

ÉTHIQUE ET CONDUITE DE L'ENTRETIEN D'ACCOMPAGNEMENT : UN ENJEU DE COOPÉRATION ?

YANN SERREAU

Groupe Cesi – Unité de recherche LINEACT – Paris - France

yserreau@cesi.fr

Résumé

Pour analyser les coopérations en jeu dans l'entretien d'accompagnement en alternance, notre étude s'est intéressée à des questions marquant des limites aux coopérations : les problématiques éthiques rencontrées par les accompagnateurs. L'analyse de leurs propos permet de mettre en évidence des coopérations et des agir-coopératifs. Elle souligne l'importance de développer le professionnalisme des accompagnateurs et l'intérêt d'une intégration de l'éthique pour favoriser les agir-coopératifs.

Mots clés

Accompagnement, éthique, coopération, conduite, entretien.

Contexte

Les années 1996 à 2008 ont vu la croissance des étudiants engagés dans des formations professionnelles, leur taux par rapport à l'ensemble des étudiants passant au cours de cette période de 29% à 42% (Gayraud, Simon-Zarca, & Soldano, 2011, p. 11). Dans cette mouvance, l'alternance a connu un développement important. Les apprentis de l'enseignement supérieur ont crû de 92% entre 2005 et 2012, atteignant l'effectif de 135400 apprentis en 2012 (MENESR, 2015). S'y ajoutent environ 55000 apprenants en contrat de professionnalisation préparant des diplômes post-bac en 2013 (Dares, 2015). L'alternance, par la mission en entreprise, conduit à l'individualisation des parcours et cette dernière nécessite un accompagnement pour permettre l'ajustement entre les particularités vécues par les individus et les dispositions collectives de la formation (Serreau, 2013). L'accompagnement est souvent confié aux enseignants. Mais cette activité ne se fait pas sans un changement de posture (Paul, 2009). D'où la nécessité de former le corps enseignant aux rôles nouveaux qui sont les siens (Bonney & Aboaf, 2014 ; Bertrand, 2014), et à la maîtrise des situations correspondantes.

Problématique

Maîtriser une nouvelle situation nécessite souvent une anticipation et un contrôle des risques (Amalberti, 2001). L'entretien d'accompagnement étant une co-activité (Mayen, 2007b), l'un des risques majeurs serait la rupture de la coopération. Préserver la coopération, à ses limites, pourrait être vu comme une question d'éthique, cette dernière étant comprise alors comme la prise en compte d'autrui, dans une perspective de vivre ensemble (Droit, 2009). Dans cette hypothèse, observer les questionnements éthiques dans les entretiens d'accompagnement pourrait aider à identifier les agir-coopératifs en jeu et les risques qui pèsent sur eux.

Quelles sont donc les situations qui posent des questions éthiques aux accompagnateurs dans le cadre de formations en alternance ? Quelles coopérations sont en jeu ? Avec quels agir sont concernés ?

Démarche

Cadre théorique

Le cadre théorique utilisé pour répondre à ces questions est celui de la didactique professionnelle (Pastré, Mayen, & Vergnaud, 2006). Particulièrement les notions d'analyse du travail et d'activité seront employées ainsi que celle du schème (Vergnaud, 1990 ; Mayen, 2008, p. 47). L'analyse des entretiens s'appuiera sur la pragmatique (Garric & Calas, 2007) et l'analyse des interactions verbales (Kerbrat-Orecchioni, 2005). L'éthique est considérée comme assurant le « sens même de la relation professionnelle » en s'appuyant sur ses « valeurs fondatrices » (Legault, 2005, p. 40-50). Comme déjà évoqué, elle correspond à la prise en compte d'autrui, dans une perspective de vivre ensemble (Droit, 2009). Ne pas « être professionnel », revient à ne pas respecter l'engagement du métier pour lequel on est sollicité. Il y a une perte pour les personnes impliquées. Ce n'est donc pas éthique. Éthique et professionnalisme seraient ainsi étroitement imbriqués (Legault, 2005, p. 40-50). La dimension collaborative est assurée par les principes de la coopération nécessaires à toute activité commune et en confiance : la mise en présence, la définition du projet commun, la qualification pour le projet, la réalisation du projet et l'évaluation des résultats, la prise en compte des « peurs », « attraites » et « tentations » des parties prenantes (Le Cardinal, Guyonnet, & Pouzoulic, 1997).

L'entretien d'accompagnement est considéré comme ayant une visée de développement de l'autonomie et d'aide à la délibération en vue de l'agir, dans le cadre d'une relation éducative (Lhotellier, 2001 ; Vial & Caparros-Mencacci, 2007).

