

CARNET DE BORD

à l'usage des tuteurs et formateurs de stagiaires en puériculture, auxiliaire de l'enfance, animateurs et éducateurs en milieu d'accueil d'enfants de 0 à 12 ans



Dans le cadre de l'action du Fonds social pour le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants :

SOUTIEN AU TUTORAT ET A L'ENCADREMENT DES STAGES DANS LE SECTEUR DES MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS (0-12 ANS)

Cette action bénéficie du soutien du Fonds Social MAE (CP 332) et du Gouvernement fédéral dans le cadre de l'appel à projets sectoriels supplémentaires en faveur des groupes à risques

Service PERF ULg :

Nathalie François, Stéphanie Noël, assistantes de formation
Florence Pirard, responsable scientifique
En collaboration avec Pascale Camus

OCTOBRE 2015



Sommaire

Avant-propos du Fonds Social MAE.....	2
Introduction.....	5
1. À propos du tuteur et du tutorat.....	8
2. Concevoir et mettre en œuvre un dispositif d'encadrement des stagiaires.....	11
2.1 Préparer le stage : une tâche qui engage école et milieu d'accueil.....	11
FICHE 1 : Clarifier les attentes respectives école/milieu d'accueil.....	14
FICHE 2 : Préciser les objectifs du stage.....	16
FICHE 3 : Organiser les modalités pratiques de stage.....	17
FICHE 4 : Expliciter des outils supports d'apprentissage.....	20
FICHE 5 : Clarifier les modalités d'évaluation.....	22
2.2 Organiser l'accueil des stagiaires dans le milieu d'accueil.....	23
FICHE 6 : Organiser les premiers contacts.....	24
FICHE 7 : Prévoir une personne de référence tutrice.....	27
FICHE 8 : Annoncer la venue des stagiaires à toutes les personnes concernées.....	30
FICHE 9 : Favoriser la familiarisation avec les lieux et les personnes.....	32
FICHE 10 : Assurer la présentation du projet d'accueil.....	34
2.3 Accompagner l'activité des stagiaires durant son stage.....	38
FICHE 11 : Encadrer le/la stagiaire sur le terrain : le tuteur/-trice, l'ensemble de l'équipe.....	39
FICHE 12 : Accompagner l'observation.....	42
FICHE 13 : Accompagner la prise en charge des enfants et l'accueil des parents.....	45
FICHE 14 : Impliquer les stagiaires dans la dynamique du projet d'accueil et celle de l'équipe.....	48
FICHE 15 : Assurer l'évaluation formative et faciliter l'auto-évaluation.....	50
2.4 Organiser la fin de stage.....	54
2.4.1 Marquer la fin de stage.....	54
2.4.2 Assurer l'évaluation finale (sommativ) du/de la stagiaire.....	55
3. Le temps de faire le point.....	57
4. Un zoom sur l'accompagnement dans le tutorat.....	58
4.1 L'accompagnement, un processus interactif qui évolue à travers le temps.....	58
4.2 Apprendre le métier au/à la stagiaire sur le lieu de travail, l'importance d'entretiens organisés d'analyse des pratiques.....	61
Références.....	64

Avant-propos du Fonds Social MAE

Le Fonds social MAE

Le Fonds Social pour le secteur des Milieux d'accueil d'enfants (MAE), composé des organisations syndicales¹ et des fédérations patronales² du secteur, s'adresse aux employeurs et aux travailleurs des institutions qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans (CP 332).

Ce Fonds concerne de nombreuses institutions : crèches, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance, maisons d'enfants, haltes-garderies, halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, services d'accueil extrascolaire, services d'accueillantes conventionnées, services de garde à domicile d'enfants malades ; soit en tout plus de 550 employeurs et plus de 6.500 travailleurs salariés.

Parmi les objectifs du Fonds MAE, on retrouve le soutien à la formation (continue ou qualifiante) et l'accompagnement ainsi que la gestion du dispositif emploi-jeune, visant l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés.

Pourquoi le Fonds social MAE a-t-il choisi d'investir dans le tutorat ?

Depuis plusieurs années, le secteur des milieux d'accueil d'enfants et le Fonds social sont sensibles à la question du tutorat. Les formations aux métiers de l'enfance comptent un nombre important d'heures de stage, celui-ci fait partie de l'apprentissage du métier et de la nécessaire transmission d'un savoir-être, d'un savoir-faire, d'une culture de l'accueil.

Des études ont été réalisées au début des années 2000³. Elles ont montré la diversité et l'ampleur des pratiques de tutorat : la plupart des milieux d'accueil accueillent des stagiaires. Elles ont aussi mis en lumière l'investissement personnel des personnes en charge de ce tutorat mais aussi les attentes en termes de formation et d'outils pour mieux exercer cette activité. Des formations ont été proposées à partir de 2007⁴ ensuite et évaluées.

Depuis 2010, le Fonds gère le plan global emploi-jeune⁵ destiné à soutenir la professionnalisation du secteur de l'accueil extra-scolaire. Le Fonds y soutient la mise en place d'un tutorat pour les jeunes en formation alternée.

Au début de l'année 2013⁶, le gouvernement fédéral a imposé aux Fonds de consacrer une part importante de leurs ressources aux jeunes de moins de 26 ans.

Il est apparu alors clairement aux gestionnaires du Fonds des Milieux d'accueil d'enfants que ce sont les

1 CGSLB, CNE et SETCA

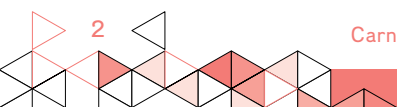
2 FILE et FIMS

3 <http://www.apefasbl.org/lapef/etudes-et-publications/formation-par-le-tutorat>

4 Trois formations autour du tutorat des stagiaires puéricultrices organisées par l'Enseignement de promotion sociale : Evolution du métier de puéricultrice ; Communication et travail d'équipe ; Tutorat

5 Plan Global « Emplois-Jeunes » de la Communauté française et la Région wallonne mis en place suite à l'Arrêté royal du 27 avril 2007 résultant de loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

6 Arrêté royal du 19 février 2013 – Moniteur belge du 8 avril 2013



jeunes en formation pour exercer les métiers de l'accueil comme les jeunes qui commencent leur parcours professionnel dans un de ces métiers qui doivent être au centre de l'attention.

En novembre 2013⁷, le gouvernement fédéral a lancé un appel aux Fonds : il s'est proposé de financer des actions spécifiquement adressées aux jeunes en formation ou dans leurs premières années de travail.

Fort de ces travaux préalables, de ses expériences comme de ses réflexions, le Fonds des Milieux d'accueil d'enfants a introduit une demande de financement complémentaire qui a été totalement acceptée par le Gouvernement et nous a permis de donner une ampleur particulière aux projets envisagés que nos ressources propres n'auraient pas pu soutenir. Ces projets se nomment «Projets Jeunes».

Suite à une étude sectorielle menée avec le CERSO concernant les initiatives à prendre afin de mieux rencontrer les besoins des 'groupes à risque', le Fonds a redéfini un plan d'actions pour les années 2015 à 2018. Au vu de l'intérêt du tutorat pour l'insertion des jeunes et dans un contexte de transformation des métiers et des formations liés à l'enfance, le Fonds a décidé de pérenniser ses actions en faveur du tutorat en les finançant sur fonds propres, avec le soutien de la Fédération Wallonie Bruxelles.

La reconnaissance d'un titre de compétences de tuteur en entreprise au sein du Consortium de validation des compétences est de nature à promouvoir un tutorat de qualité au sein des organisations.

Quels types de tutorat ?

Le Fonds a choisi d'investir dans quatre formes de tutorat :

- ▶ le tutorat de formation (destiné aux jeunes en formation durant leur stage),
- ▶ le tutorat d'intégration (qui vise les travailleurs nouvellement engagés),
- ▶ le tutorat d'insertion (qui vise des jeunes qui se forment en alternance et rejoignent en cours de formation le secteur) – cette dernière forme de tutorat s'adresse principalement aux milieux d'accueil 3 – 12 ans (aussi le secteur 0-3 ans en ce qui concerne la fonction de cuisinier de collectivité en collaboration avec les CEFA)
- ▶ le tutorat de réintégration (qui soutient la reprise au travail de personnes avec une aptitude réduite au travail suite à une maladie, un handicap ou un accident)

Il a opté pour 4 formes d'actions :

- ▶ la formation des tuteurs (formation de base au tutorat, intervision entre tuteurs, accompagnement d'équipe concernant le tutorat, cf. le catalogue de formation),
- ▶ le développement d'outils pour les accompagner dans leurs missions,
- ▶ le financement de temps de travail pour mieux assurer ce tutorat,
- ▶ un accompagnement externe (Université et centre de recherche d'une haute école) destiné d'abord à ceux et celles qui vont participer à l'expérience mais aussi pour en donner une lecture plus large, en dégager les perspectives, enjeux et besoins.

Ces choix sont fondés sur la volonté du Fonds

- ▶ de contribuer, dans la mesure de ses possibilités, par des actions concrètes à l'amélioration de la formation initiale des professionnels du secteur au moment où des recherches sont en cours à propos des compétences et formations pour les métiers de l'accueil ;

⁷ Arrêté royal du 26 novembre 2013 - Moniteur belge du 3 décembre 2013

- ▶ de valoriser l'expérience des travailleurs de l'accueil qui contribuent à la formation et l'intégration des plus jeunes ;
- ▶ de contribuer à la professionnalisation du secteur. C'est pourquoi le tutorat d'insertion s'adresse uniquement à l'accueil extrascolaire : dans ce type d'accueil, il est possible d'être engagé avec une très faible formation (100 heures) et de continuer ensuite à se former. Le Fonds souhaite favoriser ce parcours de formation.

Chaque action s'inscrit dans ce cadre général.

A propos du tutorat de formation :

Le Fonds a constaté que tant du côté des milieux d'accueil que de l'école le temps manquait pour investir pleinement dans l'accompagnement des jeunes en formation, tant en qualité de tuteur que de enseignant/moniteur de stage. Cela concerne autant l'accompagnement individualisé que l'organisation des nécessaires échanges entre partenaires de la formation (temps pour s'informer des attentes et particularités respectives). En effet, trop souvent, écoles et milieux d'accueil se côtoient sans réellement nouer de solides relations de partenariat.

Or, l'enjeu est d'importance : ce sont les professionnels de demain qui sont accueillis aujourd'hui en stage !

Certes le Fonds ne souhaite pas se substituer aux pouvoirs publics. Ce n'est pas son rôle. Mais il souhaite jeter des ponts entre des acteurs divers pour aider à la création de réels partenariats. Il se veut, en ces matières, porteur d'innovation et d'interpellation : les réflexions sont en cours sur les compétences des professionnels de l'accueil, des débats s'ouvrent sur le cadre légal des milieux d'accueil. Les projets menés ici se veulent aussi une contribution à ces travaux. D'où l'importance donnée à accompagner les expériences.

L'évidence de l'appui à chacun des partenaires (école et milieu d'accueil) avec un accompagnement externe s'est confrontée au cadre légal de chacun. Ce projet réunit en effet Fonds, milieu d'accueil, enseignement de plein exercice, enseignement de promotion sociale et Université !

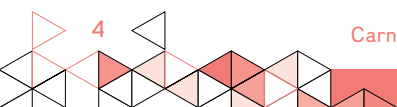
Les premières expériences confirment déjà les intuitions initiales : la qualité de l'accueil des enfants se joue déjà là, les partenaires souhaitent y contribuer au mieux, le temps de stage est fondamental. D'où l'importance de le valoriser et de l'accompagner.

Le présent « carnet de bord » proposé par l'ULg est une deuxième édition. Il s'appuie sur des travaux menés à l'ONE et au sein de focus-group régionaux organisés en collaboration avec le Fonds. Il se veut être un outil pour tout milieu d'accueil et toute école concernés par l'organisation des stages. Il envisage les divers moments clés pour l'organisation du stage, interpelle les professionnels, leur donne des repères pour construire des pratiques d'accompagnement de stage porteuses. Déjà riche d'exemples, il est appelé à s'enrichir encore des expériences en cours.

Pour le Fonds social MAE

Isabelle Gaspard
Vice-Présidente

Yves Hellendorff
Président



Introduction

Comment permettre à une personne en formation d'acquérir les compétences nécessaires à l'accompagnement d'enfants parfois très jeunes et au travail avec les familles au sein d'une équipe éducative ? Comment l'aider à apprendre à observer, à retenir son envie d'agir et d'intervenir quand ce n'est pas opportun ? Comment l'aider à gérer le stress inévitable à toute situation d'apprentissage et ainsi être mieux à l'écoute des enfants, des familles, des futur-e-s collègues⁸ reconnus dans leurs diversités ?

Ces questions se posent avec d'autant plus d'acuité que les stagiaires en puériculture, auxiliaires de l'enfance, animateurs ou éducateurs suivent leur cursus scolaire à un moment charnière de leur vie où la remise en question, pourtant nécessaire à la décentration et l'écoute de l'autre, est souvent difficile. Elles renvoient à une responsabilité partagée des personnes chargées de l'encadrement des stagiaires : les professeurs d'école bien sûr, mais aussi le personnel des milieux d'accueil. Elles montrent l'importance d'une réflexion partagée sur les conditions nécessaires à un apprentissage constructif du métier d'accueil, au-delà des qualifications spécifiques et ce, en tenant compte des cadres de référence à la fois de l'enseignement et de l'accueil de l'enfance.

L'enjeu est de taille car investir dans la formation initiale des puéricultrices, des auxiliaires de l'enfance, des animateurs, des éducateurs constitue non seulement un investissement indispensable pour les générations à venir, mais offre aussi une occasion pour chacun de réfléchir aux fondements de ses propres pratiques et à les conscientiser davantage. S'impliquer dans la formation initiale peut être une voie vers une plus grande professionnalisation, comme le montre une série de travaux actuels.

La formation initiale des professionnel-le-s et les conditions de professionnalisation de l'accueil de jeunes enfants fait l'objet d'une attention particulière en Fédération Wallonie Bruxelles. En 2011-2012, l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) a financé une recherche (César *et al.*, 2011) qui a fait le point sur les différentes formations initiales existantes dans l'accueil de l'enfance (0-12 ans, fonctions d'accueil et d'encadrement). Cette recherche souligne notamment l'importance d'améliorer les formations existantes en reconnaissant l'importance de développer une articulation entre la théorie transmise à l'école et la pratique essentiellement développée en stage. Elle a été suivie d'une seconde recherche, qui analyse les compétences requises pour l'exercice des métiers d'accueil : prise en charge d'un enfant ou d'un groupe d'enfants, relation avec les familles, positionnement professionnel individuel et collectif en relation avec le projet éducatif de l'équipe. (Pirard, Dethier, François, Pools, 2015). Cette seconde recherche propose une analyse de l'organisation de formations et formule une série de recommandations qui confirment l'importance accordée à une articulation théorie-pratique.

Dans la formation initiale, l'encadrement des stages est un moment crucial dans l'apprentissage des stagiaires. Il présuppose la mise en place d'un dispositif d'actions coordonnées où sont impliqués professeur-e-s des écoles et professionnel-le-s des milieux d'accueil dans les différents moments clés : préparation du stage, encadrement du stagiaire dans le milieu d'accueil (accueil, insertion, suivi et accompagnement quotidien, évaluation formative en cours de stage, bilan en fin de stage) et enfin évaluation du dispositif mis en place.

⁸ Même si le métier est majoritairement assuré par des femmes, nous optons pour une formulation neutre de genre qui reconnaît aux hommes également une place dans le secteur.

Cet encadrement des stages a fait l'objet de réflexions au sein de l'ONE et des balises ont été posées pour les milieux d'accueil d'enfants de 0 à 3 ans. Dès 2004, dans la troisième brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité », le repère 13 bis⁹ est consacré à cette thématique : « l'accueil des stagiaires, un enjeu particulier au regard du projet éducatif ». Il stipule que si le milieu d'accueil fait le choix d'accueillir des stagiaires, il l'annonce dans son projet d'accueil et/ou son ROI. Il souligne l'importance de la concertation au sein de l'équipe sur ces sujets :

- ▶ nombre maximum de stagiaires simultanément présents en fonction de l'âge des enfants,
- ▶ durée, type de stage et son organisation concrète,
- ▶ niveau d'étude des stagiaires,
- ▶ nature des tâches qui leur seront confiées et leurs limites,
- ▶ type de collaboration attendue entre le/la stagiaire et les professionnel-le-s,
- ▶ encadrement du/de la stagiaire assuré par le/la professionnel(le),
- ▶ rapports que les stagiaires auront avec les parents.

Par la suite, cette réflexion a été approfondie dans des groupes de travail coordonnés par des conseillers pédagogiques et coordinateurs accueil de l'ONE dans différentes subrégions. Des professeur-e-s des écoles de puériculture et des professionnel-le-s des milieux d'accueil ont analysé ensemble leurs manières de concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'encadrement voulus formatifs pour les stagiaires et respectueux des conditions d'un accueil de qualité des enfants et des familles. Des documents de réflexion ont été produits en vue de soutenir de possibles régulations¹⁰. Ils constituent une base essentielle pour la rédaction de ce document.

L'encadrement des stagiaires a également fait l'objet d'une offre de formation continue, prise en charge par différents opérateurs comme l'APEF, les CEMEA ou le Fraje (Lesage, Masson, 2013) etc. Il nécessite en effet la mobilisation de compétences professionnelles auxquelles les tuteurs et tutrices ne sont pas préparés comme le montrent les résultats de deux recherches financées par la FIMS (De Backer, 2004; 2005). D'autres formations de ce type devraient être proposées à l'avenir.

De janvier à juin 2014, un projet pilote financé par le Fonds social pour le secteur des Milieux d'accueil d'enfants (Fonds MAE) a permis de soutenir une collaboration entre des professionnel-le-s de milieux d'accueil et des professeur-e-s des écoles dans leur encadrement de stagiaires en puériculture dans l'enseignement de plein exercice et en auxiliaire de l'enfance dans l'enseignement de promotion sociale dans les provinces de Liège et de Namur ainsi qu'à Bruxelles. Des entretiens collectifs en focus groupes ont été menés dans les trois régions impliquées afin de recueillir le point de vue des participants sur les forces et aspects à améliorer dans les pratiques tutorales, sur l'intérêt du présent carnet de bord pour soutenir leur réflexion et sur les conditions de sa réalisation (Noël, François, Pirard, 2014). L'apport d'un mémorant en Sciences de l'Education, Vincent Alonso Vilches, a permis l'expérimentation de démarches vidéoscopiques en support à l'analyse des pratiques tutorales.

