



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

École nationale de protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ)

**GUIDE DU TUTEUR
STAGE DE MISE
EN SITUATION PROFESSIONNELLE
27 MARS 2023 AU 28 JUIN 2024
(SÉQUENCES 1 ET 2)**

FORMATION STATUTAIRE DES ÉDUCATEURS
PROMOTION 2023-2024



SOMMAIRE

1 – MISSIONS DU TUTEUR	2
Être tuteur c'est principalement	2
2 – LES ACTIONS DU TUTEUR	2
Préparer l'arrivée du stagiaire	2
Accueillir le stagiaire	3
Assurer le suivi, mesurer les progrès et évaluer les acquis	3
Entretenir des relations régulières avec l'ENPJJ	3
Participer aux moments stratégiques du parcours de stage	3
<i>La réunion d'installation</i>	3
<i>Le point intermédiaire de séquence de stage</i>	4
<i>L'évaluation finale de séquence de stage</i>	4
Réaliser un tuilage	4
3 – NOTIONS ET OUTILS DE VOTRE DÉMARCHE D'APPRÉCIATION DES ACQUISITIONS DU STAGIAIRE EN SITUATION DE TRAVAIL	4
3 - 1 Les notions au service de votre démarche d'évaluation	4
<i>La compétence est un savoir-agir complexe</i>	5
<i>La compétence mobilise des ressources internes et externes</i>	5
<i>La compétence est la mobilisation et la combinaison efficaces des savoirs et savoir-faire en situation</i>	5
<i>La compétence s'exprime dans la situation de travail</i>	5
3 - 2 L'outil au service de votre démarche d'évaluation du stagiaire en situation de travail	5
3 - 3 Quelques précisions	7
<i>Précisions sur les différents niveaux de connaissance à évaluer</i>	7
<i>Précisions sur les situations professionnelles à évaluer</i>	7

1 – MISSIONS DU TUTEUR

Le tuteur est un éducateur, de préférence expérimenté, du secteur public ou du secteur associatif habilité de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), désigné par le directeur du service ou de l'établissement terrain de stage.

- Il est chargé d'organiser la séquence de stage et de veiller à son bon déroulement. Il transmet un savoir-faire professionnel et un positionnement éthique et toujours adapté au contexte de travail.
- Il accompagne le stagiaire et veille à son intégration dans la vie de l'unité et au sein de l'équipe éducative.
- Il garantit la mise en place de situations professionnelles diversifiées et formatives qui permettent au stagiaire une montée progressive en responsabilité, sur la base du référentiel de compétences et de ses indicateurs.
- Il réalise un point régulier d'échanges avec le stagiaire et renseigne la grille d'évaluation avec lui en appréciant son niveau de progression et d'acquisitions.
- Il entretient avec le formateur référent du pôle territorial de formation (PTF) de rattachement une relation régulière de nature à garantir le bon suivi du stage et lui signale toute éventuelle difficulté dans son déroulement.

Nom, Prénom du formateur référent en PTF:

Être tuteur c'est principalement

- Faire acquérir ou renforcer des compétences chez le stagiaire (savoir, savoir-faire, savoir-être) ;
- Faciliter les apprentissages expérientiels ;
- Guider, conseiller, expliquer ;
- Installer les conditions du questionnement professionnel, du doute ;
- Autoriser le droit à l'erreur ;
- Susciter la réflexion sur la pratique professionnelle ;
- Permettre l'expression des émotions du stagiaire et l'accompagner dans le travail qu'elles peuvent nécessiter ;
- Aider le stagiaire à faire face de façon adaptée aux situations professionnelles rencontrées ;
- Soutenir très régulièrement le stagiaire dans l'identification des compétences en voie d'acquisition ou acquises et celles qui devront l'être dans des parcours de formation ultérieurs ;
- Apprécier le parcours de formation du stagiaire et son aptitude à être titularisé en s'engageant dans le renseignement le plus précis possible de la grille d'évaluation.

