

# REPÈRES POUR UN TUTORAT ORGANISÉ

A l'usage des personnes tutrices et formatrices de stagiaires  
en puériculture, auxiliaire de l'enfance,  
animation et éducation en lieux d'accueil d'enfants

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

Concernant les stages des personnes  
en formation dans le secteur  
des Milieux d'Accueil d'Enfants (0-12 ans)

## **Service PERF ULiège**

Stéphanie Noël et Nathalie François, Assistantes de formation  
Florence Pirard, Responsable scientifique

ÉDITION 2022





# Table des matières

---

Avant-propos	2
<b>▶ 1. Introduction - Pour des repères coconstruits qui font sens</b>	<b>8</b>
Des questions clés	8
Le tutorat, un enjeu de professionnalisation	8
Le tutorat en débat... en chemin vers une reconnaissance	9
Des personnes clés en synergie	10
Des projets pilotes, des démarches d'autoévaluation	12
Le développement et le partage de projets d'action	12
Des repères à votre disposition	13
<b>▶ 2. À propos de la personne tutrice et du tutorat</b>	<b>14</b>
Une référence légale	14
Une notion en formation professionnelle	14
Une notion à définir dans les lieux d'accueil	16
<b>▶ 3. Concevoir et mettre en oeuvre un dispositif d'encadrement des stagiaires</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Préparer le stage : une tâche qui engage établissement d'enseignement et lieu d'accueil</b>	<b>18</b>
<b>FICHE 1</b> Clarifier les attentes respectives établissement d'enseignement/lieu d'accueil	22
<b>FICHE 2</b> Préciser les objectifs du stage	24
<b>FICHE 3</b> Organiser les modalités pratiques de stage	26
<b>FICHE 4</b> Expliciter des outils supports d'apprentissage	28
<b>FICHE 5</b> Clarifier les modalités d'évaluation	30
<b>3.2. Organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil</b>	<b>32</b>
<b>FICHE 6</b> Organiser les premiers contacts	33
<b>FICHE 7</b> Prévoir une personne tutrice de référence	36
<b>FICHE 8</b> Annoncer la venue des stagiaires à toutes les personnes concernées	39
<b>FICHE 9</b> Favoriser la familiarisation avec les lieux et les personnes	41
<b>FICHE 10</b> Assurer la présentation du projet d'accueil	44
<b>3.3. Accompagner l'activité des stagiaires durant leur stage</b>	<b>48</b>
<b>FICHE 11</b> Encadrer les stagiaires sur le terrain: la personne tutrice, l'ensemble de l'équipe	50
<b>FICHE 12</b> Accompagner l'observation	53
<b>FICHE 13</b> Accompagner la prise en charge des enfants et l'accueil des parents	56
<b>FICHE 14</b> Impliquer les stagiaires dans la dynamique des projets d'accueil et de l'équipe	60
<b>FICHE 15</b> Assurer l'évaluation formative et faciliter l'auto-évaluation	62
<b>3.4. Organiser la fin de stage</b>	<b>65</b>
<b>FICHE 16</b> Marquer la fin de stage	65
<b>FICHE 17</b> Assurer l'évaluation finale (sommativ) des stagiaires	67
<b>▶ 4. Le temps de faire le point</b>	<b>70</b>
<b>▶ 5. Un zoom sur l'accompagnement dans le tutorat en Promotion sociale</b>	<b>72</b>
Lexique	75
Références	76

## Le Fonds social MAE et ses initiatives en matière de tutorat

Le Fonds social MAE représente le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants (MAE). Il est composé des organisations syndicales et des fédérations patronales du secteur et s'adresse aux institutions qui organisent de manière régulière l'accueil d'enfants de moins de 12 ans (Commission Paritaire 332).

Ce Fonds concerne différents types d'accueil : crèches, services d'Accueil Temps Libre, services d'accueil d'enfants (anciennement services d'accueillantes conventionnées), services d'accueil d'enfants malades à domicile ; soit en tout plus de 600 institutions et plus de 6.500 personnes salariées.

Parmi les actions du Fonds MAE, on retrouve le soutien à la formation (continue ou qualifiante), à l'évolution professionnelle (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, valorisation des acquis de l'expérience), à l'accompagnement d'équipe, au bien-être au travail (analyse des risques, prévention primaire du burnout, retour à l'emploi) ainsi qu'à l'insertion professionnelle et à la qualification des jeunes (e.a. via le tutorat).

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

Le Fonds social et le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants sont sensibles à la question du tutorat car les formations aux métiers de l'enfance comptent un nombre important d'heures de stage. Le stage fait partie intégrante de l'apprentissage du métier en ce compris la nécessaire transmission des savoir-être, savoir-faire et culture d'accueil et de respect de l'enfant.

Au début des années 2000<sup>1</sup>, des études ont été réalisées à propos du tutorat et elles ont démontré la diversité et l'ampleur de cette pratique. Elles ont également mis en lumière l'investissement personnel des professionnelles en charge de ce tutorat et les attentes en termes de formation et d'outils pour mieux exercer cet accompagnement formatif. Il faudra attendre 2007<sup>2</sup> pour que des formations en lien avec le tutorat voient le jour et soient évaluées.

De 2010 à 2021<sup>3</sup>, le Fonds a géré le plan global Emploi-jeune destiné à soutenir la professionnalisation du secteur de l'Accueil Temps Libre. Le Fonds y soutenait la mise en place d'un tutorat pour les jeunes.

En 2013<sup>4</sup>, un Arrêté royal impose aux Fonds de consacrer une part importante de leurs ressources aux groupes à risque, et particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans. Dès lors, il apparaît évident aux partenaires sociaux du Fonds MAE que les jeunes en formation d'un métier d'accueil doivent être au centre de l'attention. Ces jeunes accompagnent des enfants en développement ainsi que leurs familles.

Depuis 2013, le gouvernement fédéral lance des appels aux secteurs professionnels en proposant de financer des actions spécifiquement adressées aux jeunes en formation ou dans leurs premières années de travail. Fort de ses travaux préalables, le Fonds a introduit et obtenu à plusieurs reprises des financements complémentaires qui lui ont permis de donner une ampleur particulière aux projets envisagés.

Les projets développés par le Fonds en faveur du tutorat des jeunes sont :

1. « Bourse Alternance » vise à financer l'emploi à mi-temps des jeunes en formation en alternance en agent-e d'éducation (CEFA).

2. « Bourse Evolutio » vise la mise en place d'un tutorat afin de soutenir les MAE dans l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes sous contrat de travail.

3. « Bourse Formatio » vise à améliorer l'encadrement des jeunes, stagiaires lors de stages dans les MAE, par les personnes tutrices et enseignantes (e.a. pour les formations de l'accueil d'enfants).

---

<sup>1</sup> Publications disponibles sur Tutorats.org

<sup>2</sup> Trois formations autour du tutorat des stagiaires en puériculture organisées par l'Enseignement de Promotion sociale : Evolution du métier de puériculteur/puéricultrice; Communication et travail d'équipe ; Tutorat. A partir de 2016, quatre autres formations concernant le tutorat ont vu le jour : dont personne tutrice dans le secteur non marchand : accompagnement de personnes en formation

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> Arrêté royal du 19 février 2013 – Moniteur belge du 8 avril 2013

## Quels sont les types de tutorat soutenus par le Fonds MAE ?

Le Fonds a choisi d'investir dans 5 types de tutorat :

1. Le tutorat de formation est destiné aux jeunes en formation durant leur(s) stage(s).
2. Le tutorat d'insertion vise des jeunes qui se forment en alternance (CEFA) et rejoignent en cours de formation le secteur.
3. Le tutorat d'intégration vise les personnes nouvellement engagées.
4. Le tutorat de réintégration destiné aux personnes revenant au travail après une longue absence pour raisons médicales.
5. Le tutorat de transition vise des jeunes au terme de leur contrat d'insertion en facilitant la transition vers un emploi durable.

## Quelles sont les formes d'actions développées en soutien au tutorat ?

Le Fonds MAE a opté pour 7 formes d'actions :

1. La formation des personnes tutrices (formation de base, accompagnement d'équipe, ateliers, interventions et échanges de pratiques).
2. La conception d'outils pour accompagner les personnes tutrices et enseignantes dans leurs missions.
3. Le financement du temps de travail pour mieux assurer le tutorat et du temps de formation au tutorat.
4. La mise en place d'échanges de pratiques entre milieux d'accueil et établissements d'enseignement.
5. Le soutien à l'obtention du titre de Validation de compétences de Tuteur/Tutrice en entreprise.
6. La diffusion de témoignages d'équipe ayant mis en place le tutorat (capsules vidéo, réseau d'institutions témoins du tutorat, etc.)
7. Des accompagnements extérieurs (Université et Centre de recherche Haute école) pour apporter une lecture plus large aux pratiques en lien avec le tutorat afin de dégager des perspectives, enjeux et besoins.

---

## **Pourquoi mettre en place l'action « Soutien au tutorat et à l'encadrement des stagiaires » depuis 2014 ?**

L'accompagnement individualisé des jeunes en formation exige d'importants investissements tant des personnes tutrices dans les lieux d'accueil que des personnes enseignantes. Il est crucial que des partenariats solides soient noués entre établissements d'enseignement et lieux d'accueil : échanges, attentes et particularités respectives... L'enjeu est de taille car ce sont les professionnel-le-s de demain qui sont accueilli-e-s et formé-e-s aujourd'hui !

Différents volets de l'action réunissant lieux d'accueil, établissements d'enseignement de plein exercice, de promotion sociale et une université sont mis en place depuis 2014 :

- Financement du temps de travail supplémentaire pour les lieux d'accueil et les établissements d'enseignement : soutien au tutorat et à l'encadrement des stagiaires, concertation entre milieux d'accueil et établissements d'enseignement.
- Organisation de focus groupes réunissant les professionnel-le-s des lieux d'accueil et des établissements d'enseignement avec l'appui de l'outil Carnet de bord pour le tutorat<sup>5</sup> à l'usage des personnes tutrices et enseignantes.
- Financement des frais de déplacement des participants aux focus groupes et/ou vers les lieux d'accueil.
- Organisation de formations au tutorat pour le personnel des lieux d'accueil et le cas échéant aussi pour le personnel de l'enseignement.

Le rôle du Fonds n'étant bien entendu pas de se substituer aux pouvoirs publics, il souhaite néanmoins contribuer activement à la construction et au renforcement des ponts entre les institutions et personnes clés pour faire exister ces partenariats. Il se veut, en ces matières, porteur d'innovation et d'interpellation dans un contexte de réformes du secteur des lieux d'accueil. Les initiatives menées ici se veulent une contribution à ces chantiers.

## **Quels sont les objectifs de l'action ?**

- Améliorer la collaboration entre établissements d'enseignement et lieux d'accueil d'enfants (0-12 ans) autour de l'encadrement des stagiaires.
- Améliorer l'apprentissage et l'insertion des stagiaires de l'enseignement au sein du milieu professionnel.
- Ouvrir des perspectives d'évolution et d'amélioration des formations initiales concernant l'accueil d'enfants pour qu'elles soient davantage en phase avec les attentes du lieu professionnel et le profil des stagiaires.
- Contribuer à la solidarité inter-générationnelle en valorisant l'expérience des personnes tutrices impliquées dans l'accompagnement des jeunes stagiaires.

---

<sup>5</sup>Première édition de l'outil



## Conventions entre le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants et l'enseignement

En 2016, l'initiative du Fonds a rencontré la volonté politique de renforcer les partenariats entre les secteurs professionnels et l'enseignement.

### Convention spécifique du 30 septembre 2016 entre l'enseignement de promotion sociale et le secteur non marchand

L'objectif de cette convention est de mettre en place une collaboration entre l'enseignement de Promotion sociale et le secteur non marchand en vue d'assurer une plus grande cohésion entre, d'une part, la politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles en matière de formation d'adultes et, d'autre part, les efforts entrepris par le secteur non marchand dans le domaine de la formation continuée.

Cette collaboration doit aboutir à :

- une large participation des personnes du secteur à la formation continuée, ainsi qu'à une offre de formation plus étendue et plus facilement accessible ;
- un investissement commun dans des actions de formation visant une meilleure insertion sociale des personnes moins qualifiées, actives dans le secteur ou, sous certaines conditions, demandeuses d'emploi et susceptibles d'y travailler.

### Convention sectorielle spécifique du 26 octobre 2016 entre l'enseignement obligatoire et le secteur des milieux d'accueil d'enfants.

Cette convention vise à soutenir et à améliorer, tant qualitativement que quantitativement, la collaboration entre les parties prenantes. Les objectifs généraux de cette collaboration sont de :

- Veiller à une meilleure adéquation entre l'enseignement et le secteur sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Garantir la correspondance entre le contenu des éventuelles épreuves sectorielles et celui des profils métiers et profils de formation produits par le SFMQ<sup>6</sup>.
- Mieux pourvoir aux emplois vacants dans le secteur.
- Développer la qualité de la formation du public étudiant et enseignant du secteur.
- Améliorer la qualité des stages et des formations en « entreprises » en particulier via un meilleur encadrement des élèves stagiaires.
- Renforcer les compétences des personnes enseignantes.
- Développer la qualité des enseignements notamment :
  - par la mise à disposition ou le développement d'outils complémentaires,
  - par l'échange autour du profil métier/profil de formation de l'accueil d'enfants.
- Faire connaître et faire apprécier les professions du secteur.

## Les enjeux du tutorat pour l'Office de la Naissance et de l'Enfance<sup>7</sup>

La formation initiale des professionnel-le-s de l'enfance est une dimension essentielle de la qualité d'accueil. Durant leurs stages, les jeunes ont l'occasion de découvrir différentes réalités professionnelles et de construire des représentations et progressivement les compétences organisationnelles, relationnelles, réflexives de leur futur métier. Cette découverte gagne à être accompagnée par des personnes tutrices impliquées et conscientes de cette responsabilité, dans une collaboration structurée avec les établissements de formation initiale.

Pour le lieu d'accueil, il s'agit de réunir les conditions optimales à un accompagnement de proximité permettant aux personnes stagiaires de se sentir accueillies, soutenues par les professionnel-le-s et assurant bien-être, développement pour les enfants ainsi qu'une attention à leurs droits. Ces deux dimensions restent au centre des préoccupations de chacune des personnes impliquées.

Afin de pouvoir prendre une part de plus en plus active dans la vie du lieu d'accueil, il est fondamental que du temps soit réservé pour des moments d'évaluation formative tout au long du stage. Ainsi les différentes situations rencontrées par les stagiaires pourront nourrir leurs capacités à observer, à être en relation de façon adéquate à l'autre (l'enfant et sa famille, le groupe d'enfants, les collègues). Il importe aussi de leur permettre de comprendre et questionner le sens des pratiques mises en oeuvre et de réfléchir aux améliorations possibles.

<sup>6</sup> SFMQ : le Service Francophone des Métiers et des Qualifications

<sup>7</sup> ONE : Office de la Naissance et de l'Enfance

---

## Les enjeux du tutorat pour l'enseignement

Pour l'enseignement, tant en plein exercice qu'en alternance ou en promotion sociale, la personne tutrice est une actrice essentielle. Désignée par le lieu d'accueil au sein de son personnel en collaboration avec les établissements d'enseignement, elle encadre les jeunes en insertion professionnelle ou en stage ; sa guidance est très précieuse. La supervision du carnet de stage est d'ailleurs effectuée à la fois par la personne tutrice en lieu d'accueil d'enfants et la personne enseignante. Quel que soit le type de stage effectué (stages de découverte, de pratique accompagnée, de pratique en responsabilité ou lors de l'insertion professionnelle), la personne tutrice réalise des activités essentielles à un stage fructueux ou à une insertion professionnelle profitable, riche en apprentissage : elle participe à l'élaboration du projet professionnel, elle accueille la personne apprenante et l'accompagne, elle assure le suivi de son apprentissage ainsi que son évaluation.

## Repères pour un tutorat organisé

Le présent « Repères pour un tutorat organisé », proposé par l'ULiège, s'appuie sur des travaux menés par l'ONE et sur l'analyse d'expériences accompagnées durant huit années par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il se veut un outil pour tous les lieux d'accueil et tous les établissements d'enseignement concernés par l'organisation de stages. Il envisage les différents moments importants dans l'organisation d'un stage, interpelle les professionnel·le·s, leur donne des repères pour construire des pratiques d'accompagnement de stage porteuses. Déjà riche d'exemples, il est amené à s'enrichir des expériences en cours.

---

## Remerciements

Merci aux membres des lieux d'accueil, des établissements d'enseignement ainsi qu'aux stagiaires impliqués dans ce projet qui, depuis l'année 2014, s'investissent dans une réflexion constante et une mise en action en vue d'optimiser l'encadrement des stagiaires.

Les commentaires et présentations de l'ensemble de ces personnes ont contribué à une réflexion collective pertinente sur le tutorat et ont permis d'engranger, au fil des années, des témoignages qui montrent différentes manières d'encadrer les stagiaires sur le terrain en fonction de balises communes. Nul doute que ces apports riches et variés sont une plus-value à cette nouvelle édition du document « Repères pour un tutorat organisé ».

Merci aux membres du Comité de suivi de la Convention entre l'enseignement de Plein exercice (administration, inspection et réseaux) et le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants (Fonds social MAE et ONE) pour l'attention et le soutien accordés depuis 2016 à cette longue expérience d'accompagnement.

Merci aux personnes qui ont relu attentivement ce document.

---

## Pour le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants

### **Mathilde HAUZEUR**

Vice-Présidente du Fonds social MAE

### **Yves HELLENDORFF**

Président du Fonds social MAE

### **Benoît PARMENTIER**

Administrateur général de l'ONE

## Pour l'Enseignement

### **Michel BETTENS**

Secrétaire général de la FELSI

### **Quentin DAVID**

Administration Générale de l'Enseignement

### **Etienne MICHEL**

Directeur général du SeGEC

### **Julien NICAISE**

Administrateur général de WBE

### **Sébastien SCHETGEN**

Administrateur délégué du CPEONS



## Au sujet des pictogrammes

Nous avons conçu le document selon un mode multi-vocal qui croise les perspectives et les approches sans édicter la bonne manière de faire. Dans cette perspective, des pictogrammes introduisent différents types de témoignages qui enrichissent les notions traitées.

Voici la présentation de la signification de chacun de ceux-ci :



Ce pictogramme identifie des témoignages issus soit directement de participant-e-s impliqué-e-s dans le projet tutorat lors des focus groupes ou des journées thématiques organisées, soit plus ponctuellement, de professionnel-le-s d'écoles de puériculture ou de lieux d'accueil du « groupe de travail » coordonné par l'équipe de coordination d'accueil et la conseillère pédagogique de l'ONE du Brabant wallon en 2008 et de la province de Luxembourg à partir de 2001.



Cette icône met en lumière sous forme d'idées-clés des interpellations ou encore des réflexions intéressantes qui ont eu lieu lors des focus groupes réalisés entre 2014 et 2021.



Ce pictogramme identifie quant à lui des passages présentant des projets mis en oeuvre par des équipes impliquées dans le projet tutorat depuis plusieurs années. Ces équipes ont chacune rédigé une note explicative d'un projet au service de l'encadrement des stagiaires et concrétisé selon une structure qui leur est propre. Elles y relèvent les éléments qu'elles ont souhaité mettre en exergue pour présenter ce qui leur tenait à coeur. Elles proposent ainsi des pratiques situées qui peuvent être une source d'inspiration pour d'autres sans se restreindre à des modèles à répliquer. Un travail de réflexion partagée et d'adaptation est en effet nécessaire pour toutes équipes engagées dans un changement de pratiques sources d'apprentissage et d'innovation.