9 Camus, P., Dethier, A., Marchal, L., Pereira, L., Petit, P., Pirard, F. (2004). *Repères pour des pratiques d'accueil de qualité, 0-3 ans, livret III : « Soutien à l'activité des professionnel-le-s »*. Bruxelles : ONE, pp. 24-28.

10 En province de Luxembourg (Pirard, 2007), du Brabant Wallon (Camus, 2008), de Namur (Marchal, 2012).

Dans la continuité de ce projet pilote, un deuxième mené de septembre 2014 à juin 2015 et toujours soutenu par le Fonds MAE, a été l'occasion de poursuivre et approfondir la réflexion sur l'encadrement de stagiaires (Noël, François, Pirard, 2015). Dans cette deuxième phase, le public est élargi : stagiaires en puériculture dans l'enseignement de plein exercice, en auxiliaire de l'enfance, animateurs et éducateurs inscrits dans l'enseignement de promotion sociale. Le projet concerne des milieux d'accueil et les instituts de formation de l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles : Liège, Namur, Bruxelles, mais aussi Hainaut, Brabant Wallon et Luxembourg. Il permet d'explicitier des pratiques d'encadrement, d'en expérimenter de nouvelles dans le cadre de dispositifs coordonnés, partagés entre professeur-e-s des écoles et des professionnel-le-s des milieux d'accueil. La finalisation du mémoire de V. Alonso Vilches et la réalisation du mémoire de Kevin Mangelschots donnent un éclairage complémentaire sur l'accompagnement d'un stagiaire par un tuteur.

La poursuite des deux projets de l'APEF jusqu'en 2018 sera centrée sur l'expérimentation de nouvelles pratiques, la mise en place de projets susceptibles de répondre aux difficultés identifiées lors des focus groupes de 2014 et 2015.

Un carnet de bord à votre disposition

Dès le démarrage du projet, il nous a semblé essentiel de partager des réflexions déjà menées sur le sujet, principalement dans les groupes de travail ONE du Luxembourg, du Brabant Wallon et de Namur ainsi que dans les projets du Fonds MAE (y compris les résultats des mémoires Kévin Mangelschots et Vincent Alonso Vilches). Nous vous invitons dès à présent à garder trace de vos propres réflexions afin de les intégrer dans l'évaluation finale.

Nous avons rédigé ce document pour qu'il soit à la fois « (in)formatif » par les balises, les témoignages, les questions qu'il propose, mais serve aussi de « mémoire réflexive » par les traces qu'il vous invite à consigner au fil du projet. Il pourra s'enrichir de vos expériences, vous aider à cerner les questions centrales posées par l'accueil et l'encadrement des stagiaires et surtout à dégager des pistes pour y répondre.

Certains pourraient s'étonner du nombre de pages et éprouver des difficultés à s'engager dans la lecture. Sachez qu'il a été conçu pour rendre possible différentes entrées : une approche très concrète par les témoignages ou plus formalisée par les fiches structurées se présentant chacune comme un outil susceptible de vous aider à réfléchir et discuter d'un axe lié aux pratiques tutorales sans vous imposer une manière de faire prédéterminée. La concertation entre les professionnel-le-s d'une équipe de milieu d'accueil et d'un établissement de formation est centrale dans la détermination des actions concrètes à mettre en place.

Nous vous invitons donc à compléter le carnet de bord par vos témoignages, ceux de vos élèves. Comment vivent-ils la période de préparation de stage et d'accueil dans le milieu d'accueil ? Quels sont pour eux les points forts qui les aident à entrer dans le stage et à apprendre ? Nous avons prévu, dans ce document, des cadres grisés et la formulation de questions auxquelles vous pouvez répondre au fil des semaines. Celles-ci serviront de base aux entretiens de bilan des expériences en fin d'année scolaire.

Sur cette base, nous pourrons analyser et évaluer ensemble la portée des projets en cours et envisager des pistes constructives pour l'avenir.

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

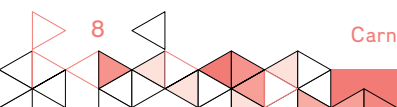
Si à l'origine, le « tuteur » est d'un point de vue juridique un substitut du père, il renvoie progressivement au soutien à la formation et à la socialisation dans divers milieux : travail, enseignement, vie sociale (De Backer, 2007). Dans cette forme particulière de formation qui remonte aux pratiques 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.

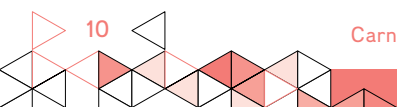
Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE



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... ?



2. Concevoir et mettre en œuvre un dispositif d'encadrement des stagiaires

Garantir un tutorat organisé suppose la mise en place de moments de concertation systématiques impliquant école et milieu d'accueil avant chaque période de stage. L'expérience montre que ces moments sont parfois inexistantes, souvent jugés trop réduits, laissant les tuteurs dans l'incertitude quant aux acquis à reconnaître appris à l'école ou dans le cadre d'autres stages, quant aux compétences à développer dans un apprentissage voulu progressif. Proposer au tuteur « *quand vous avez besoin, n'hésitez pas à nous appeler* » n'est pas jugé suffisant pour fixer un cadre clair de collaboration entre l'école et le milieu d'accueil.

2.1 Préparer le stage : une tâche qui engage école et milieu d'accueil

Pourquoi ?

- ▶ Informer chaque partenaire des changements survenus dans le dispositif de formation initiale à l'école et/ou dans les pratiques mises en œuvre dans le milieu d'accueil susceptible de réactualiser son projet d'accueil. Ces changements sont à prendre en compte dans le dispositif d'encadrement des stagiaires ;
- ▶ Définir les conditions d'encadrement spécifiques d'un-e stagiaire :
 - ▶ prendre connaissance des acquis des stagiaires,
 - ▶ échanger les points de vue sur les compétences à développer ainsi que sur les conditions d'apprentissage à assurer dans le cadre du stage qui tient compte à la fois des exigences de l'école (ex. objectifs de stage, critères d'évaluation) et des possibilités, des contraintes et des exigences relatives au milieu d'accueil en référence à son projet d'accueil centré sur l'accueil de l'enfant et de sa famille.
- ▶ Assurer les bases d'une collaboration qui se renforce au fur et à mesure du temps entre les partenaires malgré les changements de personnes dans les écoles et les milieux d'accueil.

Comment ?

Cette concertation peut prendre différentes formes : il peut s'agir de rencontre(s) au sein du milieu d'accueil entre le/la responsable (voire certains membres de l'équipe, la tutrice, ...) ou au sein de l'école avec l'ensemble des milieux d'accueil qui collaborent à la formation.

Quoi ?

Les objets de concertation avant le stage sont multiples :

- ▶ clarifier les attentes respectives des différents acteurs concernés dans l'école et le milieu d'accueil (« *un dénominateur commun* » ? voir Fiche 1),
- ▶ préciser les objectifs de stage (voir Fiche 2),
- ▶ définir des modalités pratiques d'organisation du stage (voir Fiche 3),


- ▶ expliciter des outils supports d'apprentissage (voir Fiche 4),
- ▶ clarifier les modalités d'évaluation (voir Fiche 5),
- ▶ autres.

Témoignages de professionnel-le-s d'écoles du GT ONE BW¹¹ :

Lorsque nous démarrons une collaboration avec un nouveau milieu d'accueil ...

L'initiative part de l'école d'abord... Une rencontre entre la coordinatrice de stage de l'école et la future responsable de stage dans le milieu d'accueil (s'il n'y en a pas, alors responsable du MA). Nous prenons le temps de bien échanger sur les attentes de l'école, le planning de stage et dans l'échange, vérifions la compatibilité entre la demande de l'école avec les attentes du MA (ex. : stages étalés par rapport aux besoins des enfants ?)


S'il y a acceptation des conditions de déroulement de stage demandées par l'école, nous en venons alors à un échange plus approfondi sur les attentes pour les 5^e, 6^e, 7^e. De son côté, le milieu d'accueil nous remet son projet d'accueil

 *Des rencontres régulières sont organisées entre les milieux d'accueil et l'école soit en fin d'année scolaire soit en début. En fonction des objectifs de la rencontre, la direction est associée à ces rencontres. Suite à ces rencontres où nous échangeons sur les directives générales et les objectifs de stage, nous rédigeons un document qui est distribué aux élèves et relatant la rencontre et les décisions prises.*


Ce document reprend également les informations pratiques telles que l'adresse du milieu d'accueil, les coordonnées, le nom de la responsable, l'horaire du stage, les prestations à réaliser. Il est donc différent pour chaque lieu : chaque professeur ayant « ses » lieux de stage.

Ensuite, des rencontres sont prévues dans le milieu d'accueil avec les tuteurs/-trices (désigné-e-s par le MA). C'est plus facile d'aller sur place pour rencontrer les équipes, mais aussi pour visualiser les changements qui se sont produits dans le milieu d'accueil (aménagement des locaux, changement dans les attributions des personnes,)

Le projet d'accueil est remis aux élèves avant le stage en même temps qu'une liste de questions. Les élèves doivent y répondre pour la fin de la première semaine de stage.

 *Dans notre école, nous organisons, tous les deux ou trois ans, une réunion réunissant les professeurs de l'école concernant les stages et milieux d'accueil afin de co-organiser les stages et réfléchir en fonction des attentes et objectifs respectifs de chacun.*

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 *Au sein de la formation « auxiliaire de l'enfance » la réalité de terrain, à savoir la multiplicité des partenaires potentiels répondant à une demande particulière liée à l'ampleur de leur public, rend difficile l'organisation de rencontre entre professionnel-le-s des écoles et des milieux d'accueil en amont des stages. Dans ce cas précis, ce sont les étudiant-e-s qui sont chargé-e-s de communiquer par exemple les grilles d'évaluation de stage aux tuteurs. Comment permettre de communiquer au mieux ?*

¹¹ Groupe de travail coordonné par l'équipe des coordinateurs accueil et la conseillère pédagogique de l'ONE du Brabant Wallon en 2008. Ce groupe de travail impliquait des professionnel-le-s des milieux d'accueil et d'écoles de puériculture.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Comment définissez-vous le cadre du stage ? Où ? Quand ? Avec qui ?

Comment organisez-vous le partenariat école – milieu d'accueil en début et en fin de stage ? Quelles sont les modalités pratiques ?

Quelles sont les possibilités pour les professeurs et les professionnel-le-s des milieux d'accueil d'avoir du temps (espace – lieux) mutuel pour échanger sur ces aspects ? Que mettre en place pour assurer le mieux possible une certaine continuité dans l'équipe encadrante de l'école ?

Quels facilitateurs ?


Quels freins ?


Quelles pistes prioritaires pour l'avenir ?


FICHE 1 : CLARIFIER LES ATTENTES RESPECTIVES ÉCOLE/MILIEU D'ACCUEIL

- ▶ Quelles sont les **attentes du milieu d'accueil et de l'école à l'égard d'un stage** (techniques de soins, soutien à l'activité des enfants et à leurs interactions, échanges avec les familles, sensibilisation au travail en équipe, etc.) ?
- ▶ Quelles sont les **différences, voire oppositions éventuelles, dans les manières d'envisager les pratiques attendues** ? Par exemple, l'attente formulée par l'école d'initier les stagiaires à l'organisation d'activités pour les enfants peut aller à l'encontre de l'importance accordée dans les milieux d'accueil de soutenir avant tout les initiatives et l'activité autonome des enfants dès le plus jeune âge, de développer une logique d'accompagnement plutôt que d'animation même dans l'accueil temps libre ...
- ▶ Comment **dépasser les éventuelles différences** de vue et clarifier ce que le/la stagiaire pourrait ou ne pourrait pas faire ? Comment **rendre compatibles les attentes** des écoles partenaires avec le projet d'accueil du milieu d'accueil et réciproquement ?


Témoignages de milieux d'accueil du GT ONE :

 *Nous confirmons l'importance d'être systématiquement informées avant les périodes de stage par les professeurs des acquis des stagiaires de chaque année et des compétences attendues. Ceci est d'autant plus important que l'accompagnement est largement assuré par les professionnelles des milieux d'accueil sur le terrain, et les professeurs pas aussi disponibles qu'ils le souhaiteraient ? (1 pour une classe de 20 élèves par exemple)(Lux).*

 *Nous n'avons pas suffisamment d'échanges avec l'école de puériculture sur ce qui est attendu dans les stages, même si l'on sait que l'attendu est évidemment différent entre la 5e et la 7e année (BW).*

 *Dans notre milieu d'accueil, nous estimons que l'observation est l'outil de base des personnes qui travaillent avec les enfants. Mais nous ne savons pas quelle gradation est proposée voire attendue dans l'observation de la part de l'école, comment cette observation est préparée, travaillée, ... ?(BW)*

Témoignage d'une école du GT ONE BW :

 *A l'école, nous avons voulu améliorer la collaboration entre l'ensemble des enseignants d'une même année (y compris ceux qui ne vont pas en stage, comme les profs de psycho, techniques créatives, nutrition) pour que leurs attentes en matière de stage puissent être prises en compte. D'où l'idée de deux enseignants d'ateliers créatifs de créer une farde à l'intention des milieux d'accueil : dans cette farde, on retrouve des idées d'activités, (d'aménagement et de structuration d'espaces) ainsi que des fiches d'évaluation. Cette farde est travaillée en fonction des feedbacks des milieux d'accueil via les professeurs de pratique professionnelle.*

Une rencontre avec les personnes qui ont élaboré la farde peut être organisée en fonction des questions. La farde est une idée intéressante, mais n'est pas toujours suffisante notamment pour encadrer, pour évaluer...

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance...

Sur quels objets portent prioritairement la définition de vos attentes respectives ?

Identifiez-vous des points de tension, voire de contradiction ?

Comment les avez-vous gérés ?


FICHE 2 : PRÉCISER LES OBJECTIFS DU STAGE

- ▶ Quels sont les **objectifs spécifiques** de chaque stage dans le parcours de formation ?

L'expérience montre que les objectifs de stage sont souvent très variables d'une formation à l'autre (puériculture/auxiliaire de l'enfance, animateurs, éducateurs) et d'une école à l'autre.

- ▶ Quelle **progression d'apprentissage** pourrait être envisagée ? Comment tenir compte de cette progression au fil des stages ?

Témoignage d'une école de puériculture du GT ONE BW :

 *Il est indispensable qu'il y ait un accord entre les écoles et les lieux de stage sur les exigences attendues et les compétences. Dès le départ, le contrat doit être clair... Si non, c'est le stagiaire qui paie en bout de course. Pour ce faire, une piste est d'utiliser une grille de compétences communes, avec la liberté de décliner la forme concrète des compétences en fonction de l'année de formation.*

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Avez-vous pu discuter des objectifs de stage et de l'importance d'envisager une progression ?

Comment qualifieriez-vous ce temps de discussion :

- ▶ éclairant ?
- ▶ flou ?
- ▶ tendu ?
- ▶ compliqué ?

Expliquez votre réponse.

FICHE 3 : ORGANISER LES MODALITÉS PRATIQUES DE STAGE

- ▶ **Quel encadrement** du stage ? Par **qui** ? Que mettre en place pour assurer une continuité dans l'encadrement quand le/la tuteur/-trice travaille à temps partiel ?
- ▶ Quels sont les **rôles et responsabilités** de chacun (école, milieu d'accueil) tant dans les moments pris en charge par le/la tuteur/-trice que ceux impliquant une présence conjointe des acteurs du milieu d'accueil et de l'école sur le terrain ?
- ▶ **Combien d'élèves** peuvent être accueilli-e-s simultanément sur le lieu de stage ? D'une ou plusieurs écoles à la fois ? D'une ou plusieurs qualifications ? Avec quels effets ? Comment éviter les risques de rivalité ? Quels sont les encadrements nécessaires ?
- ▶ A quel **rythme** les stagiaires peuvent-elles se succéder en respectant le projet d'accueil de chaque structure, les besoins de continuité dans les relations établies avec un nombre limité d'adultes référents significatifs pour les enfants ?
- ▶ Quelle **répartition** par jour ? Par semaine ? Quel étalement et quelle régularité dans le temps en fonction des objectifs d'année (d'un jour semaine à des « stages groupés ») ? Quelle longueur de stage privilégier (stage plus continu) ? Pourquoi ?

Tout en reconnaissant la difficulté d'organiser de longues périodes de stage, l'expérience montre l'importance de poursuivre la recherche de formules :

- ▶ qui assurent une continuité dans la relation avec les enfants,
- ▶ qui favorisent l'intégration du/de la stagiaire dans l'équipe,
- ▶ qui rendent possible une continuité dans l'apprentissage du/de la stagiaire,
- ▶ qui favorisent un processus d'alternance théorie-pratique.

Si la décision finale est du ressort de chaque établissement scolaire, il revient à chaque milieu d'accueil d'accepter ou non les conditions ainsi définies.


- ▶ Quelle **flexibilité d'horaire de stage** possible tant de la part de l'école que de la part du milieu d'accueil ? Pourquoi ce choix d'horaire de stage ? Avec quels effets ?


Beaucoup estiment qu'il est important de sensibiliser les stagiaires aux différentes réalités du métier : le travail avec les enfants, mais aussi celui avec les parents lors des périodes d'accueil et de retrouvailles ou de réunions de parents et enfin, le travail en équipe. Ceci amène à privilégier avec les écoles des horaires de stage relativement flexibles.


- ▶ **Dans quel(s) groupe(s)** d'enfants accueillir des stagiaires ?

Une attention particulière doit être accordée au groupe qui accueille de nouveaux enfants en familiarisation, en particulier les plus jeunes dans les milieux d'accueil 0-3 ans. En effet, ceux-ci nécessitent une attention particulière des puéricultrices sans doute moins disponibles pour le/la stagiaire. De plus, l'intégration de ces enfants sera facilitée si le nombre d'intervenants est limité. D'un autre côté, il importe que tout-e stagiaire ait l'occasion de vivre un stage dans un groupe où sont accueillis des bébés avant le démarrage de sa dernière année. Aux équipes de concilier les exigences de qualité d'accueil avec les conditions formatives des stagiaires en se portant garant que les besoins des plus jeunes seront pris en compte.

Témoignages de différentes écoles du GT ONE BW :


 Dans la section « aspirante nursing », les stages sont groupés sur deux semaines et l'évaluation se fait à la demande de la stagiaire. Par contre, dans la section « puériculture », la pratique des stages groupés n'est pas généralisée.

 Chez nous, coexistent différentes façons d'organiser les stages : leur durée peut aller d'un jour à un mois.


