'il est tantôt assuré informellement par tous les membres de l'équipe, tantôt considéré comme la fonction spécifique du responsable ou de membres de l'équipe attirés par ce travail. Cette pratique, d'usage courant, ne doit cependant pas faire oublier que l'accueil des stagiaires est un choix d'équipe qui engage des responsabilités et s'inscrit dans le projet d'accueil (Marchal, 2012). Il ne peut donc être du ressort exclusif du tuteur désigné. L'accueil d'un-e stagiaire implique, certes de manière différenciée, les différents membres de l'équipe notamment dans les premiers contacts. Il a un impact sur l'organisation générale du travail. Ainsi, libérer du temps d'évaluation pour le tuteur avec le/la stagiaire suppose un relais assuré par les collègues. Quand le tuteur est absent, sa charge doit pouvoir être assurée par un-e collègue dans un souci de continuité de l'apprentissage. Un équilibre doit être trouvé entre responsabilité clairement identifiée dans l'accueil, le suivi, l'évaluation du stagiaire par le tuteur et responsabilité partagée au sein de l'équipe dans la conception, la mise en œuvre, l'évaluation et l'ajustement du dispositif d'encadrement des stagiaires en cohérence avec le projet d'accueil.

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE



Il est important que l'équipe entière au sein du milieu d'accueil soit impliquée dans la démarche du tutorat. En effet, les tuteurs travaillent de plus en plus souvent à temps partiel dans l'institution et se voient donc dans l'obligation de déléguer leurs responsabilités à leurs collègues lorsqu'ils ne sont pas en service. Ces collègues se doivent donc d'avoir une idée claire non seulement de la fonction tutorale, mais aussi des attentes à l'égard du stagiaire. Une bonne communication dans l'équipe permet également d'éviter le malaise que peuvent ressentir les tuteurs quand ils laissent les enfants à la charge de leurs collègues pour s'entretenir avec le stagiaire en dehors du service. Enfin, le relais à l'équipe peut s'avérer salvateur également si des difficultés relationnelles apparaissent dans la relation privilégiée tuteur référent – stagiaire.

Ces réflexions tirées d'expériences menées dans le secteur de l'accueil 0-3 ans semblent de portée plus générale. L'expérience menée auprès d'animateurs et d'éducateurs sera l'occasion d'en vérifier la pertinence pour l'accueil des enfants de 0 à 12 ans en vue d'une meilleure continuité éducative.

Pour vous, le tutorat, c'est... ?