## ” TÉMOIGNAGES

Infos concernant les liens avec le site [tutorats.org](https://tutorats.org)

De nombreux témoignages de terrain ont nourri ce document. Ils sont disponibles sur le site [tutorats.org](https://tutorats.org).

[Pour retrouver tous les témoignages de terrain, cliquez ici](#)

## Mention concernant le genre

Même si les métiers liés à l'enfance sont majoritairement assurés par des femmes, nous optons pour des formulations plus neutres de genre en reconnaissant aux hommes également une place dans le secteur.

En veillant à respecter le décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 13 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles :

### ARTICLE 2

*Pour renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes, sont privilégiés [...] :*

*les formules doubles, juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épïcène ou collectif, qui visibilisent les femmes ;*

*les termes épïcènes, les termes collectifs et les formes passives, qui neutralisent l'opposition de genre.*

*L'emploi de formules doubles abrégées est réservé aux contextes écrits où l'espace disponible impose une abréviation.*

*Le recours, pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité, à l'acception générique de la forme masculine est de préférence réservé à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours.*

*Nous avons ainsi utilisé le terme de « personne tutrice » à la place de « tuteur », « personne tutorée » pour « tutoré » et le terme de « personne enseignante » à la place de « professeur » ou « enseignant ».*

# 1. Introduction : Pour des repères coconstruits qui font sens

## Des questions clés

Comment permettre à une personne en formation d'acquérir au sein d'une équipe éducative, les compétences nécessaires à l'accompagnement d'enfants, parfois très jeunes, et de leurs familles ? Comment l'accompagner dans l'apprentissage d'observation et d'intervention au moment opportun ? Comment l'accompagner dans la gestion du stress inévitable à toute situation d'apprentissage et ainsi être mieux à l'écoute des enfants, des familles, des collègues<sup>8</sup> ?

Ces questions se posent avec d'autant plus d'acuité que les stagiaires en puériculture, auxiliaire de l'enfance, animation ou éducation 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. Ces questions renvoient à une responsabilité partagée des personnes chargées de l'encadrement des stagiaires, des personnes enseignantes au personnel des lieux 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.

## Le tutorat, un enjeu de professionnalisation

L'enjeu est de taille car investir dans la formation initiale de puériculture, d'auxiliaire de l'enfance, d'animation et d'agent-e d'éducation, constitue non seulement un investissement indispensable pour les générations à venir, mais offre aussi une occasion pour chacune 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 recherches et de réformes dont il est fait mention ci-dessous.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, la formation initiale des professionnelles et les conditions de professionnalisation de l'accueil de jeunes enfants fait l'objet d'une attention particulière<sup>9</sup>. En 2011 et 2012, l'ONE a financé une recherche (César et al., 2011) sur les différentes formations initiales existantes dans l'accueil d'enfants de 0 à 12 ans et pour les fonctions d'accueil et d'encadrement. Cette recherche souligne l'importance d'améliorer les formations existantes en reconnaissant la nécessité de développer une articulation entre les savoirs enseignés en établissement d'enseignement et les savoir-faire et attitudes appris en stage. Cette recherche a été suivie d'une seconde qui a analysé 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, positionnements professionnels individuel et collectif en relation avec le projet éducatif de l'équipe<sup>10</sup>. Son analyse s'est appuyée sur l'organisation de formations et a formulé une série de recommandations confirmant l'importance d'accorder l'articulation entre les savoirs.

Depuis, une série de réformes concernant à la fois le secteur de l'accueil de l'enfance et celui de l'enseignement se mettent en place. Elles visent à donner des possibilités de progression dans les niveaux de qualification et à reconnaître davantage la dimension psychoéducative dans les référentiels professionnels et de formation. Il s'agit de développer des compétences à la fois organisationnelles, relationnelles et réflexives dans le parcours de formation initiale et de reconnaître l'importance du tutorat durant les stages.

En effet, l'encadrement est un moment crucial dans l'apprentissage des stagiaires. Il présuppose la mise en place d'un dispositif d'actions coordonnées, impliquant les professeurs de pratique professionnelle, les maîtres de stages et les professionnels des lieux d'accueil, et ce, durant les moments clés du stage : préparation, encadrement (accueil, insertion, suivi et accompagnement quotidien, évaluation formative en cours de stage, bilan en fin de stage) et évaluation du dispositif mis en place.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Pour aller plus loin : Pirard, F., Housen, M., & Pools, E. (2019). Redéfinir et développer des compétences d'accueil de la petite enfance, *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 10 (2), 193-204 <http://hdl.handle.net/2268/233111>.

Pirard, F., Dethier, A., François, N., & Pools, E. (2019). Les compétences professionnelles au cœur des métiers de l'accueil de l'enfance. In P. Moisset (Ed.), *Accueillir la petite enfance, le vécu des professionnels ?* (pp 47-64). Toulouse : Erès. <http://hdl.handle.net/2268/224073>.

<sup>10</sup> Pirard, Dethier, François, Pools, 2015.

## Le tutorat en débat... en chemin vers une reconnaissance

Depuis de nombreuses années, l'encadrement des stages fait l'objet de réflexions au sein de l'ONE et des balises sont posées pour les MAE de 0 à 3 ans. En 2004, la troisième brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité » propose le repère 13 bis<sup>11</sup>, L'accueil des stagiaires, un enjeu particulier au regard du projet éducatif, qui stipule que si le lieu d'accueil fait le choix d'accueillir des stagiaires, il se doit de l'annoncer dans son projet d'accueil et/ou son règlement d'ordre intérieur (ROI). Il souligne l'importance de la concertation au sein des équipes sur ces sujets :

- nombre maximum de stagiaires présents simultanément en fonction de l'âge des enfants
- durée, type de stage et organisation concrète
- niveau d'étude des stagiaires
- nature des tâches confiées et leurs limites
- type de collaboration attendue entre les stagiaires et les professionnel-le-s
- encadrement des stagiaires assuré par les professionnel-le-s
- rapports que les stagiaires auront avec les parents

Par la suite, des conseiller-ère-s pédagogiques et des coordinateur-ric-e-s de l'ONE ont approfondi ces sujets de concertation dans des groupes de travail. Des personnes enseignantes de la puériculture et des professionnel-le-s des milieux d'accueil ont analysé ensemble leurs manières de concevoir et mettre en oeuvre des dispositifs d'encadrement voulus formatifs pour les stagiaires et respectueux des conditions d'un accueil de qualité des enfants et de leurs familles. Des documents de réflexion ont été produits en vue de soutenir de possibles régulations<sup>12</sup>. Ils constituent une base essentielle pour la rédaction de l'outil « Repères pour un tutorat organisé ».

« L'accueil des stagiaires » est une thématique qui apparaît également dans l'accueil des enfants de 3 à 12 ans. En effet, le référentiel psychopédagogique pour des lieux d'accueil de qualité, Accueillir les enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité, aborde dans son livret VII<sup>13</sup>

le projet éducatif et le travail en équipe en relevant les questions importantes à se poser lors de l'encadrement de stagiaires en formation. Quel accompagnement leur procurer ? Quels feedbacks leur rendre ? Quelle aide fournir pour leur permettre de faire des liens entre leurs connaissances et leurs observations des enfants sur le terrain ? Le référentiel met également en lumière le rôle central de la personne tutrice en ces termes : « Il importe donc de désigner clairement le tuteur (personne tutrice) de stage, de lui donner des indications claires sur son rôle et de prévoir des moments de concertations avec l'organisme de formation (établissement d'enseignement) »<sup>14</sup>.

L'encadrement des stagiaires a également fait l'objet d'une offre de formation continue, prise en charge par différents opérateurs associatifs comme les CEMEA, Emancipe ou le Fraje, publics comme Bruxelles-Formation, de l'Enseignement de Promotion sociale ou de l'Enseignement supérieur comme le CERSO-HELHa. Il nécessite en effet la mobilisation de compétences professionnelles auxquelles les personnes tutrices ne sont pas suffisamment préparées comme le montrent les résultats de deux recherches menées par la FIMS<sup>15</sup> (De Backer, 2004). Au fil des années, l'offre de formation continue au tutorat s'est diversifiée. La mise en place d'un titre de compétences de personne tutrice en entreprise à partir de 2016 confirme l'intérêt des pouvoirs publics et des secteurs professionnels pour une reconnaissance de la fonction tutorale. Voici les activités-clés du titre de compétences :

- accueillir la personne tutorée
- accompagner la personne tutorée
- assurer la formation de la personne tutorée
- assurer l'évaluation et le suivi de l'apprentissage de la personne tutorée

Plusieurs secteurs octroient une prime quand une institution s'engage dans la Validation des compétences de personne tutrice.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> En province de Luxembourg (Pirard, 2007), du Brabant Wallon (Camus, 2008), de Namur (Marchal, 2012).

<sup>13</sup> Livret VII « A la rencontre des professionnels ».

<sup>14</sup> Camus, P. et Marchal, L. coord. (n.d.) Livret VII p. 42

<sup>15</sup> FIMS : Fédération des Institutions Médico-Sociales – Publication disponible sur Tutorats.org

---

## Des personnes clés en synergie<sup>16</sup>

Les stagiaires apprennent des situations rencontrées sur le terrain grâce aux ressources des personnes expérimentées présentes sur les lieux de stage. Il n'est plus à démontrer l'importance qu'occupent les liens entre professionnel-le-s et stagiaires durant les périodes de stages, tant ceux-ci permettent d'élargir leur panel de ressources et de modifier la perception de leur pratique.

Avant de présenter différents projets ayant trait au tutorat, quelques lignes sont consacrées aux rôles et fonctions des personnes clés concernées par l'accompagnement des stagiaires. Pour mieux les comprendre, ils sont abordés ci-dessous séparément. Toutefois, il convient de penser le tutorat comme un partenariat entre établissement d'enseignement et lieux d'accueil ; comme un travail pensé et effectué en équipe. C'est à ces conditions qu'une cohérence peut être obtenue. Chaque personne doit en effet contribuer conjointement au développement identitaire et des compétences professionnelles des stagiaires ainsi qu'au développement de leur réflexivité.

### 1. Personne enseignante<sup>17</sup>

Cette fonction est tout à fait spécifique au tutorat de formation. La personne enseignante est la personne référente au niveau de l'établissement d'enseignement dans le cadre des stages pratiques. Bien que l'organisation puisse différer d'un établissement scolaire à l'autre, cette personne est amenée le plus souvent à encadrer la préparation des stages avec les personnes étudiantes, assurer une supervision des stagiaires sur le terrain et gérer des temps réguliers de retour réflexif en collectif sur la pratique de stage. Lors des visites de stage, elle devrait pouvoir prendre le temps d'observer l'activité des stagiaires, s'entretenir avec l'équipe et mener un entretien réflexif idéalement en tripartite entre la personne tutorée (stagiaire), la personne tutrice et elle-même.

Par un accompagnement tout au long de l'année, la personne enseignante est une actrice essentielle qui contribue au développement de l'identité et des compétences professionnelles des stagiaires. Elle soutient aussi le développement de leur réflexivité.

### 2. Personne tutrice

La personne tutrice est une professionnelle expérimentée du lieu d'accueil qui, à côté de son activité principale (son métier), est chargée par l'institution d'intégrer, accompagner et former les stagiaires en situation de travail. Par son accompagnement sur le terrain, elle contribue étroitement au développement de l'identité et des compétences professionnelles des stagiaires.

Au-delà de son expertise professionnelle, elle fait preuve de compétences pédagogiques à l'égard des stagiaires dans la transmission des savoirs, savoir-faire et attitudes utiles et, dans le soutien à l'acquisition et au développement des compétences en situation professionnelle. Elle leur apporte l'aide nécessaire sans faire le travail à leur place. Tout cela en favorisant, le cas échéant, le lien entre le lieu d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Enfin, la personne tutrice participe au processus d'évaluation de l'acquisition des compétences durant le tutorat. De ce fait, elle s'inscrit dans un processus d'accompagnement formatif tout au long du stage et, en cohérence, participe à l'évaluation finale en partenariat avec la personne enseignante référente de l'école. Outre les aspects techniques et relationnels du travail d'accompagnement, la personne tutrice tient compte d'autres dimensions telles que la déontologie et l'éthique (respect des personnes, de la réglementation et de l'environnement), la santé et la sécurité.

---

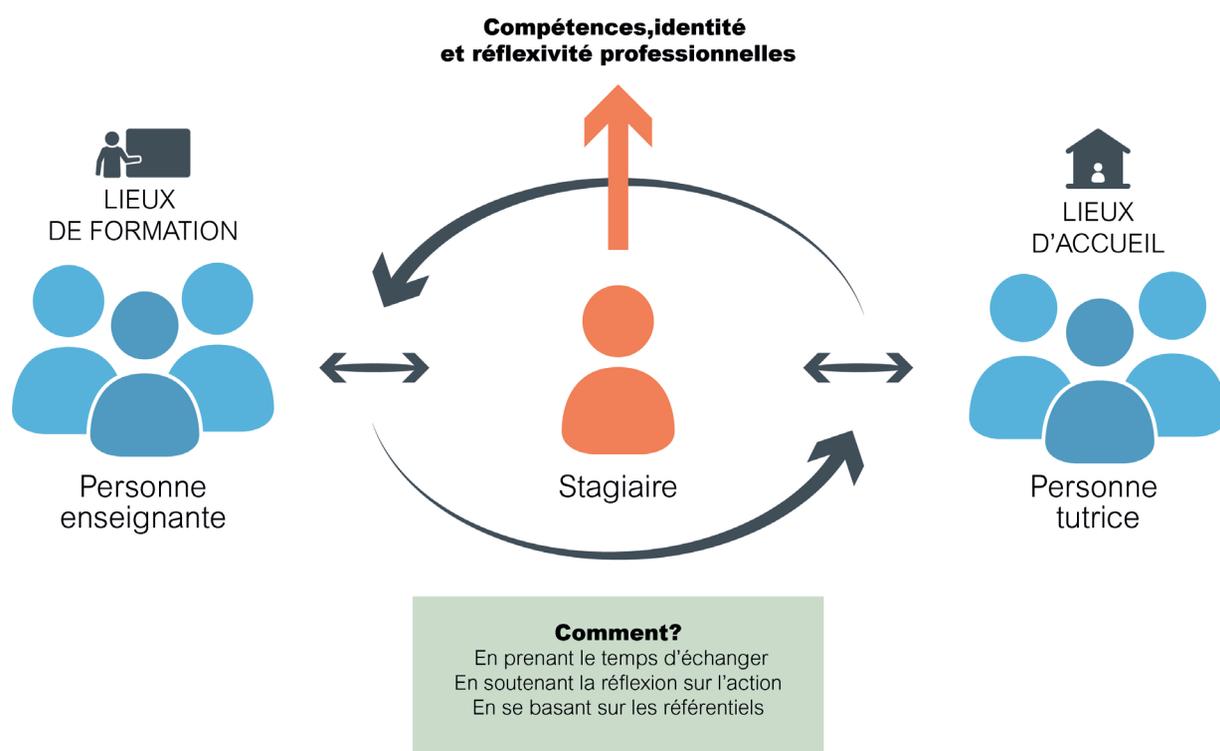
<sup>16</sup> Une présentation détaillée de ces personnes clés se trouve dans le « Guide pour le tutorat » disponible sur le site Tutorats.org.

<sup>17</sup> Ou moniteur/monitrice ou maître de stage

### 3. Stagiaire

En tant que personne clé principale, son investissement dans le dispositif d'apprentissage est une condition indispensable à la réussite du tutorat. Pour favoriser son intégration et son développement, la personne tutorée stagiaire veillera, en étant soutenue par ses personnes tutrice et enseignante, aux points suivants :

- S'informer des règles et des attentes du lieu d'accueil en s'appuyant sur les documents transmis.  
Exemples : projet pédagogique, projet d'accueil, règlement d'ordre intérieur, objectif(s) de stage, etc.
- S'impliquer et être « proactive » dans son parcours d'apprentissage et dans l'acquisition des compétences attendues.
- Réaliser la palette des activités qui lui sont confiées, en lien avec le sens et les finalités de la fonction.
- Etablir des liens « théorie-pratique » entre les activités réalisées dans le lieu d'accueil et les apprentissages au sein de l'établissement d'enseignement.
- Tenir compte des consignes et des conseils des personnes tutrice et enseignante
- Procéder à une autoévaluation régulière en se plaçant dans une posture réflexive par rapport à son action, en parler aux personnes de référence (tutrice et enseignante), de les solliciter si nécessaire et de les alerter en cas de difficulté.
- Exprimer ses questionnements, étonnements et suggestions.



## Des projets pilotes, des démarches d'autoévaluation

De janvier à juin 2014, un projet pilote financé par le Fonds MAE a permis de soutenir une collaboration entre des professionnel-le-s de milieux d'accueil et des enseignant-e-s dans leur encadrement de stages 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 participant-e-s sur les forces et aspects à améliorer dans les pratiques tutorales. Mais également sur l'intérêt de la première édition de ce présent outil pour soutenir les réflexions et sur les conditions de sa réalisation<sup>18</sup>. L'apport d'un mémorant en Sciences de l'Éducation, Vincent Alonso Vilches (2016), a permis l'expérimentation de démarches vidéoscopiques en support à l'analyse des pratiques tutorales<sup>19</sup>. La vidéo était utilisée tant pour filmer les situations professionnelles revues lors d'entretiens de tutorat (facilitant le regard réflexif et croisé sur les situations professionnelles) que pour filmer les entretiens de tutorat eux-mêmes (facilitant l'auto-évaluation des postures des personnes tutrice et tutorée).

Dans la continuité de ce projet pilote, un deuxième a été mené de septembre 2014 à juin 2015 et toujours soutenu par le Fonds MAE. Il a permis de poursuivre et d'approfondir la réflexion sur l'encadrement des stagiaires<sup>20</sup>. Dans ce deuxième projet, le public est élargi : stagiaires en puériculture dans l'enseignement de Plein exercice et en auxiliaire de l'enfance, animation et éducation inscrits dans l'enseignement de Promotion sociale. Le projet concerne des lieux d'accueil et des établissements d'enseignement sur l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles : Liège, Namur, Bruxelles, mais aussi Hainaut, Brabant wallon et Luxembourg. Il explicite des pratiques d'encadrement, en expérimente de nouvelles dans le cadre de dispositifs coordonnés, partagés entre personnes enseignantes et professionnelles des lieux d'accueil. La finalisation du mémoire de V. Alonso Vilches (2015) et la réalisation du mémoire de K. Mangelschots (2015)

donnent un éclairage complémentaire sur l'accompagnement des stagiaires par une personne tutrice et leurs résultats viennent enrichir différentes fiches proposées. Celui de S. Godechard (2016) donne quant à lui un éclairage sur l'accompagnement de stagiaires dans le cadre de la formation d'auxiliaire de l'enfance en promotion sociale. Le présent document s'enrichit de ces sources recueillies au fil des années.

## Le développement et le partage de projets d'action

De 2016 à 2021, l'accompagnement des équipes s'est de plus en plus centré sur l'expérimentation de nouvelles pratiques, la mise en place de projets susceptibles de répondre aux difficultés identifiées lors des focus groupes et sur la formalisation de ceux-ci (posters, PowerPoint, exposés, articles, vidéo)<sup>21</sup>. Cette nouvelle édition du document intègre cette parole du terrain en mettant en valeur les analyses d'expériences réalisées en focus groupes, durant des journées de bilan annuel<sup>22</sup> permettant aux professionnel-le-s des lieux d'accueil et des établissements d'enseignement de partager les résultats de leurs projets ainsi que dans les écrits professionnels qui s'en sont suivis. Cette édition en constitue la mémoire et fait connaître des pratiques trop souvent méconnues ainsi que les démarches des équipes qui les ont mises en oeuvre avec leur analyse partagée des effets et la recherche d'améliorations qui font sens. Ces témoignages font état de pratiques situées et ne peuvent donc être considérées comme des modèles à répliquer. Ils sont présentés de manière à susciter un travail de réflexion et d'adaptation nécessaire pour les équipes qui souhaiteraient s'en inspirer. Ils peuvent aussi être le point de départ de rencontres interprofessionnelles à distance ou en présentiel permettant de découvrir d'autres manières de faire et de penser le tutorat ; d'envisager des pistes d'amélioration dans un esprit de réciprocité. Et pourquoi pas des voyages en petites enfances au profit du tutorat et du développement d'une communauté d'apprentissage ? La recherche montre qu'il n'y a pas besoin d'aller loin pour en tirer bénéfice, mais que cela requiert une organisation<sup>23</sup>. Ce document peut en être le support.