 Dans notre école, les professeurs de pratique professionnelle souhaiteraient regrouper les stages, mais ce souhait n'est pas partagé par les professeurs de matières plus théoriques. En 5^{ème}, il y a alternance de moments de formation pratique et de cours théoriques théorique sur 1 semaine (avec un encadrement scolaire soutenu)

 Nous répartissons les stages sur une durée minimale de stage demandée par le milieu d'accueil (minimum 15 jours)


Témoignages de milieux d'accueil du GT ONE BW :

 Nous avons essayé de réfléchir à la manière dont nous pouvions assurer la continuité quand un stage est espacé (présence de l'élève une fois par semaine, par exemple). Nous demandons alors à la stagiaire de venir plus tôt de manière à lui expliquer l'évolution de la semaine, à lui rappeler le nom des enfants de la section, ...

Nous avons aussi pensé à développer des outils qui aident à avoir davantage de continuité. Nous avons, par exemple, mis une photo de la stagiaire à la hauteur des enfants (même pratique que pour les autres photos). Quand les enfants s'approchent des photos, nous leur parlons aussi des personnes qui ne sont pas là ...

 Nous estimons important de collaborer avec des personnes que nous connaissons bien (importance de la continuité sur les années pour le suivi des stages que ce soit dans le milieu d'accueil ou dans l'école). Les contacts avec la personne qui encadre le stage pour l'école est indispensable. Elle est le relais... Elle peut s'intégrer dans l'équipe plus facilement. Elle peut créer le contact avec les puéricultrices, régler les problèmes en cours de stage... Comment ouvrir au travail de terrain ?

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 Les modalités d'organisation pratique des stages peuvent mettre à mal l'acquisition des compétences mais aussi l'intégration des stagiaires, tant auprès des enfants et leurs parents que vis-à-vis de l'équipe. Plutôt qu'un stage fractionné, par exemple un jour par semaine tout au long d'un semestre, un stage continu (« stage bloc ») est majoritairement plébiscité par les milieux d'accueil et les tutrices. De plus, plusieurs témoignages font état de la plus-value pour l'ensemble des acteurs de proposer aux stagiaires de revenir dans un même milieu d'accueil à l'occasion de différents stages.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...


Ces questions relatives à l'organisation des stages se sont-elles posées dans votre travail d'encadrement ? Si oui, relevez celles qui vous ont le plus interpellés sur le terrain et pourquoi.


D'autres questions d'organisation devraient-elles être posées avant le démarrage des stages ? Lesquelles ?


FICHE 4 : EXPLICITER DES OUTILS SUPPORTS D'APPRENTISSAGE


- ▶ Quels **outils** d'apprentissage les écoles mettent-elles **à disposition** des élèves pour développer les compétences attendues ? Ces outils sont-ils disponibles dans le milieu d'accueil et clairs pour le tuteur ? Ces outils peuvent être différents d'une école à l'autre/d'un milieu d'accueil à l'autre. Il est important d'en prendre connaissance pour pouvoir accompagner le/la stagiaire le cas échéant. Il peut s'agir :
 - ▶ pour le milieu d'accueil : du projet d'accueil, de grilles d'observation, de feuille(s) de route au sein de chaque section, des brochures « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité 0-3 ans » ONE¹², du référentiel « accueillir les tout-petits, oser la qualité » (ONE), ...
 - ▶ pour l'école : du carnet de stage, du journalier, de grilles d'observation, d'un carnet de bord, de fiches de préparation d'activités, ...
 - ▶ entre le milieu d'accueil et l'école : d'un carnet de liaison, d'un document commun servant d'appui à la période de familiarisation du/de la stagiaire ...
- ▶ Quels sont les **moments d'échange prévus pour présenter ces différents outils** mis à la disposition des élèves et **définir les manières de les utiliser** ?
- ▶ Comment veiller à la **complémentarité des outils** proposés par l'école et le milieu d'accueil ?

Témoignages des GT ONE :


 *A l'école, nous avons démarré, en collaboration avec le professeur de français, un travail sur le carnet de bord de la stagiaire. Ce dernier a pour objectif de « garder des traces » de son expérience, de « mettre des mots » sur son vécu de stage. On lui demande de dater ses réflexions personnelles à partir des documents qu'elle a collectés. Ce carnet de bord (dont une partie est personnelle) peut servir de support à son auto-évaluation. La personne qui certifie n'y a pas accès. (Ecole BW)*

 *Nous avons préparé, en équipe, un montage « dias » avec le projet d'accueil de manière à pouvoir se rendre dans les écoles de puériculture demandeuses de collaboration, présenter notre projet et échanger sur ses principes pédagogiques. (Milieu d'accueil BW)*

 *Certaines écoles proposent aux élèves des grilles reprenant des compétences à acquérir. Disposer de tels outils est indispensable pour l'évaluation, mais ils permettent également de faire ressortir la dimension professionnelle de la formation. (Milieu d'accueil BW)*

 *Je trouve qu'un endroit de stage devrait avoir une farde reprenant tous les documents nécessaires pour le/la stagiaire (projet d'accueil, ROI, etc.). Cela permettrait d'être en ordre dès les premiers jours et d'éviter les retards. NB : Ce moyen peut être rapidement mis en place car ce sont souvent les mêmes documents qui sont demandés par les stagiaires. (stagiaire 7^e puéricult. Lux)*

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 *Une proposition faite lors des échanges serait d'impliquer davantage les équipes de terrain dans la rédaction des différentes rubriques du « carnet de stage ».*

¹² Voir tout particulièrement le repère 13 bis « l'accueil des stagiaires : un enjeu particulier en regard du projet éducatif ».

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Quels outils et supports sont utilisés par les acteurs de l'école/du milieu d'accueil ?

Sont-ils connus et compris par tous (stagiaire, encadrants de l'école/du MA) ?

Sont-ils considérés comme un support à l'apprentissage par tous les acteurs ?

Avez-vous des pistes pour rendre ces outils davantage partagés ?

FICHE 5 : CLARIFIER LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dès le démarrage du stage, il est essentiel que le/la stagiaire soit prévenu-e, en toute transparence, des modalités d'évaluation dans le milieu d'accueil (auto-évaluation, évaluation formative et sommative): qui, quoi, où, quand, comment ? Conscient-e des règles du jeu, il/elle pourra dès lors plus facilement y jouer un rôle actif. L'enjeu est d'impliquer activement les stagiaires dans l'évaluation de leur formation, être à l'écoute de leurs points de vue tout en assurant les conditions d'apprentissage d'un métier exigeant.

Pour ce faire, il est important que chacun des partenaires du milieu d'accueil et de l'école définissent clairement les modalités d'évaluation de manière à les communiquer au/à la stagiaire dès le début du stage :

- ▶ Que mettre en place pour **faciliter l'évaluation formative** ? Quels outils ? Quel temps prévu pour aider le/la stagiaire à dégager avec l'aide de son/sa tuteur/-trice et de son/sa professeur-e des pistes d'action et d'amélioration pour la suite de son stage ?
- ▶ Quelle **place pour l'auto-évaluation**, compétence qui ne doit pas être complètement maîtrisée en fin de cursus ?
- ▶ Comment **communiquer les attentes** de chacun au/à la stagiaire pour cette évaluation ? Quels temps se donner ?
- ▶ Quelle **communication** à propos des **critères d'évaluation** aux stagiaires partagés entre acteurs de l'école et du milieu d'accueil ?

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Ces questions relatives à l'évaluation font-elles échos à votre pratique d'encadrement ?
Quelles questions estimez-vous prioritaires à travailler dans le présent projet ?

2.2 Organiser l'accueil des stagiaires dans le milieu d'accueil

Pourquoi ?

Trouver sa place dans une équipe que l'on ne connaît pas ne va pas de soi. Cela exige du/de la stagiaire un effort particulier attendu des écoles, mais cela engage aussi la responsabilité de l'équipe et du tuteur (de la tutrice) qui ont accepté de l'accueillir. Le premier contact avec le/la stagiaire permet d'anticiper plus facilement les manières de démarrer le stage.

Comment ?


Les professeurs demandent souvent à leurs élèves de prendre un contact préliminaire avec le lieu de stage, dans une démarche active et professionnelle, par téléphone, par une visite sur rendez-vous, voire par une période « découverte ». Selon les formules, le/la stagiaire peut non seulement obtenir les informations utiles au déroulement de son stage (coordonnées, horaires, etc.), mais aussi se construire une représentation plus concrète du milieu d'accueil, voire établir un premier contact avec les professionnel-le-s et même définir ensemble les attentes réciproques dans le cadre prédéfini par son école en concertation avec le milieu d'accueil. Une telle préparation facilite le démarrage effectif du stage par l'impression de ne plus être dans l'inconnu, la concrétisation du projet de stage, l'anticipation de certaines attentes, etc.

Quoi?

Des étapes essentielles sont à prévoir :

- ▶ accompagner les premiers contacts (voir Fiche 6),
- ▶ prévoir une personne tutrice de référence (voir Fiche 7),
- ▶ annoncer la venue des stagiaires à toutes les personnes concernées (voir Fiche 8),
- ▶ favoriser la familiarisation avec les lieux et les personnes (voir Fiche 9),
- ▶ assurer la présentation du projet d'accueil (voir Fiche 10).

Témoignages GT ONE Lux :

 Des professionnelles attirent l'«attention sur les difficultés rencontrées par certaines équipes quand l'élève arrive dans le milieu d'accueil avec des a priori liés à l'avis de stagiaires précédentes. » L'élève n'arrive pas nécessairement neutre...

Un professeur témoigne d'une expérience où elle avait montré à la stagiaire, avant son stage, des photos du MA ... Ceci montre l'importance de mettre en place des conditions pour une collaboration constructive et formative...

▶▶ À RÉFLÉCHIR !

Une des conditions d'accès à la formation de puériculteur/-trice est d'avoir 16 ans. Pour un-e jeune, se lancer dans un parcours professionnel est loin d'être évident, d'autant que bon nombre d'entre eux/elles sont en recherche identitaire.

De nombreux/-ses stagiaires auxiliaires de l'enfance s'engagent dans la formation après un parcours personnel et professionnel particulier et sans nécessairement bien mesurer la complexité des exigences du métier.

Qu'en est-il des animateurs et des éducateurs ?


Il est nécessaire de créer un espace où ils/elles peuvent poser les questions qui les préoccupent.


La manière dont ils/elles se sentent accueilli-e-il/elles dans le milieu professionnel revêt toute son importance.

FICHE 6 : ORGANISER LES PREMIERS CONTACTS


- ▶ Comment se passent les **premiers contacts** entre le/la stagiaire et le milieu d'accueil ? Qui prend l'initiative du contact ? Le/La stagiaire seul-e ? Les professeurs encadrant le stage ?
- ▶ Y a-t-il une **période de « familiarisation »** du ou de la stagiaire ? Quels en sont les objectifs ? Comment est-elle organisée ? Quelles implications de chacun (stagiaire, professeurs, responsable du milieu d'accueil, le/la, membres de l'équipe) ?
- ▶ Comment faire en sorte que le/la stagiaire soit réellement **accueilli(e)** comme une personne travaillant avec l'équipe et non comme une « petite main » ?
- ▶ Est-ce qu'une personne est plus particulièrement **chargée de son accueil** ? Qui (responsable, un membre de l'équipe, un-e tuteur/-trice, ...) ? Pourquoi ce choix ? Avec quels effets ?
- ▶ Quel est le **meilleur moment pour accueillir** pour la première fois le/la stagiaire ? Qui rencontrera-t-il/elle ?
- ▶ Que mettre en place pour « ouvrir » le milieu d'accueil au stagiaire, créer des liens avec lui/elle alors que chacun sait que sa présence dans le milieu d'accueil est passagère ? Quelles **limites relationnelles** ? Quelles **limites professionnelles** ?
- ▶ Comment l'accueil aux stagiaires **reconnaît-il** leurs **différences** de genre ou **besoins spécifiques** ?
- ▶ Qu'advient-il si, suite aux premiers contacts, l'une des parties **souhaite ne pas poursuivre le stage** ? Il peut aussi arriver que le/la stagiaire se dise mal à l'aise à l'idée de faire son stage avec telle ou telle personne ... Quelle prise en compte de ces éléments ?


Témoignages GT ONE :

 *J'ai passé mon premier appel téléphonique le 22 septembre afin de me présenter et de convenir un jour où je pouvais faire mon observation. Au bout du fil, je suis tombée sur ma tutrice (la directrice n'était pas là, elle me l'a dit). Quand je me suis présentée (Sophie, élève de 7° à telle école), elle s'est de suite souvenue de moi, car elle m'a dit : 'oui, tu étais venue mardi visiter avec Mme Dupont'. A ce moment le contact était déjà bien passé, car elle se souvenait de moi. Je lui ai proposé de convenir un jour pour faire mon observation. Elle m'a demandé : 'quand est-ce que ça t'arrange ?' Je lui ai répondu le 29, car j'ai congé. Je lui ai demandé si ça lui convenait. Elle m'a dit 'pas de problème' et elle a pris note. Elle a ajouté : 'à vendredi, bonne journée.' Je lui ai répondu la même chose. A ce moment la crainte du premier jour s'amenuisait ». (stagiaire en puériculture Lux)*

 *Le premier accueil du/de la stagiaire, c'est d'abord et avant tout l'accueil de la personne elle-même. C'est faire connaissance avec elle, c'est échanger avec elle dans un cadre moins formalisé, moins stressant ... Nous, on estime qu'il faut d'abord faire connaissance ... ce que nous avons déjà souvent fait autour d'un repas ...*

Si on veut accueillir quelqu'un convenablement, il y a des conditions minimales : comme connaître son nom, être prévenue de son arrivée, se préparer en équipe sur la manière dont on va se présenter, ... (MA BW)

 *Quand une stagiaire arrive, on lui demande de venir à un moment où deux personnes de l'équipe l'attendent et ont dégagé du temps pour elle. On échange ensemble sur ce qui est demandé par l'école (selon sa perception), ce que nous, on attend d'elle. Le premier travail, c'est la rassurer ... lui dire par exemple que si on lui fait une remarque, ce n'est pas un jugement. Quand quelque chose se passe, il nous semble utile de faire un retour dans l'action : traiter ce qui s'est passé de suite en dehors de la présence des enfants ... (BW)*


 *En équipe, nous avons réfléchi à un dispositif d'accueil du/de la stagiaire (sorte de familiarisation). Le 1^{er} jour, le/la stagiaire est accueilli par le tuteur et la puéricultrice –référente (il y a des contacts préalables). Ces derniers lui présentent l'équipe et lui font découvrir les lieux. On lui présente certains aspects du projet pédagogique et on a une discussion avec lui (elle) pour entendre ses questions, ses réflexions, la rassurer ou tout simplement faire plus amples connaissances. C'est la puéricultrice de référence qui assure l'encadrement quand le/la tuteur/-trice est absent-e. (BW)*


Débat autour de l'organisation du premier accueil en coordination ONE Lux


Des professionnelles de milieux d'accueil et d'écoles confirment l'intérêt d'une prise de contact d'environ une semaine, voire 15 jours avant le stage... Se présenter, découvrir les habitudes et l'organisation concrète du milieu d'accueil (emplacement du réfectoire, lieu de déshabillage, etc.) **où le stage sera réalisé**, montrer ce qu'est le travail, dépasser les premières angoisses, se mettre en confiance. Pour les élèves de première année de formation, il s'agit souvent d'une double découverte : le métier de puéricultrice et le milieu d'accueil... Pour ces stagiaires, l'école prévoit parfois la visite d'un milieu d'accueil autre que celui du stage effectif. L'objectif est alors différent : une plongée dans le monde professionnel...

Les milieux d'accueil disposent d'un planning des stages par année. Parfois le/la stagiaire qui prend contact n'est pas la personne qui est annoncée ! Idéalement, cette prise de contact annoncée (sur rendez-vous à un moment propice) prendrait la forme d'une demi ou d'une journée complète à répéter avant chaque stage, quelle que soit l'année de formation. Cinq minutes sur le temps de midi ne suffisent pas !

Très souvent, cette organisation mobilise les responsables qui, si elles sont prévenues, peuvent se rendre disponible pour accueillir l'élève et lui organiser une visite sur mesure... Un effort remarqué par un professeur « *c'est agréable pour la stagiaire d'être reçue de cette façon...* » Pour ce professeur, il importe aussi de responsabiliser la stagiaire dans la prise de rendez-vous.

 Une équipe de MCAE témoigne : « *C'est aussi un bénéfice pour l'équipe, car elle a le sentiment de mieux accueillir la stagiaire... de manière individuelle vu la taille de la structure... Cependant il faut être prévenu à l'avance pour pouvoir organiser l'accueil*»

 Un professeur témoigne : « *mieux vaut une matinée d'un tel accueil personnalisé dans le milieu d'accueil qu'une organisation pour toute la classe dans le milieu d'accueil comme on faisait avant* ».

 Un professeur d'école précise l'attente d'un travail effectué par l'élève dans cette prise de contact. Il lui est par exemple demandé de s'informer sur l'organisation générale du milieu d'accueil (« une journée type »). Il faut cependant que l'élève ose demander de l'information et que les conditions d'accueil l'y incitent. Il s'agit donc de stimuler le questionnement : « *poser des questions à la stagiaire qui l'aident à poser elle-même des questions...* »

Il importe de préparer les interrogations des stagiaires : « *L'observation n'est pas que visuelle. Comment préparer le questionnement de l'élève ?* ». D'où l'importance des outils d'observation qui aident les stagiaires à se poser des questions sur les différentes dimensions de l'activité professionnelle qui les concernent.

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE



Régulièrement, le stage débute en matinée, au moment où les professionnel-le-s sont occupé(e)s à accueillir les enfants et leurs parents dans les services. Cet horaire ne permet pas vraiment aux tuteurs de se rendre disponibles auprès des stagiaires. Parfois même, cette prise de contact, pourtant primordiale pour démarrer le stage sereinement, est improvisé et le stagiaire se voit contraint de s'asseoir dans un coin et d'attendre que le tuteur soit enfin libre de s'isoler avec lui pour un premier moment d'échanges. Un accueil collectif de l'ensemble des stagiaires de l'année avant le stage afin de leur présenter la structure d'accueil et l'équipe pourrait leur permettre de s'impliquer directement dans les observations le premier jour.

Un établissement impliqué dans le projet a instauré dans sa grille horaire une « journée débrouillardise » où l'ensemble des cours sont suspendus pour permettre aux étudiant-e-s de la formation de se rendre sur leur lieu de stage afin de découvrir l'environnement et se familiariser avec les lieux.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Comment se passent les premiers contacts avec le milieu de stage ?

Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

FICHE 7 : PRÉVOIR UNE PERSONNE DE RÉFÉRENCE TUTRICE


Comme rappelé en début de document (p. 5), la fonction de tuteur est la désignation officielle utilisée dans la convention de stage en référence aux textes de loi qui régissent l'enseignement. Selon G. Boulton et L. Camaraira (2001), trois fonctions justifieraient la mise en place d'un système de référence (tutorat) :


- ▶ **fonction psychologique** : le fait d'être plus particulièrement accueilli par une personne du milieu d'accueil peut susciter un dialogue constructif avec le/la stagiaire et contribuer à développer sa confiance en soi ;
 - ▶ **fonction pédagogique** : le/la tuteur/-trice soutient l'élève dans ses apprentissages en lui donnant les moyens d'appréhender la vie du milieu d'accueil (par des observations, des échanges, une lecture accompagnée du projet d'accueil), d'intégrer les intérêts et les besoins individuels des enfants du groupe dans lequel il/elle sera accueilli, les pratiques éducatives privilégiées et leurs fondements ;
 - ▶ **fonction technique** : le/la tuteur/-trice porte un regard sur une partie importante des prestations du/de la stagiaire.
-
- ▶ Quels sont les **rôles et fonctions** du tuteur dans l'accueil du/de la stagiaire ? Quelles responsabilités clairement identifiées ?
 - ▶ Quel **temps dégagé** pour l'accompagnement du/de la stagiaire ? Quels moments prévus pour les **échanges** ?
 - ▶ Quel **relais** peut être assuré par les collègues en cas d'absence ?
 - ▶ Comment reconnaître **la fonction de tuteur dans le temps de travail d'un-e professionnel-le** ? Comment augmenter « le bagage » du tuteur ? Il importe d'intégrer la fonction de tuteur dans le travail de l'équipe, mais également d'envisager des modalités pour permettre la formation à cette fonction.
 - ▶ Même si une personne est attirée par l'encadrement d'un-e stagiaire, l'accueil des stagiaires s'inscrit dans le projet de toute l'équipe. Quel **impact** sur **l'organisation générale** ? Quelle responsabilité partagée ? Quels dispositifs permettent le partage des expériences des tuteurs/-trices au sein de l'équipe ?


▶▶▶ À RÉFLÉCHIR !


Le système de tutorat peut être défini de différentes manières : tout dépend de la capacité d'accueil du milieu d'accueil, du nombre de stagiaires, du nombre d'écoles qui sollicitent les milieux d'accueil. Chaque milieu d'accueil a son système propre, reflété par la diversité des témoignages ci-après. Il importe que chaque équipe réfléchisse au sens des pratiques en matière d'accueil des stagiaires.


Témoignages GT ONE


 *Avoir une tutrice apte à exercer sa fonction, ayant de l'expérience, aimant son métier,... Avoir une tutrice disponible, à l'écoute, ouverte à toutes les questions, de bon conseil tout au long du stage... Avoir une tutrice qui assiste toutes les étapes pour apprendre le métier (laisser une part d'autonomie à la stagiaire ! Cela dépendra de nous). (...) Une tutrice qui nous donne son numéro de téléphone en nous disant : « n'hésite pas en cas de problèmes, pour des conseils,... (à utiliser à bon escient !) » (stagiaire en 7^e puériculture, Lux)*


 *Il est clair qu'accueillir et encadrer des stagiaires suppose de ne pas les considérer comme « des petites mains ». Notons que l'expérience personnelle d'une puéricultrice qui a le sentiment d'avoir été bien accueillie et encadrée en tant que stagiaire incite à être attentive à l'accueil et aux attentes des stagiaires. (puéricultrice Lux)*


 L'idée d'une organisation au sein du milieu d'accueil avec définition d'une fonction tutorale (sous diverses formes) fait son chemin... En plus du tuteur principal, plusieurs soulignent l'intérêt d'un tuteur suppléant ou « tuteur de secours ». (professionnels Lux)


 Parfois, des collègues peuvent exprimer de la jalousie vu le temps qu'une puéricultrice consacre à l'élève. Elle dispose en effet moins de temps pour le reste de son activité professionnelle habituelle... (...) Toutes les puéricultrices ne sont pas nécessairement aussi sensibles à l'importance de montrer et de transmettre le métier aux stagiaires... Certaines peuvent se démarquer ; ce qui peut être, selon les cas, bien accepté ou mal vécu par les collègues... Si des tensions se vivent entre professionnel-le-s, les stagiaires, tiraillées, éprouvent plus de difficultés à trouver leur place et à se sentir encadrées. (...) Si un problème est ressenti, il importe de l'exprimer. La responsable du milieu d'accueil joue un rôle essentiel à ce niveau. Elle assure un cadre ; elle constitue, dans certain cas, le référent de l'équipe. Le projet pédagogique aide à « ramener » l'équipe dans le même sens. (responsable Lux)


 Dans certaines équipes, il n'y a pas de tuteur « attiré » pour l'ensemble des stages. Il peut y avoir une tournante dans l'équipe des puéricultrices pour la prise en charge du/de la stagiaire pour ne pas confiner toujours la même personne dans ce rôle. Mais si un membre de l'équipe ne souhaite pas jouer le rôle de tuteur (ce qui peut arriver), on en discute, on ne force pas la main car cela risquerait de nuire au bon contact ... (MA BW)

 Nos modalités de travail sont liées au fonctionnement spécifique de notre milieu d'accueil où il n'y a ni direction, ni staff administratif. Toutes les tâches sont équitablement réparties entre les membres du personnel. Pour ma part, je suis responsable de l'accueil des stagiaires, de la mise en place du stage et du suivi tout en étant secondé par une collègue. En somme, il s'agit d'un tutorat partiel réparti en fonction des compétences spécifiques de chacun des membres du personnel. (MA BW)

 Dans notre équipe, on s'est rendu compte qu'accueillir les stagiaires demandait à travailler aussi tout un tas de questions connexes : comment gérer le fait que dans l'équipe, une collègue ait des compétences plus particulières pour certaines activités, comme par exemple, celle d'encadrer une personne ? quelle discussion en équipe autour du rôle et des responsabilités de la tutrice et sur ce que cela induit (heures de travail avec la stagiaire pour l'accompagner, ...), quelle prise en compte de ce qui peut se jouer parfois entre des personnes d'une équipe en place et une stagiaire (souhait de faire revivre à la stagiaire ce que soi-même on a vécu quand on en a bavé, risque que les enfants soient « plus attachés » à la stagiaire). On le sait, cela se vit de manière inconsciente ... mais c'est à aborder ! (MA BW)

 Dans notre équipe, c'est moi qui m'occupe de la stagiaire qui, dans certains cas, peut choisir la section dans laquelle elle fera son stage. Mais de toute façon, nous parlons de l'accueil de la stagiaire en équipe, mes collègues donnent également leur point de vue sur l'accueil, la manière dont se passent les échanges, ... (MA BW)

 Nous pensons qu'il faut vraiment bien différencier les rôles de tuteur et de responsable dans le milieu d'accueil. Pour nous, le tuteur ne peut pas être le responsable. Le tuteur a une relation privilégiée avec ses stagiaires. Le responsable est une référence pour l'accueil et l'ensemble des stagiaires (coordination globale des stagiaires et tuteurs). L'organisation des personnes de référence est toujours à penser en fonction des spécificités du milieu d'accueil. (MA BW)

 La tutrice est là pour accueillir la stagiaire dès le départ, pour l'informer de la vie du milieu d'accueil, effectuer un lien entre les profs et notre milieu d'accueil. C'est elle qui fait le tour du milieu d'accueil pour présenter les personnes, les lieux. Elle est là pour aider, guider et soutenir la stagiaire. Être tuteur demande des compétences particulières et nécessite une formation du tutorat. (MA BW)

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Comment s'organise le système de tutorat ? Quels incontournables à la fonction identifiez-vous pour contribuer à l'apprentissage des stagiaires ?

FICHE 8 : ANNONCER LA VENUE DES STAGIAIRES À TOUTES LES PERSONNES CONCERNÉES

Il revient aux professionnel-le-s du MA d'annoncer la venue du/de la stagiaire à tous les partenaires :


- ▶ aux professionnel-le-s qui n'étaient pas présent(e)s lors du premier contact,
- ▶ aux enfants,
- ▶ aux parents.


- ▶ Comment **annoncer** la présence du/de la stagiaire aux parents, aux enfants, aux autres professionnels (qui, quand, comment ?) ?
- ▶ Quel **rôle** tient le/la tuteur/-trice dans cette annonce ?
- ▶ Quelle **collaboration avec l'école** à ce sujet ?

Notons que le projet d'accueil est un support idéal pour annoncer à tous les partenaires l'existence d'une collaboration avec les écoles. Les parents sont en effet en droit de savoir qui sera en contact avec leur enfant. Les stagiaires qui lisent le projet d'accueil peuvent ainsi se rendre compte que leur accueil fait partie intégrante du projet d'équipe.


Témoignages GT ONE


🔊 **annonce aux enfants**

 Pour notre équipe, il est important que la stagiaire soit annoncée aux enfants, que l'on parle d'elle, que le premier jour, elle soit présentée aux enfants en faisant des liens (« c'est Julia ... tu te souviens, je t'avais dit qu'elle viendrait passer quelques jours auprès de nous, la voilà !... ») (BW)

 L'équipe d'une MCAE organisée en groupe d'âges mélangés témoigne de réactions observées des enfants à la venue d'une stagiaire : « au début, la stagiaire s'installe et laisse les enfants venir à elle, sans s'imposer. Ce sont souvent les enfants les plus âgés qui approchent d'abord... » Le temps est donné aux enfants de se familiariser avec cette nouvelle personne qui n'est pas contrainte de se mettre de suite en activité... Une telle approche nécessite souvent un accompagnement qui aide la stagiaire à se situer, à comprendre les sollicitations des enfants et les manières possibles d'y répondre. (Lux)

🔊 **annonce aux parents**

 Certains parents n'acceptent pas qu'une stagiaire s'occupe de leur enfant. Pour apporter une réponse à cette problématique, nous avons inscrit dans notre projet d'accueil que nous acceptons les stagiaires en précisant le cadre, le contexte, ce que nous mettons en place pour que ce stage soit à la fois respectueux des enfants et des familles, mais permette également aux futures puéricultrices de se former. (BW)

 Par ailleurs, il arrivait parfois que des parents demandent à certaines stagiaires d'effectuer du baby-sitting chez eux. A présent, nous faisons signer un document à la stagiaire qui s'engage à ne pas faire de baby-sitting chez les parents des enfants accueillis dans notre milieu d'accueil. (BW)



Il nous semble important que les parents soient bien au clair avec la présence d'une stagiaire dans les sections. Nous avons bien entendu parlé de cet aspect dans le projet d'accueil, nous en discutons avec les parents. Parfois, quand on échange sur un point du projet d'accueil avec des nouveaux parents (comme l'accueil des stagiaires, par exemple), cela peut leur sembler « bien loin ». Nous avons pensé à une sorte d'aide-mémoire le jour J : un tableau dans le hall d'entrée annonce la présence d'une (de) stagiaire(s) avec sa (leur) photo. Nous avons constaté que ce moyen de communication avait parfois plus d'effet que quand nous abordons la question oralement ! (BW)

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Comment se passe l'annonce de vos stagiaires aux enfants, aux familles, à tous les professionnel-le-s de l'équipe ? Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.


FICHE 9 : FAVORISER LA FAMILIARISATION AVEC LES LIEUX ET LES PERSONNES

Il s'agit d'accompagner le/la stagiaire dans l'approche des lieux et des personnes (au-delà de la première découverte) et ainsi, de faciliter son intégration dans l'équipe, son implication et ses prises d'initiative dans l'activité. Il arrive que certain-e-s professeur-e-rs puissent accompagner le/la stagiaire sur le lieu, mais cette présence n'est pas toujours possible vu le nombre de stagiaires à encadrer.


Par approche des lieux, on entend bien sûr le lieu de vie où se déroule le stage, mais aussi les autres lieux de vie du milieu d'accueil, voire plus largement son implantation. Cette approche des lieux et de son organisation s'inscrit dans une histoire qu'il importe d'expliquer aux stagiaires.


- ▶ Quelles sont les **personnes que la stagiaire aura l'occasion de rencontrer** ?
- ▶ Comment peut-on aider le/la stagiaire à bien **comprendre l'importance** de la présence de **chaque membre de l'équipe** pour le bon fonctionnement du milieu d'accueil (personnel prenant en charge les enfants, personnel d'entretien et de cuisine, médecin, psychomotricienne ...) ?
- ▶ Existe-t-il des **moments prévus** pour que chacun puisse présenter les spécificités de ses tâches et leur complémentarité avec celles des autres, indispensable à la mise en œuvre du projet d'accueil ?
- ▶ Quelle **participation des professeur(e)s** de l'école (encadrant le stage) au moment de présentation de l'équipe, à la découverte du lieu d'accueil ?

Témoignages GT ONE :

 *Peut-être que les stagiaires d'une même école pourraient rencontrer les autres membres du personnel en accord avec les tuteurs/-trices respectifs/-tives ! Le professeur peut prendre des rendez-vous pour ce faire, mais ce n'est pas toujours possible :*

- ▶ *avec l'infirmière : qui participe à la consultation des enfants,*
- ▶ *avec la (les) puéricultrice(s) qui travaille(nt) dans les autres groupes d'enfants.*

 *Pour moi, l'accueil idéal serait que la directrice nous présente aux puéricultrices, au moins le nom et le prénom. Nous expliquer les habitudes de la crèche et être bien encadrées (une stagiaire Lux)*

 *Moi, plus tard, je ferai comme la crèche qui m'a montré un très bon exemple. Je serai chaleureuse, souriante avec la stagiaire, je lui souhaiterai la bienvenue. Je me présenterai, je lui demanderai son nom. Je la rassurerai, la mettrai en confiance en lui assurant que si elle avait un problème, un renseignement à me demander, je suis là. Je mettrai les limites avec elle dès le début (ex. pas de tutoiement ni envers moi, ni envers les parents, politesse, respect, sourire, communication) afin d'assurer un bon déroulement de stage pour elle. Je lui présente la crèche, les enfants, les autres puéricultrices afin qu'elle prenne ses repères... » (une stagiaire Lux)*

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Comment se passe l'approche des lieux et des personnes de l'équipe ?
Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

FICHE 10 : ASSURER LA PRÉSENTATION DU PROJET D'ACCUEIL

Le Code de qualité de l'accueil (1999, revu en 2004) prévoit que chaque milieu d'accueil d'enfants de 0 à 12 ans élabore un projet d'accueil (PA) où sont développés les choix (ce que l'équipe souhaite offrir aux enfants, les objectifs poursuivis) et les pratiques (comment l'équipe compte s'y prendre pour atteindre ces choix, les moyens mis à disposition).

Ils portent sur tous les aspects de la vie quotidienne :

- ▶ la manière dont est « préparée » l'arrivée dans le milieu d'accueil d'un nouvel enfant et de sa famille : comment se donner les moyens de bien connaître cet enfant et d'établir une relation de confiance avec sa famille ?
- ▶ le déroulement de la vie au quotidien :
 - ▶ établir la prise quotidienne de contacts avec l'accueillante, les autres enfants présents ;
 - ▶ aménager un espace pour en faire un lieu de vie pour l'enfant ;
 - ▶ donner des repères pour permettre à l'enfant d'anticiper le déroulement des situations (à l'accueil, au lever de la sieste, quand les parents viennent rechercher l'enfant,...) ;
 - ▶ les règles de vie ;
 - ▶ l'accueil et la place des familles au jour le jour;
 - ▶ la manière de prévoir la fin de séjour (séparation pour tous y compris pour l'accueillante) ;
 - ▶ ...

En bref, le projet d'accueil met des mots sur ce qui se fait tous les jours. Il est issu d'une réflexion de l'équipe sur le sens des pratiques qu'elle met en œuvre au quotidien. Considérant le projet d'accueil à la fois comme un produit formalisé par un écrit communicable et comme un processus qui s'exprime au quotidien en acte et en situation, son approche suppose un accompagnement par les personnes qui l'ont conçu, le mettent en œuvre et l'ajustent au fil du temps. Une simple lecture, même accompagnée, ne suffit pas.

- ▶ Comment l'école initie-t-elle les élèves à la notion de « **projet d'accueil** » ? Quelle signification est donnée à cette notion ? Quelle(s) fonction(s) est (sont) mise(s) en évidence dans le milieu d'accueil ?
- ▶ Quelles sont les possibilités pour les écoles de **travailler**, avec les élèves **en classe**, à partir des projets d'accueil des milieux d'accueil partenaires de stage (avec lesquels une convention est établie) ?
- ▶ Les stagiaires ont-ils/elles l'opportunité d'**emporter** avec eux (elles) un exemplaire du **projet d'accueil** ? Pour quelle utilité ?
- ▶ Quelles sont les **conditions à mettre en place** par le milieu d'accueil **pour expliquer** son projet d'accueil au sein de l'école concernée ? Quels sont les rôles possibles et complémentaires des professionnel-le-s du milieu d'accueil (tuteur/-trice, accueillant-e-s, responsable,...) / de l'école (professeur de pratique professionnelle, autres professeurs ...) ?
- ▶ Comment envisager la **présentation** du projet d'accueil au/à la (aux) stagiaire(s) **dans le milieu d'accueil** ? Avec qui ?

Pour aider le/la stagiaire qui reçoit le document écrit à en **comprendre l'histoire** :

- ▶ Qui a élaboré le PA, avec quels effets escomptés ?
- ▶ Quand a-t-il été élaboré ? A partir de 1999 en réponse aux exigences du Code de Qualité ? Avant cette date, en réponse à un souhait interne de l'équipe ?
- ▶ Comment l'équipe s'est-elle concertée pour réaliser son PA ? Selon quelles modalités de participation de ses membres (personnel auprès des enfants, encadrement, personnel chargé de l'intendance, etc.) ?
- ▶ A-t-elle fait appel à des ressources particulières (personnes, documents, visites, réunions, etc.) ?
- ▶ Comment les familles ont-elles été consultées ?
- ▶ Comment le projet est-il utilisé avec les familles, avec quels effets observés ?
- ▶ Quelles idées importantes, parfois relativement nouvelles pour l'équipe, y sont intégrées ?
- ▶ Quelles idées peut-être « dépassées » ont été ou mériteraient d'être revues dans un projet réactualisé ?
- ▶ Comment les idées développées dans le projet se concrétisent-elles au quotidien ? Comment la dynamique du projet est présente dans le quotidien du MA ?
- ▶ Qu'en est-il du plan d'amélioration de la qualité qui définit des axes de travail pour les années à venir, particulièrement dans les milieux d'accueil 0-3 ans subventionnés ?

