

Quel suivi pédagogique pour exploiter au mieux un stage professionnel?

Retrieved from <http://www.biloba-ginkgo.de/ginkgo-biloba-anwendung-leistungstoerungen/>



Leurquin Perrine – Peharpre Sarah - Rygaert Yvan – Selamat Melisa

Un stage, pour quoi faire? Quelle est l'utilité?

Depuis les années 60, et surtout depuis la réforme de Bologne en 2008, Glaymann (2015) a observé qu'il est demandé aux étudiants de l'Enseignement Supérieur d'exercer un stage pour pouvoir valider leur cursus. En effet, que celui-ci fasse l'objet d'une participation observante ou participante, le stage est un dispositif pédagogique de plus en plus pratiqué au sein des formations supérieures. Il constitue à l'heure actuelle une étape importante pour se professionnaliser dans une filière et sert de réponses aux difficultés que peuvent rencontrer les jeunes diplômés quant à leur insertion professionnelle.

Par ailleurs, T. Hote, étudiant de deuxième master en criminologie, indique que, selon lui, un stage est un premier pas vers la vie active et permet aux étudiants d'identifier si le milieu professionnel en question les intéresse ou non. (T. Hote, communication personnelle, 22 novembre 2016).

A ce propos, Glaymann (2015) identifie trois apports: la didactique, la dimension socialisatrice et l'approfondissement du projet professionnel. L'auteur indique que les stages constituent une période de concrétisation des notions théoriques vues en cours, ils permettent aux étudiants

d'apprendre d'une autre manière que les travaux pratiques et les cours théoriques. Cela permet également aux étudiants d'explorer certains domaines et de pouvoir par la suite trouver la vocation qui leur conviendrait le mieux. Giret et Ussehnane (2012) ajoutent que l'accès à l'emploi après les stages est un élément motivant à ne pas négliger, pour autant que la conception de ce dernier permette à l'étudiant une certaine socialisation professionnelle et personnelle. Ainsi, le stage constitue un tremplin entre le système éducatif et la vie active de l'emploi.

Cadre législatif

En ce qui concerne le cadre législatif, le SETC (2003) souligne que le milieu professionnel dans lequel sera inséré le stagiaire est soumis à une réglementation du travail. A titre d'exemples, des règles limitent le nombre d'heures pouvant être prestées au sein d'un stage; le temps de repos doit être calculé avec rigueur; certaines activités sont strictement interdites aux étudiants-stagiaires, etc. Toutes ces dispositions permettent à l'apprenant de vivre un stage fructueux en évitant que les maîtres de stages abusent de cette main-d'oeuvre gratuite.

Par ailleurs, gardons à l'esprit que l'étudiant est en formation, qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail et que le stagiaire ne reçoit ni

rémunération, ni indemnité pour le travail réalisé. Néanmoins, le stagiaire est assuré par son école et, même si l'employeur ne doit pas assurer l'étudiant, il doit cependant notifier sa présence au sein du registre du personnel.

Enfin, pour en savoir plus à ce sujet, nous vous invitons à prendre connaissance du site du SETC: <http://emploi.belgique.be/default.Tab.aspx?id=400>

Les différents acteurs du stage: rôles et responsabilités

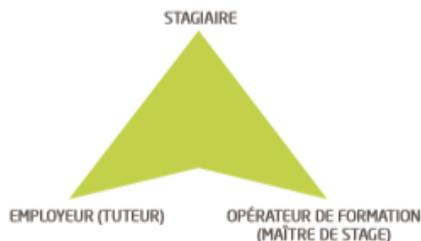
Selon le CEF (2010), lorsqu'un apprenant effectue son stage, plusieurs acteurs adoptent des rôles autour de lui, dont notamment "l'opérateur", communément appelé le maître de stage. Celui-ci a pour but la mise en place et l'exécution du contrat pédagogique. Le second acteur n'est autre que l'entreprise accueillant le stagiaire dont un des employés sera tuteur. Enfin, le troisième acteur est, bien entendu, le stagiaire.

