

« Quel rôle jouent les émotions dans la relation formateur de terrain, stagiaire et mentor et comment sont-elles prises en compte, selon les trois acteurs concernés ? »

Sophie Remillieux

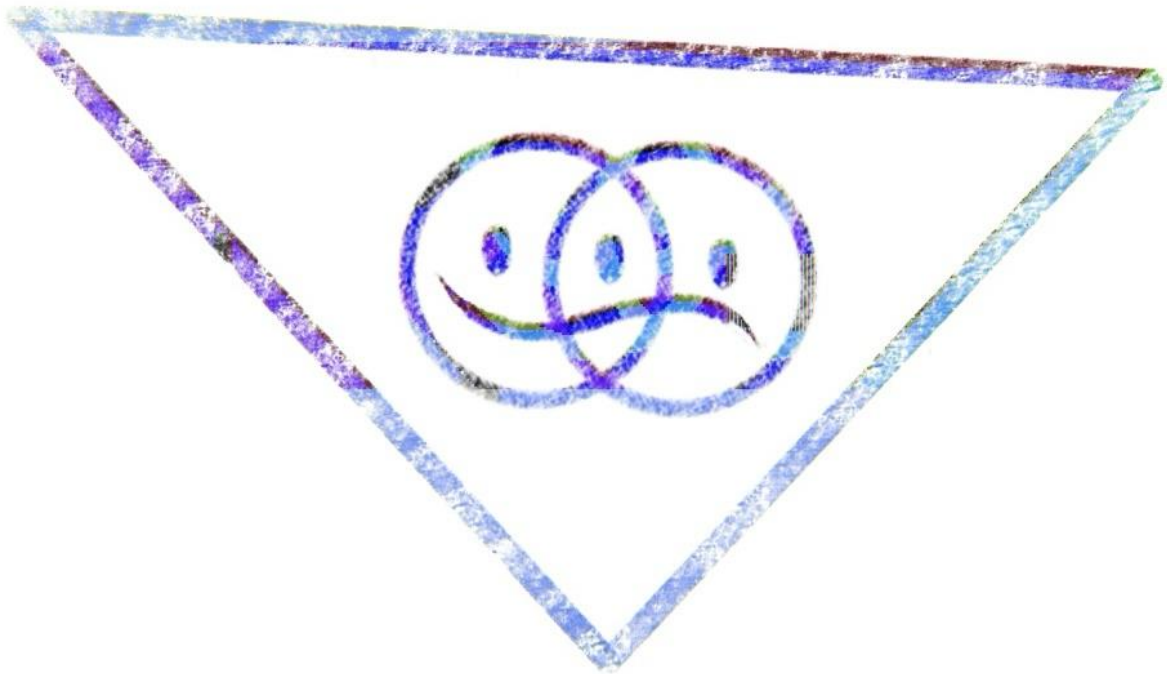


Illustration réalisée par Sophie Remillieux

Août 2024

Travail effectué sous la supervision de Madame Sheila Pellegrini

Remerciements

Pour la réalisation de ce travail, j'ai pu compter sur l'aide précieuse de différentes personnes que je tiens à remercier.

Tout d'abord, j'ai été accompagnée, guidée et soutenue durant tout le travail de Bachelor par ma tutrice Mme Sheila Pellegrini. Je lui suis également reconnaissante des conseils apportés pour la sélection de mes lectures, ainsi que ceux de Mme Stéphanie de Diesbach. Ensuite, je tiens fortement à remercier tous les candidats ayant participé aux entretiens, pour le temps qu'ils m'ont consacré à partager leurs idées sur la place des émotions dans la relation d'accompagnement, afin que je puisse développer ce travail. Enfin, je dis merci pour l'aide apportée par certains de mes proches ayant effectué des relectures.

Résumé

Si la relation enseignant-élève est un incontournable dans le milieu scolaire, elle a été moins étudiée dans l'enseignement supérieur. Nous avons choisi notre question de recherche en fonction, pour explorer « Quel rôle jouent les émotions dans la relation formateur de terrain (FT), stagiaire et mentor et comment sont-elles prises en compte, selon les trois acteurs concernés ? ». Une méthodologie qualitative et l'étude de Kathleen M. Quinlan sur l'importance des émotions dans quatre relations clés dans l'enseignement et l'apprentissage, dans l'enseignement supérieur, ont été choisies pour définir les trois catégories de nos entretiens semi-dirigés. Les six individus interrogés sont en lien avec la HEP FR, comme enseignants, étudiants ou formateurs de terrain. L'analyse riche des données recueillies, montre des incontournables dans l'établissement d'une relation entre enseignant-étudiant, comme l'établissement d'un lien de confiance dès le début qui sera à préserver durant toute la formation, pour sa qualité. Les attitudes d'ouverture, d'écoute, de bienveillance, permettent aux émotions de s'exprimer et favorise ensuite l'apprentissage.

Remarque préliminaire

Pour la rédaction de ce travail de Bachelor, nous avons choisi de ne pas utiliser l'écriture inclusive, pour la fluidité de lecture. Ce choix ne vise pas à exclure, mais à inclure toute personne sans distinction de genre ou d'identité. Le but est de faciliter la lecture de ce document aux lecteurs.

Mots clés

Formation d'enseignants - Émotions - Relation enseignant-étudiant - Accompagnement

Abréviations

ETU : Étudiant

HEP| FR : Haute École pédagogique de Fribourg

FT : Formateur de terrain

REE : Relation étudiant-enseignant

STA : Stagiaire

1. INTRODUCTION	1
2. GENERALITES, CONTEXTE DE LA FORMATION INITIALE D'ENSEIGNANTS A LA HEP FR	2
2.1 L'accompagnement tripartite ETU-FT-Mentor à la HEP FR	2
3. CADRE THEORIQUE	3
3.1 La relation enseignant-élève dans l'enseignement	3
3.1.1 Historique de la relation enseignant-élève dans l'enseignement	3
3.1.2 La relation d'accompagnement en formation d'adulte	5
3.1.3 Construire une relation d'accompagnement enseignant-étudiant	6
3.2 Les Émotions	7
3.2.1 Définir les émotions d'un point de vue physiologique	7
3.2.2 La perception des émotions selon les périodes historiques	8
3.2.2.1 <i>Les émotions de Platon à Descartes</i>	8
3.2.2.2 <i>Les trois courants de la psychologie contemporaine des émotions : Rimé</i>	8
a) Le courant biopsychologique évolutionniste	9
b) Le courant physiologique	9
c) Les théories cognitives des émotions	10
c.1 L'approche cognitive-évaluatrice des émotions : Lazarus	10
c.2 Le modèle composantiel des émotions : Grandjean, Sander & Scherer	10
c.3 L'évaluation cognitive des émotions : Conty	11
3.2.3 Les émotions et l'apprendre	11
3.2.3.1 L'apprentissage des adultes : L'apprendre de Mezirow à Mälkki	11
3.3.3.2 L'Attachement et la relation enseignant-élève	12
3.3.3.3 Le besoin de soutien affectif des étudiants dans l'enseignement supérieur : Quinlan	13
3.PROBLEMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE	15
3.1 Problématique	15
3.2 Question de recherche	15
3.2.1 Questions de recherche spécifiques	15
4. METHODOLOGIE	16
4.1 Choix de l'approche méthodologique	16
4.2 Choix de l'instrument de recherche	16
4.3 Présentation du guide d'entretien	16
4.4 Caractéristiques de l'échantillon	17
4.5 Déroulement des entretiens	19

4.6 Méthode d'analyse utilisée	19
4.7 Limites et améliorations possibles de la méthode	19
5. PRESENTATION DES RESULTATS : DESCRIPTION GENERALE DES ASPECTS CONSTRUCTIFS ET DES DEFIS DE LA RELATION TRIPARTITE	20
5.1. L'importance de créer une confiance mutuelle dès le début de la formation	21
5.2 Les outils et pratiques d'accompagnement pour soutenir la relation de confiance	22
5.2.1. Les outils	22
5.2.2. Les pratiques	23
5.2.3. L'importance de la régularité et disponibilité dans les échanges	23
5.2.4. L'impact des visites de stages sur la relation de confiance	24
5.3 L'importance du rôle et du cadre dans la construction de la relation de confiance	24
5.3.1. Le cadre formatif rassurant à l'écoute des émotions	24
5.3.2. Le soutien moral des mentors et FT	25
5.4 L'adaptation aux besoins individuels et le respect des limites	26
5.4.1. L'approche personnalisée des mentors et FT et le respect du rôle d'apprenant	26
5.4.2. La relation d'apprentissage adaptée aux attentes et besoins de chaque étudiant	27
5.5 Le développement de soi-même et de l'autonomie chez l'étudiant	28
5.5.1. L'encouragement, les outils et pratiques pour développer son autonomie	28
5.5.2. Une communication claire, structurée et pertinente	29
5.5.3. L'apprentissage graduel	29
5.5.4. Le développement personnel des étudiants	30
5.6 Les fortes émotions et la relation enseignant-étudiant	30
5.6.1. La gestion des émotions avant, pendant et après les stages	30
5.6.2. L'adaptation des mentors et FT aux réactions émotionnelles	31
5.6.3. Les effets des émotions positives sur l'apprendre	31
5.6.4. Les effets des émotions sur le développement de la personne	32
5.6.5. La gestion des émotions dans la relation tripartite : mentor, FT et étudiant	32
6. INTERPRETATION DES RESULTATS / DISCUSSION	33
6.1 Interprétation générale de la relation tripartite et mise en lien des points : les aspects constructifs et les défis de la relation	34
6.1.1. L'instauration et la construction d'une relation de confiance	34
6.1.2. Les effets positifs de la régularité/continuité et disponibilité des mentors et FT	36
6.1.3. L'adaptation aux besoins individuels et le respect des limites	37
6.1.4. Le développement de soi-même et de l'autonomie chez l'étudiant	38
6.1.5. Les fortes émotions et la relation enseignant-étudiant	39
6.1.6. Les contours et perspectives de développement de l'émotion dans la REE	42
6.1.6.1 Les obstacles pour les formateurs à une REE de qualité	42
6.1.6.2 Les obstacles pour les étudiants à une REE de qualité	42

6.2 Conclusion	43
6.2.1 Synthèse des résultats et de l'analyse des entretiens	44
6.2.3 Suggestions de pistes de recherche	47
6.2.4 Réflexion sur les liens avec mon développement et ma pratique professionnelle	48
6.2.5 Brève réflexion personnelle sur la réalisation du travail	48
7. BIBLIOGRAPHIE	50
8. TABLE DES ILLUSTRATIONS	53
9. DÉCLARATION SUR L'HONNEUR	54
10. ANNEXES	56
1. Retranscription des entretiens des mentors	57
2. Retranscription des entretiens des FT	77
3 Retranscription des entretiens des étudiants	93
4. Description de la composition du guide d'entretien en plusieurs items	111
5 Tableau général l'ensemble des entretiens (FT, mentors, étudiants)	112

1. Introduction

Dans le cadre de notre travail de Bachelor, nous avons choisi d'explorer le rôle des émotions au sein de la triade formée par le mentor, le formateur de terrain et l'étudiant-stagiaire, dans le contexte de l'accompagnement en formation initiale à la Haute École Pédagogique de Fribourg (HEP).

Selon Beaudoin (2022), les émotions sont déterminantes dans les relations d'accompagnement, et cette observation a éveillé notre désir de plonger plus profondément dans ce sujet. Les émotions, loin d'être secondaires, sont au cœur des relations d'accompagnement. Elles tissent un lien de confiance, permettent une compréhension intime des besoins, enrichissent la communication, renforcent la motivation, aident à gérer les conflits, favorisent le bien-être émotionnel et contribuent au développement personnel. Un accompagnement se construit donc à partir des émotions.

Nous avons remarqué qu'il existe relativement peu d'informations disponibles à ce sujet et que les théories sur les émotions dans les relations d'accompagnement sont en grande partie récentes et en développement. Rimé (2016), dit d'ailleurs que même si les sciences psychologiques ont devancé les autres disciplines dans l'étude des émotions, ses débuts datant de la fin du dix-neuvième siècle, ont été timides.

En tant qu'étudiants à la HEP Fribourg, nous sommes motivés à explorer les dynamiques émotionnelles au sein de cette relation tripartite que nous avons vécue en première personne, en vue d'éclairer peut-être ces pratiques d'accompagnement ou enrichir notre vision, notre perspective personnelle.

Notre objectif à travers ce travail est de développer nos connaissances sur comment les émotions sont vécues au sein de la relation tripartite, ainsi que leur prise en compte pour favoriser une relation formative, porteuse pour l'étudiant-stagiaire. Nous pensons qu'il est important de comprendre les attentes et les ressentis des trois acteurs afin de comparer leurs approches envers les émotions, dans la mission, le rôle respectif de chacun des acteurs.

Nous comptons sur un large éventail de lectures pour étayer notre cadre théorique, abordant notamment les thèmes des émotions dans la formation et de l'accompagnement des adultes en formation dans une relation enseignant-élève. Nous cherchons à analyser comment construire une relation d'accompagnement dans la relation tripartite HEP FR, en se basant sur les émotions au sein de cette triade.

Par la suite, nous décrirons les grandes lignes de notre recherche dans la méthodologie. Enfin, après avoir présenté nos résultats, nous les mettrons en lien avec notre cadre théorique dans le but de les analyser et de les discuter.

2. Généralités, contexte de la formation initiale d'enseignants à la HEP FR

Afin de situer la thématique de notre travail de Bachelor dans son contexte, une brève description du cadre de la formation à la HEP FR sera présentée. Nous poursuivrons par une présentation des rôles des acteurs de la triade, à savoir l'étudiant-stagiaire, le formateur de terrain (FT) et le mentor, exerçant au sein de cette haute école, ainsi que du dispositif de mentorat qui les relie.

La Haute École Pédagogique de Fribourg (HEP FR) est une institution dédiée à la formation des enseignants des classes primaires, couvrant les niveaux de la 1^{ère} année Harmos à la 8^e année. La durée totale de la formation s'étend sur une période de trois ans, conduisant à l'obtention d'un Bachelor et à un diplôme d'enseignant en primaire. La HEP FR est une institution bilingue de niveau tertiaire d'environ 520 étudiants, dédiée à la formation des enseignants. Elle offre des programmes de formation initiale et continue pour les enseignants du primaire et pour certaines disciplines du secondaire. En plus de ses activités pédagogiques, l'institution est active dans les domaines de la documentation pédagogique, du multimédia, ainsi que dans la recherche et le développement (HEP FR 2024).

Son programme de formation combine une approche théorique avec une composante pratique chaque semestre, composée de stages et d'ateliers thématiques. Chaque étudiant bénéficie également d'un accompagnement tripartite étudiant, mentor et formateur de terrain.

2.1 L'accompagnement tripartite ETU-FT-Mentor à la HEP FR

Selon la HEP FR 2024, les dispositifs de formation spécifiques que sont les accompagnements des FT et des mentors, soutiennent l'étudiant dans cette alternance « théorie-pratique » et la construction de ses propres savoirs professionnels.

L'objectif est de favoriser une participation dynamique dans le cadre d'une formation pour adultes, tout en encourageant l'autonomie. Ce trio d'accompagnement (l'accompagnement tripartite ETU-FT-mentor) vise à développer chez l'étudiant des compétences de professionnel réflexif, lui permettant de gérer la complexité de ses émotions, de ses apprentissages et de ses objectifs.

Au début de la HEP, chaque étudiant (ETU) se voit attribuer un mentor qui est un formateur de l'institution de formation. Le mentor l'accompagnera tout au long des trois années de son parcours de formation. Il soutiendra l'étudiant dans la prise en compte des exigences de la formation et des besoins spécifiques. Cette démarche vise à offrir à l'étudiant une personne de référence qualifiée, disponible tant pour encadrer sa formation en institution (par des entretiens, un suivi via un dossier d'apprentissage professionnel, etc.) que pour soutenir ses expériences de stage sur le terrain (notamment par des visites de stage avec observations et

entretiens tripartite). Il joue un rôle essentiel, en observant et en guidant le développement et les apprentissages de l'étudiant (HEP FR 2024).

Le formateur de terrain (FT), est un enseignant primaire qui accueille les étudiants en formation. Il est souvent doté d'une formation complémentaire pour guider les stagiaires. À chaque stage, une nouvelle classe, donc un nouveau FT est attribué à l'étudiant qui l'accueillera et l'accompagnera. Le FT devra construire une relation de formation avec l'étudiant et lui prodiguera des conseils, mobilisera ses compétences en situation d'enseignement (stages). Il ajustera son accompagnement en fonction des objectifs de formation et des besoins de l'étudiant. Pour cela, il l'orientera tout au long de son stage professionnel (HEP FR 2024) en collaboration avec le mentor.

L'étudiant est également un acteur responsable de sa formation au sein de la HEP FR. Ainsi, le futur enseignant construit son identité professionnelle et ses compétences en alternant entre terrain et étude. Cette approche est renforcée par une auto-évaluation sous forme d'une réflexion personnelle, une responsabilisation de sa formation et une régulation de ses besoins de soutiens spécifiques et des dispositifs facilitant l'intégration des connaissances pratiques. Selon Barbier (1996 p.3), l'acte de travail devient acte de formation lorsqu'il s'accompagne d'une activité d'analyse, d'étude ou de recherche sur lui-même.

Dans la formation pratique, les trois acteurs sont présents en même temps lors des visites de stage. Le mentor vient sur le lieu de stage de l'étudiant. Il fournit des retours à l'étudiant sur les leçons observées, pour initier ainsi des discussions tripartites à partir de l'analyse des pratiques et des conceptions du STA. Ces échanges permettent à partir de la convention de stage qui sert de référence, de revoir les objectifs établis et validés par la triade, ainsi que de discuter de l'évaluation du stage en cours.

3. Cadre théorique

3.1 La relation enseignant-élève dans l'enseignement

3.1.1 Historique de la relation enseignant-élève dans l'enseignement

L'approche historique de la relation enseignant-élève a souvent été ignorée dans la documentation. Elle nous permet pourtant de mieux comprendre ses origines, son essor et d'en tirer des leçons ou de s'en inspirer pour les pratiques enseignantes actuelles (Beaudoin 2022, p.3). Ce chapitre nous permettra de présenter l'évolution de cette relation au cours de l'histoire ainsi que la place de l'élève ou étudiant dans celle-ci. Il nous renseignera sur l'évolution de l'équilibre dans cette relation, où l'élève passe du statut « d'objet à éduquer » à « sujet » qui participe dans la relation à sa formation.

Pour commencer, durant l'Antiquité, on attribuait souvent un plein pouvoir au « maître » et l'élève était peu considéré (Tardif 2017). On se souciait donc peu ou pas de la posture de celui qui est éduqué, de ses façons de penser ou d'apprendre (Tardif 2017). En effet, on cherchait

essentiellement à transmettre la tradition, les mœurs et la culture, sans se pencher sur les principes de l'enseignement ou les méthodes de transmission des connaissances (Beaudoin 2022, p.4)

Il faudra attendre Socrate et Platon, qui seront préoccupés par la volonté d'aider l'autre à apprendre à penser et à atteindre son plein épanouissement, selon des principes et fondements qui rejoignent en quelque sorte l'éducation telle qu'on la connaît aujourd'hui (Tardif 2017). Ces philosophes s'interrogeront sur ce qu'est un « homme éduqué » et fonderont d'ailleurs les premières écoles de cours de philosophie pour adolescents et adultes (Beaudoin 2022, p.4).

A partir du Moyen-Âge, l'histoire de la relation élève-enseignant nous montre qu'à travers le temps, les interactions entre maître et élèves étaient souvent marquées par un style punitif et un rapport dominant-dominé, qui a perduré jusqu'au 20^e siècle dans beaucoup de régions (Beaudoin 2022, p. 13). Également marquée par la religion, l'école devient un moyen de propager et maintenir un système d'idées et de raisonnements, une culture, ainsi qu'une façon d'interpréter le monde sur la base de la foi chrétienne (Gauthier, 2017a). Cependant, certains efforts marginaux des moines au Moyen-Âge voyaient l'enfant comme un être pur dont l'on devait s'occuper de manière bienveillante et sans violences (Beaudoin 2022, p.13).

Ensuite, les pédagogues humanistes, la pensée de Rousseau du 18^e siècle et les tenants de la pédagogie nouvelle du 20^e siècle ont également fait évoluer la pensée envers la relation enseignant-élève (REE) (Beaudoin 2022, p.13). On se préoccupe de plus en plus du développement de l'enfant, ce qui changera peu à peu le paradigme éducatif. Une réflexion se met en place afin de répondre aux besoins de l'enfant (Gauthier, 2017c). En effet, le maître reconnaît les intérêts de l'enfant, sa valeur individuelle et l'importance de son développement intégral (Gauthier 2017c).

Actuellement, parlant de l'enseignement des étudiants du tertiaire, il est essentiel de modifier les relations des étudiants avec le sujet d'apprentissage (Quinlan 2016). Ainsi, l'enseignant doit permettre aux étudiants de percevoir la valeur d'un sujet ou le relier à leurs propres expériences ou objectifs, car ce lien renforce la motivation (Quinlan 2016). La relation avec les étudiants s'appuie non seulement sur leurs besoins, en les aidant à voir la pertinence du sujet d'étude mais également sur la relation qu'entretient l'enseignant avec sa matière. Il est ainsi encouragé dans ses relations avec les étudiants à partager son enthousiasme pour le sujet. Car, l'apprentissage est lié aux émotions positives des enseignants. Il est aussi important dans cette relation de traiter les étudiants comme des membres de la communauté disciplinaire. Car cette posture favorise la curiosité et l'enthousiasme des étudiants pour la matière (*ibid*).

Nous voyons qu'actuellement la relation enseignant-étudiant prend en compte les besoins des étudiants en se souciant donc plus de leurs émotions. Les étudiants sont reconnus comme des « partenaires » malgré leur statut et ainsi valorisés. Ce qui les conduit à ressentir des émotions « positives ». L'enseignant transmet un savoir tout en désirant de susciter chez l'étudiant de l'enthousiasme, donc engager ses émotions.

Comment dans la relation d'enseignement accompagner ce double mouvement ? La transmission de savoirs et l'épanouissement émotionnel ? Pour répondre à ces interrogations, nous allons maintenant aborder le concept d'accompagnement.

3.1.2 La relation d'accompagnement en formation d'adulte

Nous allons explorer selon plusieurs auteurs les sens que prend le concept d'accompagnement.

Selon l'Académie Française (s. d.), « accompagner » prend plusieurs formes comme : aller de compagnie avec quelqu'un (au sens de cheminer avec, être avec), escorter quelqu'un, pour le guider, le protéger, ou le surveiller. Accompagner prend aussi le sens d'agrémenter, d'assortir, de compléter. Nous retrouvons ici des verbes qui montrent une volonté de structurer : guider, protéger, soutenir et d'autres que l'on peut relier à la prise en compte des émotions : cheminer avec, agrémenter, compléter.

Pour Honoré (2005), accompagner c'est la relation entre deux êtres, qui est être avec, être présent avec l'autre (avec ses états d'âmes, ses émotions, ses humeurs) et de parler à partir de ce qui vient de lui, autant que d'être là avec soi-même (être accessible à ses propres émotions, ses désirs et états d'âmes). Pour être en position d'accompagner, les émotions sont mises en avant dans l'écoute de celles de l'autre et sa capacité à être réceptif aux siennes, puis de débiter le dialogue à partir d'où est l'autre. Jullien (2009), précise que l'accompagnant doit éviter les aprioris afin d'être pleinement disponible et réceptif à ce qui peut émerger dans la relation. Cela permet de susciter la confiance de la personne accompagnée, facilitant ainsi l'établissement d'une relation et l'orientation vers l'atteinte des objectifs. Ainsi, l'écoute émotionnelle de l'autre est le point de départ qui favorise la confiance et permet l'accompagnement vers des objectifs de travail. Nous retrouvons les deux sens de l'accompagnement : cheminer avec et guider vers l'évaluation de pratiques professionnelles.

Selon Paul (2017), l'accompagnement et l'évaluation des pratiques professionnelles sont apparus comme une commande d'intérêt public autour des années 1990-2000, dans le but d'accompagner la personne vers une exigence d'autonomie, de responsabilité.

Cet accompagnement s'inscrit dans une temporalité obligée du projet de formation qui peut prendre plusieurs formes : conseil, coaching, mentorat. Chacune de ces formes renvoie à des pratiques contextualisées spécifiques, centrées sur des objectifs à atteindre et des publics déterminés. Les individus y sont vus comme libres et égaux, acteurs, capables d'exprimer leurs subjectivités, de s'autodiscipliner, d'agir en sujets réflexifs. Accompagner c'est travailler avec autrui vers cette autonomie professionnelle.

L'accompagnement est vu alors comme une approche globale, dont la dynamique relationnelle doit répondre à un triple rapport : à soi, à un autre et à l'environnement (Paul 2020). Accompagner, renvoie à un acte qui invite à accueillir l'autre dans sa globalité et sa complexité. Pour cela, il faut pouvoir entrer en relation avec soi-même et s'ouvrir à un autre différent de moi, en prenant en compte l'environnement qui aura aussi un impact sur la dynamique relationnelle. Cet accompagnement conduira également à la reconnaissance d'une triple identité chez l'accompagné : l'appartenance de l'autre au « même » (le genre humain), à être vu comme un sujet autonome libre de ses choix ayant des contraintes car vivant en société et procédant des identités multiples : familiales, professionnelles, etc. Pour Paul (2017), accompagner dans ce cadre c'est valoriser l'accompagné, le soutenir et le protéger, mais non l'assister. C'est aussi : se tenir avec, être présent, mais non penser, dire et faire à sa place. C'est encore, conseiller, guider, orienter, mais surtout le questionner sur ce qu'il dit, et non lui imposer une direction. C'est surtout être à l'écoute des émotions de l'autre à travers le

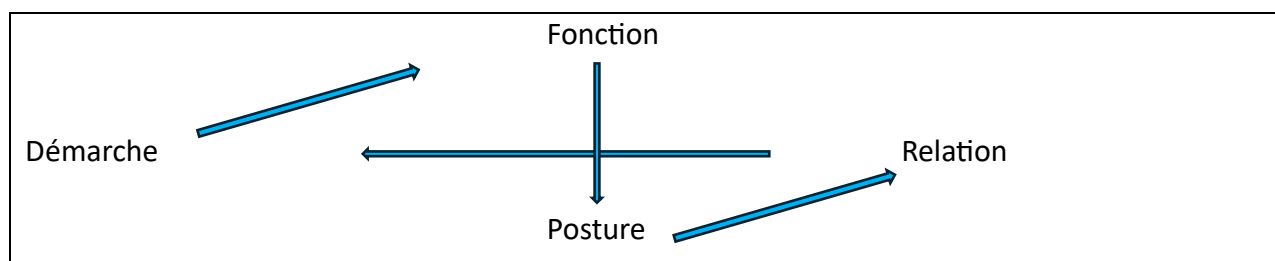
dialogue, la réflexivité, pour le positionner dans une réalité qui soit existentiellement et socialement viable et désirable pour lui. Paul (2017), conclue par cette définition de l'accompagnement qui désigne un dispositif relationnel qui vise, à travers un échange et un questionnement sur une situation vécue, la compréhension par la personne de sa situation et des perspectives qu'elle possède.

Nous percevons bien la présence des émotions dans l'analyse que fait une personne de sa situation face à l'accompagnant. Mais comment construire ce dispositif relationnel d'accompagnement enseignant-étudiant, où chacun a une position asymétrique et des objectifs différents ? C'est ce que nous allons tenter d'aborder dans le chapitre suivant.

3.1.3 Construire une relation d'accompagnement enseignant-étudiant

Pour représenter ce dispositif d'accompagnement relationnel, Maeva Paul (2020), a construit :

Le cadran fonctionnel



Il s'articule autour de quatre axes interreliés :

La fonction : c'est le mandat de l'institution qui légitime l'accompagnement professionnel dans le projet relationnel d'accompagnement, en lien avec les rôles spécifiques de l'accompagnateur (mentor, coach...). Elle explore les compétences (...), les valeurs, les motivations personnelles. Elle responsabilise le sujet à clarifier ses objectifs et les moyens de les atteindre pour développer ses talents et son autonomie.

La posture (de l'accompagnant et de l'accompagné) : appartient à chacun et exprime son rapport à l'autre, sa manière d'investir son rôle, dans la situation relationnelle. Elle est le reflet des valeurs, des croyances, de l'intégrité de la personne. La posture reflète les compétences émotionnelles. Elle doit être empathique et respectueuse et aussi autonomiser la personne formée.

La démarche : est inscrite dans un projet d'accompagnement dont la planification des objectifs est co-construite à partir des besoins de l'accompagné. Mais, ils peuvent être adaptés selon des changements imprévus.

La relation : ce sont les interactions entre les personnes en tant que sujet qui les engagent à propos d'un travail. La relation conjugue la dissymétrie des places (un professionnel et le

bénéficiaire de l'accompagnement) et la symétrie pour qu'un dialogue naisse malgré tout entre ces deux personnes. Elle peut inclure la qualité des échanges donc l'établissement de la confiance et la gestion de la relation. Fustier (2015), reprend cette conception. Pour lui en situation professionnelle, seul le rapport asymétrique est convenable (du fait de la disparité des places de travail). Mais en situation d'accompagnement seul le lien d'une relation symétrique est convenable (car la symétrie renvoie à la nécessité d'une parité relationnelle pour pouvoir créer un dialogue au sein de la relation).

Le cadran fonctionnel pense la relation d'accompagnement dans la complexité d'un mouvement dynamique où nous voyons apparaître les notions de valeurs, d'empathie, de respect, de partage, qui vont dans le sens d'une écoute de l'autre et de ses émotions. Cette relation d'accompagnement doit permettre que la personne devienne pleinement autonome, sa formation achevée. Pour Fustier (2015), dans l'accompagnement formatif une hiérarchie fonctionnelle est présente de fait. Mais la relation entre deux personnes doit être portée par la reconnaissance d'une individualité unique accueillie dans l'égalité de ces deux personnalités uniques. Nous retrouvons à nouveau des notions d'écoute, de valeurs, de besoins, donc d'accueil des émotions de l'autre comme un élément essentiel pour construire une relation. Nous pensons donc essentiel de définir ce qu'est une émotion.

3.2 Les Émotions

Si on se pose la question : *Qu'est-ce qu'une émotion ?* Le paradoxe selon Fehr & Russell (1984), est que chacun sait ce qu'est une émotion, jusqu'à ce qu'on lui demande d'en donner une définition. A ce moment-là, il semble que plus personne ne le sache.

Aussi, nous allons dans ce chapitre tenter de comprendre ce qu'est une émotion en les abordant de deux manières. Tout d'abord, y répondre d'un point de vue physiologique en nous interrogeant sur les répercussions des émotions sur le fonctionnement de notre corps et de notre esprit. Nous poursuivrons par un bref rappel historique sur : *Comment ont été comprises les émotions au cours de différentes périodes historiques ?*

3.2.1 Définir les émotions d'un point de vue physiologique

Grâce au cortex cérébral, nous avons la conscience de nous-même. Il nous fournit nos facultés de communication, mémorisation, compréhension. Mais aussi, il nous permet de percevoir les sensations de l'ensemble du corps (vision, odorat, toucher, goût) et en réponse à nous y adapter (Marieb, p 494-495). En fonction des perceptions où des émotions ressenties, différentes hormones vont être libérées. Toutes auront des répercussions physiologiques, comme l'accélération du rythme cardiaque si nous sommes en colère. Certaines de ces manifestations sont communes à plusieurs émotions, d'autres diffèrent suivant les émotions. Par exemple, le circuit de la récompense va libérer la dopamine et nous procure une sensation de bien-être (Marieb, p 475 et 483). Il existe de nombreuses hormones, qui en coordination

avec le système nerveux vont réguler le fonctionnement de notre corps toujours en lien avec une stimulation, toujours pour permettre de nous adapter et réagir.

Comme nous venons de le voir, les émotions sont essentielles à notre fonctionnement et nous renseignent sur notre corps et notre environnement. Mais comment ont-elles été comprises à travers les époques ?

3.2.2 La perception des émotions selon les périodes historiques

Les émotions ont été perçues et considérées de façon très différente selon les époques.

3.2.2.1 Les émotions de Platon à Descartes

Pour Platon (Dialogues, 400 ans av. J-C), la structure de l'âme est tripartite. Elle oppose le *Logos* (la cognition) qui commande la pensée rationnelle, le raisonnement et le jugement, avec le *Thumos* (les émotions) qui fait naître l'ardeur, la colère, les émotions liées à des grands idéaux et aussi l'*Epithumia* (la motivation à agir), pour satisfaire nos pulsions et instincts (Sander 2008). Cette structure de l'âme est hiérarchisée. La cognition y est supérieure aux émotions, qui elles sont des motivations à assouvir ses instincts.

Tandis que pour Aristote (Rhetorica, 350 ans av. J-C), Les émotions sont tous ces sentiments qui changent l'homme de façon à affecter son jugement et qui sont accompagnées par la souffrance ou le plaisir (Sander 2008). Ici les émotions sont vues comme affectant le bon fonctionnement de la pensée rationnelle.

Descartes (1649), distingue ce qui est à l'âme de ce qui est au corps. L'âme étant au-dessus du corps. Il distinguait six émotions primitives : l'admiration, l'amour, la haine, le désir, la joie et la tristesse. Toutes les autres en seraient des composés ou des espèces.

Mais pour le philosophe Spinoza (1677), tout est mêlé par une double puissance : celle d'exister et celle d'être affecté. Ainsi si ma puissance d'exister ou « conatus » est ma force vitale qui me lie au monde, alors ma nature est d'être affecté. Les émotions, sont les manifestations de mon « conatus ». Toute interaction positive avec le monde vient augmenter la puissance d'exister et provoque un affect de joie et inversement. Ma raison me permet de comprendre les causes qui me font éprouver quelque chose (affect) de mes expériences. Mon interprétation de la situation va alors pouvoir transformer une émotion passive en une émotion active. Cela me fait faire quelque chose pour persévérer ou augmenter d'une manière plus efficace car rationnelle notre « conatus » (force vitale) (*Ibid*).

3.2.2.2 Les trois courants de la psychologie contemporaine des émotions : Rimé

Selon Rimé (2016) à partir du 19^e siècle, de manière marginale des chercheurs issus des sciences du comportement, de la psychologie, de la psychologie cognitive et de la psychologie sociale, ont contribué progressivement à construire des concepts scientifiques sur les émotions chez l'être humain. Il cite trois courants de recherche de la psychologie contemporaine des émotions : le premier est le courant biopsychologique, inspiré des théories de l'évolution de Darwin (1872). Le deuxième est le courant physiologique, qui examine

l'impact des émotions sur le fonctionnement du corps (à l'origine des recherches neuropsychologiques actuelles). Le courant cognitiviste est le dernier apparu, il s'intéresse au rôle des processus cognitifs dans le déclenchement de l'émotion.

Nous allons présenter selon Rimé (2016) ces trois courants :

a) *Le courant biopsychologique évolutionniste*

Les émotions ici, sont une réaction inconsciente devant un événement, auquel nous réagissons par quatre types de réactions :

- 1 Un réflexe verbal et non verbal (expressions et postures physiques, intonation),
- 2 Un réflexe physiologique (sensation, sudation, modification de la tension artérielle),
- 3 Un réflexe en acte (mécanisme de défense),
- 4 Un réflexe cognitif (pensées et sentiments).

Certaines expressions faciales seraient universelles à travers les différentes cultures et seraient des processus adaptatifs, construit au cours de l'histoire de l'évolution pour la survie, la communication et la reproduction des espèces (*Ibid*).

Pour Matsumoto et Ekman (2009), les émotions permettent de faire face à des événements qui ont aussi des implications, pour le bien-être. Il y aurait des émotions de bases ou primaires, universelles biologiquement déterminées, comme la colère, la joie, la tristesse, (...) qui seraient présentes chez d'autres espèces, auraient des propriétés communes, et d'autres émotions prosociales ou morales plus complexes seraient un mélange de celles-ci, (Rimé 2017).

b) *Le courant physiologique* : la théorie des marqueurs somatiques du neurobiologiste Damasio (2001)

Pour Damasio (2001), les émotions provoquent des réactions physiologiques (marqueurs somatiques). Elles sont associées à des expériences passées. Leurs fonctions fondamentales seraient d'orienter la conscience vers les comportements de survie et de recherche de sécurité. Cette conscience émotionnelle, permettrait de contribuer à la compréhension plus nuancée de notre environnement et la prise de décision (*Ibid*). Ainsi, les émotions agiraient comme une sorte de guide émotionnel qui nous permettrait de percevoir notre environnement et selon la tonalité ressentie, favoriserait ou dissuaderait certains comportements. Elles favorisent ainsi des décisions très rapides. Cette conscience émotionnelle, serait capable d'améliorer notre survie grâce à sa capacité à se questionner et revoir les expériences antérieures (Rimé 2016).

Les deux premières théories évoluent des émotions innées orientées vers la survie de Darwin (1872), à la théorie des marqueurs somatiques de Damasio. Ici, les émotions ont une base universelle, mais leur rôle s'est enrichi. Elles sont toujours automatiques, mais liées aux réponses physiologiques du corps et leurs rôles est compris comme un mécanisme d'évaluation pour comprendre notre environnement et guider notre cerveau vers les bons comportements. Mais nous n'avons pas encore pu trouver une explication à l'intensité si différente que peut prendre une même émotion. Pourquoi sommes-nous parfois envahis par une émotion ? Et pour d'autres évènement non ? Qu'est ce qui les lient à une situation ? A notre passé ?

Pour tenter d'y répondre nous allons brièvement aborder les théories cognitives des émotions, qui les pensent comme des processus d'évaluation cognitif. Ces théories interprètent les émotions pour donner sens aux évènements.

c) Les théories cognitives des émotions

Pour Quinlan (2016), ces théories qui appartiennent au domaine de la psychologie, qui voit les émotions comme internes aux personnes et nécessitant une gestion ou une régulation. Mais chacune aborde les émotions selon un angle différent ou complémentaire.

c.1 L'approche cognitive-évaluatrice des émotions : Lazarus

Notre cerveau effectue une évaluation (consciente ou non) des émotions (en fonction de nos croyances et connaissances), de notre motivation (traits de personnalité construits sur des valeurs), nos liens relationnels (environnement, significations sociales qui définissent ce qui est ou non bénéfique), Lazarus (1991). Cette évaluation cognitive personnelle et l'interprétation de l'évènement peut évoluer selon des changements d'objectifs, de contextes ou d'environnements. L'évaluation des émotions détermine aussi son intensité et sera ressentie positivement si la relation à son environnement est bénéfique pour la personne et inversement. Les émotions sont plus que des réactions physiologiques provoquées par un évènement, car elles influencent nos pensées, nos comportements, grâce à l'analyse de notre environnement qui donne sens à nos expériences de vie. Elles permettent aussi par l'apprentissage des expériences passées, de nous adapter pour préserver notre bien-être (*Ibid*).

Pour Lazarus (1991), l'évaluation cognitive des émotions permet de déterminer sa catégorie et son intensité et surtout de donner un sens à nos expériences de vie.

c.2 Le modèle composantiel des émotions : Grandjean, Sander & Scherer

En s'appuyant sur la théorie de Lazarus, Grandjean, Sander & Scherer (2008), proposent une évaluation des émotions rapide ou plus complexe et réfléchie. Elle implique un processus de changement continu dans tous les sous-systèmes (cognition, motivation, réactions physiologiques, expressions motrices), pour s'adapter avec flexibilité aux évènements et aux conséquences potentiellement importantes pour l'individu. Le processus d'évaluation automatique et personnel des émotions repose sur quatre critères :

- 1 La détection par la personne, d'un changement significatif dans son environnement (*pertinence*)
- 2 L'estimation des implications et des conséquences potentielles de l'évènement identifié (*implication*)
- 3 L'évaluation de son potentiel à faire face à l'évènement (*coping*)
- 4 L'évaluation de l'interprétation de ses actions adaptatives par les autres membres du groupe de référence (*signification normative*)

Les émotions feraient suite à ces évaluations et se traduiraient par des manifestations corporelles (mimique, posture...).

Ici, la personne semble répondre à plusieurs questions lors du processus d'évaluation des émotions. Est-ce que l'évènement est **pertinent** pour moi ? Si c'est le cas, je vais réagir. Quelles seront les **implications** de cet évènement pour moi ? Ce que je vais perdre ou gagner. Est-ce j'ai les ressources nécessaires (**coping**) pour y faire face ? Être débordé, dépassé par l'évènement ou non. Quelle **signification (normative)** va être attribuée par mon entourage à mon comportement ? Comment va être jugé mon comportement ?

c.3 L'évaluation cognitive des émotions : Conty

Conty (2018), (non cité par Rimé), reconnaît des précédentes recherches que l'évaluation cognitive des émotions provoque des tendances à agir de façon spécifique. Elle intègre à sa démarche psychologique des données issues de la neuroscience cognitive, pour explorer les liens entre émotions et cognition. Selon elle, l'évaluation cognitive serait influencée par les interactions sociales, les contextes culturels, qui modulerait ainsi l'interprétation faite d'un évènement. Ce jugement ferait naître des émotions de nature, d'intensité et de durées différentes, puis conduirait à adopter alors des comportements expressifs (Conty & Dubal 2018).

Les contextes d'une situation seraient un élément clef dans l'évaluation cognitive et influeraient sur la création des émotions, leur nature et leur intensité. Alors, quelles influences pourraient avoir un contexte d'apprentissage sur les émotions d'un étudiant ?

3.2.3 Les émotions et l'apprendre

Quinlan (2016) rappelle que les théories de l'apprentissage transformatif (Mezirow, Mälki) voient les émotions comme des constructions personnelles et la désorientation émotionnelle comme le révélateur pour que la personne puisse changer, évoluer dans sa vision du monde et d'elle-même.