Champ d'observation et méthodologie

Le champ d'observation est une formation d'ingénieurs par apprentissage. Elle est l'une des plus anciennes et diplôme plus de 1000 apprentis par an sur l'ensemble de la France. L'entretien d'accompagnement y est pratiqué depuis ses débuts.

Quatre groupes, représentant au total 39 enseignants accompagnateurs, ont été invités à dresser un inventaire de points qui leur posent des questions éthiques, puis de proposer des repères afin de traiter ces problématiques. Des enregistrements sonores de leurs échanges ont été effectués puis analysés.

Le point de vue principal choisi est celui de l'accompagnateur dans la perspective de la conduite de l'entretien d'accompagnement.

Analyse des données

Le dispositif et le rôle des entretiens d'accompagnement

Le dispositif admet des candidats ayant un bac+2 technologique et dure trois ans. Il forme des ingénieurs généralistes. Il est habilité par la commission des titres d'ingénieur (CTI). L'alternance s'effectue sur des périodes de durée variable, de trois à six semaines.

Les entretiens d'accompagnement font partie des tâches prescrites aux formateurs. Ils sont planifiés à raison d'un tous les six mois, un semestre sur deux avec le tuteur en entreprise et l'autre fois l'entretien est individuel. C'est à ce dernier type d'entretien que nous nous intéresserons car il s'y exprime plus aisément le projet de l'accompagné ainsi que ses éventuelles difficultés en entreprise.

La visée des entretiens d'accompagnement est d'aider les apprentis ingénieurs à optimiser leur parcours de formation notamment sur les plans de l'obtention du diplôme, de l'acquisition d'une posture d'ingénieur, du développement du projet professionnel et de l'insertion professionnelle. L'entretien assure une fonction de guidance dans le développement d'une nouvelle identité professionnelle, ici celle d'ingénieur (Serreau, 2013).

Les accompagnants sont des salariés de l'organisme ayant des missions de pilotage de dispositif, d'enseignement et d'accompagnement des apprentis.

Situations à enjeux éthiques selon les accompagnateurs - les relations et acteurs impliqués

Les situations identifiées par les accompagnateurs comme étant à enjeux éthiques semblent rares mais cruciales. Elles ont été classées en catégories choisies pour mettre en relief des parties prenantes et des problématiques éthiques de l'accompagnateur. Le classement s'est effectué à l'aide de la question : qui est (le plus) mis en cause par l'accompagnateur dans la situation évoquée ? Cependant, dans de nombreux cas, et comme le soulignent des accompagnateurs, les situations sont la conséquence des interactions entre les acteurs, et il n'est pas toujours probant d'identifier une seule responsabilité à leur origine.

Ces situations sont à considérer au regard de la finalité de l'accompagnement considérée comme développement de l'autonomie dans un cadre éducatif.

Situations où l'accompagné est « mis en cause »

Dans cette catégorie figurent des situations telles que les comportements qui sortent du cadre collectif (notamment au motif religieux). Des exemples sont les absences ou demandes d'absences, le refus de participer à un séminaire, le port ostensible de signes religieux. On trouve aussi dans cette catégorie, les comportements déplacés comme chercher à séduire l'accompagnateur ou ceux d'un apprenti mythomane. Quelques demandes d'accompagné concernent des actes hors la loi : demande d'un faux papier (attestation de formation pour régulariser un visa de séjour), production de faux (certificat de maladie ou d'autorisation d'une tierce partie).

Situations où l'institution, le dispositif de formation ou des collègues sont « mis en cause »

Dans cette catégorie figurent des manquements au respect du cahier des charges (par négligence ou par contraintes sur les ressources disponibles). Il est aussi question du degré de confiance à attribuer à la qualité du travail réalisé par le dispositif et/ou par les collègues (comment en être sûr ? cas d'une note qualifiée d'injuste attribuée par un enseignant). Des questions partagent les accompagnateurs, comme celle du nombre d'accompagnés suivis : sont-ils trop nombreux ou non ? Enfin des accompagnateurs mentionnent des cas où des collègues ou la direction vont à l'encontre de leurs préconisations.

Situations où l'entreprise, le tuteur en entreprise sont « mis en cause »

Dans ce cadre, sont citées des difficultés de positionnement du tuteur dans la dimension pédagogique: notes outrancières, prises de positions caricaturales, missions en décalage par rapport à la formation, faible autonomie laissée à l'apprenti, gestion du droit à l'erreur, manque de mises en situation et de retours. Un autre registre est celui des conditions de travail de l'apprenti quand elles sont jugées insatisfaisantes. Parfois cela peut aller jusqu'à la mise en danger de l'apprenti par son exploitation au travail, voire le harcèlement (moral, sexuel).