<sup>18</sup> Noël, François, Pirard, 2014

<sup>19</sup> Pour aller plus loin :

Alonso Vilches, V., & Pirard, F. (2016). L'entretien de tutorat documenté : un accompagnement réflexif ? *Éducation Permanente*, 206, 131-138. <http://hdl.handle.net/2268/194397>

Alonso Vilches, V., & Pirard, F. (2018). Le tutorat dans les métiers de l'interaction humaine. Apprendre à partir de situations complexes. *Formation Emploi : Revue Française de Sciences Sociales*, 141, 27-43. <http://hdl.handle.net/2268/224079>

<sup>20</sup> Noël, François, Pirard, 2015

<sup>21</sup> Pour aller plus loin : Pirard, F., François, N., & Noël, S. (2019). Mise en place de dispositifs organisés de tutorat et référentialisation des pratiques dans l'accueil de l'enfance. Communication en symposium « L'évaluation dans des dispositifs de tutorat du secteur de l'accueil de l'enfance ». In N. Younès, C. Grémion, E. Slyvestre, Actes du 31ème Colloque scientifique international de l'ADMEE-Europe : Entre normalisation, contrôle et développement formatif. Évaluations sources de synergies ?, (p. 199-203) Lausanne, Suisse : IFFP et CSE de l'Université de Lausanne. <http://hdl.handle.net/2268/231684>

<sup>22</sup> - Journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : préparer stage – une tâche qui engage école et lieu d'accueil et organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil (Namur, 26 avril 2018)

- Journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : accompagner l'activité du stagiaire (Namur, 7 mai 2019)

- Journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : organiser la fin de stage (en distanciel, 20 mai 2021) – vidéo disponible sur la chaîne Youtube TUTORATS.ORG

<sup>23</sup> Pirard, F., Rayna, S. & Brougère, G. (dir.) (2021). *Voyager en petites enfances*. Toulouse, Erès. <http://hdl.handle.net/2268/257747>

## Des repères à votre disposition

Le titre de ce document n'a pas été choisi au hasard et s'inspire de la brochure publiée par l'ONE en 2009<sup>24</sup>.

Le tutorat entre professionnel-le-s et stagiaires s'exerce sous bien des formes, certaines plus propices à l'apprentissage que d'autres. Trois modalités de tutorat, les plus courantes sur le lieu de travail, sont développées ci-dessous :

■ Le tutorat spontané est le plus pratiqué en milieu professionnel et informel. Cette forme de tutorat n'est reconnue ni sur le lieu de travail ni par une réglementation extérieure. Les personnes tutrices ne sont pas explicitement identifiées ou désignées en tant que telles, ce qui ne remet pas en cause pour autant l'efficacité de leur accompagnement.

■ Le tutorat institué est quant à lui 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'une personne tutrice au sein de l'institution. Ce tutorat se résume toutefois trop souvent à une formalité administrative, dont la pratique ne dépasse généralement pas les engagements écrits, ce qui lui doit l'appellation de « tutorat de papier », s'apparentant dans bien trop des cas au tutorat spontané.

■ Le tutorat organisé incarne pleinement la fonction tutorale sur le terrain. L'activité tutorale y est reconnue et assumée, des moyens sont octroyés aux personnes tutrices et enseignantes. Dans cette modalité, le lieu de pratique professionnelle est à la fois le lieu de services aux bénéficiaires, en cela que les personnes tutorées (stagiaires) y travaillent et le lieu de construction de compétences, ce qui induit qu'elles apprennent de ce qu'elles font. Dans cette forme organisée, le tutorat présente l'utilisation du travail à des fins d'apprentissage ; la dimension formative en est le moteur (extrait du site Tutorats.org).

Pour aller plus loin, nous vous invitons à prendre connaissance de l'intervention de Florence Pirard sur

le sujet sur le site de Tutorats dans la rubrique Témoignages ou sur sa chaîne Youtube.

Ce document a été rédigé 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.

Le nombre de pages pourrait étonner et susciter des difficultés à s'engager dans la lecture. Cependant, le document 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 d'aider à la réflexion et discuter d'un axe lié aux pratiques tutorales sans imposer une manière de faire prédéterminée. La concertation entre les professionnel-le-s d'une équipe d'un lieu d'accueil et d'un établissement d'enseignement est centrale dans la détermination des actions concrètes à mettre en place.

Nous vous invitons donc dès à présent à garder trace de vos réflexions afin de les intégrer dans l'évaluation finale, et à compléter le document « Repères pour un tutorat organisé » avec vos témoignages et ceux de vos stagiaires (Comment vivent-ils la période de préparation de stage et d'accueil dans le lieu d'accueil ? Quels sont pour eux les points forts qui les aident à entrer dans le stage et à apprendre ?). Dans ce document, des cadres grisés et la formulation de questions auxquelles vous pouvez répondre au fil des semaines ont été prévus. Les questions formulées peuvent servir de base aux entretiens de bilan d'expériences qu'il serait intéressant de mettre en place en fin d'année scolaire entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'accueil partenaire.

Sur cette base, la portée des projets en cours sera analysée et évaluée et des pistes constructives pour l'avenir pourront être envisagées.

<sup>24</sup> Voir ONE, Repères pour des pratiques d'accueil de qualité (0-3 ans), Benoit Parmentier, 2009. [https://www.one.be/fileadmin/user\\_upload/siteone/PRO/BrochuresPratiques-accueil-A-la-rencontre-des-familles.pdf](https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/BrochuresPratiques-accueil-A-la-rencontre-des-familles.pdf)

## 2. À propos de la personne tutrice 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 personne tutrice est la désignation officielle utilisée dans la convention de stage en référence aux textes de loi qui régissent l'enseignement. Cette convention invite le lieu de stage à indiquer le nom de la personne qui endossera ce rôle et précise que la personne tutrice « partagera avec le maître de stage le soin de conduire la formation dans le lieu de stage en concordance avec les objectifs poursuivis, (qu'elle) s'engage à encadrer les stagiaires et à leur offrir des situations de travail réelles dans une véritable perspective de formation, (qu'elle) traitera les stagiaires raisonnablement »<sup>25</sup>. L'image des soins raisonnables met ici l'accent sur la responsabilisation de la personne tutrice à l'égard des stagiaires qu'elle encadre.

L'annexe de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16/12/2015 fixant la définition du profil de fonction des personnes tuteurs en entreprise apporte les précisions suivantes : « un tuteur en entreprise est un travailleur que l'entreprise affecte à la formation, à l'accompagnement et à l'intégration de stagiaires en milieu professionnel. ». Le profil de fonction de la personne tutrice en entreprise est décliné en activités-clés et activités détaillées.

Voici les activités-clés :

- participer à l'élaboration du projet de stage
- accueillir les stagiaires
- accompagner les stagiaires
- assurer la formation des stagiaires
- assurer l'évaluation et le suivi de l'apprentissage des stagiaires

### Une notion en formation professionnelle

Si à l'origine la « personne tutrice » est, d'un point de vue juridique, un substitut au parent, cette notion renvoie progressivement au soutien à la formation et à la socialisation dans divers milieux tels que le travail, l'enseignement ou la vie sociale (De Backer, 2007). Dans cette forme particulière de formation qui remonte aux pratiques de compagnonnage, la personne qui forme (« tutrice ») n'est ni une enseignante ni une formatrice mais une travailleuse sans formation pédagogique spécifique. Un pair susceptible de contribuer au développement identitaire et de compétences professionnelles par l'accompagnement qu'il assure sur le terrain chez la personne tutorée.

Pour atteindre des objectifs d'apprentissage, le tutorat ne peut être improvisé et informel. Il se doit d'être organisé et de faire l'objet d'une reconnaissance effective telle qu'en témoignent les formations au tutorat, les moyens supplémentaires accordés aux personnes tuteurs, etc.

En 2007, De Backer identifie des facteurs de développement du tutorat en milieu professionnel :

- 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 lesquels la singularité de la personne apprenante devenue « actrice de sa formation » se substitue à un modèle de prise en charge collective des stagiaires, 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 oeuvre de l'activité chez la personne tutorée (stagiaire) et par la mise à distance de l'activité chez la personne tutrice.

<sup>25</sup> 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) - Dans le texte original « en bon père de famille » L'image du bon père de famille met ici l'accent sur la responsabilisation de la personne tutrice à l'égard des stagiaires qu'elle encadre. Décret mis à jour le 09/10/2018 - (MB 09-10-2018).



---

## Une notion à définir dans les lieux d'accueil

Des recherches sur le tutorat dans le secteur des MAE en Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>26</sup> 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 personnes 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 personnes tutrices. L'ancienneté dans la profession est la qualité jugée la moins importante pour être désigné, 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 personnes tutrices et son intégration au sein du projet pédagogique. Un accompagnement organisé est également souhaité, par une majorité de l'échantillon, pour les personnes nouvellement engagées. Ces dernières semblent avoir souvent connu une période d'inactivité après leurs études ou entre deux remplacements.

■ La formation des personnes tutrices devrait être organisée par les établissements d'enseignement en lien avec les milieux d'accueil et comporterait idéalement un module initial et des séquences de supervi-

sion. Le terme même de « tutorat » n'est presque jamais utilisé dans les institutions et plus de la moitié des puéricultrices n'en connaissent pas le sens. Les sondées sont très divisées sur l'opportunité de mieux organiser le tutorat en prévoyant notamment des personnes 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 de la personne tutrice désignée. L'accueil des stagiaires implique, certes de manière différenciée, les différents membres de l'équipe notamment dans les premiers contacts mais il impacte l'organisation générale du travail. Ainsi, libérer du temps d'évaluation pour la personne tutrice avec les stagiaires suppose un relais assuré par les collègues. Quand la personne tutrice est absente, 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 des stagiaires par la personne tutrice et responsabilité partagée au sein de l'équipe dans la conception, la mise en oeuvre, l'évaluation et l'ajustement du dispositif d'encadrement des stagiaires en cohérence avec le projet d'accueil.

---

<sup>26</sup> La formation des accueillantes des milieux d'accueil de l'enfance par le biais du tutorat : Etude qualitative Mai 2004 & Etude quantitative Mai 2005 - Bernard DE BACKER - Disponible sur Tutorats.org.



### Echange lors des focus groupes 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 personnes tutrices 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'elles ne sont pas en service. Ces collègues doivent donc avoir une idée claire non seulement de la fonction tutorale, mais aussi des attentes à l'égard des stagiaires. Une bonne communication dans l'équipe permet également d'éviter le malaise que peuvent ressentir les personnes tutrices quand elles laissent les enfants à la charge de leurs collègues pour s'entretenir avec les stagiaires en dehors du service. Enfin, le relais à l'équipe peut s'avérer salvateur également s'il apparaît des difficultés relationnelles dans la relation privilégiée personne tutrice-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 de personnes animatrices et d'éducatrices a été 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... ?

# 3. Concevoir et mettre en oeuvre un dispositif d'encadrement des stagiaires

Garantir un tutorat organisé suppose la mise en place de moments de concertation systématiques impliquant établissement d'enseignement et lieu d'accueil avant chaque période de stage. L'expérience montre que ces moments sont parfois inexistantes, souvent jugés trop réduits, laissant les personnes tutrices dans l'incertitude quant aux acquis à évaluer, et aux compétences à développer dans un apprentissage voulu progressif. Proposer à la personne tutrice « Quand vous avez besoin, n'hésitez pas à nous appeler ! » n'est pas jugé suffisant pour fixer un cadre clair de collaboration entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'accueil.

## 3.1. Préparer le stage : une tâche qui engage établissement d'enseignement et lieu d'accueil

### Pourquoi ?

- Informer chaque partenaire des changements éventuels survenus dans le dispositif de formation initiale à l'établissement d'enseignement et/ou dans les pratiques mises en oeuvre dans le lieu d'accueil susceptibles d'actualiser le projet d'accueil. Ces changements sont à prendre en compte dans le dispositif d'encadrement des stagiaires.
- Définir les conditions d'encadrement spécifiques des stagiaires.
- Prendre connaissance des acquis des stagiaires.
- Echanger 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'établissement d'enseignement (ex. objectifs de stage, critères d'évaluation) et des possibilités, des contraintes et des exigences relatives au lieu 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 établissements d'enseignement et les lieux d'accueil.

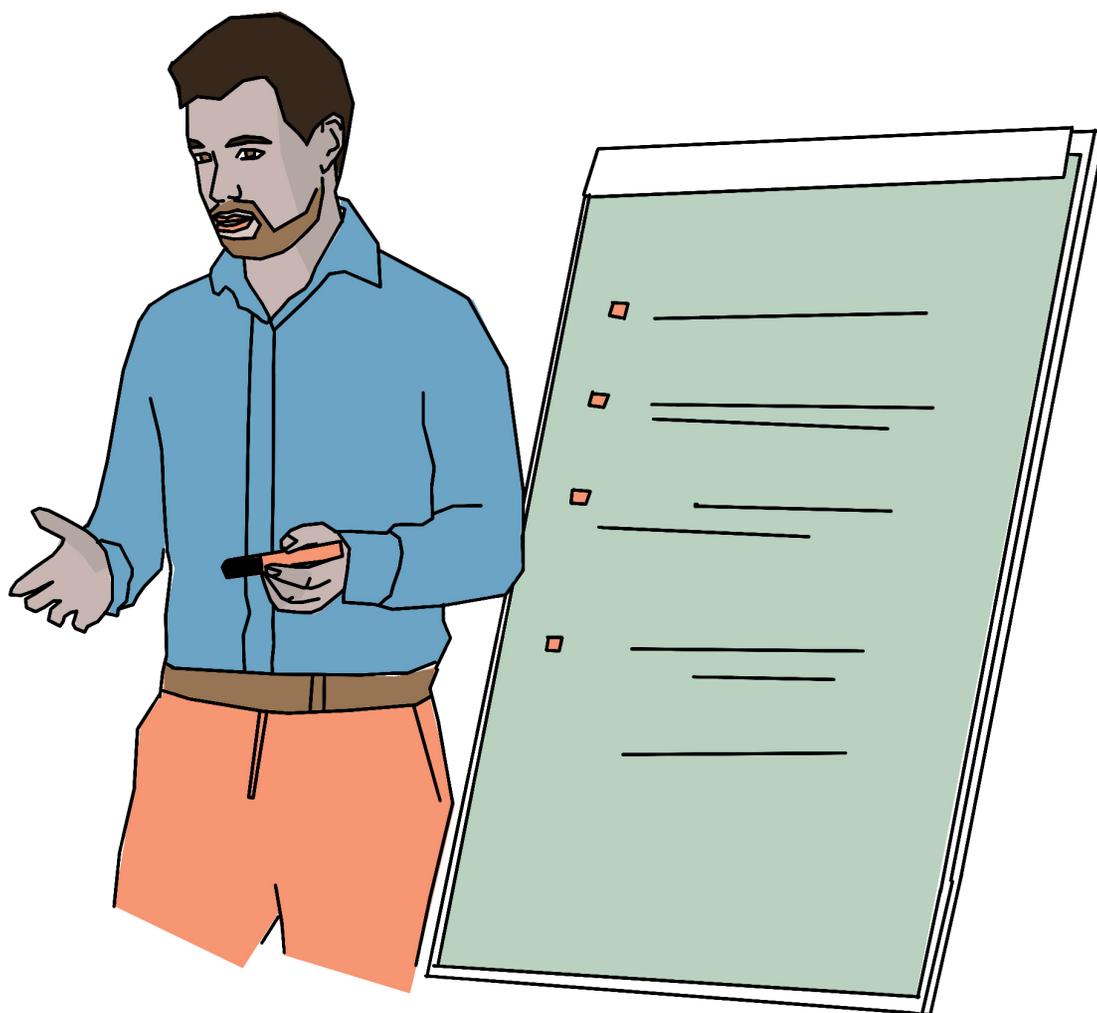
### Comment ?

Cette concertation peut prendre différentes formes : il peut s'agir de rencontre(s) au sein du lieu d'accueil entre la personne responsable (voire certains membres de l'équipe, la personne tutrice, ...) ou au sein de l'établissement d'enseignement avec l'ensemble des lieux d'accueil qui collaborent à la formation.

### Quoi ?

Les objets de concertation avant le stage sont multiples :

- Clarifier les attentes respectives des différentes personnes concernées dans l'établissement d'enseignement et le lieu d'accueil (voir Fiche 1 p.22)
- Préciser les objectifs de stage (voir Fiche 2 p.24)
- Définir des modalités pratiques d'organisation du stage (voir Fiche 3 p.26)
- Expliciter des outils supports d'apprentissage (voir Fiche 4 p.28)
- Clarifier les modalités d'évaluation (voir Fiche 5 p.30)
- Autres





### Témoignage de professionnel·le·s d'établissements d'enseignement du GT ONE<sup>27</sup>

« Des rencontres régulières sont organisées entre les milieux d'accueil et l'école soit en début soit en fin d'année scolaire. En fonction des objectifs de la rencontre, la direction est associée à ces rencontres. Suite à ces dernières où nous échangeons sur les directives générales et les objectifs du stage, nous rédigeons un document qui est distribué aux élèves et relate 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 milieu : chaque professeur ayant « ses » lieux de stage.

Ensuite, des rencontres sont prévues dans le milieu d'accueil avec les personnes tutrices désignées par le maître de stage. 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. »  
(BW)



### Echange lors des focus groupes 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 rencontres entre professionnel·le·s des établissements d'enseignement et des milieux d'accueil en amont des stages. Dans ce cas précis, ce sont les stagiaires qui sont chargé·e·s de communiquer par exemple les grilles d'évaluation de stage aux personnes tutrices. Comment permettre de communiquer au mieux ?



### Témoignage issu de la journée thématique 2021

« Un stage, c'est un lieu d'accueil et un établissement scolaire qui travaillent dans un même but : l'accueil optimal du stagiaire. Pour cela, nous organisons avec chaque école partenaire des réunions pour favoriser la collaboration. Avant le stage, nous discutons des modalités pratiques (stage bloc ou continu, qui sont les personnes de contact) mais aussi des attentes respectives et des objectifs poursuivis. Pendant le stage, des contacts réguliers sont organisés autour de l'accompagnement de l'étudiant. Après le stage, un temps d'échanges est planifié pour évaluer le travail de l'année en cours, faire évoluer au besoin le processus pour l'année suivante (période de stage, acquis à avoir au début du stage, manière de faire passer certains messages, ...) mais aussi programmer l'année suivante. L'essentiel dans le partenariat est de construire dans la durée une équipe lieu d'accueil-école stable et soudée, de favoriser un travail au profit du stagiaire et une écoute réciproque. »  
(Liège, Secteur 3-12)

<sup>27</sup> Groupe de Travail coordonné par l'équipe des coordinateur·rices d'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, personne formatrice, tutrice ou professionnelle de l'enfance,  
Comment définissez-vous le cadre du stage ? Où ? Quand ? Avec qui ?

Comment organisez-vous le partenariat entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'accueil au début et à la fin du stage ? Quelles en sont les modalités pratiques ?