3.2.3.1 L'apprentissage des adultes : L'apprendre de Mezirow à Mälkki

Ainsi pour Mezirow (1981), l'apprentissage transforme l'apprenant. Si celui-ci devient capable de changer son mode de raisonnement lorsqu'il est face à une situation qui lui résiste. Pour y parvenir, l'apprenant devra avoir une réflexion critique de ses croyances et certitudes, pour pouvoir modifier son point de vue puis son analyse de la situation. De nombreux obstacles émotionnels comme la peur, l'incertitude ou la résistance aux changements peuvent freiner l'analyse critique de la personne. Apprendre aurait pour finalité de produire du sens, par rapport à l'apprentissage vécu. Pour cela, il convient de nommer sa réalité, de l'analyser pour pouvoir transformer l'interprétation du nouvel apprentissage et se transformer.

Mälkki (2010), va développer la théorie de « L'apprentissage transformateur » de Mezirow et y intégrer des éléments de la théorie de Damasio, pour donner naissance aux concepts d'émotions marginales et de zones de confort. Cette approche propose des méthodes pédagogiques pour vaincre, grâce à un environnement sécurisant, les obstacles qui bloquent une analyse critique efficace d'un évènement, essentielle pour un apprentissage transformateur.

Selon elle, lors d'un nouvel évènement, nous sommes dans notre zone de confort lorsque nos perspectives de sens ne sont pas remises en question. Nous pouvons à la lumière de nos expériences antérieures, lui donner un sens. Nous éprouvons alors un sentiment de sécurité. Mais, quand nous sommes en position d'apprenant, face à la nouveauté, les émotions marginales, comme l'anxiété, peuvent parfois provoquer le « dilemme désorientant ». Il nous est alors impossible d'avoir une réflexion critique efficace de cet apprentissage et de lui attribuer un sens car nos références antérieures ne suffisent pas à comprendre cet évènement précis (Mälkki, 2011). Mälkki (2018), souligne que ces aspects émotionnels là, peuvent compliquer les processus cognitifs. Car en bloquant la création de sens ou en empêchant son accomplissement, ils menacent notre équilibre personnel et freinent un nouvel apprentissage. Ainsi, d'après cet auteur, le côté positif de ce système est que les émotions favorisent une compréhension cohérente de nous-même et de notre environnement. Dans le cas inverse les émotions nous poussent à rationaliser ce qui nous pose un problème, pour rester dans notre zone de confort. Le côté négatif serait d'être un frein à la compréhension de nouvelles expériences d'apprentissage. Cela suggère que le rôle des émotions peut être important en termes de défis qu'elles posent au processus de réflexion. Car les émotions conduisent à des réactions émotionnelles qui poussent à agir, plutôt qu'à prendre le temps de la réflexion (instinct de survie pour protéger nos zones de confort) (*Ibid*). Ainsi, au lieu de pathologiser les émotions humaines, Mälkki (2018) suggère que les pratiques éducatives efficaces valorisent les émotions comme une partie normale et essentielle de la condition humaine.

Nous comprenons que l'accompagnement questionne les zones de confort de l'étudiant et sa capacité à donner un sens à l'expérience vécue. Les situations inédites d'apprentissages (que l'on rencontre par exemple quand on est un étudiant) pourront provoquer des émotions marginales si nos références antérieures ne peuvent nous aider à analyser et à comprendre ce nouvel évènement. Pour surmonter de possibles blocages, un environnement sécurisant serait nécessaire. Quels rôles pour les enseignants dans cet espace sécurisant d'apprentissage ? Quelle place prendra alors la dimension affective dans la relation enseignant-élève pour « être avec » l'étudiant et le guider dans ses réflexions ?

3.3.3.2 L'Attachement et la relation enseignant-élève

Ainsworth (1989), explore les attaches émotionnelles entre les enfants et leurs figures d'attachement et se demande si toutes les relations affectives sont des relations d'attachement. Virat (2016), poursuit les réflexions d'Ainsworth, pour comprendre comment la dimension affective de la relation enseignant-élève (REE), malgré qu'elle soit limitée dans le temps, influence le développement des adolescents sur le long terme.

L'attachement est vu comme un système motivationnel-comportemental inné à maintenir une proximité physique et affective avec d'autres individus. Ce système s'activerait quand la figure d'attachement de l'enfant (parent) ne serait pas disponible et générerait de l'insécurité, provoquant des émotions de peur, tristesse, colère. Selon Virat (2016), la dimension affective

de la relation enseignant-élève (REE) contribue au bien-être des étudiants en satisfaisant partiellement ce besoin. Cela constitue un moteur de motivation pour explorer et s'investir dans leur formation. Les étudiants seraient ainsi plus enclins à chercher de l'aide en cas de difficultés et présenteraient moins de symptômes anxieux.

Mais pour Ainsworth (1989), l'attachement est un lien fort qui dure dans le temps et provoque en cas de rupture une détresse, un sentiment d'insécurité (inversement si le lien est rétabli). Pour Venet (2009), la REE ne serait donc pas une relation d'attachement, car la relation ne durerait que le temps de la période scolaire. Pour autant, il reconnaît que la REE affecte le développement émotionnel et social des enfants. Pour d'autres auteurs comme Kesner (2000), une REE de qualité serait un facteur de résilience notamment pour les étudiants en difficulté. Elle serait une relation parmi les plus importantes dans la vie d'un individu (*Ibid*). Venet (2009), conclue que la REE serait donc en partie une relation d'attachement et autre chose qui conduirait à éprouver un sentiment de sécurité affective. Celle-ci serait en lien avec la capacité de l'enseignant à comprendre les besoins de soutien affectif de l'étudiant à y répondre avec chaleur, lui donnant le sentiment d'être reconnu et valorisé.

Ces trois auteurs reconnaissent que les relations enseignant-élèves et leurs dimensions émotionnelles influencent les développements affectif, social et scolaire des élèves. Mais qu'en est-il de la dimension émotionnelle pour les étudiants de l'enseignement supérieur ?

3.3.3.3 Le besoin de soutien affectif des étudiants dans l'enseignement supérieur : Quinlan

Pour Quinlan (2016), qui partage l'approche sociologique, l'émotion est importante dans l'enseignement supérieur parce que l'éducation est relationnelle et les émotions sont au cœur des relations. Elle cite les théories de l'apprentissage et l'engagement des étudiants, de (Kuhl et al. 2005) qui reconnaît : l'importance vitale des relations pour le processus d'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Ce besoin de soutien affectif des étudiants dans l'enseignement supérieur est envisagé par Quinlan (2016), selon l'importance de l'émotion dans quatre relations clés de l'enseignement et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Pour elle, les étudiants de l'enseignement supérieur, participent à quatre relations principales essentielles à l'apprentissage ou les émotions en constituent le cœur. Nous utiliserons celles-ci pour notre recherche empirique.

Premièrement, ils sont en **relation avec le sujet de leurs apprentissages**. Plusieurs éléments y participent, dont le « rôle de la pensée passionnée » dans le monde universitaire d'Anna Neumann (2009). Ainsi un cours est passionnant lorsque les étudiants et les enseignants établissent de nouveaux liens et font des découvertes sur le sujet (Neumann 2009). Alors, les étudiants s'engagent dans des matières particulières (objets d'apprentissages) avec lesquels ils établissent des relations plus profondes (*ibid*). Cela montre un engagement de l'étudiant et de l'enseignant dans une relation riche ouverte aux découvertes.

Deuxièmement, il existe des **relations entre les enseignants et les étudiants (REE)**, car ils interagissent durant les enseignements et les émotions jouent un rôle clé dans ces échanges. Elle cite Titsworth, Quinlan et Mazer (2010), pour qui :

Lorsque les étudiants perçoivent que leurs enseignants sont à l'écoute et font preuve d'immédiateté en adoptant des comportements qui génèrent un sentiment de proximité, ils vivent le cours de manière plus positive, se sentent

soutenus sur le plan émotionnel et peuvent exprimer leurs propres émotions de manière plus authentique.

Selon Quinlan (2016), les recherches en communication pédagogique, montrent que la façon dont les enseignants communiquent affecte les étudiants sur le plan émotionnel et impacte donc leurs relations.

Troisièmement, les étudiants sont en **relation avec leurs pairs**. Ils tissent des relations émotionnelles, des liens d'appartenance entre eux. C'est un besoin impérieux, qui poussent à obéir à des règles émotionnelles non écrites, qui signent l'appartenance à un groupe (Ratner 2007).

Quatrièmement, les étudiants sont en **relation avec eux-mêmes**. Les étudiants universitaires sont dans une période de transition dans leurs développements identitaires. Ils sont poussés à établir de nouvelles relations avec eux-mêmes, car ils évoluent grâce à de nouvelles rencontres, côtoient d'autres milieux, d'autres idées, qui vont les transformer, modeler leurs identités et construire leur autonomie. Mais encore, pour Quinlan (2016), les étudiants entretiennent une relation avec eux-mêmes en forgeant (ou en affinant) de nouvelles identités au cours de l'enseignement supérieur. L'accent mis sur la pensée critique dans l'enseignement supérieur incite les étudiants à remettre en question les idées reçues, y compris les positions et les valeurs enseignées par leur famille ou pratiquées dans leur communauté d'origine (*Ibid*).

En conclusion, en psychologie et sciences cognitives, il est établi que l'expérience mémorisée a une valeur prédictive sur l'attitude future face à une situation similaire, jusqu'à ce que les processus de répétitions soient conscientisés. C'est l'avis de Grandjean, Sander & Scherer (2008), pour qui, les émotions à la suite des évaluations cognitives et en références aux événements antérieurs mémorisés, influenceraient l'expérience consciente actuelle. Ainsi, nos souvenirs émotionnels impacteraient nos décisions futures en fonction de la manière dont ils ont été évalués à ce moment-là. Il faudrait une démarche réflexive sur soi-même, pour tenter d'éviter ces répétitions.

Pour Quinlan (2016), les sentiments que nous éprouvons à l'égard des autres sont essentiels à la qualité de nos relations. Selon elle, chacune des quatre types de relations génère des sentiments chez l'étudiant, lesquels influencent l'expansion ou la réduction de ces relations et impactent ses réussites futures. Pour le mettre en évidence, Virat (2016), précise que :

« Toutes les études (...) qui s'intéressent aux effets scolaires positifs de la REE ont mis en évidence des résultats statistiquement significatifs, comme un facteur de protection du décrochage scolaire, ou (...) l'effet de la proximité affective sur les compétences en mathématiques, lecture, écriture et sciences ».

Il est donc primordial de cultiver des sentiments positifs pour améliorer notre qualité relationnelle et celles des enseignements. Nous allons maintenant aborder notre problématique et méthodologie de recherche dans le chapitre suivant.

3.Problématique et question de recherche

3.1 Problématique

Selon Burkitt (2012), la démarche réflexive a souvent été conceptualisée comme une réflexion sur soi-même, une autorégulation réfléchie, considérant les émotions comme un obstacle à la clarté de la réflexion en cours. Mais selon lui, d'autres recherches révèlent aujourd'hui l'émotion non pas comme un élément à supprimer ou à ordonner, mais comme le cœur de la réflexivité elle-même. Dans cette perspective, il invite à considérer les émotions comme des éléments déterminants qui peuvent enrichir et approfondir le processus réflexif et donc favoriser l'apprentissage.

Dans le contexte de la triade mentor, formateur de terrain (FT) et étudiant-stagiaire, il devient alors pertinent d'explorer l'importance des émotions et leurs effets sur les interactions et les relations. D'après Fruith (2013), le soutien affectif de la part d'un mentor est plus bénéfique si ce mentor est enseignant, c'est à dire un formateur. Donc le soutien affectif et la dimension formative sont associés et essentielles dans la REE (relation enseignant-étudiant), pour l'étudiant. Cela nous amène à penser que les émotions peuvent jouer un rôle essentiel dans la construction et la qualité des relations au sein de cette triade, durant la formation. Par conséquent, comprendre comment les émotions sont exprimées et perçues dans ces situations peut fournir des perspectives précieuses afin d'améliorer l'efficacité et la qualité des expériences d'apprentissage et de mentorat.

Ainsi, notre question de recherche est la suivante :

3.2 Question de recherche

« Quel rôle jouent les émotions dans la relation FT, stagiaire et mentor et comment sont-elles prises en compte, selon les trois acteurs concernés ? »

Pour répondre à cette question, nous avons identifié des sous-questions de recherche qui sont regroupées ci-dessous :

3.2.1 Questions de recherche spécifiques

- 1. Quels types de liens sont établis entre les formateurs, les mentors et les étudiants-stagiaires en ce qui concerne l'expression des émotions et le soutien affectif dans le cadre de l'accompagnement ?*
- 2. Comment sont adressés et s'expriment les besoins émotionnels et formatifs des expériences spécifiques professionnelles dans la relation ? Pour quels apports ?*
- 3. En quoi l'accompagnement émotionnel contribue à l'apprentissage des étudiants-stagiaires au sein de la triade formateur-mentor-étudiant ?*

4. Méthodologie

Sur la base de ces questions, nous allons maintenant exposer notre méthodologie.

4.1 Choix de l'approche méthodologique

Pour répondre à nos questions de recherche, nous avons choisi au moyen d'entretiens semi-dirigés, une approche phénoménologique qualitative. Pour Cuisinier (2019), ce sont des expériences subjectives essentielles et des objets de connaissance. Pour Fortin (2010, cela consiste à : à comprendre un phénomène, à en saisir l'essence du point de vue des personnes qui en ont fait l'expérience. Ainsi, l'approche portera sur le vécu, la compréhension et l'interprétation de chacun des membres de la triade quant à la place des émotions au sein de celle-ci (STA, FT, mentor). Elle vise à recueillir grâce à des questions ouvertes, des informations de qualités, sur les différents thèmes de notre entretien.

4.2 Choix de l'instrument de recherche

Nous avons choisi pour la construction du guide d'entretien de nous baser sur l'étude de Kathleen M. Quinlan (2016) : L'importance de l'émotion dans quatre relations clés de l'enseignement et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. C'est-à-dire, la relation avec le sujet d'apprentissage, la relation enseignant-étudiant (REE), la relation avec soi-même et pour finir la relation avec les pairs. Nous avons choisi de structurer notre guide d'entretien en nous centrant sur les trois premières relations qui nous semblent en lien direct avec notre question de recherche « *Quel rôle jouent les émotions dans la relation FT, stagiaire et mentor et comment sont-elles prises en compte, selon les trois acteurs concernés ?* », car l'émotion y est présente. Les détails de cette répartition sont dans l'annexe 4.

- La relation avec le sujet d'apprentissage
- La REE
- La relation à soi-même

4.3 Présentation du guide d'entretien

Notre récolte des données est en lien avec le stage P6 (stage final) et la 3^e année de formation. Cependant certaines des questions du guide d'entretien nécessitent de parler de l'accompagnement depuis le début de la formation à la HEP FR.

Le guide est structuré en trois parties. Il vise à explorer le vécu des participants sur différentes parties :

- La première situe le contexte, elle est en lien avec le parcours professionnel de l'interviewé.
- La seconde, introduit la relation la REE (FT, mentor et étudiant) et est en lien avec la première question de recherche.

- La troisième, explore la REE et les émotions, l'apprendre et les moments de besoin de soutien émotionnel. Elle se rapporte à la deuxième question de recherche.
- La quatrième, explore la relation de l'étudiant à l'apprendre et à soi-même. Elle est en lien avec la troisième question de recherche.
- La dernière, donne la parole aux interviewés sur les pistes d'amélioration de la prise en compte des émotions dans la REE.

Nous avons élaboré un guide d'entretien similaire pour tous (mentors, FT et étudiants) pour chaque catégorie explorée. Mais les questions sur l'accompagnement sont spécifiques aux FT et mentors, tandis que certaines questions ont été adaptées pour celui des étudiants (voir annexes). Le but recherché étant de pouvoir le plus possible comparer les réponses données par chaque acteur de la triade pour chacun des thèmes.

4.4 Caractéristiques de l'échantillon

Le choix de l'échantillon de la triade est constitué en fonction des personnes disponibles et d'accord de participer à l'entretien. Ils n'auront pas été en triade (STA, mentors et FT) car nous ne recherchons pas la réciprocité dans chacune de ces relations, mais plutôt des vécus par rôle. Nous avons voulu éviter également que les relations qui se seraient établies entre eux viennent interférer ou modifier le contenu de leurs réponses, constituant ainsi des biais.

Notre échantillon a été constitué de différents acteurs et à chaque fois nous avons précisé le but de notre recherche. Nous avons sollicité notre classe (bouche à oreille, téléphone), pour recruter nos étudiants. Nous avons adressé plusieurs e-mails afin de recruter nos mentors et FT. Trois mentors y ont répondu positivement. Cependant, une de ces personnes n'avait pas encore accompagné de stage P6. Alors, nous avons sélectionné les deux autres mentors ayant accepté l'entretien. Pour les FT, nous avons envoyé plusieurs mails à nos anciennes formatrices de terrain. Cependant, nous arrivions vers la fin de l'année scolaire et de ce fait, leur emploi du temps était trop chargé pour un entretien. Nous nous sommes donc adressés à notre tutrice qui nous a orienté vers plusieurs FT, dont une qui a bien voulu accepter notre demande. Après l'entretien, celle-ci nous a donné les coordonnées d'une autre FT, qui a répondu favorablement.

Les entretiens de la triade, vu l'aspect personnel des émotions vécues, seront individuels et non-groupés pour chacune de ces catégories :

1. Deux stagiaires/étudiants de 3e année
2. Deux FT
3. Deux mentors

Présentation des caractéristiques anonymes des participants :

Mentors

CARACTÉRISTIQUES	M1	M2
Sexe	Femme	Homme
Formation de mentor	Mentor depuis 6 ans	Mentor depuis environ 7 ans
Raisons d'être mentor	<p>Cela fait partie intégrante de la feuille de charge. Toute personne en principe, qui est engagée pour un mandat d'enseignement à la HEP va aussi par extension accompagner des étudiants.</p> <p>C'est quelque chose que j'apprécie, je trouve que c'est très intéressant d'être dans une optique plus personnelle aussi. J'y vois une grande plus-value.</p>	<p>M2 : On ne m'a pas laissé le choix</p> <p>S : Mais si vous aviez eu le choix cela vous aurait intéressé ?</p> <p>M2 : Oui, c'est la partie presque que j'aime le mieux dans mon travail.</p>

FT

CARACTÉRISTIQUES	FT1	FT2
Sexe	Femme	Femme
Formation de FT	<p>Formation de FT dans l'ancienne version de la formation</p> <p>Accueille des étudiants depuis 4 ans</p>	<p>Formation de FT dans l'ancienne version de la formation</p> <p>Accueille des stagiaires depuis un peu plus de 10 ans.</p>

Étudiantes

CARACTÉRISTIQUES	E1	E2
Sexe	Femme	Femme
Valeurs les plus importantes de la profession	Je dirais le respect, le respect de l'autre, c'est hyper important et je dirais le bien-être, que ce soit du côté des élèves ou des enseignants, parce qu'être bien avec les autres, c'est hyper important.	L'empathie. Le respect.
Stage P6	Réussi	Réussi

4.5 Déroulement des entretiens

Les entretiens ont duré de 25 à 45 minutes. Quatre se sont déroulés par Teams, un par téléphone en raison d'un problème technique et un autre à la cafétéria de la HEP. Les entretiens ont tous été enregistrés après accord des participants.

Certains participants répondaient dès la première question, alors que pour d'autres j'ai utilisé des questions de relance afin d'apporter des précisions. J'ai ensuite utilisé une retranscription retravaillée. Pour y parvenir, j'ai utilisé le dictaphone afin de retranscrire sur Word, puis j'ai transformé le langage parlé en langage écrit, pour faciliter sa lecture et son exploitation. Chaque entretien a été mis directement dans le tableau correspondant pour chaque acteur (mentor, FT, étudiant).

4.6 Méthode d'analyse utilisée

La transcription des entretiens a été anonymisée, les participants sont nommés selon leur profession (M1 : pour le premier mentor interviewé et M2 pour le deuxième). Cela va de même pour les FT (FT1 et FT2) et les étudiantes (E1 et E2). Les entretiens ont été retranscrits dans les tableaux du guide d'entretien par catégorie professionnelle (mentors, FT et étudiants). Les transcriptions des entretiens se trouvent dans les annexes (annexe 1 : mentors, annexe 2 : FT, annexe 3 : étudiants).

L'ensemble des entretiens ont été ensuite codés, selon des catégories et synthétisés dans un tableau qui reprend l'ensemble de ceux-ci pour avoir une vue globale (annexe 5).

L'analyse de contenu sera effectuée à partir de catégories d'analyse déductives déterminées à posteriori (d'après les transcriptions) et a priori (catégories inductives) à partir des questions de recherches spécifiques et de la littérature présente dans notre travail.

Les catégories d'analyse sont réparties en : catégories générales déductives situées dans la première colonne rose du tableau de synthèse des entretiens. Ensuite, les catégories déductives se séparent en plusieurs sous-catégories inductives, dans la deuxième colonne verte du tableau de synthèse (annexe 5).

Ces résultats seront ensuite interprétés selon l'étude de Kathleen Quinlan (2016) et les trois relations sélectionnées ainsi que d'autres théories présentées en première partie. Cela nous permettra de comprendre la place que prend l'émotion dans la REE pour les participants, ainsi que les pistes d'actions que les acteurs voient pour développer sa prise en compte.

4.7 Limites et améliorations possibles de la méthode

Nous avons été attentifs au fait de garder une posture éthique pour éviter les éventuels jugements et reproches des stagiaires envers des FT/ mentors. Nous avons veillé à la confidentialité et à notre neutralité dans les échanges, malgré nos liens possibles, pour éviter de biaiser les réponses.

Il existe plusieurs limites à nos entretiens semi-dirigés, de notre part et de celles des interviewés.

Tout d'abord nous avons noté un manque d'expérience dans la façon de mener un entretien. Ainsi, pour le premier entretien, nous enchaînions trop vite les questions. Cela a pu freiner la fluidité dans les échanges et nous empêcher de rebondir sur certaines réponses qui auraient mérité un approfondissement. Nous avons ensuite pris de l'assurance au fur et à mesure.

Nous nous sommes aussi aperçus au cours de l'entretien que certaines questions se « croisaient » avec d'autres. Nous avons choisi alors de ne pas les aborder pour éviter des redites. Mais aussi la personnalité et / ou la perception du rôle professionnel dans la REE des interviewés, a pu orienter leurs propos, ou la compréhension de nos questions. Par exemple pour la question : Est-ce que tu penses que les émotions, elles jouent sur la qualité de la relation ? Facilitent la relation ? La mentor (M1), y a répondu par : Ta question pour moi elle engage à large échelle : Qu'est-ce, qu'est réellement l'émotion et quel rôle elle joue dans la perception d'une situation ?

Également, nous avons observé que malgré nos explications de départ sur la construction de notre guide d'entretien pour les étudiants, la répétition d'une même question pour le FT, puis le mentor, a parfois créé une interrogation (J'y ai déjà répondu ?) ou il a fallu préciser nos demandes. Pour finir, on peut aussi s'interroger sur : les moyens utilisés, le moment de l'entretien, ont-ils eu un effet sur les réponses obtenues ? Mais, nous avons vu que malgré nos six entretiens, nous avons obtenu grâce à l'investissement des participants pour notre thème un recueil des données riche.

5. Présentation des résultats : Description générale des aspects constructifs et des défis de la relation tripartite

Nous avons choisi de décrire les résultats récoltés en mettant en lien les contenus qui sont ressortis des entretiens de nos trois types d'acteurs. Cela permet une analyse approfondie et nuancée des dynamiques en jeu. L'analyse des entretiens des trois acteurs impliqués (mentors, formateurs de terrain et étudiants) met en évidence plusieurs aspects qui fonctionnent bien et d'autres qui posent des défis dans le cadre de la relation tripartite.

La présentation des résultats se partage en six parties, en lien avec les catégories d'analyse de contenu que nous avons identifiées. Les six thématiques concernent les **aspects constructifs et les défis de la relation enseignant-étudiant** identifiées dans les discours des participants. Nous découvrirons tout d'abord (1) L'importance de créer une confiance mutuelle dès le début de la formation. Ensuite, (2) Les outils et pratiques d'accompagnement pour soutenir la relation de confiance, en (3) L'importance du rôle et du cadre dans la construction de la relation de confiance, en (4) L'adaptation aux besoins individuels et le respect des limites, en (5) Le développement de soi-même et de l'autonomie chez l'étudiant et pour finir en (6), Les fortes émotions et la relation enseignant-étudiant.

5.1. L'importance de créer une confiance mutuelle dès le début de la formation

Au travers de tous les entretiens, nous constatons de manière centrale, que la construction d'une relation de confiance démarre dès le début de la formation à la HEP ou du stage et qu'elle comporte plusieurs ingrédients et facettes.

Ainsi, la mentore (M1) va dans ce sens, car pour elle, dès le départ l'établissement d'une relation de confiance est quelque chose d'important, tout comme la place significative des émotions qui viennent orienter l'accompagnement qu'elle donne, durant la formation. L'étudiante (E1) souligne que dès le départ, la disponibilité (de sa mentore) et le fait qu'elles aient construit une relation de confiance dès le début et ses retours lors des stages, a eu des effets positifs sur la relation. Mais l'étudiante (E1) précise qu'en tant « que stagiaire ce n'est pas forcément moi qui vais aller vers les gens », c'est pour elle au FT ou au mentor de le faire.

Pour le mentor (M2), « La relation c'est le fondement », il est essentiel « d'établir une vraie relation avec la personne qui est en face ». Il précise que cela veut dire aussi « s'intéresser un petit peu à ce qu'il ou elle fait comme hobby, si elle travaille en dehors des études ou autre ». Ce que vient confirmer l'étudiante (E1), pour qui, pour pouvoir créer cette relation de confiance, il faut que les mentors et FT « en plus du travail, s'intéressent à la personne, l'humain, pas seulement de parler de l'enseignement (...), s'intéresser à la vie de l'autre, plus que de rester seulement dans le cadre de la HEP ».

L'établissement de la relation « affective » est perçu par le mentor (M2) comme un lien premier car « une fois que la relation est établie basée sur la confiance... on peut commencer à faire un vrai travail ». Ce que vient appuyer la FT1, pour qui il est important « de pouvoir entrer dans cette relation de confiance », pour pouvoir démarrer le travail d'apprentissage. L'étudiante (E1), donne un autre effet de cette relation de confiance, « le mentor de mon premier stage m'a aidé à me questionner et cela me permettait de me mettre en confiance, d'être sûre de mon choix de formation ». Elle conclut d'ailleurs que sa confiance dans la qualité de cette relation a été une base « sur laquelle on peut compter pour la formation en général ».

Tous les témoignages révèlent que la confiance mutuelle qui s'établit lors de cette relation permet aux étudiants de se sentir soutenus émotionnellement et aux mentors ou FT de donner des retours constructifs en prenant en compte les émotions des étudiants. Mais la FT (FT1), relève qu'il est important de bien la construire dès le départ, puis d'entretenir cette relation de confiance avec le stagiaire par son attitude transparente car « lorsque le mentor intervient, tout ce qui est dit doit être transparent pour le stagiaire, c'est la clé parce que si devant le mentor mon stagiaire apprend des choses, je pense que là on est malheureux ! » le risque d'une rupture du lien est mis ainsi en évidence par la FT1.

Si tous les participants ont dit que la construction d'une relation de confiance est fondamentale dans l'accompagnement, les entretiens ont mis en évidence que la

communication entre mentors, FT et étudiants n'est pas toujours optimale et vient compliquer cette relation. Ainsi les FT et les mentors doivent clarifier les attentes et les délais pour les travaux à réaliser, car tous les malentendus ou un manque de clarté peuvent venir fragiliser la relation qui a été construite.

Également les mentors et FT remarquent, que les étudiants qui sont réticents à s'ouvrir émotionnellement ou à confier leurs difficultés limitent les possibilités d'un accompagnement adapté à leurs besoins, dégradent le climat de confiance, la relation et gênent la progression de leurs apprentissages.

Ainsi cette relation de confiance multifactorielle et qui s'établit dès le début de la relation, sert de base et sera entretenue tout au long des relations durant la formation. Pour cela elle devra s'appuyer sur « la confiance, la transparence et l'honnêteté », FT2.

5.2 Les outils et pratiques d'accompagnement pour soutenir la relation de confiance

5.2.1. Les outils

La formatrice de terrain (FT1) a réfléchi à l'importance de débiter dès que possible une relation de confiance. Pour cela, elle a mis en place un outil pour développer sa relation avec son futur stagiaire avant le début du stage : « On a préparé en amont un petit questionnaire pour faire connaissance et pour savoir comment l'étudiant aime fonctionner. « C'est un document qu'on leur transmet, quelques semaines avant le stage ». « Quand je le rencontre la première ou la deuxième fois, le stagiaire a pu réfléchir à toutes ces questions ». Selon la FT1, cela lui permet d'anticiper la relation future sur un « bon pied » et de se positionner sur ses attentes et besoins avant le stage. La FT2 souligne elle l'importance de la convention de stage, car « si la convention de stage est bien faite, et les attentes respectives respectées, cela va aider à la communication », entre tous.

L'utilisation de bilans semestriels permet d'évaluer les progrès et identifier les points d'amélioration. Pour structurer et donner toute son importance à cette rencontre, une mentore (M1) explique : « J'ai aussi un document en fait que j'appelle bilan semestriel que les étudiants et étudiantes complètent [...] en prévision de notre rendez-vous de mentorat », ce qui formalise le suivi des étudiants au sujet des attentes de la formation et les rend visibles, ce qui renforce le lien de confiance. Pour cela le mentor (M2), dit qu'il faut « préciser clairement (...) les délais, quitte à les rappeler si nécessaire », dans sa communication, toujours pour préserver la confiance du lien relationnel.

Parfois les outils proposés ont peu ou pas d'effets sur la relation. Il en est ainsi pour l'étudiante (E1) pour qui « les DAP, ce n'était pas d'une grande aide (...) ». Quant à la FT1, elle regrette

que « les documents que vous avez à compléter ou que même nous on complète, soient toujours très centré, objectif de formation (...) ils ne disent rien de la dimension émotionnelle. Elle dit aussi, qu'à chaque stage, on repart avec une carte blanche. On n'a pas de retour pour dire émotionnellement « comment tu l'as vécu ? C'était lourd ! (...) on ne construit pas (émotionnellement) d'un stage à l'autre ». Et elle se demande si « cela aurait du sens ou pas » pour la relation.

5.2.2. Les pratiques

Pour la FT1, il est également, bénéfique si le stagiaire réussit à libérer du temps pour venir observer la classe, échanger avec les FT, ou encore enseigner deux ou trois séquences avant le début du stage. Pour la FT1, le stagiaire peut ainsi avant d'être lancé directement dans le stage complet, « avoir une idée plus précise du travail à effectuer ». Cela peut alors « lui enlever beaucoup de pression par rapport au stage » et le rassurer sur son travail à faire.

Le mentor (M2) souligne l'importance de percevoir son rôle comme formatif et que l'étudiant le perçoive aussi ainsi, qu'il sache que le mentor est là pour progresser ensemble dans une relation de confiance. Il précise également qu'il est essentiel de clarifier les attentes et les délais et de les rappeler si nécessaire, pour préserver la transparence de la relation.

Pour le mentor (M2) « les émotions, lui ont ouvert les yeux sur la diversité des modèles (d'accompagnement) qui fonctionnent. Et des quelques modèles qui ne fonctionnent pas ». Il a ainsi changé sa relation d'accompagnement pour être « beaucoup plus à l'écoute et respectueux ». Il a le sentiment qu'ainsi, aussi ses « conseils (...) qu'il donne sont à ce moment-là plus ciblés sur les besoins du stagiaire ou de l'étudiant ». Selon lui, « la posture de mentor, est quelque chose qui s'apprend sur le tas (...) par ce qu'on vit, par nos propres émotions, par notre propre prise de recul sur nos émotions » et qui est construite dans la relation avec les étudiants.

5.2.3. L'importance de la régularité et disponibilité dans les échanges

La régularité des interactions joue également un rôle clé dans le développement positif de la relation, selon les différents acteurs concernés. Le mentor (M2) « pense que le temps est un facteur important qui influence la relation que vous avez avec les étudiants », car la relation se construit au fil des mois, des années. Une étudiante (E2) note : « Tu sais que si tu as un problème (...) tu sais qu'il est là », montrant l'importance de la disponibilité et de la présence continue des mentors et formateurs. Pour elle, ce lien ne se limite pas à une présence physique mais se prolonge grâce aux moyens de communication, qui renforcent cette proximité. Pour la FT2, le fait de voir « la stagiaire sur plusieurs semaines » légitime son lien avec son étudiante qu'elle a appris à connaître donc ses « conseils pour la pratique » sont alors adaptés. Mais pour l'étudiante (E1) « quand tu vois (ton mentor) que deux fois par année, au début un peu plus, alors il n'y a pas une énorme relation qui se crée ».

5.2.4. L'impact des visites de stages sur la relation de confiance

Cette relation de confiance donne également aux entretiens durant les visites de stages toutes leurs richesses pour identifier et travailler les compétences acquises ou à acquérir des étudiants. Une étudiante (E2) précise : « Les visites de stages (...) les mentors essayaient de pousser un peu plus loin dans les questionnements ». L'étudiante (E1), rapporte qu'en « stage les émotions, sont difficiles et le mentor peut apporter quelque chose de concret ». Elle montre l'importance des visites du mentor car pour elle, c'est « quelqu'un vers qui on peut aller quand on sent qu'on arrive plus à tout gérer ». Il permet alors « d'avoir un point de vue extérieur et aide à trouver des pistes », « que la formatrice de la classe n'avait pas forcément vu de la même manière », montrant ainsi la richesse de ces rencontres à trois. Le mentor (M1), temporise en rappelant que pour le stage P6 « il n'y a pas de visite de stage qui est organisé », mais juste sur demande en cas de besoin.

Le mentor (M2), insiste sur l'importance du « vrai contact » qui est pour lui « un facteur de réussite ».

5.3 L'importance du rôle et du cadre dans la construction de la relation de confiance

5.3.1. Le cadre formatif rassurant à l'écoute des émotions

Un mentor (M1) appuie le fait d'avoir un cadre rassurant dans sa relation d'accompagnement. Ainsi, il est nécessaire « d'établir un cadre, sécurisé et sécurisant, soumis au secret professionnel, au droit de réserve », comme impératif pour pouvoir établir les bases de cette relation de confiance. Son soutien s'exerce également grâce à son rôle tout au long de la formation de « médiatrice (...) elle est garante, elle co-signe la convention de stage (...) donc sa signature l'engage à ce que chacun remplisse son rôle et ses missions qu'il a dans le contexte de la formation », pour que le cadre garde une valeur protectrice. Elle se place comme garante des règles qui engagent tous les acteurs envers « la qualité » de la relation, de la formation. Pour le mentor (M2), son rôle est double, entre facilitateur et soutien : « l'huile pour la relation dans la triade et pour les étudiants, j'aimerais être l'aiguillon... ou le pansement » selon l'état émotionnel. Ainsi il place son rôle comme central, vis-à-vis de la relation en triade et des apprentissages. La relation de confiance est renforcée pour la mentore (M1), par « le fait de pouvoir apporter un soutien (...) dans des moments difficiles ». L'étudiante (E2), grâce à la relation de confiance qu'elle a pu établir avec sa mentore, a été capable d'entendre ses encouragements, quand elle a rencontré des difficultés. « Elle m'a dit que j'avais déjà toutes les compétences », « sans elle je n'aurais pas continué mon stage ». Dans cette relation formative l'étudiante (E2), souligne que la communication, l'écoute bienveillante et l'entraide en sont les valeurs centrales. La FT2, signale que quand l'étudiant ne respecte pas le cadre car il « n'effectue pas son travail demandé, ou pour lequel il s'est engagé », alors cela devient plus

complicé », pour accompagner le stagiaire, car elle aura « moins envie de donner des conseils si je suis énervée par son travail ».

5.3.2. Le soutien moral des mentors et FT

Cette confiance acquise durant la relation donne aussi la possibilité d'exprimer librement ses émotions, ses besoins. En effet l'étudiante (E2) relève : « si j'avais eu besoin d'aide pour quoi que ce soit, je pouvais solliciter mes formatrices ». Les mentors offrent un soutien moral constant, soutenant et encouragent les étudiants à surmonter les défis de leurs stages, notamment grâce à des contacts réguliers et à la flexibilité de tous les moyens de communication disponibles (téléphone, e-mail, Teams, visites, discussions), s'ils n'arrivent pas à les rencontrer ou si la nécessité l'impose. A ce propos, la mentor (M1), relève l'importance de tous les types de rencontres quand elle précise : « je rencontre les étudiants (...) si possible en direct, mais cela m'est arrivé (...), que l'on doive le faire par Teams si on ne peut pas se voir », pour maintenir la relation. Ce qui est repris par le mentor (M2) qui précise « mes étudiants m'ont toujours contacté. Je demande aussi à être au courant de l'avancement et soit on me donne automatiquement des nouvelles, soit c'est moi qui peux en demander », ainsi le lien avec l'étudiant est toujours maintenu quel que soit le contexte. M1 « aime bien (...) envoyer un message » et demander des nouvelles, cela lui « permet de prendre la température » pour pouvoir intervenir à bon escient. Les étudiants peuvent aussi compter en plus sur la connaissance qu'a leur mentor de leurs besoins pour les soutenir car « on a déjà vécu deux années précédentes avec l'étudiante alors on a pu s'en faire une bonne image », même s'il n'y a pas de visite au stage P6 (M1).

Cet accompagnement au plus proche des stagiaires, assure un soutien constant qui rassure et renforce le lien relationnel entre tous et participe à la confiance en soi des étudiants. Pour l'étudiante (E2), la communication, l'écoute, et l'entraide sont les qualités qui influencent le plus positivement ses relations avec le formateur de terrain ou le mentor, car même si cela « va très bien, tu sais qu'il est là », « tu sais aussi si tu as des difficultés, qu'il va intervenir et qu'il ne va pas laisser les choses passer ». Cette disponibilité, cette confiance affirmée « c'était un soutien (...) cela m'a directement soulagée. Cela lui a d'ailleurs permis quand elle a rencontré des difficultés d'ordre multiples, de « leur faire part de mes émotions », pour trouver un soutien moral. Et cela a « été un levier dans le sens où tout le monde m'a encouragée à continuer tous m'ont dit que j'avais la capacité pour, tout le monde m'a redonné confiance en moi ». Mais pour l'étudiante (E1), qui n'avait pas pu créer un lien de confiance avec sa FT, quand celle-ci a manifesté son empathie face à un problème de l'étudiante, celle-ci a « vu que cela l'a touchée et quelle était bien avec moi, mais cela n'a pas changé grand-chose ».

Le mentor (M1), conclue que ce soutien moral doit-être remis « dans un contexte qui est plus objectif et qui reprend donc les exigences du stage ».

5.4 L'adaptation aux besoins individuels et le respect des limites

5.4.1. L'approche personnalisée des mentors et FT et le respect du rôle d'apprenant

L'adaptation aux besoins individuels des étudiants et le respect de leurs limites sont des aspects fortement appréciés par tous les participants. La mentore (M1) indique que certains étudiants sont plus ouverts que d'autres, et qu'il respecte les limites qu'ils posent. Le mentor (M2) souligne l'importance de la bienveillance, pour que l'étudiant reste réceptif aux propos du mentor. Mais, il a aussi modifié, son approche quand il s'est aperçu « qu'il n'y a pas qu'un modèle qui fonctionne ». Pour lui, tout dépend principalement de « l'état émotionnel de l'étudiant » et selon celui-ci il va soit « pousser à aller plus loin (l'étudiant), car c'est quand même son job » ou bien adopter une posture de soutien émotionnel « faire d'abord un pansement », avant de pouvoir poursuivre les objectifs d'apprentissage. Car l'important c'est selon les « réactions très différentes des étudiants » de s'adapter, à des besoins à un moment précis. Pour avoir aussi une approche personnalisée la FT1, essaye « le plus possible, avec ses stagiaires, de définir à l'avance un objectif, une intention, en fonction de leurs besoins d'apprentissage. La FT2, qui a fait également face à « une stagiaire vite débordée », s'est basée sur les « émotions » pour « lui redonner confiance », ainsi elle a « donné un peu moins de travail que ce qui était prévu, pour qu'elle fasse bien et réfléchisse comment elle pouvait gérer cela », et ainsi retrouver une confiance en elle et poursuivre ses apprentissages. Dans cet accompagnement personnalisé le mentor (M2), précise qu'il se limite à sa fonction, il n'a « pas de relation personnelle, avec l'étudiant en dehors de mon travail ».

Pour la FT1 l'accompagnement doit tenir compte de la posture d'apprenant, qui a le droit à l'erreur, pour cela il faut être « accompagnateur avant d'être un évaluateur ». Elle précise qu'en laissant du temps au stagiaire sans le submerger d'informations et de conseils, celui-ci pourra gagner en confiance et développer d'autres compétences. Ainsi la mentore (M1) rappelle que pour cela il faut premièrement rester « dans un esprit de bienveillance » et être conscient « qu'un étudiant est en apprentissage et que la leçon parfaite n'existe pas ». Comme le dit le mentor (M2), le temps d'apprentissage « et c'est cela l'intérêt d'être étudiant, c'est de pouvoir de s'entraîner à faire plein de choses ». La FT2 est du même avis car pour elle « quand les stagiaires peuvent vraiment tester pas mal de choses, me poser des questions » et en même temps cela ouvre la relation car elle est « disponible, pour cela ». Après, le mentor (M2) demande « que ressentez-vous ...après cette leçon ? », pour « toujours à partir des émotions, approfondir le sujet » d'apprentissage. L'étudiante (E2), reconnaît qu'elle a été bien soutenue émotionnellement mais qu'il ne faut pas penser que l'on a fait à sa place « pas du tout justement, j'ai fait tout toute seule. « Cela m'a permis de me rendre compte que j'étais capable en fait ».

