



# La formation des formateurs d'adultes à l'université et leur entrée dans le métier. Quelle professionnalité ?



# Atelier 1

## Le stage, espace de professionnalisation ?

# Réponses des intervenants à la question titre de l'atelier:

## « *Oui, mais partiellement...* »:

### Sabine Stadelmann

- réseau au tout début de son développement
- compétences en construction avec encore beaucoup d'incertitude
- mission ancrée mais très singulière... donc pas toutes les dimensions de la FA

### Dominique Croset

- avec une première profession d'enseignante, le stage n'est pas vraiment professionnalisant au sens d'une «découverte»
- mais il représente un réel processus de décision et de positionnement dans la carrière professionnelle (il est significatif)
- le stage représente donc un espace pertinent pour la reconversion professionnelle avec l'ouverture de plein de possibles

### Olivier Hindenberger (DIP – DGEO avec accueil de 3 profils différents de stagiaires)

- pour les enseignants, la classe est un «laboratoire» de l'université... stage = simulation ?
- pour les apprentis CFC, objectifs fédéraux partagés par école et entreprise (dual)
- pour les formateurs, logique socioconstructiviste très «ouverte»... désécurisant !!!



Comme le stage FA est basé sur un modèle d'alternance très différent des modèles traditionnels:

- Les **rôles** sont «flottants» car il n'y a pas de garantie d'une communauté de profession entre le tuteur et le stagiaire (décalage de professionnalité ?)
- Il n'y a pas de relations étroites et continues entre les tuteurs et les référents académiques, le stagiaire est en pleine responsabilité, y compris dans les relations de régulation
- Le stagiaire doit tout à la fois assumer son rôle d'apprenant (en situation de travail), d'expert (face à un commanditaire) et d'étudiant (dans les espaces académiques de suivi)
- Les **règles** sont établies pour garantir le minimum de cadre en relation avec la formation académique (volume, échéances, type de validation, etc...) de manière à ne pas influencer l'entreprise dans sa marche réelle (immersion de «grandeur nature»)
- Les **effets** sont particulièrement importants sur la posture, l'expérience et les compétences des stagiaires... même si la mission n'est pas couronnée de succès !



Le modèle est donc le suivant:

**IMMERSION ↔ RESPONSABILITE ↔ EXPERTISE ↔ MISSION**

**« REALITE » ↔ CONDITIONS D'ACCUEIL**

**« MISE EN DANGER... »**

**→ ... pour le stagiaire**

**→ ... pour le tuteur**

## Pistes d'amélioration sur les **RÔLES**:

- Temps efficace (volume d'heures) ?
- Rôle du stagiaire et respect de sa fonction (éviter la «force de travail») ? Statut de stagiaire ?
- Type de mission ?
- Profil du tuteur ? Décalage de professionnalité ?
- Stress du tuteur ?
- Relations Référents – Tuteurs ?
- Place de l'accompagnement (collectif et individuel) ?
- Responsabilités sur l'évaluation sommative ?
- Deuils à faire et vertus formatrices des «écarts» ?
- Diversité de situations d'alternance ?
- Visites croisées entre stagiaires ?

## Pistes d'amélioration des **REGLES DE FONCTIONNEMENT**:

- Travailler l'avant-stage ? l'après-stage ?
- Intégrer plus fortement le livrable dans l'évaluation sommative ? Valeur du portfolio ?
- Beaucoup (trop...) de fonctions pour un même stage ?
- Praticien / Stagiaire / Etudiant ?

## Pistes d'amélioration des **EFFETS**:

- Choc constructif ?
- Apprentissages durables ?
- Singularité versus généralité ?
- Autonomie acquise pour l'avenir ?