

**Journée d'échanges organisée par Form'Educ (GT Stage) concernant  
l'encadrement de la pratique professionnelle des étudiants bacheliers Educateurs Spécialisés en  
Accompagnement Psycho-éducatif**

**La Marlagne – Le 25 novembre 2014**

## **Objectif de la journée**

---

Cette journée consiste en un échange avec et entre les professionnels de terrain au sujet de l'encadrement des stagiaires. Elle prend place dans le cadre d'un processus plus global en plusieurs phases. La journée aura comme fil rouge : l'encadrement de la pratique professionnelle des stagiaires éducateurs spécialisés.

## **Structure de la journée**

---

Les participants ont été répartis en 4 groupes :

Groupe 1 (animation : Véronique Englebienne et Nathalie Ganser)

Groupe 2 (animation : Tamara Martsol)

Groupe 3 (animation : Sophie Logjes)

Groupe 4 (animation : Marc Dupuis)

Les échanges se sont structurés autour de trois thématiques qui étaient :

- L'accueil de l'étudiant (qui l'accueille, comment, dans quel cadre, avec quelle préparation en amont ?)
- L'accompagnement du stage (rôle et place de chaque acteur, objectifs de stage, outils pour accompagner l'étudiant...)
- L'évaluation du stagiaire (qui évalue quoi et avec quels outils ? place de l'autoévaluation ?...)

# Compte-rendu des échanges

---

## 1. L'accueil de l'étudiant

### *Groupe 1*

#### \* Accueillir un stagiaire

Au terme du tour de table où chacun a présenté la façon de sélectionner un stagiaire dans son lieu de travail, un constat émerge qui surprend : le plus souvent ce sont les étudiants de dernière année qui sont privilégiés voire qui sont les seuls étudiants acceptés par le lieu. Or chacun est d'avis d'affirmer que tout étudiant quelle que soit son année d'études doit pouvoir se confronter au métier sur le terrain. D'autant que si le lieu de stage permet à l'étudiant de se former sur le terrain, les éducateurs souhaitent que celui-ci apporte un regard neuf, original, critique sur ce qu'il perçoit et observe.

La procédure à suivre pour être accepté en stage est souvent identique d'un lieu à l'autre : envoi d'une lettre de motivation soit par courrier soit par mail ; entretien individuel et journée d'essai. Ces étapes permettent aux professionnels de terrain d'approcher l'étudiant et de constater si leurs attentes vis-à-vis du futur stagiaire sont rencontrées. Les attentes énoncées sont les suivantes : la curiosité pour le métier et pour le lieu de stage ; l'ouverture d'esprit ; la capacité d'adaptation ; l'autonomie ; le regard critique ; la remise en question ; l'acceptation du projet pédagogique et l'aisance dans le milieu choisi, sachant qu'il existe une certaine tolérance à l'égard de l'étudiant lorsqu'il s'agit d'un tout premier stage. En outre, l'étudiant quel qu'il soit a le droit à l'erreur ne fût-ce que parce qu'il est en apprentissage.

Un éducateur précise que l'accueil est un processus continu, un autre qu'il est moins facile d'accueillir un étudiant qui n'a pas vraiment choisi son lieu de stage, d'autres professionnels expliquent qu'ils veillent à informer le stagiaire sur le fonctionnement du lieu mais aussi à lui permettre de s'exprimer. Enfin, un éducateur souligne qu'il est indispensable de tenir compte du bénéficiaire et de l'impact de la présence d'un stagiaire sur celui-ci.

Consécutivement à ces informations, une problématique a été soulevée : l'objectif de l'accueil du stagiaire. Autrement dit, quel est l'objectif du professionnel-maître de stage lorsqu'il accueille l'étudiant ? Les attentes à l'égard du stagiaire n'interfèrent-elles pas avec ces objectifs (et inversement) ? Se pose donc la question du positionnement du professionnel de terrain vis-à-vis de l'étudiant.

#### \* Préparer cet accueil en amont

Un moyen de préparer cet accueil en amont, c'est le passage de l'éducateur dans les Hautes Ecoles afin de présenter tant son lieu de travail que son travail proprement dit.

\* Choisir un lieu de stage - Se confronter à différents secteurs

Une difficulté est pointée par les professionnels : la question du choix du stage. L'étudiant fait-il vraiment un choix alors que fréquemment, surtout pour les étudiants de 1<sup>re</sup> année, une course au stage s'engage dès le début de l'année scolaire ? Peut-il vraiment faire un choix alors qu'il méconnaît le plus souvent les secteurs qui s'ouvrent à lui ? Autrement dit, comment savoir s'il se sentira suffisamment à son aise dans le lieu qui l'accepte en stage ? Or, certains éducateurs ont évoqué cette impression qu'il est difficile d'être réellement polyvalent, c'est-à-dire capable de travailler avec tous types de bénéficiaires. S'ils énoncent la suggestion suivante pour la première année d'études : se confronter aux différents secteurs afin de déterminer ce qui plaît ou non, ce qui convient ou non, ils sont conscients de la difficulté en terme de faisabilité, sauf si les objectifs du stage sont adaptés en fonction.

**Groupe 2**

\* C'est quoi accueillir un stagiaire ES dans votre institution ?

- Permettre aux étudiants de découvrir des milieux moins connus (MRS, scolaire, prison...), ouvrir des milieux parfois fermés.
- C'est une plus-value pour les résidents, car les stagiaires sont « dégagés » de certaines contraintes institutionnelles, dès lors, ils ont plus de temps pour les résidents.
- Transmettre des valeurs, partager le rapport que l'on développe avec les résidents, la façon dont on accompagne les personnes, montrer comment on travaille, comment on accompagne les personnes.
- Être confronté dans ses pratiques, se remettre en question, confronter des expertises multiples.
- Valoriser ses pratiques et son expertise, pouvoir transmettre des « façons d'être professionnel ». Un stage = intégrer un milieu professionnel et faire une intégration pratique des éléments appris « en chambre ».
- Le stagiaire peut apporter un souffle nouveau, éviter aux professionnels de tomber dans la facilité, éviter de retomber dans les mêmes activités et peut aider à se remettre en question. Apporter un nouveau regard. Ils apprécient être confrontés au regard idéaliste des stagiaires, à leur fraîcheur.
- Essayer de faire comprendre le point de vue de l'institution et ses choix par rapport au patient.
- Essayer de faire prendre conscience au stagiaire de ce qui l'amène à faire ce choix de profession, parfois l'aider à se mettre en route, lui permettre de développer sa place de stagiaire et surtout son identité professionnelle future. L'aider à construire son identité professionnelle personnelle en le confrontant à différentes façons de faire. Le pousser à dépasser l'imitation et à se remettre en question pour comprendre ses choix professionnels, c'est intéressant de voir une identité professionnelle se forger petit à petit.
- Travailler les représentations des stagiaires, mettre le doigt sur les risques parfois encourus face au public.
- L'accueil et la demande de compétence seront différents en fonction du « niveau » du stagiaire (par exemple pour un stagiaire de 1<sup>ère</sup> ES → grande disponibilité, confrontation au milieu institutionnel, faire découvrir... transmettre et partager), + « faire gagner du temps » en le guidant et en lui évitant certains écueils.
- Les stagiaires permettent de revenir aux fondamentaux du métier, aux outils de base.

- C'est rendre service aux lieux de formation et aux étudiants qui en font la demande. C'est permettre la continuité du métier, contribuer à un bout de chemin professionnel, faire du compagnonnage.
- C'est aussi garder un lien avec un espace de formation, un établissement scolaire. Le contrat et le moment de supervision sont importants.
- C'est intéressant de travailler sur une durée déterminée pour fixer des objectifs précis.

\* Qu'est-ce qui est attendu par l'étudiant qui fait une demande de stage ?

Globalement deux tendances se détachent : certains participants travaillent sans critères de sélection, d'autres ont développé des étapes et/ou critères de sélection.

Sans critère de sélection pourquoi ?