5.4.2. La relation d'apprentissage adaptée aux attentes et besoins de chaque étudiant

La mentore (M1) va dans ce sens car c'est plutôt elle qui s'adapte, et adapte ses émotions aux besoins de l'étudiant. La mentore (M1) dit « que l'on y va en tâtonnant », pour comprendre où en est l'étudiante. La mentore (M1) affirme qu'il y a une nécessité d'adaptation « avec chaque étudiant, chaque étudiante, qui n'est pas dans la même phase de sa formation, qui ne vit pas les mêmes réalités de vie ». Le mentor (M2) adopte une posture d'écoute et en fonction de l'état émotionnel de l'étudiant et personnalise son accompagnement à l'attitude de l'étudiant et à ses limites. Le mentor (M2) précise qu'il y a cette nécessité de comprendre l'étudiant pour essayer de le challenger dans sa zone proximale de développement, donc avec l'idée de fixer des objectifs qui sont atteignables. Pour cela, il faut une bonne connaissance de l'étudiant, mais que « cela va dépendre aussi du moment ». Car quand l'étudiant est « dans le feu de l'action en plein stage, il lui est difficile de maîtriser l'ensemble, ses émotions », il faudra alors adapter son approche à ce moment précis. A ce propos l'étudiante (E2), dit que la relation était toujours ciblée en fonction de son état d'esprit. Ainsi c'était « toujours des bons conseils par exemple ; si j'étais stressée, elle me donnait toujours de bons conseils. Si j'étais angoissée, pas confiante, elle me rassurait ». Pour la FT2, cela respecte le « cas par cas, car il y a des stagiaires qui ont plus besoin d'un encadrement émotionnel que les autres ». Pour la FT1, il est parfois plus évident de répondre aux attentes d'un étudiant que d'un autre, « si on sent la personne bien dans la relation de confiance, cela va être plus facile de l'accompagner ». Mais elle a aussi appris de l'expérience qu'elle ne pouvait pas faire à la place de l'autre. « Il faut accepter que la personne entre, ou choisisse de ne pas entrer, ou de le faire à petits pas ». Ainsi, les mentors ou FT s'adaptent aux besoins individuels des étudiants en toute transparence.

Les étudiantes, les mentors et FT, ont souligné que les stages, mais particulièrement les stages P5 et P6 sont souvent une période émotionnellement chargée pour les étudiants. Car les étudiants (E1 & E2) ressentent un « saut » concernant les exigences pour les derniers stages. Les FT et mentors sont conscient de cela et disent s'adapter à ce stress grandissant de fin de formation. Les mentors et FT ont précisé que le niveau d'ouverture des stagiaires à confier « les émotions difficiles » à gérer en stage va ou non leur permettre d'apporter un soutien pour aider les étudiants à gérer ces émotions et progresser, à atteindre les objectifs de stage. Car selon M1, les défis apparaissent lorsque les émotions des étudiants sont trop intenses ou mal gérées, ce qui peut les bloquer et nuire à leur progression et freiner le travail d'accompagnement.

Mais, tous relèvent qu'une relation adaptée aux besoins des étudiant s'appuie sur une communication « transparente, de confiance » (M1). Elle doit être adaptée pour comprendre les attentes formatives et émotionnelles différentes de chaque étudiant. Le mentor (M2), tente dans les réunions de la triade, d'identifier quel est le sentiment de la FT, et d'essayer de le transcrire avec ses propres mots à l'étudiant et bien sûr l'inverse aussi, s'il perçoit que l'étudiant ne comprend pas les demandes du FT. Et la FT1 « essaye de rester dans cette posture

d'accompagnement, en donnant la possibilité à la personne de s'exprimer ». En gardant toujours une « communication possible », elle espère comprendre les attentes de l'étudiant.

Les étudiants (E1 & E2), relèvent que cette relation d'apprentissage adaptée aux attentes et besoins de chacun a des effets sur la confiance en soi et la réussite.

En effet, l'étudiante (E2) remercie sa mentore et sa formatrice, elle est « hyper contente ». Elle a pu exprimer qu'elle « avait besoin de se poser » car elle se sentait dépassée à un moment crucial et que son appel a été entendu et pris en compte. Ainsi en pouvant faire part de ses émotions elle a retrouvé confiance en elle. Elle a pu « dire ce qui n'allait pas et qu'elle ne se voyait pas forcément continuer le stage », à cause de ses problèmes. Mais comme elle « était soutenue qu'il y avait une certaine confiance, un appui de leur côté » elle s'est sentie déchargée d'un poids. Pour la FT2, ce sont ses années d'expériences acquises comme enseignante et FT, qui « au fil du temps » lui ont permis de « gagner en confiance » dans sa pratique professionnelle, et de personnaliser son accompagnement à chaque étudiant. Pour elle, aussi si le mentor prend en compte le besoin d'une relation « dans de bonnes émotions, dans la bienveillance, pour valoriser la stagiaire ou mettre le doigt sur certains points (...), c'est alors toujours constructif », pour la confiance en soi et l'apprentissage. La confiance en soi, est favorisée par l'attitude « ouverte » du mentor. Cette confiance en soi quand elle est entamée par un échec à l'examen de sa stagiaire, la FT2 a ouvert le dialogue à partir de « nos émotions, pour repartir sur de bonnes bases, essayer de profiter au maximum de la fin du stage. Au début on a mis à plat, pour trier la colère, et voir si la stagiaire voulait continuer. Le lendemain elle était directement « au taquet » ! Car sa confiance en elle était plus forte après ce dialogue.

Cette relation d'apprentissage adaptée a des effets sur la réussite, pour l'étudiante (E2). Car le fait d'avoir été entendue et savoir qu'elle « pouvait avoir un appui de la part des formatrices », lui a permis de « se relever » (...) et les quatre semaines qui ont suivi, elle a pu faire toute seule, son travail. La confiance et l'aide toujours possible si besoin de ses FT et mentor, le soulagement qu'elle a ressenti, l'a poussée en avant.

5.5 Le développement de soi-même et de l'autonomie chez l'étudiant

5.5.1. L'encouragement, les outils et pratiques pour développer son autonomie

Encourager les étudiants à se prendre en main et à devenir autonomes est central dans le processus de formation. Le mentor (M2) explique : « Je pense que c'est important d'apprendre cette autonomie ». Une FT (FT1) partage cet avis en affirmant que dans l'accompagnement de ses stagiaires, elle les incite à faire par eux-mêmes. Elle évoque l'importance de « laisser le stagiaire choisir ses propres séquences d'enseignement » et de « ne pas le surcharger avec trop d'informations ». Selon elle, cela permet aux étudiants de se sentir responsable de leur propre apprentissage. Mais les mentors et FT soulignent que l'apprentissage de l'autonomie, passe par une responsabilisation des étudiants. Car si le mentorat vise à rendre les étudiants

de plus en plus autonomes, les mentors, notent que certains étudiants peuvent rencontrer des difficultés à gérer cette autonomie ou à se détacher du soutien constant de leur mentor, ou FT, surtout lors des stages P5 et P6 émotionnellement lourds. Les mentors essaient de trouver un équilibre entre le soutien émotionnel nécessaire et l'encouragement à l'indépendance des apprentissages, en offrant des outils et des conseils qui favorisent la prise en main des stagiaires, sur demande de l'étudiant ou au cours de discussion avec lui. Car un mentor (M2) note que c'est précisément le but du mentorat de « rendre l'étudiant de plus en plus autonome ».

5.5.2. Une communication claire, structurée et pertinente

L'importance d'une communication claire et structurée, pour un développement personnel dans la formation, est relevée par le mentor (M2), « c'est important de clarifier les attentes (...), les rappeler si nécessaire » sinon cela peut être source de stress pour l'étudiant qui n'a pas d'indications précises. Une fois que la relation de confiance est établie, l'étudiante (E2), comme elle se sent bien et fait « beaucoup toute seule », car elle sait « si elle a besoin », qu'elle peut communiquer facilement avec ses formatrices. La mentore (M1), précise à l'intention des étudiants que cet accompagnement est limité dans le temps car, « elle ne va pas tout le temps être là pour le prendre par la main ». Elle légitime dans ses interventions, « le droit » pour l'étudiant d'exprimer « des émotions à un moment précis, qui sont justes et légitimes, mais qu'ensuite il faut voir comment rebondir », pour poursuivre son apprentissage. Mais l'étudiante (E1), relève que comme la communication de sa FT était toujours identique « tout allait bien » pour toutes situations, « du coup, elle est chou », mais elle se questionne sur la pertinence de sa communication.

5.5.3. L'apprentissage graduel

Pour la FT1, « la posture qui fonctionne le mieux, c'est le petit pas ». Si l'on fixe des objectifs trop élevés, cela ne marche pas. L'étudiant n'ose pas. Selon elle, en fixant de petits défis graduellement, les étudiants se développent mieux, car ils réussissent et donc prennent confiance en eux. Le mentor (M2), précise qu'il « faut une bonne connaissance de l'étudiant » pour adapter la demande de formation selon des « objectifs qui sont atteignables » pour chaque étudiant à un moment donné, sinon « cela ne sert à rien, cela sera trop difficile ». Et pour la mentore (M1), comme les étudiants sont « des adultes en formation », il est important de fixer ensemble des objectifs communs et avec eux. Elle « essaye d'être soutenante, d'entrer en jeu » si l'étudiant est face à une difficulté et de proposer ou « de trouver des pistes d'actions », pour lui permettre de poursuivre son apprentissage ». Mais l'étudiante (E1), est restée dans le flou sur ce qu'elle avait à améliorer car sa FT, lui disait toujours que c'était ok. Même la fois où elle « n'était pas dans le tir », ainsi alors qu'elle « était là pour m'aider (...), c'est la FT de mon stage précédent qui a trouvé des solutions ».

Le mentor (M2), rappelle que « le but du mentorat par rapport au programme, est conçu (...) pour rendre l'étudiant de plus en plus autonome, (...) le premier stage, il est super coaché, puis gentiment il essaye de relâcher pour qu'au stage 6, l'étudiant puisse être autonome comme dans sa profession.

5.5.4. Le développement personnel des étudiants

Selon les témoignages des étudiants (E1 & E2), les expériences émotionnelles vécues durant les stages renforcent la résilience et la connaissance de soi, développent leur empathie et leur gestion émotionnelle. Elles affirment que les émotions positives et les moments de réussites ont un impact significatif sur leur développement personnel. La FT1, montre ce développement par la capacité de l'étudiant à « s'ouvrir et à se confier ». Pour l'étudiante (E1), son développement personnel s'exprime quand elle accepte qu'il n'y ait pas de visite de stage « car pas obligatoire pour la HEP » que sa mentore viendrait si besoin mais comme « cela n'était pas nécessaire pour moi, je ne lui ai pas demandé ».

5.6 Les fortes émotions et la relation enseignant-étudiant

5.6.1. La gestion des émotions avant, pendant et après les stages

Les stages sont des moments où les émotions peuvent être particulièrement intenses. L'étudiante (E2) dit d'ailleurs que l'intensité émotionnelle a été en augmentant « de pire en pire du stage 1 au stage 6 », alors que « cela avait très bien débuté ». C'était angoissant, plus c'était stressant, plus j'étais mal, plus j'avais moins confiance, plus j'étais dépassée (E2).

C'est d'ailleurs ce que relève le mentor (M2) observe que « les visites de stages sont des moments où les émotions sont les plus intenses » et que c'est très différent en période de cours. Les difficultés rencontrées durant les stages peuvent générer des émotions fortes chez les étudiants, nécessitant une gestion plus attentive de la part des mentors et FT.

La gestion des émotions avant, pendant, et après les stages est importante pour le développement des étudiants. Ainsi, la mentore (M1) explique : « Le stress est souvent présent, et il est crucial de gérer les émotions pour éviter qu'elles n'empêchent les étudiants de prendre du recul ». Pour elle, il est important d'accueillir les émotions des étudiants et de les aider à les exprimer de manière constructive, pour qu'ils ne soient pas bloqués. La FT1, précise que parfois même « l'émotionnel devenait la priorité, où il fallait même oser laisser de côté ce qui est en train de se passer dans le moment présent de la préparation des leçons ». L'étudiante (E1), « sait qu'émotionnellement en stage c'est hyper difficile, pour le stage 5 et 6 ». Mais elle éprouve de réticence à exposer ses émotions durant ses stages car elle « ne pensait pas que on pouvait ou devait en parler au formateur de terrain (...), car on est noté ».

Selon elle, le stage 5 et 6, « tu es quand même censé être capable de pouvoir tout faire toute seule ». Alors, parler de ses émotions « pourrait montrer qu'on n'est pas capable de gérer la pression ». Si elle ose quand même le faire, elle se demande alors « Qu'est-ce qu'ils vont en penser ? ».

Parfois aussi, d'après la FT1, les émotions négatives de la stagiaire s'il y a un échec qui a été jugé non mérité, ont un effet sur « nos propres émotions, parce qu'on était très en colère envers l'institution ». Et pour la FT2, « au niveau des émotions, certains mentors ne sont pas vraiment dans la bienveillance. Ils font plus peur qu'autre chose aux étudiants... ».

5.6.2. L'adaptation des mentors et FT aux réactions émotionnelles

Les mentors et FT doivent s'adapter aux réactions émotionnelles des étudiants pour les soutenir efficacement. Le mentor (M2) souligne la nécessité d'être empathique et de comprendre les « besoins et réactions émotionnelles très différentes » des étudiants pour leur offrir un soutien approprié, dans ce moment précis.

L'importance de l'écoute empathique et du soutien émotionnel est soulignée par tous les participants. La mentore (M1) indique que l'accueil des émotions est lié en partie à sa personnalité empathique, à son écoute, qui permet aux étudiants d'exprimer leurs émotions si besoin. Mais l'étudiante (E1), signale que comme elle avait « une relation superficielle » avec sa FT, elle n'a pas vraiment pu ou voulu parler de ses émotions durant ce stage, car elle n'avait pas de lien de confiance. Cette écoute est pour la mentore (M1), ce qui renforce la relation de confiance et permet d'accompagner les étudiants dans leur développement personnel et professionnel. Pour la FT2, ses propres émotions sont en lien avec la perception qu'elle a de l'étudiant. Celle-ci va modifier son accompagnement, car selon ses émotions, elle ne va pas donner les mêmes conseils. Si elle a des émotions positives avec la stagiaire, si cela se passe bien avec elle, elle va prodiguer « des conseils meilleurs et plus pertinents » et inversement.

5.6.3. Les effets des émotions positives sur l'apprendre

D'après tous les participants, les interactions positives entre les différents acteurs contribuent à un environnement d'apprentissage favorable. La mentore (M1) souligne : « Les relations positives favorisent un climat de travail propice au développement personnel et professionnel ». Et pour la FT2 « si la personne exprime ses émotions de manière adéquate, elle pense que cela peut renforcer sa relation de confiance avec cette personne ».

Les mentors et les FT, pensent que les relations de confiance, de soutien et de collaboration qui sont établies dès le début, facilitent le développement personnel et professionnel des étudiants et qu'il est important de la maintenir durant toute la formation. Dans ce sens le mentor (M2) affirme que la reconnaissance des efforts et des succès des étudiants est essentielle pour maintenir un environnement positif et motivant. L'étudiante (E1), pense ainsi

que « plus tu as des émotions positives et l'impression d'avoir fait un bon travail », plus tu vas éprouver « une meilleure estime de toi et de ce que tu fais », comme travail. Chez la FT1, pour qui tout réussissait pour son dernier stagiaire, l'émotion ne « faisait, que monter, monter, monter, monter ! C'était super agréable pour tout le monde ».

5.6.4: Les effets des émotions sur le développement de la personne

Les réussites et les progrès réalisés pendant les stages sont des sources importantes d'émotions positives. Ainsi, pour l'étudiante (E1), les visites de stages sont source d'émotions positives, permettant de recevoir des retours et d'approfondir ses compétences. Mais, la FT2 souligne que parfois, il y a un échec et celui-ci va avoir un effet émotionnel négatif sur la stagiaire, mais les relations positives qu'elle a avec ses FT, lui permet de relativiser cet échec. A ce propos la FT2 dit de sa stagiaire :

« Le fait qu'on ait avec elle une bonne relation ma collègue et moi, que nous nous sommes impliquées, qu'on l'a beaucoup aidée, cela l'a motivée à continuer son stage...malgré ce qui c'était passé...on avait une super classe qui l'a aussi soutenue. Elle nous a dit que notre relation avec elle, et les autres collègues, l'a soutenue et elle a réussi à dire que finalement l'examen c'était 2 unités, évalué par 2 personnes qui ne la connaissaient pas...mais que notre relation, le soutien de l'établissement, lui avait redonné confiance et renforcé. »

La FT2, dit que sa stagiaire avait exprimé sa tristesse lors de cet événement, mais grâce à sa relation de confiance avec ses formatrices elle a pu parler avec elles de cet échec, « pour repartir sur de bonnes bases, et essayer de profiter au maximum de la fin du stage ». La FT2 et sa collègue « au début on a mis à plat, pour trier la colère », la stagiaire a pu s'apercevoir qu'elle voulait continuer. Cet événement a eu aussi des répercussions pour la FT2 au niveau de ses émotions (...) elle s'est remise en question, pour s'interroger sur ses compétences à accompagner « Est-ce que j'avais fait les bons accompagnements ? ». Mais la FT2 dit que les relations positives qu'elle a avec ses autres collègues, lui ont permis de partager ses interrogations et son émotion, et comme toutes ses autres collègues l'ont soutenue et ont partagé son avis, elle s'est sentie confirmée dans ses capacités professionnelles. Pour l'étudiante (E1), que les émotions soient positives ou non, elle a conscience que la formation est surtout pour elle (...) ce n'est pas pour la FT. Donc elle doit être sûre de ce qu'elle fait, car si elle n'est pas prête (...), les problèmes c'est vraiment pour elle. Du coup elle s'est donnée de la peine pour faire le « maximum » et réaliser un stage dont elle a été satisfaite.

5.6.5. La gestion des émotions dans la relation tripartite : mentor, FT et étudiant

La triade semble déséquilibrée pour les acteurs. Comme le cite le mentor (M2) : « c'est une triade déséquilibrée » car « l'étudiant et la FT, sont toute la semaine ensemble, tous les jours, toutes les heures, donc nous on arrive pour 1 heure, 2 heures, d'entretien à la suite d'une

demi-journée. On arrive dans « une relation qui est déjà établie ». Pour compenser ce déséquilibre l'important pour lui sera de comprendre rapidement cette relation « pour guider au mieux et répondre aux besoins de l'étudiant ». La mentore (M1), précise qu'elle est là pour aider l'étudiante dans ses liens avec la FT, mais qu'elle est aussi là dans cette triade pour la FT « dans la mesure où elle a pu faire des observations concrètes dans le contexte des stages ».

La FT1 confirme cette inégalité du temps de la relation avec la stagiaire, et si « tout fonctionne bien, ni le stagiaire et le FT ne sont submergées par ce qui se passe, le mentor, Pouf ! Arrive dans cette situation où il peut confortablement s'intégrer ». Mais, si cela se passe moins bien, la FT1 relève que « le mentor vient sur sa visite (...) il a son heure à disposition et puis « Pouf ! » après il s'en va. Pour elle « le temps nous manque d'échanges et de suivis à trois. Car là souvent malheureusement cela triangule un peu ». Selon elle, quand l'émotionnel triangule « pouvoir apaiser », devient un défi. La mentore (M1), reprend en disant qu'il faut « vraiment instaurer un climat de confiance, de transparence, mais souvent, elle constate une triangulation entre étudiants et mentors FT ». Quant à la FT2, elle ne pense « pas avoir besoin de l'accompagnement du mentor, si le stage se passe bien », mais si ce n'est pas le cas, si c'est une relation de confiance, c'est plus facile de communiquer avec le mentor ». Pour elle aussi il est important dans cette triade, que les « retours que font les mentors, se fassent dans un climat de confiance », pour pouvoir être entendus par les stagiaires. Mais d'après la FT2 « certains mentors ne sont pas forcément très au clair avec les contenus à enseigner, car beaucoup n'ont jamais enseigné en primaire et ce sont eux qui viennent évaluer ». Elle les trouve un peu hors sujet, hors réalité, car ils montrent certaines choses aux étudiants qui ne sont pas réalisables dans la pratique. C'est un « vrai problème », pour elle.

L'étudiante (E2), ne dit rien sur la différence du temps entre ses formateurs. Pour elle c'est davantage une relation duale qui s'installe durant ces visites « mentor-étudiant et FT à côté ». Aussi pour elle, « en soit, cela n'a presque aucun lien, les trois ».

6. Interprétation des résultats / discussion

L'analyse des résultats de cette étude révèle l'importance des émotions dans la relation tripartite entre mentors, formateurs de terrain et étudiant, à plusieurs moments et diverses situations. Cette section discutera de ces résultats en les mettant en perspective avec les théories de l'émotion et de la relation d'accompagnement de Paul (2020), Damasio (2001) et Mäklki (2010), ainsi que la théorie de M. Quinlan (2016) sur les quatre relations clés de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

6.1 Interprétation générale de la relation tripartite et mise en lien des points : les aspects constructifs et les défis de la relation

L'analyse des entretiens met en évidence plusieurs aspects positifs et des défis dans la relation entre mentors, formateurs de terrain (FT), et étudiants. Voici une interprétation générale selon cinq thématiques identifiées dans le discours des participants :

- **L'instauration d'une relation de confiance et l'importance du rôle et du cadre dans la construction de cette relation de confiance**
- **Les effets positifs de la régularité/continuité et disponibilité des mentors et FT**
- **L'adaptation aux besoins individuels et le respect des limites**
- **Le développement de soi-même et de l'autonomie chez l'étudiant**
- **Les fortes émotions et la relation enseignant-étudiant**

Nous allons maintenant présenter l'analyse de nos résultats sur les émotions au sein de la relation entre les trois acteurs concernés (mentors, FT et étudiants).

6.1.1. L'instauration et la construction d'une relation de confiance

Les témoignages des mentors, formateurs de terrain (FT), et étudiants mettent en évidence l'importance d'offrir les conditions nécessaires d'accueil pour qu'une confiance mutuelle naisse dès le début de la formation. La confiance est perçue comme la base fondamentale permettant aux mentors et FT de fournir des retours constructifs et de créer un environnement d'apprentissage positif. La vision de Paul (2020) correspond également, car elle marque l'importance de créer un environnement de confiance pour permettre aux personnes accompagnées de s'ouvrir et de partager leurs défis. Pour l'étudiante (E2), il s'agit de savoir ce que l'on veut ou plutôt peut raconter selon les situations, pour s'ouvrir à l'autre dans la relation afin de donner à son mentor ou FT, les informations nécessaires permettant de pouvoir l'aider. Selon les témoignages recueillis, une relation de confiance se traduit par un soutien émotionnel et formatif constant et la capacité de répondre de manière transparente aux besoins des étudiants. Selon Quinlan (2016), la confiance mutuelle dans la relation enseignant-étudiant, dès le début de la formation, crée un environnement où les émotions peuvent s'épanouir, facilitant ainsi l'engagement et la réussite académique des étudiants, ce qu'on retrouve dans les dires des entretiens. En agissant comme soutiens émotionnels, les mentors et FT contribuent à un environnement d'apprentissage où les étudiants se sentent en sécurité pour exprimer leurs émotions, ce qui est porteur pour l'apprentissage. Dans le cas contraire, comme pour l'étudiante (E2), le sentiment d'être traitée sans considération, sans reconnaissance de son individualité, en étant juste présentée par sa FT « comme la stagiaire », va provoquer un sentiment de distance, un manque de confiance en sa FT.

Ainsi, selon Paul (2020), l'accompagné doit faire preuve d'une confiance en autrui afin de bâtir une relation d'ouverture et de mettre en branle le processus réflexif, ce que les candidats des entretiens relèvent, car sans confiance on n'avance pas bien. Cette approche relationnelle favorise un apprentissage proche des étudiants et une relation de confiance enrichissante.

Les outils et pratiques mis en place par les acteurs, comme les questionnaires pré-stage, les visites de classe et la clarification des attentes, permettent d'établir et de maintenir cette relation de confiance, car ils lèvent les interrogations et permettent donc une diminution du stress. Ils fournissent un cadre rassurant et une anticipation des besoins et des attentes, facilitant ainsi une communication ouverte et honnête. Cela est aussi relevé par Quinlan (2016), qui souligne que des interactions émotionnelles positives avec les enseignants peuvent influencer significativement l'apprentissage. Les outils et pratiques qui favorisent la communication ouverte et honnête soutiennent cette interaction émotionnelle positive. Également, une posture à l'écoute et empathique serait aidante. En effet, selon Paul (2020), les principes de base de l'accompagnement seraient en parti l'écoute active, l'empathie, et la communication ouverte.

Un cadre sécurisant et respectueux du secret professionnel, permet d'instaurer une relation de confiance où les étudiants se sentent protégés par les règles qui garantissent l'universalité du cadre et soutenus grâce à la mise en place de celles-ci dans l'organisation de la formation. Les mentors jouent dans ce cadre un rôle central car ils garantissent « que chacun joue son rôle » donc ils sont au centre « de la qualité de la formation ». Pour y parvenir leur rôle peut prendre plusieurs facettes, de médiateurs, ou de facilitateurs, entre les différents intervenants. Ils apportent un soutien émotionnel durant les moments difficiles, aussi bien aux étudiants qu'aux FT. Ce soutien moral est perçu par les étudiants comme un levier important pour surmonter les défis et regagner confiance en eux pour leur formation. C'est ce qui est pour Paul (2020), la place prédominante du dialogue au sein de la relation enseignant-étudiant, qui est pour l'enseignant « être avec » l'étudiant et « aller vers » l'étudiant, comme nous le voyons dans les témoignages des mentors et FT.

En somme, selon tous les candidats des entretiens, la relation de confiance serait le premier pilier de l'accompagnement formatif, qui nécessiterait aussi un cadre protecteur et un soutien moral constant, adapté aux besoins individuels des étudiants. Le rôle des émotions est central dans la construction de cette relation de confiance. Cela est confirmé par l'étude de Quinlan (2016) qui met en avant l'importance de la sensibilité émotionnelle des enseignants, pour offrir un environnement d'apprentissage accueillant. Nous voyons d'ailleurs ici que les mentors et FT, sont les fondateurs de cette relation de confiance. Ils agissent dès la mise en place de la relation d'accompagnement comme des soutiens émotionnels et aussi en médiateurs, créant un cadre sécurisé pour que les étudiants puissent exprimer leurs émotions et recevoir un soutien approprié émotionnel et formatif.

6.1.2 Les effets positifs de la régularité/continuité et disponibilité des mentors et FT

La régularité des échanges et la disponibilité des mentors participent au développement positif de la relation d'accompagnement. Des interactions fréquentes et continues, comme le souligne Quinlan (2016), renforcent la confiance et l'engagement des étudiants, tout en créant un environnement d'apprentissage émotionnellement soutenant. Cette régularité peut être maintenue par l'utilisation des moyens de communication qui prolongent le lien malgré la distance ou de documents structurés, tels que les bilans semestriels, qui formalisent le suivi des étudiants et permettent d'évaluer régulièrement leurs progrès. Cette continuité de la relation quelle que soit sa forme offre une permanence tout en permettant d'être au plus proche des besoins des étudiants. Comme le souligne Paul (2020), l'adaptabilité et la flexibilité de la relation d'accompagnement, sont importantes car elles favorisent un lien de confiance par sa permanence et clarifient les attentes et en identifiant les points d'amélioration. C'est ainsi que ce lien de confiance est aussi exploité durant les visites de stages. Elles sont des occasions précieuses pour évaluer les compétences des étudiants et renforcer grâce à l'écoute bienveillante des formateurs cette relation de confiance. Les mentors, utilisent ces rencontres pour travailler dans le champ proximal de développement de l'étudiant et offrent un soutien personnalisé et adapté durant sa formation. Hors périodes de stages, la disponibilité et le soutien moral constants des mentors et formateurs, même en dehors des rencontres formelles, rassurent les étudiants. Ils se sentent soutenus, peuvent exprimer librement leurs émotions, ce qui aura pour effets de renforcer ainsi leur confiance en soi et aussi la relation dans son ensemble.

Cependant, le temps d'échange dont dispose le mentor reste limité, par son cahier des charges et par son rôle qui doit favoriser l'autonomie. Le mentor (M2), déplore le manque de temps à consacrer aux étudiants, ce qui pour lui entrave la possibilité de développer une relation approfondie et de fournir un accompagnement personnalisé, « car l'horloge tourne et l'on doit vite passer à un autre étudiant ». Certains étudiants peuvent le voir comme une limite de l'accompagnement, ou de la profondeur de la relation. Ainsi, l'étudiante (E1) ne se sent pas légitime ou à l'aise pour partager ses émotions avec le mentor durant la formation, car elle le voit peu. Alors que d'autres, ont créé des liens suffisamment forts pour poursuivent cette relation même après le temps de la formation.

Mais, lorsque cette relation de confiance n'a pas réussi à être créée par la formatrice, ou selon Quinlan (2016), si les enseignants manquent d'immédiateté, ne sont pas clairs ou font preuve d'une faible compétence en matière de communication, les élèves éprouvent des réactions émotionnelles négatives accrues. Comme pour l'étudiante (E1), qui n'a pas une bonne opinion des compétences de sa FT, alors quand sa FT communique son empathie, l'étudiante aura une réaction émotionnelle négative : elle n'accordera pas d'importance à son soutien.

6.1.3 L'adaptation aux besoins individuels et le respect des limites

L'adaptation aux besoins individuels des étudiants nécessite de différencier l'accompagnement offert en fonction de ceux-ci. Ainsi, les mentors et FT tout en respectant les limites des étudiants, adoptent une approche bienveillante, personnalisée selon les états émotionnels des étudiants, pour comprendre si la priorité à du moment est d'apporter un soutien émotionnel « le pansement », ou poursuivre l'apprentissage formatif « les objectifs de l'étudiant » (M2). En prenant en compte les besoins émotionnels des étudiants, les mentors et FT peuvent, selon Quinlan (2016), aider les étudiants à développer leurs émotions et leur réflexivité, ce qui est aidant pour une réussite à long terme. Pour Paul (2020), cette adaptabilité de l'accompagnement des enseignants englobe dans un tout, les besoins individuels des étudiants, mais aussi la réalité du contexte, de l'environnement et des circonstances.

Mais, Quinlan (2016), rappelle aussi l'importance de la relation au savoir pour l'étudiant, qu'il doit s'approprier. Pour la favoriser une approche personnalisée respectant les besoins émotionnels des étudiants peut aider à renforcer leur intérêt et leur engagement envers le contenu éducatif. Il faudra aussi selon elle, pour développer l'apprentissage, amener les étudiants à entrer avec le sujet, le rendant vivant en tant que partenaire de la conversation (*Ibid*). La formatrice (FT2), applique dans ce but cette approche quand elle nous parle ainsi de sa stagiaire, elle a tout d'abord individualisé et centrée son approche sur les besoins émotionnels pour ensuite redonner à l'étudiante confiance en soi puis dans ses capacités d'apprentissage pour relancer avec elle le dialogue sur ses objectifs d'apprentissage.

Mais si les mentors et FT adaptent leur relation et l'accompagnement au moment, en s'appuyant également sur une bonne connaissance de l'étudiant, il ne faut pas comme le rappelle Paul (2017), céder à la recherche de solutions en lieu et place de celui qu'on accompagne, pour permettre la progression de celui-ci.

Les mentors et FT disent aussi qu'il est primordial d'établir une relation de confiance, mais qu'elle doit respecter les limites d'une distance professionnelle. Se montrer disponible et accueillant, mais en même temps ils respectent des limites relationnelles claires. Cette retenue, certains mentors l'expriment, quand ils disent ne pas entretenir de relations personnelles avec les étudiants, sauf dans de rares cas après la formation, quand le lien relationnel se poursuit malgré la fin du rôle formatif.

En conclusion, pour Paul (2017), afin d'adapter son accompagnement, il est essentiel d'accueillir l'hétérogénéité des temporalités individuelles, car prendre en compte les besoins émotionnels spécifiques des étudiants favorise leur confiance en soi et leur réussite. Les étudiants se sentant soutenus, sont davantage confiants et capables de surmonter les défis, ce qui a un impact positif sur leur développement personnel et leur résilience.

6.1.4 Le développement de soi-même et de l'autonomie chez l'étudiant

Encourager l'autonomie des étudiants est central dans le processus de formation, selon les FT et mentors. Les étudiants sont incités à prendre en main leur apprentissage et à développer leurs compétences de manière indépendante. Paul (2020), le pense aussi et pour parvenir à développer l'autonomie, comme les FT et mentors le font, selon elle l'accompagnant doit devenir pédagogue pour amener l'accompagné vers l'autonomie, mené par ses propres raisons d'agir. Pour le mentor (M2), cet apprentissage de l'autonomie fait partie de son rôle professionnel pour que l'étudiant soit pleinement autonome en fin de formation. Il insiste sur son caractère progressif, ainsi l'étudiant doit être très encadré en première année puis progressivement il laisse davantage d'espace à celui-ci une fois qu'il a vérifié sa confiance et en lui et dans ses capacités professionnelles. Cependant, pour le mentor (M2) l'accompagnement à l'autonomie est un chemin qui est individualisé et doit être modulé par « l'état émotionnel de l'étudiant ». Ainsi, il sera ainsi pour lui « l'aiguillon, ou le pansement », pour ensuite toujours le « pousser à aller plus loin vers la « responsabilisation », même « s'il est dans une situation où il doit d'abord » s'occuper de son bien être émotionnel (M2). Ainsi, pour Quinlan (2016), encourager l'autonomie des étudiants, comme le font les mentors et FT, contribue à leur développement personnel et renforce leur relation avec eux-mêmes, en leur permettant de reconnaître et de gérer leurs propres émotions. C'est ce que relève l'étudiante (E2), qui grâce à sa relation de confiance de sa mentore a entendu « qu'elle était compétente », a repris le contrôle de ses émotions négatives pour les reconsidérer à la suite des encouragements et à nouveau « s'est sentie capable en fait ! ». Cet apprentissage de l'autonomie qu'accompagnent les mentors et FT, revient selon Paul (2017), au passage d'une logique de prise en charge par d'autres à une logique de prise en main par soi.

Les expériences émotionnelles vécues durant les stages ont modifié pour l'étudiante (E2) sa « relation à elle-même », contribuant à son développement personnel. Elles ont renforcé la résilience, l'empathie et la gestion émotionnelle, et favorisent une meilleure connaissance de soi. Ainsi Quinlan (2016), se basant sur les travaux de Mezirow (1981) préconise pour que l'apprentissage soit transformateur, d'offrir aux étudiants de tester leurs propres limites. Ce que fait le mentor (M2), pour faire progresser l'étudiant « travailler à partir de ses émotions (...) et mettre le doigt sur un ou deux éléments qui le questionnent. Piquer aux petits endroits où j'ai détecté, pour qu'il progresse encore plus » ainsi l'étudiant se dépasse et se développe. Pour les FT, nous avons remarqué le même processus, de développement personnel à la suite d'une situation vécue négativement. Ici, le soutien des collègues à la reconnaître compétente, c'est-à-dire autonome, au cours des discussions sur ses doutes et interrogations « a renforcé sa relation à elle-même » par la reconnaissance de sa valeur professionnelle et a justifié des sentiments à nouveau positifs « reconnaître et gérer ses propres émotions » lui permettant de ne pas se renfermer dans sa propre vision négative du moment. Pour Quinlan (2016), le partage d'émotions positives renverse les doutes, diminue les fortes émotions liées à sa remise en question de l'accompagnement d'un stagiaire et le développement personnel devient positif. Selon Paul (2017), engager un véritable travail réflexif en repérant dans les situations

vécues des événements singuliers, participe à un processus de transformation chez les individus.

Un autre aspect de la relation enseignant-étudiant, a été mis en avant par les mentors et les FT pour favoriser l'autonomie : l'accompagnement est formatif et doit-être perçu comme tel par l'étudiant, pour que le formateur soit vu comme quelqu'un « qui progresse avec vous » (FT2).

Et pour Quinlan (2016), il faut aussi faire comprendre que l'inconfort fait souvent partie du processus d'apprentissage. Mais, les mentors et FT précisent à l'étudiant qu'ils sont en apprentissage et ont le droit à l'erreur, d'essayer des tas de choses. Pour eux aussi, une relation bienveillante et une approche non surchargée en informations favorisent aussi la confiance en soi et le développement des compétences, donc l'autonomie. Le but que poursuivent les mentors et FT et Paul (2020), c'est que l'accompagnant doit alors inciter la pratique réflexive et la remise en question chez l'accompagné, afin que ce dernier soit en mesure d'effectuer ses propres choix, ses propres changements.

Dans cet apprentissage de l'autonomie, l'utilisation de moyens comme une communication claire et structurée, ainsi que des pratiques d'apprentissage graduel, parce qu'elles diminuent le stress, évitent de figer l'étudiant et soutiennent, donc développent l'autonomie. Mais également, selon le mentor (M2), des « objectifs fixés de manière réaliste et atteignable avec l'étudiant (adulte en formation) », favorisent la confiance en soi et la poursuite des apprentissages. Enfin, il ne faut pas négliger les bienfaits d'un apprentissage graduel « pas à pas » (FT1), qui engage l'étudiant dans des objectifs réalisables et augmente sa motivation. Cependant, selon Quinlan (2016), lorsque la relation n'est pas un soutien, que les retours donnés par les mentors ou FT ne sont pas constructifs, le développement de l'autonomie est vite plus compliqué pour les étudiants, car il y a un manque de repères et de base pour poser ses émotions et ses questionnements.

6.1.5 Les fortes émotions et la relation enseignant-étudiant

Ces moments d'émotions, marqués par une intensité croissante, représentent des défis à la fois pour les étudiants en formation pour les professionnels qui les accompagnent. Paul (2020), remarque cependant que le questionnement engendre une déconstruction des savoirs de l'accompagné sur une situation vécue, puis amène ce dernier à problématiser cette situation et entrevoir de nouvelles avenues. Mais selon les FT et mentors, il faut d'abord écouter le besoin émotionnel de l'étudiant avant de pouvoir travailler avec lui. Cependant, parfois cela ne suffit pas, car les étudiants confrontés à des émotions intenses durant leurs stages, peuvent ressentir des hésitations à partager leurs ressentis avec leurs formateurs, craignant de paraître incompetents ou de compromettre leur évaluation. Cette réticence à partager des émotions peut limiter l'efficacité de l'accompagnement, car le soutien émotionnel offert par les FT et mentors est alors sous-utilisé (FT & mentors).

Nous le voyons durant les stages, où les étudiants, confrontés à des situations nouvelles et exigeantes, ressentent souvent un stress accru, comme en témoigne l'étudiante (E2) qui décrit une montée en puissance de l'angoisse au fil des stages. Le stress de cette étudiante était tellement grand, que plusieurs fois, elle a pensé à arrêter le stage, à cause de ses émotions submergeantes négatives. Selon Damasio (1994) les émotions sont essentielles pour la perception de l'environnement et la préparation au comportement adéquat. Elles fournissent des signaux corporels qui informent le cerveau sur les états internes et externes, influencent la prise de décision, régulent les interactions sociales, et facilitent l'apprentissage et la mémoire. Nous pouvons donc supposer, que face à un état émotionnel trop submergeant, l'étudiante perdant pied, s'est remise en question sur ses compétences et son envie de continuer le stage, comme une « fuite » loin d'une situation trop chargée émotionnellement. Pour Damasio (1994), les émotions, par le biais de marqueurs somatiques, permettent une évaluation rapide et intuitive des situations, préparant ainsi des réponses comportementales appropriées et adaptives, qui sont en cas de danger perçu, la lutte ou la fuite. S'il n'est pas géré, ce stress peut conduire à un sentiment de débordement, à une perte de confiance en soi, être un frein à l'apprentissage s'il échappe à tout contrôle. Ainsi, les mentors et FT sont alors appelés à jouer un rôle aidant dans la gestion de ces émotions pour éviter qu'elles ne figent le développement ou même provoque l'abandon de l'apprentissage. Cependant, les étudiants (E1 & E2) expriment que le stress et la fatigue sont perçus comme normaux dans le cadre d'un stage, ce qui les dissuade de demander de l'aide. Cette dynamique illustre une autre limite : la gestion des émotions dans un contexte où la performance est constamment évaluée.

Cette réticence de certains étudiants à partager leurs émotions, de peur d'être perçus comme incapables à gérer la pression, crée un obstacle à un accompagnement émotionnel efficace. Celle-ci est amplifiée par la peur de l'évaluation. Selon Mälkki (2010), la réflexion critique n'est pas seulement une activité cognitive, mais elle implique également des dimensions émotionnelles et sociales. Dans ce cas-là, l'émotion dû à la peur de l'échec de l'évaluation est tellement importante, qu'elle empêche une réflexion critique de l'expérience. Ici, les étudiants craignent que l'expression de leurs émotions ne soit perçue comme un signe de faiblesse ou d'incompétence, alors ils se taisent. Les mentors et FT doivent donc s'adapter à cette montée en puissance des réactions émotionnelles, à cette peur des étudiants d'être mal perçu au fil des stages et être davantage à l'écoute pour offrir un soutien approprié. Cela permettrait de diminuer l'intensité émotionnelle et alors de « sortir » du positif des réactions émotionnelles. L'étudiant pouvant à nouveau aller de l'avant, pourrait avoir une réflexion critique, changer de perspective et permettre une transformation personnelle (*ibid*). Cependant, cette dynamique est complexe, car les émotions des FT à l'égard de leurs stagiaires peuvent également influencer d'une façon ou d'une autre la qualité de leur accompagnement.