Ces questions feront sans doute l'objet d'un entretien en début de stage, mais elles gagnent à être reprises régulièrement, par différentes personnes, de façon à permettre au stagiaire de faire un lien entre tel passage du projet d'accueil et telle situation observée ou prise en charge.

Outil évolutif, le projet d'accueil rime avec une dynamique de projet. Les stagiaires sont potentiellement concerné(e)s par les projets d'action éducative qui mobilisent l'équipe. Informé(e)s, ils/elles auront d'autant plus de chance de pouvoir être impliqué-e-s, voire de contribuer à la réflexion et la recherche d'ajustements souhaitables en fin de formation.

Témoignages GT ONE :


🗨️ **de la part des enseignants**


🗨️ *Dans notre école, le contact est pris par un des collègues qui échange avec le milieu d'accueil autour du projet d'accueil, collecte ses attentes. Une fois ce premier contact effectué, un échange avec les élèves est prévu au sein de l'école. Il arrive parfois que les milieux d'accueil ne souhaitent pas nous donner leur projet d'accueil, ce qui représente pour nous une certaine difficulté : nous n'avons pas de support pour préparer le stage avec les élèves. (BW)*


🗨️ *Le travail sur les projets d'accueil (c'est quoi un projet d'accueil, pourquoi ? ce qui est demandé aux milieux d'accueil, ...) fait partie intégrante du programme. Il est abordé dans le cadre du cours de psychopédagogie en septième année. (BW)*


🗨️ *Il est demandé aux élèves de cinquième de lire le projet d'accueil et de relever un élément qui les interpelle à la lecture (exemple : le repas en self-service), d'en parler avec les professionnelles du milieu d'accueil. (Lux)*


☉ de la part des milieux d'accueil


 Notre projet d'accueil est simple et descriptif. Il met en mots ce qui est fait au quotidien. Diffuser le projet d'accueil, le communiquer aux stagiaires ne pose donc pas problème (Lux).

 Nous, on préfère ne pas donner le projet d'accueil, mais prendre le temps avec chacune des stagiaires que l'on accueille de le découvrir de manière active. De plus, ce qui importe d'abord est que la personne se sente accueillie, bienvenue ... parler directement du projet d'accueil, ce ne serait pas mettre la charrue avant les bœufs ? (BW)


 Une diffusion sans accompagnement du projet d'accueil n'a pas d'impact. Le projet d'accueil reste trop abstrait aux yeux de la stagiaire qui ne fait pas de lien avec le quotidien. Celle-ci n'arrive pas, surtout en cinquième, à le vivre, à comprendre comment il est vécu au quotidien dans le milieu d'accueil. Pour cette raison, il n'est plus donné comme tel, hors contexte (sauf sous forme résumée). N'est-il pas illusoire que la stagiaire comprenne la portée du projet d'accueil et établisse un lien avec le concret ? Par exemple, comment lui permettre de faire le lien entre un moyen (par exemple, la mise en place d'un self-service) et les objectifs d'autonomie pour l'enfant. D'où le rôle essentiel de la puéricultrice tutrice pour prendre les devants et accompagner la stagiaire dans une mise en relation entre certaines pratiques et leurs objectifs» (Lux).

 Il nous semble qu'une des conditions pour un accueil constructif des stagiaires est que l'ensemble de l'équipe maîtrise bien les choix éducatifs faits dans le projet d'accueil et se le soit approprié pour le mettre en œuvre. C'est une manière de faire du projet d'accueil un outil concret du quotidien à partager avec les stagiaires. (BW)

 Notre projet d'accueil s'appuie sur une approche pédagogique bien spécifique qui met en avant l'ouverture au monde au travers de tous les sens, l'axe relationnel à l'autre et à l'environnement sont également des points importants de cette démarche. Il nous semble essentiel d'accompagner les stagiaires dans la découverte de notre projet d'accueil pour garantir que les principes du projet d'accueil ne seront pas contrariés. Nous voulons nous assurer de la cohérence entre le projet d'accueil et les attentes de l'école, des maîtres de stage et des stagiaires. (BW)

 Plutôt que de présenter le projet d'accueil dans son entièreté, on a opté pour l'utilisation d'un questionnaire qui permet d'aborder les aspects essentiels de notre projet. Ce questionnaire nous le remettons tant aux stagiaires qu'aux encadrants. Cela permet d'aborder activement le fonctionnement propre du milieu d'accueil. (BW)

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 Une bonne appréhension du projet d'accueil par les stagiaires est une préoccupation constante surtout dans les milieux d'accueil. Certains proposent de communiquer directement aux stagiaires une version synthétique¹³ du projet, celle habituellement communiquée aux parents. Cela leur permet d'en appréhender les lignes directrices.

13 Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le code de qualité de l'accueil (Décembre 2003) : Art. 20. § 1er. Le milieu d'accueil établit un projet d'accueil et en délivre copie aux personnes qui confient l'enfant, le cas échéant, sous une forme synthétique et aisément lisible.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Comment se passe la présentation du projet d'accueil ? Ce qui est à confirmer?
Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

2.3 Accompagner l'activité des stagiaires durant son stage

Pourquoi ?

Les premiers temps de stage assurent les conditions de base à un stage formatif pour les stagiaires et constructif pour l'ensemble des partenaires. Il s'agit toutefois d'assurer un suivi continu dans l'encadrement. L'immersion dans l'activité professionnelle ne suffit pas pour apprendre un métier exigeant, même après quelques jours de familiarisation bien encadrés.

Comment ?

L'organisation du temps consacré à l'encadrement des stagiaires permet de multiples feedbacks formatifs. Elle complète d'autres moments d'échanges plus informels ou d'actions montrant la mise en œuvre de compétences professionnelles. Ainsi, prévenir les enfants verbalement de ses faits et gestes permet non seulement à ceux-ci, mais aussi au stagiaire, d'anticiper et de prendre part aux événements qui les concernent. Comme le souligne De Backer (2004), le tutorat suppose non seulement de savoir montrer et reproduire, mais aussi de verbaliser son action. L'enjeu d'acquisition de compétences ne se réalise pas seulement en faisant voir, en faisant avec, mais aussi en faisant réfléchir. Elle suppose la capacité de verbalisation et le recul réflexif par rapport aux actes posés et leurs fondements.

Quoi ?


Il n'est pas toujours facile de savoir ce qui est attendu d'un(e) stagiaire de la part du corps enseignant. Comme déjà souligné, une concertation avec l'ensemble des professeurs concernés est indispensable pour savoir le plus précisément possible ce qui a été déjà appris au préalable à l'école, les compétences attendues dans tel ou tel stage et ajuster son accompagnement en fonction. Une progression est indispensable depuis le tout premier stage (découverte du métier et du milieu professionnel) jusqu'au dernier stage en fin de parcours de formation (confirmation des compétences professionnelles acquises). Une progression est également visée au cours d'un même stage et est définie à partir d'un contrat qui implique toutes les parties : stagiaire, tuteur/milieu d'accueil, professeur/établissement d'enseignement. Elle détermine l'accompagnement individualisé et en équipe (voir Fiche 11) axé sur :


- ▶ l'observation (Fiche 12),
- ▶ la prise en charge des enfants et l'accueil des parents (Fiche 13),
- ▶ l'implication dans le projet d'accueil (Fiche 14),
- ▶ l'évaluation formative (Fiche 15).


FICHE 11 : ENCADRER LE/LA STAGIAIRE SUR LE TERRAIN : LE TUTEUR/-TRICE, L'ENSEMBLE DE L'ÉQUIPE

- ▶ **Qui**, dans l'équipe, **encadre** le/la stagiaire que ce soit au sein de l'école ou dans le milieu d'accueil ?
 - ▶ Avec quelle(s) professionnelle(s) le/la stagiaire peut-il/elle régulièrement discuter ?
 - ▶ Y-a-t-il, dans le milieu d'accueil / dans l'école, des moments prévus et réguliers d'échange avec le/la stagiaire ?
- ▶ Quels sont les **rôles** possibles et complémentaires des professionnel-le-s des milieux d'accueil / des écoles de puériculture ?
 - ▶ Quels sont les contacts envisagés ?
 - ▶ Quels sont les moments d'échange prévus ?
- ▶ Quels **outils** offre-t-on au (à la) tuteur/-trice pour effectuer son accompagnement du/de la stagiaire :
 - ▶ des temps de rencontre quotidiens sont-ils organisés entre le/la stagiaire et son (sa) tuteur/-trice (ex : avant l'arrivée des enfants, pendant la sieste, ...) ?
 - ▶ comment envisage-t-on les moments de préparation de l'intervention du/de la stagiaire avec le/la tuteur/-trice ?
- ▶ Comment **concilier le temps** passé avec la stagiaire (encadrement, échange) et celui passé auprès des enfants ?
- ▶ Comment faire la liaison entre le/la tuteur/-trice et les autres membres de l'équipe ? Comment veiller à ce que le **tutorat** s'inscrive dans un **travail d'équipe** et ne soit pas l'affaire d'une seule personne ? Quelles collaborations entre les professionnel-le-s du milieu d'accueil et le(s) professeur(s) de pratique professionnelle de l'école ? Quel relais possible en cas d'absence ou d'indisponibilité temporaire du/de la tuteur/-trice ?
- ▶ Quelle **place l'équipe** devrait-elle prendre dans l'encadrement des stagiaires et dans le soutien à la référente de stage ? Sur quels aspects ?
- ▶ Quelles possibilités de **séances d'accompagnement au tutorat** ? Comment augmenter « le bagage » du/de la tuteur/-trice ? Il importe d'inscrire la fonction de tuteur dans le travail de l'équipe, mais également d'envisager des modalités pour prévoir la formation à cette fonction.

Témoignages GT ONE

 Pour moi, l'accueil idéal c'est aussi, pour chaque acte nouveau, se remettre en question, se concerter avec la tutrice. Dire ce qui va, ce qui ne va pas, les choses à améliorer. Dire dans quoi on se sent le mieux... » (Lux)

 Etre tuteur ne s'improvise pas et nous avons besoin tant de moments formatifs que de moments de rencontre avec d'autres milieux d'accueil, des écoles de puériculture pour analyser et échanger sur nos pratiques respectives. (BW)


 Nous sommes six dans notre équipe. Deux d'entre nous ont suivi la formation tutorat (qu'elles ont trouvé d'ailleurs « géniale »). De la formation, elles ont ramené beaucoup d'éléments de réflexion, à l'équipe, sur l'accueil et l'accompagnement de la stagiaire : quelles conditions aident stagiaires et enfants à apprendre à se connaître, à se découvrir dès les premiers contacts ? Quelle organisation du travail des stagiaires ?


Il n'y a pas de problème pour dire que c'est la personne « formée » qui est la tutrice et pas quelqu'un d'autre. Cette personne est présente du début à la fin du stage. Il arrive même, dans certains cas, qu'elle participe à la qualification de l'étudiante. Pour nous, il importe d'avoir une vue d'ensemble sur la formation et le parcours d'une personne. Les choses s'inscrivent dans la durée ...

Si la tutrice est absente, une autre puéricultrice qui travaille en collaboration avec la tutrice prend le relais. (BW)


Différentes situations sont évoquées en termes d'accompagnement de la stagiaire au jour le jour dans le milieu d'accueil (BW) :


Dans notre équipe, avant, tout le monde s'occupait à tour de rôle des stagiaires. Mais depuis que nous avons réfléchi à un système de tutorat (une personne + un relais), on a remarqué que certaines stagiaires ont plus de facilité lorsqu'ils/elles peuvent compter sur une personne bien déterminée.

 *Notre projet d'accueil envisage l'accueil des stagiaires. Une réflexion est menée sur l'impact du stage sur les enfants : nous avons remarqué par exemple que l'arrivée d'une stagiaire pour certains enfants n'était pas évidente (moments d'arrivée dans le milieu d'accueil plus difficiles, enfants qui restent en retrait durant certaines parties de la journée, ...). Nous avons pris plusieurs orientations : l'accueil des enfants et des parents se fait toujours par la puéricultrice référente, même si une stagiaire est présente dans la section. Nous avons aussi réfléchi à un système de référence pour les stagiaires, comme nous en avons un pour les enfants.*


 *Dans notre milieu d'accueil, nous avons opté pour un système mixte : une puéricultrice est désignée pour l'accueil de toutes les stagiaires. C'est elle qui prend en charge l'accueil, le contact avant stage, le 1er contact, la transition avec la puéricultrice de référence. Ce rôle est d'ailleurs pris par une puéricultrice qui travaille à temps plein.*

Le témoignage de deux écoles du BW :

 *Le professeur qui encadre le stage vient toutes les semaines dans le milieu d'accueil. Un temps d'échanges est prévu avec la tutrice. Le cas échéant, le professeur donne un coup de main à la puéricultrice.*

 *Dans notre école, c'est la même monitrice qui est référente pour différents lieux de stage. Cela représente une certaine facilité et une continuité d'année en année.*

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 *Un frein potentiel au tutorat est le temps nécessaire pour assurer correctement cette fonction. Un investissement conséquent est nécessaire en effet pour optimiser le développement des compétences et de l'identité professionnelle des stagiaires. Toutefois, il peut être difficile d'entreprendre une discussion constructive à ce sujet dans les services, car le/la tuteur/-trice doit alors assumer un double rôle difficilement gérable, celui de puériculteur responsable de la qualité d'accueil des enfants et celui de tuteur/-trice devant faire évoluer un jeune en formation relativement à la réflexion sur ses actes professionnels. Il serait par conséquent important de subsidier ce temps en dehors de la présence des enfants afin de libérer un espace physique et intellectuel dédié à la réflexion.*

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance...

Encadrement par le tuteur et encadrement d'équipe ? Ce qui est à confirmer ?
Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

FICHE 12 : ACCOMPAGNER L'OBSERVATION


Tout au long du stage, il est important d'accompagner les stagiaires dans la pratique si difficile de l'observation, dans l'analyse de celle-ci dans une perspective de régulation. Il s'agit de lui permettre de soutenir au mieux l'activité des enfants aux moments des jeux, des soins et de s'initier à l'accueil des parents. Ceci est d'autant plus essentiel que les professionnel-le-s du MA ont une connaissance des enfants (et des parents), de leurs habitudes, de leurs préférences et intérêts, connaissance indispensable à la compréhension de leur manifestation en situation de vie quotidienne. Le partage d'expériences est une condition indispensable au respect des repères des enfants et de leurs familles.


Il s'agit d'amener les stagiaires, tant dans les écoles que sur les lieux de stage, à développer cette attitude professionnelle qu'est l'observation. En somme, il est question ici de porter une grande attention à chacun et tous les enfants de manière à pouvoir répondre de manière adéquate à ses (leurs) manifestations même discrètes.


- ▶ Que signifie **observer** ? Quelles différences entre « observer » et « regarder » ? Sur quoi porte l'observation ? Pour quel usage ? Comment observer ? Avec quels effets ? A partir de quand observer ? Quelles conditions à l'observation ? Combien de temps ? ...
- ▶ Comment, tant à l'école que dans le milieu d'accueil, aider le/la stagiaire à se sentir à l'aise, lorsqu'il/elle effectue des observations, sans avoir l'impression qu'il/elle reste « les bras ballants » ?
- ▶ Que mettre en œuvre pour aider le/la stagiaire à **comprendre le sens** des pratiques professionnelles du milieu d'accueil ?
- ▶ Comment lors des stages, **soutenir les stagiaires dans l'observation** de l'enfant ?
 - ▶ Comment leur apprendre à observer l'activité de l'enfant en situation et à s'y ajuster (observation fonctionnelle partagée, ...) ?
 - ▶ Comment aider le/la stagiaire à regarder et découvrir la complexité de l'activité de chaque enfant, des interactions entre enfants dans un cadre aménagé à son intention par les adultes ?
 - ▶ Comment l'aider à réfléchir la position de l'adulte dans l'activité des enfants et préserver l'activité autonome sans toutefois passer au « attendre passivement que quelque chose se passe » ?
- ▶ Comment **ajuster** ce qui est appris à l'école et ce que le milieu d'accueil souhaite mettre en œuvre dans son projet d'accueil (ex : liberté de mouvement, ...) ?
- ▶ Quels **outils** proposés pour soutenir le/la stagiaire dans son activité d'observation...
 - ▶ ...par le milieu d'accueil ?
 - ▶ ...par l'école ? Les écoles mettent généralement des outils d'apprentissage à disposition des stagiaires. Il peut s'agir de carnet de stage, de grilles d'observation, ... Ces outils gagnent à être partagés avec le personnel du milieu d'accueil pour servir de base d'échanges et de réflexion et à terme, pouvoir disposer de supports communs et partagés par tous.
- ▶ Comment soutenir la stagiaire pour améliorer la **prise de notes** ? Pourquoi prendre des notes ? Comment ? Pour quels usages ? (ex : compléter le carnet de l'enfant, utiliser ces notes lors de réunion d'équipe, ...)


Répondre à l'ensemble de ces questions montre que l'« observation active » doit être préparée et outillée et en même temps nécessite et rend possible une prise de recul.

Des milieux d'accueil des GT ONE témoignent ...


 Il s'agit donc de l'instaurer avec la stagiaire, de prendre le temps avec elle pour qu'elle apprenne à découvrir le métier et l'organisation de notre milieu d'accueil, pour ensuite se centrer sur l'activité de l'enfant/ des enfants. Les choses doivent s'installer progressivement. (BW)

 De l'échange que nous avons aujourd'hui, je me rends compte que nous ne donnons pas assez de temps aux stagiaires pour observer. Il me semble que nous passons trop vite au «faire» ... Un des problèmes que nous rencontrons aussi est que pour certaines d'entre nous, prendre des notes n'est pas évident : certaines n'aiment pas leur écriture, craignent d'avoir fait des fautes. Nous devrions retravailler l'observation et nous former à cet aspect. (BW)


 Parfois, les stagiaires ne savent que noter. Régulièrement, je leur propose d'observer le même petit groupe d'enfants qui jouent ensemble. Cela me permet de fournir une aide, par exemple, en lui posant des questions : « Jean et Sarah-Lee sont tous les deux dans le coin dinette. Sarah-Lee met la boîte d'œufs dans la cuisinière. Que fait Jean ? Qu'apporte-t-il ? (la stagiaire répond ...) Qu'est-ce qui te fait dire que ... ? Quels sont les éléments concrets (gestes de tel enfant, succession dans la séquence, ...) ? » (BW)


 Nous veillons aussi à reprendre l'observation avec la stagiaire : qu'a-t-elle pu observer des interactions entre enfants ? Il s'agit d'attirer l'attention sur certains faits (le sourire que l'enfant a manifesté à la puéricultrice lorsque celle-ci a déposé un objet sur le tapis à proximité de l'enfant). On lui demande aussi d'analyser ce qui se passe : comment peut-on répondre aux manifestations de l'enfant ? Que mettre en place ? Avec quels effets ? (BW)

 Il me semble que les écoles devraient aussi demander à leurs stagiaires de rendre des observations écrites, avec une analyse. (BW)

 Un outil d'observation n'est pas un questionnaire, mais plutôt un guide qui aide à voir plus loin... » (Lux)

Des écoles témoignent ...