Situations où les proches, les autres apprentis sont « mis en cause »

Des accompagnateurs ont eu à gérer le cas d'agression ou de harcèlement de l'accompagné par d'autres apprentis. Dans d'autres cas, des parents s'impliquent à la place de leur enfant et tentent d'infléchir des positions de l'institution (implication dans un rapport, avis sur une note, pression sur une demande d'absence).

Situations où l'accompagnateur est « mis en cause »

Les accompagnateurs montrent une certaine lucidité collective sur leurs défaillances possibles ou avérées. Elles concernent des questions relatives au respect de la confidentialité quand l'information fournie impacte la réussite de la formation, d'autres personnes dans le dispositif de formation, ou présente un conflit d'intérêt avec l'entreprise. Alors se posent les questions : à qui en parler ? Comment aider ? Comment se faire aider ?

L'accompagnateur peut outrepasser les limites de son rôle pour aider à trouver une mission en entreprise ou une aide sociale conditionnant la poursuite de la formation, etc. Un thème revient à plusieurs reprises et sous différentes formulations : quelle est la juste distance à avoir ? Dans quelle mesure se laisser ou non affecter par la situation de l'accompagné ? Par son émotion ? Il en va de même quand il s'agit d'essayer des reproches de la part de l'accompagné. Dans ce registre, il est souligné la difficulté d'être confrontée à ses propres limites (par exemples : un défaut de communication, un manque de rigueur dans la tenue des délais) par l'accompagné. La posture à tenir par le formateur est également examinée. Il s'agit de savoir faire respecter son rôle, sans être « dominant ». Des postures déviantes sont relevées : le « guru » qui veut « tailler » l'apprenti à son image ou le tenir dépendant ; « l'avocat » qui prend excessivement le parti de l'apprenti ; celui qui tombe dans « l'assistanat » et tend à faire à la place de l'apprenti ; « l'affectif » qui reste trop au niveau des émotions et d'une dimension compatissante.

Il peut être difficile à l'accompagnateur de prendre du recul par rapport à des vécus antérieurs faisant écho à la situation de l'entretien. Enfin, est posée la question de la liberté qu'il est possible d'avoir par rapport aux grilles (de compte-rendu d'entretien, par exemple) et aux standards imposés par l'institution quand on en perçoit des limites.

Situations autres

Des situations ne mettent pas en cause l'un ou l'autre des acteurs, mais mettent en évidence des divergences dont le traitement est délicat. C'est le cas des avis différents entre tuteur en entreprise et accompagnateur : appréciation de l'apprenti, sa capacité à devenir ingénieur, etc. C'est également le cas des conflits d'intérêts entreprise/centre de formation comme des incompatibilités de calendrier. On trouve aussi des conflits d'intérêts institut de formation/apprenti. L'intérêt de l'institution peut venir en conflit avec l'intérêt de la personne lorsque l'apprenti demande à changer d'entreprise (l'entreprise est un client durable de l'institution alors que l'apprenti ne l'est que pour deux ou trois ans), remet en cause le tuteur, souhaite abandonner la formation. De même se trouvent des conflits d'intérêt apprenti/entreprise : changer de mission, de tuteur, d'entreprise ou encore souhaiter ou ne pas souhaiter être embauché à l'issue du contrat d'apprentissage.

Des indicateurs pour la conduite de l'entretien

Conduire l'entretien d'accompagnement nécessite d'anticiper ou de détecter de telles situations. A cet effet, le ressenti négatif de l'accompagnateur peut l'alerter sur un risque de déviance éthique : « lorsque je sens que je fais fausse route... ». Les sentiments évoqués sont aussi : partir dans le jugement, entrer en conflit, accuser, d'entrer dans une confrontation bloquée, non-constructive. A ceux-ci pourrait être ajouté le sentiment de s'éloigner des règles fixées comme garde-fou. Ces

sentiments mettent en avant le risque de compromettre la coopération ou de la biaiser pour des buts autres que ceux de l'intérêt dans l'accompagné dans le cadre d'un entretien d'accompagnement.

A l'inverse, le ressenti positif est perçu comme indicateur d'une situation à faible risque (le sentiment que la dynamique est relancée, que les propos portent sur l'aspect positif).