2 – LES ACTIONS DU TUTEUR

Préparer l'arrivée du stagiaire

- Prendre connaissance des objectifs du stage (voir page 3 du protocole de stage de mise en situation professionnelle) ;
- Préparer les documents permettant au stagiaire de se repérer dans ses « premiers pas » au sein de l'unité (Fiche structure issue du guide de l'offre éducative, Projet de service, Projet pédagogique d'Unité, règlement de fonctionnement et plus globalement l'ensemble des outils prévus par le Code de l'action sociale et des familles) ;
- Informer l'équipe pluridisciplinaire de l'arrivée du stagiaire et du déroulement du stage ;
- S'assurer de son accueil physique et matériel : poste de travail, poste informatique, clés du service, autorisations administratives, ...
- Organiser et planifier ses activités et leur progression en lien avec les objectifs du stage.

Pour mener à bien ses missions, le PTF envoie au tuteur avant le démarrage du stage les documents de cadrage suivants :

- Rail calendaire,
- Guide du tuteur,
- Protocole de stage de mise en situation professionnelle,
- Référentiel des compétences,
- Grille d'évaluation de stage,
- Compte-rendu du point intermédiaire,
- Contenus modulaires de la formation,
- Convention et attestation de stage de découverte de l'environnement partenarial,
- Formulaire de demande de congés flottants séquence 1 et 2.

Accueillir le stagiaire

- Accompagner le stagiaire dans la visite de l'unité éducative ;
- Présenter le stagiaire aux différents membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Présenter le service et son environnement institutionnel ;
- Remettre au stagiaire les documents d'accueil suivants : Fiche structure issue du guide de l'offre éducative, Projet de service, Projet pédagogique d'Unité, règlement de fonctionnement et plus globalement l'ensemble des outils prévus par le Code de l'action sociale et des familles ;
- Recenser avec le stagiaire ses besoins et ses attentes ;
- Veiller à ce que le stagiaire identifie très tôt les procédures de santé et de sécurité à respecter dans l'unité ;
- Présenter le stagiaire aux magistrats et aux différents partenaires habituels de l'unité.

Assurer le suivi, mesurer les progrès et évaluer les acquis

- **Prévoir un temps hebdomadaire, formel et obligatoire**, pour faire le point avec le stagiaire sur le déroulement du stage. Cet entretien s'appuie sur la grille d'évaluation afin d'apprécier les compétences acquises et celles restant à acquérir ;
- Définir avec lui son emploi du temps en fonction de ses besoins et de ses objectifs de formation ;
- Identifier et programmer les situations professionnelles dans lesquelles il s'éprouvera à l'exercice du métier ;
- Encourager l'auto-évaluation de ses apprentissages et de sa progression ;
- Apprécier ses acquisitions lors du point intermédiaire de la séquence de stage ;
- Identifier avec lui ses objectifs de progression et veiller à ce qu'il les comprenne ;
- Apprécier ses acquisitions en fin de séquence de stage et les illustrer dans la grille ;
- Solliciter la participation de l'ensemble des professionnels à l'accompagnement du stagiaire ;
- Recueillir leurs avis quant à la montée en compétences du stagiaire en vue de son évaluation.

Entretenir des relations régulières avec l'ENPJJ

- **Participer à la formation des tuteurs dispensée par le Pôle Territorial de Formation, indispensable au bon suivi du stagiaire ;**
- Se tenir informé du contenu des temps de regroupement à l'ENPJJ (site central et PTF) ;
- Signaler au formateur référent (PTF) toute difficulté identifiée qui ferait obstacle au processus d'apprentissage et l'informer du déroulement du stage.

Participer aux moments stratégiques du parcours de stage

La réunion d'installation

Ces réunions devront être organisées :

Séquence 1 - Entre le 11 et le 28 avril 2023

Séquence 2 - Entre le 4 et le 22 décembre 2023

Le point intermédiaire de séquence de stage

Ces temps devront être organisés :

Séquence 1 - Entre le 12 et le 30 juin 2023

Le compte-rendu est retourné en version dématérialisée au PTF au plus tard : **le 28 juillet 2023.**

Séquence 2 - Entre le 29 janvier et le 16 février 2024

Le compte-rendu est retourné en version dématérialisée au PTF au plus tard : **le 8 mars 2024.**

L'évaluation finale de séquence de stage

Ces évaluations finales devront se réaliser :

Séquence 1 - Entre le 9 octobre et le 3 novembre 2023

L'évaluation est retournée en version dématérialisée au PTF au plus tard : **le 24 novembre 2023.**

Séquence 2 - Entre le 29 avril et le 10 mai 2024

L'évaluation est retournée en version dématérialisée en PTF au plus tard : **le 24 mai 2024.**

Réaliser un tuilage

Afin de garantir la continuité du parcours de formation sur le stage de mise en situation professionnelle, un tuilage entre les tuteurs de stage et le formateur référent du PTF est préconisé entre les deux séquences.