Quelles sont les possibilités pour les personnes enseignantes et les professionnelles des lieux d'accueil d'avoir du temps (espace) mutuel pour échanger sur ces aspects ?

Que mettre en place pour assurer le mieux possible une certaine continuité dans l'équipe encadrante de l'établissement d'enseignement ? Quels facilitateurs ? Quels freins ?

Quelles pistes prioritaires pour l'avenir ?

## FICHE 1 Clarifier les attentes respectives établissement d'enseignement/lieu d'accueil

- Quelles sont les attentes du lieu d'accueil et de l'établissement d'enseignement à l'égard d'un stage (soutien à l'activité des enfants et à leurs interactions, échanges avec les familles, sensibilisation au travail en équipe, techniques de soins, etc.) ?
- Quelles sont les différences, voire oppositions éventuelles, dans les manières d'envisager les pratiques attendues ?
- Par exemple, l'attente formulée par l'établissement d'enseignement d'initier les stagiaires à l'organisation d'activités dirigées pour les enfants peut aller à l'encontre de l'importance accordée dans les lieux 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 point de vue et clarifier ce que les stagiaires pourraient ou pas faire ? Comment rendre compatibles les attentes des établissements d'enseignement partenaires avec le projet d'accueil du lieu d'accueil et réciproquement ?



### Témoignage d'un lieu 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 ne sont pas aussi disponibles qu'ils le souhaiteraient (un pour une classe de vingt élèves par exemple). »  
(Luxembourg)



### Témoignages issus des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Le milieu d'accueil organise un premier contact entre les professeurs, l'école et le milieu d'accueil afin de définir les rôles et les attentes de chacun et de finaliser les conventions. Ce premier contact permet également de cibler les objectifs du stage et notamment de mettre ceux-ci en lien avec les contraintes et réalités des autres milieux d'accueil. »  
(Liège)

« Un premier contact se fait entre l'école et le milieu d'accueil. Lors de cette rencontre, chacun fait part de ses attentes et peut ainsi présenter (et expliquer) les changements inhérents à l'évolution, soit de sa structure, soit de l'école. C'est alors l'occasion de mieux se comprendre et de se mettre d'accord sur les attentes respectives. »  
(Hainaut)



### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Le projet permet des échanges beaucoup plus riches avec les personnes enseignantes. Certains objets font toujours débat actuellement, comme par exemple les significations différentes accordées à la notion d'activité du point de vue de l'établissement d'enseignement et du point de vue du milieu d'accueil. L'établissement d'enseignement demande des activités relativement cadrées à l'inverse du milieu d'accueil qui souhaite des activités libres, proposées à l'enfant au départ de situations de vie quotidiennes. Ces échanges avec l'établissement d'enseignement permettent de trouver un équilibre entre leurs demandes et celles des milieux d'accueil. Ces discussions permettent d'aborder plus sereinement des aspects divergents, par exemple, l'établissement d'enseignement axe parfois trop ses exigences sur le « faire, faire, faire » (sic) alors que le milieu d'accueil se centre plutôt sur l'importance de l'observation et de la prise d'initiative de l'enfant et axe son intervention sur le « suggérer » à l'enfant.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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, animation, agent d'éducation) et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

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



### Témoignage d'un établissement d'enseignement de puériculture du GT ONE

« Il est indispensable qu'il y ait un accord entre les écoles et les milieux 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. » (BW)



### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Régulièrement, il est relaté que les établissements d'enseignement exploitent en amont du stage avec les futur.e.s stagiaires un outil, par exemple un dossier ou un tableau des compétences attendues, différent en fonction du niveau de formation. Il y a donc une progression en fonction de l'année d'étude. Ce document est également remis et discuté avec l'équipe du lieu d'accueil ce qui favorise la coordination du travail.



### Projet mis en oeuvre<sup>28</sup>

En 2018, le binôme formé par la maison d'enfants, Coquins-coquines,<sup>29</sup> et l'Institut Technique Saint-Gabriel<sup>30</sup> (BW) a centré son projet sur « un document trait d'union pour coordonner le milieu d'accueil et l'école - Que puis-je attendre de la stagiaire ? »<sup>31</sup>. Ce projet recoupe des préoccupations liées à la Fiche 1 (p.22) mais également à celles de la Fiche 2 (p.24), raison pour laquelle nous l'avons placé ici.

Comme vous le lirez, l'insatisfaction de départ vient d'une difficulté à avoir un fil conducteur (évolution des acquis sur l'ensemble du cursus). L'intérêt de l'outil proposé ici est précisément d'offrir un cadre plus clair.

Comme mis en évidence dans l'introduction du document, cette illustration est issue de pratiques situées et ne peut donc être considérée comme un modèle à répliquer. Un travail de réflexion et d'adaptation est en effet nécessaire pour les équipes qui souhaiteraient s'en inspirer.

### ” TÉMOIGNAGE 1



Un document trait d'union pour coordonner le milieu d'accueil et l'école

[Pour accéder à ce témoignage, cliquez ici](#)

### Pour aller plus loin



Quelques propositions de réflexion: Proposer, par exemple, aux stagiaires de « reconstruire » l'outil. Cela pourrait permettre de s'assurer que le visuel est bien compris et que chaque personne donne la même signification à chacun des items présentés. Enfin, il convient, malgré ce découpage des tâches, de permettre aux stagiaires de conserver une approche globale du métier.

<sup>28</sup> Les présentations proposées dans les encarts bleutés ont été rédigé par les équipes elles-mêmes

<sup>29</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter [info@coquins-coquines.net](mailto:info@coquins-coquines.net)

<sup>30</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le site internet <http://saint-gabriel.be/>

<sup>31</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : préparer stage – une tâche qui engage école et lieu d'accueil et organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil (Namur, 26 avril 2018)

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 type d'encadrement proposé ? Par qui ? Que mettre en place pour assurer une continuité dans l'encadrement quand la personne tutrice travaille à temps partiel ?

■ Quels sont les rôles et responsabilités de chacun (établissement d'enseignement et lieu d'accueil) tant dans les moments de prise en charge par la personne tutrice que durant les moments impliquant une présence conjointe sur le terrain des personnes du lieu d'accueil et de l'établissement d'enseignement ?

■ Combien de stagiaires peuvent être accueilli-e-s simultanément sur le lieu de stage ? D'un ou plusieurs établissements d'enseignement 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 personnes stagiaires peuvent-elles se succéder en respectant le projet d'accueil de chaque structure et les besoins de continuité dans les relations établies avec un nombre limité d'adultes de référence 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 période de stage privilégiée (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.
- favorisent l'intégration des stagiaires dans l'équipe.
- rendent possible une continuité dans l'apprentissage des stagiaires.
- favorisent un processus d'alternance théorie-pratique.



### Témoignage de différents établissements d'enseignement du GT ONE

« 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. »  
(BW)

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

■ Quelle flexibilité d'horaire de stage possible tant de la part de l'établissement d'enseignement que de la part du lieu d'accueil ? Pourquoi ce choix d'horaire ? Avec quels effets ?

■ Beaucoup estiment qu'il est important de sensibiliser les stagiaires aux différentes réalités du métier : l'accueil et l'accompagnement d'enfants, mais aussi celui des familles 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 établissements d'enseignement des horaires de stage relativement flexibles.

■ Dans quel(s) groupe(s) d'enfants accueillir des stagiaires ?

Une attention particulière doit être accordée aux groupes qui accueillent 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 puériculteurs et puéricultrices sans doute moins disponibles pour les stagiaires. De plus, l'intégration de ces enfants sera facilitée si le nombre d'intervenant-e-s est limité. D'un autre côté, il importe que toutes les personnes stagiaires aient l'occasion de vivre un stage dans un groupe où sont accueillis des bébés avant le démarrage de leur 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.



### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Au sein d'un MAE, un planning annuel permet de visualiser le nombre de stagiaires accueillis au cours de l'année ainsi que leurs niveaux scolaires. Ce document s'avère très utile aux équipes pour anticiper l'accueil des stagiaires. »  
(Liège)



### Echange lors des focus groupes 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 de 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 personnes tutrices.

De plus, plusieurs témoignages font état de la plus-value pour l'ensemble des personnes clés de proposer aux stagiaires de revenir dans un même milieu d'accueil à l'occasion de différents stages.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 interpellé sur le terrain et expliquez le pourquoi.

D'autres questions d'organisation devraient-elles être posées avant le démarrage des stages ? Si oui, lesquelles ?

## FICHE 4 Expliciter des outils supports d'apprentissage

■ Quels outils d'apprentissage les établissements d'enseignement mettent-elles à disposition des stagiaires pour développer les compétences attendues ?

Ces outils sont-ils disponibles dans le lieu d'accueil et sont-ils clairs pour les personnes tutrices ?

Ces outils peuvent être différents d'un établissement d'enseignement à l'autre/d'un lieu d'accueil à l'autre. Il est important d'en prendre connaissance pour pouvoir accompagner les stagiaires le cas échéant.

Il peut s'agir :

- Pour le lieu 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 » ONE<sup>32</sup>, des référentiels « Accueillir les tout-petits, oser la qualité » (ONE, 2002) et « Accueillir les enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité » (Camus, Marchal, 2006), etc.

- Pour l'établissement d'enseignement, du carnet de stage, du journalier, de grilles d'observation, d'un carnet de bord, de fiches de préparation d'activités, etc.

- Entre le lieu d'accueil et l'établissement d'enseignement, d'un carnet de liaison, d'un document commun servant d'appui à la période de familiarisation des stagiaires, etc.

■ Quels sont les moments d'échange prévus pour présenter ces différents outils mis à la disposition des stagiaires et définir les manières de les utiliser ?

■ Comment veiller à la complémentarité des outils proposés par l'établissement d'enseignement et le milieu d'accueil ?



### Témoignages des GT ONE

« À 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)



### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Une farde de stage propre à la structure qui est présentée en début de stage a été mise en place dans notre MAE. Celle-ci contient plusieurs documents utiles : une fiche de présentation à destination des stagiaires, une fiche présentation de repères pour une familiarisation avec les lieux, une grille d'observation, un semainier, une grille d'autoévaluation et quelques annexes. La demande de l'équipe est que les stagiaires puissent garder des traces de leur vécu au fur et à mesure de leur action sur le terrain. Nous prévoyons une réunion toutes les semaines pour en discuter. Bien que nous soyons convaincus de l'intérêt de cet outil, certains élèves le prennent comme « du travail supplémentaire » alors que de notre point de vue, cela peut être un complément précieux pour la rédaction du rapport de stage. Il faut continuer de collaborer et réfléchir avec l'école partenaire pour faire apparaître encore davantage le sens de cet outil. »  
(Namur)



### Echange lors des focus groupes 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.

<sup>32</sup> Voir tout particulièrement le repère 13 bis « L'accueil des stagiaires : un enjeu particulier en regard du projet éducatif »



### Projet mis en oeuvre<sup>33</sup>

En 2018, le binôme formé par la maison d'enfants<sup>34</sup> « les Petits Nicolas »<sup>35</sup> et l'Athénée royal d'Yzel<sup>36</sup> (Luxembourg) a centré son projet sur « des tableaux des compétences, un carnet de bord et un contrat moral »<sup>37</sup>. Le projet est intéressant à plus d'un titre mais donne surtout la voix à Marie, stagiaire l'ayant vécu de l'intérieur, et lui permet ainsi de faire part de son avis.

Il est intéressant de noter dans ce projet, l'importance que revêt la fiche de présentation dans le lien avec les familles. Celle-ci n'est en effet pas seulement exploitée en tant que produit fini à exposer, mais la démarche de conception et de positionnement dans la structure est questionnée avec les stagiaires pour y mettre en lumière le sens.

Le tableau des compétences quant à lui démontre clairement l'évolution/la progression des acquis et donne à voir une collaboration particulièrement intéressante entre milieu d'accueil et établissement d'enseignement concernant son élaboration en regard des attendus respectifs.

Comme mis en évidence précédemment, cette illustration est issue de pratiques situées et ne peut donc être considérée comme un modèle à répliquer. Un travail de réflexion et d'adaptation est en effet nécessaire pour les équipes qui souhaiteraient s'en inspirer.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle de l'enfance,

Quels outils et supports sont utilisés par les personnes clés de l'établissement d'enseignement et du lieu d'accueil ?

Sont-ils connus et compris par toutes les personnes concernées (stagiaire, tutrice et enseignante) ?

Sont-ils considérés comme un support à l'apprentissage par l'ensemble des personnes concernées ?

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

## ” TÉMOIGNAGE 2



Des tableaux de compétences, un carnet de bord et un contrat moral

[Pour accéder à ce témoignage, cliquez ici](#)

<sup>33</sup> Les présentations proposées dans les encarts bleutés ont été rédigé par les équipes elles-mêmes

<sup>34</sup> Crèche depuis 2020.

<sup>35</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://www.petitsnicolas.com/>

<sup>36</sup> Pour plus d'information, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://www.arizel.be/>

<sup>37</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : préparer stage – une tâche qui engage école et lieu d'accueil et organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil (Namur, 26 avril 2018)

## FICHE 5 Clarifier les modalités d'évaluation

Dès le début du stage, il est essentiel de différencier les trois évaluations : auto-évaluations, évaluations formatives et évaluations sommatives. Les stagiaires sont prévenu·e-s, en toute transparence, des modalités d'évaluation par le lieu d'accueil : Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ?

Conscient·e-s des règles du jeu, les stagiaires pourront dès lors plus facilement y jouer un rôle actif. L'enjeu est de les impliquer activement 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·e des partenaires du lieu d'accueil et de l'établissement d'enseignement définissent clairement les modalités d'évaluation de manière à les communiquer aux stagiaires dès le début du stage :

- Que mettre en place pour faciliter l'évaluation formative ? Quels outils ? Quel temps prévu pour aider les stagiaires à dégager avec l'aide de ses personnes tutrice et enseignante 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·e aux stagiaires pour cette évaluation ? Quel temps se donner ?
- Quelle communication adoptée à propos des critères d'évaluation des stagiaires entre les personnes clés de l'établissement d'enseignement et du lieu d'accueil ?



### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Ici par exemple, l'école demande au lieu d'accueil un rapport d'évaluation des stagiaires au terme du stage sur la base d'une grille fournie. Des membres de l'équipe sont également invités à participer aux épreuves intégrées (SIP<sup>42</sup>) en tant que membres des jurys ».  
(Liège)

<sup>42</sup> « Situation d'intégration professionnellement significatives » (appellation réseau libre)

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 ?

## 3.2. Organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil

### Pourquoi ?

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

### Comment ?

Les personnes enseignantes 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, les stagiaires peuvent non seulement obtenir les informations utiles au déroulement de son stage (coordonnées, horaires, etc.), mais aussi se construire une représentation plus concrète du lieu 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 établissement d'enseignement en concertation avec le lieu 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 p.33)
- prévoir une personne tutrice de référence (voir Fiche 7 p.36)
- annoncer la venue des stagiaires à toutes les personnes concernées (voir Fiche 8 p.39)
- favoriser la familiarisation avec les lieux et les personnes (voir Fiche 9 p.41)
- assurer la présentation du projet d'accueil (voir Fiche 10 p.44)



#### Témoignage GT ONE

« 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 aux stagiaires précédents. 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 MAE. Ceci montre l'importance de mettre en place des conditions pour une collaboration constructive et formative... »  
(Luxembourg)



#### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

L'accueil des stagiaires est de plus en plus régulièrement structuré autour de l'exploitation de différents outils. Des moments de contact direct et des journées d'observation sont plus systématiquement mis en place pour permettre aux stagiaires de découvrir les milieux de vie, d'entendre diverses explications, d'élucider les attentes des différentes parties mais aussi de déposer ses craintes et ainsi diminuer le stress.

### À réfléchir !

Une des conditions d'accès à la formation de puériculture est d'avoir 16 ans. Pour les jeunes, se lancer dans un parcours professionnel est loin d'être évident, d'autant que beaucoup sont en recherche identitaire.

De nombreux 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 animateur-ric-e-s et des éducateur-ric-e-s ?

Il est nécessaire de créer un espace où les jeunes peuvent poser les questions qui les préoccupent. La manière dont les stagiaires se sentent accueilli-e-s dans le lieu professionnel revêt toute son importance.

## FICHE 6 Organiser les premiers contacts

- Comment se passent les premiers contacts entre les stagiaires et le lieu d'accueil ? Qui prend l'initiative du contact ?
- Y a-t-il une période de « familiarisation » pour les stagiaires ? Quels en sont les objectifs ? Comment est-elle organisée ? Quelles implications des personnes concernées (stagiaires, enseignantes, responsables et membres de l'équipe du lieu d'accueil, parents) ? Une période d'observation est-elle programmée et reconnue comme telle ?
- Comment faire en sorte que la personne stagiaire soit réellement accueillie comme une personne travaillant avec l'équipe et non comme une « petite main » ?
- Une personne est-elle plus particulièrement chargée de l'accueil des stagiaires ? Qui (responsable, un membre de l'équipe, personne tutrice, ...) ? Pourquoi ce choix ? Avec quels effets ?
- Quel est le moment opportun pour accueillir pour la première fois des personnes stagiaires ? Qui rencontreront-elles ?
- Que mettre en place pour « ouvrir » le lieu d'accueil aux personnes stagiaires, créer des liens avec elles alors qu'on sait que leur présence dans le milieu d'accueil est passagère ? Quelles limites relationnelles ? Quelles limites professionnelles ?
- Comment les personnes stagiaires sont-elles accueillies ? Cet accueil tient-il compte de leurs différences de genre et de leurs besoins spécifiques ?
- Qu'advient-il si, suite au premier contact, l'une des parties souhaite ne pas poursuivre le stage ? Il peut aussi arriver que les stagiaires se disent mal à l'aise à l'idée de faire leur 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 d'un jour où je pourrais faire mon observation. Au bout du fil, je suis tombée sur ma personne tutrice (la directrice n'était pas là, elle me l'a dit). Quand je me suis présentée (Sophie, élève de 7ème 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 commençait bien car elle se souvenait de moi. Je lui ai proposé de convenir d'un jour pour faire mon observation. Elle m'a demandé quel moment me convenait le mieux et nous nous sommes accordées sur le 29 car il s'agissait de mon jour de congé. Elle a pris note et m'a salué en disant A vendredi. Bonne journée. Je lui ai répondu la même chose. A ce moment la crainte du premier jour s'amenuisait ».  
(Stagiaire en puériculture Luxembourg)

« Le premier accueil des stagiaires, c'est d'abord et avant tout l'accueil des personnes elles-mêmes. C'est faire connaissance avec elles, c'est échanger avec elles dans un cadre moins formel, 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)



### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Le projet tutorat nous a permis d'approfondir la réflexion sur les objectifs et l'intérêt de ce(s) rendez-vous avant stage. Plusieurs informations nouvelles ont ainsi été identifiées comme importantes, ont été ajoutées et sont désormais mises à la disposition des stagiaires. Nous pouvons à l'heure actuelle trouver par exemple des explications précises sur les modalités pratiques de stage (lieux, organisation pratique...), des fiches de présentation des stagiaires, des maîtres de stage et des personnes tutrices ».  
(BW)

## FICHE 6



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

Des professionnel-le-s de lieux d'accueil et d'établissements d'enseignement 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 lieu 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 stagiaires de première année de formation, il s'agit souvent d'une double découverte : le métier de puériculteur-riche et le milieu d'accueil... Pour ces stagiaires, l'établissement 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 les stagiaires qui prennent contact ne sont pas les personnes qui sont annoncées ! Idéalement, cette prise de contact annoncée (sur rendez-vous à un moment propice) prendrait la forme d'un demi-jour 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 personnes responsables qui, si elles sont prévenues, peuvent se rendre disponibles pour accueillir l'élève et lui organiser une visite sur mesure... Un effort remarqué par une personne enseignante « 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.



