

IV - Les points forts du compagnonnage

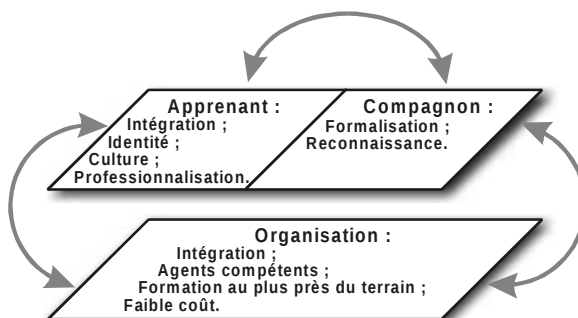
Le compagnonnage n'est pas seulement une relation entre individus et doit, nous l'avons vu, faire l'objet d'un dessin, d'une réflexion préalable afin d'en définir les finalités et de prendre en compte les points de vigilance.

Ces indispensables précautions étant prises, il est alors possible de tirer tous les avantages de cette modalité :

- **L'acquisition de savoirs et/ou de savoir-faire issus de l'expérience** du terrain est plus rapide que dans le cas d'un apprentissage par « tâtonnement ».
- La mise en pratique de ces ressources en situation professionnelle est déjà un premier pas vers la **construction des compétences**. Cette modalité présente donc un intérêt évident dans la professionnalisation de chacun. Elle peut être mise en œuvre dans le cadre d'une gestion des compétences.
- La construction de l'**identité professionnelle** de l'apprenant favorise son **intégration** au sein d'une culture identitaire qui dispose de ses référents, de ses normes. L'apprenant réalise ses tâches en tenant compte des **valeurs de son « monde »** d'appartenance.

Celles-ci constitueront son système de référence.

- Les **compétences collectives** émergent d'échanges sur le travail. Pouvoir confronter les représentations d'autres agents à sa vision personnelle donne du sens aux tâches réalisées.
- L'organisation, l'apprenant et le compagnon sont tous trois bénéficiaires :



V - Conclusion :

La diversité des expériences menées montre que le compagnonnage peut s'appliquer à des domaines et des situations très diversifiés. Son intérêt est évident lorsque les activités professionnelles sont surtout basées sur des savoir-faire. Ces « tours de main » sont acquis par l'expérience et sa capitalisation.

Comme toutes les autres formes d'apprentissage, le compagnonnage doit être mis en perspective avec les finalités attendues et être utilisé avec pertinence au regard des contextes locaux. Il ne peut être réduit à un face à face informel qui ne peut que conduire à une transmission figée, sans lien avec

les évolutions de l'environnement. Cette modalité doit donc être cadrée et encadrée.

Dans un contexte où des enjeux considérables découlent des départs massifs d'agents à la retraite (ce qui renvoie, d'une part, à l'urgence des démarches de capitalisation des savoir-faire et, d'autre part, aux formations prise de poste liées aux recrutements), l'intérêt de cette modalité sur le plan de la professionnalisation des agents et, plus largement, en termes de GPEC, donne à penser que le compagnonnage pourrait bénéficier d'un regain d'intérêt et se développer dans les années à venir.

■ **Michel Denjean- CEDIP**

(michel.denjean@equipement.gouv.fr)

Documents complémentaires :

Michel Denjean et Marcel Ranvier « **A propos du compagnonnage** » - Article En lignes N°15.

Fabienne Ellul « **Quelques clés d'entrée pour manager le tutorat** » - Fiche technique En lignes n° 9.

Fabienne Ellul « **L'organisation apprenante** » - Fiche technique En lignes n° 16.

Georges Armenoult et Gilles Aymar « **Intégrer un nouvel arrivant dans une équipe** » - Fiche technique En lignes n° 20.

Bibliographie pour aller plus loin :

Philippe Bernoux (1985) « **La sociologie des entreprises** » Seuil.

Philippe Bernoux (1996) « **Les nouvelles approches sociologiques des organisations** » Seuil.

Michel Crozier et Ehrard Friedberg (1977) « **L'acteur et le système** » Seuil.

Renaud Sainsaulieu « **Sociologie de l'entreprise** » (1997) Organisation, culture et développement 2ème édition. Presse des Sciences Politiques – Dalloz.

Bernard De Castéra (1988) « **Le compagnonnage** » Que sais-je ?

Annie Guédez (1994) « **Compagnonnage et apprentissage** » Sociologie d'aujourd'hui. « **Apprentissages et évaluations** » Éducation permanente N° 143.