- Avant, demande d'un curriculum, etc. Maintenant, premier arrivé premier servi. L'expérience a montré que la sélection sur le CV et/ou une rencontre est finalement trop aléatoire. Donc les critères de sélection ont été annulés.
- Pas besoin d'établir une collaboration particulière avec l'école, car si l'école est importante, c'est d'abord le stagiaire qui est important. L'école est consultée surtout s'il y a un problème.
- Pas de lettre de motivation ou de CV, car n'impliquent pas les mêmes compétences que celles qui seront nécessaires dans un stage.
- Il faut éviter de normer à travers des CV, ...
- Il faut pouvoir prendre l'étudiant là où il en est dans son projet... et si ça ne va pas, il faut pouvoir lui dire aussi. Chacun est dans un parcours personnel. Et si cela ne se passe pas bien, ce n'est pas grave. C'est notre rôle de pouvoir dire que ça se passe mal.
- La lettre de motivation peut aider à définir un projet de stage pour une personne, mais ne sert pas à sélectionner.

Avec critère de sélection pourquoi ?

- Mauvaises expériences, nous avons choisi de rencontrer les personnes postulantes, mais encore aujourd'hui nous nous questionnons sur les critères qui guident nos choix.
- Intéressant d'établir des collaborations suivies d'année en année avec certains établissements. Au fur et à mesure, les établissements envoient leurs étudiants.
- C'est normal que les étudiants doivent développer leur projet et pouvoir l'expliquer lors d'une rencontre.
- Quand je ne connais pas l'école, je prends contact avec l'école. Il faut pouvoir s'assurer des valeurs qui sont partagées avec l'école, qu'une collaboration s'établisse. C'est elle qui doit continuer le travail après...
- Il faut que l'étudiant puisse parfois être informé du cadre théorique ou des valeurs du travail et puisse réfléchir à ce cadre avant d'entamer son stage.
- Nous choisissons de travailler plutôt avec des étudiants de 3<sup>e</sup> année, car prérequis nécessaires au niveau théorique.
- Nous choisissons de rencontrer le stagiaire dans son futur lieu de travail (prison) pour voir sa réaction.
- Le CV et la lettre de motivation ne sont pas nécessairement le reflet des compétences professionnelles nécessaires, mais c'est normal que ça passe par là. Cela correspond au parcours professionnel standard et parfois, ils peuvent aussi nous informer de la vie extrascolaire des

étudiants, etc. et mettre en évidence des éléments qui sont tout à fait exploitables dans le cadre du stage.

- Nous avons besoin de tester la motivation et la maturité de la personne, nous demandons trois jours d'essais pour les confronter au milieu et faire éventuellement évoluer leur représentation.

\* Quel est le besoin de l'étudiant pour venir en stage ? Quels sont les prérequis nécessaires pour commencer un stage ? Les outils qu'il possède sont-ils suffisants ? A-t-il déjà construit son projet ?

Dans le milieu du handicap, des personnes grabataires, le nursing (les toilettes) est quelque chose qui leur manque souvent... Ils sont souvent mal à l'aise et démunis par rapport au nursing.

Dans le milieu de l'Aide à la jeunesse :

- rencontre avec les familles en SAJ ;
- préparer à l'empathie avec les familles maltraitantes, non-jugement ;
- le sourire qui apporte la confiance et les confidences.

Dans le milieu carcéral : non-jugement, apporter le sourire en prison.

Chez tous :

- avoir une première vue des infrastructures, de l'institution, etc. Il faut que le stagiaire comprenne le contexte de son stage dans un premier temps. Contexte et contrainte ;
- savoir où ils vont mettre les pieds (la population, le cadre institutionnel...);
- mais aussi : accepter la surprise aussi et se laisser dans l'incertitude. Vivre l'expérience...

La stagiaire présente dans le groupe témoigne : quand on est préparé par l'école on est plus à l'aise et on peut alors découvrir par nous-mêmes, mais dans les secteurs où on est moins préparé c'est plus difficile... on est plus coincé par la peur de mal faire.

### ***Groupe 3***

\* Quelques bases, éléments récurrents dans toutes les situations d'accueil

Nécessité de prendre le temps pour l'accueil, pour la présentation de l'institution, et du monde de la pratique de terrain.

Pour informer aussi sur les réglementations, y compris dans leurs aspects très pratiques (tenue, cigarette).

\* Quelques éléments ou facteurs qui conditionnent et influencent l'accueil des stagiaires

- être au clair avec l'année de formation (éduc A2, éduc A1 – 1e / 2e / 3e année) pour cibler les compétences demandées ;
- investissement trop lourd pour des courts stages de débutant : parfois choix institutionnel de n'accepter que des Bacs 2 ou Bacs 3 (aussi pour protéger la population) ;
- définir en équipe le profil attendu selon le contexte ;
- nécessité d'une démarche proactive de prise d'informations par l'étudiant, condition à une

réponse favorable à l'issue de l'entretien « d'embauche » ;

- qu'en est-il des assurances ? ce serait un point à intégrer dans les contrats des écoles (ce n'est pas toujours le cas) ;
- qui est à l'origine du choix du lieu de stage ? l'école l'impose-t-elle ? cela modifie la motivation ;
- qui devient maître de stage ? demande des écoles : au minimum 2 ou 3 ans d'expérience !

#### \* Quelques pratiques ou pistes possibles pour l'accueil

- Organisation d'un entretien d'embauche, à 2 professionnels (durée une petite heure).
- Mettre l'accent sur : infos autour des projets de l'institution, valeur exemplative de l'étudiant.
- Le professionnel a une responsabilité de transmission, donc il est important d'accorder un temps de réflexion au jeune après prise d'info des documents communiqués.
- 3 temps :
  - rencontre de tous les candidats, présenter la réalité de terrain, entendre leurs motivations
  - sélection d'un nombre limité de stagiaires potentiels
  - essai d'une journée en vacancesPuis début effectif du stage.
- Garde-fou : mettre des protections, et poser des balises dès le début... dans les tâches permises au stagiaire.
- Demander au stagiaire un écrit sur base d'un « questionnaire d'étonnement », où il décrit ses ressentis.
- Prendre la « température » après un jour de stage, pour vérifier le ressenti du stagiaire à propos de la qualité de l'accueil.
- Un constat : les difficultés régulières d'ajustement du stagiaire... Mais il faut laisser la possibilité de formation des jeunes, donc, importance de rassurer et de prendre le temps nécessaire.

#### \* Suggestions

Bourse aux stages organisée dans les écoles ? Présentation des lieux de stage au sein de l'école ?

Stands avec des éducateurs de différents secteurs. Travail sur base de situations problèmes pour rendre actifs les jeunes.

Découverte de l'institution : une classe vient y passer une journée, avec intégration en ateliers : ceci est possible quand il y a une connaissance, un partenariat, entre école et milieu de travail.

## **Groupe 4**

Amorce sur quelques mots-clés à partir de la question « qu'est-ce qu'accueillir un stagiaire ? » :

- Entretien
- priorité à l'information,
- connaissance du paysage,
- écoute de la demande,
- échange entre l'institution et l'étudiant (voir ce que ce dernier propose).

Voyons à partir de ces mots-clés ce que l'on peut dégager.

### \* Quid de l'entretien ?

L'un des éducateurs présents dans ce groupe cherche avant tout lors d'un entretien la curiosité de l'étudiant (qu'est-ce que fait l'institution ?), le projet que veut mettre en avant l'étudiant ainsi que les attentes du stagiaire et des éducateurs.

En opposition à cette pratique de l'entretien, d'autres ne sélectionnent pas : premier arrivé, premier servi ! Lors de la rencontre, on présente alors l'institution, on donne les règlements de travail, on évoque le cadre de l'institution et quel sera le rôle de l'étudiant lors de son stage se fera par la suite lors de la journée d'observation.

Un entretien permet de ressentir un certain « feeling ».