Comme le témoignent les étudiantes (E1 & E2), le soutien et la reconnaissance des efforts par les mentors et FT permettent de transformer les expériences difficiles en opportunités d'apprentissage et en développement personnel, car après les retours des mentors ou FT, elles se sentent plus en confiance et savent « où aller ». Cela montre que les émotions positives

sont un moteur de la réussite éducative, créant un climat de travail favorable et stimulant. Pour participer à cette dynamique relationnelle positive entre enseignant-étudiant, Quinlan (2016), dans ses implications pour la pratique, incite aussi à créer un sentiment de proximité (...) à être positif et à démontrer notre enthousiasme et notre engagement envers les étudiants, (...) pour cela s'ouvrir en tant que personne et se montrer accessible. C'est-à-dire, créer un environnement permettant un lien relationnel de confiance, si important pour les mentors et FT dans leur relation d'accompagnement.

Tous les participants disent, que si émotions négatives sont parfois inévitables, elles peuvent être atténuées par des relations de confiance et de soutien mutuel. Inversement, les réussites durant les stages génèrent des émotions positives qui renforcent la confiance en soi, tandis que les échecs, s'ils sont bien gérés, peuvent être source de croissance personnelle. Ainsi, La FT, en offrant un soutien émotionnel adéquat, a permis à l'étudiante de surmonter ses difficultés et de persévérer dans son parcours de formation. Par ailleurs, les émotions ressenties durant les stages amènent parfois les FT à se remettre en question, illustrant un processus d'apprentissage mutuel entre étudiants et formateurs.

Enfin, la relation tripartite entre mentors, FT et étudiants est marquée par un déséquilibre, principalement dû à la différence de temps passé avec l'étudiant, comme le souligne le mentor M2 et les étudiantes. Les mentors (M1 & M2), souvent présents de manière ponctuelle, doivent rapidement s'intégrer dans une dynamique déjà en place entre le FT et l'étudiant. Les mentors voient leur rôle comme central, pour préserver la relation de confiance entre les trois acteurs et assurer un accompagnement cohérent et efficace.

Cependant, Quinlan (2016), dit que si les étudiants perçoivent des « manques » ils vont éprouver des réactions émotionnelles accrues (...) de colère, d'anxiété. Nous pouvons faire l'hypothèse qu'il peut en être de même s'il s'agit d'un FT. Alors des tensions pourrait surgir en raison de la perception différente des rôles et des compétences de chacun, notamment lorsque les mentors ne sont pas en phase avec les réalités pratiques de l'enseignement.

Ce déséquilibre cité par tous les participants, peut rendre difficile la gestion des émotions en cas de tensions ou de conflits. Car la relation enseignant-étudiant quand elle se déroule au sein de la relation tripartite est délicate. Le passage d'une relation duale à tripartite, multiplie les possibilités des interactions. Ainsi on voit apparaître quand la situation est difficile, des combinaisons pas toujours souhaitées (triangulation) : étudiant-mentor, étudiant-FT, mentor-FT. La communication perd en clarté. Le lien de confiance relationnel peut alors se dégrader.

6.1.6 Les contours et perspectives de développement de l'émotion dans la REE

Cette recherche a identifié plusieurs éléments importants de la REE dans les chapitres précédents, dans la relation d'accompagnement formatif et émotionnel des étudiants. S'ils sont intrinsèquement liés à la nature de la relation entre les mentors, FT et les étudiants, à l'équilibre entre professionnalisme et approche personnelle, ainsi qu'aux émotions présentes dans ce contexte, les acteurs de cette relation expriment ici le besoin d'en définir ses contours et disent leurs besoins pour développer au mieux cette relation.

6.1.6.1 Les obstacles pour les formateurs à une REE de qualité

Les mentors reconnaissent que certains étudiants sont plus ouverts que d'autres, ce qui facilite ou entrave l'accompagnement. Cependant, lorsque les étudiants fixent des limites sur les sujets qu'ils ne souhaitent pas aborder, le mentor ou FT se trouvent contraint de respecter ces choix, même si dans ce cas la relation d'accompagnement sera moins efficace. Cette contrainte est particulièrement difficile à gérer lorsque les émotions des étudiants deviennent envahissantes et les empêchent de prendre le recul nécessaire pour comprendre la situation et avancer, ou pouvoir demander de l'aide.

Les accompagnateurs se retrouvent alors dans une position où leurs marges de manœuvre sont réduites, surtout lorsque les étudiants refusent d'accepter la réalité de la situation ou de s'engager dans un processus de réflexion. Cette limitation est accentuée par le fait que les mentors ne peuvent pas forcer les étudiants à partager leurs émotions ou à les surmonter. Comme le précise un mentor (M2) et une FT (FT1), à travers l'expérience, ils ont reconnu que chaque individu doit faire son propre chemin et qu'ils ne peuvent pas effectuer le travail de l'étudiant à sa place. Cette prise de recul est un défi pour un accompagnateur, car elle les oblige à accepter les limites de leur rôle et à se détacher émotionnellement dans certaines situations, malgré leur volonté d'aider les étudiants à progresser.

Également, l'investissement des étudiants représente un obstacle important dans le processus d'accompagnement formatif. Idéalement, lorsque l'étudiant anticipe son stage en établissant une relation avec son FT avant le début officiel, sa charge émotionnelle peut s'alléger sur les attentes de la formation. Comme l'indique une étudiante (E1), il n'est pas toujours naturel pour eux d'aller vers les autres professionnels à cause de leur rôle dans la relation, et poser des questions ou partager des aspects personnels de leur vie. Tout ceci peut entraver la construction d'une relation de confiance plus profonde et collaborative, dans la REE, pour les formateurs.

6.1.6.2 Les obstacles pour les étudiants à une REE de qualité

Certains étudiants expriment des frustrations face à des FT qui semblent distants ou qui manquent de profondeur dans la relation ou leurs retours. Par exemple, une étudiante

rapporte que sa FT répétait systématiquement les mêmes commentaires positifs sans offrir de critiques constructives (E1). Cette attitude, peut-être bien intentionnée, peut laisser les étudiants sans direction claire sur ce qu'ils doivent améliorer. Aussi, cela ne challenge donc pas l'étudiante dans sa zone proximale de développement, ce qui entrave son développement professionnel et personnel et donne l'impression de ne pas avancer.

De plus, certains mentors ne font pas preuve de bienveillance, ce qui peut générer de la peur plutôt qu'un sentiment de soutien chez les étudiants. Ce manque d'empathie ou d'investissement émotionnel dans la relation peut sérieusement compromettre l'efficacité de l'accompagnement.

Il y a aussi des préoccupations des FT, concernant la compétence de certains mentors, qui d'après eux ne peuvent pas répondre aux besoins de formation des étudiants. Notamment ceux qui n'ont pas d'expérience directe dans l'enseignement primaire mais sont tout de même chargés d'évaluer les stagiaires. Cela crée un décalage entre les attentes du mentor et la réalité pratique du terrain des FT et étudiants. Ces mentors, considérés par une FT (FT2) comme « hors sujet » car ils veulent introduire des idées ou des pratiques qui ne sont pas applicables dans la réalité quotidienne en classe, rendent leur accompagnement moins pertinent et utile, voir déstabilisateur, pour les stagiaires.

Mais aussi, lorsque les étudiants ne remplissent pas les tâches demandées ou ne respectent pas leurs engagements, cela peut avoir des effets sur leur accompagnement. Car les FT peuvent se sentir frustrés et donc moins enclins à offrir un soutien de qualité, ce qui peut créer un cercle vicieux dans la relation.

Pour conclure, la manière dont chaque personne gère ses émotions et interagit avec les autres est unique, ce qui rend complexe l'établissement d'une relation d'accompagnement standardisée. Les différences de personnalité et de fonctionnement entre FT et étudiants peuvent également créer des décalages dans les attentes, les priorités individuelles et les interactions, limitant ainsi l'efficacité de l'accompagnement, dans la REE.

6.2 Conclusion

Notre recherche a pour but de comprendre « Quel rôle jouent les émotions dans la relation FT, stagiaire et mentor et comment sont-elles prises en compte, selon les trois acteurs concernés ? ». J'ai effectué six entretiens semi-dirigés (deux mentors, deux FT et deux étudiantes), pour y répondre. Les entretiens m'ont permis de mettre en évidence des éléments fondamentaux à une REE de qualité comme un lien de confiance, une écoute, un accueil bienveillant et empathique. Ces éléments sont principaux pour créer un lien relationnel fonctionnel. Je vais exposer ces résultats pour chacune de mes trois questions de recherche spécifiques (ci-dessous), même si certaines réponses se retrouvent présentes dans toutes.

6.2.1 Synthèse des résultats et de l'analyse des entretiens

Nous allons présenter pour répondre à la question : Quels types de liens sont établis entre les formateurs, les mentors et les étudiants-stagiaires en ce qui concerne l'expression des émotions et le soutien affectif dans le cadre de l'accompagnement ? Ce que nous avons découvert sur le début des liens de cette REE.

J'ai pu me rendre compte que les aspects constructifs de la relation enseignant-étudiant sont fondés dès le départ par la volonté de créer un lien de confiance mutuelle et ce dès le début de la relation. C'est le « fondement », le premier pilier de l'accompagnement formatif. Pour y parvenir les formateurs portent un réel intérêt à la personne avant de s'intéresser au travail d'apprentissage. Cette relation de confiance sera ensuite à entretenir durant toute la formation. L'attitude des enseignants est vue comme essentielle, elle doit-être attentive, transparente et bienveillante, la communication claire sur les attentes de la formation. Pour appuyer cette construction, des outils ont été mis en place ou utilisés, pour partir sur de bonnes bases ou clarifier les objectifs de formation. Également, les pratiques formatives, sont présentées aux étudiants « on est là pour progresser ensemble dans la relation » (M1), afin de préciser clairement que la progression se fait avec l'aide de l'autre. L'environnement d'apprentissage est décrit comme un espace sécurisé où les formateurs apportent un soutien émotionnel et formatif constant. Les mentors et FT, apparaissent comme les fondateurs de ces liens relationnels car ils rassurent sur la permanence du soutien et permettent alors un développement positif de la relation.

Nous avons pu mettre en évidence ici des connaissances qui découlent de la recherche sur la perception des priorités des mentors et FT dans leur rôle de soutien dans l'accompagnement.

Un élément ressort particulièrement. Si les mentors et FT s'appuient sur le cadre, les exigences officielles de la formation, le centre de leur rôle reste pour eux l'humain. Ainsi, ils vont se montrer accessible pour créer un sentiment de proximité avec l'étudiant, individualiser autant que possible la relation d'accompagnement, mais ils auront besoin de sa participation pour y parvenir. Nous ne pouvons pas donner un « mode d'emploi » de la relation d'accompagnement. Mais rappeler que l'attention se porte toujours sur l'état émotionnel de l'étudiant, avant d'aborder les objectifs de formation. Car le rôle des émotions est central et peut influencer positivement les interactions et l'apprentissage. En dehors de cette priorité, les conseils ou les pistes issues des observations des mentors et FT, sont à adapter à la vision de son rôle dans la relation en tant qu'accompagnateur ou accompagné. Car, chaque personne à sa personnalité, son fonctionnement, ses émotions, sa façon de partager.

Cette notion d'équilibre dans les liens entre formateurs et stagiaires revient, car c'est le point qu'il faudra trouver entre les différents acteurs pour bâtir et entretenir une relation de confiance, empathique et à l'écoute de chacun.

Nous allons maintenant répondre à : Comment sont adressés et s'expriment les besoins émotionnels et formatifs des expériences spécifiques professionnelles dans la relation ? Pour quels apports ?

J'ai découvert que pour tous, les besoins de soutien émotionnels et formatifs semblent principalement orientés et concentrés vers les stages.

Ainsi, durant les visites de stage les mentors profitent de la relation de confiance pour identifier et travailler les compétences dans le champ proximal de développement de l'étudiant. Ils se positionnent comme des médiateurs et garants de la qualité de la formation et des rôles de chacun. Le secret professionnel est utilisé comme base du fonctionnement de la relation formative pour que les étudiants expriment librement leurs émotions et besoins. Ils sont ensuite encouragés à surmonter les défis de leurs stages. Pour y parvenir les formateurs (mentors et FT), s'adaptent dans une approche personnalisée aux besoins individuels tout en respectant pour chaque étudiant les limites de la relation. Toutefois, les mentors signalent un temps de REE limité par le cahier des charges, qui réduit les possibilités de soutien moral et des objectifs de formation négociés avec les adultes en formation. Pour y parvenir les formateurs mettent en avant la posture de l'apprenant qui a le droit à l'erreur et essayent de comprendre l'état émotionnel de l'étudiant, pour comprendre si la priorité du moment est d'apporter un soutien émotionnel ou formatif. Les étudiantes (E1 & E2) en ressentent les effets positifs de cette approche sur la confiance en soi, sur la réussite des apprentissages sur le développement de soi-même, de leur autonomie et de leur réflexivité.

Ce soutien semble favoriser le développement de soi et des apprentissages. Ainsi, l'autonomie est au cœur du processus relationnel des mentors et les FT, encouragent les étudiants à se sentir responsable de leur propre apprentissage, même si certains ont plus de difficultés. Car en étant soutenus, les étudiants sont davantage confiants, et se sentent alors capables de surmonter les défis, ce qui a un impact positif sur leur résilience. Les formateurs utilisent aussi différents moyens pour consolider cette approche. Par exemple, ne pas surcharger l'étudiant d'informations, fixer des objectifs réalistes et atteignables et un apprentissage graduel sont des moyens employés pour diminuer la charge de la nouveauté et garder confiance en soi et ainsi favoriser la poursuite des apprentissages.

Cet ensemble crée des émotions positives qui renforce la résilience, la connaissance de soi, l'empathie et ont des répercussions sur le développement personnel et l'apprentissage.

Nous avons pu mettre en évidence ici des connaissances qui découlent de la recherche sur les effets des fortes émotions sur la REE, durant les stages.

Les données que j'ai recueillies ont montré que pendant les stages les étudiants sont confrontés à des situations nouvelles qui provoquent un stress accru. Les émotions peuvent devenir trop envahissantes et avoir un effet contraire à celui escompté, générant une spirale négative qui complique la progression de l'apprentissage et vient perturber la REE. Si les émotions semblent essentielles à la perception de notre environnement et à nous préparer à

agir. Une FT note cependant que lorsque la panique s'installe, elle peut entraîner une perte de repères, une confusion dans les préparations, une crainte de l'échec, des émotions négatives qui gênent la relation. Ces fortes émotions sont parfois indépendantes de la formation car elles peuvent être liées à des problèmes familiaux ou autres, mais elles viendront toujours se rajouter à celles du stage. Ainsi, un état émotionnel trop submergeant peut paralyser l'étudiant, le questionne sur ses compétences, et provoquerait une envie de fuir une situation trop chargée émotionnellement. Cette incapacité à comprendre ou maîtriser ses émotions peut sérieusement entraver le processus d'apprentissage et l'accompagnement. Les mentors et les FT, sont appelés à jouer un rôle pour aider à comprendre ces émotions, pour aider les étudiants à exprimer leurs émotions de manière constructive et éviter qu'elles figent le développement et provoquent peut-être un abandon de la formation.

Les étudiantes reconnaissent qu'elles ont tendance à laisser leurs émotions prendre le dessus, plus les enjeux du stage sont perçus comme exigeants. Cela les empêche de se concentrer sur leurs objectifs d'apprentissage et perturbe la REE. La compréhension des émotions est une compétence importante que les étudiants doivent développer dans l'apprentissage de leur autonomie. Malheureusement, le stress et la fatigue sont perçus comme étant la norme en stage (E1). Ainsi exprimer ses émotions reviendrait à se dire incapable d'assumer son rôle (E1). Ce qui les dissuade de demander l'aide des formateurs et peut aggraver leur situation. Mais nous avons vu que si la confiance, l'écoute et l'empathie sont présents, la REE pouvait faire la différence.

Ainsi, aussi bien pour les étudiants que les formateurs, avoir accès à un soutien approprié permettrait de diminuer l'intensité émotionnelle, avoir à nouveau accès à une réflexion critique, reconnaître et comprendre ses émotions puis inverser ses sentiments et donc, de sortir du positif de la situation, en retrouvant confiance en soi, reconnaissant sa propre valeur, ses capacités et se développer.

Pour finir, je vais répondre à ma dernière question : En quoi l'accompagnement émotionnel contribue à l'apprentissage des étudiants-stagiaires au sein de la triade formateur-mentor-étudiant ?

Grace à cette recherche j'ai pu me rendre compte que l'équilibre dans l'accompagnement émotionnel était difficile à atteindre, mais plus encore au sein de la triade. Car pour tous, la relation tripartite est une triade déséquilibrée qui s'aggrave si la situation est difficile.

Car, le temps passé par l'étudiant, entre le FT et le mentor est vraiment très différent, donc une relation de proximité s'établit avec le FT. Mais les mentors profitent de la connaissance de l'étudiant depuis le début de sa formation pour comprendre rapidement cette relation et répondre au mieux aux besoins de l'étudiant, pour le soutenir ainsi que la FT.

Ce déséquilibre en cas de tensions, peut rendre difficile la gestion des émotions. Car souvent pour chercher un appui, l'étudiant triangule, M1 (passage non souhaité à une relation duale : FT-étudiant, étudiant-mentor ou FT-mentor). Alors, la communication peut devenir

source d'incompréhension, dans la triade. Aussi, le temps donné au mentor semble insuffisant car il ne vient qu'une heure, comme prévu même s'il y a des problèmes (FT1). Parfois, simplement la triade n'est pas perçue comme tel, mais comme une relation duale : mentor-étudiant, avec la FT à côté (E2). La FT2, signale un problème de légitimité de certains mentors qui sont « hors sujet, hors réalité (...) » montrent des choses qui ne sont pas réalisables (...) mais viennent évaluer les étudiants, ce qui rend difficile l'acceptation des retours.

Malgré tout, la présence du mentor dans la triade est perçue par tous comme essentielle, si son attitude est bienveillante. Alors, il permet des apprentissages par les aspects théoriques qu'il apporte, en permettant à l'étudiant de prendre du recul face à une situation pour la voir différemment, se préparer par ses questions à l'examen, titiller sa zone proximale de développement, pour plus d'autonomie. Aussi, la reconnaissance par les formateurs de la triade des efforts et des succès des étudiants, sera essentielle, car plus tu as des émotions positives et l'impression d'avoir fait un bon travail, plus tu auras une meilleure estime de toi et de ce que tu fais (E1). Cette reconnaissance positive des formateurs aura aussi un effet bénéfique en cas d'échec, car elle permettra de « relativiser » avec le soutien des formateurs et de retrouver confiance en soi.

Nous avons pu mettre en évidence ici des connaissances qui découlent de la recherche sur les effets des émotions sur l'accompagnement.

Elle a mis en évidence que les émotions sont bien au cœur des relations et qu'elles ont un impact sur la qualité de l'accompagnement et de l'apprentissage. Ainsi, les émotions des mentors ou FT, qu'elles soient positives ou négatives, influencent la nature et la qualité des conseils donnés. Ce que j'ai appris également, c'est que l'émotion dans la relation enseignant-étudiant, circule dans les deux sens. Les émotions positives et négatives des étudiants ont des effets sur leurs propres émotions et donc sur leur confiance en soi et leur développement.

En conclusion, en reconnaissant et en cultivant les aspects émotionnels de la REE, les formateurs de terrain et mentors peuvent créer des environnements d'apprentissage plus engageants, inclusifs et constructifs, préparant ainsi les étudiants à réussir dans leur parcours académique et au-delà. Aussi, la démarche d'accompagnement ne reste pas figée dans un seul et même fonctionnement, Paul (2020). Car sa posture se doit donc de rester souple et d'évoluer « au gré » et « à propos » des situations qui se posent (*Ibid*).

6.2.3 Suggestions de pistes de recherche

La place accordée aux émotions dans le cadre des stages est perçue comme une valeur limitée, car elle n'apparaît pas dans les documents officiels. L'absence de ce critère, que regrette d'ailleurs une FT2, peut empêcher de percevoir les émotions comme importantes. Cela peut conduire à donner une image des étudiants limitée aux objectifs qui sont évalués. Les aspects émotionnels, sur comment est vécu le stage, n'apparaissant pas. Donc cela peut orienter la relation au détriment d'un accompagnement émotionnel approprié.

Alors, il arrive que les étudiants ne se sentent pas légitimes de partager leurs émotions avec les formateurs de crainte d'apparaître comme incompetents et de compromettre leur évaluation. Ceci pourrait être une piste pour une recherche future.

6.2.4 Réflexion sur les liens avec mon développement et ma pratique professionnelle

D'un point de vue personnel, lors de mon parcours à la HEP ou durant ce travail recherche, je me suis rendue compte que vouloir être le plus autonome possible n'était pas forcément toujours dans mon intérêt, aussi bien pour ma formation que sur le plan personnel. Parfois, j'assumais toutes les responsabilités, sans dire mon ressenti, en pensant que c'était la meilleure façon de gérer ma formation ou mes émotions. Ce travail m'a montré que le partage des émotions peut apporter beaucoup quand une belle relation de confiance est construite. Car en partageant notre émotion, nous diminuons notre charge émotionnelle. Pour y arriver, il faudrait se questionner sur nos représentations : Est-ce qu'exprimer ses émotions est illégitime durant les derniers stages ? Quel est la limite du soutien ? Nous sommes légitimes de partager nos ressentis, car dans les joies ou les peines, nous restons humains. Si nous parvenons à cela, nous serons alors enclins à entendre différents points de vue ou perspectives, ce qui est porteur pour notre développement formatif et personnel.

Je pense que pour y parvenir il faudrait « casser » ces barrières de craintes, de jugements de valeurs afin de se rendre compte que les mentors et FT ont avant tout un rôle formatif. Qu'être étudiant, c'est avoir le droit à l'erreur et que c'est avant tout une source d'apprentissage, car nous apprenons énormément en nous trompant. Lors des stages, nous avons toujours porté attention au droit à l'erreur, cela nous tenait déjà à cœur. Alors, nous pensons que dans notre future pratique, cet apprentissage par les essais-erreurs sera encore renforcé.

Pour finir, nous souvenir que toutes les joies ne sont pas à négliger, car elles renforcent notre confiance en soi et notre motivation au fil du temps.

6.2.5 Brève réflexion personnelle sur la réalisation du travail

En conclusion, ce travail m'a appris sur de nombreux plans. D'abord, j'aimerais montrer que les émotions sont « ok » et qu'elles ne devraient plus être vues comme une faiblesse, voir une pathologie, mais comme nous l'avons vu durant ce travail, elles sont à l'origine de tout, elles sont la source de départ.

Pour ma part, la 3^e année de formation a été chargée en émotions, avec des hauts et bas tout au long de l'année et j'ai dû m'accrocher. Mes lectures, les entretiens réalisés ou encore la rédaction du travail ont enrichi mes connaissances et modifiées mes perspectives ou ma vision de l'enseignement, des émotions et de la relation d'accompagnement. Je me suis notamment aperçu que la majorité d'entre nous cherche et voudrait trouver un équilibre sain dans la

relation d'accompagnement, entre besoin de soutien émotionnel et formatif. Mais les repères pour arriver à cela demandent du temps, de la patience et surtout une écoute bienveillante de l'autre, puis de l'investissement de la part de chacun dans la relation.

Alors, j'espère que ce travail sur les émotions au sein de la relation d'accompagnement, aura pu apporter un petit éclaircissement dans cette nébuleuse que sont les émotions, si difficiles à définir et pourtant si essentielles à notre fonctionnement.

7. Bibliographie

- Aristote, *Rhetorica* II, Chapitre I : Fonctionnalités de l'émotion ; *aspects sociaux et stratégiques*.
- Ainsworth, M. S. (1968). Attachments beyond infancy. *American Psychologist*, 44(4), 709-716.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.4.709>
- Beaudoin, C. (2022). La relation enseignant-élève. *Perspectives affective, humaniste, cognitive et sociale* (pp. 3-4, p. 13). Presses de l'Université du Québec.
<https://doi.org/10.1515/9782760557567>
- Conty, L., & Dubal, S. (2018). Émotions. In T. Collins, D. Andler, & C. Tallon-Baudry (Éd.), *La Cognition : Du neurone à la société. Émotions* (p. 518-562). Psychologie cognitive, Paris : Folio Essais N°636.
- Cuisinier, F. (2016). Émotions et apprentissages scolaires : quelles pistes pour la formation des enseignants ? *Recherche et formation*, 81, 9-21.
<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2603>
- Damasio, A. R. (2001). The feeling of what happens. Body and emotion in the making of consciousness (review). *The journal of speculative philosophy, new series*, 15 (4), 323-326.
<https://doi.org/10.1353/jsp.2001.0038>
- Darwin, C. (1872). *L'expression des émotions chez l'Homme et les Animaux*. C Reinwald & Libraires-éditeurs, Paris.
- Descartes, R. (1649). *Les passions de l'âme*. Philotextes.
https://www.philotextes.info/spip/IMG/pdf/les_passions_de_l_ame.pdf
- Fortin M.F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives*. (2e éd.). Montréal : Chenelière Éducation, Québec.
- Fustier, P. (2015). *Le lien d'accompagnement – Entre don et contrat salarial*. Paris: Dunod, Collection Santé Social.
- Fruith, V.M., Wray-Lake, L.L. (2013). The role of mentor type and timing in predicting educational attainment. *Journal Youth Adolescence*, 42, 1459-1472.
<https://doi.org/10.1007/s10964-012-9817-0>
- Gauthier, C., (2017a). La Rome antique et la naissance de l'école au Moyen-Âge. Dans C. Gauthier et M. Tardif (dir.), *La pédagogie. Théories et pratiques de l'Antiquité à nos jours* (4^e éd., pp. 26-43). Gaëtan Morin Éditeur. Chenelière Education.
- Gauthier, C. (2017c). De la pédagogie traditionnelle à la pédagogie nouvelle. Dans C. Gauthier et M. Tardif (dir.), *La pédagogie. Théories et pratiques de l'Antiquité à nos jours* (4^e éd., pp. 96-112). Gaëtan Morin Éditeur. Chenelière Education.
- Grandjean, D., Sander, D., & Scherer, K.-R. (2008), Conscious emotional experience emerges as a function of multilevel, appraisal-driven response synchronization. *Consciousness and Cognition*, 17(2), 484-495. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.03.019>

- HEP FR (2024). Mission. Document interne non publié : Fribourg (Suisse). Récupéré depuis <https://hepfr.ch/institution/>
- HEP FR (2016). Mentorat. Document interne non publié : Fribourg (Suisse). Récupéré depuis <https://eduetatfr.sharepoint.com/sites/HEP-SPETUHEPPHFR/SitePages/M.aspx>
- HEP FR (2017). Référentiel du FT. Documents internes non publiés : Fribourg (Suisse). Récupéré depuis https://hepfr.ch/wp-content/uploads/2021/10/ref_ft_04_17_site.pdf
- Honoré, B. (2005). L'Épreuve de la présence. *Essai sur l'angoisse, l'espoir et la joie*. Collection Ouverture philosophique, Paris éditions L'Harmattan.
- Jullien, F. (2009a). *Les transformations silencieuses*. Essais et Documents Grasset Paris.
<https://www.revue-etudes.com/critiques-de-livres/les-transformations-silencieuses/12373>
- Kesner, J. E. (2000). Teacher characteristics and the quality of child-teacher relationships. *Journal of School Psychology*, 38(2), 133-149. [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-4405\(99\)00043-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-4405(99)00043-6)
- Lazarus RS. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *The American Psychologist*. 46(8), 819-34. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.46.8.819>
- Mälkki, K. (2010). Building on Mezirow's Theory of Transformative Learning: Theorizing the Challenges to Reflection. *Journal of Transformative Education* 8(1), 42-62.
<http://dx.doi.org/10.1177/1541344611403315>
- Mälkki, K., & Green, L. (2018). Working with Edge Emotions as a means for Uncovering Problematic Assumptions: Developing a practically sound theory. *Journal Phronesis*, 7(3), 26-34.
<https://doi.org/10.7202/1054406ar>
- Mälkki, K. (2011). *Theorizing the Nature of Reflection*. University of Helsinki, Institute of Behavioural Sciences. Doctoral dissertation Studies in Educational Sciences.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-6982-6>
- Marieb, E., & Hoehn K. (2019). *Anatomie et physiologie humaine*. (11^è éd., p. 475, p. 485, pp. 494-495, p. 720). Pearson.
- Matsumoto, D., & Ekman, P. (2009). *Basic emotions*. In D. Sander and K.R. Scherer (Eds.). Oxford Companion to Emotion and the Affective Sciences. Oxford University Press.
- Mezirow, J. (1981). A critical theory of adult learning and education. *Adult Education quarterly*, 32(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/074171368103200101>
- Paul, M. (2017). Accompagnement et évaluation des pratiques professionnelles (diaporama) Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).
https://www.suffp.swiss/sites/default/files/maela_paul_novembre_2017_accompagnement_et_evaluation_des_pratiques_professionnelles.pdf
- Paul, M. (2020). Comprendre ce qu'accompagner veut dire : les fondamentaux. *La démarche d'accompagnement*, p. 37-59. De Boeck Supérieur.

- Platon, (s.d). Platon La République. *Structure tripartite de l'âme*. p.2. « Consulté 08.11.23 »
<https://www.les-philosophes.fr/la-republique-de-platon/Page-2.html>
- Quinlan, K. M. (2016). How Emotion Matters in Four Key Relationships in Teaching and Learning in Higher Education. *College Teaching Enseignement universitaire*, 64(3), 101-111,
<https://doi.org/10.1080/87567555.2015.1088818>
- Ratner, C. (2007). A Macro Cultural-Psychological Theory of Emotion. In Schutz, P.A. & Pekrun, R. *Emotion in education*, (pp. 89-104). Burlington Academic Press.
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-012372545-5/50007-1>
- Rimé, B. (2016). L'émergence des émotions dans les sciences psychologiques. Histoire intellectuelle des émotions, de l'Antiquité à nos jours – Epistémologie et psychologie des émotions. *L'Atelier du Centre de recherches historiques*. <https://doi.org/10.4000/acrh.7293>
- Service des affaires universitaires. (2023). Fribourg (Suisse). Récupéré depuis
<https://www.fr.ch/dfac/safu/hautes-ecoles-dans-le-canton-de-fribourg/haute-ecole-pedagogique-fribourg-hep-ph-fr>
- Spinoza, B. (1677). *L'Éthique*. Paris Éditions Ivrea.
<http://classiques.uqac.ca/classiques/spinoza/ethique/ethique.html>
- Tardif, M. (2017). Les Grecs anciens et la fondation de la tradition éducative occidentale. Dans C. Gauthier et M. Tardif (dir.), *La pédagogie. Théories et pratiques de l'Antiquité à nos jours* (4^e éd. pp. 3-24). Gaëtan Morin Éditeur.
- Venet, M., Schmidt, S., Paradis, A., & Ducreux, E. (2009). La qualité de la relation entre l'enseignante et ses élèves : une simple affaire de cœur ? *Québec : Presses de l'Université Du Québec*. pp. 61-90. https://doi.org/10.2307/j.ctv18ph585_6
- Virat, M. (2016). Dimension affective de la relation enseignant-élève avec les adolescents : revues des études longitudinales et perspectives de l'attachement, 417. *Revue de psychoéducation*, 45(2), 405-430. <https://doi.org/10.7202/1039055ar>
- Tisworth, S., Quilan, M.M., Mazer, J.P. (2010). Emotion in Teaching and Learning: Development and Validation of the Classroom Emotions Scale. *Communication Education* 59(4), pp. 431-452.
<https://doi.org/10.1080/03634521003746156>

8. Table des illustrations

Tableau 1 : Cadrant fonctionnel de Maeva Paul.....	page 6
Tableau 2 : Échantillon des mentors interrogés.....	page 18
Tableau 3 : Échantillon des FT interrogées.....	page 18
Tableau 4 : Échantillon des étudiantes interrogées.....	page 18

9. Déclaration sur l'honneur

Je déclare par la présente que j'ai rédigé le présent travail écrit de manière autonome et que je n'ai pas utilisé d'autres sources et moyens auxiliaires que ceux indiqués dans la bibliographie et la liste des moyens auxiliaires (voir ci-dessous).

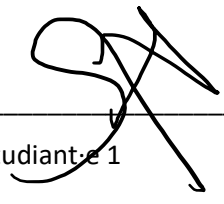
Cette déclaration implique en particulier,

- que j'ai cité correctement tous les passages textuels ou éléments d'une œuvre (par ex. dans les domaines de l'art, de la musique ou du design) qui ne sont pas de mon fait, conformément aux règles de citation scientifiques courantes, et que les sources utilisées sont mentionnées de manière claire ;
- que j'ai déclaré dans une liste tous les moyens auxiliaires utilisés (systèmes d'assistance fonctionnant avec l'intelligence artificielle (IA) tels que chatbots [par ex. ChatGPT], systèmes de traduction [par ex. DeepL] ou de paraphrase [par ex. Quillbot]) ou applications de programmation [par ex. Github Copilot] et que leur utilisation a été indiquée aux endroits correspondants du texte ;
- que j'ai acquis tous les droits immatériels sur les matériaux que j'ai utilisés, tels que les images ou les graphiques, ou que ces matériaux ont été créés par mes soins, ou qu'ils sont libres de droit ;
- que le thème, le travail ou des parties de celui-ci n'ont pas été utilisés dans le cadre d'une validation d'un autre module ou cours, sauf si cela a été expressément convenu à l'avance avec l'enseignant·e et que cela est indiqué dans le travail ;
- que je suis conscient·e·s que mon travail peut être contrôlé quant au plagiat et à la paternité tierce d'origine humaine ou technique (IA) ;
- que je suis conscient·e·s que la HEP|PH FR poursuit toute infraction à la présente déclaration sur l'honneur ou aux obligations des étudiant·e·s qui la sous-tendent, telles que définies dans le règlement de la Haute école pédagogique de Fribourg ainsi que dans le règlement des

études et des examens de la HEP|PH FR, et qu'il peut en résulter des conséquences disciplinaires (avertissement, blâme ou exclusion de la filière d'études).

Marly, le 28.08.24

Lieu et date



Signature étudiant-e 1

Signature étudiant-e 2

10. Annexes

1. Retranscription des entretiens des mentors	p 57
2 Retranscription des entretiens des FT	p 77
3 Retranscription des entretiens des étudiants	p 93
4 Description de la composition du guide d'entretien en plusieurs items	p 111
5 Tableau général l'ensemble des entretiens (FT, mentors, étudiants)	p 112

1. Retranscription des entretiens des mentors

Organisation de l'entretien	
Candidat 1 : M1	Candidat 2 : M2
Questions générales (contexte)	
<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ? - Depuis combien de temps êtes-vous mentor ? - Depuis combien de temps accueillez-vous des étudiants ? - Êtes-vous en cours de formation ou avez-vous terminé votre formation ? - Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir mentor ? 	
<p>S : Question de recherche : Quel rôle jouent les émotions dans la relation formateur de terrain, stagiaires et mentor selon les 3 acteurs concernés ? Je vais commencer par des questions générales pour situer le contexte. Est-ce que tu peux te présenter juste en quelques mots ?</p> <p>M1 : Je m'appelle ... Je vais avoir bientôt 35 ans, ça fait 6 ans maintenant que je travaille à la HEP, que je suis mentor.</p> <p>S : Cela fait 6 ans que tu es mentor aussi ?</p> <p>M1 : Oui.</p> <p>S : Je pense que tu as terminé ta formation de mentor ?</p> <p>M1 : Il n'y a jamais vraiment eu de formation qui a été mise sur pied. C'est plutôt l'institution qui propose des moments de développements ou d'échanges pour les nouveaux arrivants. En principe, lorsqu'on arrive comme nouvelle personne à la HEP et qu'on commence à faire le mentorat, il y a des séances qui sont organisées. On a aussi des réunions entre mentors, dans des groupes de mentors, mais sinon n'y a pas de formation.</p>	<p>S : Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?</p> <p>M2 : Je m'appelle... J'ai une formation enseignant primaire. J'ai enseigné pendant de très nombreuses années à tous les cycles et maintenant j'occupe le rôle à 50% de collaborateur pédagogique, 30% de prof à la HEP et le temps qui reste à l'université et à l'institut pédagogique.</p> <p>S : Depuis combien de temps êtes-vous mentor ?</p> <p>M2 : À peu près 6 ans, ou 7 ?</p> <p>S : J'ai compris lors de l'entretien de l'autre mentor, que vous avez une formation continue ?</p> <p>M2 : Exact, ce n'est jamais fini !</p>

<p>S : C'est un peu une formation continue.</p> <p>S : Est-ce que tu peux m'expliquer pourquoi tu as décidé de devenir mon mentor ?</p> <p>M1 : Cela fait partie intégrante de ma feuille de charge. Toute personne, qui est engagée pour un mandat d'enseignement à la HEP va aussi par extension accompagner des étudiants. Je n'ai pas vraiment eu le choix, mais si je l'avais eu, j'aurais très clairement voulu avoir du mentorat. C'est quelque chose que j'apprécie, je trouve que c'est très intéressant, c'est plus personnel aussi. J'y vois une grande plus-value.</p> <p>S : Si on regarde juste le dernier stage P6, que t'as accompagné, est-ce qu'il a été validé ?</p> <p>M1 : Alors le dernier stage P6, il est encore en cours, cependant je sais qu'il ne va pas être validé. Le stage se termine demain, mais à la suite de plusieurs échanges que j'ai pu avoir avec la FT du stage, l'étudiante et puis aussi à l'issue de l'examen de la pratique il s'avère malheureusement clairement que ce stage ne sera pas validé. Au niveau du degré, c'est le cycle 1, mais je ne pourrais plus te dire exactement quelle classe.</p> <p>S: Merci.</p>	<p>S : Quelles sont les raisons de devenir mentor ? Cela fait partie du cahier des charges...</p> <p>M2 : On ne m'a pas laissé le choix</p> <p>S : Mais si vous aviez eu le choix cela vous aurait intéressé ?</p> <p>M2 : Oui, c'est la partie presque que j'aime le mieux dans mon travail.</p> <p>S : Comment était la relation avec l'étudiant du dernier stage P 6 ?</p> <p>M2 : Généralement, au stage P 6, je ne fais pas de visite de stage de manière systématique, mais uniquement sur demande de l'étudiant. Un il a déjà assez à faire avec l'examen, et c'est déjà pas mal ! Deuxièmement, le but du mentorat par rapport au programme, est conçu un petit peu comme ça aussi, c'est de rendre l'étudiant de plus en plus autonome. Pour le premier stage, il est super coaché, puis gentiment j'essayais de relâcher pour qu'au stage 6, il puisse être autonome comme dans sa profession. Ma dernière étudiante du stage 6, n'a pas eu besoin de moi. J'avais un très bon contact, tout s'est très bien passé. On a eu des contacts avant le stage quand même pour préciser des questions dans ce cas-là relationnelles avec le FT et quelques petites questions d'ordre didactique.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

0.Description générale des relations actuelles au sein de la triade	
1. Comment qualifiez-vous votre relation avec votre étudiant (stage P6) ? 2. Qu'est-ce qui influence le plus la qualité de vos relations avec l'étudiant pour vous ? 3. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre relation, selon vous ? 4. Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans votre relation, selon vous ?	
<p>S : Comment tu qualifies ta relation avec ton étudiant du stage P 6 ? (Tous les stages P6 ou le dernier). Comment vois-tu cette relation avec l'étudiant ?</p> <p>M1 : Déjà, ce qui est différent dans le stage P6, c'est qu'il n'y a pas de visite de stage organisée. On est peut-être moins présent avec eux dans la classe. Cependant, je reste toujours à disposition en amont du stage en cas de besoin. S'il y a des éléments à travailler en amont pour le stage, je suis à disposition. Jusqu'à maintenant, en tout cas, mes étudiants m'ont toujours contacté. Je demande aussi à être au courant de l'avancement soit on me donne automatiquement des nouvelles, soit c'est moi qui peux en demander. Autrement, j'écris aussi toujours un mail aux profs de stage juste pour me présenter puis expliquer le contexte, qui je suis, qu'il n'y aura pas de visite de stage mais que je suis évidemment à disposition si besoin.</p> <p>S : Qu'est qui influence le plus la qualité de tes relations avec l'étudiant ?</p> <p>M1 : Pour moi, il y a une grande part de confiance qui est à construire dès le départ et pas qu'au niveau du stage P6 ! Après c'est toujours au du bon vouloir des étudiants que j'accompagne. Certains qui sont plus ouverts que d'autres, où ils mettent des limites ou évitent les terrains où ils n'ont pas envie d'aller avec moi en tant que mentor, je le respecte. Je propose toujours mais sans forcément aller plus loin si ce n'est pas souhaité. Il y a aussi la régularité</p>	<p>S : Si on parle de la qualité dans la relation avec l'étudiant, qu'est-ce qui l'influence le plus la qualité pour vous ?</p> <p>M2 : Je pense que le temps est un facteur important qui influence la relation que vous avez avec les étudiants. Si on croise un étudiant 5 minutes tous les tremblements de terre, c'est plus difficile de se faire une opinion. C'est un point important, l'autre point important, c'est de percevoir mon rôle comme un rôle formatif. Comme je dis, percevoir mon rôle, c'est pour moi évidemment, mais aussi pour l'étudiant, donc établir une relation de confiance avec l'idée qu'on est ensemble pour progresser.</p>

des rencontres...Mais, j'ai un peu une devise : je suis là pour t'accompagner mais je ne vais pas l'être tout le temps et te prendre par la main. Donc à un moment donné, je vais poser certaines bases et puis après, à l'étudiant de revenir sur les éléments qu'il juge nécessaire. J'ai aussi un document que j'appelle bilan semestriel. Les étudiants le complètent à la fin de chaque semestre en prévision de notre RDV de mentorat. C'est un bilan qui permet d'avoir une vue d'ensemble de la formation à la HEP et des stages. J'estime que mon accompagnement ne se limite pas qu'à la situation de terrain, mais à l'ensemble de ce que les personnes peuvent vivre dans le contexte de leur formation, que ce soit en cours ou aux examens. Parfois il y a aussi des composantes plus personnelles quand il y a des enjeux qui impactent la formation. Finalement, à l'aide de ce questionnaire, avec un peu de réflexion, cela me permet de poser les bases pour une discussion, puis de voir vers où on peut s'orienter. Et aussi de mettre en avant, d'une part les forces de l'étudiant et aussi les éléments encore en construction. Surtout de réfléchir où est-ce que je pourrais être utile ici ?