Il doit être envisagé comme un passage de relais entre les tuteurs (S1 et S2) afin de :

- Permettre au tuteur de la séquence 1 de présenter brièvement le déroulement de la séquence 1 du stagiaire ;
- Eclairer le tuteur de la séquence 2 sur les points d'amélioration ou de vigilance à prendre en considération s'il y a lieu
- Prioriser si nécessaire certains objectifs en fonction du niveau d'acquisition des compétences évalués ou non en séquence 1. Ces objectifs pourront être repris lors de la réunion d'installation.

3 – NOTIONS ET OUTILS DE VOTRE DÉMARCHE D'APPRÉCIATION DES ACQUISITIONS DU STAGIAIRE EN SITUATION DE TRAVAIL

3 - 1 Les notions au service de votre démarche d'évaluation

La formation statutaire des éducateurs implique une démarche d'évaluation régulière qui repose en grande partie sur votre action de tuteur. Ce guide présente les outils et les notions sur lesquels vous vous appuyerez pour conduire votre démarche d'accompagnement et d'évaluation du stagiaire en situation de travail.

Votre rôle de tuteur de stage s'inscrit dans le cadre d'une formation en alternance. **Qu'est-ce que l'alternance dans la formation de l'éducateur PJJ ?** L'éducateur stagiaire construit son parcours dans l'alternance entre des situations d'apprentissage professionnel en unité éducative et des temps de formation à l'école.

Le professeur J. HOUSSAYE¹ définit ainsi le principe de l'alternance : « Les situations d'alternance se caractérisent par le fait qu'un sujet est confronté à des activités à réaliser (...), qu'il rencontre là des obstacles et qu'il va, de ce fait, travailler avec des ressources formatives (tuteurs, formateurs, documents...) pour apprendre à surmonter ces obstacles. En ce sens, la réussite d'une situation d'alternance tient dans l'articulation du temps de production et du temps de formation, effectués dans des lieux et avec des responsables (tuteurs, formateurs) différents mais fortement reliés... ».

Depuis la réforme de la formation statutaire des éducateurs en 2020, vous appréciez les acquisitions du stagiaire en évaluant le niveau de connaissances et de compétences que le stagiaire met en œuvre dans la situation de travail. **Mais qu'est-ce que la compétence ?**

¹ Jean HOUSSAYE 2006 La Pédagogie, une encyclopédie pour aujourd'hui éditions ESF (Paris)

Le professeur J. TARDIF² définit ainsi la compétence : « La compétence est un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes (savoirs, savoir-faire ou méthodes, attitudes, ...) et externes à l'intérieur d'une famille de situations ». La compétence professionnelle repose sur **4 notions** :

La compétence est un savoir-agir complexe

La compétence se met en œuvre, s'observe et s'évalue dans l'action, et s'inscrit dans une finalité.

La compétence est un savoir-agir qui se distingue du savoir-faire procédural, répétitif. Elle correspond au traitement d'une situation complexe nouvelle qui nécessite un mécanisme d'adaptation.

La compétence mobilise des ressources internes et externes

La compétence est un savoir-agir en situation de travail qui mobilise des **ressources internes et externes** :

Les ressources internes sont des savoirs, des habiletés, des attitudes, mais aussi des valeurs, des ressources émotionnelles, motivation... etc. **Ces ressources sont acquises par la formation ou par l'expérience.**

Les ressources externes sont présentes dans l'environnement et peuvent aider à l'action : réseaux relationnels, équipements, documentation.

Savoirs et compétences ne s'opposent pas. Décrire une compétence et l'évaluer suppose d'identifier les ressources mises en œuvre.