 Dans le cadre du stage, les stagiaires sont amené(e)s à développer, entre autres, les capacités d'observation, l'esprit d'ouverture, la capacité à se remettre en question, à réfléchir pour passer d'une approche théorique à la pratique, comprendre des messages (ex : travail sur le dossier pédagogique, ...). (BW)

 Il nous semble que nous devrions encore travailler la question de l'observation (qu'observer ? pourquoi ? comment s'y prendre ? pour quel usage ?...). Prendre des notes de ce que l'on perçoit sans interpréter n'est pas évident et devrait peut-être faire l'objet d'un travail dans certains cours. Cela nous permettrait d'avoir des observations écrites à partir desquelles nous pourrions retravailler certains aspects vus au cours (au-delà des autres outils déjà utilisés comme le journalier par exemple). (BW)

▶▶▶ À NOTER !

Une responsable d'un milieu d'accueil commente : la tutrice ou la personne qui encadre le stage devrait avoir suivi au départ une formation à l'observation pour pouvoir structurer son encadrement à ce sujet : c'est une manière d'obtenir une observation qualitative, qui permet l'évolution pour la stagiaire.

Par ailleurs, la question du temps dont disposerait la tutrice pour un tel accompagnement et suivi de l'observation (analyse, échanges de pistes avec la stagiaire ...) est posée ...

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE



Le fait d'optimiser ce moment d'apprentissage en instituant davantage de temps dédiés exclusivement à l'observation avant l'action, en proposant une évolution¹⁴ dans l'apprentissage et l'étayage de cette tâche prescrite mais également en renforçant son accompagnement permettrait aux étudiant-e-s de se rendre compte de l'importance de cette compétence essentielle à l'amélioration de la qualité d'accueil.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Quelles pratiques d'encadrement soutiennent l'apprentissage de l'observation des stagiaires ? Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ?
Préciser les effets escomptés.

¹⁴ Au départ, co-observation d'un extrait vidéo, puis d'un enfant en particulier...

FICHE 13 : ACCOMPAGNER LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS ET L'ACCUEIL DES PARENTS

- ▶ Comment **se situer** entre l'activité conçue et réalisée par les stagiaires et l'activité de l'enfant, des enfants entre eux à partir du matériel et de l'organisation pensée par les adultes en fonction d'eux ?
 - ▶ Comment les stagiaires peuvent-ils/elles, avec le personnel en fonction, soutenir l'activité des enfants ?
 - ▶ Comment aider les stagiaires à regarder et découvrir la complexité de l'activité initiée par les enfants eux-mêmes dans le cadre aménagé minutieusement à leur intention par les adultes ?
 - ▶ Quels sont les rôles possibles pour un-e élève selon son parcours de formation ? (confection ou choix d'objets, aménagement de l'espace, etc. ...).
 - ▶ Comment apprendre à observer l'activité de l'enfant en situation et à s'y ajuster ? (ex : observation fonctionnelle partagée, etc...).

Il s'agit pour les adultes de mettre à disposition des objets, d'aménager et de structurer l'espace pour que chaque enfant puisse bouger, agir seul et/ou interagir avec les autres. L'adulte est là pour proposer et non imposer, pour favoriser la prise d'initiatives par les enfants. Ce sont eux qui sont les acteurs principaux de leur environnement riche en expériences potentielles.

- ▶ Quelles sont les **conditions requises** pour assurer le maximum de continuité dans le contexte de l'**accueil** d'un-e stagiaire ? Le contexte d'un stage peut contrarier le principe de continuité de l'accueil. Comment stagiaire et enfants peuvent apprendre à se découvrir et à se connaître ?
- ▶ Quelles **tâches et responsabilités** accorder au/à la stagiaire en concertation avec les professeur-e-s de l'école ? Combien d'enfants sont impliqués sachant qu'un-e élève en début de formation n'assume pas la prise en charge de l'ensemble d'un groupe d'enfants ? Les stagiaires peuvent-ils, par exemple en fin de parcours, écrire dans le carnet des enfants qu'ils prennent en charge ? A quelles conditions ?

▶▶▶ À RÉFLÉCHIR !

Pour l'élève, l'activité renvoie souvent à quelque chose de concret et de matériel à réaliser, conforme à ce qui a été prévu, au risque de passer à côté de quelque chose de bien plus essentiel.

Pour les professeur-e-s, l'activité est parfois davantage une exigence de préparation qui permet à l'élève de proposer quelque chose aux enfants, de l'évaluer et de l'ajuster...


Pour les professionnel-le-s des milieux d'accueil, l'activité est avant tout celle des enfants. « C'est quoi entrer dans l'activité de l'enfant, y compris de quelques mois à peine ? »


D'où une question : tous les actes du quotidien (l'accueil, les repas, les changes, l'observation, l'aménagement des espaces) ne peuvent-ils pas être considérés comme des moments d'activité ?


Ce débat pose aussi une autre question : quelle représentation avons-nous du métier de puéricultrice, d'auxiliaire de l'enfance, d'animateur, d'éducateur ? Au-delà de savoir-faire (des activités), quels savoirs être, quelle place au relationnel ?


« Ne sommes-nous pas parfois trop dans le faire et pas suffisamment dans l'être ? La qualité de présence auprès des enfants est aussi une compétence à acquérir... »


Témoignages GT ONE :

 Dans notre milieu d'accueil, nous demandons aux élèves de 5^{ème} de ne faire que des observations, mais c'est souvent en contradiction avec les attentes de l'école. Le plus souvent, les élèves ne font pas de lien avec le projet d'accueil. (BW)


 Nous essayons de mettre en place une discussion en équipe avec la stagiaire dès que nous l'accueillons : pour se présenter, informer du projet d'accueil et des règles, écouter ses questions. Nous veillons à la présenter aussi aux enfants. En aucun cas, nous ne comptons sur elle pour avoir des « bras supplémentaires ». (BW)

 Il faudrait que nous puissions davantage échanger avec les enseignants des écoles de puériculture. Ils ont certaines exigences, comme par exemple des demandes d'exercices, de « faire » des activités pour les enfants, ... ce qui ne correspond pas du tout à l'approche globale que nous avons prise pour notre action au quotidien avec les enfants ». (BW)

 Nous avons trop peu de partage sur les compétences acquises par les stagiaires (on les constate au fur et à mesure du stage), ni sur les observations effectuées par les stagiaires. Je pense que si les écoles donnaient des consignes d'observations aux élèves, les retravailleraient avec elles dès leur retour de stage ... cela fera évoluer la position des élèves par rapport aux observations. (BW)

 »La tâche est faite par la puéricultrice et par la stagiaire. Toutes les puéricultrices montrent l'exemple... Montrer, c'est transmettre le métier... » Cette idée concerne tous les faits et gestes du quotidien. Prenons l'exemple du temps de pause. « Les puéricultrices qui fument montrent l'exemple en prenant une pause pas trop longue... Importance pour toutes de souffler, de prendre l'air, mais sans prolongation... » L'idée concerne aussi les pratiques éducatives. « Comment exiger des stagiaires des activités si l'équipe n'en organise pas elle-même ? » Ceci suppose en amont de se mettre d'accord sur une conception suffisamment partagée de l'activité entre stagiaires, professionnel-le-s des milieux d'accueil et des écoles. Et pourquoi pas une rencontre avec les professeurs d'école chargés des techniques éducatives lors d'une prochaine coordination ? « La position professionnelle conduirait à ne pas exiger des stagiaires ce qu'on ne fait pas soi-même. » (Lux)

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 Il a été rapporté lors des focus group qu'il existe encore, entre écoles et milieux d'accueil mais également d'un lieu de stage à l'autre, des représentations différentes de l'activité, du jeu et surtout de la place de l'adulte vis-à-vis de l'enfant qui influencent l'exercice effectif du métier. Les conceptions vont parfois d'un extrême à l'autre : de l'adulte qui initie, voire impose, une activité préparée à l'adulte qui réfléchit et aménage l'espace afin que l'enfant puisse en toute autonomie y initier son projet. La question est alors posée : comment accompagner les élèves dans la compréhension de ces différences de terrain ? Les séminaires d'accompagnement de stage semblent être un lieu propice pour échanger entre pairs, et sous la supervision d'un-e professeur-e, pour prendre de la distance et analyser l'observation et l'action menées en regard des prescrits et références en vigueur dans l'accueil de l'enfance. Cette prise de recul et cette analyse encadrée pourra permettre sans doute une optimisation des pratiques par la suite. Par ailleurs, il est évident que la clarification, lors de la réunion de début d'année mentionnée précédemment, d'un cadre explicite à ce sujet entre les établissements et les milieux d'accueil permettrait de minimiser les écarts de pratiques.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Quelles pratiques d'encadrement soutiennent l'apprentissage des stagiaires du soutien à l'activité de l'enfant et à l'accueil des parents ? Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.


FICHE 14 : IMPLIQUER LES STAGIAIRES DANS LA DYNAMIQUE DU PROJET D'ACCUEIL ET CELLE DE L'ÉQUIPE

Les professionnel-le-s des milieux d'accueil attendent des stagiaires qu'ils/elles comprennent les pratiques mises en œuvre et les respectent. Cette attente est essentielle pour maintenir les repères des enfants et des familles, pour assurer une continuité éducative.


- ▶ Comment **associer** le/la stagiaire aux **échanges sur les pratiques éducatives** ? Le (la) stagiaire peut observer des pratiques qui sont différentes de ce qu'il/elle a appris à l'école ...
- ▶ Avec quels effets ?
- ▶ Quelle **place active** peut-elle avoir dans la **réflexion** sur les pratiques (nouvel aménagement, ...) ?
- ▶ Le/La stagiaire a-t-il/elle l'occasion de participer à des **réunions d'équipes** où il/elle peut vivre la dynamique du projet d'accueil tout en étant sensibilisé-e à l'obligation du secret professionnel et du devoir de discrétion ?


Témoignages GT ONE :


o le point de vue des milieux d'accueil

 *Nous sommes attentives à entendre les questions des stagiaires par rapport à notre projet d'accueil, à prendre en compte leurs suggestions.*


Il nous arrive de les inviter à participer à une journée pédagogique où nous travaillons un aspect du projet d'accueil. (BW)

 *Je trouve que nous devrions ouvrir certaines réunions d'équipe (celles où l'on parle des pratiques éducatives) aux stagiaires. Lorsque nous envisageons notre fonctionnement d'équipe ou des sujets plus internes comme la relation à une famille, ces réunions doivent rester accessibles uniquement aux membres de l'équipe. (BW)*


 *Les échanges sur les pratiques se font surtout avec la référente. Des temps d'échange sont prévus pour parler des observations, poser des questions sur les pratiques, donner son point de vue, ... La référente ramène ces questionnements lors des réunions d'équipe. (BW)*


 *Nous devrions développer des espaces pour stimuler l'auto-réflexion, le regard critique, inviter à poser des questions ...*

Cela demande d'envisager la complexité de l'encadrement en rapport aux options prises dans le projet d'accueil, réfléchir aux modalités concrètes, donner des espaces de réflexion à l'équipe pour accueillir les questions (et remises en question) engendrées par l'accueil de stagiaires. (BW)


 *Des projets de stagiaires ont contribué à améliorer les conditions d'accueil des enfants dans notre MCAE. Relevons deux expériences. La première a permis de donner plus de repères spatiaux aux enfants au moment de la sieste (choix de l'emplacement des lits). La deuxième a permis d'intégrer un miroir dans l'espace de vie des enfants. Dans les deux cas, les expériences des stagiaires ont permis de développer une réflexion d'équipe et ont débouché sur un plus dans le quotidien des enfants qui perdure. (Lux)*

🗣️ le point de vue d'écoles

 Une première étape est d'abord la prise de connaissance du projet d'accueil par la stagiaire.
Or, nous remarquons que peu de liens sont faits pour les élèves en 5e: pour elles, le stage est surtout une prise de contact avec le milieu professionnel. En 6e, il y a mise en lien avec le projet d'accueil et les attitudes professionnelles. En 7ème, nous menons une réflexion avec les élèves sur le projet d'accueil. (BW)

 Avoir un document pour les stagiaires (comme on a une version du projet d'accueil pour les parents) où les options fortes du projet d'accueil sont présentées en synthèse. (BW)

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 Il serait intéressant de faire participer les étudiant(e)s en stage aux facettes collégiales du métier.
En effet, dans certaines structures, l'outil vidéo est utilisé par l'équipe afin de réfléchir à l'encadrement le plus porteur pour chaque enfant. L'observation demandée aux stagiaires prendrait tout son sens en devenant pour eux(elles) un matériau privilégié pour assurer un travail de qualité auprès des enfants. Assister aux réunions permettrait aux étudiant(e)s de se rendre compte de l'importance de cette compétence essentielle au développement d'une qualité d'accueil.
Parallèlement, il a été mis en évidence, tant par les stagiaires que par les tuteur/trice-s, que la participation des élèves aux journées de formation pédagogique organisées sur le terrain était également porteur d'apprentissages.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Quelles pratiques d'encadrement soutiennent la sensibilisation des stagiaires au travail en équipe et à la dynamique du projet pédagogique du MA ? Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

FICHE 15 : ASSURER L'ÉVALUATION FORMATIVE ET FACILITER L'AUTO-ÉVALUATION

▶▶▶ **À SAVOIR** : « *évaluation* » signifie étymologiquement « *ex-valuere* », « *extraire de la valeur* ».

Trop souvent considérée comme l'étape finale, l'évaluation devrait en fait être considérée comme une fonction qui traverse l'ensemble du stage et permet à l'élève comme au tuteur d'ajuster au mieux leurs manières de penser et d'agir aux manifestations des enfants et des familles. L'évaluation opère dès les premières rencontres pour analyser les besoins de l'élève et ajuster au mieux l'encadrement. Elle se poursuit durant le stage pour ajuster au mieux l'accompagnement dans une perspective d'apprentissage. Elle marque la fin de stage par un moment de bilan.

En cours de stage, l'élève doit pouvoir bénéficier d'une évaluation formative régulière. Celle-ci est essentiellement analytique de façon à assurer une régulation continue des apprentissages à partir des difficultés rencontrées par l'élève et de ses progressions : permettre la correction des points faibles tout en soulignant les points forts. Elle peut parfois se réaliser dans le feu de l'action, quand la stagiaire est en activité aux côtés de son/sa tuteur/-trice qui lui donne un retour immédiat sur ses manières d'agir. Elle se réalise surtout dans des moments formalisés, dans le cours de la journée et/ou en fin de semaine, en dehors de la présence des enfants.

Progressivement, l'élève doit être impliqué-e dans son auto-évaluation, même si cette compétence ne doit pas être entièrement maîtrisée en fin de formation. Il s'agit de considérer l'évaluation comme une compétence en voie de développement chez l'élève. Les attentes à l'égard de l'évaluation doivent être contextualisées : où en est l'élève dans son parcours d'apprentissage ? Du premier stage à ceux de dernière année, on peut attendre une part de plus en plus active de l'élève dans sa propre évaluation.


Les outils d'évaluation formative fournis par les écoles jouent un rôle important dans la dynamique d'(auto-)évaluation. Outre qu'ils définissent les critères d'évaluation sans émettre des jugements arbitraires, ils constituent symboliquement une référence externe, celle de l'école, pour l'élève et son tuteur sur laquelle un dialogue peut s'instaurer. Ils font « tiers » dans la relation duelle élève-tuteur, produisant un effet déculpabilisant trop souvent généré par la pratique d'évaluation.


Notons que dans certains cas, les difficultés rencontrées par l'élève peuvent amener une équipe à s'interroger sur les tâches et responsabilités attendues. Sont-elles en rapport avec les compétences attendues par l'école au vu des apprentissages réalisés ? Les professeur-e-s ne sachant passer au mieux qu'une fois par semaine par étudiant, il est important qu'ils/elles soient averti-e-s dès qu'un problème surgit, pour rencontrer le/la tuteur/-trice, l'équipe et l'élève et verbaliser ce qui ne va pas, mettre en place des stratégies de remédiation pour aider le/la stagiaire.


- ▶ Quelle place pour l'**évaluation formative** ?
- ▶ Comment se pratique-t-elle ? Comment permettre une **participation** active du/de la stagiaire ?
 - ▶ Y-a-t-il des moments réguliers prévus pour effectuer une évaluation formative avec le/la tuteur/-trice ? A quelle fréquence ?
 - ▶ Comment, par cette évaluation, aider chaque stagiaire à identifier son degré de maîtrise des compétences attendues et à définir des moyens concrets pour les améliorer ?
- ▶ Le/La stagiaire peut-elle prendre du **temps** pour préparer l'évaluation formative hebdomadaire et pouvoir ainsi y participer de manière plus active ?