D'autres usent de prévention sur le secteur choisi (notamment la psychiatrie), car il y a des risques d'attaques et ils proposent une après-midi d'essai afin que l'étudiant se sente à l'aise avec la population rencontrée. Ils discutent aussi des horaires. Le secteur de l'AJ met en avant aussi cette importance d'une mise en garde sur le public (AMO) car certains stagiaires ont le même âge que les bénéficiaires. Il y a donc des risques de copinage (dragage, échange de numéro de téléphone, profil facebook). Le représentant de l'AMO précise également qu'ils ne prennent pas d'étudiant de 2<sup>ème</sup>. En effet, en première, il est d'accord car on parcourt le paysage et en troisième, on est déjà éducateur ; par contre en deuxième, il y a trop de suivi, trop de rapports et surtout, l'étudiant ne connaît pas encore le milieu qu'il choisira (en 3<sup>ème</sup>, l'étudiant choisit déjà sa carrière). Suite à cette remarque, une opposition d'une partie du groupe prend forme : certains ne sont pas en adéquation avec ces propos car, d'après eux, on peut encore découvrir des secteurs en 3<sup>ème</sup> année. Ceux-ci peuvent par défi choisir un stage « difficile ».

M. Dupuis signale aussi qu'il y a deux secteurs obligatoires : aide à la jeunesse, handicap. Le troisième stage est donc ouvert et souvent, l'étudiant se rend soit dans un des deux secteurs déjà observés précédemment soit il découvre un nouveau secteur.

Certains disent aussi qu'un entretien permet de motiver les jeunes et de les pousser à en mettre « plein la vue ».

### \* Les critères de choix du stage

Capacités liées aux hobbies :

- Aptitudes sportives ? artistiques ? c'est bien d'avoir un point de contact avec les jeunes. Demande de compétences particulières, extra-professionnelles.

- Demande des points forts et des points faibles (théâtre, musique, etc.) car ces compétences vont permettre de diversifier les activités au sein de l'institution. Parfois, certains ne mettent pas en évidence de compétence particulière ; il faut donc leur faire découvrir car les étudiants se cherchent encore.
- Attention : ils se cherchent, ils sont encore en formation.

En résumé, on note deux tendances : je prends l'étudiant « tel qu'il est » OU je suis en attente d'un « bagage ».

Toutefois, une institution précise qu'elle dit à l'étudiant qu'elle le prend « tel quel », mais qu'il doit faire attention à certaines choses : on le prévient des risques.

Toutefois, les prendre comme des « tabula rasa » (ils n'ont pas encore de bagage technique, il s'agit de les « équiper »), c'est un risque... Ainsi, une personne dit qu'accueillir un jeune sans prendre en compte l'institution et le métier, c'est jouer à la roulette russe. Educateur, ce n'est pas n'importe quel métier. De ce fait, nous faisons une sélection afin que le jeune ne pâtisse pas du non professionnalisme du stagiaire.

#### \* Prendre un stagiaire...

Il est important qu'un stagiaire apprenne quelque chose de son stage... Il est donc inconvenant d'attendre de ces étudiants des compétences préalables.

Une personne répond qu'il est important qu'un stagiaire comprenne le fonctionnement du métier : les secrets donnés par un jeune ? C'est pour ça que l'entretien pose les bases, le paysage du stage.

D'autres répliquent que non, ils posent les bases ensemble. Les critères ne doivent pas être trop sélectifs.

#### \* Risquer de prendre un stagiaire ?

Oui général !

Le premier entretien nous permet de nous dire « ce n'est pas un débile » qui encadrera des personnes. Il est donc important de « trier » car si la personne commet des erreurs trop importantes, c'est le travail avec la personne qui est fichu.

Mais le plus important reste l'attitude qu'ils ont par rapport à l'erreur. La remise en question de l'étudiant est ce qui semble être le plus attendu par l'assemblée. L'éducateur référent doit aussi mettre un stop mais c'est l'attitude de l'étudiant qu'ils soulignent : réflexion, échange avec l'éducateur référent. Une erreur commise : ok mais une deuxième erreur de ce même type n'est plus vraiment acceptée ! On laisse sa chance...

Parfois, le stagiaire semble avoir une attitude inadéquate. L'institution collabore avec l'école dans ce cas (mythomanie). Toutefois, il faut laisser sa chance à l'étudiant.

Aussi, le stagiaire apporte une autre manière de voir les choses, l'enthousiasme : ouvre des portes au stagiaire et apporte un regain d'idées.

\* Quel intérêt d'accueillir un stagiaire ?

- Il va interroger le professionnel.
- Il arrive avec ses idées, donne un souffle d'air à l'institution.
- Il permet d'avancer la réflexion : « et quoi vous ne faites pas ça ? » → permet à l'institution de se remettre en question.
- Un regard extérieur sur l'institution.
- Permet d'individualiser le travail (le stagiaire peut soulager la charge des travailleurs et permet à ces derniers d'avoir des moments individuels avec certains bénéficiaires demandeurs).
- Aide à certains moments-clés : repas, etc.
- Passage de connaissances : ils doivent assurer la relève et donc, faire passer les valeurs de l'éducateur et de l'institution.

Finalement, le stage est vu pour certains comme une période d'essai plus ou moins longue sans risques : carnet d'adresse de stagiaires, gain de temps sur le recrutement.

Les stagiaires peuvent poser des questions : les stagiaires peuvent proposer des choses, mais de façon diplomatique et non pas dire « à votre place ! ».

Toutefois, il est important que le stagiaire ne soit pas un X<sup>ème</sup> bénéficiaire !

\* L'accueil de l'étudiant est-il discuté en équipe ?

Il est opportun de présenter les étudiants aux autres membres de l'équipe en tant que stagiaires, mais il n'est pas possible de débriefer sur chaque stagiaire car ils sont trop nombreux : c'est donc le rôle de la chef éduc, surtout que l'équipe n'est jamais complète.

On le présentera à son équipe, celle dans laquelle il va être mis.

Quant au choix de l'équipe, cela peut se faire par rapport au projet de l'étudiant.

Distillation des informations sur plusieurs rencontres : institution puis .... (entonnoir).

## **2. L'accompagnement du stage**

### *Groupe 1*

#### \* Rôle et place du professionnel : le cadre

En guise de prémisse à l'accompagnement sur le lieu de stage : la mise en place d'un cadre.

Celui-ci comprend d'abord le choix du professionnel-maître de stage : quand la prise en charge du stagiaire est un choix, elle demande de l'investissement et donc énormément de temps. Si l'éducateur est une personne-ressource par excellence, il ne faut pas pour autant négliger l'équipe et le travail pluridisciplinaire. Il s'agit donc d'inciter, de stimuler l'étudiant à rencontrer les autres professionnels. Ensuite, la formulation tant des attentes et demandes du professionnel-maître de stage, voire de l'équipe éducative, à l'égard du stagiaire que celles de l'étudiant lui-même, son droit à l'erreur, à interpeller, à exprimer ses besoins..., ce qui nécessite des temps de rencontre déterminés puis à la demande. Enfin, le projet institutionnel, et toutes les informations qui y sont liées comme le référentiel des tâches par exemple, qui est à communiquer au stagiaire.

Ce cadre, qui peut éviter l'interprétation abusive des comportements de l'étudiant, est possible lorsqu'il y a un espace de paroles investi par les deux parties. Le cadre devient alors suffisamment sécurisant pour que tous soient prêts à prendre des risques (confier un groupe tout en étant disponible, oser certaines interventions...).

Il semble clair pour chacun qu'un stagiaire ne peut remplacer un professionnel en fonction ! C'est une personne en plus dans l'équipe, une aide complémentaire et non de la main d'œuvre gratuite. Une nuance est apportée à ces propos : lorsqu'un éducateur est absent inopinément, le stagiaire peut devoir « aller au feu » (sans toutefois se retrouver automatiquement seul) ce qui va lui permettre de se révéler.

#### \* Importance du travail à trois

Les professionnels s'interrogent sur les faits suivants qui renvoient à autant d'attentes :

- il arrive qu'un autre professeur que le superviseur de stage se présente lors de l'entretien et qu'il ne sache pas vraiment quel est son rôle ;
- l'étudiant ne reçoit aucune visite de stage alors qu'elle est initialement prévue ;
- le superviseur ne sait rien du lieu de stage de l'étudiant qu'il supervise ce qui laisse penser qu'il ne s'est pas informé sur celui-ci ;
- le superviseur ne connaît pas (ou peu) l'étudiant, or cette connaissance peut être précieuse dans le cadre d'une supervision (par exemple, en préparant l'équipe à la venue d'un étudiant dont l'école sait qu'elle prend un risque en acceptant qu'il fasse un stage).