La compétence est la mobilisation et la combinaison efficaces des savoirs et savoir-faire en situation

La compétence présuppose des savoirs, savoir-faire, attitudes... Mais ils ne suffisent pas à faire la compétence. **L'important réside dans la capacité à les mobiliser et à les combiner à bon escient dans une situation nouvelle.**

Cette capacité de pensée et d'action face à une situation, en toute autonomie, est le fondement de la compétence.

La compétence s'exprime dans la situation de travail

La compétence se construit dans le temps par un processus d'intégration de ressources, dans la répétition de mises en situation variées et de complexité croissante.

3 - 2 L'outil au service de votre démarche d'évaluation du stagiaire en situation de travail

En tant que tuteur.rice, il vous appartient d'apprécier le niveau de compétences atteint par le stagiaire. Pour ce faire, vous disposez d'une grille explicite permettant d'objectiver votre travail d'évaluation. Cet outil est la feuille de route que vous mobilisez lors de vos rencontres avec le stagiaire, notamment à l'occasion des points fixes. Elle permet d'apprécier régulièrement la progression du stagiaire et d'organiser, en lien avec les objectifs, les contenus pratiques de la séquence de stage. Elle est élaborée à partir du référentiel de compétences du métier d'éducateur de la PJJ.

La **grille** au service de votre démarche d'appréciation des acquisitions du stagiaire présente 4 principes :

1 - cette grille est à renseigner sur un format EXCEL pour faciliter la conversion de l'appréciation littérale en note.

2 - Le tuteur apprécie les acquisitions du stagiaire au niveau de la compétence.

3 - La grille comprend **5 niveaux de cotation** des acquisitions du stagiaire (tableau ci-dessous). La cotation part du niveau « **INSUFFISANCE** » et s'élève jusqu'à « **EXPERTISE** » en passant par trois niveaux intermédiaires « **NOTION** », « **APPLICATION** », « **MAITRISE** » qui comportent chacun deux ÉCHELONS.

² Jacques TARDIF 2013 L'évaluation des compétences, éditions Chenelière Education, collection Chenelière Didactique, (Montréal)

INSUFFISANCE	Le stagiaire dispose de <i>connaissances incertaines</i> , il n'est pas capable <i>de les mettre en application, même dans des situations simples et en présence d'un professionnel.</i>
NOTION	ÉCHELON 1 Le stagiaire dispose des <i>connaissances de base</i> , il est <i>capable de les appliquer à des situations simples</i> , en s'appuyant sur une <i>démarche guidée et en présence d'un professionnel.</i>
	ÉCHELON 2 Le stagiaire dispose des <i>connaissances de base</i> , il est <i>capable de les appliquer à des situations simples</i> , en s'appuyant sur une <i>démarche guidée.</i>
APPLICATION	ÉCHELON 1 Le stagiaire dispose de <i>connaissances générales</i> , il est <i>capable de les appliquer à des situations courantes</i> en s'appuyant sur une <i>démarche guidée.</i>
	ÉCHELON 2 Le stagiaire dispose de <i>connaissances générales</i> , il est <i>capable de les appliquer</i> à des <i>situations courantes de manière autonome.</i>
MAITRISE	ÉCHELON 1 Le stagiaire dispose de <i>connaissances approfondies</i> , il est <i>capable de traiter de façon autonome des situations inhabituelles ou complexes.</i>
	ÉCHELON 2 Le stagiaire dispose de <i>connaissances approfondies</i> , il est <i>capable de traiter de façon autonome des situations inhabituelles ou complexes et s'appuie sur ses expériences pour enrichir ses pratiques et celles du service.</i>
EXPERTISE	Le stagiaire <i>constitue une référence au sein de l'unité dans le domaine considéré.</i>

Les 4 premiers niveaux de cotation se distinguent autour de deux notions :

1 - La solidité des connaissances possédées par le stagiaire qui s'évalue sur une échelle comprise entre « *connaissances incertaines* » et « *connaissances approfondies* » en passant par « *connaissances de base* » et « *connaissances générales* ».

2 - La capacité du stagiaire à les appliquer dans des **situations professionnelles plus complexes**, avec une **capacité d'autonomie croissante**.

