

*Regards croisés
sur la petite enfance*
CYCLE D'ATELIERS INTERDISCIPLINAIRES

LES JEUDIS DE 19H15 À 21H15 UNI MAIL SALLE MR070

6 NOVEMBRE 2014

**L'ACCOMPAGNEMENT
DES STAGIAIRES :
UN TRAVAIL COLLECTIF**

Coordination : Marlène Zoggna,
Laurent Ribetaz, Sabine Le Coultre
Avec la participation de : Sandrine Thévoz de
Celine Keller-Megret

19 FÉVRIER 2015

**LE DÉVELOPPEMENT
DU LANGAGE CHEZ LES ENFANTS**

Coordination : Julie Franchi, Gaëlle Grasser
Avec la participation de : Jessica Pawllok,
Carmen Graser

23 AVRIL 2015

**LE DÉVELOPPEMENT
PSYCHOLOGIQUE
DU JEUNE ENFANT :
LE CAS DES IMITATIONS**

Coordination : Édouard Gestaz,
Isabelle van Housden Wicht
Avec la participation de : Justine Dupont,
Laetitia Turci, Deliana Tinello

Inscriptions : secteurve-rectorat@unige.ch

<http://eve.unige.ch>

FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE
ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

**Atelier
du 6 novembre 2014**

**L'accompagnement
des stagiaires:
un travail collectif**

1. Des enjeux pour la reconnaissance des compétences professionnelles

- Derrière les activités éducatives, il y a du travail et des « compétences en acte »

« **Il n’y a de compétence que de compétence en acte** [...]. La compétence ne réside pas dans les ressources (connaissances, capacités...) à mobiliser mais dans la mobilisation même de ces ressources [...]. Le concept de compétence désigne une réalité dynamique, un processus, davantage qu’un état. » (Le Boterf 1994, pp. 16-18).
- La compétence comme résolution des « événements »

« L’événement signifie que la compétence professionnelle ne peut plus être enfermée dans des prédéfinitions de tâches à effectuer dans un poste de travail. Elle ne peut plus être principalement inscrite dans du travail prescrit. **La compétence professionnelle consiste à faire face à des événements de manière pertinente et experte.** Et cette compétence appartient en propre à l’individu, et non pas au poste de travail. » (Zarifian, 2001, pp. 37-38)
- La dimension collective des compétences professionnelles

« Vu du côté performance, la notion d’équipe devenant de plus en plus un entité fonctionnelle requise et valorisée dans les organigrammes, on comprend bien pourquoi **l’efficacité apparaît de plus en plus comme un produit collectif.** » (Schwartz, 2000, 499)

2. Des enjeux pour la formation des stagiaires

- Le travail comme « situation potentielle de développement » pour les novices

« Je propose d'introduire ici la notion de *situation potentielle de développement*, en la définissant provisoirement comme **l'ensemble des conditions qu'une situation doit remplir pour engager puis étayer le processus de développement des compétences d'un individu ou d'un groupe d'individus.** » (Mayen, 1999, p. 66)

- Le travail comme expérience de transformation identitaire

« Apprendre implique ainsi de devenir une personne différente selon les possibilités permises par ces systèmes de relations. Ignorer cet aspect de l'apprentissage, c'est ignorer le fait que **l'apprentissage implique la construction d'identités.** » (Wenger, 1998, p. 152)

- Le travail comme tension identitaire dans un dispositif de formation en alternance (Cohen-Scali, 2000; Merhan, Ronveaux & Vanhulle, 1997)

3. Des enjeux pour l'activité des tuteurs

- La reconnaissance d'une activité « énigmatique » (Barbier, 1996; Savoyant, 1995)
- La part des autres dans les apprentissages en situation de travail (Mayen, 2002)
« Il est faux de penser que le fait de réaliser l'activité constitue une condition suffisante pour apprendre. Il existe des limites évidentes aux apprentissages au travail, **en particulier lorsque l'accès à un accompagnement adéquat fait défaut.** » (Billett, 2001, p. 7)
- Les formes spécifiques et dynamiques de l'activité des tuteurs (Kunégel, 2012)
- La nature collective de l'accompagnement tutoral (Filliettaz, 2011)

4. Des enjeux pour les institutions

- Penser les conditions d'exercice de l'accompagnement des stagiaires
- Penser la coordination au sein des institutions du travail
- Penser la coordination au sein d'un dispositif de formation en alternance (ESEDE-CFPS, Dispositif pédagogique du stage)
«Il est attendu du Référent Professionnel (RP) :
 - qu'il montre et explicite les gestes du métier, accompagne l'étudiant dans ses observations et expérimentations et dans sa réflexion [...];
 - qu'il accompagne l'étudiant dans ses actions autonomes et ses analyses réflexives (éléments relevés pour la 3ème année).
 - Il l'aide également à identifier ses potentialités et ses difficultés, à préciser et à mettre en œuvre des moyens pour y remédier. Chaque semaine, il aménage des espaces d'entretien. »

Deux exposés

- Un regard issu de la recherche
 - Marianne Zogmal
- Un regard issu de la pratique
 - Sabine Le Coultre
 - Sandrine Tschitundu
 - Corine Keller-Megroz
 - Simon Tissot