Quant à F. Bodart, ancien étudiant en master en ingénierie, celui-ci indique cinq acteurs principaux: l'étudiant (qui découvre, apprend et agit), le maître de stage (qui enseigne et prend en charge), l'équipe (qui encadre et échange constamment avec le stagiaire), les usagers (l'outil de travail. Exemple: les patients pour un

stage en tant qu'infirmier) ainsi que l'environnement (structures partenaires, collaborateurs externes, etc.) (F. Bodart, communication personnelle, 22 novembre 2016).

Malgré tout, les trois acteurs principaux restent ceux de la relation triangulaire proposée par le CEF (2010).

La relation triangulaire



Retrieved from http://www.agoria.be/upload/agoriav3/guide_stage_en_entreprise.pdf

En ce qui concerne cette relation, le FRMBW (2015) ajoute que ces trois acteurs doivent travailler en collaboration, sous forme d'une triangulation afin d'aboutir à un résultat optimal. Ainsi, nous sommes en mesure de nous demander quelles sont les obligations de ces différents intervenants?

Chaque acteur a des rôles bien précis et, de ce fait, est soumis à des obligations. En effet, à propos du stagiaire, il est attendu de celui-ci de respecter les horaires et les

professionnel(le)s, de se montrer actif et responsable mais également de demeurer sous la guidance du tuteur ou d'un membre du personnel qualifié (entreprise). Enfin, en ce qui concerne le maître de stage (école) et le tuteur (entreprise), ceux-ci ont des obligations bien distinctes. Ainsi, nous avons créé le tableau ci-dessous en nous inspirant du FRMBW (2015).

Organisation d'un stage

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les organisations de stage peuvent différer selon l'institution qui les met en place. Ainsi, S. Marcourt, psychopédagogue au Campus 2000, nous informe que les stages organisés au sein de son établissement sont répartis sur trois années. Les objectifs de ceux-ci et la posture attendue de l'étudiant évoluent selon les années d'études. En première année, le stage consiste à de l'observation et dure cinq semaines tandis qu'en deuxième et en troisième année, l'apprenant est actif et la durée de stage augmente jusqu'à 14 semaines.

De plus, des cours de didactique sont organisés les deux premières années afin d'aider les étudiants à trouver le secteur qui leur correspond. Pour cela, les enseignants ont mis des fardes de stage à la disposition des étudiants

leur permettant d'émettre un avis sur leur endroit de stage. Ainsi, l'apprenant désireux de se rendre dans un établissement peut alors lire ces commentaires et poser un choix en fonction de ceux-ci. Par ailleurs, les professeurs interviennent tout au long de l'année auprès des étudiants pour les guider quant à leurs peurs, leurs questionnements et les réalités du métier. (S. Marcourt, communication personnelle, 22 novembre 2016).



Retrieved from <http://www.trust-me-i-m-a-cto.fr/2016/04/25/adoptun-dev-13-recruter-un-stagiaire-developpeur/>

Les différentes obligations du tuteur et du maître de stage

Tuteur (Entreprise)	Le maître de stage (Ecole)
<ul style="list-style-type: none"> * Offrir au stagiaire des opportunités de travail et de formation au sein de l'entreprise. * Encadrer le stagiaire comme un bon père de famille et lui désigner un tuteur de cette même entreprise. * Respecter les objectifs de stage, les horaires qui auront été pensés par le maître de stage. * Accueillir le stagiaire et fournir une explication commentée du règlement de travail. * Assurer la sécurité du stagiaire en tout temps, notamment en lui fournissant des vêtements et équipements de sécurité nécessaires ou spécifiques à des tâches particulières. 	<ul style="list-style-type: none"> * Choisir un tuteur qui sera l'interlocuteur privilégié de l'entreprise et du stagiaire. * Assurer le suivi-évaluation du stagiaire en créant un lien régulier avec l'entreprise pour s'assurer que les conditions de stage sont respectées (le contact peut se faire grâce à des visites, contact téléphonique, échange de mails, ...). * Fournir un document définissant le type de stage sollicité, sa durée, son horaire, les objectifs du stage. * Préparer l'apprenant au stage, c'est-à-dire aux obligations et aux responsabilités. * Couvrir par une police d'assurance la responsabilité civile du stagiaire au sein de l'entreprise, ainsi que les trajets domicile - entreprise.