Une question plus large est alors posée : peut-on former à une profession sans qu'il y ait dans l'équipe de formateurs une personne de métier ?

#### \* Objectifs de stage de l'étudiant (objectifs propres à l'étudiant / objectifs de l'école)

Les professionnels de terrain constatent que peu d'étudiants connaissent et/ou comprennent les objectifs du stage qui par ailleurs sont parfois clairement identifiés par l'école. En outre, le lieu de

stage dispose aussi d'objectifs parfois très spécifiques. Ces objectifs sont-ils dès lors compatibles avec les objectifs scolaires ? Il arrive en effet que les objectifs définis par l'institut de formation ne soient pas adaptés voire s'opposent à ceux du lieu de stage. Deux questions : la première, n'est-ce pas un des buts de la rencontre tripartite ? La deuxième : l'école ne devrait-elle pas faire un travail préparatoire d'appropriation des objectifs par les étudiants, et plus précisément encore, un travail individualisé avec l'étudiant sur l'adéquation entre les motivations et objectifs et la réalité de son lieu de stage ?

\* Outils proposés par l'école ; outils proposés par le lieu de stage

Différents outils ont été évoqués comme le référentiel des tâches du lieu de stage, une rencontre hebdomadaire avec les stagiaires toutes formations confondues ou la grille d'évaluation de l'institut de formation. A propos de cette dernière, bien souvent, le professionnel se pose la question de savoir comment il pourrait faire le lien entre le lieu de stage et cette grille. Plusieurs éducateurs ont fait la suggestion suivante : la grille de l'école pourrait être davantage travaillée avec l'étudiant pour qu'il se l'approprie comme un véritable outil de formation ce qui le rendrait davantage acteur de son stage (il arrive que l'étudiant la découvre en même temps que l'éducateur qui l'encadre durant le stage).

\* Moment du stage = relation win-win

Comme signalé précédemment, si le lieu de stage propose un espace propice à l'échange avec l'étudiant sur sa pratique, l'incite à (se) questionner comme à se positionner, c'est aussi qu'il a des attentes à son égard comme porter un autre regard sur le travail au quotidien et, dans certains cas, construire un projet personnalisé.

\* Droit à l'erreur de l'étudiant ; responsabilité du professionnel

Les professionnels de terrain sont d'avis que tout étudiant a le droit à l'erreur. Dans ce cas, certains d'entre eux ont mis en évidence un de leurs devoirs : questionner leur part de responsabilité dans cette erreur.

La question centrale est donc : comment créer davantage de ponts entre l'institut de formation et le terrain ?

## ***Groupe 2***

\* La place des référents et des accompagnants professionnels

Le référent a une place importante comme personne ressource, mais le stagiaire est généralement accueilli par toute l'équipe pour pouvoir se sentir légitime de poser des questions à tous.

Particularité à une des institutions présentes (centre pédopsychiatrique accueillant des adolescents autistes) : une personne ne travaille pas avec l'équipe et est à disposition des stagiaires pour répondre à leurs questions, elle n'intervient pas dans le quotidien, ni dans l'évaluation, elle est à disposition pour répondre aux questions, expliquer le cadre théorique du stage, ou donner des références p. ex.

### \* Le cadre proposé aux stagiaires

- Il faut développer une capacité à les soutenir au quotidien, échanger et communiquer beaucoup.
- Être toujours présent tant pour souligner les choses difficiles, mais aussi ce qui va bien. Soutenir les ressources, souligner que les choses ont été bien gérées. Si besoin recadrage.
- C'est important de stimuler les stagiaires dès leur arrivée pour qu'ils puissent absorber beaucoup d'informations.
- Important de faire comprendre que rien n'est anodin, que dans les moindres détails de la vie on peut toujours être éducateur. Tout à un sens.
- Vivre la pluridisciplinarité → pouvoir approcher les différentes visions du travail, doit travailler avec un peu toutes les personnes, et comprendre le travail autour de lui avec sa vision de l'éducateur (*qu'est-ce qui fait la différence entre les gestes techniques proposés par d'autres métiers et les mêmes gestes qui pourraient être posés par l'éducateur ?*).
- Il faut amener les étudiants à écrire beaucoup (notamment leurs ressentis, leurs émotions, leurs questionnements...). L'écrit est une trace, un trait, un fil entre l'histoire du stagiaire et le bénéficiaire. Les écrits font peur, la forme, le fond... En leur demandant des écrits, on permet au stagiaire de devenir sujet, et on singularise la rencontre et on rend la rencontre particulière. Trouver les mots est un travail, qui permet de prendre distance... L'écrit amorce la réflexion. Écrire, c'est aller au-delà du geste. La mise à l'écrit permet de mettre en route la réflexion, en cas d'incident, ou un geste éducatif qui les questionne il faut mettre cela par écrit et parfois on revient sur l'écrit à la fin du stage pour voir l'évolution.

### \* Moments formalisés pour l'accompagnement des stagiaires

Des moments clés sont proposés  $\frac{1}{4}$  ;  $\frac{1}{2}$  ;  $\frac{3}{4}$  du stage avant l'évaluation finale, où on s'assied et on fait le point autour de la grille de critères de l'école. Les étudiants sont souvent demandeurs de ces moments d'évaluation.

Ces moments clés ne sont pas faciles à fixer. L'urgence du quotidien ne permet pas toujours de fixer ces moments.

Dans les horaires, on essaie de fixer des moments, en les faisant commencer plus tôt, ou les faire terminer plus tard... Les moments informels sont aussi très présents.

Les étudiants sont accompagnés dans leur vécu et partagent le quotidien d'une équipe.

Les moments pour faire le point en dehors du contact direct avec le bénéficiaire sont importants. En tant que chef de groupe → position méta, je traite la demande du référent et je rencontre l'étudiant au cours du stage dans un moment formel, je discute de l'évolution de son projet et de ses objectifs. Ce regard extérieur (du chef éducateur) permet de faire tiers, on peut bousculer un peu le confort de certains binômes... Dans cette optique, dans certaines institutions, il n'y a pas de référent éducateur, c'est le chef éducateur qui est le référent et l'évaluateur de l'étudiant qui travaille de façon indifférenciée avec toute l'équipe. Cela lui permet de devenir un membre de l'équipe à part entière et de ne pas être le stagiaire de X ou Y. C'est important que l'étudiant ne soit pas « collé » à son référent.

Ça peut être sain pour les étudiants d'avoir une personne ressource dans l'institution, une personne avec laquelle il n'y a pas d'enjeux évaluatifs.

Il est à noter que l'accompagnement du stagiaire nécessite aussi l'accompagnement de l'équipe. Il y a des éducateurs qui n'aiment pas avoir un stagiaire avec eux. Ils ont parfois l'impression d'être contrôlés par la présence des stagiaires, ils ont moins de marge de manœuvre. Ils se sentent obligés d'être un exemple... ils sont obligés d'être dans les bonnes attitudes... Avoir un stagiaire c'est obliger le professionnel à travailler d'une certaine façon.

De plus, les étudiants sont aussi les personnes qui vont lire les jeux dans la dynamique de groupe de l'équipe. Il y a des non-dits, et des jeux informels... Parfois, on peut apprendre à l'étudiant des stratégies pour que les réalités institutionnelles ne parasitent pas leurs apprentissages, les soutenir dans ces rencontres avec les difficultés d'une équipe. C'est aussi une part de sa formation, cela correspond à sa future réalité professionnelle.

\* Quels sont les besoins les attentes par rapport au triangle « école, étudiant, lieu de stage » ?