### Témoignage d'une équipe de MCAE<sup>43</sup>

« 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. » (Luxembourg)

Il importe de préparer les interrogations des stagiaires : « L'observation n'est pas que visuelle. Comment préparer le questionnaire 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.



### Echange lors des focus groupes 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 personnes tutrices de se rendre disponibles auprès des stagiaires. Parfois même, cette prise de contact, pourtant primordiale pour démarrer le stage sereinement, est improvisée et les personnes stagiaires se voient contraintes de s'asseoir dans un coin et d'attendre que la personne tutrice soit enfin libre de s'isoler avec elles 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 stagiaires de la formation de se rendre sur leur lieu de stage afin de découvrir l'environnement et se familiariser avec les lieux.

---

### À retenir !

Ce qui est à souligner ici est l'idée de donner des repères en amont du stage et de travailler ainsi la familiarisation (comme on le fait d'ailleurs pour les enfants). De plus, la volonté de l'établissement d'enseignement de dégager un temps institué pour permettre aux stagiaires de se déplacer est essentielle pour optimiser ce moment.

---

<sup>43</sup> MCAE : Maison Communale d'Accueil de l'Enfance, aujourd'hui transformée en « crèche » selon la nouvelle réglementation en vigueur.



### Témoignage issu de la journée thématique 2018

« La crèche a elle-même libéré la personne tutrice pour qu'elle aille jusqu'à l'école, prenne en charge toutes les étudiantes de cinquième et les ramène dans la structure. C'était bénéfique non seulement pour l'école qui pouvait ainsi libérer un moniteur mais également pour la crèche qui s'évitait grâce à cela de recevoir les étudiantes au compte-goutte, parfois accompagnées de leurs parents, mais également de rencontrer celles qui ne seraient jamais venues se présenter spontanément. Une fois arrivées dans la structure, les étudiantes sont réunies et leur sont présentés toutes une série de documents : ROI, charte des stagiaires, projet pédagogique, vidéos de présentation de la structure<sup>44</sup>, Powerpoint. Ce dernier présente toutes les structures, met l'accent sur le secret professionnel, la discrétion, la relation aux parents, le personnel, etc. On leur présente le règlement ; on les incite à se présenter aux enfants, aux parents, etc. Un espace est ensuite laissé aux questions des étudiantes. L'ensemble des documents est également envoyé par mail. A noter que le délai entre cette première rencontre et l'entrée effective en stage n'est jamais excessif. Il semble donc que cela reste favorable quel que soit la date du stage.

A l'école, les étudiantes témoignent que cette première immersion encadrée permet une grande diminution de stress et un sentiment de valorisation et de personification. Le gain de temps est également considérable pour tous les intervenants »  
(Liège)

<sup>44</sup>Réalisation de 7 petits films d'environ 1'30 présentant chaque service de la structure mais également la direction ainsi que le rôle attendu des stagiaires.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle de l'enfance,

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

Ce qui est à confirmer ?

Ce qui serait à améliorer ?

Préciser les effets escomptés.

## FICHE 7 Prévoir une personne tutrice de référence

Comme rappelé en début de document, la fonction de personne tutrice 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. Camarère (2001), trois fonctions justifieraient la mise en place d'un système de référence (tutorat) :

### Fonction psychologique

Le fait d'être plus particulièrement accueillies par une personne du lieu d'accueil peut susciter un dialogue constructif avec les personnes stagiaires et contribuer à développer leur confiance en elles.

### Fonction pédagogique

La personne tutrice soutient les personnes stagiaires dans leurs apprentissages en leur donnant les moyens d'appréhender la vie du lieu 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 elles seront accueillies, les pratiques éducatives privilégiées et leurs fondements.

### Fonction technique

La personne tutrice connaît et maîtrise les aspects « techniques » du métier : les compétences spécifiques, les gestes et attitudes, etc. Elle porte donc un regard sur une partie importante des prestations des stagiaires en respect des règles et du cadre établi, en envisageant des possibilités d'aménagements le cas échéant en fonction des objectifs de formation (par exemple, un ajustement de l'horaire rendant possible une participation à des périodes d'accueil et/ou de retrouvailles, à une réunion d'équipe ou encore une journée pédagogique).

- Quels sont les rôles et fonctions de la personne tutrice dans l'accueil des stagiaires<sup>45</sup> ? Quelles sont les responsabilités clairement identifiées ?
- Quel est le temps dégagé pour l'accompagnement des stagiaires ? Quels sont les moments prévus pour les échanges ?
- Quel peut être le relais assuré par les collègues en cas d'absence ?
- Comment reconnaître la fonction de la personne tutrice dans le temps de travail des professionnel-le-s ? Comment augmenter « le bagage » de la personne tutrice ? Il importe d'intégrer la fonction de la personne tutrice 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 des stagiaires, l'accueil des stagiaires s'inscrit-il dans le projet de toute l'équipe ? Quel est l'impact sur l'organisation générale ? La responsabilité est-elle partagée ? Quels dispositifs permettent le partage des expériences des personnes tuteurs 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 lieu d'accueil, du nombre de stagiaires, du nombre d'établissements d'enseignement qui le sollicitent. Chaque lieu 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.

<sup>45</sup> Voir le schéma en page 13 sur les rôles et fonctions des différentes personnes clés



## 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 aux stagiaires ! Cela dépendra de nous). (...) Une tutrice qui nous donne son numéro de téléphone en nous disant : « N'hésitez pas en cas de problèmes, pour des conseils. » (A utiliser à bon escient ! ) » (Stagiaire en 7<sup>e</sup> puériculture, Luxembourg)

« 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 Luxembourg)

« 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 ! » (MABW)

« Nous pensons qu'il faut vraiment bien différencier les rôles de personne tutrice et de responsable dans le milieu d'accueil. Pour nous, la personne tutrice ne peut pas être responsable. Elle 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 personnes tutrices). L'organisation des personnes de référence est toujours à penser en fonction des spécificités du milieu d'accueil. » (MABW)



## Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Avant le projet tutorat, on constatait un désinvestissement de l'équipe qui semblait se décharger complètement sur la tutrice de référence. Maintenant, la tutrice est devenue volante en passant d'une section à l'autre, donc l'ensemble de l'équipe doit se réinvestir davantage dans l'accompagnement des stagiaires, ce qui est un plus pour tout le monde et surtout bénéfique pour les étudiants. » (Namur)



## À réfléchir !

L'analyse des données recueillies dans la recherche de K. Mangelschots<sup>46</sup>, montre les risques d'un effet modèle dans la relation entre les personnes tutrice et tutorée. Cette personne tutrice semble avant tout perçue comme le modèle à imiter, l'experte qui transmet « la bonne manière de faire ». Ne serait-elle pas davantage à considérer comme une personne référente qui accompagne les stagiaires 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 ?

<sup>46</sup> Pour aller plus loin : 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. Résumé disponible sur le site [tutorats.org](http://tutorats.org)

## FICHE 7

### À réfléchir !

La notion de genre est également à penser et anticiper.

Pour un stagiaire de sexe masculin, le fait de pouvoir faire son stage sous la responsabilité d'une personne tutrice du même sexe est 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 dans le cadre de la recherche de K. Mangelschots<sup>47</sup>, un puériculteur s'est porté volontaire pour endosser la fonction de tuteur pour un stagiaire garçon bien qu'il ne soit pas désigné comme tuteur stable.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle de l'enfance,

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

<sup>47</sup> Pour aller plus loin : 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. Résumé disponible sur le site [tutorats.org](http://tutorats.org)

## FICHE 8 Annoncer la venue des stagiaires à toutes les personnes concernées

Il revient aux professionnel-le-s du MAE d'annoncer la venue des stagiaires à toutes les personnes présentes au sein du MAE :

- aux professionnel-le-s qui n'étaient pas présent-e-s lors du premier contact
- aux enfants
- aux familles

■ Comment annoncer la présence des stagiaires aux familles, aux enfants et aux autres professionnel-le-s ? Qui ? Quand ? Comment ?

■ Quel est le rôle de la personne tutrice dans cette annonce ?

■ Quelle collaboration avec l'établissement d'enseignement à ce sujet ?

Notons que le projet d'accueil est un support idéal pour annoncer à toutes les personnes concernées l'existence d'une collaboration avec les établissements d'enseignement. Les familles sont en effet en droit de savoir qui sera en contact avec leurs enfants. 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 MAE 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 pour 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. »  
(Luxembourg)



### Témoignages GT ONE - Annonce aux familles

« Certains parents n'acceptent pas qu'une stagiaire s'occupe de leur enfant. Pour apporter une réponse à ce problème, nous avons inscrit dans notre projet d'accueil que nous acceptons les stagiaires en précisant le cadre, le contexte et 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 aux stagiaires qui s'engagent à ne pas faire de baby-sitting chez les parents des enfants accueillis dans notre milieu d'accueil. »  
(BW)



### Témoignages issus des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Selon les milieux d'accueil (ndrl : différentes implantations), l'occasion est donnée aux stagiaires d'annoncer leur venue sur le lieu de stage de manière personnalisée grâce à une fiche de présentation qui est affichée dans l'institution. La consigne donnée est la suivante : « Faites passer votre personnalité dans votre fiche de présentation A3. N'hésitez pas à la décorer de la meilleure des manières. ». C'est une façon pour les stagiaires de réfléchir à la façon dont ils veulent se faire « connaître » par les personnes rencontrées en stage, et notamment les familles. »  
(Liège)



### Pour aller un pas plus loin

La journée d'étude thématique de 2018 et les écrits associés montrent également l'importance du processus mis en place. Un même support dans une même institution peut prendre une signification tout à fait différente selon le contexte dans lequel il est mis en place. Prenons par exemple l'affiche de présentation du stagiaire :

« Avant, lors du premier jour, nous prenions le stagiaire en photo. Nous l'affichions sur la porte d'entrée avec ses dates de stage. C'était nous qui faisons tout. Maintenant, nous lui demandons de le faire. C'est une manière de prendre une place active dans l'institution et peut-être déjà pour son autoévaluation puisqu'il est demandé de se définir et d'énoncer ses points forts. Le stagiaire a le choix de la poser où il veut sur la porte d'entrée ; soit à la hauteur des parents soit à celle des enfants. Ensuite, nous questionnons son choix de placement. »  
(Luxembourg)

Cet exemple montre l'importance de dépasser l'attractivité d'une présumée bonne pratique et de considérer les manières dont elle est pensée et mise en place. Selon les choix opérés, les opportunités d'apprentissage et de développement peuvent être radicalement différentes.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle de l'enfance,

Comment se passe l'annonce de l'arrivée des stagiaires aux enfants, aux familles et à toutes les personnes 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 les stagiaires dans l'approche des lieux et des personnes afin de faciliter leur intégration dans l'équipe, leur implication et leurs prises d'initiative. Il arrive que des personnes enseignantes puissent les accompagner sur place, mais cela n'est pas toujours possible vu le nombre de stagiaires à encadrer.

Par approche des lieux, on entend lieu comme plus largement toute l'implantation et approche comme celle des lieux et de son organisation dans lesquels s'inscrivent une histoire qu'il importe d'expliquer aux stagiaires.

- Quelles sont les personnes que les stagiaires auront l'occasion de rencontrer ?
- Comment aider les stagiaires à comprendre l'importance de chaque membre de l'équipe pour le bon fonctionnement du lieu d'accueil (personnel prenant en charge les enfants, personnel d'entretien et de cuisine, médecin, psychomotricien, psychopédagogue ... ) ?
- Quel espace donner aux moments de rencontre entre la spécificité de chaque tâche et la complémentarité entre elles ? Moments indispensables à la mise en oeuvre du projet d'accueil.
- Comment les personnes enseignantes (encadrant le stage) participent-elles au moment de présentation à l'équipe et 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 personnes tutrices respectives ! 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 les puéricultrices qui travaillent dans les autres groupes d'enfants. »  
(BW)

« Moi, plus tard, je ferai comme cette crèche qui m'a montré un très bon exemple. Je serai chaleureuse, souriante avec les stagiaires et je leur souhaiterai la bienvenue. Je me présenterai et je leur demanderai son nom. Je les rassurerai, les mettrai en confiance en leur assurant que si besoin (problème ou renseignement), je serai là. Je mettrai des limites avec eux dès le début (ex. pas de tutoiement ni envers moi, ni envers les parents, politesse, respect, sourire, communication) afin de leur assurer un bon déroulement de stage pour eux. Je leur présenterai la crèche, les enfants, les autres puéricultrices afin qu'ils prennent leurs repères... » (Une stagiaire Luxembourg)



### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Lors du démarrage du projet tutorat, le choix du travail s'est centré sur la création d'un outil visant à rassurer les stagiaires avant le début du stage et ainsi à créer des conditions leur permettant de débiter plus sereinement dans un lieu et une équipe encore inconnus pour eux. Cet outil prend la forme d'un livret d'accueil. Celui-ci est remis au professeur afin qu'il puisse être consulté par les stagiaires avant le stage. Il contient des informations structurelles utiles aux stagiaires ; à savoir les indications géographiques de localisation du milieu d'accueil, les photos des membres du personnel ainsi que des locaux ». (Namur)



### Témoignages issus des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Selon les milieux d'accueil (ndrl : différentes implantations), l'occasion est donnée aux stagiaires d'annoncer leur venue sur le lieu de stage de manière personnalisée grâce à une fiche de présentation qui est affichée dans l'institution. La consigne donnée est la suivante : « Faites passer votre personnalité dans votre fiche de présentation A3. N'hésitez pas à la décorer de la meilleure des manières. ». C'est une façon pour les stagiaires de réfléchir à la façon dont ils veulent se faire « connaître » par les personnes rencontrées en stage, et notamment les familles. » (Liège)



### Projet mis en oeuvre<sup>48</sup>

En 2018, les binômes formés entre l'Athénée royal d'Yzel<sup>49</sup> et la maison d'enfants « les Petits Boudous »<sup>50</sup> d'une part, et d'autre part la maison d'enfants<sup>51</sup> « les Petits Nicolas »<sup>52</sup> (Luxembourg), ont centré leur projet sur « la découverte du lieu de stage ; une familiarisation nécessaire »<sup>53</sup>. L'écrit donne à voir comment une même préoccupation de départ peut se concrétiser un peu différemment en tenant compte des spécificités de chacun des milieux d'accueil et ce, même en collaborant avec un partenaire établissement d'enseignement commun.

Comme mis en évidence précédemment, cette illustration est issue de pratiques situées et ne peut donc être considérée comme un modèle à répliquer. Un travail de réflexion et d'adaptation est en effet nécessaire pour les équipes qui souhaiteraient s'en inspirer.

## ” TÉMOIGNAGE 3



La découverte du lieu de stage, une nécessaire familiarisation

[Pour accéder à ce témoignage, cliquez ici](#)

<sup>48</sup> Les présentations proposées dans les encarts bleutés ont été rédigé par les équipes elles-mêmes

<sup>49</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://www.arizel.be/>

<sup>50</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter [lespetitsboudous@gmail.com](mailto:lespetitsboudous@gmail.com)

<sup>51</sup> Crèche depuis 2020.

<sup>52</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://www.petitsnicolas.com/>

<sup>53</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : préparer stage – une tâche qui engage école et lieu d'accueil et organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil (Namur, 26 avril 2018)

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 Lieu d'Accueil d'Enfants de 0 à 12 ans élabore un projet d'accueil où sont développés les choix (ce que l'équipe souhaite offrir aux enfants et les objectifs poursuivis) et les pratiques (comment l'équipe compte s'y prendre pour atteindre ces choix et les moyens mis à disposition) mises en place.

Il porte sur tous les aspects de la vie quotidienne :

- La manière dont est « préparée » l'arrivée d'un-e nouvel-le enfant et de sa famille dans le lieu d'accueil : comment se donner les moyens de bien connaître cet-te enfant et d'établir une relation de confiance avec sa famille ?
- Le déroulement de la vie quotidienne :
  - établir la prise de contacts quotidienne avec la personne accueillante et 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 toutes les personnes y compris pour la personne 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 oeuvre 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 oeuvre et l'ajustent au fil du temps. Une simple lecture, même accompagnée, ne suffit pas.

- Comment l'établissement d'enseignement initie-t-il 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 lieu d'accueil ?
  - Quelles sont les possibilités pour les établissements d'enseignement de travailler, avec les élèves en classe, à partir de projets d'accueil des lieux d'accueil partenaires (avec lesquels une convention est établie) ?
  - Les personnes stagiaires ont-elles l'opportunité d'emporter avec elles un exemplaire du projet d'accueil ? Pour quelle utilité ?
  - Quelles sont les conditions mises en place par le lieu d'accueil pour expliquer son projet d'accueil à l'établissement d'enseignement concerné ? Quels sont les rôles possibles et complémentaires des professionnel-le-s du lieu d'accueil (personnes tutrices, accueillantes, responsables, etc.) et de l'établissement d'enseignement (personnes enseignantes ou autres) ?
  - Comment envisager la présentation du projet d'accueil aux stagiaires dans le lieu d'accueil ? Avec qui ?
- Pour aider les stagiaires qui reçoivent le document écrit, à comprendre l'histoire :
- Qui a élaboré le PA<sup>58</sup> ? 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 ?

<sup>58</sup> PA : Projet d'Accueil

- 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 lieu d'accueil ?
- Qu'en est-il du plan d'amélioration de la qualité<sup>59</sup> 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 au début de stage, mais elles gagnent à être reprises régulièrement, par différentes personnes, de façon à permettre aux stagiaires de faire des liens entre le projet d'accueil et les moments vécus.

Outil évolutif, le projet d'accueil rime avec une dynamique de projet. Les personnes stagiaires sont potentiellement concernées par les projets d'action éducative qui mobilisent l'équipe. Informées, elles auront d'autant plus de chance de pouvoir être impliquées, voire de contribuer à la réflexion et la recherche d'ajustements souhaitables en fin de formation.



### Témoignages GT ONE de la part des personnes enseignantes

« 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 (Qu'est-ce qu'un projet d'accueil ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui est demandé ? etc.) fait partie intégrante du programme. Il est abordé dans le cadre du cours de psychopédagogie en septième année. » (BW)



### Témoignage GT ONE de la part d'un milieu d'accueil

« 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 qu'il se soit approprié pour le mettre en oeuvre. C'est une manière de faire du projet d'accueil un outil concret du quotidien à partager avec les stagiaires. » (BW)

<sup>59</sup> <https://www.one.be/professionnel/milieux-daccueil/qualite-de-laccueil/>

## FICHE 10



### Echanges lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Une bonne appréhension du projet d'accueil par les stagiaires est une préoccupation constante surtout dans les lieux d'accueil. Certains proposent de communiquer directement aux stagiaires une version synthétique<sup>60</sup> du projet, celle habituellement communiquée aux parents, et de fixer un moment privilégié pour en parler, souvent en lien avec les observations réalisées. Cela leur permet d'en appréhender les lignes directrices.