Définir l'objectif du stage

Durant leur cursus, les étudiants seront la plupart du temps amenés à aller sur le terrain afin de développer de nouvelles compétences sur base de ce qu'ils ont appris précédemment. De ce fait, nous nous sommes demandé quel est l'objectif précis d'un stage?

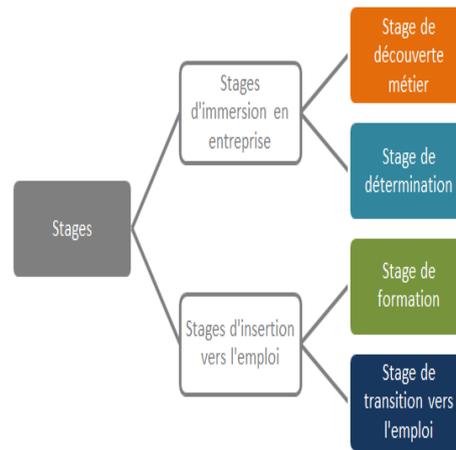
Boutet et Pharand (2008) (citée par le CNFS, 2010) stipulent qu'un stage permet de développer les points suivants:

- "L'analyse de la pratique.
- L'autonomie et l'initiative.
- La familiarisation du stagiaire avec le milieu de travail et les différents types de clientèle.
- L'intégration des notions théoriques acquises en milieu académique.
- La connaissance de ses valeurs, de ses forces et de ses limites dans un milieu de pratique."

Par ailleurs, selon F. Bodart, ancien étudiant en master en ingénierie, un stage consiste avant tout à apprendre à se connaître; à cibler les compétences qui doivent être développées; à identifier si le stage répond aux attentes; à pouvoir mettre en pratique la théorie apprise au sein de l'établissement scolaire et à découvrir la réalité de terrain. (F. Bodart, communication personnelle, 22 novembre 2016).

Après une recherche plus approfondie sur ces compétences, nous nous sommes rendu compte qu'elles n'étaient pas toutes développées durant un même stage. En effet, selon l'Avis 109 décrété par le Conseil de l'Education et de la Formation (2010), les stages sont classés en deux grands pôles, eux-mêmes divisés en types de stages. Le schéma suivant vous permettra de comprendre plus aisément cette classification.

Les différents types de stages



Retrieved from <http://www.bassinefenamur.be/fiche4-guide-stages>

En effet, le premier type de stage "Découverte métier" aura un objectif d'information; le but est donc d'effectuer des visites afin de matérialiser un enseignement. A contrario, lors du stage "Transition vers l'emploi", une mission sera confiée au stagiaire qui devra la réaliser dans un délai imparti. De ce fait, il permet au stagiaire de développer des compétences propres à l'emploi. Le tableau ci-dessous propose un résumé des différents stages.

Les types de stages

Les quatre types de stages présentent des compétences, des contrats pédagogiques ainsi que des objectifs qui leur sont propres. Ainsi, nous pouvons remarquer que cette classification est réfléchie dans un but de progression.



Retrieved from <http://www.agefa.org/entreprises-experts-comptables/accueillir-jeune/recruter-stagiaire/>

Critères et caractéristiques des différents types de stages

Type	Découverte métier	Détermination	Formation	Transition vers l'emploi
Critères	Objectifs	Émergence d'un projet professionnel	Confirmation du projet professionnel, émergence du projet de formation	Réalisation d'un projet de travail
	Contrat pédagogique	Définir des activités permettant la découverte du métier se plaçant dans un processus d'orientation structuré ²	Définir des activités permettant la découverte du métier et tester et développer la capacité du stagiaire à entrer en formation qualifiante	Définir des activités permettant la mise en application et/ou l'acquisition de compétences professionnelles propres au poste de travail occupé
	Compétences visées	Capacité de choix, connaissance de soi	Compétences transversales	Compétences professionnelles transférables
Caractéristiques fréquemment observées	Moment	Avant une formation qualifiante ou la mise à l'emploi	En préformation, en début de formation	En cours de formation
	Évaluation	Pronostique	Formative	Certificative (L'évaluation peut ou non intervenir dans l'évaluation finale de la formation, mais les acquis d'apprentissage devraient figurer sur un document pouvant figurer dans le « passeport formation » du stagiaire.)