- ▶ Quels sont les **outils** utilisés pour l'évaluation formative ?
 - ▶ par le milieu d'accueil ? présence d'un contrat ? qui l'élabore ? qui le signe ? quel partenariat entre le lieu d'accueil et l'école pour ce contrat ?
 - ▶ par l'école ?
 - ▶ Quelle place pour l'**autoévaluation** ? Sur base de quels critères peut-elle s'effectuer ? comment la pratiquer ?
 - ▶ Quels sont les **outils** qui peuvent aider les stagiaires à la pratiquer ?
 - ▶ Quelles possibilités de « mise au point » avec la stagiaire en cas de désaccord (avec ? sans ? le professeur encadrant le stage ?)
 - ▶ Quand un-e élève a des pratiques tout à fait inadéquates, quelles possibilités d'arrêter un stage ? Jusqu'où va le droit à l'apprentissage, à l'erreur, à « se faire la main » quand on sait que le bien-être des enfants est en jeu ?
- L'encadrement des stagiaires peut constituer, pour certaines puéricultrices, une source de stress difficile à gérer


Des témoignages de milieux d'accueil


 *Après une discussion avec les professeurs de l'école, nous avons mis ensemble sur pied un carnet d'échange - de liaison que nous adaptons selon les possibilités.... Ce carnet est un outil pour les stagiaires et pour les tuteurs. Les autres membres de l'équipe peuvent, elles aussi, noter des commentaires. (BW)*


 *La tutrice relève tout ce qu'elle souhaite transmettre à la stagiaire que ce soit positif ou négatif. Ce que les stagiaires apprécient surtout, ce sont les pistes données pour améliorer la situation, les félicitations notées également. Régulièrement durant la semaine, la stagiaire lit le carnet, paraphe pour montrer qu'elle a lu. A son tour, elle peut écrire ses commentaires. En plus de ce carnet, des moments d'échange pour discuter avec le personnel sont également prévus : notamment pour permettre à chacun de déposer son ressenti, ses impressions... (BW)*

 *Si durant le stage, il y a une clarification à faire, un malaise, un problème, nous veillons toujours à en discuter avec la stagiaire, en dehors de la présence des enfants. Mais nous avons également besoin de moments pour faire le point et dégager des pistes d'action...(BW)*


 *Dans notre halte-accueil, l'équipe souhaite accorder une importance particulière à l'accueil de la stagiaire dès le début. Il y a un contact préalable important avec l'accueillant (qui reste le référent). Une évaluation continue informelle est instaurée. L'évaluation est cependant cadrée : discussions du début et de la fin du stage avec la coordinatrice de stage. C'est une base d'échanges pour les échanges : ce qui est visé est l'autoréflexion, l'autoévaluation/stagiaire. (BW)*


 *Chez nous, la tutrice et la stagiaire se voient au moins une fois par semaine en dehors de la présence des enfants. C'est l'occasion de faire le point sur l'évolution des compétences et d'identifier des moyens pour les développer. Pour le moment, l'outil que la tutrice utilise ne nous convient plus en équipe. On va y réfléchir... Je pense que l'on va s'orienter vers une forme de contrat qui déterminerait par étape des pistes d'action et de réflexion pour améliorer les compétences. (BW)*


 « *Je trouve cette stagiaire arrogante, comment oser le lui dire ?* » Oser dire des choses qui touchent les attitudes... Un défi souvent rencontré avec des élèves jeunes qui semblent nécessiter des repères clairs, un cadre structurant dans le stage. S'interroger sur le problème avec les collègues et la personne concernée : « y a-t-il constat d'arrogance uniquement avec le tuteur ? Le problème semble-t-il plus généralisé ? Quand ne l'est-il pas ? Quels contre-exemples ? » Attention dans cette démarche de ne pas stigmatiser le dit-problème, mais plutôt chercher « les failles » qui permettraient un accompagnement formatif. D'où l'importance de revoir la manière de poser le problème. Une proposition à discuter : « *Je suis gênée par l'arrogance que tu affiches, peux-tu faire quelque chose ?* » De cette manière, le tuteur situe le problème à son niveau aussi. Il le formule en termes de comportement changeable et non de trait stable de personnalité. Il ouvre un espace de dialogue soutenant qui permet à chacun de mettre en lien des observations précises avec des critères attendus dans le savoir-être. « *En tant que puéricultrice, on fait attention à nos manières de communiquer avec les enfants, mais peut-être pas suffisamment avec les stagiaires...Pourtant, il s'agit avant tout d'une posture professionnelle* ». (Lux)


 *Nous souhaitons stimuler l'autoévaluation sur le VECU et sur les ACQUIS. Il me semble que cela pourrait être intéressant de parvenir à un système d'auto-évaluation de la stagiaire. Mais pour le moment, nous n'avons pas réalisé d'outils pour ce faire, mais cela nous semblerait être une piste intéressante à développer.* (BW)


Des témoignages d'écoles

 *Afin d'ajuster le travail, après quelques jours de stage, nous demandons aux stagiaires de décrire une journée d'accueil sachant que la stagiaire a reçu préalablement le dossier pédagogique du milieu d'accueil, que le milieu a reçu les objectifs de stage de l'école. Cette description, réalisée de façon écrite, peut ensuite servir de support de travail du stagiaire avec le tuteur du milieu d'accueil.* (BW)

 *Comme nous organisons des temps d'échanges entre les stagiaires et les professeurs au sujet du stage pendant les périodes de cours, il est plus intéressant d'organiser des stages de façon alternée avec les cours afin de favoriser les co-évaluations et les échanges au fur et à mesure.* (BW)

 *Nous voulons créer un fil conducteur qui englobe à la fois les objectifs de l'école ainsi que les objectifs personnels de la stagiaire par rapport à son évolution de stage en stage. Il s'agit donc de déterminer, avant chaque stage, un fil conducteur personnalisé.* (BW)

 *Les professeurs ne sachant passer qu'une fois par semaine par étudiant, il est important que dès qu'un problème surgit, nous en soyons averties pour rencontrer le tuteur, l'équipe et l'élève pour verbaliser ce qui ne va pas et mettre des stratégies de remédiation pour aider la stagiaire. Nous n'avons pas toujours le temps d'effectuer un bilan au milieu du stage.* (Lux)

 *Nous tenons à ce que l'évaluation s'effectue à la fois avec la référente dans le milieu d'accueil et avec le professeur. Pour nous, il importe de tenir compte du vécu du stage par la stagiaire avant l'évaluation et le contenu.* (BW)

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance ...

Quelles pratiques d'auto-évaluation et d'évaluation formative ? Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.


2.4 Organiser la fin de stage

2.4.1 Marquer la fin de stage

Comme en témoigne l'ensemble de ce document réflexion, l'accueil d'un-e stagiaire nécessite un investissement qui mobilise l'ensemble d'une équipe. Le/La stagiaire impliqué-e dans l'équipe aura sans doute marqué tout un chacun, y compris les enfants (et les parents). Il importe donc, de marquer son départ.

- ▶ Quelle **fin de stage** ? Comment celle-ci est-elle organisée par l'école, par le milieu d'accueil ?
- ▶ Comment marquer cette fin de stage ?
- ▶ Quelles **traces** laisser dans le milieu d'accueil ? Avec quels effets...
 - ▶ ...pour les enfants ?
 - ▶ ...pour les familles ?
 - ▶ ...pour l'équipe des professionnel-le-s du milieu d'accueil ?

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 *Il est apparu dans tous les focus groupes que la fin du stage, en dehors de l'évaluation, n'est pas systématiquement réfléchie. Excepté dans des rares cas, davantage d'ailleurs à l'initiative de l'élève (principalement ceux de 7e), où la clôture du stage est l'occasion d'un petit goûter avec les enfants, seule une brève information est effectivement faite pour annoncer le départ du stagiaire.*

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance) ...

Quelles pratiques marquent la fin de stage ? Ce qui est à confirmer ?
Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.


2.4.2 Assurer l'évaluation finale (sommative) du/de la stagiaire

Il s'agit de considérer l'évaluation finale comme l'aboutissement d'un travail de plusieurs semaines qui a idéalement permis des moments réguliers d'auto-évaluation et d'évaluation formative (au moins hebdomadaire). La question est dès lors moins « comment oser dire les choses au moment de l'évaluation finale ? » que « comment oser dire les choses tout au long du stage ? » Cette étape décisive rassemble l'ensemble des acteurs concernés : stagiaire, professeur-e d'école et tuteur/-trice.

Si chaque semaine, « les choses ont pu être dites clairement », des pistes d'amélioration proposées et la trace de ces échanges de points de vue conservés par l'élève et le/la tuteur/-trice, l'évaluation finale sera d'autant facilitée. Pas d'effet de surprise de dernière minute...


- ▶ Quel **cadre** est mis en place pour assurer l'**évaluation sommative** (lieu, moment, etc.)
- ▶ Quels sont les **critères** fixés pour effectuer l'évaluation ? (en fonction du niveau d'études du ou de la stagiaire, ...) ?
- ▶ Quelle **communication des critères** d'évaluation aux stagiaires ?
- ▶ **Qui intervient** dans l'évaluation finale du stage ? Y-a-t-il une place pour le milieu d'accueil (tuteur/-trice, responsable du milieu d'accueil, autre) ? Quel « poids » de cette évaluation ?
- ▶ Souhait d'aller vers une évaluation partagée ? Quel sens d'une telle pratique ? Quels bénéfices ?
- ▶ Ces critères gagneraient-ils à être standardisés...
 - ▶ ...pour l'ensemble des milieux d'accueil ?
 - ▶ ...pour l'ensemble des écoles ?
 - ▶ Quelles possibilités ?
 - ▶ Quel lieu pour un tel travail ?

Témoignages GT ONE

 *Nous faisons une évaluation à mi-parcours, évaluation à laquelle participent la référente et la stagiaire. Mais la principale difficulté pour la référente est de dire les choses quand elles ne conviennent pas ...*

De plus, il n'est pas évident d'effectuer des évaluations du travail des stagiaires (sur base de quels critères ?), nous pouvons discuter en équipe de certains points permettant l'évaluation, mais pour nous, c'est à l'école de donner une cotation à l'élève. (BW)

Echanges lors des focus group du projet tutorat du Fonds MAE

 *Comme pour le secteur des aides-familiales en région liégeoise¹⁵ il a été rapporté qu'il serait intéressant de construire une grille d'évaluation de stage¹⁶ unique pour tous les instituts de formation et milieux d'accueil d'une même région. Ceci permettrait d'éviter les confusions dans les structures accueillant des élèves provenant de divers établissements et favoriserait une cohérence dans la formation.*

15 Marie-Hélène Knaepen (octobre 2012). *L'expérience liégeoise : un outil d'évaluation commun*. Communication présentée à l'Association des services d'aide-familiale (AsSAF), Wépion, Belgique.

16 Dans le secteur aide-familial(e), la grille commune, centrée sur des compétences institutionnelles, relationnelles, individuelles et techniques, a été d'application en septembre 2011 dans tous les établissements scolaires (plein exercice comme promotion sociale) et dans l'ensemble des institutions recevant des stagiaires AF.

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance) ...

Quelles pratiques d'évaluation sommative ? Ce qui est à confirmer ?
Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

3. Le temps de faire le point

- ▶ Quelle **évaluation** du travail de **collaboration entre le MA et l'école** est prévue pour l'encadrement des stagiaires ? Quels sont les points forts à maintenir et les points à améliorer ?
- ▶ Quels sont les **critères** fixés pour l'effectuer ?
- ▶ Le milieu d'accueil a-t-il un rôle dans le suivi de stage ?
- ▶ Que prévoir quand un représentant du milieu d'accueil où la stagiaire a effectué son stage participe à l'évaluation d'une autre épreuve (examen de qualification) ? Quelles règles déontologiques fixer ? (problème d'inéquité entre élèves)
- ▶ Cela a-t-il un sens de « faire rattraper » les absences plusieurs mois après la fin du stage ? Quelles autres alternatives pour rencontrer les prescriptions légales en matière de stage pratique ?

Et vous, formateurs/-trices, tuteurs/-trices, professionnel-le-s de l'enfance)...

Quelles pratiques de suivi de stages et d'évaluation de la collaboration ?

Ce qui est à confirmer ? Ce qui serait à améliorer ? Préciser les effets escomptés.

4. Un zoom sur l'accompagnement dans le tutorat

4.1 L'accompagnement, un processus interactif qui évolue à travers le temps.

Kevin Mangelschots¹⁷

Les entretiens menés avec des stagiaires, tuteurs/-trices et moniteurs/-trices de stage dans le cadre d'un mémoire en Sciences de l'Éducation permettent de mieux comprendre le processus d'accompagnement. La synthèse de leur analyse est ici proposée comme une base de réflexion partagée : fait-elle écho à votre propre expérience d'accompagnement ? Comment comprenez-vous cette notion nébuleuse très souvent utilisée avec des significations différentes ? Quels points de vigilance en retirez-vous ?

Des choix déterminants au démarrage

La manière dont le stage va être ou non choisi et celle dont l'étudiant-e va prendre contact et être accueilli-e dans sa demande de stage sont déterminantes pour la suite.

Pour un stagiaire de sexe masculin, le fait de pouvoir faire son stage sous la responsabilité d'un tuteur du même sexe était par exemple un élément décisif pour l'aider à *s'identifier* à une activité professionnelle quasi exclusivement exercée par des femmes. Dans le cas étudié, un puériculteur s'est porté volontaire pour endosser la fonction de tuteur bien qu'il ne soit pas désigné comme tuteur stable.

Tous/Toutes les étudiant-e-s expriment le stress que génèrent la prise de contact avec des professionnel-le-s qu'ils/elles ne connaissent pas et la découverte d'un lieu au départ inconnu également. Ils/Elles expriment le rôle essentiel de réassurance du/de la tuteur/-trice dans la prise de premiers repères. De leur côté, les tuteurs/-trices essaient de concilier une fonction d'écoute bienveillante, celle d'information souvent jugée essentielle vu les multiples références internes susceptibles d'orienter les pratiques (projet éducatif, règlement et fonctionnement de la structure, organisation des locaux, consignes diverses, informations relatives aux bénéficiaires, etc.) et celle de guidage rapproché d'abord dans l'observation des pratiques qui peuvent être commentées, ensuite dans l'action. En retour, ils/elles attendent du/de la stagiaire l'expression de signes d'intérêt et un certain investissement dans la tâche. Ils/Elles sont considéré-e-s par les moniteurs/-trices d'école comme des modèles professionnels susceptibles de donner à voir au/à la stagiaire des pratiques d'accueil de qualité et de le/la guider dans ses propres actions en cohérence avec les objectifs d'apprentissage.

L'importance du langage

Dans l'accompagnement quotidien, les étudiant-e-s relèvent l'importance du langage utilisé par le/la tuteur/-trice : accessible, concret, mais aussi congruent avec celui utilisé à l'école. L'adéquation langagière doit se retrouver à la fois sur le lieu de stage – entre le/la tuteur/-trice et le/la stagiaire, entre le/la moniteur/-trice

¹⁷ Mangelschots, K. (2015). *Le tutorat dans le secteur de la petite enfance. Quelles significations pour les stagiaires, les monitrices et les tutrices?* Mémoire en Sciences de l'Éducation. Liège : Université de Liège.

et le/la stagiaire et entre le/la moniteur/-trice et le/la tuteur/-trice - et au sein de l'établissement scolaire afin de *faciliter la production de sens* indispensable pour le développement et l'acquisition de compétences professionnelles.

Extrait :

« C'est plus facile pour moi aussi quand il utilise des mots que je connais, un langage que je comprends (...) et puis, ce qui est bien parfois, c'est quand le tuteur ou la puéricultrice utilise des termes de l'école, cela fait tilt comme ça. »

La recherche d'une progression

Bien que des variations sont relevées en fonction des caractéristiques des élèves (année d'étude, forces et faiblesses identifiées, etc.), les tuteurs/-trices soulignent, de leur côté, une volonté de progression dans leur accompagnement : de l'observation/monstration (accompagnement proche avec des consignes précises et directives), au guidage dirigé (accompagnement plus éloigné avec des consignes ouvertes et détournées) et à la mise en autonomie progressive (accompagnement distant avec peu de consignes).

a) L'observation/monstration

Tout d'abord, les tuteurs/-trices demandent aux stagiaires d'observer leur pratique et leur mode de fonctionnement. Durant les premiers jours, le/la stagiaire prend connaissance du fonctionnement général de la crèche ainsi que du service dans lequel il/elle effectue son stage. Par ailleurs, le/la tuteur/-trice va demander au/à la stagiaire d'observer son fonctionnement. En pratiquant, le/la tuteur/-trice va commenter ses gestes/actions en soulignant la finalité de l'action et les moyens mis en place pour y parvenir. Il s'agit donc à la fois des gestes du métier (codes et normes spécifiques) et des « organisateurs » qui les fondent et qui présentent trois propriétés (Pastré, 2002, p. 11-12)¹⁸ :

- ▶ « ils servent à faire un diagnostic de la situation en vue de l'action efficace ;
- ▶ ils ne sont généralement pas définis ;
- ▶ ils sont caractéristiques d'une situation professionnelle, spécifiques à une classe de situations assez délimitées » (ils sont contextualisés).

Il s'agit d'un moment de type transmission-réception, c'est-à-dire que le/la tuteur/-trice va amener au/à la stagiaire une multitude d'informations. Ce moment est considéré comme important pour le/la tuteur/-trice ; il est vécu comme intense et lourd cognitivement par le/la stagiaire.

Extraits d'un entretien avec un stagiaire et un tuteur :

« Le tuteur X, il m'a montré un truc avec des collants, je ne savais pas. Il m'a expliqué comment faire et il m'a montré, j'ai vu qu'il le faisait facilement et que l'enfant ne disait rien. J'ai alors essayé de reproduire et j'ai appris une technique rapide que j'avais jamais vue avant. »

« Au début, c'est vrai que je suis assez directif mais c'est pour le bien, pour éviter une situation problématique avec un enfant. Après, dès mardi ou mercredi, on entre dans le vif du sujet, le stagiaire démarre son travail avec les enfants et là (...) je fais comme ça, je te montre et je t'explique en même temps et puis c'est à toi de te lancer. »

18 Pastré, P. (2002). L'analyse du travail en didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 138.

b) Mise en pratique/guidage

Le tuteur propose au stagiaire de se lancer dans l'activité en le guidant : le stagiaire pratique avec une présence plus ou moins éloignée du tuteur. Ce dernier observe l'action du stagiaire tout en lui demandant régulièrement de commenter son action afin d'obtenir des indices (ou « organisateurs de l'action ») quant à la finalité de l'action perçue par le stagiaire. Le tuteur peut être amené à réexpliquer une action, voire à reproduire une action mal exécutée par le stagiaire.

L'utilité ainsi que la finalité de la verbalisation de l'action demandée par le tuteur sont perçues différemment par les deux acteurs en présence : les tuteurs/-trices y voient une porte d'entrée pour amorcer un cheminement réflexif et in fine déceler les organisateurs de l'action alors que les stagiaires considèrent ce moment de verbalisation comme un moyen de mettre en exergue les sources potentielles d'erreurs. En d'autres termes, les tuteurs/-trices souhaitent approfondir les compétences réflexives alors que les stagiaires se cantonnent aux compétences techniques. Il y a donc un écart réel au niveau de la finalité de la verbalisation de l'action.