S : A` quoi un mentor, doit-il être attentif dans sa relation d'accompagnement ? Où dois-tu être vraiment attentive ?

M1 : Est-ce ce qu'il faut les prioriser ? on reste dans le contexte du stage P6 ?

S : Si tu arrives à cibler plus le stage P6 oui.

M1 : Dans le stage P6, c'est déjà voir, par rapport aux exigences du stage et de manière générale de la formation qui arrive au bout est-ce qu'on est dans le tir ? Et puis, permettre à l'étudiante s'auto-évaluer. Cela me donne aussi un aperçu de sa perception que je peux toujours mettre en parallèle avec la mienne. Quand le stage commence, aussi avoir une mise en parallèle avec les observations des FT. Je pense que cette

S : Est-ce que vous-avez remarqué des choses qui fonctionnent bien selon vous dans la relation avec les étudiants en général ? Et à contrario des choses qui fonctionnent moins bien ?

M2 : Si les choses fonctionnent moins bien, c'est souvent dû à des facteurs externes. Le stage ne se passe pas bien, le travail demandé n'est pas effectué mais d'une manière globale, je n'ai jamais eu de gros soucis.

S : Donc beaucoup de communication finalement ?

M2 : Exact, préciser clairement les attentes qui sont attendues, préciser clairement les délais, quitte à les rappeler si nécessaire. Cela fait partie de la communication de base, mais c'est on n'y échappe pas.

Après ? Je rencontre les étudiants, généralement une fois avant le stage et une fois après le stage, si possible en direct. Cela m'est arrivé deux ou trois fois que l'on doive le faire par Teams si on ne peut pas se voir, mais le vrai contact est d'après moi quand même un facteur de réussite.

S : Est-ce que le contact par Teams vous empêche de voir certaines choses chez l'étudiant ?

M2 : Il y a des avantages et inconvénients. L'avantage quand même c'est la capacité à partager les documents rapidement, tout de suite ils s'affichent, tout de suite on peut voir des éléments, je trouve que c'est un plus.

Quand on est en contact direct il faut ouvrir l'ordinateur, il cherche dessus et on se partage un petit bout d'écran, on n'a pas la vision d'ensemble. Il y a plus d'inconvénients de ce côté matériel, mais, c'est clair qu'au niveau du contact humain cependant il n'y a pas photo. Les entretiens Teams sont davantage plus techniques et moins émotionnel, si ton thème c'est l'émotion.

<p>composante d'auto-évaluation, elle me paraît centrale, pour pouvoir continuer. Et bien sûr toujours, la communication, la confiance la transparence dans les échanges. C'est pour moi primordial, pour qu'un mentorat puisse fonctionner.</p>	
<p>I / Relation Enseignant-Étudiant (REE)</p>	
<p>1. Du point de vue émotionnel/affectif (psychoaffectif), comment décririez-vous votre relation avec votre dernier étudiant pendant son stage ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle a été la place pour les émotions dans cette relation ? Comment l'étudiant, a-t-il pu exprimer ou pas ses émotions ? et plutôt quelles émotions ? Des exemples ? - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? - Qu'est-ce qu'une relation de qualité avec son stagiaire pour vous ? 	
<p>S : Du point de vue émotionnel affectif, comment tu décrirais tes relations avec l'étudiant ? Pendant son dernier stage entre toi et l'étudiant. Quelle a été la place pour les émotions dans cette relation ? Est-ce qu'il a pu les exprimer, pas les exprimer ? Comment ça s'est passé ?</p> <p>M1 : De manière générale, je laisse toujours la place aux étudiants pour exprimer leur ressenti, le faire aussi avec le cœur. Tout en remettant après, le tout dans un contexte qui est plus objectif et reprend les exigences du stage. Dans ce stage-là, récent que j'ai accompagné, c'est une situation un tout petit peu plus compliquée parce que l'étudiante de manière générale, n'est pas très ouverte... et parle peu de ses émotions...mais c'est un trait de sa personnalité et c'est comme ça. Je pose quand même toujours des questions qui laissent la porte ouverte... mais je sens bien que de son côté il y a une certaine réticence aussi à s'exposer de façon plus personnelle en fait dans ce contexte professionnel.</p>	<p>S : Comment décririez-vous votre relation avec le dernier étudiant pendant son stage ? Est ce qu'il y a eu de la place pour les émotions dans cette relation ? Est-ce qu'il a pu s'exprimer ?</p> <p>M2 : Oui même beaucoup... On ne peut pas avoir de relation sans émotions, c'est une évidence et automatiquement cela transparait dans la relation.</p> <p>S : Quelles émotions en général vous avez eu dans le dernier stage ? Chez l'étudiant ou de votre part ?</p> <p>M2 : L'émotion que j'essaye, mais je ne sais pas si c'est de l'émotion, c'est l'état d'esprit, c'est la bienveillance. Il faut être conscient que c'est un étudiant...Il apprend, la leçon parfaite n'existe pas, même chez un enseignant, même surtout chez un enseignant expérimenté. Donc cela se rapporte à la confiance, la bienveillance dans l'idée de faire progresser l'étudiant. Où il peut le faire, oui.</p> <p>S : Ok, toujours le cadre avec les émotions ?</p>

S : Il y a des émotions, que tu as ressenti mais que ne t'as pas exprimé devant le stagiaire ? (Ton ressenti).

M1 : Mon ressenti ! J'ai toujours verbalisé les perceptions que pour essayer de voir ; Est-ce qu'il y a une réaction ? Mais après je ne force pas, non plus.

S : Est-ce que t'as des exemples concrets de ressenti par rapport au stagiaire ?

M1 : J'ai ressenti beaucoup de fois de stress quelque chose qui revient souvent dans le contexte de ce stage-là. Et quand le stage ne se déroule finalement pas autant bien, qu'il serait souhaité, il y a beaucoup de frustration, parfois de la colère, de l'incompréhension de la tristesse... Aussi à l'issue d'un examen de la pratique qui se serait mal déroulé, par exemple. J'essaye de poser des questions pour que l'étudiante puisse verbaliser cela. Parfois cela fonctionne, parfois pas. Mais c'est vrai que dans le contexte du stage P6 où on ne les rencontre pas. Tous ces échanges-là, ils ont lieu en partie de loin... aussi je trouve plus difficile d'avoir accès à ces émotions-là de moins pouvoir les percevoir dans leur ensemble. Ici on se fie finalement à ce qu'on entend verbalement que l'on peut interpréter à travers la respiration, une voix tremblante, ect...mais il n'y a pas le côté gestuel et aussi le contact physique qu'on perd vu qu'il n'y a pas non plus de visite.

S : Il y a une certaine distance et cela peut devenir plus compliqué pour des étudiants.

M2 : Oui. Mais, je n'ai pas de relation personnelle, avec l'étudiant en dehors de mon travail. Cependant, il y a plusieurs étudiants, dont notamment 2 groupes où on se voit, pour un souper deux fois par année parce que l'on a gardé un bon contact.

Ce qu'il faut dire c'est que les entretiens avant et après stage, sont généralement des choses assez maîtrisées. Parce que basées sur des tâches techniques ; l'AP, avant le stage la convention, les qualifications. La visite des stages laisse généralement apparaître plus d'émotions parce qu'on se trouve en direct, alors que ces visites avant ou après le stage sont davantage techniques.

2 Comment décririez-vous vos relations avec votre étudiant pendant son stage P6 ?

- Quel a été l'impact des émotions sur la relation ?
Pour quels types d'émotions ?
En quoi avez-vous soutenu le stagiaire à exprimer ses émotions ? Les a-t-il exprimées ? Ou pu les exprimer ? Pour quels effets ?
- Quelles influences ont les émotions sur la **qualité de la relation** d'après vous ?

S : Est-ce que tu penses que les émotions elles jouent sur la qualité de la relation, d'après toi ? Ou est-ce que cela peut faciliter la relation dans certains moments où parfois ça bloque ?

M1 : Ta question pour moi elle engage à large échelle : Qu'est-ce, qu'est réellement l'émotion et quel rôle elle joue dans la perception d'une situation ?

A partir du moment où on est dans des émotions positives, je pense que cela peut renforcer un lien. C'est toujours plus facile. Mais dès qu'il y a des états d'âme un peu plus négatif, c'est toujours un peu difficile. En tout cas du moins sur le moment, quelquefois. Les étudiants ils sont comme submergés par émotions, ils n'arrivent pas à prendre le recul nécessaire pour avoir la compréhension de la situation qu'ils vivent.

Mais qui n'a finalement rien à voir avec moi. Quelquefois de pouvoir leur apporter un soutien ou une forme de solutions ou des pistes de remédiation, de réajustement dans des moments difficiles, cela favorise aussi le lien. On arrive à une fin constructive. Mais parfois en tant que le mentor on a le rôle de replacer toujours le contexte, le cadre dans lequel se déroule le stage les exigences et puis parfois, les étudiants se trouvent confrontés à leurs limites. On les expose à cela. Cela peut aussi casser quelque chose parce qu'à un moment donné ils ne voient pas soutenus.

S : oui je pense, ...c'est hyper différent selon les situations

S : Est-ce que vous avez un exemple ou l'émotion celle de l'étudiant a contribué à faciliter la relation ? ...En quoi les émotions, elles ont été facilitantes sur la qualité de la relation ?

M2 : La relation c'est le fondement. J'ai parlé du travail et des aspects techniques, mais le fondement, c'est établir une vraie relation avec la personne qui est en face. Cela veut dire aussi s'intéresser un petit peu à ce qu'il ou elle fait comme hobby ? est-ce qu'elle travaille le soir dans un bar ? Quelles sont ces conditions en dehors du métier ? C'est souvent le travail qui est fait en première année, essayer d'établir une relation avec la personne. Une fois que la relation est établie basée sur la confiance...on peut commencer à faire un vrai travail.

S : Donc la confiance, c'est un peu la base...

M2 : La confiance - bienveillance. D'ailleurs ils le sentent, l'étudiant se doit aussi d'être bienveillant vers moi... Ce n'est pas toujours très pertinent ce que je dis.

3 Comment décririez-vous vos relations avec votre étudiant actuel ?

- Pour vous, quel a été l'impact des émotions sur la relation ?
Quelles sortes d'émotions, pour quels effets sur la relation ?
Pour quels effets sur la qualité de la relation ?
- D'après vous, quelles influences ont les émotions sur la **qualité de la relation** ?

M1 : Quand tout va bien, oui ! Cela apporte quelque chose. Quand c'est plus compliqué, il y a comme 2 chemins qui peuvent se prendre. Ce chemin ne dépend pas de moi, mais dépend de l'étudiant de sa perception de la situation et de sa capacité à prendre du recul pour être objectif. Et finalement à pas rester bloqué dans des émotions d'un moment précis, qui ont droit d'être là et qui sont justes et légitimes mais ensuite voir, maintenant comment je peux rebondir. C'est là que j'entre en jeu et j'essaye le plus possible d'être soutenante, de trouver des pistes. Mais parfois les étudiants bloquent complètement parce qu'ils ne sont pas d'accord avec ce qui est en train de se passer. Et là pour moi, les marges de manœuvre, se restreignent.

S : C'est vrai...

4 Du point de vue émotionnel (psychoaffectif), comment les émotions agissent-elles sur la relation et influencent-elles les réactions de l'étudiant ;

- En quoi votre étudiant s'est-il senti soutenu, d'après-vous ?
Avait-il exprimé ses émotions ? Ou pu les exprimer ?
- **Comment les émotions peuvent-elles** influencer la façon dont vous prodiguer des conseils à l'étudiant ?

Du point de vue émotionnel (psychoaffectif), comment les émotions agissent-elles sur la relation et influencent-elles les réactions de l'étudiant face :

- Aux conseils ?
- Aux attentes de la formation ?
- Aux retours d'expériences, et vice versa ?
- En quoi les émotions vécues pendant la relation, influencent-elles votre ressenti émotionnel face aux attentes de l'étudiant ? Lors du contrat tripartite ? Des retours d'expérience ? A d'autres moments ?

- Quels effets ont votre soutien affectif sur son engagement dans la formation d'après vous ?	
<p>S : Quand tu donnes des conseils à l'étudiant, comment tu penses que les émotions, peuvent influencer la relation ?</p> <p>M1 : Dans un premier temps, surtout si c'est une émotion plus négative, je vais d'abord essayer de donner la parole à l'étudiant. Puis la laisser s'exprimer, verbaliser, le ressenti...partir d'elle de ce qu'elle ressent de l'entendre puis finalement peut être valider puis dire j'entends, je vois... A partir de là, essayez de sortir de cela pour vraiment en tirer des conclusions qui sont constructives. On y va parfois un peu en tâtonnement, parce qu'on ne sait ne sais pas si au moment de l'échange l'étudiante est déjà prête à réfléchir plus loin ou est-ce qu'elle est juste dans le besoin de déposer un sentiment un ressenti une émotion</p> <p>S : Ce que j'ai compris, c'est que tu laisses la parole à l'étudiant, tu l'écoutes et puis tu regardes ce que tu peux donner comme pistes d'action ou comme conseils.</p> <p>M1 : Tout à fait, moi, je pars toujours, que ce soit positif ou négatif, du sentir de l'étudiant, de ce qu'il a envie de déposer. Je rappelle aussi toujours le cadre que vraiment c'est quelque chose qui se discute entre nous : qu'on est dans un cadre sécurité et sécurisant soumis au secret professionnel, aux droits de réserve. Donc vraiment j'essaie d'instaurer ce climat de confiance pour que l'étudiante se sente à l'aise et qu'elle soit suffisamment confiante pour pouvoir se confier sur ces émotions, pour ensuite après évidemment les ramener ou ramener aux exigences du stage et puis à des notions liées à la formation.</p> <p>S : OK oui je vois bien.</p>	<p>S : Si on parle du soutien ou des conseils que vous donnez, à l'étudiant ; Comment les émotions peuvent influencer la façon dont vous les donner ?</p> <p>M2 : Cela va dépendre du moment, évidemment. De nouveau quand on est dans le feu de l'action en plein stage, souvent pour l'étudiant, c'est difficile de maîtriser l'ensemble, ses émotions, il s'est donné beaucoup de peine pour préparer une jolie leçon pour Me, pour Se faire plaisir à la FT et aux élèves.</p> <p>Après c'est un moment de très, très fortes tensions, il y a du monde au fond de la classe qui les observe. Il peut y avoir plusieurs réactions chez l'étudiant...c'est presque plus cela qui va guider mon intervention que mes propres émotions. Si je vois un étudiant, qui est abattu découragé ? Je ne vais pas réagir de la même manière que si l'étudiant est très sûr de lui-même et de la qualité de tout ce qu'il a fait. C'est plutôt moi qui m'adapte, et adapte mes émotions aux besoins de l'étudiant...</p> <p>S : OK, Est ce qu'on peut dire aussi à sa capacité à être réflexif ?</p> <p>M2 : C'est je vous veux dire...</p> <p>S : Est-ce que cela influence les réactions de l'étudiant aux conseils aux attentes de la formation au retour d'expériences ?</p> <p>M2 : Bien sûr, mais la visite des stages, c'est particulier justement parce qu'il cumule plusieurs fortes émotions. C'est se faire surveiller ce sentiment d'être surveillé...ce n'est jamais moi, en tout cas pas sous cette forme de surveillance, que je vais le faire. Le besoin que les élèves jouent le jeu, que tout fonctionne, cela implique beaucoup de</p>

	<p>choses autres que de la pure technique d'enseignement de la part de l'étudiant.</p> <p>A` la suite de ce moment très intense, il y a des réactions très différentes des étudiants... et on essaie de s'adapter à ça.</p> <p>S : Chaque étudiant est différent...</p>
II/ Relation Enseignant-Étudiant (REE)	
<p>1. Pouvez-vous identifier des moments où vous avez ressenti le besoin d'apporter un soutien émotionnel à votre étudiant ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous les décrire brièvement (contexte, situation) ? A quels moments (stage) de sa formation ? Que s'est-il passé, qu'avez-vous fait, ou votre étudiant ? Qu'auriez-vous souhaité qu'il fasse ? Ou vous-même ? Qu'avez-vous ressenti ? De quels besoins particuliers il s'agissait ? Dans quel contexte ? - A-t-il été satisfait du soutien reçu ou aurait-il souhaité autre chose ? 	
<p>2. De manière plus générale, quelle place, pour le soutien émotionnel dans l'accompagnement de votre étudiant ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui a bien marché dans l'accompagnement de votre étudiant jusqu'à maintenant (formation) ? - Qu'est-ce qui pourrait-être amélioré dans la prise en charge de ses besoins émotionnels dans l'accompagnement de sa formation ? 	
<p>S : Est-ce que t'arrives à décrire une situation ou un contexte au moment du stage P 6 où tu as senti le besoin d'apporter un soutien émotionnel à l'étudiant ?</p> <p>M1 : En principe, le point de départ, c'est toujours une prise de contact de la part de l'étudiante. Ou alors s'il n'y a pas de prise de contact, au bout d'un moment j'aime bien quand même envoyer un message et demander : Comment va ton stage ? Comment tu vas ? Cela me permet de prendre la température. Mais dans ce contexte-là du stage P6, j'ai en fait dans un premier temps été contacté par la FT, ce qui ensuite m'a amené à contacter l'étudiante.</p>	<p>S : Pouvez-vous identifier des moments où vous avez ressenti le besoin d'apporter un soutien émotionnel à votre étudiant ?</p> <p>M2 : Voilà j'ai exemple, un étudiant qui a éclaté en larmes, à la fin de la leçon... Je parle toujours au présent des étudiants mais cela peut être un étudiant passé comme ça, cela évite que vous puissiez identifier de qui je parle...</p> <p>Il avait des soucis familiaux ? Il avait une mauvaise relation avec sa FT, il ne comprenait pas ce qu'elle voulait...c'est la meilleure explication. Alors là, on ne va pas faire un débriefing technique de la leçon !</p>

<p>Ou plutôt à lui ; j'ai eu un échange avec ta FT, est-ce que tu souhaiterais aussi qu'on échange nous ? Autour de cela ? Est-ce que tu aimerais me faire part de certaines choses ? Après cet échange, elle a aussi pu exprimer son ressenti et sa perception de la situation, pour finalement comment continuer ?</p>	<p>On va travailler à partir des émotions, ce que vous avez besoin d'exprimer. Qu'est-ce qui vous travaille ? Qu'est-ce qui a déclenché ce type d'émotions chez vous ? Je n'avais rien dit sur le cours quasiment rien...</p> <p>S : Il y a beaucoup de facteurs externes aussi par rapport au cadre de la HEP.</p> <p>M2 : On fait un travail social, on fait un travail humain. Il ne faut pas s'étonner quand on travaille sur l'humain que l'humain fasse partie du travail ! La carrosserie quand on lui tape dessus, elle n'a pas mal !</p> <p>S : Quelle est la place, pour le soutien émotionnel dans l'accompagnement de votre étudiant ?</p> <p>M2 : Par exemple, si je suis déçu par une leçon, Il faut voir s'il est déçu. Parce que selon son sentiment que je peux voir, alors je ne vais pas avoir le même retour si l'étudiant se montre très sûr de lui par exemple. Ici, je vais essayer peut-être de mettre le doigt sur un ou deux éléments qui le questionne.</p> <p>Si cependant l'étudiant est abattu, je vais commencer plutôt par le rassurer pour lui montrer des points positifs qu'il a bien réussis, pour... c'est toujours cette idée d'établir cette relation de confiance. La confiance... C'est le meilleur mot. Oui.</p> <p>S : Cela, l'entraîne, à un certain engagement dans la formation parce qu'il se sent soutenu, il a des buts, il voit où aller.</p> <p>M2 : Exact !</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>S : Qu'est-ce qui pourrait-être amélioré dans la prise en charge de ses besoins émotionnels dans l'accompagnement ?</p> <p>M2 : A titre personnel, je pense que je devrais plus souvent être attentif aux émotions, car je vois quand cela se passe bien, j'ai tendance à laisser ses émotions. On pose toujours la question, comment vous vous ressentez ...après cette leçon ? Avant, pendant ? Donc on part quand même toujours des émotions pour pouvoir approfondir le sujet, mais peut-être aussi quand ça se passe bien, insister sur le côté émotif... Et ça, je pense que je peux faire mieux en tout cas</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

III / Relation de l'étudiant avec le sujet d'apprentissage

1. En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor, FT et stagiaire-étudiant) peut selon vous :

- Faciliter les apprentissages de l'étudiant ?
 - Contribuer à son bien être émotionnel ?
 - Favoriser son engagement ?
 - Faciliter la réussite de sa formation ?
- Contribuer à la qualité de sa formation ?

S : En quoi le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade, donc du mentor, du formateur de terrain et du stagiaire étudiant, peut faciliter les apprentissages de l'étudiant ou contribuer à son bien-être ?

M1 : Pour moi, c'est vraiment instaurer un climat de confiance de transparence. Souvent je constate une triangulation entre étudiants mentors FT.

S : Maintenant on va parler du soutien émotionnel au sein de l'accompagnement au sein de la triade. Selon vous, peut-il faciliter les apprentissages de l'étudiant ? Contribuer à son bien être émotionnel ? Faciliter sa réussite ?

M2 : C'est une triade déséquilibrée parce que si on regarde l'étudiant et la FT, ils sont toute la semaine ensemble, tous les jours, toutes les heures, donc nous on arrive pour 1, 2h, d'entretiens à la suite demi-journée en fait. On arrive dans une relation qui est déjà établie, il est important alors de

	<p>comprendre quel est le type de relation qui se joue entre le mentor et la FT. Cette connaissance-là, elle est indispensable pour guider au mieux l'étudiant sur ses réels besoins. On donne des exemples, on sent, parfois que le FT a des attentes par rapport à l'étudiant qui ne sont pas exprimées clairement ou, sont exprimés de manière que l'étudiant ne comprennent pas la clarté. Donc dans ce cas-là mon rôle c'est essayer d'identifier quel est ce sentiment qu'a le FT, et de le transcrire avec mes propres mots à l'étudiant et bien sûr l'inverse aussi. On peut sentir des étudiants découragés on peut sentir des étudiants au contraire enthousiastes et puis essayer de faire passer son message avec mes mots à moi vers la, le ou la FT, ce sont souvent des facilitateurs.</p> <p>S : D'accord, et quand vous faites passer ces messages c'est avec les 3 acteurs présents en même temps ?</p> <p>M2 : oui, toujours. Après il y a des débriefings seul avec l'étudiant. Mais cela arrive qu'il y ait un débriefing avec le FT seule, on fait une petite séance de 2 pour discuter. Généralement je vais aussi contacter l'étudiant, jamais je ne prends un seul point de vue. Il y a juste un cas de l'après stage où on se trouve avec l'étudiant et là je n'ai plus rien à dire au FT, c'est juste pour débriefer. Comment est-ce que le ressenti de l'étudiant ? Après je ne vais pas dire au FT, il a dit cela...C'est toujours autour de la relation de confiance !</p> <p>La FT, comme je connais beaucoup de monde dans le corps enseignant, la FT c'est peut-être une ancienne collègue. Mais d'une manière générale, j'ai un contact beaucoup moins fort, car l'étudiante que je la suis pendant 3 ans, la FT c'est ponctuel,</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>pour 3 semaines, et ici moi c'est 1 h donc c'est pas du tout le même le même rapport que je peux avoir avec l'étudiant.</p> <p>S : Est-ce que, en tant que mentor, vous pensez que vous avez une place spécifique dans cette triade ?</p> <p>M2 : Pour moi mon rôle est double : Il y a un par rapport à l'étudiant lui-même et un par rapport à la relation étudiant-FT. Moi je dis, je suis de l'huile dans les rouages. Ce n'est pas moi qui vais changer la relation. Ce n'est pas moi qui vais changer cela. Cependant, je peux essayer de mettre de l'huile pour que cela se passe bien, pour que ça grippe le moins possible. Mais il y a deux ou trois situations où il faut peut-être traduire certaines choses exprimées par l'étudiant, à la FT ; une surcharge de travail par exemple et le dire de manière que la FT, puisse le comprendre. Ici cela passe aussi souvent par les émotions, parce qu'il faut lui rappeler qu'elle aussi, de temps en temps elle est à la bourre, elle n'a pas le temps de tout préparer, elle a choisi des priorités ; j'ai préparé une jolie leçon de français et pour le bricolage ils feront en bricolant. Ce sont mes pratiques d'enseignant, pour être honnête, ce n'est pas si caricatural que cela. Cela se passait souvent en termes de temps après la leçon de français, si j'avais le temps, je préparais, une jolie leçon de gym, si je n'avais pas le temps, j'avais suffisamment d'expérience pour pouvoir avoir quelque chose de cohérent sur l'heure et demie de gym.</p> <p>S : C'est aussi de l'improvisation.</p> <p>M2 : C'est l'improvisation du métier. Je connaissais les principales phases. C'est cela l'intérêt d'être comme étudiant, de s'entraîner à faire plein de choses, quand</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>elles sont assimilées, cela marche assez souvent.</p> <p>S : Cela donne une certaine confiance.</p>	
<p>2.Comment les émotions dans la triade influencent-elles la formation de votre étudiant ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourriez-vous décrire des exemples d'expériences positives d'apprentissage ? Quels rôles ont joué les émotions ? La relation affective (au sein de la triade) ? Est-ce que la place du mentor dans la relation joue un rôle ? - Pourriez-vous décrire des exemples d'expériences négatives d'apprentissage ? Quel rôle ont joué les émotions ? La relation affective (au sein de la triade) ? Est-ce que la place du mentor dans la relation joue un rôle ? - Quels sens avez-vous donné à cette expérience (négative) (positive) ? - Quelles influences ont eu ces expériences (positives) (négatives) sur les apprentissages du stagiaire, selon vous ? 		
<p>M2 : Q (2) Souvent, quand ça se passe mal entre l'étudiant et la formatrice de terrain, en tant que mentor, on est sollicité des 2 côtés, mais jamais en même temps. Cela nous met parfois dans des situations que je trouve très délicates et dans lesquelles je refuse de me mettre. Parce que c'est finalement la parole de l'un contre la parole de l'autre. Alors je préfère organiser directement des échanges qui se font à 3 en présence des 3 des 3 personnes pour que tout le monde puisse s'exprimer dans un sens où il n'y a pas de malentendus de reformulations qui pourraient être mal interprétées. Voilà ! Pour moi une communication claire, est importante dans ces situations là où justement on arrive vers une forme de triangulation, peut-être aussi de non-dits. Ou les FT ressentent le besoin de déposer des choses auprès de moi, mais ne verbalisent pas auprès de l'étudiant. Je trouve cela extrêmement problématique.</p>	<p>S : Quelles sont le rôle joué par les émotions, les expériences positives ou négatives sur les apprentissages du stage ? Quels effets ?</p> <p>M2 : Je ne peux pas dire que j'ai eu une relation négative avec un étudiant.</p> <p>S : Non, c'est plus, de son côté, s'il a eu des expériences négatives par exemple...</p> <p>M2 : Si son expérience en stage s'est très bien passée, il est très positif avec un excellent rapport de stage. Je vais quand même essayer d'aller le piquer aux petits endroits où j'ai détecté, pour qu'il progresse encore plus. Pour d'autres étudiants, la première chose, c'était de mettre un peu de pommade sur la peau. De la laisser penser, la laisser débriefer, s'exprimer, comment est-ce que lui ou elle a vécu son stage ? Quelles sont les causes ? Quelles sont les conséquences ? Et puis après je retrouve mon rôle d'aiguillon pour dire le prochain stage ; Comment est-ce qu'on peut faire qu'on ne se trouve pas dans cette situation ?</p>	

S : En tant que mentor, tu dirais ; c'est quoi ton rôle dans cette triade ?

B : Médiatrice, dans le sens où que cela se passe bien ou que cela se passe mal, j'estime aussi que je suis finalement la garante, parce que je co-signe aussi la convention de stage et être un lien avec ce qui est proposé par la formation.

Donc avec ma signature je m'engage aussi à veiller à ce que chacun remplisse son rôle et ses missions qu'il a dans le contexte de la formation...et peut être un moment donné aussi rappeler le cadre. Et permettre peut-être de réinstaurer une communication qui serait rompue entre la FT et l'étudiante... Donc je ne suis pas que là pour l'étudiante, je suis là pour la FT, mais tout en considérant que c'est une construction qui implique 3 personnes, trianguler. J'appuie d'une part bien sûr l'étudiante mais j'appuie aussi la FT dans la mesure où j'ai pu faire des observations concrètes dans le contexte des stages qui encore une fois a vu qu'il n'y a pas forcément de visite dans les stages P6, cela complique la chose. Après, on a quand même déjà aussi un vécu des deux années précédentes avec l'étudiant qu'on suit, alors on a quand même pu se faire une bonne image. Je trouve des compétences que la personne est en mesure de mobiliser. Et puis c'est un bagage je trouve non négligeable en tout cas pour après pouvoir rebondir dans des situations plus compliquées... qui arriveraient en fin de formation.

J'ai des exemples très clairs, très précis Il a fallu une intervention assez forte à mi-stage pour qu'un étudiant s'ajuste et d'autre part le FT, relâche un peu ses ambitions. Pour que l'étudiant se dise « le stage suivant, je ne veux pas que cela arrive ».

Donc quelles sont les stratégies qu'on peut mettre en place pour l'éviter ? Clairement par exemple la stratégie, c'est l'explicitement clairement dans la convention de stage. Une autre stratégie, cela peut être par exemple (une autre étudiante que j'ai eue) peut-être pas ne pas prévoir des RDV à 16h tous les jours. Tous les jours, pendant la période de stage. Ou ne pas travailler tous les soirs jusqu'à 2 h du matin et puis être ensuite devant les élèves, plus tard... Voilà par exemple des choses très concrètes, mais qui peuvent ressortir de l'entretien.

S : Pour aller de l'avant...

M2 : Je n'ai répondu **qu'à une partie de la question, de mon rôle dans la triade ?**

Pour moi mon rôle est double :

-L'huile, pour la relation.

-Et pour les étudiants, j'aimerais être l'aiguillon... ou le pansement. Cela dépend de l'état émotionnel de l'étudiant. Lorsque c'est nécessaire, le pousser à aller plus loin, c'est quand même mon job, même s'il est dans une situation où je dois d'abord faire pansement, mais ensuite c'est quand même le but de dire si par exemple un stage ne s'est pas très bien passé...c'est clair que si la FT...et ça, ça, ça, ça, mais l'étudiant n'avait pas de responsabilité nécessairement. C'est dans ce sens-là que je veux bien être l'aiguillon pour le piquer et puis le faire réagir et agir !

IV / Relation à soi-même

1. Comment vos expériences émotionnelles d'accompagnement ont-elles joué un rôle sur la vision de vous-même en tant que mentor ? Pouvez-vous vous expliquer ?

- Qu'est-ce qui a changé (vision de vous-même) ?
- Qu'est-ce qui est identique (vision de vous-même) ?
- Est-ce que vos expériences professionnelles ont modifié la place, de l'accompagnement émotionnel de l'étudiant ?

S : Comment vos expériences émotionnelles d'accompagnement ont-elles jouées un rôle sur la vision de toi-même en tant que mentor ? Est-ce que tu peux expliquer s'il y a des choses qui ont changé la vision de toi-même ? Est-ce qu'il y a des choses qui sont identiques ? Ou, est-ce qu'il y a des choses qui ont modifié la place de l'accompagnement émotionnel de l'étudiant par rapport aux expériences que tu as suivies, vécues ?

M1 : Je pense que, chaque accompagnement dans le cadre du mentorat contribue finalement à enrichir cette palette de compétences et de pistes qu'on a en tant que mentor... Pour moi, dès le départ la confiance est quelque chose d'important et par extension, la place des émotions que je donne dans le cadre de l'accompagnement. Elles ne dépendent pas que de moi, mais de l'ouverture des étudiants de ce qu'ils ont bien envie de nous raconter aussi sur leur contexte de formation, de leur vie privée... Avec du recul, il y a certaines choses que je n'aurais pas voulu savoir qui sont d'ordre privées et qui pour moi n'avaient pas forcément leur place dans le cadre d'une formation professionnalisante. Malgré tout, je trouve les émotions ont leur place. Qu'elles contribuent qu'elles soient positives ou négatives à la construction de qui on est en tant que mentor. La manière dont je réagis en tant que mentor est aussi liée à ma

S : Comment vos expériences émotionnelles d'accompagnement ont joué un rôle sur la vision de vous-même en tant que Mentor ?

La vision de vous-même qu'est-ce qui est identique par rapport à votre rôle de mentor ?

M2 : Au début, si je fais un peu de rétrospective, j'avais quand même un peu l'idée qu'un bon enseignant c'est un enseignant qui me ressemble. Je ne sais pas comment l'exprimer, mais il doit être assez théâtral. Il doit mettre de l'énergie, il devrait, et cetera, et cetera... Que le matériel soit toujours très bien préparé, bien organisé. Ce sont les caractéristiques de comment moi je faisais quand j'étais enseignant. Je pense qu'avec les émotions que j'ai vécues, je me suis rendu compte progressivement qu'il n'y a pas un modèle qui fonctionne. Que l'on peut très bien être peu théâtrale, je prends volontairement le contraire de ce que j'ai dit ; peu théâtral, pas très bien organisé (un minimum est nécessaire). Un autre adjectif, que j'ai utilisé pour énergie ; c'est ne pas mettre systématiquement de la pression et de l'énergie, et on peut avoir des résultats qui sont tout aussi bons, voire meilleurs que si

personnalité qui est très empathique, à l'écoute. C'es la raison pour laquelle je laisse les étudiants exprimer si besoin leurs émotions

S : Est-ce qu'il y a des états émotionnels particuliers qui t'ont marqué ? Est-ce que tu arrives à les décrire ? Je vais changer mon accompagnement ou pas en fonction d'un état émotionnel chez les étudiants qui t'a marqué ? (Positif ou négatif).

M1 : Bien sûr, que tout ce qui est positif, c'est souvent une bonne nouvelle qui tombe ; un stage est validé, un examen est réussi. Aussi quand mes étudiants en 3e année, m'ont envoyé un message ou m'ont appelé pour me dire « j'ai réussi mon examen ! » D'entendre cette joie, pour moi, c'est...j'ai toujours un peu la larme à l'œil. Je me dis ; « je suis très contente pour eux ». Souvent, si je reçois des messages de remerciements qui expriment de la gratitude envers moi par rapport à l'accompagnement, j'en suis ravie, fière, contente. Cela me confirme dans ce que j'ai pu mettre en place...A contrario, il y a tout le contraire avec des situations qui finalement se terminent mal, avec parfois des accès de colère. Mais pas dirigés vers moi, mais plutôt vers la situation de l'échec. Là, je me dis toujours : qu'est ce que j'aurais pu encore faire ? Je me questionne sur ce que j'aurais pu faire de plus pour que cela n'aboutisse pas à cette situation. Tout en restant réaliste que ce n'est pas à cause de moi qu'il y a eu cet échec, ou cette réussite parce que finalement l'étudiante a aussi son rôle à jouer. Mais quand même identifier, dans le contexte du mentorat, ce que j'aurais pu amener de plus ?

on a qu'un seul modèle. Donc ce que je disais, que les émotions, m'ont ouvert les yeux sur la diversité des modèles qui fonctionnent, et des quelques modèles qui ne fonctionnent pas, parce qu'il y en a aussi.

S : Est-ce que l'émotion a modifié la place de l'accompagnement des étudiants ou pas ?

M2 : Oui beaucoup. Je suis beaucoup plus à l'écoute maintenant qu'au début. Au début, j'avais plus tendance à parler, à donner des trucs, des conseils, à faire ce genre de choses-là. Je pense que je donne moins de conseils, de trucs, mais que je suis plus à l'écoute...et peut-être que les conseils et les trucs que je donne sont à ce moment-là plus ciblés sur les besoins du stagiaire ou de l'étudiant. J'en ai le sentiment !

S : Les étudiants peuvent se rendre compte eux-mêmes de certaines choses grâce au fait d'être écoutés...

M2 : C'est le but, c'est l'intention, on n'a pas tous les mêmes besoins.

S : Y-a-t-il un état émotionnel qui vous a particulièrement marqué ? Dans votre accompagnement de mentor ? Par rapport à un étudiant, une situation. Que ce soit le stage ou les cours ?

M2 : Je ne crois pas qu'une seule fois je sois sorti de mes gongs. Au contraire il y a parfois la déception qui peut arriver il y a quelquefois y a l'émerveillement... je n'arrive pas à répondre plus précisément...

V/ Ajustements et impacts des émotions

1. Y a-t-il des changements que vous souhaitez faire pour mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant ?

S : Est-ce que y a des changements que tu souhaiterais faire pour mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant ? Ou as-tu une autre piste d'action ?

M1 : Je pense qu'il pourrait être intéressant de proposer à toutes les personnes qui font le mentorat une formation ou quelque chose de l'ordre de la psychologie ? On n'est pas des psychologues, mais à un moment donné, je trouve qu'on surfe un petit peu sur une vague qui n'est pas toujours très claire entre : apporter un soutien émotionnel, un soutien moral...tout en restant dans le cadre dans lequel les étudiants sont censés évoluer. Finalement, je pense que cela ne pourrait pas être plus mal, que de temps en temps, si besoin de pouvoir mettre une casquette plus d'accompagnatrice « psychologique »

S : Merci beaucoup on est arrivé au bout...je te remercie.

M1 : Merci à toi.

S : Est-ce qu'il y a des changements que vous souhaiteriez faire pour mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant ?

M2 : C'est d'avoir plus de temps. Les stages arrivent tous en même temps... avec mes 82 casquettes je dois naviguer comme je peux. Je fixe des rendez-vous d'une heure en une heure, parce que j'en profite pour rentabiliser mon temps. Mais, j'aimerais avoir plus de disponibilités pour voir dire aujourd'hui je vois qu'un étudiant, pour aller à fond avec lui, plutôt qu'au bout de trois quart d'heure déjà de regarder la montre et dire ; « il va falloir conclure, Il y a un autre étudiant à côté qui attend gentiment qu'on soit libéré ». Par rapport à mon cahier des charges, on passe plus de temps que ce qui est demandé. Si quelque chose au niveau institutionnel pouvait être fait, cela serait d'accorder plus d'importance au rôle du mentor (qu'on va peut-être déplacer à l'université), en termes de qualité et cela passe par une quantité de temps à mon sens.

S : C'est comme cela que l'on construit.