Retrieved from: http://www.bassinefenamur.be/sites/default/files/stages/cf_avis_109.pdf

Liens entre les tâches et les apprentissages

Selon Boutet et Villemin (2014), le rôle de l'accompagnateur est de faciliter le dialogue entre la théorie et la pratique. En effet, le superviseur a pour objectif de guider l'apprenant dans ses réflexions, notamment pour décortiquer parmi les différentes situations vécues, celles qui sont les plus démonstratives de ce qui leur aura été présenté dans leurs cours.

Pour pouvoir épauler au mieux son étudiant, le superviseur peut utiliser différents outils comme les connaissances antérieures de l'apprenant, ses conceptions de l'action enseignante, ses visées personnelles, ses éventuelles expériences d'enseignement et voire même son expérience d'ancien étudiant (Boutet et Villemin, 2014).

Enfin, pour faire en sorte que les échanges entre le superviseur et l'étudiant soient le plus constructifs possible, Glaymann (2014) ajoute qu'il est important que l'apprenant puisse comprendre ce que le stage lui a apporté. Ainsi, une coordination entre le tuteur (entreprise), le maître de stage (école) et l'apprenant serait à promouvoir.

La supervision

Selon Boutet et Rousseau (2002), *"au plan étymologique, le mot "supervision" signifie regarder au-dessus. On peut facilement imaginer la personne qui supervise, regardant par-dessus l'épaule de la personne supervisée et guidant ainsi son travail"*.

Ainsi, la supervision a un rôle essentiel car elle constitue une prolongation de l'apprentissage et s'inscrit dans une relation interpersonnelle engageant le superviseur à faciliter le développement des compétences d'un stagiaire. En effet, le CNFS (2011) stipule qu'elle *"crée les*

occasions de développer l'autoévaluation et les habiletés analytiques et réflexives du stagiaire" en permettant d'établir des liens entre les apprentissages académiques et ceux réalisés sur le terrain. (Jones, 2006; UK Department of Health, cité dans Wagner, Keane, McLeod, & Bishop, 2008). A cet effet, le rôle du superviseur consiste donc à encadrer l'étudiant dans l'acquisition de *"connaissances pratiques, les habiletés et les attitudes nécessaires à l'exercice de sa profession"* en accompagnant le stagiaire tout au long de ses apprentissages.

A ce propos, S. Marcourt, psychopédagogue, ajoute que l'établissement au sein duquel elle travaille a tendance à organiser des séances de supervisions individuelles et collectives pendant les stages, permettant à l'étudiant de se décentrer de sa problématique et d'avoir un retour, un feedback de la part des personnes extérieures. (S. Marcourt, communication personnelle, 22 novembre 2016).

Le feedback

Une étude récente (Georges et Pansu, 2011) a montré que, *"généralement présenté dans l'univers scolaire comme une réaction en retour au comportement de réalisation d'un apprenant, le feedback est une action consubstantielle à l'activité d'enseignement."* Ainsi, il constitue une étape primordiale dans l'apprentissage car il permet à l'étudiant d'adopter une pratique réflexive en vue de s'améliorer. De ce fait, la qualité du feedback est capitale car c'est ce moment d'échange qui permettra à l'apprenant de s'adapter.

Un feedback correctement réalisé peut tout autant bénéficier à l'étudiant qu'à l'enseignant. En effet, l'étudiant pourra comprendre les attentes du professeur, améliorer ses performances, apprendre à se

sentir responsable et mettre en place des actions lui permettant de combler ses lacunes. A ce propos, T. Hote ajoute qu'avoir pu bénéficier de feedback durant ses stages a été très bénéfique. En effet, il stipule que cela lui a permis d'identifier les compétences développées et celles devant être retravaillées. (T. Hote, communication personnelle, 22 novembre 2016).