« Chaque école partenaire a des attentes particulières et un dossier spécifique pour les maîtres de stage qui s'occupent des stagiaires (N.D.L.R. : personnes tutrices) a été créé afin de clarifier l'accompagnement. Une attention particulière est donnée au projet éducatif afin qu'il serve tous les acteurs (l'ONE, les écoles et lieux d'accueil). Un défi a été de rendre ce projet d'accueil accessible « cognitivement » aux stagiaires, de leur permettre de l'appréhender de diverses manières (utilisation de codes couleurs, création de capsules vidéo, réflexion sur la construction d'un jeu permettant de se l'approprier, etc.). Ainsi, l'exploitation de codes couleurs apparaît comme un outil permettant aux stagiaires de se repérer dans le projet d'accueil et de l'exploiter plus aisément. Les capsules vidéo permettent quant à elles de mettre en évidence les pièges à éviter et les façons d'y pallier alors que le jeu de société, centré lui aussi sur le projet éducatif, permet de l'appréhender de façon ludique. » (Liège, secteur 3-12)



### Projet mis en oeuvre<sup>61</sup>

En 2019, le binôme formé entre la crèche parentale « les Tournesols »<sup>62</sup> et l'Institut de la Providence de Wavre<sup>63</sup> (BW), a centré son projet sur « Comment faire vivre le projet d'accueil par les stagiaires ? »<sup>64</sup>. L'écrit met en avant les spécificités d'un milieu d'accueil qui s'appuie sur une approche pédagogique bien spécifique et surtout, comment l'accompagnement peut être pensé, via le projet d'accueil, pour faciliter l'appropriation par les stagiaires des pratiques et valeurs véhiculées. Cela garantit que les principes du projet d'accueil ne seront pas contrariés et que la cohérence pourra être assurée.

Comme mis en évidence précédemment, cette illustration est issue de pratiques situées et ne peut donc être considérée comme un modèle à répliquer. Un travail de réflexion et d'adaptation est en effet nécessaire pour les équipes qui souhaiteraient s'en inspirer.

### À réfléchir !

Le projet d'accueil doit être investi et ne pas être considéré comme un simple bloc de papier imposé par la législation. Il serait important de commencer son analyse dès le début de la formation des élèves. Le PA doit en effet devenir un outil de dynamique de réflexion... Dans les secteurs qui nous occupent, il ne s'agit pas de métiers techniques dans lesquels on applique des procédures mais bien de métiers basés sur l'interaction humaine, ce qui implique la nécessité d'une réelle et constante dynamique de réflexion. Ce document doit ainsi être vu comme le fruit de ces réflexions.

### ” TÉMOIGNAGE 4



#### Comment faire vivre le projet d'accueil par les stagiaires?

[Pour accéder à ce témoignage, cliquez ici](#)

<sup>60</sup> 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.

<sup>61</sup> Les présentations proposées dans les encarts bleutés ont été rédigé par les équipes elles-mêmes

<sup>62</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://lestournesols.wixsite.com/monsie>

<sup>63</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://www.providence-wavre.be/>

<sup>64</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : accompagner l'activité du stagiaire (Namur, 7 mai 2019)

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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.

## 3.3. Accompagner l'activité des stagiaires durant leur stage

### Pourquoi ?

Durant un stage, les premiers moments assurent les bases formatives pour les stagiaires et constructives 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 ?

Organiser le temps consacré à l'encadrement des stagiaires permet de multiples retours (feedbacks) formatifs. Ces moments en complètent d'autres plus informels ou permettent la mise en oeuvre de compétences professionnelles. Ainsi, verbaliser ses faits et gestes permet aux enfants de comprendre et aux stagiaires d'anticiper et de prendre part aux événements. 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. Cela suppose la capacité de verbalisation des actes posés et de leurs fondements, tout en adoptant un recul nécessaire de la part des professionnel-le-s.

### Quoi ?

Il est parfois compliqué de connaître exactement les attentes de l'établissement d'enseignement vis-à-vis des stagiaires. Une solution, déjà énoncée, est la mise en place d'une concertation entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'accueil partenaire. Elle permettra de connaître le plus précisément les savoirs et les compétences enseignés au préalable, et donc d'ajuster l'accompagnement en fonction. Une progression des objectifs généraux, savoirs et compétences à acquérir, est indispensable entre le premier stage (découverte du métier et du milieu professionnel) et le dernier en fin de parcours de formation (confirmation des compétences professionnelles acquises). Par ailleurs, une progression des objectifs spécifiques au sein même d'un stage est importante et définie par un contrat tripartite : stagiaire, personne tutrice et personne enseignante. Cette progression détermine l'accompagnement individualisé et en équipe (voir Fiche 11) axé sur :

- Observation (Fiche 12 p.53)
- Prise en charge des enfants et l'accueil des parents (Fiche 13 p.56)
- Implication dans le projet d'accueil (Fiche 14 p.60)
- Evaluation formative (Fiche 15 p.62)





### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Différentes rencontres viennent nourrir l'acquisition de compétences des stagiaires : rencontre personnes tutrice-tutorée, rencontre personnes tutrice-enseignante-tutorée ou encore rencontre personnes enseignante-tutrice. L'équipe a vécu une réelle mise en réflexion progressive et ce, avec toutes les personnes concernées par le projet. Grâce à ce dispositif d'accompagnement, les stagiaires peuvent se construire un bagage de connaissances suffisant pour appréhender le métier de puéricultrice. La métaphore du sac de compétences illustre bien la philosophie d'accompagnement proposé aux stagiaires.

Le métier de puéricultrice est un sac de compétences que tu dois remplir. A ton arrivée, il n'est pas vide et on va t'accompagner dans la prise de conscience des compétences déjà acquises et de celles

que tu dois encore acquérir. On espère qu'à la fin de la 7<sup>ème</sup> année, il sera bien rempli avant de continuer de le remplir en tant que professionnel. »  
(Luxembourg)



« 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. »  
(Liège)



### À retenir !

Dans le cadre de la recherche de K. Mangelschots (2015)<sup>65</sup>, les personnes étudiantes relèvent l'importance du langage utilisé par la personne tutrice lors de l'accompagnement quotidien. Il est important pour elles que celui-ci soit accessible, concret, mais aussi congruent avec celui utilisé par l'établissement d'enseignement. L'adéquation langagière doit en effet se retrouver à la fois sur le lieu de stage – entre la personne tutrice et les stagiaires, entre les personnes enseignantes et les stagiaires et entre les personnes enseignantes et tutrices - et au sein de l'établissement d'enseignement afin de faciliter la production de sens indispensable pour le développement et l'acquisition de compétences professionnelles.

<sup>65</sup> Pour aller plus loin : 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. Résumé disponible sur le site Tutorats.org

## FICHE 11 Encadrer les stagiaires sur le terrain : la personne tutrice, l'ensemble de l'équipe

- Qui encadre les personnes stagiaires au sein de l'établissement d'enseignement et/ou du lieu d'accueil ? Avec quel-le-s professionnel-le-s les stagiaires peuvent-ils régulièrement discuter ? Existe-t-il des moments planifiés et réguliers d'échange avec les stagiaires dans le lieu d'accueil et/ou dans l'établissement d'enseignement ?
  - Quels sont les rôles complémentaires des professionnel-le-s au sein des lieux d'accueil et/ou de l'établissement d'enseignement ? Quels sont les contacts envisagés ? Quels sont les moments d'échange prévus ?
  - Quels outils d'accompagnement existe-t-il pour la personne ? Des moments de rencontre quotidiens sont-ils organisés entre les stagiaires et la personne tutrice (ex : avant l'arrivée des enfants, pendant la sieste, ...) ? Comment ces moments sont-ils préparés ?
  - Comment concilier le temps passé avec les stagiaires (encadrement, échange) et celui passé avec les enfants ?
  - Comment faire la liaison entre la personne tutrice 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 lieu d'accueil et les personnes enseignantes ? Quel relais possible en cas d'absence ou d'indisponibilité temporaire de la personne tutrice ?
  - Quelle place l'équipe devrait-elle prendre dans l'encadrement des stagiaires et dans le soutien à la personne référente de stage ? Sur quels aspects ?
  - Quelles sont les possibilités d'accompagnement au tutorat ? Comment augmenter le bagage de la personne tutrice ?
- Il importe d'inscrire la fonction de personne tutrice 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 est aussi, pour chaque acte nouveau, se mettre en question, se concerter avec la personne tutrice. Dire ce qui va, ce qui ne va pas, les choses à améliorer. Dire dans quoi on se sent le mieux... »  
(Luxembourg)

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

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



## Echanges lors des focus groupes 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 la personne tutrice doit alors assumer un double rôle difficilement gérable, celui de puériculteur responsable de la qualité d'accueil des enfants et celui de personne tutrice devant faire évoluer des stagiaires en formation dans leur réflexion sur leurs 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 réflexivité.

Certains milieux d'accueil ont opté pour la mise en place d'entretiens individuels. Pour ce faire, la personne tutrice va, en accord avec l'équipe, dégager des temps spécifiques pour échanger avec les stagiaires sur le déroulement d'une journée dans les différents services (accueil, repas, sommeil, activité libre...). Ce temps offrira également l'occasion d'aider les stagiaires à aborder diverses thématiques et à faire des liens théoriques avec les apprentissages vécus à l'école. Ces moments d'échange seront également propices pour répondre aux questions des stagiaires. Il leur est aussi demandé de cibler les objectifs propres, en fonction des exigences de l'école et de leur parcours, l'idée étant de permettre ainsi à la personne tutrice d'y être ensuite attentive dans son accompagnement.

Enfin, ce temps de rencontre permet de prendre du temps pour vérifier le respect des exigences administratives (remise des documents administratifs tels certificats de bonne vie et moeurs, extrait de casier judiciaire, certificat médical, ...). Cette étape est l'occasion de conscientiser les stagiaires au fait que ces exigences administratives (des lieux d'accueil et de l'école) sont également celles du monde du travail. » (BW)

« Pour faciliter le travail de la personne tutrice, et ainsi pouvoir poursuivre son accompagnement même en son absence, un carnet des stagiaires est mis à disposition de l'ensemble de l'équipe. Celui-ci permet d'assurer un suivi continu des stagiaires. » (Hainaut)

« Nous avons décidé d'entamer une réflexion sur la personne tutrice et sur sa perception des équipes. A présent, cette fonction est envisagée comme étant liée à un positionnement de parrain ou de marraine qui accompagne les stagiaires tout au long du stage pour souligner la fonction de soutien et de référence plutôt que celle d'évaluation, parfois perçue péjorativement. Le fonctionnement global au niveau de la structure a ainsi été revu et il y a à présent plusieurs parrains et marraines, personnes tutrices, et d'autres animateurs qui endossent alors le rôle de maîtres de stage. Conjointement, ils accompagnent les stagiaires, chacun ayant maintenant une vision bien précise et clairement définie de son rôle. » (Liège, secteur 3-12)

### À réfléchir !

En fonction de l'organisation du lieu d'accueil, une réflexion doit être menée en équipe pour trouver la répartition des rôles la plus opportune en fonction du contexte (type de structure, temps de travail, nombre de professionnel-le-s dans l'équipe, ...). Une répartition de fonction peut ainsi être parfois imaginée mais il convient toutefois de garder à l'esprit, que tout soutien, tout accompagnement constitue une forme d'évaluation. Il est par conséquent aussi important de faire reconnaître la fonction formative de l'évaluation dans son versant positif. Voir à ce sujet la Fiche 15 (p.62).

## FICHE 11

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 12 Accompagner l'observation

Tout au long du stage, il est important d'accompagner les stagiaires dans la pratique si difficile de l'observation et dans l'analyse de celle-ci dans une perspective de régulation. Il s'agit de leur permettre de soutenir au mieux l'activité des enfants aux moments des jeux, des soins et de les initier à l'accueil des familles. Ceci est d'autant plus essentiel que les professionnel-le-s du lieu d'accueil ont une connaissance des enfants et des familles, 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 établissements d'enseignement que sur les lieux de stage, à développer cette attitude professionnelle qu'est l'observation. En somme, il est question ici de porter une attention particulière à chacune des enfants de manière à pouvoir répondre adéquatement à leurs besoins.

Que signifie observer ? Quelles différences entre « observer » et « regarder » ? Sur quoi porte l'observation ? Pour quel usage/objectif ? Comment observer ? Avec quels effets ? A partir de quand observer ? Quelles conditions à l'observation ? Combien de temps ?

- Comment aider les stagiaires à se sentir à l'aise avec l'observation tant à l'établissement d'enseignement que dans le lieu d'accueil, sans avoir l'impression qu'ils restent « les bras ballants à ne rien faire » ?
- Que mettre en oeuvre pour aider les stagiaires à comprendre le sens des pratiques professionnelles du lieu d'accueil ?
- Comment soutenir les stagiaires dans l'observation de l'enfant lors des stages ?
- Comment leur apprendre à observer l'activité de l'enfant en situation et à s'y ajuster (observation fonctionnelle partagée, ...) ? Comment aider les stagiaires 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'établissement d'enseignement et ce que le lieu d'accueil souhaite mettre en place dans son projet d'accueil (ex : liberté de mouvement, ...) ?

■ Quels outils sont proposés pour soutenir les stagiaires dans leur activité d'observation par le lieu d'accueil ? Par l'établissement d'enseignement ?

Les établissements d'enseignement mettent généralement des outils d'apprentissage à disposition des stagiaires. Il peut s'agir d'un carnet de stage ou de grilles d'observation. Ces outils gagnent à être partagés avec le personnel du lieu 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 les stagiaires 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, etc.

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.



### Témoignages des lieux d'accueil des GT ONE

« Parfois, les stagiaires ne savent que noter. Régulièrement, je leur propose d'observer le même petit groupe d'enfants qui joue 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'oeufs 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)

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



### Témoignage d'établissement d'enseignement

« Dans le cadre du stage, les stagiaires sont amenés 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. Exemple : travail sur le dossier pédagogique. » (BW)

### À noter !

Une responsable d'un milieu d'accueil commente : « La personne tutrice ou celle 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 dispose-rait la personne tutrice pour un tel accompagnement et suivi de l'observation (analyse, échanges de pistes avec la stagiaire ...) est posée.



### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Le fait d'optimiser ce moment d'apprentissage en instituant davantage de temps dédié exclusivement à l'observation avant l'action, en proposant une évolution<sup>66</sup> dans l'apprentissage et l'étayage de cette tâche prescrite mais également en renforçant son accompagnement permettrait aux stagiaires de se rendre compte de l'importance de cette compétence essentielle à l'amélioration de la qualité d'accueil.



### Témoignages issus des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Une attention toute particulière a été portée sur l'appropriation de critères précis d'observation : Comment observer ? et Quoi observer ? sont deux thèmes abordés. Ces critères sont d'emblée exploités lors du visionnage de capsules vidéo présentant des scènes quotidiennes des lieux de stage. Le stagiaire, accompagné d'un tuteur, est invité à définir ce qui est observable ou non, à faire des liens avec le projet d'accueil et ainsi à s'approprier la démarche d'observation. » (Liège, secteur 3-12)

« Nous avons décidé de planifier systématiquement des rendez-vous individuels pour analyser les observations réalisées par la stagiaire. Nous prenons ce temps pour susciter le questionnement chez elle, re-discuter et intégrer les remarques, s'accorder petit à petit à nos pratiques professionnelles en faisant du lien avec le projet d'accueil. » (BW)

### À réfléchir !

La vidéo peut être un outil pertinent pour observer, voir, revoir, agir et réagir. Comme le met en évidence la littérature scientifique, celle-ci a un impact puissant dans le développement professionnel. Les recherches à ce sujet ont en effet mis en évidence que l'utilisation de la vidéo, quand l'accompagnement est réfléchi et ajusté, est très porteur, tant dans le cadre professionnel que dans celui de la formation. Dans sa recherche, Vincent Alonso Vilches<sup>67</sup> (2015) a d'ailleurs pu mettre en évidence une démarche porteuse lors d'un moment d'échanges entre les stagiaires et la personne tutrice et/ou la personne enseignante sur la base de l'outil vidéo. Il propose en effet d'organiser les moments d'entretien pour revenir sur la situation vécue comme décrit ci-dessous :

1. Sélectionner et exploiter différents types de situations éducatives filmées et prises en charge par les stagiaires : les situations positives sont autant potentiellement formatives que celles où les stagiaires éprouvent des difficultés dans la mesure où elles permettent toutes de travailler la conscientisation de ce qui fonde l'action.

2. Donner d'abord la parole aux stagiaires, leur permettre d'explicitier son agir et ce qui les a guidés : Quoi ? Comment ? En fonction de quels indices observés dans la situation ?

3. 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.

4. Pour toutes pratiques valorisées, mettre en évidence leurs parts de généralisation et d'adaptation dans leurs applications à d'autres situations.

5. Inviter les stagiaires à conclure l'entretien avec ce qu'ils ont retenu de l'analyse de la situation et ce qu'ils en retirent comme enseignement ; c'est l'occasion pour la personne tutrice de saisir la compréhension des stagiaires quant à ce qui a été discuté sur base de la vidéo.

Plusieurs équipes ont par ailleurs concrétisé des projets intéressants sur le sujet. Vous pouvez en trouver trace sur le site Tutorats.org

<sup>66</sup> Au départ, co-observation d'un extrait vidéo, puis d'un enfant en particulier...

<sup>67</sup> Pour aller plus loin : 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 - professionnel 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.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 13 Accompagner la prise en charge des enfants et l'accueil des parents

■ Comment se positionner entre l'activité conçue et réalisée par les stagiaires et l'activité initiée par les enfants ?

- Comment les personnes stagiaires peuvent-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 matériel et organisationnel aménagé minutieusement à leur intention par les adultes ?
- Quels sont les rôles possibles pour les stagiaires selon leur parcours de formation (confection ou choix d'objets, aménagement de l'espace, etc.) ?
- Comment apprendre à observer l'activité des enfants en situation et 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 par soi-même, seul-e et/ou interagir avec les autres. L'adulte est là pour proposer et non imposer, pour favoriser la prise d'initiatives par les enfants, au sein d'un environnement riche en découvertes et expériences potentielles.

■ Quelles sont les conditions requises pour assurer le maximum de continuité dans le contexte de l'accueil des stagiaires ? 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 aux stagiaires en concertation avec les personnes enseignantes des établissements d'enseignement ? Combien d'enfants sont impliqué-e-s sachant que les stagiaires en début de formation n'assument pas la prise en charge de l'ensemble d'un groupe d'enfants ? Les personnes stagiaires peuvent-elles, par exemple en fin de parcours, écrire dans le carnet des enfants qu'elles ont pris en charge ? A quelles conditions ?



### À retenir concernant l'évolution des stagiaires !

Il apparaît, dans le cadre de la recherche de K. Mangelschots<sup>68</sup> (2015), que, bien que des variations sont relevées en fonction des caractéristiques des stagiaires (année d'étude, forces et faiblesses identifiées, etc.), les personnes tutrices 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).

« 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. » (Liège)

Au fur et à mesure de l'avancée dans l'accompagnement, les questions posées vont d'ailleurs selon les personnes interrogées progressivement devenir plus indirectes et ouvertes. Pour ce faire, la personne tutrice ne va plus, par exemple, diriger la personne tutorée (stagiaire) vers une action mais plutôt 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 oeil sur l'espace de jeu ? » ou d'une affirmation vague propice à déclencher une réaction chez la personne tutorée : « Tiens, il est 12h... », correspondant à l'heure à laquelle les enfants prennent le repas.

<sup>68</sup> Pour aller plus loin : 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. Résumé disponible sur le site [tutorats.org](http://tutorats.org)

---

## À réfléchir !



Pour les stagiaires, 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 personnes enseignantes, l'activité est parfois davantage une exigence de préparation qui permet aux personnes tutorées de proposer quelque chose aux enfants, de les évaluer et de les ajuster...

Pour les professionnel-le-s des lieux 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 cette question : tous les actes du quotidien (accueil, repas, changes, observation, aménagement des espaces, etc.) peuvent-ils être considérés comme des moments d'activité ?