- Parfois entre l'école et les lieux de stage, il y a une feuille, mais pas de lien. Cela crée des frustrations quand il n'y a pas de rencontre entre l'école et le lieu de stage.
- En effet, les responsables de stages semblent très en attente des rencontres avec le référent de l'école → forme de reconnaissance, mais aussi une façon de travailler ensemble et de faire le partenariat, cela permet de confronter ce qui a été déposé à l'école et la réalité du terrain, permettant de trouver un juste milieu. De plus, les rencontres dans l'institution sont intéressantes, pour permettre aux enseignants de voir le terrain.
- Les pratiques scolaires sont très différentes. Les rencontres et les modalités de ces rencontres (nombres, méthodologie, etc.) sont très variées. C'est à ce niveau que les lieux de formations sont les plus différents voire parfois divergents.
- Quand les visites sont réalisées à l'improviste, les référents de stage ont le sentiment de ne pas être respectés.
- Il faut durant tout le stage, mais aussi avant et après, pouvoir s'interpeller mutuellement, au moins pouvoir se questionner. Ce qui importe pour certains lieux de stage, c'est de créer un projet commun, de discuter du projet dès le départ. Notamment pour éviter que l'étudiant ne se retrouve coincé entre deux institutions avec des valeurs très différentes.
- Les écoles semblent globalement intéressées par les retours que les lieux de stages peuvent faire.
- Il faudrait prendre le temps d'expliquer les dispositifs qui existent de part et d'autre. C'est intéressant que tout le monde soit au courant des dispositifs qui existent sur les lieux de stage et les dispositifs de l'école.
- Le stage est un lieu de formation qui fait partie d'un ensemble de formation qui touche aux pratiques professionnelles. C'est dans le contact avec l'école que les connexions vont se faire entre la pratique et la théorie proposée à l'école.
- Intéressant de pouvoir s'organiser grâce au lien avec les écoles. Que les lieux de stage soient vigilants à avoir les capacités d'accueillir les étudiants (par exemple, une équipe qui se sent en difficulté se sent légitime pour refuser les étudiants).

- Il ne faut cependant pas avoir peur de mettre les étudiants face aux réalités du métier même la violence. Il faut oser prendre des risques avec son stagiaire, mais des risques qui sont limités par un professionnel qui connaît son public...

Petite remarque :

Les HE ont l'air de faire tous leurs stages en même temps... la concertation est-elle possible ? Car il est difficile d'avoir un accompagnement de qualité quand il y a des stagiaires qui doivent tous venir en même temps...

\* Est-ce que les attentes des écoles sont cohérentes avec les réalités du terrain ?

- C'est lors de la rencontre avec l'école qu'on peut se mettre d'accord sur les attentes mutuelles et comment faire s'articuler les réalités... Si on part avec une volonté de bien faire et de partager en général, cela permet d'aboutir à des attentes communes...
- Il faut se mettre d'accord sur le contrat qu'il faut remplir... Il est nécessaire d'avoir un partage.
- Il y a une amélioration, de plus en plus d'intérêt entre le milieu de formation et le milieu professionnel. Les contacts sont de plus en plus fréquents. Il y a aussi une volonté de faire le lien entre théorie et pratique. Il y a plus d'attention de l'école par rapport à notre milieu, notamment à travers la présentation de notre lieu de stage et les étudiants de 2<sup>ème</sup>. Partager notre expérience professionnelle est valorisée et intéresse.
- La question du lien personnel aussi entre le professeur qui va faire les visites et le lieu de stage est intéressante et renforce la cohérence des attentes entre le terrain, et les lieux de formation.

### **Groupe 3**

\* Quelques attentes ou pistes d'action proposées par les lieux de stage

- Exigence de retour et d'apports par le stagiaire afin de « rentabiliser » l'accueil : être dans une dynamique « Gagnant-gagnant ».
- Proposer un « Questionnaire d'étonnement » : remettre 20 propositions commençant par « je m'étonne de ..... » (cela permet d'évaluer les limites de la réflexion et donne à l'équipe un regard extérieur).
- Exigence d'une visibilité de l'action du stagiaire : savoir gérer un groupe (autorité, cadre).
- Un constat : il semble y avoir des lacunes en animation (par rapport au passé ?).
- Une question : quel droit de regard des professionnels sur les notes prises par l'étudiant (semainier, etc.) ?
- Question de la place de l'activité mise en place par le stagiaire (activité évaluée, observée par un professeur de l'école). Cela provoque parfois une perturbation du quotidien. Veiller plutôt à ce que le stagiaire crée la relation, ou alors qu'il mette en place une activité avec DU SENS pour l'institution (et pas seulement pour l'étudiant / l'école).

\* Quels aménagements pour favoriser l'entrée en stage ?

Donner l'accès à un minimum d'infos par le contact avec la psy, les dossiers, les PEI.

Accorder du temps pour questionner les éducateurs, le stagiaire doit prendre le temps d'observer, de se poser.

\* Quelles positions par rapport à l'accès aux dossiers ?

Les pratiques sont différentes : soit accès accompagné du référent, ou du maître de stage, ou après une certaine durée de stage.

Un lieu de stage demande au stagiaire de signer dans la convention la clause du respect du secret professionnel.

Un responsable de stage demande une observation personnelle aux étudiants de 3<sup>ème</sup> année, et un écrit, avant la consultation de certaines parties du dossier.

S'il n'y a pas accès au dossier, possibilité de prendre les infos via une fiche résumée, rédigée à l'intention des stagiaires.

\* Le temps, la durée du stage

Nombre idéal d'heures de stage ?

Comment créer la relation en si peu de temps ? Veiller à gérer le passage court dans un lieu spécifique ?

Comment mettre fin à la relation ?

\* Les dispositifs d'implication dans le stage sont variables selon les lieux

Chez certains : 15 jours d'essai à divers postes (mais constat de difficulté dans la relation d'aide).

Chez d'autres : mise en place d'un entretien de réflexion après quelques observations par l'étudiant, ce qui conduit à 3 étapes dans l'implication du stagiaire :

*1 observation*

*2 co-entretien*

*3 étudiant « pleinement » actif*

Chez d'autres encore : le maître de stage suit le stagiaire full time.

\* Quelques attentes ou souhaits des professionnels vis à vis des lieux de formation (écoles)

- Les professionnels signalent un manque de communication entre l'école et le terrain et peu de cohérence entre les différentes écoles.
- Une « grille de synthèse » commune des exigences des écoles serait souhaitable... Celle-ci reprendrait les compétences requises en fonction du niveau de formation.
- Demande que les écoles manifestent plus d'intérêt et de présence sur le terrain, et pas seulement pour l'évaluation.

- Ceci présenterait de nombreux avantages : permettre aux professionnels d'exprimer leurs attentes, créer un lien dans un espace-temps plus informel, valoriser les éducateurs dans le partage de leur pratique professionnelle.
- Attention à (mieux) former à la capacité d'écrire : les écrits professionnels deviennent incontournables !

#### \* Les outils d'accompagnement

- Les étudiants présentent souvent des difficultés à planifier... Important de les encourager à faire un échéancier : planifier les tâches et planifier des rencontres.
- Un des professionnels présents conçoit plutôt son rôle comme une interpellation du stagiaire qu'il renvoie à son questionnement, cela en créant du lien avec l'étudiant.
- Participation du stagiaire aux réunions ? Cela dépend des réunions et du niveau de formation des stagiaires.

#### \* La visite de stage idéale ?

Ce serait une *discussion*, dans laquelle le stagiaire doit être un acteur. Le professeur apporte un soutien dans la discussion.

Pour que ce soutien soit efficace et l'entretien gratifiant, le professeur visiteur de stage doit au minimum connaître l'étudiant (ce n'est pas toujours le cas apparemment). Il doit aussi connaître la réalité des secteurs.

Eviter de ne faire qu'évaluer lors de la visite.

### **Groupe 4**

#### \* Plusieurs types/dispositifs d'accompagnement

- Rencontre entre tous les stagiaires en activité tous les 15 jours afin de découvrir les différentes expériences, mais aussi d'échanger les pratiques et de réfléchir aux situations difficiles et non comprises (précision : l'institution possède une bibliothèque pour répondre à leurs questions) et concrètement, rencontre avec un éducateur référent de manière formelle et non formelle.
- Stagiaire prend l'horaire d'un éducateur et le suit ; ce dernier sera son référent. Il faut également prendre le temps pour arrêter l'image et faire le point sur le stage : resituer les demandes et les attentes et mettre en avant les choses qui ne vont pas afin que le stagiaire se réajuste. Mise de dates. Structure le temps du stagiaire afin que celui-ci ne « stresse » pas inutilement.
- Contact par email avec le stagiaire et réunion pédagogique avec le stagiaire où ce dernier rencontre toute l'équipe et doit réaliser une réflexion devant toute l'équipe sur le stage. Bien entendu, il y a aussi des moments de rencontre avec le référent en dehors de cette réunion.
- Mettre par écrit ses forces et ses faiblesses et alors l'éducateur travaille ses lacunes. Demande de poser des questions si l'étudiant rencontre des difficultés afin de l'aider, de l'aiguiller. Si l'étudiant ne pose pas de questions, l'éducateur estime que c'est connu. On ne tient pas la main. L'étudiant doit oser interpeller l'équipe.