En ce qui concerne l'enseignant, le feedback lui permet de modifier le contenu de son cours pour que ce dernier soit davantage adapté aux compétences visées. Par ailleurs, il permet également de créer un climat de préoccupation et d'intérêt envers le développement de l'étudiant.

Par ailleurs, notons qu'il existe deux sortes de feedback : le formatif qui est fourni tout au long de la tâche et le sommatif qui intervient à la fin de cette dernière en vue d'attribuer une notation.

A ce propos, S. Marcourt ajoute que les cours de didactique qu'elle dispense sont également organisés après les stages afin de donner un feedback collectif en partant des réalités de terrain, c'est-à-dire des expériences vécues par les apprenants. Par exemple, un étudiant se présente avec une situation problématique qu'il a vécue en stage et, suite à cela, le groupe et l'enseignante s'interrogent et tentent de réfléchir à des pistes possibles. Ces discussions se font de façon orale et en grand groupe. D'autres séances de réflexions individuelles sont aussi organisées par écrit afin de permettre aux apprenants d'autoévaluer leur(s) expérience(s). (S. Marcourt, communication personnelle, 22 novembre 2016).

L'évaluation / rapport de stage

L'évaluation constitue un moment important au sein de l'apprentissage car elle a pour but d'évaluer les acquis de formation. Ainsi, pour évaluer un stage, il est souvent demandé aux étudiants de rédiger un rapport devant les conduire à une pratique réflexive sur leur insertion professionnelle temporaire. De ce fait, il serait intéressant que les encadrants veillent à ce que cette méta-réflexion reflète un réel approfondissement des expériences des apprenants.

Par ailleurs, l'évaluation n'a pas pour unique but de donner une note à l'étudiant mais permet également une remise en question de la part des professeurs en vue d'améliorer la qualité des stages. Pour cela, proposer à l'apprenant et à l'accompagnateur de remplir un questionnaire d'autoévaluation peut être intéressant.

A ce propos, T. Hote, étant en stage actuellement, donne son avis en témoignant d'un problème de pondération dans son évaluation : *"Mon stage est évalué grâce à un rapport rendu au référent de stage. Ce rapport compte pour 75% de la note, les 25% restant sont évalués par le maître de stage. Cette façon de corriger répond pour moi à deux*

critères importants, à savoir que le maître de stage peut donner son impression sur le travail du stagiaire dans son lieu de travail, en ayant vu le stagiaire au quotidien et au besoin en demandant l'avis des autres membres de l'entreprise qui ont travaillé avec le stagiaire. D'autre part, le référent de stage permet, grâce à son expérience académique, de noter un étudiant sur sa qualité de rendre compte de son expérience de travail via le rapport de stage. Cependant, la pondération de la note entre le maître et le référent de stage ne me semble pas assez équilibrée en sachant que c'est le maître de stage qui voit davantage les progrès et la qualité du travail." (T. Hote, communication personnelle, 22 novembre 2016).

De ce fait, S. Marcourt ajoute que l'évaluation de stage au sein de son établissement a été repensée et modifiée car ils ne la jugeaient pas assez objective. Ainsi, elle constitue à présent deux parties : la première est une grille de compétences donnée au maître de stage à remplir en cochant des cases (acquis ou en cours d'acquisition). Ceci correspond à 50% de la note finale, le restant étant un rapport de stage à préparer en supervision. (S. Marcourt, communication personnelle, 22 novembre 2016).

Enfin, pour en savoir plus sur le sujet, nous vous invitons à consulter le document suivant (pp.63-65):

http://www.agoria.be/upload/agoriav3/guide_stage_en_entreprise.pdf

Conclusion

Dans ce mémo, nous avons essayé d'expliquer les divers aspects d'un stage, que ce soit au niveau du cadre légal, des différents intervenants qui y participent ou encore de l'utilité de ce dernier pour les étudiants. Nous avons également donné quelques pistes afin de décortiquer les types de stages et leurs objectifs.