D'autres questions en découlent : quelle représentation avons-nous du métier de puériculteur-riche, d'auxiliaire de l'enfance, d'animateur-riche, d'agent-e d'éducation ? Au-delà du savoir-faire (des activités), quels savoir-être ? Quelle place donner 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. »

(Luxembourg)

---



## Témoignages GT ONE

« Dans notre milieu d'accueil, nous demandons aux élèves de 5<sup>ème</sup> 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 avons trop peu de partage sur les compétences acquises par les stagiaires (on les constate au fur et à mesure du stage), ni sur leurs observations effectuées. 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, professionnels 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. »  
(Luxembourg)



### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Il est rapporté de manière récurrente lors des focus groupes qu'il existe encore, entre établissements d'enseignement et lieux 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 stagiaires dans la compréhension de ces différences de terrain, en fonction également des lieux d'accueil concernés (accueil des enfants de 0 à 3 ans et accueil des enfants de 3 à 12 ans) ?

Les séminaires d'accompagnement de stage semblent être un lieu propice pour échanger entre pairs, et sous la supervision d'un professeur, 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 d'enseignement et les lieux d'accueil permettrait de minimiser les écarts de pratiques.

La réflexion autour de l'accueil des parents est récurrente lors des focus groupes. En effet, les stagiaires témoignent d'une difficulté, souvent liée au stress ou au manque de préparation, dans la prise en charge de cet axe. Ils ajoutent avoir de plus parfois l'impression que les équipes, en regard souvent de l'attitude des parents, préfèrent ne pas nécessairement leur confier cette tâche.

Pour faciliter la prise en charge de cet accueil des familles par les stagiaires, plusieurs propositions ont été faites : mettre en place dans l'établissement d'enseignement des jeux de rôles en amont pour les préparer, réfléchir à la planification des horaires de stage (faire tôt et tard), que la personne tutrice puisse jouer le rôle de trait d'union mais également peut-être de proposer d'inviter les stagiaires à participer à des événements organisés par le milieu d'accueil (goûter de Noël, ...).

Des outils de l'ONE peuvent soutenir cette réflexion : la Brochure Repères et pratiques d'accueil de qualité (0-3 ans), partie 1 « À la rencontre des familles » et le livret II « À la rencontre des familles » du référentiel « Accueillir les enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité » ou encore le référentiel de soutien à la parentalité « Pour un accompagnement réfléchi des familles » ainsi que le document Bilan partagé : être et devenir père, ça se soutient...<sup>69</sup>. Il serait en effet intéressant par exemple de partir des représentations qu'ont les stagiaires puis, en fonction des réponses et observations réalisées revenir aux outils.

<sup>69</sup> Pirard, F., Glesner, J., Genette (Uliège) (2021). Etre et devenir père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne. Bilan partagé du rapport de recherche ONE Academy, Mons : Université de Mons et Liège : UR Enfances, Université de Liège.

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 14 Impliquer les stagiaires dans la dynamique des projets d'accueil et de l'équipe

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

- Comment associer les personnes stagiaires aux échanges sur les pratiques éducatives ? Elles peuvent observer des pratiques qui sont différentes de ce qu'ils ont appris à l'établissement d'enseignement.
- Avec quels effets ?
- Quelle place active peut-elle avoir dans la réflexion sur les pratiques (nouvel aménagement, ...) ? Les personnes stagiaires ont-elles l'occasion de participer à des réunions d'équipes où il est possible de vivre la dynamique du projet d'accueil tout en étant sensibilisé à l'obligation du secret professionnel et du devoir de discrétion ?



### Témoignages du point de vue des lieux d'accueil en GT ONE

« 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 personne référente. Des temps d'échange sont prévus pour parler des observations, poser des questions sur les pratiques, donner son point de vue, etc. La personne référente ramène ces questionnements lors des réunions d'équipe. »

(BW)

« Des projets de stagiaires ont contribué à améliorer les conditions d'accueil des enfants dans notre MAE. 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) et 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. »

(Luxembourg)



### Témoignage du point de vue d'un établissement d'enseignement en GT ONE

« 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 5<sup>e</sup> : pour elles, le stage est surtout une prise de contact avec le milieu professionnel. En 6<sup>e</sup>, il y a une mise en lien avec le projet d'accueil et les attitudes professionnelles. En 7<sup>ème</sup>, nous menons une réflexion avec les élèves sur le projet d'accueil. »

(BW)



### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Il serait intéressant de faire participer les stagiaires 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 un matériau privilégié pour assurer un travail de qualité auprès des enfants. Assister aux réunions leur permettrait 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 personnes tutrices, que la participation des stagiaires aux journées de formation pédagogique organisées sur le terrain était également porteuse d'apprentissages.





### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« L'équipe prend le temps de discuter le projet d'accueil en début de stage mais aussi tout au long de celui-ci en fonction de ce qui aura été observé ou rencontré. Nous prenons vraiment le temps d'écouter les questions des stagiaires par rapport à notre projet d'accueil mais aussi de prendre en compte leurs suggestions.

Une idée pour la suite serait de leur proposer de participer à une journée pédagogique où nous travaillons un aspect du projet d'accueil ».  
(Hainaut)

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 15 Assurer l'évaluation formative et faciliter l'auto-évaluation

### À savoir

« Evaluation » signifie étymologiquement « ex-valuer », c'est-à-dire « 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 aux stagiaires comme à la personne tutrice 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 des stagiaires 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, les stagiaires doivent 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 et de leurs 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 les stagiaires sont en activité aux côtés de leurs personnes tutrices qui leur donnent un retour immédiat sur leurs 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, les personnes stagiaires doivent être impliquées dans leur évaluation, même si la compétence de l'auto-évaluation 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 les stagiaires. Les attentes à l'égard de l'évaluation doivent être contextualisées : où en sont-elles dans leur parcours d'apprentissage ? Du premier stage à ceux de dernière année, on peut attendre d'elles une part de plus en plus active dans leur évaluation.

Les outils d'évaluation formative fournis par les établissements d'enseignement 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'établissement d'enseignement, pour les stagiaires et les personnes tutrices à partir de laquelle un dialogue peut s'instaurer. Ils font « tiers » dans la relation duelle stagiaire/personne tutrice, produisant un effet déculpabilisant trop souvent généré par la pratique d'évaluation.

Notons que dans certains cas, les difficultés rencontrées par les stagiaires peuvent amener une équipe à s'interroger sur les tâches et responsabilités attendues : sont-elles en rapport avec les compétences attendues par l'établissement d'enseignement au vu des apprentissages réalisés ? Les personnes enseignantes ne sachant passer au mieux qu'une fois par semaine par stagiaire, il est important qu'elles soient averties dès qu'un problème surgit, pour rencontrer la personne tutrice, l'équipe et la personne tutorée et exprimer ce qui ne va pas, mettre en place des stratégies de remédiation pour les aider.

- Quelle place pour l'évaluation formative ?
- Comment se pratique-t-elle ? Comment permettre une participation active des stagiaires ?
- Y-a-t-il des moments réguliers prévus pour effectuer une évaluation formative avec la personne tutrice ? 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 ?
- Les personnes stagiaires peuvent-elles 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 lieu d'accueil ? Présence d'un contrat ? Qui l'élabore ? Qui le signe ? Quel partenariat entre le lieu d'accueil et l'établissement d'enseignement pour ce contrat ?
- Quels sont les outils utilisés pour l'évaluation formative par l'établissement d'enseignement ?
- 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 les stagiaires en cas de désaccord (avec ou sans eux / avec ou sans la personne enseignante ?)

Lorsque des stagiaires ont des pratiques tout à fait inadéquates, quelles possibilités existe-t-il pour arrêter le 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 certain-e-s, une source de stress inutile.



### Des témoignages de lieux d'accueil en GT ONE

« Je trouve cette stagiaire arrogante, comment oser le lui dire ? Oser dire des choses qui touchent le savoir-être... 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 un constat d'arrogance uniquement par la personne tutrice ? Le problème semble-t-il plus généralisé ? Quand ne l'est-il pas ? Quels contre-exemples existe-t-il ? 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, la personne tutrice situe le problème à son niveau aussi. Elle le formule en termes de comportement changeable et non de trait stable de personnalité. Elle 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 ».

(Luxembourg)



### Des témoignages d'établissements d'enseignement en GT ONE

« 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)

« 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 la personne tutrice, 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. » (Luxembourg)

### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Des évaluations régulières sont programmées, en accord avec le partenaire école, tout au long du stage et structurent celui-ci.

Au début du stage, l'accent est mis sur le « Comment je me sens ? ». L'évaluation au milieu du stage s'oriente sur le « Comment je m'autoévalue ? ». Celle-ci est accompagnée du retour des personnes tutrices alors que l'évaluation de fin du stage met le focus sur les acquis (ou non-acquis) du stage et sur les possibles évolutions (grâce notamment à une démarche d'auto-évaluation) ».

(Liège, secteur 3-12)



### Projet mis en oeuvre<sup>70</sup>

En 2019, le binôme formé par les « Stations de plein air »<sup>71</sup> et l'institut Saint-Vincent de Paul<sup>72</sup> (BW, secteur 3-12) a concrétisé un projet se centrant sur une démarche consistant à faciliter l'auto-évaluation de la personne tutorée<sup>73</sup>. Il donne à voir comment des outils et une démarche structurée peuvent aider à rendre les stagiaires pleinement actifs dans l'évaluation formative afin qu'elles puissent en tirer parti pour améliorer leurs activités mais aussi développer leurs compétences. Nous le décrivons rapidement dans l'encart ci-dessous.

Comme mis en évidence précédemment, cette illustration est issue de pratiques situées et ne peut donc être considérée comme un modèle à répliquer. Un travail de réflexion et d'adaptation est en effet nécessaire pour les équipes qui souhaiteraient s'en inspirer.

<sup>70</sup> La présentation proposée ici a été librement rédigée par l'équipe PERF sur la base de la présentation réalisée par le binôme lors de la journée thématique de 2019 mais également des traces écrites qu'ils en ont laissées.

<sup>71</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <https://www.parcparmentier.be/>

<sup>72</sup> Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter leur site : <http://www.isv.be/>

<sup>73</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : accompagner l'activité du stagiaire (Namur, 07 mai 2019)

## FICHE 15

### À réfléchir !

Ce type de démarche ne s'improvise pas et doit être pensée et planifiée en équipe. Plusieurs éléments sont à anticiper en complément :

- Comment la personne tutrice va-t-elle accompagner la verbalisation des stagiaires ?
- L'intervention-accompagnement de la personne tutrice varie-t-elle en fonction du moment du stage et de l'année d'étude ?
- Comment impliquer le partenaire établissement d'enseignement dans ce type de projet ? La personne enseignante peut/doit-elle être présente lors de ce type d'échange ? Quelle en serait la plus-value éventuelle ?
- L'évaluation de fin de stage s'organise-elle de la même façon ? Le devrait-elle ?

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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.

### ” TÉMOIGNAGE 5



L'auto-évaluation  
du jeune

[Pour accéder à ce témoignage, cliquez ici](#)

### 3.4. Organiser la fin de stage

Comme en témoigne l'ensemble de ce document réflexif, l'accueil des stagiaires nécessite la mobilisation de l'ensemble de l'équipe. Si c'est le cas, cela contribuera sans doute à l'accompagnement professionnel des enfants et de leurs familles. Il importe donc, de marquer son départ.

- Quelle fin de stage ? Comment celle-ci est-elle organisée par l'établissement d'enseignement et par le lieu d'accueil ?
- Comment marquer cette fin de stage ?
- Quelles traces laisser dans le lieu d'accueil ? Avec quels effets pour les enfants ? Pour les familles ? Pour l'équipe des professionnel-le-s du lieu d'accueil ?



#### Echange lors des focus groupes 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 réfléchi. Excepté dans de rares cas, davantage d'ailleurs à l'initiative des personnes stagiaires (principalement celles de 7<sup>e</sup>), où la clôture du stage est l'occasion d'un petit goûter avec les enfants, seule une brève information est effectivement faite pour annoncer leur départ.

#### Pour aller plus loin



La journée thématique de 2021 a traité en partie de cette thématique. Si vous souhaitez des illustrations de concrétisation de projets, n'hésitez pas à consulter la page [stagiairemae.org](http://stagiairemae.org)



#### Témoignages issus des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Notre école travaille avec le milieu d'accueil sur « l'au revoir » des stagiaires. Il donne la possibilité à l'élève de passer un dernier moment avec le groupe d'enfants pour lui dire au revoir. La forme de cet « au revoir » sera différente en fonction de l'âge de l'enfant et ce mode de fonctionnement invite les stagiaires à se questionner sur l'importance de ce moment. » (Namur)

« Les stagiaires sont invités à laisser une trace de leur passage au sein du milieu d'accueil et marque ainsi leur départ. Cela peut prendre différentes formes : un carnet avec plusieurs photos prises durant le stage, un mot qui sera lu puis affiché à l'entrée du service, une peluche, ... Ce sera ainsi l'occasion d'un dernier moment de partage entre l'équipe, les enfants et les stagiaires au moment où ils présenteront cette trace avant leur départ. » (BW)

## FICHE 16

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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 17 Assurer l'évaluation finale (sommativ) des stagiaires

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 personnes concernées : stagiaires, enseignantes et tutrices.

Si chaque semaine les choses ont pu être dites clairement, les pistes d'amélioration proposées et les échanges de points de vue ont été conservés par les personnes tutorée et tutrice, l'évaluation finale sera d'autant plus 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 des stagiaires, etc.) ?
- Quelle communication des critères d'évaluation adoptée auprès des stagiaires ?
- Qui intervient dans l'évaluation finale du stage ? Y-a-t-il une place pour le lieu d'accueil (personne tutrice, responsable du milieu d'accueil, autre) ? Quel impact a cette évaluation ?
- Souhaitez-vous aller vers une évaluation partagée ? Quel sens d'une telle pratique ? Quels bénéfices ?

Ces critères gagneraient-ils à être standardisés pour l'ensemble des lieux d'accueil ? Pour l'ensemble des établissements d'enseignement ? Quelles possibilités ? Quel lieu pour un tel travail ?



### Témoignage 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)



### Témoignage issu des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Les derniers jours de stage sont également l'occasion de l'évaluation finale du/de la stagiaire qui se déroule dans le cadre d'un entretien avec la tutrice. »

Ces moments sont parfois propices à des prises de conscience et certain-e-s stagiaires peuvent parfois pointer le fait « qu'ils ne se retrouvent pas dans le métier de puéricultrice » (sic). Lors de telles situations, l'école se veut très présente pour soutenir et accompagner ces élèves en perte de repères professionnels dans une réflexion sur leur « choix professionnel ». (Liège)



### Echange lors des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

Comme pour le secteur des aides-familiales en région liégeoise<sup>75</sup>, il a été rapporté qu'il serait intéressant de construire une grille d'évaluation de stage<sup>76</sup> unique pour tous les établissements d'enseignement et les lieux d'accueil d'une même région. Ceci permettrait d'éviter les confusions dans les institutions accueillant des stagiaires provenant de divers établissements et favoriserait une cohérence dans la formation.

<sup>75</sup> 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.

<sup>76</sup> Dans le secteur de l'aide familiale, la grille commune, centrée sur des compétences institutionnelles, relationnelles, individuelles et techniques, a été d'application en septembre 2011 dans tous les établissements d'enseignement (Plein exercice et Promotion sociale) et dans l'ensemble des institutions recevant des stagiaires AF.

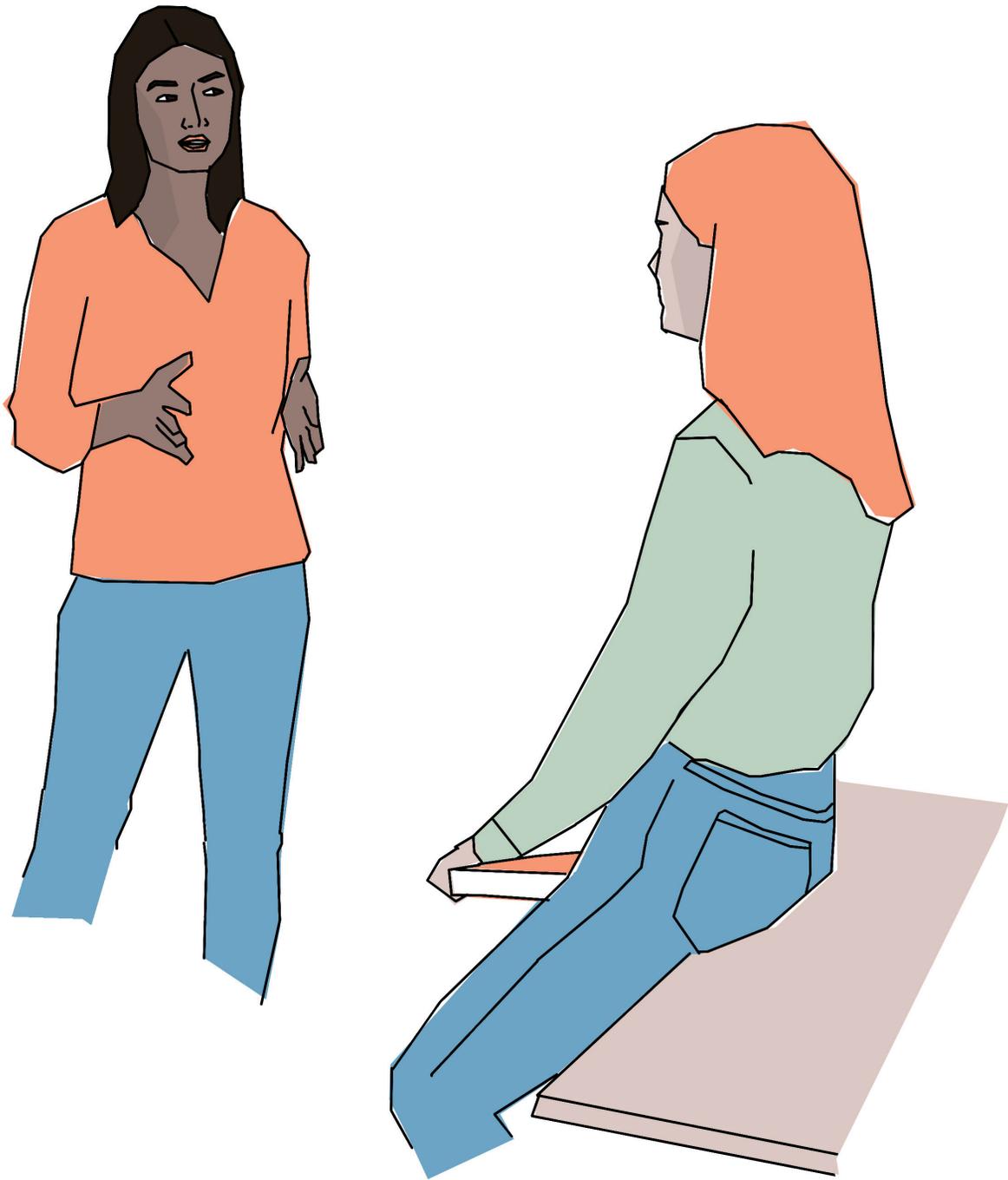
### Pour aller plus loin



La journée thématique de 2021 a traité en partie de cette thématique. Si vous souhaitez des illustrations de concrétisation de projets, n'hésitez pas à consulter la page [stagiairemae.org](http://stagiairemae.org)

## FICHE 17

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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.



# 4. Le temps de faire le point

- Quelle évaluation du travail de collaboration entre le lieu d'accueil et l'établissement d'enseignement 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 lieu d'accueil a-t-il un rôle dans le suivi de stage ?
- Que prévoir quand une personne du lieu d'accueil où les stagiaires ont effectué leur stage participe à l'évaluation d'une autre épreuve (examen de qualification) ? Quelles règles déontologiques fixer ? (éviter un problème d'inéquité entre stagiaires)
- 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 ?