Extrait :

« Je lui pose des questions sur ce qu'elle réalise : tiens qu'es-tu en train de faire ? Que vas-tu faire ? Comment as-tu su que... ? Il s'agit d'avoir des indices sur sa réflexion. »

c) Autonomie accompagnée

Il s'agit de la dernière étape du processus d'accompagnement, elle se caractérise par une modification dans la formule de l'énonciation des consignes ainsi que dans la relation tuteur-tutoré. Si lors de la phase précédente, les consignes sont plutôt directives et centrées sur une demande assez précise (exemple : changer un enfant, donner à manger,...), elles vont progressivement devenir indirectes et ouvertes. Pour ce faire, le tuteur ne va plus diriger le tutoré vers une action, il va lui proposer un champ d'actions par le biais d'une question ouverte (exemple : « comment vas-tu t'y prendre pour changer plusieurs enfants l'un à la suite de l'autre tout en ayant un œil sur l'espace de jeu ? ») ou d'une affirmation vague propice à déclencher une réaction chez le tutoré (« tiens, il est 12h... », correspondant à l'heure à laquelle les enfants prennent le repas).

Par ailleurs, la relation entre le tuteur et le tutoré tend vers une relation égalitaire. Le tuteur va apprécier, jauger le travail du tutoré en tant que collègue. Cette modification dans l'approche de la relation est considérée par les tuteurs/-trices comme le but final de l'apprentissage du tutoré, à savoir se mettre dans la peau d'un-e professionnel-le du métier.

La transition de l'étape précédente à celle-ci se construit notamment sur trois paramètres essentiels aux yeux des tuteurs/-trices : la réussite des actions exigées par l'établissement scolaire, la confiance réciproque et la prise d'initiatives.

Ces trois facteurs sont en interaction constante, aussi toute modification dans l'un des paramètres affectera les autres. En effet, la confiance réciproque se noue notamment sur base des exécutions réussies des actions du stagiaire ainsi que sur le type d'accompagnement du tuteur proposé à celui-là. Par la suite, la prise d'initiatives ne se réalise que si le stagiaire se sent en confiance et sûr de lui et de ses gestes.

Dépasser l'effet « modèle »

L'analyse montre les risques d'un effet modèle dans la relation tuteur-tutoré. Le tuteur semble avant tout perçu comme le modèle à imiter, l'expert qui transmet « la bonne manière de faire ». Ne serait-il pas davantage à considérer comme un référent qui accompagne le stagiaire dans une analyse rétrospective des situations éducatives et qui l'aide à identifier des éléments de la situation à prendre en compte pour la régulation de son action ?

4.2 Apprendre le métier au/à la stagiaire sur le lieu de travail, l'importance d'entretiens organisés d'analyse des pratiques

Vincent Alonso Vilches¹⁹

C'est en partie grâce aux ressources qu'ils/elles trouvent chez des travailleurs/-euses plus expérimenté-e-s sur le lieu de stage que les stagiaires apprennent des situations qu'ils/elles rencontrent sur le terrain. Il n'est plus à démontrer l'importance qu'occupent les contacts entre professionnel-le-s et stagiaires durant leurs périodes de stages, tant ceux-ci leur permettent d'élargir leur panel de ressources et de modifier la perception de leur pratique.

Le tutorat entre professionnel-le-s et stagiaires s'exerce sous bien des formes, certaines plus propices à l'apprentissage que d'autres. Nous proposons de parcourir brièvement trois modalités de tutorat, les plus courantes sur le lieu de travail.

Tout d'abord, le tutorat spontané, le plus pratiqué en milieu professionnel : informelle, cette forme de tutorat n'est reconnue ni dans le lieu de travail ni par une réglementation extérieure. Les tuteurs/-trices ne sont pas explicitement identifié-e-s ou désigné-e-s en tant que tel-le-s, ce qui ne remet pas en cause pour autant l'efficacité de leur accompagnement.

Ensuite le tutorat institué, quant à lui, est régi par une réglementation, comme c'est le cas de la formation par alternance ou des heures de stage pour la formation initiale. Instaurée en Belgique en 1999, la « convention de stage » rend obligatoire la désignation formelle d'un-e tuteur/-trice au sein de l'organisation. Ce tutorat se résume trop souvent à une formalité administrative, dont la pratique ne dépasse généralement pas les engagements écrits, ce qui lui doit l'appellation « tutorat de papier », s'apparentant dans trop bien des cas au tutorat spontané.

Enfin le tutorat organisé incarne pleinement la fonction tutorale sur le lieu de travail. L'activité tutorale y est reconnue et assumée, des moyens sont octroyés aux tuteurs/-trices. Dans cette modalité, le lieu de pratique professionnelle est pensé à la fois comme un lieu de production, en cela que le/la stagiaire y travaille, et comme un lieu de construction de compétences, ce qui induit que le/la novice apprend de ce qu'il/elle fait. Dans sa forme organisée, le tutorat présente clairement l'utilisation du travail à des fins d'apprentissage, la dimension formative en est le moteur.

Organiser des moments d'entretien pour revenir sur la situation vécue : la dimension adaptative comme enjeu de l'apprentissage

Le tutorat organisé sur le lieu de travail bouscule violemment la conception traditionnelle de l'articulation entre théorie et pratique où l'on apprend dans un premier temps la théorie pour ensuite passer à la pratique. En effet, dans ces métiers de la relation, les professionnel-le-s mettent en œuvre des manières de penser et d'agir qui leur permettent de s'ajuster au mieux aux situations de vie quotidiennes, toujours complexes et jamais identiques. Cette compétence adaptative fait défaut chez le/la stagiaire en apprentissage, d'où l'importance des moments d'entretien avec un-e tuteur/-trice expérimenté-e, l'occasion de revenir sur son action passée dans un effort de meilleure compréhension, avec la possibilité de la reconfigurer.

19 Alonso Vilches, V. (2015). Les manifestations de l'organisation de pratiques professionnelles à travers les transmissions stagiaires - tuteurs dans l'activité tutorale organisée sur le lieu de travail. Le cas particulier des milieux d'accueil de la petite enfance. Mémoire en Sciences de l'Éducation. Liège : Université de Liège. Dans le cadre de cette recherche, trois binômes stagiaire - professionnelle (puériculteurs/-trices) sont suivis dans des moments de tutorat organisés. Ceux-ci ont pour support l'enregistrement vidéo du/ de la stagiaire en action. L'intention de cette étude était de saisir les types d'éléments constitutifs de l'action discutés lors de ces échanges au sein des binômes.

C'est en forgeant que l'on devient forgeron..., pas forcément. Même s'il est vrai que c'est en pratiquant que le métier « rentre », il existe bien des cas où l'action du/de la stagiaire se solde par une réussite sans pour autant qu'il/elle comprenne après coup les fondements de son action. Comme dit plus haut, les métiers de l'interaction humaine confrontent sans cesse les professionnel-le-s à des situations similaires pourtant jamais identiques. Même s'il/elle met en œuvre une action similaire pour chacune d'elles, le/la travailleur-euse expérimenté-e s'adapte aussi aux particularités des situations rencontrées. L'objet du tutorat, entre autres, est de permettre au/à la stagiaire d'acquérir des modèles pour agir et pour penser les situations vécues (modèle opératif), de saisir leur part de généralisation ainsi que de l'adaptation qu'elles exigent. Par modèle opératif, nous entendons la capacité pour le/la professionnel-le, en situation, de repérer l'information pertinente pour agir efficacement. Celui/Celle-ci diagnostique en quelque sorte la situation et agit en fonction.

Là est probablement le rôle prépondérant du/de la tuteur/-trice, dans l'accompagnement de la construction du modèle opératif du/de la stagiaire. Encore fragile chez le/la novice, ce/cette dernier/-ière est souvent noyé-e dans l'amas d'informations des situations qu'il/elle rencontre et éprouve des difficultés à identifier les signaux à prendre en compte sur le terrain (diagnostique). Ensuite, son répertoire demande à être étoffé, le/la novice n'a pas conscience du panel d'actions à mettre en œuvre dans les situations rencontrées. Enfin, lors de la période de stage, l'apprentissage vit des moments de crise essentiels : le modèle opératif que le/la novice avait alors appliqué à la lettre pour une situation rencontrée est remis en cause dans la confrontation de situations nouvelles. Si certain-e-s dépasseront cette crise mieux que d'autres, en reconfigurant leur modèle opératif aux particularités des situations, certain-e-s éprouveront des difficultés et auront tendance à généraliser à l'identique pour plusieurs situations un même modèle opératif.

L'entretien de tutorat accompagné d'un-e professionnel-le expérimenté-e permet au/à la stagiaire de développer un modèle de compréhension et d'action en adéquation avec les situations de terrain et ainsi de répondre aux questions : quoi faire ?, comment le faire ?, quand le faire ? La pratique professionnelle en puériculture est caractérisée par des conduites anticipatrices ; il s'agit de voir et d'agir au bon moment de la manière la plus ajustée aux besoins des enfants. Les situations professionnelles rencontrées ont la particularité d'évoluer indépendamment de l'action du/de la professionnel-le et exigent de lui/elle une réponse en action adéquate. Une action correctement exécutée n'a de sens que si elle est implémentée au moment opportun. Dans le cas contraire, l'action déployée perd en efficacité. L'entretien de tutorat permet au/à la stagiaire de développer un contrôle proactif sur les situations à venir ; le/la tuteur/-trice anticipe ce qu'autrefois il/elle constatait après coup ou pas du tout.

Mener un entretien formatif avec support vidéo : fausses évidences et perspectives

L'utilisation d'enregistrements vidéos pour l'analyse rétrospective de l'action, avec l'aspect original et/ou ludique qu'on lui concède, ne peut être optimale que si elle prend forme dans un dispositif ayant comme visée l'accompagnement du/de la stagiaire dans la mise en mots de ce qui a été réfléchi pour agir. Il s'agit davantage de l'accompagner dans la construction du sens de ce qu'il/elle a entrepris dans la situation visionnée que de lui prescrire d'emblée ce qu'il y avait lieu de faire et/ou de penser. Ce débriefing doit indiquer au mieux au/à la tuteur/-trice la manière dont le/la stagiaire a diagnostiqué la situation (quelles informations a-t-il/elle pris en compte pour agir, ce qui l'a alerté ?), ce à quoi contribue son action (interroger les fondements de l'action déployée et questionner le pourquoi de l'action), et comment, selon lui/elle, il/elle s'y est pris-e (la question du comment indique la perception que le/la stagiaire pose sur la coordination de ses actions).

Les questionnements du « Comment ? » et du « Pourquoi ? » sont à la fois indispensables et indissociables dans l'entretien formatif, car ils indiquent au/à la tuteur/-trice le décalage du modèle opératif chez le/la novice. Si ces dimensions ne sont pas questionnées, l'entretien apporte trop rapidement des prescriptions au/à la stagiaire sans tenir compte de sa représentation de la situation vécue et du regard qu'il/elle porte sur

l'efficacité de son action. Si réussite et compréhension ne sont pas toujours concomitantes, il en va de même pour les actions se soldant par un échec. Si le/la stagiaire peut constater son action inefficace et s'en rend compte au visionnage, ce n'est pas pour autant qu'il/elle se représente le « Pourquoi » de cette inefficacité.

La prescription est d'usage lors du tutorat et sécurise le/la novice dans sa rencontre prochaine avec de nouvelles situations. Si elle constitue une des attentes du/de la novice pour ces rencontres avec le/la professionnel-le, elle peut générer des effets non désirés. Dans bien des cas, la prescription de ce qu'il y a lieu de faire ou de penser pour une situation visionnée est généralisée par le/la stagiaire dans un ensemble de situations similaires de son point de vue. Effectivement, la prescription est reçue les bras ouverts par le/la stagiaire comme une solution type à appliquer littéralement dans d'autres situations où il/elle pressent rencontrer des difficultés déjà éprouvées. Or en agissant de la sorte, le/la stagiaire ne tient pas compte des caractéristiques des situations nouvelles et se met lui/elle-même en situation d'échec.

Si proposition d'alternative il y a de la part du/de la tuteur/-trice, celle-ci doit être explicite, en cela qu'elle apporte une description de la manière de faire, en présente les fondements, ce à quoi elle contribue et désigne distinctement les informations à prendre en compte en situation pour agir. L'implicite de l'alternative laisse au/à la stagiaire la liberté de construire, de son point de vue, un modèle de compréhension pour l'action généralement en décalage avec la situation qu'il/elle vit. Le risque étant qu'il/elle se construise un modèle pour penser et agir en contradiction avec les besoins des enfants et parfois même de sa pratique professionnelle. Quelques pistes d'action à retenir pour les entretiens :

- ▶ sélectionner et exploiter différents types de situations éducatives filmées et prises en charge par un-e stagiaire : les situations positives sont aussi potentiellement formatives que celles où le/la stagiaire éprouve une difficulté dans la mesure où elles permettent toutes de travailler la conscientisation de ce qui fonde l'action ;
- ▶ donner d'abord la parole au/à la stagiaire, lui permettre d'explicitier son agir et ce qui l'a guidé-e (quoi ?, comment ?, en fonction de quels indices observés dans la situation ?) ;
- ▶ enrichir progressivement les indices relevés dans la situation, ouvrir à d'autres manières d'agir en situation en évitant d'induire une seule bonne manière de faire ;
- ▶ pour toutes prescriptions, mettre en évidence leurs parts de généralisation et d'adaptation dans leurs applications à d'autres situations;
- ▶ inviter le/la stagiaire à conclure l'entretien avec ce qu'il/elle a retenu de l'analyse de la situation et ce qu'il/elle en retire comme enseignement ; c'est l'occasion pour le/la tuteur/-trice de saisir la compréhension du/de la stagiaire quant à ce qui a été discuté sur base de la vidéo.

Références

Boultin, G, Camaraine, L. (2001). Accueillir et encadrer un stagiaire ... guide pratique à l'usage de l'enseignant-formateur. Montréal : éditions nouvelles.

Camus, P., Dethier, A., Marchal, L., Pereira, L., Petit, P., Pirard, F. (2004). *Repères pour des pratiques d'accueil de qualité, 0-3 ans, livret III* : « Soutien à l'activité des professionnel-le-s ». Bruxelles : ONE, pp.24-28.

Camus coord. (2008). *Accueillir et encadrer des stagiaires en puériculture et aspirantes nursing dans les milieux d'accueil 0-3 ans, Quoi ? Pourquoi ? Comment ?*, document de réflexion ronéotypé produit en Province de Brabant Wallon.

César A. Dethier, A., François, N., Legrand, A., Pirard, F., en collaboration avec Camus, P. Humblet, P. et Parent, F., sous la direction scientifique de Pirard, F. (2012). *Recherche-Action 114: Formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0 – 12 ans)*. Rapport de recherche financé par l'Office de la Naissance et de l'enfance. Liège : Université de Liège. Récupéré du site de l'ONE : <http://www.one.be/index.php?id=recherches-formation>

De Backer, B. (2004). *La formation des accueillantes des milieux d'accueil par le biais du tutorat, étude qualitative*, Rapport de recherche pour la Fédération des institutions médico-sociales (FIMS asbl), avec le soutien de la Communauté française. Récupéré du site de l'APEF : www.apefasbl.org

De Backer, B. (2005). *La formation des accueillantes des milieux d'accueil par le biais du tutorat, étude quantitative*, Rapport de recherche pour la Fédération des institutions médico-sociales (FIMS asbl), avec le soutien de la Communauté française. Récupéré du site de l'APEF : www.apefasbl.org

De Backer, B. (2007). Le tutorat en milieux d'accueil de l'enfance. Coordination écoles de puériculture, milieux d'accueil, ONE Luxembourg, St Hubert, conférence 11 octobre 2007.

François, N., Noël, S. et Pirard, F. (2014). *Soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans le secteur des Milieux d'accueil d'enfant*. Rapport d'évaluation du projet pilote du premier semestre 2014. Avec le soutien du Fonds social Milieux d'Accueil d'Enfants (MAE). Liège : Université de Liège

« L'irrésistible montée du tuteur », éditorial de la publication électronique « La Vigilante » n° 10 (avril 2004), Récupéré du site de l'APEF : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante/pdf/la-vigilante-n10.pdf>

Lesage, C. et Masson, M. (2013). *L'accueil des stagiaires. Quelques outils*. Fascicule à l'usage des professionnels de l'enfance. Bruxelles : Asbl Fraje.

Manni, G. coord. (2002). « Un chemin vers l'abord professionnel du métier d'accueillante », in *Accueillir les tout-petits, oser la qualité, un référentiel psychopédagogique pour des milieux d'accueil*, Ed. ONE-Fonds Houtman, Bruxelles, Récupéré du site de l'ONE : <http://fneje06.files.wordpress.com/2011/02/referentiel-osser-la-qualite.pdf.pdf>

Marchal, M. coord. (2012). *Accueillir et accompagner des stagiaires en milieu d'accueil 0-3 ans*. Travail réalisé dans le cadre de rencontres 2010 à 2012 Ecoles de puériculture-Milieux d'accueil-ONE Namur. Namur : ONE.

Noël, S., François, N. et Pirard, F. (2014). *Soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans le secteur des Milieux d'accueil d'enfants (0-12 ans)*. Carnet de bord. Soutenu par le Fond MAE. Bruxelles : APEF Récupéré du site de l'APEF : <http://bit.ly/projetsjeunes>

Noël, S., François, N. et Pirard, F. (2015). *Soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans le secteur des Milieux d'accueil d'enfants*. Rapport d'évaluation. Avec le soutien du Fonds social Milieux d'Accueil d'Enfants (MAE). Récupéré du site de l'APEF : <http://bit.ly/projetsjeunes>

Pirard, F. (2007). *Accueillir et encadrer des stagiaires en puériculture dans les milieux d'accueil de l'enfance. Pourquoi ? Comment ?*, document de réflexion ronéotypé produit en Province de Luxembourg

Pirard, F., Dethier, A., François, N. et Pools, E. (2015). *Les formations initiales des professionnel-le-s de l'enfance (0-12 ans) et des équipes d'encadrement : enjeux et perspectives*. Rapport de recherche soutenu par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE). Liège : Université de Liège (PERF). Récupéré du site de l'ONE : http://www.one.be/fileadmin/user_upload/professionnels/Recherche/RAPPORT-Recherche-123-DEF16-OK.pdf



APEF asbl
Square Saintelette 13-15
1000 Bruxelles
02/227.22.59
projets.jeunes@apefasbl.org
bit.ly/projetsjeunes

Avec le soutien du gouvernement fédéral dans le cadre de
l'appel à projets sectoriels supplémentaires en faveur des
jeunes appartenant aux groupes à risque