Ainsi, nous nous sommes aperçu que les stages, que ce soit pour les apprenants ou pour les superviseurs, étaient des moments lors desquels chacun peut réfléchir sur sa pratique ou de développer des compétences en liant la théorie à la pratique.

Enfin, nous finirons par une citation de Schön (1994) (citée par Boutet et Villemin, 2014): *"Le théoricien ressemble à celui qui transforme les matières premières. Le praticien ressemble plutôt au prospecteur sur le terrain qui découvre la matière première elle-même dont ne peut se passer le théoricien."*

Quelques pistes pour continuer ...

- ↳ FRMBW. (2015). Le stage en entreprise ... un outil efficace pour s'assurer des compétences de demain. In *Guide pratique pour les entreprises*, 1, (pp. 33-65). Retrieved from http://www.agoria.be/upload/agoriav3/guide_stage_en_entreprise.pdf
- ↳ CNFS. (2011). *Superviser un stagiaire*. Ottawa: Université d'Ottawa. Retrieved from <http://sante.uottawa.ca/pdf/brochure-super-stagiaire.pdf>
- ↳ CEF. (2010). Avis n°109, Conseil du 25 juin 2010. *Définir une typologie des relations stagiaire-opérateur-entreprise*, 109, (pp. 2-7). Retrieved from http://www.bassinfe-namur.be/sites/default/files/stages/cef_avis_109.pdf

Bibliographie

Boutet, M., & Rousseau, N. (2002). *Les enjeux de la supervision pédagogique des stages*. Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec.

Boutet, M., & Villemin, R. (2014). L'accompagnement: un élément clé pour l'apprentissage en stage et pour le développement professionnel continu des enseignants. In *Le stage en formation, tendances et résistances*, n°35. Retrieved from <http://edso.revues.org/731#abstract>

CEF. (2010). Avis n°109, Conseil du 25 juin 2010. *Définir une typologie des relations stagiaire-opérateur-entreprise*, 109, (pp. 2-7). Retrieved from http://www.bassinefenamur.be/sites/default/files/stages/cef_avis_109.pdf

Charlin, B., & Marks, M., & O'Brien, H. (2003). Le feedback (ou rétro-action): un élément essentiel de l'intervention pédagogique en milieu clinique. In *Pédagogie médicale*, n°3, (pp. 184-191). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1051/pmed:2003008>

CNFS. (2011). *Superviser un stagiaire*. Ottawa: Université d'Ottawa. Retrieved from <http://sante.uottawa.ca/pdf/brochure-super-stagiaire.pdf>

FRMBW. (2015). Le stage en entreprise ... un outil efficace pour s'assurer des compétences de demain. In *Guide pratique pour les entreprises*, 1, (pp. 33-65). Retrieved from http://www.agoria.be/upload/agoriav3/guide_stage_en_entreprise.pdf

Georges, F., & Pansu, P. (2011). Les feedbacks à l'école: un gage de régulation des comportements scolaires. In *Revue française de pédagogie*, n°176, (pp. 101-124). Retrieved from: https://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RFPE176_0101

Giret, J. F., & Ussehnane, S. (2012). L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. In *Formation emploi*, n°117 (pp. 29-47). Retrieved from <http://formationemploi.revues.org>

Glaymann, D. (2014). Le stage dans l'enseignement supérieur, un dispositif riche de promesses difficiles à tenir. In *Education et socialisation*, n°35. Retrieved from <https://edso.revues.org/714#tocto1n1>

Glaymann, D. (2015). Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur?. In *Formation emploi*, n°129, (pp. 5-22). Retrieved from www.cairn.info/revue-formation-emploi-2015-1-page-5.htm.

MonStage.be. (2008). *Les différents types de stages*. Retrieved from <http://www.monstage.be/type-de-stage-et-status.html#test>

PARI. (2011). *Accompagner un stagiaire: les bonnes pratiques*. Retrieved from <http://pari.univ-ag.fr/espace-enseignants/accompagner-un-stagiaire/les-bonnes-pratiques>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2003). *Statut de l'élève-stagiaire*. Retrieved from <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=400>