- Pour les étudiants de première, c'est un débriefing quotidien ; ceux de 3<sup>ème</sup>, une autonomie...

L'institution et l'éducateur référent donnent un panel plus large que le professeur qui vient lui rendre visite.

#### \* Retour en équipe ou référent ?

Le référent coordonne et donne les petits détails lors de rencontres régulières afin d'ajuster, mais l'équipe cadre...

#### \* La formation ?

La formation semble inégale. Ainsi, certains laissent des moments pendant le stage afin de combler les lacunes ; d'autres donnent les informations ; enfin, certains leur disent de maîtriser les termes et cadres juridiques avant le stage puisqu'ils connaissent leur lieu de stage.

Les stagiaires semblent avoir peur de débattre de ce qu'ils voient, de ce qu'ils vivent et ont peur de discuter. Or, le stagiaire n'est pas préparé à rencontrer certaines situations. Ils doivent donc pouvoir s'exprimer sur leurs ressentis.

Aussi, il est important d'avoir un travail d'empathie avec l'étudiant. Ce dernier reste compliqué parfois car les étudiants ont tendance à minimiser l'impact de l'événement devant l'éducateur. Ils ont du mal à en parler : tout pour eux doit être « normal », car ils ont peur de l'échec du stage. Pour eux, ne rien dire et ne pas s'exprimer, supporter l'événement est certainement un facteur de réussite de leur stage.

Sur le plan institutionnel, si les étudiants se mettent au travail, jamais ils ne rateront leur stage. Les compétences données par l'école ne sont pas leur compétence. Ici, ils font état du dysfonctionnement et non de la bonne maîtrise des compétences. Il est important de comprendre les soucis rencontrés et non d'apposer une note.

L'étudiant doit « sentir » la situation afin de s'adapter. Chaque situation est différente, il n'y a pas de cadre comme à l'école. Donc, les compétences sont aléatoires. Or, l'étudiant risque de se perdre et de ne pas comprendre ce qu'on lui demande, car l'étudiant, au sortir de l'école, a besoin de ces cadres.

Il est difficile d'accueillir l'étudiant car il n'y a pas de cadre dans le métier d'éducateur, pas de règles établies : on travaille avec l'humain, chaque situation est différente. Il faut du temps pour apprendre cela et formater l'étudiant ne sert à rien. Or, pour l'institution, cette situation de non formatage doit faire l'objet d'un stage long afin que l'étudiant puisse canaliser les différents facteurs.

Il est important que l'étudiant crée ses propres contacts et donc, il faut laisser l'étudiant agir « seul » ; et ensuite, s'il a des questions, l'étudiant peut les poser à l'éducateur.

Il est important de transmettre une valeur au stagiaire : le plaisir.

Il est plus opportun qu'un stagiaire « rate » une situation parce qu'il a eu envie d'essayer plutôt que d'arriver avec les pieds de plomb tous les jours. On est plus indulgent sur le savoir-faire plutôt que sur le savoir-être, qui reste le critère de réussite : indulgence, prévenance sont des valeurs clés.

Pour voir si un stage fonctionne ou pas, cela provient du retour des bénéficiaires : celui-ci est un

baromètre ! Cette compétence est abordée au cours du stage, mais n'est pas vraiment travaillée car le stage est trop court (4 semaines = période de tâtonnement encore ; il est difficile d'être et de faire).

#### \* Le savoir-être

Le savoir-être est important. Doit-il être transmis dans la formation ?

Un constat est établi : le respect, les valeurs ne sont plus transmises au niveau familial et dès lors, aujourd'hui, on a des étudiants qui ne disent plus « bonjour, merci ». Toutefois, ce n'est pas l'apanage de l'école de les inculquer. Mais le cours de droit doit y toucher puisque ce sont des cadres de vie qui y sont abordés.

Où se trouve le curseur par rapport à ce manque de savoir-être ?

Cela dépend de chacun, mais il ne faut pas oublier que derrière ce curseur il y a la possibilité de retrouver quelqu'un qui n'a pas les compétences comme collègue. De ce fait, il est important de faire échouer certains étudiants en fonction du manque de compétence, etc. Mais avant tout, il faut prévenir l'étudiant, ne pas le mettre face à son rapport final... Il est important de prendre des moments pour discuter avec le stagiaire des problèmes rencontrés.

#### \* Evaluation finale ?

L'équipe prend un moment aussi pour discuter de l'étudiant sans que celui-ci ne soit présent afin de poser une réflexion et de poser les points de vue, parfois divergents, sur l'étudiant et d'ouvrir la discussion. Ensuite, l'éducateur référent retransmet les informations importantes.

#### \* Attentes particulières par rapport aux visites ?

Les institutions s'adaptent au fonctionnement des écoles.

Le professeur peut confirmer les attentes de l'institution : qu'as-tu mis en place ? (pour le mémoire, par exemple). Le professeur soutient l'équipe.

#### \* Attentes cohérentes de l'institution par rapport à celles de l'école ?

Il y a une complémentarité → savoir-être, réflexions pour l'institution et à l'école, retour réflexif en séminaire, prendre du recul et re-décortiquer.

Les attentes sont les mêmes : réflexions ! Mais le maître de stage ne réfléchit pas à la position de l'étudiant (exemple, c'est un étudiant de première année, il doit savoir faire ça).

Souvent, il y a d'abord une lecture de la fiche d'évaluation afin de connaître les attentes de l'école afin de visualiser l'ensemble. Mais clairement, on est sur le terrain et non sur les compétences scolaires.

Une école fait des réunions avant le stage afin de convenir des compétences à acquérir lors des stages.

Souvent, s'il y a une attente particulière de l'école, l'institution s'adapte.

### 3. L'évaluation du stagiaire

#### *Groupe 1*

##### \* Qui évalue ? Quoi ? Comment ?

Les professionnels-maîtres de stage évaluent en permanence la pratique du stagiaire. Ils le font de différentes façons. Certains se questionnent : l'étudiant a-t-il progressé ? Comment ? Quels obstacles existent encore ? Quelles sont les compétences observables acquises ? Quelles sont les compétences relationnelles acquises ? Certains s'appuient sur le descriptif de la fonction pour tenter de répondre à certaines de ces questions.

Plusieurs éducateurs expliquent que si les étudiants de 3<sup>ème</sup> année peuvent être d'excellents techniciens, ils pêchent par leur savoir-être. Ils précisent cependant que si le savoir-faire est bien présent et aisément évaluable, il en est autrement de ce savoir-être. En effet, comment évaluer la distance professionnelle ou le travail du lien ?

Le professionnel de terrain est bien conscient qu'il a une part de responsabilité dans l'évaluation de l'étudiant. Si celui-ci n'interpelle pas suffisamment par exemple, c'est de la responsabilité de l'éducateur qui l'encadre de le stimuler à le faire.

Du point de vue des éducateurs, un stage raté est un stage lors duquel l'étudiant ne progresse pas. Outre la progression, ils citent d'autres critères incontournables : les compétences relationnelles et la remise en question. Un dernier critère est évoqué : le respect de la déontologie. Un échange s'ensuit à propos de ce qu'est une faute déontologique, une faute grave. Et si un étudiant commet une faute grave, celle-ci n'engage-t-elle pas la responsabilité du lieu de stage qui n'a peut-être pas fait correctement son travail ?

Revient la notion de cadre : cadre éthique, cadre déontologique, secret professionnel mais aussi le cadre scolaire qui permet ou non à l'étudiant de choisir son stage, de le prêter dans les meilleures conditions. Les éducateurs ont fait ici référence aux moments du stage car ils constatent que souvent les écoles organisent les stages durant les mêmes périodes.