M2 : Exactement, ce sont des choses qui se construisent. Au départ, on n'est pas un expert qui arrive et a un avis fini sur tout. On a, cette nécessité de comprendre l'étudiant pour essayer de le challenger dans sa zone proximale de développement. On n'est pas bien loin d'un élève ? Quand je

	<p>dis demandez, cela à cet étudiant, cela ne sert à rien, cela sera trop difficile. L'idée est de fixer des objectifs qui sont atteignables. Pour cela, il faut une bonne connaissance de l'étudiant et je trouve cela très intéressant.</p> <p>Si je me suis permis de dire que peut-être, on mériterait un plus d'heures au cahier des charges, le fait que l'on suive un étudiant pendant les 3 ans, c'est quand même quelque chose de très très intéressant. Je crois que l'on est les seuls HEP à faire ce genre de choses-là. En Vaud, ils ont un spécialiste pour ceux qui sont en troisièmes spécialités un autre pour les deuxièmes. Cela a des avantages certainement, mais le suivi depuis la toute première leçon, qui est toujours très émouvante jusqu'à l'examen final, là, il y a quand même quelque chose qui est super intéressant. Et qui me permet d'aller pas mal à fond !</p> <p>S : Je n'avais pas cette question, mais est-ce que vous pensez qu'émotionnellement il y a des étudiants qui devraient avoir plus d'heures et d'autres moins ou mettre tout le monde sur le même pied ?</p> <p>M2 : Bien sûr, on essaie d'être un peu égalitaire parce qu'on a peu de temps à disposition, donc on essaie de le répartir. De manière un peu équitable. Mais ce n'est tout de même pas vrai parce que l'on va intervenir un peu plus pour un étudiant. On va téléphoner à la FT ou on va avoir entretien à mi-stage avec ce même étudiant. Et d'autres étudiants n'ont pas besoin d'un accompagnement serré. Donc une différence à voir ce qui marche aussi...</p> <p>S : Merci beaucoup, on arrive à la fin</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Retranscription des entretiens des FT

Organisation de l'entretien	
Candidat 1 : FT 1	Candidat 2 : FT2
Questions générales (contexte)	
<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ? - Depuis combien de temps êtes- vous enseignant ? - Depuis combien de temps accueillez-vous des stagiaires ? - Êtes-vous en cours de formation ou avez-vous terminé votre formation ? - Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir FT ? 	
<p>S : Je vais rappeler ma question de recherche ; Quel rôle jouent les émotions dans la relation formateur de terrain, stagiaire et mentor selon les 3 acteurs concernés (la triade) ? Pouvez-vous vous présenter ? (Reprise des questions générales).</p> <p>FT1 : Je m'appelle (...), j'enseigne aux 3 et 4H depuis toujours. D'abord à l'école de Villars-sur-Glâne, pendant des années à l'école de Cormanon et maintenant je suis à l'école Platy depuis l'ouverture de l'école il y a maintenant 5 ans. A côté de mon travail d'enseignante, je travaille aussi depuis 4 ans à l'accompagnement à l'insertion professionnelle pour la HEP.</p> <p>S : OK. Tu es formatrice de terrain, depuis combien de temps accueilles-tu des stagiaires ?</p> <p>FT1 : Je ne sais pas, de nombreuses années. J'ai même fait la formation de terrain, dans l'ancienne version de la formation.</p> <p>S : Pour quelle raison as-tu décidé de devenir formatrice de terrain ?</p> <p>FT1 : Parce que, j'ai toujours eu à cœur de pouvoir transmettre ce que j'éprouvais ; du plaisir à partager avec mes élèves, et à ouvrir ma classe, à pouvoir aussi permettre</p>	<p>S : Je vais rappeler ma question de recherche ; Quel rôle jouent les émotions dans la relation formateur de terrain, stagiaire et mentor selon les 3 acteurs concernés (la triade) ? Pouvez-vous vous présenter ? (Reprise des questions générales).</p> <p>FT2 : j'ai fini ma quinzième année d'enseignement et j'accueille des stagiaires depuis un peu plus de 10 ans. J'étais une des dernières à finir ma formation de formateur de terrain avec l'ancienne version.</p> <p>S : Pour quelle raison vous avez décidé de devenir formatrice de terrain ?</p> <p>FT2 : C'est parce que je trouve toujours intéressant d'avoir quelqu'un d'autre dans la classe, l'envie d'apporter quelque chose aux étudiants. Également, car je trouve que cela apporte aussi d'avoir quelqu'un d'autre dans la classe. Il fait parfois les choses différemment que ce qu'on ferait, mais qui vont fonctionner aussi. Donc, cela permet d'enrichir sa pratique, d'avoir un autre stagiaire dans sa classe.</p>

à des jeunes enseignants de réfléchir, d'évoluer pour surtout de prendre goût au métier.	
0.Description générale des relations actuelles au sein de la triade	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifiez-vous votre relation avec votre dernier stagiaire (stage P6) ? 2. Qu'est-ce qui influence le plus la qualité de vos relations avec le stagiaire pour vous ? 3. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre relation, selon vous ? 4. Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans votre relation, selon vous ? 	
<p>S : Comment est-ce que tu qualifies ta relation avec ton stagiaire P6 ?</p> <p>FT1 : La dernière stagiaire P6, cela s'est très bien passée.</p> <p>S : Qu'est-ce qui influencerait de manière générale la qualité de tes relations avec tes stagiaires ?</p> <p>FT1 : Je pense qu'il y a une chose que nous avons développée avec ma collègue qui est aidante pour la relation. On a préparé en amont un petit questionnaire pour faire connaissance et pour savoir comment l'étudiant aime fonctionner. C'est un document qu'on leur transmet, quelques semaines avant le stage. Alors quand je le rencontre la première ou même la 2e fois, le stagiaire a pu réfléchir à toutes ces questions. Même éventuellement les mettre par écrit ou pas ont la laisse libre. On fait ensuite un échange autour de ce questionnaire.</p> <p>S : Donc un travail en amont pour faire connaissance...</p> <p>Peux-tu me dire ce qui fonctionne bien dans ta relation avec ton stagiaire ? et l'inverse ?</p>	<p>S : Qu'est-ce qui influence le plus la qualité de vos relations avec les stagiaires pour vous ?</p> <p>FT2 : Je pense qu'une relation de confiance cela aide vraiment. Si la stagiaire ose poser des questions et nous dire ce qui va ou ne va pas. Je pense aussi que si la convention de stage est bien faite, et les attentes respectives sont respectées, cela va aider la communication. Donc la confiance, la transparence et aussi l'honnêteté.</p> <p>S : Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre relation, avec vos stagiaires ? et qu'est-ce qui fonctionne moins bien à contrario ?</p> <p>FT 2 : Ce qui marche bien c'est quand une relation de confiance s'installe. Quand les stagiaires peuvent vraiment tester, pas mal de choses, me poser des questions. Il me semble que je suis disponible, pour cela. Ce qui fonctionne moins bien c'est justement quand il y a un stagiaire qui n'effectue pas le travail demandé ou pour lequel qu'il s'est engagé à faire. Je parlais d'honnêteté, qui va commencer à un peu chouiner pour faire ce qu'il a à</p>

FT1 : Ce qui fonctionne bien ; c'est quand on arrive à anticiper avant le stage et à construire cette relation. Dans l'idéal si le ou la stagiaire arrive à libérer du temps, pour venir déjà observer une fois la classe, échanger avec nous, et enseigner déjà 1 ou 2 séquences avant le démarrage du stage. Je trouve que cela aide beaucoup pour la relation, parce que cela enlève déjà plein de pressions de la part du stagiaire. Il peut se dire : « j'ai tout ce morceau ! » et vivre ce morceau par étapes avant d'être lancé directement dans le stage complet, cela peut le rassurer.

S : Ok. **Et des choses qui fonctionnent moins bien ?**

FT1 : Des choses qui fonctionnent moins bien, il y en a... elles s'installent petit à petit. Je pense...c'est un choix du stagiaire. J'ai l'impression que nous, de notre côté, avec les expériences qu'on a eues, et ce que nous avons mis en place avec cette démarche du questionnaire pour permettre aux étudiants d'oser se dévoiler permet après le démarrage du stage de pouvoir entrer dans cette relation de confiance. Et aussi de comprendre qu'on est un accompagnateur avant d'être un évaluateur. Je pense que le frein principal est plus, du côté du stagiaire. Mais peut-être que je me trompe, je ne suis pas à leur place malgré tout. Mais quand ils sont pris dans la crainte, et qu'ils ne nous voient plus qu'avec l'étiquette de l'évaluateur plus que de l'accompagnateur...et si eux se mettent

faire. Alors cela devient un peu plus compliqué.

<p>un peu sur la réserve et qu'ils et ne jouent pas la carte de cette confiance ou confiance ? Du coup nous on ne peut pas faire à leur place.</p> <p>S : OK merci.</p>	
<p align="center">I / Relation Enseignant-Étudiant (REE)</p>	
<p>1. Du point de vue émotionnel/affectif (psychoaffectif), comment décririez-vous votre relation avec votre dernier stagiaire pendant son stage ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle a été la place pour les émotions dans cette relation ? Comment l'étudiant a-t-il pu exprimer ou pas ses émotions ? et plutôt quelles émotions ? Des exemples ? - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? - Qu'est-ce qu'une relation de qualité avec son stagiaire pour vous ? 	
<p>S : Quelle a été la place pour les émotions dans cette relation avec ton stagiaire P6 ? A-t-elle pu exprimer ses émotions ?</p> <p>FT1 : Il y a eu des moments très intenses, cela n'a pas été tout simple non plus pour le stagiaire...Il y a une part qui a été partagée et puis il y a une part qui lui appartient.... Nous, on essaye de rester dans cette posture, d'accompagner, de donner la possibilité à la personne, de s'exprimer. Si la personne exprime et échange...mais si la personne garde dans son jardin secret, on le respecte aussi.</p> <p>FT1 : Il y a tout un « pan » émotionnel qu'auquel on pense moins, ce sont les phases par lesquelles on passe au fur et à mesure que cela se passe bien ou moins bien, d'une leçon à l'autre ou d'une journée à l'autre.</p> <p>Là, autant le stagiaire que nous, on peut être pris tout à coup dans cette émotion ! Parce qu'à la fin d'une journée, on prend le temps d'échanger, parfois je peux dire ;</p>	<p>S : Du point de vue émotionnel/affectif (psychoaffectif), comment décririez-vous votre relation avec votre dernier stagiaire pendant son stage (P6) ?</p> <p>FT2 : J'ai eu qu'une stagiaire finale en fait. J'ai eu beaucoup de stagiaires 3D. Pour elle, tout le long, cela s'est vraiment bien passé, malheureusement elle a eu un échec à son examen final. C'était l'année passée. Tout c'était vraiment bien passé durant le stage. J'étais avec ma collègue et la stagiaire m'a dit que cela l'a beaucoup aidé que son stage se soit bien passé. Après elle a fait une réclamation pour son examen et celle-ci a été acceptée. La confiance, le soutien qu'on lui a apporté la bien aidé.</p> <p>S : Quelle a été la place pour les émotions dans cette relation ?</p> <p>FT2 : En stage, il n'y a eu pas une grande place pour les émotions. Mais c'est vrai que à la suite de son examen, qu'elle avait eu assez tôt, il y a eu une grosse place pour</p>

<p>« c'est bon, j'ai l'impression qu'il a compris ! » Et puis le lendemain ce n'est pas encore le cas. Aussi, c'est vrai qu'émotionnellement c'est : « En haut, en bas ! ». Pour le dernier stagiaire, tout allait en montant ! Cela ne faisait, que monter, monter, monter ! C'était super agréable pour tout le monde.</p> <p>S : Quel a été l'impact des émotions sur la relation... Quand tu parles de ces montagnes ?</p> <p>FT1 : Cela ne nous donne pas d'élan et d'énergie pour continuer, si elles sont trop submergeantes... Cela peut faire un effet inverse de celui qu'on aurait aimé développer. Car s'il y a, de la panique, on perd pied, on se perd dans les préparations, on craint de faire faux. Cela déclenche plein d'émotions qui amènent, la peur, la crainte, le doute, et qui finalement empêchent de continuer à progresser.</p> <p>S : As-tu un exemple où les émotions ont contribué à faciliter la relation ?</p> <p>FT1 : Un premier élément qui me vient, c'est à la suite du document que nous lui avons donné en pré-stage. Quand nous avons échangé autour de ce document, qu'il a pris le temps de répondre aux différentes questions, il s'est vraiment ouvert et nous a confié sur beaucoup de choses. C'était assez intime ce qu'il osait nous dire, alors que nous nos questions étaient assez générales. Quand il a fini toute la feuille, tout à coup, il s'est arrêté et nous a dit « Vous voyez sans document, je</p>	<p>l'émotion. Quand il y a un échec il y a de la colère, de la tristesse pour les émotions de la stagiaire et nos émotions à nous, aussi. On était vraiment, très en colère envers l'institution, parce qu'il s'est passé des choses qui n'auraient pas dû se passer. Donc, les émotions ont pris pas mal de place sur la fin du stage.</p> <p>S : Comment elle a pu exprimer ses émotions ? Est-ce que vous avez des exemples ?</p> <p>FT2 : Quand il y a eu l'échec, elle a pleuré, heureusement nous étions là. Avec ma collègue on a des 7 et 8 H et on collabore beaucoup avec les autres 7 et 8 H, il y avait beaucoup pour l'anglais, pour d'autres branches ont été vraiment ...Quand elle a eu son échec, elle a pleuré, cela s'est manifesté comme cela... Je dirais surtout cela. Puis après on a beaucoup discuté de nos émotions, pour pouvoir après repartir sur de bonnes bases. Pour essayer de profiter de la fin du stage un maximum. On a mis un peu à plat au début, pour trier sa colère, pour voir si elle voulait vraiment continuer...Et le lendemain elle était directement « au taquet » !</p> <p>S : Finalement, cela a eu un impact important sur la relation d'avoir pu discuter des émotions vécues ?</p> <p>FT2 : Oui ! Clairement, oui !</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>pense qu'il y a plein de choses. Je n'aurais pas osé vous dire ».</p> <p>S : OK.</p> <p>FT1 : Nous avons vu alors que l'outil proposé avait permis de se dévoiler avec confiance avant même de démarrer.</p>	
<p>2. Comment décririez-vous vos relations avec votre stagiaire pendant son stage P6 ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? Pour quels types d'émotions ? En quoi avez-vous soutenu le stagiaire à exprimer ses émotions ? Les a-t-il exprimés ? Ou pu les exprimer ? Pour quels effets ? - Quelles influences ont les émotions sur la qualité de la relation d'après vous ? 	
<p>S : Peux-tu préciser : Comment les émotions de ton stagiaire influencent-elles ta relation avec lui ?</p> <p>FT1 : C'est clair, si on sent la personne bien, dans une relation de confiance avec nous, cela va être plus facile de l'accompagner. Mais, j'ai vraiment appris de mon expérience, que je ne pouvais pas faire à la place de l'autre. Si l'autre veut garder beaucoup dans son jardin secret et peut-être même s'enfermer dans ses doutes ou ses craintes...à un moment donné, cela lui appartient. Je ne vais pas faire le chemin à sa place. C'est vraiment quelque chose qui est tout nouveau chez moi, d'arriver à me détacher de cette partie-là. J'ai l'impression, enfin j'essaye...de donner toujours la possibilité d'ouvrir. Je souhaite la bienvenue...et là, si la personne n'entre pas, cela lui appartient de choisir de ne pas entrer. Ou d'entrer avec un pas un petit pied là-dedans...</p>	<p>S : Comment les émotions du stagiaire influencent-elles vos relations avec lui ?</p> <p>FT2 : C'est vraiment du cas par cas. Mais si c'est quelqu'un qui est très explosif, cela ne va pas être la même réaction que si c'est quelqu'un qui est très introverti, qui ne montre rien. C'est clair que cela va exercer une influence. Comment ? Je ne sais pas, mais je pense pour les deux extrêmes. Si la personne montre, tout tout tout ! Ou elle « monte » pour la moindre petite chose cela peut influencer négativement. Cependant si elle ne montre rien, je pense, que cela peut aussi influencer négativement. Après, si la personne exprime ses émotions de manière assez adéquate, je pense que cela peut renforcer cette relation de confiance avec la personne. Elle ose, exprimer ses émotions.</p> <p>S : Pour vous, cela serait trouver un équilibre entre les deux extrêmes par rapport à la personnalité du stagiaire ?</p> <p>FT2 : Exactement ! Chaque personne est différente, mais c'est un équilibre entre trop montrer ses émotions ou pas assez pour</p>

<p>S : En quoi tes stagiaires se sont-ils sentis soutenus ? Ont-ils pu exprimer leurs émotions ? En général dans la formation.</p> <p>FT1 : Je pense qu'il y a des moments, ou on arrive à donner du temps et de la place à cette partie-là...Puis quelquefois, malheureusement, avec l'accumulation de situations plus difficiles dans le concret de l'enseignement, font que tout à coup, mutuellement, on se laisse submerger par les difficultés. Ou réfléchir, décortiquer, alors cela devient vraiment mental « Qu'est-ce qui fait que cette leçon ou une autre à marcher ? Et là, malheureusement il est déjà 17h30-18 h, on tout anticipé c'est vrai...mais je pense que j'oublie quelquefois...de dire « OK, là maintenant au terme de cette journée, comment te sens tu ? Tu en es où ?</p>	<p>qu'il y ait une bonne relation, avec les formateurs de terrain.</p>
<p>3. Du point de vue émotionnel (psychoaffectif), comment les émotions agissent-elles sur la relation et influencent-elles les réactions du stagiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En quoi votre stagiaire s'est-il senti soutenu, d'après-vous ? Avait-il exprimé ses émotions ? Ou pu les exprimer ? - Comment les émotions peuvent-elles influencer la façon dont vous prodiguez des conseils au stagiaire ? <p>Du point de vue émotionnel (psychoaffectif), comment les émotions agissent-elles sur la relation et influencent-elles les réactions du stagiaire face :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux conseils ? Aux attentes de la formation ? Aux retours d'expérience, et vice versa ? - En quoi les émotions vécues pendant la relation, influencent-elles votre ressenti émotionnel face aux attentes du stagiaire ? Lors du contrat tripartite ? des retours d'expérience ? A d'autres moments ? 	

<p>- Quels effets ont votre soutien affectif sur son engagement dans la formation d'après vous ?</p>	
<p>S : Cela a aussi une influence face aux réactions du stagiaire ; face aux conseils, aux attentes de la formation, ou au retour d'expérience ?</p> <p>FT1 : oui exactement.</p>	<p>S : Comment les émotions peuvent, influencer la façon dont vous prodiguer des conseils aux stagiaires ?</p> <p>FT2 : Je pense que selon mes propres émotions c'est clair, je ne vais pas vous donner les mêmes conseils ! Si j'ai des émotions positives envers la stagiaire et si cela se passe bien avec elle, je pense que je vais donner de meilleurs conseils, que je vais être plus pertinente. Mais si j'éprouve de la frustration, de l'énervement parce que je sais que les attentes ne sont pas respectées... C'est clair, je pense que mes conseils ne seront de moins bonne qualité. J'aurais aussi moins envie de prodiguer des conseils si je suis énervée par son travail.</p> <p>S : Quels effets ont votre soutien affectif sur son engagement dans la formation d'après vous ?</p> <p>FT2 : Je reprends la situation précédente. Le fait qu'on ait une bonne relation, que ma collègue était vraiment impliquée et qu'on l'a aidé, cela l'a beaucoup motivé à continuer son stage. Mais aussi à être motivé pour la suite du stage malgré ce qui s'était passé. Elle nous l'a d'ailleurs dit. Il y avait une super classe, qui l'a bien soutenu. Mais elle nous a dit aussi, que notre relation avec elle, et le reste des collègues, l'avait vraiment, soutenu. D'ailleurs elle avait réussi à se dire que finalement, l'examen c'était 2 unités, 2 personnes qui ne la connaissaient pas, qui ne l'avaient pas validé, mais que la relation qu'on avait avec elle le soutien de l'établissement et tout cela lui avait redonné confiance et renforcé. Que c'était plus important cela et le soutien des élèves comment ils avaient réagi...ceci par rapport à ces 2 experts qui ne la</p>

	connaissaient pas en fait. Je pense que cela a exercé vraiment une influence dans ce cas précis.
II/ Relation Enseignant-Étudiant (REE)	
1. Pouvez-vous identifier des moments où vous avez ressenti le besoin d'apporter un soutien émotionnel à votre stagiaire ? <ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous les décrire brièvement (contexte, situation) ? A quels moments (stage) ? Que s'est-il passé, qu'avez-vous fait, ou votre stagiaire ? Qu'auriez-vous souhaité qu'il fasse ? Ou vous-même ? Qu'avez-vous ressenti ? De quels besoins particuliers il s'agissait ? Dans quel contexte ? - A-t-il été satisfait du soutien reçu ou aurait-il souhaité autre chose ? 	
S : Pouvez-vous identifier des moments où vous avez ressenti le besoin d'apporter un soutien émotionnel à votre stagiaire ? FT1 : Oui, il y a eu des stages, où l'émotionnel devenait la priorité, où il fallait même oser laisser de côté ce qui en train de se passer dans le moment présent de la préparation des leçons...j'ai en tête, une situation où on était plus dans une réflexion de choix professionnels par exemple... Alors l'émotionnel, il n'est pas tout simple, oui je pense bien.	S : Pouvez-vous identifier des moments où vous avez ressenti le besoin d'apporter un soutien émotionnel à votre stagiaire ? n'importe quel stagiaire. FT2 : Je pense à nouveau à la situation de l'examen... Mais j'ai une autre stagiaire il y a quelques années, qui très vite était débordée. On voyait vraiment qu'elle avait envie de bien faire, mais c'était vite trop. Elle avait d'ailleurs commencé avant cela plusieurs formations... Je crois que c'était un peu son problème dès qu'il y avait beaucoup, elle paniquait vite. Elle était très vite, surmenée. Ici, les émotions, ont beaucoup fait, parce que pour lui donner confiance, j'ai donné un petit peu moins de travail que ce qui était prévu, pour qu'elle fasse bien et réfléchisse comment elle pouvait faire pour gérer cela. C'est les deux situations qui me viennent à l'esprit. S : Est-ce que vous pensez votre soutien a été satisfaisant ou elle aurait souhaité autre chose ? FT2 : Dans la situation d'examen je pense que cela a clairement été satisfaisant.

	L'autre personne, il me semble que oui, mais c'est vrai que c'était il y a un peu plus longtemps...Après je ne sais pas, elle ne me l'a pas dit.
2. De manière plus générale, quelle place, pour le soutien émotionnel dans l'accompagnement de votre stagiaire ? <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui a bien marché dans l'accompagnement de votre stagiaire jusqu'à maintenant (formation) ? - Qu'est-ce qui pourrait-être amélioré dans la prise en charge des besoins émotionnels des stagiaires (STA) dans l'accompagnement de sa formation ? 	
<p>S : Depuis que tu accueilles des stagiaires, d'après toi, qu'est-ce qui marche dans l'accompagnement jusqu'à maintenant ?</p> <p>FT1 : Ce qui marche bien, c'est de privilégier le petit pas et une chose à la fois. Parce que ce métier est hyper complexe, il est multitâche...C'est ce que je dis souvent aux stagiaires. Je crois qu'on change 100 fois, ou 200 fois sur une heure ou on n'arrête pas de faire des choix... C'est énorme dans notre tête d'enseignant, cela tourne...Il y a des métiers où on peut apprendre une chose, on peut apprendre à penser, puis quand on a fini d'apprendre à penser, on apprend à raboter ou et cetera, même si je ne suis pas une spécialiste de la menuiserie. Mais chez nous, c'est tout de suite tout...et il faut gérer les élèves et c'est tout cela qui est hyper complexe.</p> <p>Donc j'essaie le plus possible, avec mes stagiaires, de définir à l'avance un objectif, une intention ; « Est-ce qu'elle va être centrée sur quelque chose de plus didactique, plus sur la posture d'enseignant, et cetera, en fonction du référentiel de compétences. » Et on se tient en priorité à cela ! Pour ne pas être submergée mentalement et du coup physiquement.</p>	

S : OK, je vois bien.	
III/ Relation de l'étudiant avec le sujet d'apprentissage	
<p>1. En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor, FT, et stagiaire) peut selon vous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faciliter les apprentissages du stagiaire ? - Contribuer à son bien être émotionnel ? - Favoriser son engagement ? - Faciliter la réussite de sa formation ? - Contribuer à la qualité de sa formation ? 	
<p>S : En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor, FT, et stagiaire) peut selon toi : Faciliter les apprentissages du stagiaire ? OU contribuer à son bien-être émotionnel quand vous avez vos réunions les trois ?</p> <p>FT1 : Je pense qu'il (le mentor) a toute sa place quand on arrive à être dans un moment d'échange à trois. Je vois aussi l'histoire du temps, j'ai l'impression quand on a un stagiaire qui fonctionne relativement bien... alors ni le FT ni le stagiaire n'est submergé par ce qui est en train de se passer. Donc le mentor qui « Pouf ! » tout à coup arrive dans cette situation, il peut s'intégrer, venir dans la triade avec nous et c'est confortable...et dire : « Alors je vois que tout se passe relativement bien ! Super, la FT a l'air satisfaite ? OK, bravo, super très bien ! ». Mais quand, on n'est pas là-dedans, je pense que le temps nous manque d'échanges et de suivis à trois. Et, là souvent malheureusement cela triangule un peu. On va peut-être avoir comme FT, un téléphone avec le mentor et</p>	<p>S : En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor, FT, et stagiaire) peut selon toi : Faciliter les apprentissages du stagiaire ?</p> <p>FT2 : Avant de parler des émotions, je parlerai déjà de la communication avec les mentors. C'est vrai que certains sont quand même plus présents que d'autres. Aussi les retours qu'ils font, s'ils viennent voir la stagiaire, cela à voir avec la confiance, et une bonne communication. C'est aussi qu'il existe une bonne confiance. C'est vrai que c'est beaucoup plus facile de communiquer avec certains mentors qu'avec d'autres. Dans notre accompagnement de FT quand le stage se passe bien, l'accompagnement du mentor je n'en ai pas vraiment besoin. Si cela se passe moins bien, et si c'est une relation de confiance c'est plus facile de communiquer avec le mentor.</p> <p>S : Quand vous avez ces communications avec le mentor, c'est pendant une triade ?</p> <p>FT2 : Quand il y a une visite de stage, c'est toujours avec le mentor. Et souvent avec le mentor si le stage se passe mal. Alors il peut arriver après que l'on ait une discussion à trois. C'est vrai que cela ne m'est pas arrivée souvent mais quelquefois, j'ai dû appeler le</p>

<p>éventuellement le mentor aura recontacté le stagiaire pour voir comment il va ? Alors, cela triangle. Et là à mon avis, au lieu de vouloir apaiser, en tout cas laisser une place aux émotions...Je ne suis pas sûre qu'on le fasse à bon escient ?</p>	<p>mentor. Après je sais plus si on a une discussion à 3 ou pas ?</p>
<p>2.Comment les émotions dans la triade influencent-elles la formation du stagiaire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourriez-vous décrire des exemples d'expériences positives d'apprentissage ? Quels rôles ont joué les émotions dans la triade ? La relation affective (au sein de la triade) ? Est-ce que la place du FT dans la relation joue un rôle ? - Pourriez-vous décrire des exemples d'expériences négatives d'apprentissage ? Quel rôle ont joué les émotions ? La relation affective (au sein de la triade) ? Est-ce que la place du FT dans la relation joue un rôle ? - Quels sens avez-vous donné à cette expérience (négative) (positive) ? - Quelles influences ont eu ces expériences (positives) (négatives) sur les apprentissages du stagiaire, selon vous ? 	
<p>S : Est-ce que cela triangle entre deux acteurs, ou parfois vous faites les réunions ensemble ?</p> <p>FT1 : Les trois... il (le mentor) me semble, qu'il est juste dans le formel de la visite souvent. Je n'ai jamais eu de visite tripartite où on a dû prendre du temps en plus en dehors... Le mentor vient sur sa visite prend son petit temps et il a son heure à disposition et puis « Pouf ! » après il s'en va.</p> <p>S : Est-ce que dans cette triade tu joues un rôle spécifique en tant que FT ? mettre un mot dessus ou une petite description ?</p> <p>FT1 : Oui bien sûr, il devrait jouer au moins...quelque 4/6 du temps pour le stagiaire, 1/6 pour le mentor et 1/6 pour le FP. Oui, on a notre part à jouer là-dedans. Il</p>	<p>S : Est-ce que vous avez des exemples d'expériences positives, d'apprentissage ? Lors de visite du mentor qui vient pendant les visites de stage ou autre ?</p> <p>FT2 : Oui. Nous on a moins l'aspect théorique, on n'est plus dans la pratique, et quelquefois le mentor met certains points en évidence, cela permet de retravailler cela sur la suite du stage. Alors, je trouve que, selon le retour qui est fait, si c'est un bon retour, de valoriser la stagiaire, où au contraire de mettre le doigt sur certains points, cela nous montre un autre regard, qui permet de voir d'autres choses qu'on n'aurait peut-être pas vu. Si c'est fait justement dans des bonnes émotions, dans la bienveillance c'est toujours très constructif.</p> <p>S : Est-ce que vous pensez que FT vous avez un ou plusieurs rôles spécifiques dans cette triade ?</p>

y a le facteur temps, et à côté du facteur temps, il y a le facteur pratique d'être sur place. Mais en triade, ce que je peux faire, c'est en amont, avoir bien construit cette relation avec le stagiaire, car au moment où le mentor se rajoute, aux échanges, il faut ce que ce qu'il dit soit déjà très « OK et transparent » (pour le stagiaire). C'est peut-être la clé... une des clés, parce que si devant le mentor mon stagiaire apprend des choses que je pense, de lui...là on est malheureux !

FT2 : Surtout les aspects en lien l'apprentissage de la pratique et l'observation de la pratique. Nous jouons un rôle à ce niveau parce que c'est nous qui voyons le stagiaire sur plusieurs semaines. Alors que le mentor, ne va la voir qu'une fois par stage. Il ne voit que des petits moments. Vraiment au niveau de l'observation, et aussi des conseils au niveau de la pratique, je pense que nous sommes plus libres dans ce rôle que les mentors.

S : Est-ce que vous avez des expériences négatives d'apprentissages avec cette triade ?

FT2 : Selon certains mentors, je trouve qu'au niveau des émotions, ils ne sont pas vraiment dans la bienveillance. Ils font plus peur qu'autre chose aux étudiants. Certains aussi ne sont pas forcément très au clair avec les contenus à enseigner... C'est un vrai problème ! Je trouve que beaucoup de mentors...enfin, plusieurs n'ont jamais enseigné à l'école primaire, et se sont eux ensuite qui viennent évaluer. Quelquefois je trouve qu'ils sont un peu hors sujet ? Ils sont hors réalité, ils montrent certaines choses, qui ne sont pas réalisables, dans la pratique.

S : Est-ce que vous arrivez à donner un sens à ces expériences positives ou négatives, au niveau des apprentissages ?

FT2 : Dans les cas positifs je trouve vraiment un sens parce que c'est intéressant d'avoir une 2e personne, qui vient observer l'étudiant sur une ou 2 leçons et d'avoir un autre regard sur la pratique et être plus de liens avec la théorie. Personnellement j'en fais beaucoup moins en tant que FT, donc je trouve que cela a vraiment beaucoup de sens. Mais quelques fois avec certains mentors, cela ne s'est pas très bien passé. Justement à cause d'un ou deux mentors qui sont vraiment hors réalité... j'y vois moins de sens. Selon sur qui on tombe

	comme mentors à la HEP, on a plus ou moins de chance.
IV / Relation à soi-même	
1. Comment vos expériences émotionnelles d'accompagnement ont-elles joué un rôle sur la vision de vous-même en tant que FT ? Pouvez-vous vous expliquer ? <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui a changé (vision de vous-même) ? - Qu'est-ce qui est identique (vision de vous-même) ? - Est-ce vos expériences professionnelles ont modifié la place, de l'accompagnement émotionnel du stagiaire ? 	
<p>S : Comment vos expériences émotionnelles d'accompagnement ont-elles joué un rôle sur la vision de vous-même en tant que FT ? Qu'est-ce qui a changé (vision de vous-même) ? Qu'est-ce qui est identique (vision de vous-même) ?</p> <p>FT1 : Ce qui a changé, c'est que j'ai fait évoluer mes pratiques, d'accompagnement. Parce qu'on a eu, un ou plusieurs stagiaires... avec ma collègue de duo, qui étaient très lourds émotionnellement. Pour le stagiaire et pour nous aussi, quand on annonce un échec ou une non-validation... Ce n'est absolument pas confortable non plus pour nous. Du coup on a essayé de faire évoluer, nos pratiques. Comme dans la préparation du stage avec un questionnaire-outil et dans l'accompagnement durant le stage avec un autre outil « le petit pas » qui permet de se fixer un défi à la fois. Cet outil on l'a construit pour se concentrer sur, une chose prioritaire. C'est surtout cela que nous avons fait.</p>	<p>S : Comment vos expériences émotionnelles d'accompagnement ont-elles joué un rôle sur la vision de vous-même en tant que FT ? Qu'est-ce qui a changé par rapport avec vos expériences avec les stagiaires (vision de vous-même) ? Qu'est-ce qui est identique (vision de vous-même) ?</p> <p>FT2 : Je pense qu'au fil du temps j'ai quand même gagné en confiance. Mes premières stagiaires je n'avais que 3 ans d'enseignement. Je pense qu'au fur et à mesure d'accueillir des stagiaires j'ai gagné en confiance. Je peux leur apporter de plus en plus vu mes années d'expérience, d'enseignante et de FT. Cependant...l'expérience de l'année passée : l'étudiante qui avait loupé son examen pratique...au niveau de mes émotions, je me suis quand même bien remise en question... car c'était justement ma première stagiaire du stage final... aussi je me suis demandé si tous les stagiaires j'avais accompagné avant elle dans les degrés précédents, j'avais fait les bons accompagnements...vu que la première que j'avais en stage P6 avait raté son examen pratique. Cela m'a pas mal</p>

<p>S : D'accord. Cela a aussi modifié la place de l'accompagnement émotionnel du stagiaire ? ...Avoir ce travail en amont ?</p> <p>FT1 : Oui. Je pense qu'une de mes convictions c'est que si l'accompagnement du stagiaire prend en compte sa posture d'apprenant ; qui a aussi le droit à l'erreur, si nous sommes « Ok » avec cela, en lui laissant le temps, du temps qui passe, sans le submerger d'informations et de « coches de choses qui ne vont pas », du coup, l'émotionnel, dans la partie charnelle ; la peur, le doute, et cetera...Du coup le stagiaire va pouvoir, être beaucoup plus en confiance et développer d'autres compétences.</p> <p>S : Oui, je vois bien.</p>	<p>remis en question. Heureusement que je suis en temps partiel et que j'ai une autre collègue et d'autres aussi qui l'avaient pour d'autres branches qui partageaient tous mon avis. Je pense que si j'avais été à 100% avec elle je ne sais pas, si je ne me serais pas demandé si c'était peut-être moi qui me suis trompée...</p> <p>S : Donc beaucoup dans la réflexivité. Et par rapport aux émotions, est-ce que vous avez modifié la place de l'accompagnement émotionnel du stagiaire ?</p> <p>FT2 : Je pense que cela va être...c'est dû à mon expérience, que c'est plutôt du cas par cas. Il y a des stagiaires qui ont plus besoin d'un, encadrement émotionnel plus important et d'autres moins. Pour moi, c'est selon les besoins du ou de la stagiaire.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

V/ Ajustements et impacts des émotions

1. Y a-t-il des changements que vous souhaitez faire pour mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant ?

<p>S : Y a-t-il des changements que vous souhaitez faire pour mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant ?</p> <p>FT1 : Je suis en train de penser que dans les documents que vous avez à compléter ou que même nous on complète, on est toujours très centré, objectifs de formation. Même le lien avec le mentor, tourne autour...C'est vrai que l'on a aucun autre regard.... Peut-être que c'est très bien ? Parce qu'à chaque, stage on repart avec une carte blanche. On n'a pas de retour pour dire émotionnellement : « Comment tu l'as vécu ? » « C'était lourd je n'en dormais même pas la nuit », même si ce n'est pas une émotion, mais si on ne dort pas la nuit, c'est qu'il y a des émotions qui travaillent.</p>	<p>S : Y a-t-il des changements que vous souhaitez faire pour mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant ? Des pistes d'actions que cela soit dans le cadre de la HEP ou du stage.</p> <p>FT2 : Comme cela, je dirais non. Après c'est à nouveau, du cas par cas. Je pense que là, les mentors, ont leurs rôles, nous, nous l'avons plus au niveau du stage. Mais les mentors, suivent l'étudiant sur plusieurs années, ils ont peut-être quelque chose à faire s'ils voient qu'il y a un besoin émotionnel. Il y a peut-être là quelque chose à faire au niveau de la HEP, à adapter aussi au cas par cas, si la stagiaire a besoin d'un accompagnement. Que cela soit fait ou que cela nous soit, peut-être communiqué.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Et puis c'est vrai, on ne construit pas d'un stage à l'autre. Est-ce que cela aurait du sens ou pas ? Je ne sais pas.</p> <p>S : OK. Merci beaucoup.</p>	<p>C'est vrai que quelquefois on reçoit...alors il y a le pour et le contre, on reçoit nos stagiaires sans rien savoir d'eux avant. Il y a le pour, parce que comme cela on n'a pas d'à priori du tout sur le stagiaire. Cela je trouve que c'est bien. Après pour certaines situations particulières, ou qui aurait besoin d'un accompagnement émotionnel particulier, je pense que cela pourrait être bien d'être contacté par le mentor. Qu'il nous donne quelques pistes en disant que l'étudiante, a certains besoins. Qu'il nous dise deux ou trois choses, pour que l'on soit prévenu avant le stage et que l'on puisse mettre en place.</p> <p>S : Donc pour partir un peu sur un bon pied finalement ?</p> <p>FT2 : Exactement.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 Retranscription des entretiens des étudiants

Organisation de l'entretien	
Candidat 1 : E1	Candidat 2 : E2
Questions générales (contexte)	
<ul style="list-style-type: none"> - En quelle année de ta formation es-tu ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Ton âge, sexe, fratrie ? ○ Domicile ? ○ Ton parcours avant la HEP ? - Peux-tu m'expliquer le choix de ton cycle ? - Pour toi quelles sont les valeurs les plus importantes de cette profession ? 	
<p>S : Question de recherche : Quels rôles jouent les émotions dans la relation selon les trois acteurs concernés.</p> <p>Est-ce que tu peux te présenter ? Ton parcours avant la HEP ? Pourquoi tu as choisi ton cycle ?</p> <p>E 1 : Avant la HEP, j'ai fait le collège, puis une année de stage en tant qu'auxiliaire de vie scolaire pour suivre, des élèves avec des besoins spécifiques. J'ai toujours su que c'était cela que je voulais faire et le stage l'a confirmé. Durant celui-ci, j'ai eu beaucoup l'occasion d'être en classes 1-2H, c'était vraiment cela qui me plaisait. Les différents stages m'ont montré que le reste aussi, mais j'ai toujours eu une préférence pour les 1-2H.</p> <p>S : Quelles seraient les valeurs les plus importantes, de ta profession ?</p> <p>E1 : Je dirais le respect, le respect de l'autre, c'est hyper important et le bien-être, que ce soit du côté des élèves et des enseignants. Parce qu'être bien avec les autres, c'est hyper important.</p>	<p>S : Question de recherche : « Quel rôle jouent les émotions dans la relation de la triade selon les trois acteurs concernés (FT-mentor-étudiant).</p> <p>Quel est ton parcours avant la HEP ? ou le choix de ton cycle ? Pourquoi as-tu choisi le cycle un ?</p> <p>E 2 : J'ai mon école primaire normale, ensuite le site de d'orientation de Béluard et j'ai poursuivi avec 4 ans de collège où j'ai eu mon bac. Après, je suis allée à la HEP où j'ai fait mes 3 ans. Pourquoi le cycle un ? Je ne s'aurais même pas trop quoi te répondre franchement. De base, j'aimais bien les grands, je partais plus pour les grands. Après je me suis quand même décidé pour les petits. Pourquoi ? C'est surtout, le fait que si tu prends les grands il fallait choisir des options. Je n'aime pas les langues, donc pas l'allemand, pas l'anglais, je ne peux pas enseigner cela. C'est pour cela que j'ai fait le cycle un.</p> <p>S : Pour toi, quelles sont les valeurs les plus importantes de la profession ?</p> <p>E2 : L'empathie. Le respect.</p>

0. Description générale des relations actuelles au sein de la triade	
1. Comment qualifies-tu ta relation avec ton dernier FT (stage P6) ? 2. Qu'est-ce qui influence le plus la qualité de vos relations avec le FT pour toi ? 3. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre relation, selon toi ? 4. Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans votre relation selon toi ?	
<p>S : Comment qualifies-tu ta relation avec mon dernier FT du stage P6 ? Qu'est-ce qui a influencé la qualité de ta relation avec le FT ?</p> <p>E 1 : Franchement, j'ai eu des stages hyper coll durant toute ma formation et dernier c'était celui qui l'était le moins... Le moins riche pour moi, au niveau personnel mais aussi professionnel et formateur. Je m'entendais bien avec ma formatrice, cela s'est bien passé, mais on n'avait pas de relation. Elle ne me posait aucune question, elle ne sait rien de ma vie, sur ce que je fais... Moi, je sais quelques trucs par rapport à ce que j'ai entendu à la salle des maîtres, mais...c'était vraiment très superficiel ...</p> <p>S : Pour toi, qu'est-ce qui n'a pas trop fonctionné dans cette relation ?</p> <p>E1 : En premier, c'est que l'on ne fonctionnait pas du tout de la même manière ! Cela m'a mise en retrait. Quand je suis arrivée, elle était bordélique. Ce sont pas du tout les mêmes façons de faire que moi dans la classe. Aussi le fait, que moi en tant que stagiaire ne ce n'est pas forcément à moi d'aller vers les gens, de poser des questions. Je ne vais pas arriver et raconter ma vie, dire : « oui il y a ça... » je ne suis pas comme cela. Dans mes autres stages, la FT venait vers moi, mais</p>	<p>S : Comment qualifies-tu ta relation avec ton dernier FT (stage P6) ? Qu'est-ce qui a influencé la qualité de tes relations avec le FT ?</p> <p>E 2 : La communication, l'écoute et l'entre-aide. Cela veut dire que, si j'avais besoin d'aide pour quoi que ce soit, je pouvais solliciter mes formatrices. Il n'y avait aucun souci, elles étaient là pour m'aider. Après j'ai fait beaucoup toute seule, mais je sais que c'était quand même un appui constant. Tout mon stage, je n'allais pas forcément vers elles, mais si j'avais besoin, je savais que je pouvais y aller.</p> <p>S : Beaucoup d'écoutes, de transparence, ce sont les choses qui ont bien fonctionné finalement ?</p> <p>E2 : Oui.</p> <p>S : Est-ce qu'à contrario tu as des choses qui ont moins bien fonctionné dans la relation ?</p> <p>E2 : Franchement non.</p>