Le niveau de cotation « expertise » est exceptionnel et s'applique lorsque le stagiaire constitue une référence au sein de l'unité dans le domaine considéré.

4 - la grille comprend 19 compétences à évaluer réparties sur 4 axes. 8 compétences sont considérées comme « primordiales » pour l'exercice du métier d'éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse. Elles doivent être impérativement évaluées :

Axe 1 - compétence 2 : **Agir dans le respect du cadre d'intervention**

Axe 2 – compétence 2 : **Comprendre et évaluer la situation du jeune**

Axe 2 – compétence 3 : **Instaurer et tenir une relation éducative et pédagogique**

Axe 2 – compétence 5 : **Accompagner le jeune et le groupe vers le « vivre ensemble »**

Axe 2 – Compétence 9 : **Rendre compte de l'action éducative**

Axe 3 – compétence 1 : **Inscrire son intervention dans le territoire**

Axe 3 – compétence 2 : **Inscrire son travail dans un collectif de travail**

Axe 4 – compétence 1 : **Porter les valeurs de la République et de l'institution**

Le niveau d'acquisition attendu sur ces huit compétences se situe à « **APPLICATION** » Echelon 2. Ces compétences se voient attribuer un coefficient 2. Le stage ne pourra être validé si le stagiaire n'obtient pas le niveau « Application » Echelon 2 sur au moins 2/3 des compétences.

Les 11 autres compétences ont un coefficient 1.

En fin de stage, l'instance de notation examine le niveau d'acquisition et pondère la note de stage au regard de plusieurs critères dont les plus importants sont :

- Le niveau d'acquisition du stagiaire sur les 8 compétences primordiales.
- L'écart entre le niveau d'acquisition de chacune des compétences primordiales et le niveau attendu (APPLICATION ÉCHELON 2).

Il est donc déterminant de programmer des situations de travail qui permettent d'éprouver le stagiaire sur ces 8 compétences « primordiales ».

3 - 3 Quelques précisions

Précisions sur les différents niveaux de connaissance à évaluer

Les connaissances de base permettent de décrire et décrypter à minima une situation sans pour autant permettre le développement d'une action appropriée.

Les connaissances générales permettent de décrire, de décrypter et d'analyser partiellement une situation et sont support au développement d'une action appropriée.

Les connaissances approfondies permettent de décrire, de décrypter et d'analyser de façon complète une situation et de développer une stratégie éducative et des actions appropriées.

Précisions sur les situations professionnelles à évaluer

Une situation simple est une intervention éducative auprès d'un mineur (ou d'un groupe restreint de mineurs) :

- Dans la continuité d'une prise en charge active,
- Dont la/les problématique(s) est/sont connue(s) et clarifiée(s),
- Pour lequel/lesquels les risques potentiels liés à l'action éducative sont limités au vu de l'analyse du tuteur ou de l'équipe.

Situations dont le caractère ordinaire mobilise chez le stagiaire des capacités d'application simples plus ou moins accompagnées.

Une situation courante est une intervention éducative auprès d'un mineur (ou d'un groupe restreint de mineurs) :

- En début, en cours ou fin de prise en charge,
- Dont aucun élément de situation connu n'est venu signifier une difficulté spécifique et/ou inhabituelle,
- Dont l'analyse préalable faite par le tuteur ou l'équipe n'a pas suscité d'inquiétudes singulières sur les risques liés à l'intervention.

Situations dont le caractère habituel mobilise chez le stagiaire des capacités d'analyse et d'adaptation plus ou moins autonomes dans une action peu complexe.

Une situation inhabituelle ou complexe est une intervention éducative auprès d'un mineur (ou d'un groupe restreint de mineurs) :

- En début, en cours ou fin de prise en charge,
- Pour laquelle des éléments en amont invitent à penser que l'intervention éducative va nécessiter des savoirs, savoir-faire ou savoir être spécifiques,
- Pour laquelle les facteurs de risques liés à l'intervention éducative sont élevés au vue de l'analyse du tuteur ou de l'équipe.

Situations dont le caractère inhabituel et ou complexe mobilise simultanément des capacités poussées d'analyse, d'adaptation et de régulation de ses émotions pour agir de façon appropriée.



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*