Par ailleurs, si l'école fournit une grille d'évaluation que le maître de stage va remplir, le temps d'échange sur le lieu de stage est tout aussi essentiel. Se pose alors la question de la compatibilité des critères : contradictoires ou complémentaires et du langage commun. Les éducateurs ont parfois l'impression de ne pas parler le même langage que le formateur. Ne faudrait-il pas construire un lexique commun afin d'être au clair sur le sens des mots employés ?

Enfin ce que tous les professionnels reconnaissent : c'est à l'institut de formation qu'il revient de mettre une cote chiffrée, avec certaines nuances comme nous le verrons plus loin.

##### \* Autoévaluation de l'étudiant

Cette démarche semble importante aux yeux des professionnels de terrain. Elle est à travailler lors des moments de rencontre via la grille proposée par l'école par exemple. Une pratique utilisée : l'étudiant remplit la grille de son côté ainsi que le référent de stage avant de confronter leurs écrits. Ce moment est également propice pour l'étudiant qui va évoquer son vécu de stage, exprimer son point de vue, expliciter son regard sur le lieu de stage.

\* Echec de l'étudiant : qu'est-ce qui le provoque ? Que se passe-t-il ensuite ?

Un éducateur a posé cette question : que se passe-t-il lorsqu'un étudiant échoue ? Quel est l'impact de cet échec sur la réussite de son année ? Il s'avère que les pratiques varient selon les instituts de formation comme la possibilité de prester une nouvelle période de stage ou de retravailler l'écrit relatif au stage ou encore l'impossibilité de remédier à l'échec.

D'autres questions ont fait suite à ces interrogations : quelle est la part de l'intervention du professionnel qui encadre le stage de l'étudiant dans la cote ? Faut-il que le professionnel dépose une cote ? Cette démarche n'est-elle pas propre à l'école ? Qu'en est-il de la pratique du stage dans le TFE ?

Plusieurs propositions sont alors formulées :

- Prévoir un espace partagé pour discuter la cote de stage. L'éducateur qui s'exprime évoque une expérience avec un étudiant canadien pour qui le professeur est venu sur le lieu de stage pour décider ensemble de la cote.
- Prendre un temps de rencontre à mi-stage pour échanger, faire des liens avec la théorie notamment. Plusieurs éducateurs rebondissent : ils apprécieraient davantage de moments partagés.

## *Groupe 2*

\* Est-ce que les compétences terminales visées par les écoles sont cohérentes avec les compétences nécessaires au métier ? Les compétences évaluées par l'école sont-elles celles que vous évalueriez ?

- Les pratiques d'évaluation, notamment les fiches d'évaluation, sont très différentes d'une école à l'autre... Certaines écoles pratiquent avec des grilles, des questions, et parfois quelques questions pertinentes et l'espace pour répondre...
- L'ensemble des compétences semble évalué, parfois de façon succincte...
- Il y a aussi parfois la dimension « intellectuelle » de la formulation de la compétence à atteindre. La formulation est parfois très compliquée à comprendre... Ex : la dimension socio-politique économique...
- Il y a des pans de compétence qui semblent parfois absents. Ex : la dimension du collectif... la gestion de groupe...
- Difficile d'adapter la grille à tous les secteurs...
- Les compétences à évaluer sont parfois « énormes », le résultat auquel arrive l'étudiant est donc probablement peu intéressant, ou au moins ne devrait-il pas être le seul pris en compte. Le processus a probablement autant de valeur que le résultat. L'évolution de l'étudiant semble vraiment importante à prendre en considération.
- L'évaluation papier est compliquée et met souvent le professionnel mal à l'aise, car ils ne se sentent pas formés pour évaluer. Le fait de devoir mettre « acquis/non acquis » est très difficile. Un échange avec le professeur de stage est intéressant, car il peut guider dans l'évaluation. Difficile de « sanctionner » avec un chiffre ou une mention... il reste quoi qu'il en soit une part de « jugement » subjectif... Difficile de se sentir évaluateur quand des liens se sont créés

(positifs ou négatifs)... Il est difficile de tenir les rôles d'accompagnateur et d'évaluateur. Difficilement compatible. Un rôle d'avis = OK, mais pas celui de l'évaluateur.

- L'évaluation devrait rester du ressort du professeur de pratique professionnelle.
- Les acquis techniques sont parfois acquis, mais le profil général de l'étudiant ne correspond pas au profil de la personne attendue en tant que professionnel, comment amener cela dans une grille, et même expliquer cette impression grâce à des critères ? ... impossible !
- L'auto-évaluation a aussi du sens, car elle permet de mettre l'accent sur le processus.
- L'évaluation est une sorte de point d'arrêt du stage. Finalement il n'y a pas de retour par rapport au parcours de l'étudiant, notamment par rapport à l'impact du stage sur la progression de l'étudiant.
- La part du stage, dans la réussite de l'étudiant est parfois interpellante. Savoir qu'un étudiant a raté son stage et qu'il a quand même réussi son année et même que son stage a été validé comme étant acquis est vraiment questionnant. Parfois subsiste le sentiment que l'évaluation proposée par les professionnels ne sert à rien. Finalement, c'est l'école qui sanctionne la réussite ou l'échec d'un étudiant.
- Il faut mettre l'accent sur le processus, avec une appréciation objectivée sur l'évolution de l'étudiant. Même si ce chemin est important il reste tout aussi important que l'étudiant acquière des compétences terminales et « obligatoires » à la fin de cours. C'est la question de savoir si le parcours réalisé arrive à une série de compétences (qui seront sanctionnées par l'école). Il y a de plus la marge de manœuvre entre 10 et le 20/20. La progression et le chemin sont possibles dans les stages des deux premières années... mais le stage de troisième année doit permettre d'atteindre des compétences minimales.
- Lorsque les professionnels évaluent, ils évaluent par rapport à leur public... Les professeurs de l'école doivent donc intervenir pour pouvoir sanctionner des compétences transversales et minimales nécessaires au métier. Dans les évaluations, il faudrait donc pouvoir différencier les compétences qui sont spécifiques au public rencontré dans le stage.
- Les responsables de stage pourraient également fixer des objectifs qui sont à poursuivre pour la suite de leur parcours. Cela ferait partie d'un projet professionnel général et pourrait déjà orienter l'accompagnement d'un étudiant.

\* Quelle place pour l'autoévaluation de l'étudiant ?

- On pourrait ne pas parler d'autoévaluation, mais partir d'un modèle de professionnel et demander à l'étudiant de se « défendre » par rapport à ses actions.
- Il faut réfléchir la façon d'aborder l'autoévaluation pour éviter que l'étudiant ne se sente attaqué et qu'il fasse des constats de sa progression plutôt que des justifications sur ses compétences.
- Il faut permettre à l'étudiant de se rendre compte du chemin qui a été parcouru...
- Il y a parfois une différence importante entre la pratique et l'écriture de leur pratique et la description de leur pratique dans un rapport de stage. Les étudiants sont souvent dans la difficulté de retranscrire des observations... et cela peut se marquer très fort dans les rapports et les évaluations. Les compétences « pratiques » ne sont pas toujours bien reflétées par l'écrit et le travail est parfois dévalorisé.

### *Groupe 3*

#### \* Durant le stage

Important de mettre à l'ordre du jour une discussion régulière pour faire le point ; qu'est-ce que l'étudiant met en place pour atteindre ses objectifs ?

Les maîtres de stage dans l'ensemble relèvent le besoin de ménager des temps réguliers d'évaluation pendant le stage, de façon formalisée et planifiée (à la réunion hebdomadaire et en semaine).

Où s'arrête le rôle du professionnel dans l'évaluation ?

Le maître de stage doit prendre position par rapport au stage, mais n'est pas formé à la *notation*. L'école devrait prendre ses responsabilités pour noter.

Pour un responsable d'institution, le critère de réussite de la 3<sup>ème</sup> année est l'engagement potentiel.

#### \* Documents d'évaluation proposés par les écoles

Adaptation des institutions aux exigences (grilles) des écoles.

Certains maîtres de stage annexent un écrit libre aux grilles d'évaluation scolaire. D'autres les retravaillent, les réécrivent parfois.

Face à la disparité de ces grilles : constat d'une harmonisation nécessaire.