<p>elle ne l'a pas fait, elle n'a pas fait le pas...elle ne m'a pas encouragé...</p> <p>S : Elle ne t'a pas mise en avant et présenté dans l'école...</p> <p>E1 : Elle a présenté « les stagiaires, dans les ateliers... »</p> <p>S : Est-ce qu'il y a quand même des choses qui ont bien fonctionnées ?</p> <p>E1 : En soit, oui il doit bien y avoir des choses qui ont bien fonctionné. Elle m'a laissé...elle avait une totale confiance en moi. Donc, pendant le stage elle ne m'a pas beaucoup encadré, car pour elle ce que je faisais cela allait très bien. Elle n'a jamais douté de moi.</p> <p>S : OK.</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifies-tu ta relation avec ton mentor ? 2. Qu'est-ce qui influence le plus la qualité de vos relations avec le mentor, pour toi ? 3. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre relation, selon toi ? 4. Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans votre relation, selon toi ? 	
<p>S : C'est la même question pour le mentor. Est-ce que ton mentor te suit depuis trois ans ?</p> <p>E1 : Oui</p> <p>S : Comment qualifies-tu ta relation avec ton mentor ?</p> <p>E1 : Sincèrement elle est très gentille, cela se passe bien. Mais c'est vrai quand tu vois quelqu'un deux fois par année, au début un peu plus...il n'y a pas une énorme relation qui se crée. Elle était très gentille, très à l'écoute et si j'avais eu besoin, je sais que j'aurais pu aller vers elle...mais la HEP s'est bien passée, mes stages se sont bien passés, alors je n'ai pas eu trop besoin d'aller vers elle, d'avoir un peu plus de contacts avec elle.</p>	<p>S : Comment qualifies-tu ta relation avec ton mentor ? Est-ce que tu as le même mentor depuis les trois ans ?</p> <p>E2 : J'ai le même mentor depuis ma première année de la HEP. Franchement avec le mentor tous mes stages dont le stage 6 se sont hyper bien passés. On parle plutôt du stage 6 ou bien alors sur les trois ans ?</p>

<p>S : OK. Dans son accompagnement, qu'est-ce qui fonctionnait bien ? Et moins bien selon toi ? Selon tes besoins ?</p> <p>E1 : Je pense que ce qui était bien c'étaient les visites de stages. Elles étaient toujours très enrichissantes parce qu'elle essayait de pousser un peu plus loin dans les questionnements. Cela faisait un peu des préparations pour les questions du stage final. C'était cool ! Les AP, ce n'était pas d'une grande aide pour moi...elle n'y était pour rien parce que cela fait partie de la HEP.</p>	
<p>I / Relation Enseignant-Étudiant (REE)</p>	
<p>1. Du point de vue émotionnel/affectif (psychoaffectif), comment décrirais-tu tes relations avec ton dernier FT pendant ton stage ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle a été la place des émotions dans cette relation ? - Comment as-tu pu exprimer ou non tes émotions ? Quelles émotions ? As-tu des exemples ? - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? - En quoi t'es-tu senti soutenu ? Et le contraire ? - Qu'est-ce qu'une relation de qualité avec son FT pour toi ? 	
<p>S : Quelle a été la place des émotions dans ta relation avec la FT ? Est-ce que tu as pu les exprimer ?</p> <p>E1 : Pas tellement...Quoique...je dirais oui et non, car durant tout le stage c'était pas mal difficile, du stress, qu'elle n'en a pas eu conscience... Il y a eu un évènement, je ne développe pas, mais j'avais mon examen final, deux semaines après, on se rends compte avec tout ce qu'on est tenu à faire j'étais totalement HS, j'ai dû tout recommencer, j'étais totalement dégoûtée, voilà...Elle était toute désolée.....</p>	<p>S : Quelle a été la place des émotions dans cette relation dans ton stage P6 ? Est-ce que tu as pu exprimer ou non tes émotions ?</p> <p>E2 : Oui, justement hyper ! Hyper que ce soit avec ma mentor et ma formatrice ! Hyper, car dès le deuxième jour. Cela n'allait pas... je n'étais pas bien, j'étais limite en dépression franchement... Après c'est hyper difficile...conséquent donc je ne sais pas si franchement... je n'étais pas en dépression. Je pleurais, j'avais fini les cours alors, j'ai pu leur faire part de mes émotions, leur dire</p>

<p>S : Cela a eu un impact sur la relation que tu as eu avec elle ?</p> <p>E1 : J'ai vu que cela l'a touché et quelle était bien avec moi, mais cela n'a pas changé grand-chose.</p> <p>S : En général tu t'es sentie soutenue ou moyennement ?</p> <p>E1 : Moyennement dans le sens, où elle ne s'intéressait pas du tout à moi, en stage, en tant qu'être humain. Elle ne s'intéressait pas à me connaître, ce que je faisais en dehors, etc.</p>	<p>que cela n'allait pas, que je ne me voyais pas continuer et cetera. Donc oui, oui.</p> <p>S : Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? Est-ce que cela t'a ouvert des portes d'en parler... ?</p> <p>E2 : Alors oui... clairement bien sûr ! Cela m'a permis de lâcher... de voir qu'en fait j'étais soutenue, qu'il y avait une certaine confiance...c'était un soutien, un appui de leur côté. En fait cela m'a soulagée.</p> <p>S : Donc pour toi c'était une relation de qualité avec ton FT d'avoir, tout ce que tu viens de me dire ?</p> <p>E2 : Oui clairement oui, c'était super.</p>
<p>1. Du point de vue émotionnel/affectif (psychoaffectif), comment décrirais-tu tes relations avec ton dernier mentor pendant ton stage ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle a été la place des émotions dans cette relation ? - Comment as-tu pu exprimer ou non tes émotions ? Quelles émotions ? As-tu des exemples ? - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? - En quoi t'es-tu senti soutenue ? Et le contraire ? - Qu'est-ce qu'une relation de qualité avec son mentor pour toi ? 	
<p>S : Si tu regardes globalement par rapport à tes autres stages, qu'est-ce qui influence une relation de qualité ?</p> <p>E1 : Le fait en plus du travail, de s'intéresser à la personne, à l'humain, pas seulement de parler de l'enseignement, de s'intéresser vraiment à l'autre, de pouvoir sortir des choses, de s'intéresser à la vie de l'autre, plus que de rester seulement dans le cadre de la HEP.</p> <p>S : Donc créer un lien, une relation de confiance</p>	<p>S : Qu'est-ce qu'une relation de qualité avec son mentor pour toi ?</p> <p>E2 : Pour moi une relation de qualité avec mon mentor, c'est que tu sais que si tu as un problème, s'il y a quelque chose qui ne va pas, ou s'il y a même quelque chose qui va très bien, tu sais qu'il est là et que tu peux lui écrire un mail, que tu peux l'appeler, que tu peux envoyer un message ...et tu sais qu'il va intervenir, qu'il ne va pas laisser les choses passer.</p> <p>S : Est-ce que cela t'a aidé, d'avoir auparavant déjà construit une relation avec lui ? tu te sentais à l'aise de demander si tu en avais besoin ?</p> <p>E2 : Oui alors, j'étais hyper hyper à l'aise.</p>

2. Comment décrirais-tu tes relations avec ton FT pendant ton stage P6 ? <ul style="list-style-type: none"> - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? Pour quelles émotions ? - Quelles influences ont les émotions sur la qualité de la relation ? - En quoi t'es-tu senti soutenu ? - Avais-tu exprimé tes émotions ? Ou pu les exprimer ? 	
	Réponses : voir I- 1
2. Comment décrirais-tu tes relations avec ton mentor pendant ton stage P6 ? <ul style="list-style-type: none"> - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? Pour quelles émotions ? - Quelles influences ont les émotions sur la qualité de la relation ? - En quoi t'es-tu senti soutenu ? - Avais-tu exprimé tes émotions ? Ou pu les exprimer ? 	
S : Si on parle de ton mentor, est-ce qu'il a été présent dans ton stage final ? Soutenu quand tu en avais besoin ? E1 : Je suis étonnée car pour les autres stages on avait pu parler de la convention de stage, des objectifs et tout, et pour le dernier stage elle n'a pas été là pour cela et cela m'a étonné. Elle ne me l'avait pas dit, elle m'a envoyé un message pour dire que ; « si j'avais besoin, si j'avais un souci elle était là mais que cela n'était pas obligatoire pour la HEP ». Mais elle était là, si cela était nécessaire pour moi. Je ne lui ai pas demandé. Mais elle m'a envoyé un message pour me souhaiter bonne chance. Elle était présente mais elle ne me donnait pas des retours vraiment intéressants pour me développer. S : OK	S : Pour le mentor tu peux en parler sur tes 3 ans, après si tu peux spécifier sur le stage P6... E2 : Je vais surtout pour en parler pour le stage 5 et 6. J'ai des petits problèmes pour le stage 5 et 6, mais pas avec mes formatrices c'était juste à mon niveau à moi. Pour le stage 5, j'ai des problèmes familiaux, donc j'ai presque arrêté. Je voulais arrêter le stage mais en fait ma mentore, elle a été hyper gentille. Elle m'a eu au téléphone, elle a eu mes formatrices au téléphone, elle m'a encouragée à continuer...Elle m'a dit que j'avais déjà toutes les compétences pour ... je pense que sans elle je n'aurais pas continué mon stage 5. Donc franchement elle a été hyper compréhensive, hyper gentille. Le stage 6, ce n'était pas au niveau personnel, rien à voir avec ma famille, cela allait mieux. C'était juste au niveau personnel avec moi-même, franchement je n'en pouvais plus. Dès le 2e jour, je pleurais, j'étais sous l'eau, je ne voyais pas le bout du tunnel, je me disais « mon Dieu, comment je vais tenir les 5 semaines ? »

	<p>Mes formatrices, ont contacté ma mentore. Encore une fois elle, a prouvé qu'elle était là ! Elle m'a appelé, elle est restée au téléphone avec moi pour me rassurer, remonter ma confiance en moi, me dire que cela va aller, qu'il faut continuer... Bref, trop gentille.</p> <p>S : Un soutien assez fort au niveau des émotions ?</p> <p>E2 : Oui, un soutien moral...</p> <p>S : Est-ce que tu as quelque chose à dire qui fonctionnerait moins bien ?</p> <p>E2 : Non.</p>
<p>3. Comment décrirais-tu tes relations avec ton FT (stage P6) pendant ta formation HEP ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? Pour quelles émotions ? - Quelles influences ont les émotions sur la qualité de la relation ? - En quoi t'es-tu senti soutenu ? - Avais-tu exprimé tes émotions ? Ou pu les exprimer ? 	
<p>S : Comment décrirais-tu tes relations avec ton FT (stage P6) ? L'impact des émotions sur la relation et son influence sur la qualité de la relation ? Est-ce que tu t'es senti soutenu ?</p> <p>E1 : Je n'ai pas vraiment pu ou voulu parler de mes émotions durant ce stage. Je ne sentais pas possible de le faire car on n'avait pas une relation très profonde. La qualité de notre relation était moyenne, c'était assez superficiel donc je ne me sentais pas à 100% soutenu.</p>	<p>S : Est-ce que tu as un exemple ou tes émotions ou celles du FT ont contribué à faciliter la relation durant ton stage P6 ?</p> <p>Est-ce qu'à un moment tu as ressenti une émotion forte, soit positive ou négative, en quoi cela a été un levier dans la relation et l'a amélioré ou l'inverse, détérioré ?</p> <p>E2 : C'est quand même le point fort de mon de mon stage. Le 2e jour : Comment j'ai eu ce « down » ? Et le fait de ce lâcher prise presque...je parlais sur le fait d'arrêter le stage ! Encore une fois parce que je n'en peux plus. J'ai l'impression que cela a été un levier dans le sens où tout le monde m'a encouragé à continuer. Tous m'ont dit que j'avais la capacité pour. Tout le monde m'a redonné confiance en moi. Tout le monde m'a dit « cela va aller ». J'ai l'impression qu'à ce niveau-là, cela a été un levier parce que tous ont été présentes avec moi...</p>

3. Comment décrirais-tu tes relations avec ton mentor actuel pendant ta formation HEP ?

- Quel a été l'impact des émotions sur la relation ? Pour quelles émotions ?
- Quelles influences ont les émotions sur la **qualité de la relation** ?
- En quoi t'es-tu senti soutenu ?
- Avais-tu exprimé tes émotions ? Ou pu les exprimer ?

S : Est-ce que les émotions et celles du FT ont contribué à faciliter la qualité de ta relation ou le contraire (stage P6) ?

Est-ce qu'à un moment tu as ressenti des émotions hyper positives et cela à renforcer un lien avec ta FT, ou tu as ressenti une émotion négative et tu t'es dit que tu n'allais pas pousser plus loin ?

E1 : Je crois que c'était peut-être dès le début, avant de commencer le stage. Je suis allée quelques fois observer une classe et déjà...j'aime bien quand tout est ordonné et là c'était le bordel ! il y avait des trucs qui trainaient partout...alors avant le stage un sentiment de solitude « où est-ce que j'habite ? ». Je continuais à observer sans vraiment avoir envie de critiquer mais avec le sentiment « ce n'est pas comme cela que je fais », je ne laisse pas des trucs trainer... Voir cela, m'a un peu refroidi et peut-être « lancé dans l'espace, déjà des impressions que la relation n'était pas incroyable »... je crois que je suis partie en stage avec cela...

Pour le mentor réponses dans 1, 2

<p>4 Du point de vue émotionnel (psychoaffectif), comment les émotions agissent sur la relation et influence tes réactions aux conseils de ton mentor ? et vice versa ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment les émotions peuvent-elles influencer la façon dont tu perçois les conseils de ton mentor ? - En quoi les émotions vécues pendant la relation, influencent-elles ton ressenti émotionnel face aux attentes ? Aux retours d'expérience ? - Quels effets sur ton engagement dans la formation ? 	
<p>S : Tu penses que les émotions que tu as ressenties ont eu une influence sur les conseils, les attentes de ta FT ? La façon dont tu percevais les conseils de ta FT ?</p> <p>E1 : Je pense que oui, parce qu'au fond de soi...je ne sais pas si cela est dû à cela mais elle me donnait des conseils, quand je lui envoyais mes situations et ; « C'est tout bon c'est parfait ! ». Pour une autre leçon elle me disait pareil, elle me disait toujours la même chose. Du coup...elle est chou...mais elle n'en a aucune idée de : « est-ce que vraiment cela tient ? » Ses commentaires étaient toujours les mêmes, tout allait bien.</p> <p>S : Elle n'a pas vraiment poussé plus loin.</p> <p>E1 : Elle ne me disait pas vraiment ce que j'avais à améliorer, c'était toujours ok.</p> <p>S : Est-ce que cela a eu un effet sur ton engagement dans la formation ?</p> <p>E1 : Non parce qu'en stage, j'ai besoin d'être hyper-consciente. C'est surtout pour moi, la formation, pas pour la FT ! Il faut que je sois sûre de ce que je fais, car si je ne suis pas prête, je n'ai pas les soutiens nécessaires ce n'est pas pour le formateur, c'est vraiment pour moi et du coup je me suis donné de la peine pour faire le maximum.</p>	<p>S : Comment les émotions agissent sur la relation et influence tes réactions aux conseils de ton FT ? et vice versa ? Par exemple : comment tu perçois les conseils de ton FT vis-à-vis des émotions que tu as ressenties, durant ton stage ?</p> <p>E2 : Toujours des bons conseils ! Par exemple ; si j'étais stressée, elle me donnait toujours de bons conseils. Si j'étais angoissée, pas confiante, elle me rassurait. Si j'étais de bonne humeur...cependant, la bonne humeur... On a quand même vu qu'en fait, au début du stage j'ai eu beaucoup de soutiens à ce niveau-là, parce que j'étais cette « phase de down ». Mais une fois je me suis relevée, à partir de la 2e semaine, cela allait mieux. J'ai repris du poil de la bête et j'ai pu...je suis quelqu'un qui fais tout toute seule et les quatre semaines qui ont suivi, j'ai fait toute seule.</p> <p>Du coup, à ce niveau-là, je n'avais de besoin. Je sais que je pouvais avoir un appui de la part des formatrices mais comme je n'en avais plus besoin, je n'en avais plus....</p> <p>S : Mais tu savais que c'était disponible si t'en avais besoin ?</p> <p>E2 : Vu que dans la bonne humeur quand j'étais bien, j'avais moins besoin, j'avais moins cet appui, mais c'est presque un peu logique...</p> <p>S : Et vis-à-vis du mentor, la même chose ?</p> <p>E2 : Pour le mentor, la même chose.</p>

II/ Relation Enseignant-Étudiant (REE)	
1. Pourrais-tu identifier des moments où tu as ressenti le besoin d'un soutien émotionnel de ton FT ? <ul style="list-style-type: none"> - Peux-tu les décrire brièvement (contexte, situation) ? A quels moments (stage) ? Que s'est-il passé, qu'as-tu fait, ou ton FT ? Qu'aurais-tu souhaité ? Comment t'es-tu senti ? De quels besoins particuliers il s'agissait ? As-tu été satisfaite du soutien reçu ou aurais-tu souhaité autre chose ?	
	S : Les moments où tu as ressenti le besoin d'un soutien émotionnel de ton FT ? D'après ce que j'ai compris c'est dans les premiers jours ? E2 : Voilà, exactement.
1. Pourrais-tu identifier des moments où tu as ressenti le besoin d'un soutien émotionnel de ton mentor ? <ul style="list-style-type: none"> - Peux-tu les décrire brièvement (contexte, situation) ? A quels moments (cours, stage) ? Que s'est-il passé, qu'as-tu fait, ou ton mentor ? Qu'aurais-tu souhaité ? Comment t'es-tu senti ? De quels besoins particuliers il s'agissait ? As-tu été satisfaite du soutien reçu ou aurais-tu souhaité autre chose ?	
S : Pour le mentor, tu as dit qu'elle n'était pas très présente pour ce stage. Mais pourrais-tu identifier des moments où tu as ressenti le besoin d'un soutien émotionnel de ton mentor lors de ta formation ? E1 : Je pense qu'en général, elle était là en cas de questions ou de problème. Mon stage P6 était très intense émotionnellement et j'ai eu besoin de poser les choses avec elle, car je me sentais dépassée. Après cela dépendait surtout de facteurs externes de ma vie personnelle, mais avec la pression du stage en plus ce n'était pas facile.	S : Pour le mentor cela t'est arrivé d'autres fois dans la formation ? E2 : Comme j'avais des problèmes familiaux, j'avais envoyé un e-mail, pour expliquer ce que ce qui était arrivé dans ma famille. Et pour savoir comment j'allais pouvoir continuer ce stage ? S : Elle t'a donné des pistes d'action ? E2 : Oui. S : Elle t'a aidé dans la globalité sur la situation, donc tu avais besoin... E2 : Oui.

<p>2. Concernant le soutien émotionnel dans l'accompagnement avec ton FT, quelle place a-t-il selon toi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui a bien marché dans l'accompagnement avec ton FT jusqu'à maintenant (formation) ? - Qu'est-ce qui pourrait-être amélioré dans la prise en charge des besoins émotionnels des Stagiaires (STA) dans l'accompagnement de la formation ? 	
<p>S : Concernant le soutien émotionnel dans l'accompagnement avec ton FT, est-ce qu'il y a des moments où tu t'es dit : Est-ce qu'il a été présent ? Pas du tout ?</p> <p>E1 : Je vais reprendre cet exemple de la leçon d'examen. Elle a été présente dans le sens où elle a essayé de trouver une solution, parce qu'en gros je n'étais pas dans le tir, elle m'a dit « tu as qu'à quand même donner cette leçon, tu peux te justifier avec tout ce qu'ils t'ont donné », mais moi en sachant que j'étais hors sujet, je ne peux pas aller à l'examen comme cela. C'est vrai qu'elle était là pour m'aider, mais en fait ... c'est la FT de mon stage précédent qui a trouvé des solutions etc...</p>	<p>S : Qu'est-ce qui a bien marché dans l'accompagnement avec ton FT jusqu'à maintenant (formation), si tu regardes les différents FT que tu as eu ?</p> <p>Qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans la prise en charge des besoins émotionnels des étudiants en stage ?</p> <p>E2 : Franchement, je ne saurais pas...car qu'est-ce qui pourrait vraiment aider ? Je sais qu'émotionnellement en stage c'est hyper difficile, on est hyper sous l'eau et tout ! Le problème c'est que je ne sais même pas quoi dire pour aider parce que finalement le stage 5 et 6, tu es quand même censé être capable de pouvoir tout faire toute seule...</p> <p>S : Il y a un certain cadre à prendre en compte finalement ?</p> <p>E2 : Voilà, c'est ça.</p> <p>S : C'est ton évolution ?</p> <p>E2 : Oui c'est ça. Donc finalement, on est sous l'eau, oui on ne se sent pas bien, oui on est en dépression, mais au bout d'un moment... on sait que c'est comme cela... On pourrait demander de l'aide à la formatrice... mais du coup dans ce cas-là, tu n'es plus dans le cadre du stage 6 ?</p> <p>S : Je vois ce que tu veux dire...</p>

2. Concernant le soutien émotionnel dans l'accompagnement avec ton mentor, quelle place a-t-il selon toi ?

- Qu'est-ce qui a bien marché dans l'accompagnement avec ton mentor jusqu'à maintenant de la formation ?
- Qu'est-ce qui pourrait-être amélioré dans la prise en charge des besoins émotionnels des STA dans l'accompagnement de la formation ?

S : Pour le mentor, tu n'as pas eu besoin de son soutien durant le stage ?

E1 : Non.

S : Concernant le soutien émotionnel dans l'accompagnement avec ton mentor quelle place a-t-il selon toi ?

E1 : Je pense que c'est quelqu'un vers qui on peut aller quand on sent qu'on arrive plus à tout gérer. Cela permet d'avoir un point de vue extérieur et aide à trouver des pistes, à se rencontrer un peu.

S : Qu'est-ce qui a bien marché dans l'accompagnement avec ton mentor jusqu'à maintenant de la formation ?

E1 : Je dirais sa disponibilité, le fait qu'on ait construit une relation de confiance dès le début et ses retours lors des stages.

S : Est-ce que tu es ok de parler de tes émotions au FT, est-ce que parfois tu es bloquée ?

E1 : En général je ne pensais pas qu'on pouvait ou devait en parler au formateur de terrain dans nos stages car on est noté...Cela pourrait montrer qu'on n'est pas capable de gérer la pression, je ne sais pas. Même s'il y en a qui sont hyper compréhensifs c'est difficile, car souvent ces émotions elles sont en lien avec le stage. Du stress, « j'en peux plus j'en ai marre ! ». On ne peut pas toujours en parler, parce que tu te demandes : « Qu'est-ce qu'ils vont en penser ? »

S'il y a des trucs à mettre en place cela serait, de mettre au milieu du stage, des situations en lien avec les émotions à la HEP. Pour que tu puisses en parler et poser les choses, discuter avec les autres et partager ses expériences. Cela montrerait qu'on n'est pas seul à devoir gérer tout cela, que les autres aussi vivent des émotions fortes et que c'est « ok » on peut trouver des solutions.

S : D'après ce que j'ai compris, il y a quand même un rapport hiérarchique qui est dérangeant avec le FT ? Est-ce que tu ressens la même chose vis-à-vis de ton mentor durant ta formation ?

E1 : Je dirais moins. Mais je pense qu'en stage les émotions, sont difficiles et le mentor peut apporter quelque chose de concret. Mais seulement à un certain stade, si je suis stressée, je suis fatiguée, moi je ne me vois pas aller voir le mentor pour lui dire cela, parce que pour moi c'est la normalité d'un stage en fait.

III / Relation de l'étudiant avec le sujet d'apprentissage

1. En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor ou FT) peut selon toi :

- Faciliter tes apprentissages ?
- Contribuer à ton bien être émotionnel ?
- Favoriser ton engagement ?
- Faciliter la réussite de ta formation ?
- Contribuer à la qualité de ta formation ?

S : En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor ou FT) peut selon toi : Faciliter tes apprentissages ? Contribuer à ton bien être émotionnel ? Favoriser ton engagement ? **Est-ce qu'il y a des moments où il y a eu des choses particulières qui ont facilité tes apprentissages ? Contribué à ton bien être émotionnel ?**

E1 : Oui, je pense la mentor en stage car elle avait un côté un peu extérieur et pour cette classe, elle a pu dire des choses que la formatrice de la classe n'avait pas forcément vu de la même manière. Le mentor pour le premier stage, m'a aidé à me questionner. Cela m'a permis de me mettre en confiance, d'être sûre de mon choix de formation et d'avoir quelqu'un sur qui on peut compter pour la formation en général.

S : Cela t'a poussé à la réussite de ta formation ? Cela t'a poussé à aller plus loin ?

E1 : Oui.

S : En quoi, le soutien émotionnel au sein de l'accompagnement de la triade (mentor ou FT) peut selon toi : c'est souvent pendant les visites de stage, je sais que pour le stage 6, il n'y a pas de visite du mentor, à part si c'est demandé. Mais **est-ce que cela t'a apporté des choses positives ces visites à trois ?**

Faciliter tes apprentissages ? Contribuer à ton bien être émotionnel ? Favoriser ton engagement ?

E2 : Le rendez-vous à 3 ? Je ne dirais pas plus que cela, le fait qu'on soit là les 3. J'ai l'impression que ces visites de stages, c'était plutôt mentor-étudiant et FT à côté. Donc l'impression que c'était un appui, un réconfort des conseils en plus des pistes d'amélioration, de la part d'une personne extérieure qui est la mentor. Mais en soit, cela m'a presque aucun lien, les 3...

S : Mais si tu prends dans la situation de stage P 5, j'ai compris, que cela t'a aidé parce que ta mentor a parlé à ta FT, tu as pu parler à ta mentor ? **Est-ce que vous avez eu un rendez-vous à 3 ?**

E2 : Non, il n'y a pas eu de rendez-vous à trois. Elles se sont appelées,

	<p>individuellement. Après elle m'a appelé ensuite. Cela s'est fait un peu comme un duo. Finalement bien sûr que le contact, est passé par les 3. A ce niveau-là quand il y a eu un petit souci, cela a été bien.</p> <p>S : Est-ce que t'as déjà ressenti des expériences négatives d'apprentissage dans la triade, lors de ces rendez-vous à 3 ?</p> <p>E2 : Non.</p>
<p>2. Comment les émotions influencent-elles ta formation ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourrais-tu décrire des exemples d'expériences positives d'apprentissage ? Quels rôles ont joué les émotions ? La relation affective (au sein de la triade) ? Est-ce que la place du mentor et du FT dans la relation joue un rôle ? - Pourrais-tu décrire des exemples d'expériences négatives d'apprentissage ? Quel rôle ont joué les émotions ? La relation affective (au sein de la triade) ? Est-ce que la place du mentor et du FT dans la relation joue un rôle ? <p>Quels sens as-tu donné à cette expérience (négative) (positive) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles influences ont eu ces expériences (positives) (négatives) sur tes apprentissages ? 	
	<p>S : Quelles influences ont eu ces expériences positives, est-ce que cela a eu du sens sur tes apprentissages, car tu voyais où aller, ou aller de l'avant ?</p> <p>E2 : Je trouve que oui bien sûr, parce que quand elle vient te voir ta mentor, elle t'apporte des éléments en plus, que peut-être la formatrice n'avait pas dit ? Souvent c'est des événements qui ont été déjà dits par la formatrice, cela se retrouve. Mais oui, cela rapporte, un autre regard, et puis cela aide.</p>

IV / Relation à soi-même

1. Comment tes expériences émotionnelles ont-elles joué un rôle sur la vision de toi-même en tant que stagiaire (ou étudiant) ? Explique-toi

- Qu'est-ce qui a changé (vision de toi-même) ?
- Qu'est-ce qui est identique (vision de toi-même) ?
- Quelle place a selon toi, l'accompagnement émotionnel dans ce processus ?

S : Comment tes expériences émotionnelles ont-elles joué un rôle sur la vision de toi-même en tant que stagiaire (ou étudiant) ?

Qu'est-ce qui a changé (vision de toi-même) ?

Qu'est-ce qui est identique (vision de toi-même) ?

E1 : Je pense que plus tu as des émotions positives, l'impression d'avoir fait un bon travail, plus cela va pousser à une meilleure estime de toi et de ce que tu fais. Si c'est négatif cela...peut être propre à toi-même...durant le dernier stage je n'ai pas eu beaucoup l'impression de me développer, au niveau des émotions ou autre.

S : Plus de retours constructifs aussi alors. ?

E1 : J'avais des retours positifs, mais du coup cela n'avait pas de sens pour moi car cela n'était pas top.

S : Tu n'avais pas l'impression d'avancer...

S : Comment tes expériences émotionnelles ont-elles joué un rôle sur la vision de toi-même en tant que stagiaire (ou étudiant) ?

Au fil de ta formation, du stage 1, jusqu'au stage P 6

Qu'est-ce qui a changé (vision de toi-même) ?

Qu'est-ce qui est identique (vision de toi-même) ?

E2 : Par rapport à comment je me vois...

Si je prends par exemple mes émotions du stage 1 jusqu'au stage 6... Cela a été de pire en pire ! Cela a commencé super bien et cela s'est dégradé, plus les stages avançaient, plus c'était pire ! J'étais en dépression presque... ce n'était pas une dépression, mais plus c'était angoissant, plus c'était stressant, plus j'étais mal, plus j'étais moins confiante, plus j'étais dépassée, et cetera.

Du coup, cela m'a appris au fur à mesure de la formation que j'en étais capable en fait.

Je n'étais confiante pas parce que j'ai voulu arrêter le stage 5 pour des problèmes familiaux à la maison qui étaient graves. Au stage 6, j'étais sous l'eau, même comme cela, j'ai continué. On m'a beaucoup encouragé mais il ne faut pas penser, qu'on m'a encouragé puis qu'on a fait tout à ma place ! Pas du tout justement, j'ai fait tout toute seule

	<p>donc cela permet de me rendre compte que j'étais capable en fait ! Et que quelquefois, j'avais un problème avec mes émotions, je me laissais trop prendre, je laissais trop mes émotions prendre le dessus, je me laissais submerger.</p> <p>Puis du coup après...je n'arrivais plus... C'est arrivé au stage 6, le 2e jour, c'était vraiment une émotion de trop et j'avais l'impression de plus jamais pouvoir réussir.</p> <p>S : Un peu un trop plein finalement, en fin de formation ?</p> <p>E2 : oui en fin de formation.</p>
<p>V/ Ajustements et impacts des émotions</p>	
<p>Y a-t-il des changements que tu souhaites faire pour mieux comprendre tes émotions et améliorer ton expérience de stage ?</p>	
<p>S : Est-ce qu'il y a d'autres pistes de changements que tu souhaiterais faire pour que l'on parle des émotions et améliorer ton expérience de stage ?</p> <p>E1 : Je dirais un mentor plus présent pour que cela permette d'avancer plus facilement. De savoir qu'on peut aller vers lui et aussi de les utiliser pour nous développer davantage. Avoir plus de nouvelles, que cela soit plus eux aussi qui viennent vers nous, parce que nous, on peut « penser, que ce n'est pas grave » ... Il pourrait poser la question de temps en temps, on pourrait développer des RDV par TEAMS après deux semaines de stage par exemple pour voir, discuter avec eux et voir plus des pistes.</p> <p>S : Donc un mentor un peu plus présent dans la formation en général.</p> <p>E1 : Oui</p>	<p>S : Y a-t-il des changements que tu souhaites faire pour mieux comprendre tes émotions et améliorer ton expérience de stage ? Durant la formation de la HEP.</p> <p>Est-ce que tu souhaiterais mettre quelque chose en place au sein de la HEP ? Pour que la gestion des émotions, soit plus facile pour les étudiants ?</p> <p>E2 : Je vois qu'une seule chose pour que la gestion des émotions soit plus facile durant la formation : par exemple durant les stages, (je prends l'exemple des stages, parce que pour moi la formation à l'école a été facile), juste plus pour les derniers stages qui ont été difficiles. Mettre quelque chose en place serait plutôt des ressources, c'est à dire des choses, des bagages en plus qu'on pourrait utiliser pendant nos stages qui</p>

	<p>nous permettraient un petit peu, de souffler au niveau des émotions.</p> <p>S : Si j'ai bien compris ; tu aimerais te sentir plus préparé pour ce stage, pour qu'au niveau des émotions, tu ressenties moins de stress, moins d'angoisse ?</p> <p>E2 : Exactement !</p> <p>S : J'ai l'impression, d'après ce que tu as dit, qu'il y a un gros saut pour les derniers stages où t'arrives et c'est un peu un choc ?</p> <p>E2 : Bien sûr, du stage 4 au stage 5 c'est un énorme saut. C'est un énorme saut le stage 5, le 6 c'est à peu près pareil. Mais du stage j'ai 4 au 5... c'est une catastrophe !</p> <p>S : OK, je vois. Merci beaucoup.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Description de la composition du guide d'entretien en plusieurs items

Questions générales (contexte) ; permet de situer l'étudiant, son parcours d'études, ses valeurs en lien avec la profession, etc.

0. Description générale des relations actuelles au sein de la triade : Cette partie introduit le thème de la relation (REE) avec un enseignant (FT) et mentor. Elle est en lien avec **la première question de recherche** spécifique « *Quels types de liens sont établis entre les formateurs, les mentors et les étudiants-stagiaires en ce qui concerne l'expression des émotions et le soutien affectif dans le cadre de l'accompagnement ?* ». Elle renseigne la REE.

La deuxième question de recherche « *Comment sont adressés et s'expriment les besoins émotionnels et formatifs des expériences spécifiques professionnelles dans la relation ? Pour quels apports ?* », nous permet de renseigner la REE dans sa dimension affective et son influence, sur « l'apprendre », est explorée aux points :

I. Relation Enseignant-Étudiant (REE)

- Point 1 : explore la place des émotions dans la relation et son influence sur la qualité de la relation
- Point 1.2 : explore la place des émotions sur la relation et « l'apprendre »

II. REE dans des moments spécifiques :

- Point 1 : tente d'identifier les moments spécifiques de besoins de soutien émotionnel.
- Point 2 : essaye d'identifier les éléments qui favoriseraient le soutien émotionnel

Pour terminer la troisième, « *En quoi l'accompagnement émotionnel contribue à l'apprentissage des étudiants-stagiaires au sein de la triade formateur-mentor-étudiant ?* », nous permet d'explorer la relation de l'étudiant à l'apprendre et à soi-même. Elle est abordée dans les points :

III. Relation de l'étudiant avec le sujet d'apprentissage ; explore les liens entre les émotions, la formation et « l'apprendre ».

- Point 1 : regarde l'influence du soutien émotionnel de l'enseignant sur « l'apprendre ».
- Point 2 : essaye de comprendre comment les émotions influencent « l'apprendre ».

IV. Relation à soi-même :

- Point 1 : tente de voir si les émotions au cours de la formation ont modifié la vision qu'a l'étudiant de lui-même.

V. Ajustements et impacts des émotions :

Ce point ouvre l'entretien sur des aspects qui n'auraient pas été formulé précédemment ou permet de donner la parole à autre chose par rapport à la prise en charge des émotions dans les relations FT/mentor.

L'entretien et toutes les questions seront posés pour le FT puis pour le mentor. L'étudiant sera informé que les questions vont se répéter et être les mêmes.

5 Tableau général l'ensemble des entretiens (FT, mentors, étudiants)

Tableau

Catégories générales déductives	Sous-catégories inductives	Segment d'entretien (citations d'entretien qui pourraient apparaître dans la présentation des résultats)						Réduction
		M1	M2	FT1	FT2	E1	E2	
Ce qui fonctionne bien	Confiance, à construire	Il y a une grande part de confiance qui est à construire dès le départ et pas qu'au niveau du stage P6, mais après aussi, c'est toujours au bon vouloir finalement des étudiants que j'accompagne.	On a tous justement cette nécessité de comprendre l'étudiant pour essayer de le challenger dans sa zone proximale de développement.	De pouvoir entrer dans cette relation de confiance. L'outil proposé avait permis de se dévoiler avec confiance avant même de démarrer.	Une relation de confiance, elle aide. Si le stagiaire ose poser des questions, nous dire de qui ne va pas » « ils peuvent tester pas mal de choses...je suis disponible pour cela. La confiance, la transparence et l'honnêteté.	Elle avait une totale confiance en moi, du coup pendant le stage elle ne m'a pas beaucoup encadré, mais pour elle ce que je faisais cela allait très bien. Elle n'a jamais douté de moi. Sa disponibilité, le fait qu'on ait construit une relation de confiance dès le début et ses	La communication, l'écoute et puis l'entraide. Cela veut dire que par exemple, si j'avais besoin d'aide pour quoi que ce soit, je pouvais solliciter mes formatrices.	La confiance est essentielle dans la relation. La communication, l'écoute et l'entraide jouent un rôle clé.

						retours lors des stages. Le mentor pour le premier stage ça m'a aidé pour me questionner et cela permettait de me mettre en confiance, d'être sûre de mon choix de formation. Puis d'avoir quelqu'un sur qui on peut compter pour la formation en général.		
	Le respect des limites et l'adaptation à l'ouverture des étudiant	Y en a certains qui sont plus ouverts que d'autres. Et puis, à un moment donné aussi s'ils mettent certaines limites	Généralement, au stage P 6, je ne fais pas de visite de stage de manière systématique. Je le fais uniquement	„ On a préparé en amont un peu un petit questionnaire pour faire connaissance et pour savoir comment	Si la convention de stage est bien faite, et les attentes respectées, cela va aider la communication.	Je pense qu'en stage les émotions elles sont difficiles et le mentor peut apporter quelque chose de concret mais seulement à un certain stade, si	Avec moi-même franchement j'en pouvais plus. Dès le 2e jour, je pleurais,	La relation de mentorat s'adapte aux limites et aux besoins des étudiants, avec des outils préparatoires

		<p>ou certains terrains sur lesquels ils n'ont pas envie forcément d'aller avec moi en tant que mentor, je le respecte.</p>	<p>sur demande de l'étudiant.</p> <p>La visite des stages, c'est particulier justement parce qu'il cumule plusieurs fortes émotions.... il y a des réactions très différentes des étudiants... et on essaie de s'adapter à ça.</p> <p>Quand je dis demandez, ça à cet étudiant, cela ne sert à rien, cela sera trop difficile. Donc l'idée de fixer des objectifs qui sont atteignables. Et puis pour cela, il faut une bonne</p>	<p>l'étudiant aime fonctionner. C'est un document qu'on leur transmet, quelques semaines avant le stage. Alors quand je le rencontre la première ou même la 2e fois, le stagiaire a pu réfléchir à toutes ces questions.</p> <p>Si la personne exprime et échange...mais si la personne garde dans son jardin secret, on le respecte aussi</p> <p>Il s'est vraiment ouvert et nous a confié sur beaucoup de</p>		<p>je suis stressée, je suis fatiguée, moi je ne me vois pas aller voir le mentor pour lui dire cela, parce que pour moi c'est la normalité d'un stage en fait.</p>	<p>j'étais sous l'eau, je ne voyais pas le bout du tunnel, je me disais mon Dieu, comment je vais tenir les 5 semaines ? Mes formatrices, elles ont contacté ma mentor.</p>	<p>pour mieux les comprendre ou fixer les objectifs de travail.</p> <p>La visite des stages est émotive et nécessite une connaissance approfondie de l'étudiant pour fixer des objectifs atteignables.</p> <p>En cas de difficulté, le soutien du mentor est important pour rassurer et renforcer la confiance des étudiants.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			connaissance de l'étudiant	choses. C'était assez intime ce qu'il osait nous dire, alors que nous nos questions étaient assez générales.				
	La responsabilisation des ETU (se prendre en main)	<p>Je suis là pour t'accompagner, mais je ne vais pas tout le temps être là pour te prendre la main.</p> <p>Il ne faut pas rester bloqué dans les émotions d'un moment précis qui ont le droit d'être là, sont justes et légitimes mais ensuite il faut voir maintenant comment je peux rebondir. C'est là que je rentre en jeu et j'essaie le plus possible d'être soutenante de</p>	<p>Le but du mentorat par rapport au programme, est conçu un petit peu comme ça aussi, c'est de rendre l'étudiant de plus en plus autonome... le premier stage, il est super coaché, puis gentiment j'essayais de relâcher pour qu'au stage 6, il puisse être autonome comme dans sa profession.</p>	<p>Quand on arrive à anticiper avant le stage et à construire cette relation. Donc dans l'idéal si le ou la stagiaire arrive à libérer du temps, pour venir déjà observer une fois la classe, échanger avec nous, et enseigner déjà 1 ou 2 séquences avant le démarrage du stage. Je trouve que ça aide beaucoup à la relation, parce que cela</p>	<p>Elle a fait une réclamation pour son examen final et celle-ci a été acceptée.</p>	<p>Elle m'a envoyé un message pour dire que si j'avais besoin, si j'avais un souci elle était là mais que cela n'était pas obligatoire pour la HEP, elle était là, pas si cela n'était pas nécessaire pour moi. Je ne lui ai pas demandé. Mais elle m'a envoyé un message pour me souhaiter bonne chance.</p>	<p>Après j'ai fait beaucoup toute seule, mais je sais que c'était quand même un appui... je n'allais pas forcément vers elles, mais si j'avais besoin, je savais que je pouvais y aller.</p>	<p>L'accompagnement vise à rendre les étudiants de plus en plus autonomes en les soutenant progressivement ou en légitimant leurs démarches. En anticipant et en construisant une relation avant le stage, les étudiants peuvent mieux gérer leurs émotions et rebondir face aux difficultés. Les mentors restent disponibles en cas de besoin, mais encouragent</p>

		trouver des pistes. Mais des fois les étudiants bloquent complètement parce qu'ils ne sont pas d'accord avec ce qui est en train de se passer. Alors pour moi aussi après un moment les marges de manœuvre se restreignent.		enlève déjà beaucoup de pression.				l'indépendance des étudiants.
	La régularité des interactions dans le temps	Stage P6, c'est qu'il n'y a pas de visite de stage qui est organisé. Donc, on est peut-être moins présent avec eux dans la classe.	Je pense que le temps est un facteur important qui influence la relation que vous avez avec les étudiants.		Nous jouons un rôle au niveau de l'apprentissage de la pratique et de son observation, parce ce que c'est nous qui voyons la stagiaire sur plusieurs semaines...aussi au niveau des conseils pour la pratique, nous sommes plus libres dans ce rôle.	C'est vrai quand tu vois quelqu'un deux fois par année, au début un peu plus, alors il n'y a pas une énorme relation qui se créer.	C'est que tu sais que si tu as un problème, s'il y a quelque chose qui ne va pas, ou s'il y a même quelque chose qui va très bien, tu sais qu'il est là..... et tu sais qu'il va	En stage P6, l'absence de visites de stage réduit la présence des mentors en classe, ce qui limite la relation avec les étudiants. Les FT jouent davantage un rôle dans l'apprentissage en stage. Le temps et la fréquence des

							intervenir et qu'il ne va pas laisser les choses passer.	rencontres influencent fortement cette relation. Malgré cela, les étudiants savent qu'ils peuvent compter sur leur mentor en cas de problème ou de succès.
	Vue d'ensemble et bilan semestriel général)	J'ai aussi un document en fait que j'appelle le bilan semestriel que les étudiants complètent à la fin de chaque semestre en prévision de notre RDV de mentorat.	Je rencontre les étudiants, généralement une fois avant le stage et une fois après le stage, si possible en direct. Cela m'est arrivé deux ou trois fois que l'on doive le faire par Teams si on ne peut pas se voir, mais le vrai contact est d'après moi quand même un facteur d'après avoir de réussite.	Ce qui marche bien, c'est de privilégier le petit pas et une chose à la fois. Parce que ce métier est hyper complexe, il est multitâche.		Les DAP, ce n'était d'une grande aide pour moi, mais elle n'y était pour rien parce que c'était cela fait partie de la HEP.	Encore une fois ma mentor, encore une fois, elle a prouvé qu'elle était là, elle m'a appelé, elle est restée au téléphone avec moi pour me rassurer, remonter ma confiance en moi, me dire que ça va aller.	Le mentor utilise des bilans semestriels et rencontrent les étudiants avant et après les stages pour évaluer et améliorer leur progression. Privilégier de petites étapes claires et explicites en stage aide à gérer la complexité du métier. Les mentors restent disponibles pour rassurer et soutenir les

			<p>Quelles sont les stratégies qu'on peut mettre en place pour l'éviter ?</p> <p>Clairement par exemple la stratégie c'est l'explicitation clairement dans la convention de stage.</p>					étudiants même à distance, en cas de besoin.
	Situer les forces et les faiblesses de l'ETU	Remettre le tout dans un contexte qui est plus objectif et qui reprend donc les exigences du stage.	<p>L'autre point important, c'est de percevoir mon rôle comme un rôle formatif.</p> <p>Donc établir une relation de confiance avec l'idée qu'on est ensemble pour progresser.</p>	On fait ensuite un échange autour de ce questionnaire.		Les visites de stages, qui étaient toujours très enrichissantes parce qu'elle essayait de pousser un peu plus loin dans les questionnements, alors cela faisait un peu des préparations pour les questions du stage final.	Elle m'a encouragée à continuer...Elle m'a dit que j'avais déjà toutes les compétences pour ...et je pense que sans elle je n'aurais pas continué mon stage 5.	Les mentors ET FT jouent un rôle formatif en établissant une relation de confiance et en aidant les étudiants à progresser selon les exigences de la formation. Le soutien et les encouragements des mentors sont efficaces pour la confiance et la persévérance des étudiants.