## Témoignages issus des focus groupes du projet tutorat du Fonds MAE

« Pour inciter les équipes à entrer dans une culture de la permanente remise en question, les stagiaires reçoivent à la fin de leur stage une enquête anonyme à compléter et à remettre à la monitrice de stage. Ces enquêtes vont permettre d'établir un bilan annuel de l'accompagnement des stagiaires. Ce bilan sera la base de discussions visant à améliorer les pratiques d'accueil des stagiaires »  
(Hainaut)

« Une réunion avec l'école est prévue et permet de clôturer le stage. Elle est l'occasion de réaliser le bilan de l'année écoulée et d'enrichir les procédures d'accompagnement de l'année suivante. »  
(Luxembourg)

« Le projet « tutorat » a également permis de favoriser les échanges entre les puéricultrices, l'école et l'Apéf. Toutes sortes de sujets ont pu être abordés et c'est ainsi que les échanges autour de la qualité de la prise en charge des enfants ont été les moteurs d'une réelle mise en réflexion. »  
(Hainaut)



## Projet mis en oeuvre

Lors de la journée thématique 2021, le binôme formé par SCAPE<sup>77</sup> Arlon et l'Institut Notre Dame d'Arlon a témoigné sur la manière dont le projet tutorat leur a permis de mettre en évidence certains dysfonctionnements dans leur collaboration établissement d'enseignement/milieu d'accueil et de prendre le temps de « reréfléchir » leur partenariat autour de l'accompagnement des stagiaires pour que celui-ci soit réellement au service du développement professionnel des stagiaires. Leur témoignage sur ce projet de régulation de l'entièreté de leur dispositif de collaboration est à écouter sur le site Tutorats.org.



## Pour aller plus loin

La journée thématique de 2021 a traité en partie de cette thématique. Si vous souhaitez des illustrations de concrétisation de projets, n'hésitez pas à consulter la page [stagiairemae.org](http://stagiairemae.org)

<sup>77</sup> Services communaux d'accueil de la petite enfance de la ville d'Arlon

---

Et vous, personne formatrice, tutrice ou professionnelle 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.

# 5. Un zoom sur l'accompagnement dans le tutorat en Promotion sociale

Nous proposons de reprendre ci-dessous quelques éléments saillants d'une recherche menée par une étudiante en sciences de l'éducation dans le cadre de son mémoire et qui s'inscrivent dans le projet tutorat. En effet, les entretiens menés avec des stagiaires, personnes tutrices et enseignantes dans le cadre de cette recherche permettent de mieux comprendre le processus d'accompagnement dans le contexte de la Promotion sociale. Plusieurs éléments sont à mettre en parallèle avec les propositions faites pour l'enseignement de Plein exercice mais certaines spécificités apparaissent toutefois, notamment en regard du public adulte dont il est question.

Une synthèse de l'analyse des données recueillies est proposée comme une base de réflexion partagée : Fait-elle écho à votre propre expérience d'accompagnement ? Quels points de vigilance en retirez-vous ?

Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter ses différents écrits que vous trouverez dans leur version complète sur le site Tutorats.org.

## Des dispositifs concertés de tutorat dans l'accueil de l'enfance : le cas des auxiliaires de l'enfance en Promotion sociale (Temps 1 et 2)<sup>78</sup>

S. Godechard, collaboratrice PERF, Uliège

### 1. La préparation du stage en amont, une mission commune aux établissements d'enseignement et aux milieux d'accueil

Les attentes de l'établissement d'enseignement et les modalités de stage sont, dans les cas étudiés, transmises au milieu d'accueil par les stagiaires via des documents explicatifs (contrats de stage) en trois exemplaires devant être signés par chaque protagoniste. Le profil professionnel de l'auxiliaire de l'enfance y est décrit ainsi que les tâches attendues. Il revient aux stagiaires de communiquer les documents de stage aux personnes tutrices. Ce mode de fonctionnement est le même pour chaque établissement d'enseignement. Comme pour beaucoup de partenariats dans le Plein exercice, la première entrevue avec la personne tutrice est ainsi l'occasion de clarifier les attentes respectives de chaque partenaire.

Il semble ici que des explications en direct soient préférées (préférables) par certaines personnes tutrices

pour clarifier les attendus de chacun·e : « C'est vrai que ça manque car c'est une richesse de pouvoir dialoguer à trois » ; « Ça permet parfois de mieux cerner à la fois les attentes, le mode d'évaluation, le regard qu'on a chacun sur les autres. [...] Et ça permet aussi à des étudiants [...] de pouvoir entendre simultanément les attentes du tuteur de stage, ceux du moniteur de l'école [...] des niveaux d'attente différents. » ; « [...] ça peut être un enrichissement pour réfléchir ensemble. » (Tutrices)

### 2. Le lieu de stage : libre choix ou partenariat ?

Dans les trois établissements d'enseignement de Promotion sociale interrogés dans le cadre de la recherche, le choix du lieu de stage reste libre malgré la volonté des personnes enseignantes et tutrices d'instaurer un réel partenariat. Les personnes enseignantes considèrent qu'il s'agit d'un enseignement pour adultes ce qui implique une plus grande autonomie pour les personnes stagiaires. Celles-ci ne sont toutefois pas livrées à elles-mêmes et peuvent trouver un milieu d'accueil sur une liste d'endroits avec lesquels un partenariat officiel existe et où des conditions d'encadrement y sont jugées favorables.

Parmi les personnes stagiaires ayant témoigné, certaines trouvent d'ailleurs utile et intéressant d'avoir une liste pour les aider dans leur choix : « On nous prépare bien pour le stage [...] elle nous a donné une liste aussi [...]. Si c'est nous qui devons aller chercher un stage, on ne sait pas vraiment vers quoi s'orienter [...] ».

De plus, le soutien de la personne enseignante est perçu comme très rassurant : « C'est le professeur qui nous guide pour choisir [...] elle ne nous envoie pas comme ça les yeux fermés [...]. On se sent épaulée ».

### 3. Le premier contact

Les personnes stagiaires interrogées jugent la procédure de présentation au milieu d'accueil assez logique car se présenter est nécessaire pour permettre à la Direction de connaître le profil des stagiaires :

« Je me suis présentée, j'ai été là-bas pour qu'elle me voie. Ça fait partie du contrat qu'elle puisse me voir. Voilà, pour moi, je trouve que bon, faut que la personne voie à qui elle a affaire quand même. Voir si je

<sup>78</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : préparer stage – une tâche qui engage école et lieu d'accueil et organiser l'accueil des stagiaires dans le lieu d'accueil (Namur, 26 avril 2018)

correspondais à son milieu d'accueil, à ses attentes. » (Stagiaire)

#### 4. Être personne tutrice, une source de valorisation

Désigner une personne accueillante comme personne tutrice référente est gratifiant et enrichissant autant pour elle, que pour les stagiaires et l'équipe :

« Point de vue intégration, explications, avoir un tuteur au sein de l'équipe, c'est positif. [...] Elle est très en recherche et est très demandeuse. Je lui ai proposé de suivre la formation de tuteur, proposée par le fond MAE [...] J'ai trouvé des réunions entre tuteurs, et c'est un plus pour elle où elle continue à découvrir [...] c'est une reconnaissance, c'est du bonus. Elle se sent reconnue dans ses compétences professionnelles. »

La personne tutrice témoigne d'ailleurs : « C'est valorisant pour moi d'avoir été choisie ».

Il semble donc que le tutorat est une source potentielle d'enrichissement et de valorisation.

#### 5. Prévoir le premier accueil

Les stagiaires rencontrées accordent de l'importance au premier accueil afin de démarrer le stage en connaissant la structure. En témoignent ces propos : « Elle m'a présenté le milieu de vie où j'allais travailler. Elle m'a présenté le personnel qui travaillait [...] c'est important pour ne pas arriver comme un cheveu dans la soupe [...] C'est important de voir le milieu d'accueil, de voir les enfants ».

#### 6. Assurer la présentation du projet d'accueil

En amont de leur stage, les stagiaires ont le devoir de se procurer le projet d'accueil, de le lire avec la personne tutrice (pour mieux l'appréhender) et ainsi en comprendre les règles de vie, la philosophie, la pédagogie prônée et l'importance du respect de ses valeurs. Bref, avoir des repères pour anticiper le stage. Cela est d'autant plus important que les stagiaires changent quatre fois de lieu de stage durant leur cur-

sus et que les projets d'accueil diffèrent d'un lieu à l'autre.

#### 7. Annoncer la venue des stagiaires

Les modalités de présentation aux familles semblent varier d'un endroit à l'autre : les stagiaires se présentent spontanément ou la personne tutrice prend en charge les présentations.

Lorsque des stagiaires se présentent d'elles-mêmes aux parents, les personnes tutrices y voient une marque de maturité. Cette approche se fait plus rare dans le cadre de l'enseignement de Plein exercice où les stagiaires, plus jeunes, semblent avoir plus de difficultés à prendre des initiatives.

### L'accompagnement de l'activité des stagiaires auxiliaires de l'enfance en Promotion sociale (Temps 3)<sup>79</sup>

S. Godechard, collaboratrice PERF, Uliège

#### 1. L'accompagnement de l'activité

Les personnes tutrices interrogées considèrent la verbalisation comme un moyen d'échanger leurs idées à celles des stagiaires : « C'est important qu'elle puisse faire sa propre analyse et la confronter avec la mienne » ; « Ça lui permet de réfléchir à : Qu'est-ce que je fais là ? Pourquoi ? Comment ? Donner du sens. ».

Les stagiaires y voient l'opportunité de mieux appréhender les situations et de mieux comprendre ce qu'elles vivent dans le feu de l'action : « Sur le terrain oui, ça aide à mieux comprendre certaines choses. C'est important. Parce que des fois quand on est dans le feu de l'action on ne fait pas attention. Et puis c'est pour notre bien aussi pour réagir la prochaine fois mieux encore, pour mieux adapter ».

#### 2. L'observation

Lors du cours d'encadrement de stage, dans chaque établissement d'enseignement, les stagiaires apprennent l'importance de l'observation : comment ob-

<sup>79</sup> Présentation réalisée dans le cadre de la journée thématique Le tutorat dans l'accueil de l'enfance : accompagner l'activité du stagiaire (Namur, 07 mai 2019)

---

server les interactions entre enfants, apprendre à les décrypter, à retranscrire leurs observations. Une personne enseignante explique l'importance de l'observation à ses stagiaires en ces termes :

« Même un stage d'observation doit logiquement commencer par une phase d'observation et si, cette phase doit continuellement être travaillée. »

### 3. Faire prendre part activement à la dynamique du projet d'accueil

Pour les personnes stagiaires rencontrées, pouvoir participer aux réunions d'équipe sans toutefois y être obligées, est une preuve de leur bonne intégration dans l'équipe éducative, de reconnaissance et de valorisation, une source potentielle d'identification professionnelle :

« On n'est pas obligée. Elle m'a dit ça t'intéresse de venir aux réunions d'équipe ? Tous les mois y'a une réunion d'équipe et on parle de choses différentes. Voilà une fois on a parlé de la familiarisation. Ben moi j'ai donné mon avis et elle l'a pris en compte ».

Ce genre de pratiques mériterait sans aucun doute de se répandre davantage.

### 4. L'évaluation

Un « carnet de bord journalier » pour y rédiger ses autoévaluations, est suggéré par une stagiaire de Promotion sociale car il s'agirait d'un moyen de l'accompagner à réfléchir sur ce qu'elle fait concrètement. Mais cela n'est pas exigé par les personnes enseignantes. Seule une grille d'autoévaluation, grille critériée identique à celle de la personne tutrice, doit être complétée en fin de stage pour juger du degré de réflexivité de la stagiaire qui doit également écrire son autoévaluation globale : « On a la même grille d'évaluation que notre tutrice. C'est nous qui devons la remplir en fin de stage pour voir si on sait se remettre en question ».

Toutes les personnes stagiaires rencontrées doivent rédiger un rapport de stage qui servira de support à l'évaluation sommative. Pour les personnes enseignantes, mettre en mots devrait permettre aux stagiaires de prendre du recul sur des situations vécues en stage : « C'est très réflexif. C'est un outil de réflexion » ; « Le fait d'écrire un rapport, c'est leur faire

mettre des mots sur ce qu'ils ont vécu».

Une stagiaire évoque d'ailleurs l'importance qu'elle accorde au moment de verbalisation avec sa personne tutrice pour l'aider à la rédaction de son rapport : « C'est nécessaire de pouvoir parler. Nous, après, on doit faire un rapport de stage donc on aime bien de savoir tout de suite si on a bien réagi, si on a bien fait les choses ».

Mais à travers les propos recueillis, la verbalisation ne faciliterait pas forcément l'amorce d'une réflexion à travers la mise en mots d'un mode de fonctionnement. Le besoin pour l'étudiante d'avoir un feedback de sa personne tutrice afin de la guider dans ses démarches semble le réel enjeu. La verbalisation ne semble donc pas avoir la même dimension suivant le point de vue des différents protagonistes.

D'ailleurs, l'intervention d'une autre stagiaire semble confirmer cela. En effet, elle met en évidence les difficultés éventuelles de rédaction rencontrées par certaines étudiantes : « J'ai dû aider une fille à écrire [...] Tout le monde n'a pas facile à écrire. Je lui demandais de m'expliquer ce qu'elle voulait dire "explique-moi et puis on va mettre en mots" ».

Ce constat est également vrai pour l'enseignement de Plein exercice où le rapport à l'écrit pour les personnes étudiantes reste très compliqué. Une réflexion s'impose donc quant à cette mise en mots à travers l'écrit pour celles qui éprouveraient des difficultés à la rédaction. Comment les aider à franchir cette étape ?

---

#### Pour aller plus loin



La journée thématique de 2021 a traité en partie de cette thématique. Si vous souhaitez des illustrations de concrétisation de projets, n'hésitez pas à consulter la page [stagiairemae.org](http://stagiairemae.org)

---

Doloreperit maiorepudaes idescimus aut ulliquiat doluptatqui conmis voluptat volest volum voluptam apit que essit et accae officienti berestioest que rerum harum resentur molorem veribus pa quae volo beaquia vere eum fuga. Pedionem eicae dolenh itiusdae ium rae lis aut et omnimilla qui rem harumqui ditasi ne eaqui reperes tioness edipsunt et et officiet repratur aut aruptas el et occullu pture

# Lexique

---

<b>BW</b>	Brabant wallon
<b>CEFA</b>	Centre d'Education et de Formation en Alternance
<b>GT ONE</b>	Groupe de Travail coordonné par l'équipe des coordinateur·rices d'accueil et les conseillères pédagogiques de l'ONE du Luxembourg (2001) et du Brabant wallon (2008).
<b>MAE</b>	Milieu d'Accueil de l'Enfance
<b>MCAE</b>	Maison Communale d'Accueil de l'Enfance
<b>ONE</b>	Office de la Naissance et de l'Enfance
<b>PA</b>	Projet d'Accueil
<b>PE</b>	Projet Educatif
<b>Personne enseignante</b>	Professionnel·le de l'institution de formation qui supervise les stages (moniteur·trice, maître de stage, professeur·e de pratique professionnelle, etc.)
<b>Personne tutorée</b>	Etudiant·e en stage
<b>Personne tutrice</b>	Professionnel·le du lieu d'accueil référent·e dans l'encadrement des stagiaires
<b>ROI</b>	Règlement d'Ordre Intérieur
<b>SFMQ</b>	Service Francophone des Métiers et des Qualifications
<b>SIPS</b>	Situation d'Intégration Professionnellement Significative (appellation des « épreuves intégrées » dans le réseau libre)

## Références

---

- ALONSO VILCHES, V. & PIRARD, F. (2018). Le tutorat dans les métiers de l'interaction humaine. Apprendre à partir de situations complexes. Formation Emploi : Revue Française de Sciences Sociales. 2018.
- ALONSO VILCHES, V. & PIRARD, F. L'entretien de tutorat documenté : un accompagnement réflexif ? Éducation Permanente. 2016.
- BOULTIN, G. & CAMARAIRE, L. Accueillir et encadrer un stagiaire... Guide pratique à l'usage de l'enseignant-formateur. Montréal : éditions nouvelles. 2001.
- CAMUS, P coord. 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. 2008.
- CAMUS, P. & MARCHAL, L. coord. (n.d.) Accueillir les enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité, livret VII : « A la rencontre des professionnels ». Bruxelles : ONE. 2007.
- CAMUS, P., DETHIER, A., MARCHAL, L., PEREIRA, L., PETIT, P. & PIRARD, F. Repères pour des pratiques d'accueil de qualité, 0-3 ans, livret III : « Soutien à l'activité des professionnel-le-s ». Bruxelles : ONE. 2004.
- CESAR, A., DETHIER, A., FRANCOIS, N., LEGRAND, A., PIRARD, F., en collab. CAMUS, P., HUMBLET, P. & PARENT, F. 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. Sous la direction scientifique de Pirard, F. Liège : Université de Liège. 2012.
- DE BACKER, B. « L'irrésistible montée du tuteur », éditorial - La vigilante. Lettre d'information interne des Fonds sociaux. Deuxième année. Bimestriel. APEF asbl. Avril 2004. N°10.
- DE BACKER, B. 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. 2004.
- DE BACKER, B. 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. 2005.
- DE BACKER, B. Le tutorat en milieux d'accueil de l'enfance. Coordination écoles de puériculture, milieux d'accueil, ONE Luxembourg, St Hubert, Conférence 11 octobre 2007.
- DETHIER, A., FRANCOIS, N., NOËL, S., PIRARD, F. & POOLS, E. 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). Université de Liège (PERF). Liège. 2015.
- DETHIER, A., FRANCOIS, N., PIRARD, F. & POOLS, E. Les compétences professionnelles au coeur des métiers de l'accueil de l'enfance. In P. Moisset (Ed.), Accueillir la petite enfance, le vécu des professionnels ? (p. 47-64). Erès. Toulouse. 2019.
- FRANCOIS, N., NOËL, S., & PIRARD, F. Mise en place de dispositifs organisés de tutorat et référentialisation des pratiques dans l'accueil de l'enfance. Communication en symposium « L'évaluation dans des dispositifs de tutorat du secteur de l'accueil de l'enfance ». In N. Younès, C. Grémion, E. Slyvestre, Actes du 31ème Colloque scientifique international de l'ADMEE-Europe : Entre normalisation, contrôle et développement formatif. Évaluations sources de synergies?, (p. 199-203) Lausanne, Suisse : IFFP et CSE de l'Université de Lausanne. 2019.
- FRANCOIS, N., NOËL, S., & PIRARD, F. 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. APEF asbl. Bruxelles. 2014.
- FRANCOIS, N., NOËL, S., & PIRARD, F. Soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans le secteur des Milieux d'accueil d'enfants. Rapport d'évaluation. Soutenu par le Fond MAE. APEF asbl. Bruxelles. 2015.
- GENETTE, GLESNER, J. & PIRARD, F. Etre et devenir père, ça se soutient ... Quelles implications pour les acteurs de première ligne. Bilan partagé du rapport de recherche ONE Academy. Université de Mons - UR Enfances à Université de Liège. Liège et Mons. 2021.
- HOUSEN, M., PIRARD, F. & POOLS, E. Redéfinir et développer des compétences d'accueil de la petite enfance, Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 10 (2). 2019.
- LESAGE, C. & MASSON, M. L'accueil des stagiaires. Quelques outils. Fascicule à l'usage des professionnels de l'enfance. FRAJE asbl. Bruxelles. 2013.
- MANNI, G. coord. 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, 2002.
- MARCHAL, M. coord. 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. ONE. Namur. 2012.
- PIRARD, F. 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. 2007.



ÉDITEUR RESPONSABLE

---



APEF asbl  
Square Saintelette 13-15, 1000 Bruxelles  
02/227.22.59  
projets.jeunes@aefasbl.org  
aefasbl.org

GRAPHISME

---

*fm* Florence Mullier | Flum Graphics