#### *Commentaires sur ces grilles d'évaluation*

- Certaines échelles sont difficiles à comprendre, par exemple quand les items prévoient des modalités de réponse en « ++ + 0 ».
- Certaines sont (trop) longues.
- Une partie souvent commune aux écoles porte sur le savoir-être. Certains items de savoir-vivre semblent « bateau » et superflus, mais le savoir-être est une compétence qui doit être présente.
- Les compétences visées par la formation sont-elles en phase avec le terrain ?
- Pourquoi ne pas adapter certains items à la spécificité du lieu de stage ?

#### \* Quelques remarques générales

Quelle ouverture de l'école envers les demandes des professionnels de terrain ? Les éducateurs de terrain ne se sentent pas toujours respectés dans les jurys.

Suggestion : établir un cahier de « suivi de stage » sur 3 ans du cursus de l'étudiant. Celui-ci y rédigerait les aspects à travailler davantage pour son stage de 3<sup>ème</sup>, et le présenterait au superviseur de 3<sup>ème</sup> pour préparer les compétences à travailler. A qui serait destiné ce cahier ? Aux enseignants ? Aux maîtres de stage dans l'institution ?

## Groupe 4

### \* Exercice difficile ? Légitimité de l'évaluateur ? Outils ?

L'outil d'évaluation est celui fourni par l'école. Cette évaluation est réalisée par l'équipe et en présence du stagiaire afin qu'il y ait une confrontation des idées.

Tous se servent du questionnaire de l'école. Certains posent la réflexion de créer leur propre grille d'évaluation car les grilles de l'école ne sont pas exhaustives.

Par ailleurs, les critères sont parfois « compliqués » à comprendre : que veut dire telle chose dans la grille ?

Souvent, l'équipe rend son avis, et souhaite mettre ce qui est souligné par l'équipe éducative dans la grille. Or, cela ne correspond pas aux critères soulevés par l'école.

Par ailleurs, il est difficile de « noter » l'étudiant car ce n'est qu'un point de vue : on se fie à nos observations, à nos expériences.

L'évaluation finale d'un stage est à un moment donné : il y a possibilité d'évoluer. On doit la faire car elle est demandée par l'école. Mais surtout, ce sont les moments de tous les jours qui sont évaluable : il faut être sur une courbe montante. Pour l'étudiant, le but n'est pas d'être formaté mais de prendre « plic ploc » les éléments qui le définiront. Il faut se construire.

Il est difficile de rentrer dans les grilles : points non adaptés au milieu, trop de subjectivité (empathie est-elle vraiment quantifiable ? noter la réflexion ?).

Il faut aussi quantifier son évolution par rapport au départ et non pas s'arrêter à une évaluation finale.

Les grilles ne sont pas remises à jour et elles sont redondantes : beaucoup de critères signifient la même chose. Le travail d'évaluation est trop laborieux. Il serait plus opportun de mettre des questions ouvertes plutôt que fermées (car B-S-F-I → trop peu explicatif et à quoi correspond le B ?).

L'évaluateur ne peut être que de la formation : un AS peut être évalué par un ES, non ? Car il y a une période où des éducateurs de 20 ans de pratique n'ont pas le diplôme d'éducateur spécialisé mais d'AS et donc, il y a des difficultés de les intégrer dans le travail avec le stagiaire. Mais, un des animateurs signale que les missions divergent : le rôle d'un AS est différent de celui d'un ES. On rajoute qu'un référent AS ne peut expliquer le rôle de l'éducateur au sein de l'institution. On pourrait rajouter des personnes ayant X années dans la fonction car les jeunes éducateurs ne peuvent avoir le recul nécessaire sur la profession. Il est important de ne pas dévaloriser l'ES, car on désire que l'ES acquière un statut. C'est donc un combat qu'il faut mener pour valoriser et professionnaliser ce métier. Cette restriction dans le contrat du stagiaire est donc importante pour valoriser le métier et le légitimer. Cela ne remet pas en question la valeur de la personne qui ne vient pas de la formation ES et son travail.

Le champ de l'intervention de l'ES est plus large mais, de manière générale, l'ES reste « jardin d'enfants, petites mains, etc. ».

\* Difficulté d'évaluer et/ou outils peu clairs ?

Il est difficile car il faut prendre le temps : réunion d'équipe, mise par écrit du rapport, rencontre avec le stagiaire, etc.

Si souci, le chef éducateur peut intervenir.

Dans certaines écoles, il y a un « retour oral » avec le Maître de stage.

L'évaluation, selon l'un des participants, est formative et non « sanctionnable » sauf si vraiment il y a une grosse erreur comme « tuer un gosse » car c'est notre mission de faire preuve d'empathie. Cela est une difficulté dans l'évaluation : on essaye d'arrondir les angles.

Or, une autre personne signifie que ce procédé d'empathie est peu pertinent parce que, finalement, pour arrêter un étudiant, il faut rater son stage.

Dans une école, il y a la présence d'un baromètre, souligné par une question : « engageriez-vous cette personne ? ». Pensez-vous qu'il soit fait pour le métier ? ... qu'il soit fait pour le secteur ?... Cela pourrait effectivement légitimer l'évaluation.

Les questions de la grille sont trop calibrées : ils ont l'impression de se répéter toujours. Il serait plus pertinent de mettre des mots plutôt que des points.

Un professeur dit qu'auparavant il procédait de la sorte, mais qu'il n'y avait pas de assez réflexion, juste 4 lignes.

Mais un participant signale que la problématique est que tout ça est trop « formaté » : on a alors tendance à ne pas adapter à la situation, à la personne. Cela est très compliqué de s'arrêter sur tous les moments de l'étudiant. Par ailleurs, il est difficile d'arrêter les personnes aussi parce que la personne peut toujours s'améliorer si elle le souhaite. De même, il est plus important de faire preuve de réflexion. L'évaluation est trop empreinte de subjectivité. C'est pourquoi il est important d'imposer des critères. Notre société est emplie de quantitatif (le besoin de chiffrer) et non plus de qualitatif. Le fait de mettre un entretien fait aussi partie de l'évaluation : espèce de filtre, préalable à l'évaluation.

Il serait intéressant de collaborer entre école et institutions pour créer une évaluation de constat de terrain qui corresponde aux critères scolaires. Il serait idéal de rencontrer le professeur et de discuter ensemble de l'étudiant. MAIS cela prend du temps des deux côtés...

Les aspirations de l'évaluation sont différentes selon que l'on se trouve du côté scolaire ou du côté institutionnel : évalue-t-on la même chose ? D'un côté, on fait un bout de chemin avec le stagiaire afin de lui apprendre le métier et de l'autre côté, on doit répondre au créneau imposé.

Pour le corps professoral, il faut évaluer que ce qui ne va pas ; sinon l'étudiant risque de voguer.

Par ailleurs, divers facteurs doivent être pris en compte tels que l'équipe, les personnes et les moments qui jouent différemment sur l'évaluation. Il faut se construire selon les expériences et non pas évaluer le stage sur un moment.

Si on évalue quotidiennement (lors de l'accompagnement), quelle est la pertinence de l'évaluation finale ?

Certaines institutions créent des grilles d'observation pour faciliter la compréhension.

Il faudrait créer une grille commune ensemble, car on pourrait s'entendre : l'importance d'évaluer et de donner un diplôme doit s'accorder avec la réalité de l'éducateur comme le travail en équipe... (parler de compétence VS qualités pour les professionnels et adapter les demandes).

## Conclusion

---

Pertinence de la journée ? Des échanges ?

Première rencontre entre les secteurs, professionnels et les écoles ! Il serait intéressant de poursuivre la collaboration afin de réfléchir à des grilles, des cours, etc.

### Le(s) mot(s) de la fin... ou du début

---

*Pour pouvoir agrandir sa bulle, il est nécessaire de se sentir en sécurité*

*Perméabilité entre les deux espaces de formation*

*Accompagnement sur le chemin*

*Eviter le cloisonnement, le clivage et oser la rencontre, le lien*

*Chercher à établir un contrat clair dans la triangulation (école, étudiant, stage)*

*Partenariat / responsabilité de chacun*

*Mise en réseau dans la triangulation*

*Mieux communiquer*

*Echange et communication*

*Accompagnement suivi vs évaluation*