Ce qui fonctionne moins bien	L'auto-évaluation comme outil de progression		Si les choses fonctionnent moins bien, c'est souvent dû à des facteurs externes. Le stage ne se passe pas bien, le travail demandé n'est pas effectué.	Elles s'installent petit à petit. Je pense...c'est un choix du stagiaire. J'ai l'impression que nous, de notre côté, avec les expériences qu'on a eues, et ce que nous avons mis en place avec cette démarche du questionnaire pour permettre aux étudiants d'oser se dévoiler.		L'on ne fonctionnait pas du tout de la même manière, donc pas la même chose et du coup cela m'a mise moi en retrait.		Les difficultés pendant les stages sont souvent dues à des facteurs externes. Les relations et la confiance se développent progressivement. Les différences dans les méthodes de travail peuvent parfois créer des tensions et mettre certains étudiants en retrait.
	L'importance d'une communication claire et structurée	Une situation un tout petit peu plus compliquée parce que l'étudiante de manière générale, n'est pas très ouverte	Exact, préciser clairement les attentes qui sont attendues, préciser clairement les délais, quitte à les rappeler si nécessaire. Ça fait partie de la	Quand ils sont pris dans la crainte, et qu'ils ne nous voient plus qu'avec l'étiquette de l'évaluateur		En tant que stagiaire ne ce n'est pas forcément moi qui vais aller vers les gens, poser des questions. Moi je ne vais pas arriver et raconter ma vie		Les situations peuvent se compliquer avec des étudiants peu ouverts. Clarifier les attentes et les délais est favorable à une communication saine.

			communication de base, mais c'est on n'y échappe pas.	plus que de l'accompagnateur. Si eux se mettent un peu sur la réserve et qu'ils et ne jouent pas la carte de cette confiance ou confiance ? Du coup nous on ne peut pas faire à leur place.		Elle a présenté « les stagiaires dans les ateliers.		La réticence des étudiants à se confier limite l'accompagnement possible, d'autant plus qu'ils ne vont pas spontanément vers les autres professionnels.
Facteurs d'une relation de qualité avec son FT, mentor ou étudiant-stagiaire	Fondement de la relation	En tant que mentor on a on toujours le rôle de replacer le contexte dans le cadre dans lequel se déroule le stage les exigences. Parfois les étudiants se	La relation c'est le fondement. J'ai parlé du travail et des aspects techniques, mais le fondement, c'est établir une vraie	Comprendre qu'on est un accompagnateur avant d'être un évaluateur. Je pense que le frein principal est plus, du côté du stagiaire.		En plus du travail, s'intéresser à la personne, l'humain, pas seulement de parler de l'enseignement, s'intéresser vraiment à l'autre. Pouvoir sortir des choses, s'intéresser	Hyper que ce soit avec ma mentor et ma formatrice ! Cela m'a permis de lâcher... enfin de voir qu'en fait j'étais soutenue, qu'il	Il faudrait clarifier le cadre et les exigences du stage tout en établissant une relation de confiance avec l'étudiant. Cette relation se fonde sur un intérêt pour

		trouvent confrontés à leurs limites.	relation avec la personne qui est en face. Ça veut dire aussi s'intéresser un petit peu à ce qu'il où elle fait comme hobby, comme est-ce qu'elle travaille le soir dans un bar ? Quelles sont ces conditions en dehors du métier ? Puis ça, c'est souvent le travail qui est fait en première année, essayer de d'établir une relation avec la personne. Une fois que la relation est établie et basée sur la confiance...on peut commencer à			à la vie de l'autre, plus que de rester seulement dans le cadre de la HEP. On avait pas du tout une relation. Elle ne posait aucune question sur moi, elle ne sait rien sur ma vie, sur ce que je fais, et cetera. Moi, je sais quelques trucs par rapport à ce que j'ai entendu à la salle des maîtres, mais...c'était vraiment très superficiel.	y avait une certaine confiance, ...c'était un soutien, certains appuis de leur côté et en fait ça m'a directement soulagée	l'individu au- delà de l'enseignement. Un soutien authentique de la part du mentor et des formateurs soulage et renforce la confiance des étudiants, facilitant ainsi leur progression.
--	--	--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			faire un vrai travail.					
	Émotions positives	A partir du moment où on est dans des émotions positives je pense que cela peut renforcer le lien.	L'émotion que j'essaye, mais je ne sais pas si c'est de l'émotion, c'est l'état d'esprit, c'est la bienveillance. Il faut être conscient que c'est un étudiant...Il apprend.	Pour le dernier stagiaire, tout aller en montant ! Cela ne faisait, que monter, monter, monter ! C'était super agréable pour tout le monde.	Si la personne exprime ses émotions de manière adéquate, je pense que cela peut renforcer la relation de confiance avec cette personne. Chaque personne est différente, mais c'est un équilibre entre trop montrer ses émotions ou pas assez, pour qu'il y ait une bonne relation avec les FT.	Elle était toute désolée... J'ai vu que cela la touché et quelle était bien avec moi, mais cela n'a pas changé grand-chose.	J'étais hyper hyper à l'aise. Avoir un soutien moral.	Lorsqu'on est dans des émotions positives, ou exprimées adéquatement, la relation est toujours plus „facile“ et renforcée. L'étudiant se sent également confiant, grâce au soutien moral apporté.
	Émotions négatives	Dès qu'il y a des états d'âme un peu négatifs ou plus...pour moi c'est toujours un peu difficile. En tout cas du moins sur le moment, quelquefois les étudiants sont submergés par	Si je vois un étudiant, qui est abattu découragé, je ne vais pas réagir de la même manière que si l'étudiant est très sûr de lui-même et puis de la qualité	Si elles sont trop submergeante s... Cela peut plus faire un effet inverse que celui qu'on aurait aimé développer. Car s'il y a, de la panique, on	Il n'y a pas une grosse place pour les émotions en stage. « Si c'est quelqu'un très explosif, cela ne va pas être la même relation que s'il est introverti...les deux extrêmes vont	Elle ne s'intéressait pas du tout à moi en stage, en tant qu'être humain. Pas tellement...Quoiqu e...je dirais oui et non, car durant tout le stage c'était	Je ne sais pas si ce n'était pas franchement... si j'étais en dépression, mais je pleurais, j'avais fini les cours et puis j'ai pu leur faire part de mes émotions, j'ai pu leur dire que	Les émotions négatives sont plus dures à gérer, les extrêmes aussi. C'est au mentor de s'adapter en fonction dans un premier temps. Les émotions négatives peuvent faire un

		les émotions, ils n'arrivent plus à avoir le recul nécessaire pour avoir la compréhension d'une situation.	de tout ce qu'il a fait. C'est plutôt moi qui m'adapte, et adapter mes émotions aux besoins de l'étudiant.	se perd pied on se perd dans les préparations, on craint de faire faux. Cela déclenche plein d'émotions qui amènent, la peur, la crainte, le doute, et qui finalement empêche de continuer à progresser.	exercer une influence négative sur la relation. »	pas mal difficile, du stress, parce qu'elle n'en a pas eu conscience...	cela n'allait pas, que je ne me voyais pas continuer.	effet „boule de neige“ et empêcher la progression.
	Impact des émotions sur la perception		On fait un travail social, on fait un travail humain. Il ne faut pas s'étonner quand on travaille sur l'humain que l'humain fasse partie du travail ! La carrosserie quand on lui tape dessus, elle n'a pas mal.	Ce sont les phases par lesquelles on passe au fur et à mesure que cela se passe bien ou moins bien, d'une leçon à l'autre ou d'une journée à l'autre. Et là, autant le stagiaire que nous, on peut	Quand il y a un échec, de la colère, de la tristesse, du stagiaire et nos propres émotions, parce qu'on était très en colère envers l'institution. Il s'est passé des choses qui n'auraient pas dû se passer. Les émotions ont pris pas mal de place sur la fin du stage.	Je n'ai pas vraiment pu ou voulu parler de mes émotions durant ce stage. Je ne me sentais pas de le faire car on n'avait pas une relation très profonde. La qualité de notre relation était moyenne, c'était assez superficiel. Je ne pensais pas qu'on pouvait ou devait en parler au	J'ai l'impression quand même que ça a été un levier dans le sens où tout le monde m'a encouragé à continuer tout m'a dit que j'avais la capacité pour, tout le monde m'a redonné confiance en moi.	L'accompagnement tourne autour de „l'humain“. La qualité de la relation influe sur la qualité et la quantité des conseils prodigués, du soutien. Les émotions négatives influent sur la vision de la situation. Elles peuvent alors

			<p>Un étudiant qui a éclaté en larmes, à la fin de la leçon.... On ne va pas faire un débriefing technique de la leçon ? Voilà, on va travailler à partir des émotions que ce que vous avez besoin d'exprimer. Qu'est-ce qui vous travaille ? Qu'est-ce qui a déclenché ce type d'émotions chez vous ?</p>	<p>être pris tout à coup dans cette émotion ! Parce qu'à la fin d'une journée, on prend le temps d'échanger, parfois je peux dire ; « c'est bon, j'ai l'impression qu'il a compris ! » Et puis le lendemain ce n'est pas encore le cas. Aussi, c'est vrai qu'émotionnellement c'est : « En haut, en bas !</p>	<p>Selon mes émotions, je ne vais pas donner les mêmes conseils. Si j'ai des émotions positives avec la stagiaire, si cela se passe bien avec elle, je pense que je vais donner de meilleurs conseils ou être plus pertinente.</p> <p>Si j'ai de la frustration de l'énervement, parce que je sais que les attentes ne sont pas respectées...c'est clair, que mes conseils ne seront pas de bonne qualité. J'aurais aussi moins envie de donner des conseils si je suis énervée par son travail.</p>	<p>formateur de terrain dans nos stages car on est noté et ça pourrait montrer qu'on n'est pas capable de gérer la pression.</p> <p>Avant de commencer le stage, je suis allée quelques fois observer une classe et déjà, moi j'aime bien quand tout est ordonné et là déjà c'était le bordel, il y avait des trucs qui traînaient partout...et déjà avant le stage un sentiment de solitude « où est-ce que j'habite... de voir tout cela, m'a un peu refroidi et peut-être lancé</p>	<p>conduire au conflit.</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------

						dans l'espace avec déjà des impressions que la relation n'était pas incroyable, etc... je crois que je suis partie dans le stage avec ça...		
Effets d'un soutien affectif sur l'engagement de l'étudiant-stagiaire dans la formation	Cadre sécurisé et de confiance	Je rappelle toujours le cadre, c'est vraiment quelque chose qui se discute entre nous. On est dans un cadre sécurisant soumis au secret professionnel aux droit de réserve. J'essaie d'instaurer ce climat de confiance pour que l'étudiante se sente à l'aise et il est suffisamment confiante pour pouvoir confier	Si son expérience en stage s'est très bien passée, il est très positif avec un excellent rapport de stage. Je vais quand même essayer d'aller le piquer aux petits endroits où j'ai détecté, pour qu'il progresse encore plus. Être l'aiguillon... ou le pansement. Ça dépend de l'état		Ma stagiaire P6, son stage c'est bien passé tout le long. Malheureusement elle a eu un échec à son examen final...la confiance, le soutien qu'on lui a apporté la bien aidé. Quand il y a eu l'échec, elle a pleuré, heureusement qu'on a été là avec ma collègue...on a beaucoup discuté de nos émotions, pour repartir sur de bonnes bases, essayer de profiter au maximum de la	Ça permet d'avoir un point de vue extérieur et ça aide à trouver des pistes, à se rencontrer un peu C'est quelqu'un vers qui on peut aller quand on sent qu'on arrive plus à tout gérer. Ça permet d'avoir un point de vue extérieur et ça aide à trouver des pistes, à se rencontrer un peu.	Toujours des bons conseils par exemple ; si j'étais stressée, elle me donnait toujours de bons conseils. Si j'étais angoissée, pas confiante, elle me rassurait Je me suis relevée, à partir de la 2e semaine comme ça allait mieux et comme je me suis repris du	Instaurer un cadre de confiance est nécessaire pour permettre à l'étudiant de se confier. Les mentors apportent des points de vue externes et aidants. Les émotions négatives de la stagiaire dans une situation négative, grâce à la confiance au soutien émotionnel des FT face à une situation

		<p>aussi ses émotions.</p> <p>Je ne force pas non plus.</p>	<p>émotionnel de l'étudiant.... Le pousser à aller plus loin..., même s'il est dans une situation où je dois d'abord faire pansement, mais ensuite... dire si...un stage ne s'est pas très bien passé...c'est clair que si la FT... mais l'étudiant n'avait pas de responsabilité nécessairement. C'est dans ce sens-là que je veux bien être l'aiguillon pour le piquer et puis le faire réagir et agir !</p>	<p>fin du stage. Au début on a mis à plat, pour trier la colère, et voir si elle voulait continuer. Le lendemain elle était directement « au taquet » !</p> <p>Le fait qu'on ait avec elle une bonne relation ma collègue et moi, que nous nous sommes impliquées, qu'on l'a beaucoup aidé, cela l'a motivé à continuer son stage...malgré ce qui c'était passé...on avait une super classe qui l'a aussi soutenue. Elle nous a dit que notre relation avec elle, et les autres collègues, la soutenu et elle a réussi à dire que finalement l'examen c'était 2</p>	<p>poil de la bête et comme j'ai pu.... Moi je suis quelqu'un... je fais tout toute seule dans le sens où je les quatre semaines qui ont suivi j'ai fait toute seule.</p>	<p>négative, sont renversées en émotions positives.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

					unités, évalué par 2 personnes qui ne la connaissaient pas...mais que notre relation, le soutien de l'établissement, lui avait redonné confiance et renforcé.			
	Liens avec les exigences de la formation	Après évidemment il faut les ramener aux exigences du stage et des notions liées à la formation.	S : Est-ce qu'on peut dire aussi à sa capacité à être réflexif ? M2 : C'est ce que je voulais dire.	J'ai vraiment appris l'expérience, que je ne pouvais pas faire à la place de l'autre. Si l'autre veut garder beaucoup dans son jardin secret et peut-être même s'enfermer dans ses doutes ou ses craintes...à un moment donné, cela lui appartient. Je ne vais pas faire le chemin	Quand un stagiaire n'effectue pas son travail demandé, ou pour lequel il s'est engagé...je parlais d'honnêteté et qui va chouiner et pour faire ce qu'il a à faire. Alors cela devient plus compliqué.	Elle me disait pareil, elle me disait toujours la même chose. Du coup...elle est chou...mais elle n'en a aucune idée, est-ce que cela tient vraiment ? Je ne sais pas si cela est dû à cela mais elle me donnait des conseils, je lui envoyais mes situations et « Ha, c'est tout bon c'est parfait... » pour	Je sais que je pouvais avoir un appui de la part des formatrices mais comme j'en avais plus besoin, je n'en avais plus.	L'accompagnant se doit de rester dans un cadre de formation afin d'aider l'étudiant dans sa formation. La FT reste ouverte à la discussion mais respecte ce qui appartient à l'étudiant. Le stagiaire par son attitude (positive ou négative), influence sa relation avec la FT.

				à sa place. C'est vraiment quelque chose qui est tout nouveau chez moi, d'arriver à me détacher de cette partie-là.		une autre leçon elle me disait pareil, elle me disait toujours la même chose. Du coup...elle est chou...mais elle n'en a aucune idée. Ses commentaires étaient toujours les mêmes, tout allait bien.		
	Influence des émotions sur les réactions	On y va parfois en tâtonnant parce qu'on ne sait pas si au moment de l'échange l'étudiant est déjà prêt à réfléchir plus loin ou est-ce que c'est juste qu'elle est dans le besoin de déposer un sentiment un ressenti, une émotion.	On ne peut pas avoir de relation sans émotions, c'est une évidence et automatiquement cela transparait dans la relation. Comme je dis, il y a des réactions très différentes des	L'émotionnel devenait la priorité, où il fallait même oser laisser de côté ce qui en train de se passer dans le moment présent de la préparation des leçons.	Si le mentor fait un bon retour...dans de bonnes émotions dans la bienveillance, pour valoriser la stagiaire ou mettre le doigt sur certains points, cela permet de retravailler ceux-ci sur la suite du stage. C'est alors toujours constructif. Au niveau des émotions, certains	En fait c'est surtout pour moi, la formation, et ce n'est pas pour la FT, il faut que je sois sûre de ce que je fais, car si je ne suis pas prête, je n'ai pas les soutiens nécessaires ce n'est pas pour le formateur, c'est vraiment pour moi et du coup je me suis donné de la peine de faire le maximum.	Je sais qu'émotionnellement en stage c'est hyper difficile, on est hyper sous l'eau et tout ! Le problème c'est que je ne sais même pas quoi dire pour aider parce que finalement le stage 5 et stage 6, tu es quand même censé être capable de pouvoir tout	Il faut parfois tâtonner pour comprendre où en est le stagiaire et alors adapter son accompagnement à chaque étudiant. Parfois, l'émotionnel devient la priorité, sur les objectifs de formation. Quand les remarques sont faites dans un

			étudiants... et on essaie de s'adapter à ça.		mentors ne sont pas vraiment dans la bienveillance. Ils font plus peur qu'autre chose aux étudiants...		faire toute seule.	esprit bienveillant et valorisant de la personne, elles sont toujours perçues comme constructives.
	Adaptation aux besoins de l'étudiant	Si c'est une émotion un peu plus négative je vais essayer de donner la parole à l'étudiant. Puis le laisser exprimer son ressenti. Partir d'elle de ce qu'elle ressent. Cela peut être finalement aussi de valider, puis de dire, j'entends je vois...et à partir de là d'essayer de tirer des conclusions qui sont vraiment constructives.	Cela va dépendre du moment, évidemment. De nouveau quand on est dans le feu de l'action en plein stage, souvent pour l'étudiant, c'est difficile de maîtriser l'ensemble, ses émotions. Je suis beaucoup plus à l'écoute maintenant qu'au début. Au début, j'avais plus tendance à parler, à donner des	„On essaye de rester dans cette posture, d'accompagner, de donner la possibilité à la personne, de s'exprimer. Si la personne exprime et échange...mais si la personne garde dans son jardin secret, on le respecte aussi“ J'essaie le plus possible, avec mes stagiaires, souvent de définir à l'avance un objectif, une intention.	Une autre stagiaire, était très vite débordée, paniquée. Elle avait envie de bien-faire, mais c'était vite trop...elle était très vite surmenée. Les émotions ont beaucoup, fait parce que pour lui redonner confiance, j'ai donné un peu moins de travail que ce qui était prévu, pour qu'elle fasse bien et réfléchisse comment elle pouvait gérer cela.	Elle ne me disait pas vraiment ce que j'avais à améliorer, c'était toujours ok. Je pense qu'en général, elle était là en cas de questions ou de problème. Mon stage P6 était très intense émotionnellement et j'ai eu besoin de poser les choses avec elle, car je me sentais dépassée. Après ça dépendait surtout de	Comme j'avais des problèmes familiaux, j'avais envoyé un e-mail, j'avais expliqué ce que ce qui était arrivé dans ma famille et savoir comment je pouvais... enfin comment on allait pouvoir continuer ce stage ?	Le mentor ou FT s'adapte aux besoins de l'étudiant. Pour cela, il faut être à l'écoute des étudiants pour cibler leurs besoins et en tirer des conclusions constructives, pour adapter les objectifs de formation à leur progression pour leur redonner confiance. Des facteurs externes à la formation, peuvent avoir une forte influence sur celle-ci.

			<p>trucs, à donner des conseils, à faire ce genre de choses-là. Je pense que je donne moins de conseils, moins de trucs, mais que je suis plus à l'écoute...et puis peut-être les conseils et les trucs que je donne sont à ce moment-là plus ciblés sur les besoins du stagiaire ou de l'étudiant. J'ai le sentiment !</p>			<p>facteurs externes de ma vie personnelle, mais avec la pression du stage en plus ce n'était pas facile.</p> <p>Je n'étais pas dans le tir, elle m'a dit « tu n'as qu'à quand même donné cette leçon, tu peux te justifier avec tout ce qu'ils t'ont donné », mais moi en sachant que j'étais hors sujet, je ne peux pas aller à l'examen comme cela. Du coup, c'est vrai qu'elle était là pour m'aider, mais en fait ... C'est la FT de</p>		
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

						mon stage précédent qui a trouvé des solutions etc.		
Le soutien émotionnel au sein de la triade (mentor, FT, étudiant-stagiaire)	Triangulation entre les trois acteurs	C'est vraiment instaurer un climat de confiance, de transparence. Souvent ...je constate une triangulation entre étudiants, mentors et FT.	C'est une triade déséquilibrée parce que si on regarde l'étudiant et la FT, ils sont toute la semaine ensemble, tous les jours, toutes les heures, donc nous on arrive pour 1, 2h, d'entretien à la suite d'une demi-journée en fait. Donc on arrive dans une relation qui est déjà établie. Donc, pour moi, ce qui est important, c'est de comprendre	Je pense qu'il (le mentor) a toute sa place quand on arrive à être dans un moment d'échange à trois. Je vois aussi l'histoire du temps, j'ai l'impression quand on a un stagiaire qui fonctionne relativement bien... alors ni le FT ni le stagiaire n'est submergé parce ce qu'il est en train de se passer. Donc le mentor qui « Pouf ! » tout à coup arrive dans cette		Le mentor en stage car elle avait un côté un peu extérieur et pour cette classe du coup elle a pu sortir des choses que la formatrice de la classe n'avait pas forcément vu de la même manière.	J'ai l'impression que ces visites de stages, c'était plutôt mentor-Étudiant et FT à côté. Donc l'impression vraiment que c'était un appui, c'était encore un réconfort dans le sens où des conseils en plus des pistes d'amélioration en plus. Voilà de la part d'une personne extérieure qui est la mentor. Mais en soit, là je trouve que ça m'a presque aucun lien, les 3.	La triade est déséquilibrée, selon les différents acteurs. Cette relation a tendance à trianguler en cas de problème en stage.

			quel est le type de relation qui se joue entre le mentor et la FT, cette connaissance-là, elle est indispensable pour guider au mieux l'étudiant sur ses réels besoins.	situation, il peut s'intégrer, venir dans la triade avec nous et c'est confortable. Je pense que le temps nous manque d'échanges et de suivis à trois. Et, là souvent malheureusement cela triangule un peu.				
	Clarification des attentes	Et peut-être un moment donné aussi se rappeler le cadre. Et puis permettre peut-être de réinstaurer une communication qui serait rompue entre la FT et l'étudiante... Donc je ne suis pas que là pour l'étudiante, je	On sent parfois que le FT a des attentes par rapport à l'étudiant qui ne sont pas exprimées clairement ou, sont exprimés de manière que l'étudiant ne comprennent pas la clarté.	J'ai fait évoluer mes pratiques, d'accompagne ment. Parce qu'on a eu on a, un ou plusieurs stagiaires... avec ma collègue de duo, qui étaient très lourd émotionnellement pour le stagiaire. Pour	Avant de parler des émotions, je parlerai déjà de la communication avec les mentors...s'ils viennent voir la stagiaire, les retours qu'ils font on à voir avec la communication et la confiance. Certains mentors ne sont pas forcément très au	Le mentor pour le premier stage cela m'a aidé pour me questionner et cela permettait de me mettre en confiance, d'être sûre de mon choix de formation. Puis d'avoir quelqu'un sur qui on peut	Quand elle vient de voir la mentor, elle t'apporte des éléments en plus, que peut être que la formatrice n'avait pas dit ? Souvent c'est des événements qui ont été déjà dits par la formatrice, ça se retrouve.	Il faudrait rappeler le cadre de formation. Le mentor peut aider à rétablir une communication avec la FT. Lors des visites, les mentors apportent également une vision différente, pour qu'elle soit bien

		suis là pour la FT, mais tout en considérant que c'est une construction qui implique 3 personnes, trianguler. J'appuie d'une part bien sûr l'étudiante mais j'appuie aussi la FT dans la mesure où j'ai pu faire des observations concrètes dans le contexte des stages.		nous aussi quand on annonce un échec ou une non-validation... Ce n'est absolument pas confortable non plus pour nous.	clair avec les contenus à enseigner. C'est un vrai problème...beaucoup n'ont jamais enseigné en primaire et se sont eux qui viennent évaluer. Je les trouve un peu hors sujet, hors réalité. Ils montrent certaines choses aux étudiants qui ne sont pas réalisables dans la pratique.	compter pour la formation en général.	Mais oui, oui, ça rapporte, un autre regard, et puis ça, ça aide.	reçue, elle doit être faite dans une communication bienveillante. Les retours des mentors devraient être perçus comme compétents et légitimes, pour avoir une influence positive.
	Rôle au sein de la triade	Médiatrice, oui, si j'en ai un, en tout cas médiatrice dans le sens où, que ça se passe bien ou que ça se passe mal, j'estime aussi que je suis finalement la garante, parce que je co-signe aussi la convention de	Donc dans ce cas-là mon rôle c'est essayer d'identifier quel est ce sentiment qu'a le FT, et d'essayer de la transcrire avec mes propres mots à l'étudiant et bien sur l'inverse aussi"	Ce que je peux faire, c'est en amont, avoir bien construit cette relation avec le stagiaire, car au moment où le mentor se rajoute, aux échanges, il faut ce que ce qu'il dit soit	Dans notre accompagnement de FT, quand le stage se passe bien, l'accompagnement du mentor, je n'en ai pas besoin. Si cela se passe moins bien, et si c'est une relation de confiance, c'est plus facile de communiquer avec le mentor.	Oui je pense la mentor en stage car elle avait un côté un peu extérieur et pour cette classe du coup elle a pu sortir des choses que la formatrice de la classe avait pas forcément vu de la même manière.	Le mentor, elle t'apporte des éléments en plus, que peut être que la formatrice n'avait pas dit ? Souvent c'est des événements qui ont été déjà dits par la formatrice, ça se retrouve.	Les mentors on divers rôles (médiatrice, huile dans les rouages, l'aiguillon, le pansement...). Leurs interventions seront « acceptées », si elles se déroulent dans une relation de confiance

		<p>stage, et fait être un lien avec ce qui est proposé par la formation. Donc avec ma signature, je m'engage aussi à veiller à ce que chacun remplisse son rôle et ses missions qu'il a dans le contexte de la formation.</p>	<p>Moi je dis, je suis de l'huile dans les rouages. Ce n'est pas moi qui vais changer la relation. Ce n'est pas moi qui vais changer ça. Cependant, je peux essayer de mettre de l'huile pour que ça se passe bien, pour que ça grippe le moins possible.</p> <p>Et pour les étudiants, j'aimerais être l'aiguillon... ou le pansement. Ça dépend de l'état émotionnel de l'étudiant. Lorsque c'est nécessaire, le</p>	<p>déjà très « OK et transparent » (pour le stagiaire). C'est peut-être la clé... une des clés, parce que si devant le mentor mon stagiaire apprend des choses que je pense, de lui...là on est malheureux !</p>				
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

			pousser à aller plus loin, c'est quand même mon job, même s'il est dans une situation où je dois d'abord faire pansement.					
Effets des expériences émotionnel les d'accompagnement sur la vision de soi-même	Place des émotions dans l'accompagnement	L'ouverture des étudiants sur ce qu'ils ont bien envie de nous raconter aussi sur leur conteste de formation, mais aussi sur leur vie privée...avec le recul maintenant, d'une manière générale il a peut-être certaines choses que je n'aurais pas voulu savoir qui sont d'ordre privé qui pour moi n'avaient pas forcément leur place dans le cadre de la	La visite des stages laisse généralement apparaître plus d'émotions parce qu'on se trouve en direct, que ces visites avant ou après le stage qui sont davantage techniques. Je n'ai pas de relation personnelle, avec l'étudiant en dehors de mon travail.	Si l'accompagne ment du stagiaire prend en compte sa posture de d'apprenant ; qui a aussi le droit à l'erreur, si nous sommes « Ok » avec cela, en lui laissant le temps du temps qui passe, sans le submerger d'informations et de « coches de choses qui	Au fil du temps j'ai gagné en confiance...je peux apporter plus...car j'ai plus d'expérience comme enseignante et FT.	En général je ne pensais pas que on pouvait ou devait en parler au formateur de terrain dans nos stages car on est noté et ça pourrait montrer qu'on n'est pas capable de gérer la pression je ne sais pas.... Tu te demandes : « Qu'est-ce qu'ils vont en penser ?	Après on m'a beaucoup encouragé mais il ne faut pas penser qu'on m'a encouragé puis qu'on a fait tout à ma place ! Pas du tout justement, j'ai fait tout toute seule donc ça permet de me rendre compte que j'étais capable en fait. Et que quelquefois moi, j'avais un problème avec mes émotions, je me laissais trop prendre, je laissais trop	L'accompagnement dépend également de l'ouverture de chacun. Les émotions vécues et l'expérience acquise font grandir les pratiques et donnent confiance dans leurs capacités. En stage, le fait d'être noté restreint les étudiant à s'exprimer. Un encouragement renforce l'estime de soi des étudiants.

		<p>formation professionnelle.</p> <p>La manière dont je réagis en tant que mentor elle est aussi liée à ma personnalité. J'estime être une personne très empathique, à l'écoute. C'est donc la raison pour laquelle je laisse la place aux étudiant pour exprimer si besoin leurs émotions.</p>	<p>Et puis je pense qu'avec les émotions que j'ai vécues, je me suis rendu compte progressivement qu'il n'y a pas qu'un modèle qui fonctionnent.</p>	<p>ne vont pas », du coup, l'émotionnel, dans la partie charnelle ; la peur, le doute, et cetera...Du coup le stagiaire va pouvoir, être beaucoup plus en confiance et développer d'autres compétences.</p>			<p>mes émotions prendre le dessus, je me laissais justement submerger.</p>	
	Développement de soi-même à la suite des expériences émotionnelles	<p>Les émotions sont à leur place et je trouve qu'elles contribuent qu'elles soient positives ou négatives, qu'elles contribuent aussi à la construction de</p>	<p>Je pense au début, si je fais un peu de rétrospective ? J'avais quand même un peu l'idée qu'un bon enseignant c'est un enseignant qui me ressemble.</p>		<p>Cependant à la suite de l'expérience de l'échec de l'étudiante de l'année passée...au niveau de mes émotions je me suis quand même bien remise en question, car c'était ma première</p>	<p>Je pense que plus tu as des émotions positives, l'impression d'avoir fait un bon travail, plus cela va pousser à une meilleure estime de toi et de ce que tu fais. Si c'est négatif cela peut</p>	<p>Si je prends par exemple mes émotions du stage 1 jusqu'au stage 6... ça a été de pire en pire ! Cela a commencé s'est super bien et cela s'est dégradé, plus les stages</p>	<p>Les émotions positives ou négatives contribuent à la construction de nous-même. Les émotions négatives, suite à des situations négatives, conduisent à douter de ses</p>

		qui ont est aussi en tant que mentor.	A titre personnel, je pense que je devrais plus souvent être attentif aux émotions, car je vois quand cela se passe bien, j'ai tendance à laisser ses émotions... quand ça se passe bien, insister sur le côté émotif... Et ça, je pense que je peux faire mieux en tout cas.		stagiaire finale. Aussi je me suis demandée, si toutes les stagiaires précédentes...j'avais fait les bons accompagnements ...cela m'a pas mal remise en question...heureusement que je suis en pourcentage et que ma collègue et les autres aussi ont toutes partagées mon avis. Si j'avais été à 100%, je me serais demandé, si c'était peut-être moi qui me serais trompée.	être propre de soi-même.	avançaient, plus c'était pires, j'étais en dépression, presque, enfin... ce n'était pas une dépression, mais plus c'était angoissant, plus c'était stressant, plus j'étais mal, plus j'étais moins confiante, plus j'étais dépassée.	capacités de ses valeurs, mais le soutien positif du groupe peut être un facteur protecteur d'une remise en question trop radicale.
	Adaptation de l'accompagnement	Je pense que de toute façon, chaque accompagnement que l'on fait dans le cadre du mentorat contribue finalement à enrichir cette palette de compétences et	Je suis beaucoup plus à l'écoute maintenant qu'au début. Au début, j'avais plus tendance à parler, à donner des trucs, à donner des conseils, à	On a essayé de faire évoluer, nos pratiques. Comme dans la préparation du stage avec un questionnaire-outil et dans l'accompagnement durant le stage avec un	C'est au cas par cas. Il y a des stagiaires qui ont plus besoin d'un encadrement émotionnel que les autres. C'est selon les besoins des stagiaires.	. J'avais des retours positifs, mais du coup cela n'avait pas de sens pour moi car cela n'était pas top.	Du coup, ça m'a appris au fur à mesure de la formation que j'en étais capable en fait.	Des éléments sont mis en place au cas par cas, dans l'accompagnement à la suite des expériences.

		de pistes que l'on a comme mentor.. Pour moi, dès le départ la confiance est quelque chose d'important et par extension la place des émotions que je donne dans le cadre de l'accompagnement mais qui ne dépendent pas de moi.	faire ce genre de choses-là. Je pense que je donne moins de conseils, moins de trucs, mais que je suis plus à l'écoute...et puis peut-être les conseils et les trucs que je donne sont à ce moment-là plus ciblés sur les besoins du stagiaire ou de l'étudiant.	autre outil « le petit pas » qui permet de se fixer un défi à la fois. Cet outil on la construit pour se concentrer sur, une chose prioritaire là.				
Changements possibles afin de mieux comprendre les émotions et améliorer l'expérience de stage de l'étudiant	Changement au sein de la HEP	Proposer à toutes les personnes qui font le mentorat, peut-être une formation ou quelque chose qui irait plus dans l'ordre de la psychologie. On surfe un petit peu sur une vague qui	C'est avoir plus de temps, ça c'est certain. J'aimerais avoir plus de disponibilités pour voir dire aujourd'hui je vois qu'un étudiant, je profite pour aller à fond avec plutôt que au bout de trois quart		Les mentors suivent le stagiaire sur plusieurs années. Ils ont peut-être quelque chose à faire selon qu'ils voient s'il y a un besoin émotionnel...au niveau de la HEP. A faire au cas par cas, si le stagiaire a besoin d'un accompagnement émotionnel. ..qu'il nous soit	Je dirais un mentor plus présent pour que cela permette d'avancer plus facilement et savoir que l'on peut aller vers lui et aussi de les utiliser pour nous développer d'avantages. Plus de nouvelles, que cela soit plus eux aussi qui viennent vers nous.	La gestion des émotions soit plus facile durant la formation... mettre quelque chose en place serait plutôt des ressources, donc c'est à	Plusieurs pistes d'actions variées permettraient de mieux comprendre les émotions et d'aider lors de la formation.

		<p>n'est pas toujours très claire entre... quelque part apporter un soutien émotionnel, un soutien moral...tout en ne perdant pas de vue le cadre dans lequel les étudiants vont évoluer.</p> <p>Mais finalement, je pense que, ça ne pourrait pas être plus mal, que de temps en temps aussi, si besoin de pouvoir mettre une casquette un peu plus accompagnatrice d'un point de vue psychologique.</p>	<p>d'heure de commencer déjà à regarder la montre et dire, bon, il va falloir conclure.</p> <p>Donc, je pense que le facteur temps, je regarde par rapport à mon cahier des charges, on passe plus de temps que ce qui est demandé. Donc c'est quelque chose au niveau institutionnel qui pourrait être fait, cela serait d'accorder peut-être plus d'importance au rôle qu'on va peut-être déplacer au stade de l'université, au</p>		<p>communiqué...actuellement ce n'est pas le cas. Il y a du positif : ...on n'a pas d'a priori sur le stagiaire...mais pour certains avec certaines situations particulières, ou qui aurait besoin de cet accompagnement émotionnel...cela pourrait-être bien d'être contacté par le mentor pour qu'il nous donne quelques pistes...pour que l'on soit prévenu avant le stage et que l'on puisse mettre en place.</p>	<p>On pourrait développer des RDV par TEAMS après deux semaines de stage par exemple pour voir, discuter avec eux et voir plus des pistes</p> <p>S'il y a des trucs à mettre en place cela serait de mettre au milieu du stage des situations un peu en lien avec les émotions à la HEP pour que tu puisses en parler et poser les choses, discuter avec les autres et partager ses expériences. En fait, ça montrerait qu'on n'est pas seul à devoir gérer tout ça, que les autres</p>	<p>dire des choses, des bagages en plus qu'on pourrait utiliser pendant nos stages qui nous permettraient un petit peu, au niveau des émotions de souffler.</p> <p>S : Si j'ai bien compris tu aimerais te sentir plus préparé pour ce stage, pour qu'au niveau des émotions, tu ressenties moins de stress, moins d'angoisse ?</p> <p>E2 : Exactement !</p>	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			rôle du mentor en termes de qualité et cela passe par une quantité de temps à mon sens.			aussi vivent des émotions fortes et que c'est ok, qu'on peut trouver des solutions.		
	Changement pour les stages		De manière un peu équitable, mais ce n'est tout de même pas vrai parce que l'on va intervenir un peu plus pour un étudiant. On va téléphoner à la FT ou on va avoir entretien à mi-stage avec ce même étudiant. Et puis d'autres étudiants n'ont pas besoin d'un accompagnement serré. Donc une différenciation est à voir ce				Du stage 4 au stage 5 c'est un énorme saut. C'est un énorme saut le stage 5. Le stage 6 c'est à peu près pareil. Mais du stage j'ai 4 au 5... c'est une catastrophe !	Plusieurs pistes d'actions variées permettraient de mieux comprendre les émotions et d'aider lors des stages, comme la différenciation ou un saut moins important entre les stages.

			qui marche aussi.					
	Autres			<p>Dans les documents que vous avez à compléter ou que même nous on complète, on est toujours très centré, objectif de formation. Même le lien qu'avec le mentor, tourne autour...C'est vrai que l'on a aucun autre regard.... Peut-être que c'est très bien ? Parce qu'à chaque, stage on repart avec une carte blanche. On n'a pas de retour pour dire émotionnellement ;</p> <p>« Comment tu l'as vécu ? »</p>				<p>Les documents dans le cadre HEP sont très centrés sur les objectifs de formation mais pas du tout sur les émotions.</p>

				<p>« C'était lourd n'endormais même pas la nuit », même si ce n'est pas une émotion, mais si on ne dort pas la nuit, c'est qu'il y a des émotions qui travaillent. Et puis c'est vrai, on ne construit pas d'un stage à l'autre. Est-ce que cela aurait du sens ou pas.</p>				
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