Les repères « garde-fous » et bonnes pratiques pour préserver l'agir-coopératif

Face à ces situations délicates, les accompagnateurs identifient des repères qui garantissent une certaine prévention du risque de sortir du cadre éthique. L'une des règles principales est d'adopter une posture faite de conscience professionnelle, confiance, honnêteté, transparence, impartialité, savoir raison garder, confidentialité, respect de l'apprenti et de sa vie, bienveillance, juste distance... Il est important que l'accompagnateur sache donner un cadre et des limites, le communiquer, s'y référer et s'y tenir. Ce dernier doit identifier lucidement son champ de travail : la formation, le professionnel (« On n'est pas psychologue, on n'est pas là pour soigner les personnes »). L'accompagnateur doit évaluer en toute objectivité (sans projeter), s'appuyer sur des faits et sur les règlements. Il doit s'appliquer à faire la part des choses et à « mettre le curseur au bon endroit » (les torts sont rarement d'un seul côté : exemple des critiques d'un apprenti envers l'entreprise). L'accompagnateur doit savoir renvoyer l'accompagné à lui-même, à sa liberté, et ne pas faire à sa place. Il n'a pas à juger l'apprenti, mais doit savoir lui donner des retours voire une opinion (ce qui ne l'empêche pas de prendre position dans ce qui est du ressort de sa responsabilité). Dans ce registre est cité le cas du projet professionnel avec l'exemple d'un apprenti qui veut devenir PDG de Renault. L'accompagnateur n'a pas à juger, mais à poser la question : comment faire pour y arriver ? Conseiller est différent d'imposer une solution ou un refus.

L'accompagnateur doit se questionner pour vérifier s'il agit bien à l'intérieur des limites du cadre (le contrat de formation). Il lui est conseillé d'échanger à ce sujet avec ses collègues.

L'accompagnateur veille à accepter ses limites (« j'ai fait ce qui était de mon ressort », manque de temps, d'énergie, de compétences, « Les apprenants en savent autant que nous »,...) et à renvoyer à des personnes compétentes (confrère, assistance sociale). Il prête attention à situer et dissocier ses rôles (enseignant, accompagnateur). S'il faut aborder un point d'ordre privé, il souligne la différence de champ et le traite à un autre moment en stipulant que l'on sort du rôle dédié.

L'accompagnateur identifie ses travers et veille à les prévenir.

Des tours de main

L'un ou l'autre des accompagnateurs fait état de tours de main dans des situations très précises. En voici quelques-uns.

Pour donner le cadre, on peut rappeler la règle, les documents de référence. Quand le cadre est implicite, l'accompagnateur peut dire « c'est l'usage de... ».

Si une alerte est à donner, il s'agit moins de dire « c'est impossible » que de dire « comment vas-tu t'y prendre ? », « vérifies tel ou tel point... ».

« Si le problème est personnel, en tant qu'accompagnateur, je ne peux pas l'aider ; si le problème est personnel en entreprise, c'est professionnel, j'en parle avec lui ; si le problème a un impact sur la formation, je prête attention. »

L'accompagnateur veille à ne pas être intrusif. « Parfois j'ai besoin de savoir s'il y a un problème, mais je n'ai pas besoin de savoir quel est le problème. Je pose une question fermée dans ces cas-là. »

Un savoir-faire pour gérer le respect et la confidentialité est proposé : « Si un apprenti me dit un point confidentiel et me demande de ne pas en parler, je lui dis : 'vous me dites cela mais qu'attendez-vous de moi?' Si cela reste du domaine personnel je n'en parle pas, si cela peut avoir un impact sur la formation, je l'informe que je vais en parler aux personnes compétentes pour cela ».

En cas de conflit avec l'accompagné, il est important de lui ménager un espace de sorti. L'accompagnateur doit accepter que tout le monde n'avance pas à la même vitesse. Si l'apprenti est trop en danger (exploité dans l'entreprise), l'accompagnateur se doit d'être vigilant pour le protéger (le pousser à faire un point avec l'entreprise, "voulez-vous que je vienne...?" ; si l'apprenti est victime de harcèlement, informer ou l'envoyer vers le chef d'établissement, conseiller à l'apprenti de contacter la police, l'écouter, et aussi le responsabiliser « C'est quelque chose de grave, tu es bien sûr ? »).

Bilan et synthèse

Agir-coopératifs et facteurs de coopération

Il se dégage de l'analyse précédente différents aspects favorisant la coopération.

L'importance du cadre

Les enjeux éthiques évoqués sont pluriels et couvrent divers aspects. On y trouve le respect de la vie de groupe, décliné dans le respect de la loi, du règlement explicite ou implicite du dispositif de formation. Ces règles sont rarement enfreintes, mais certains accompagnés peuvent jouer aux limites, plus exceptionnellement les franchir. Ce cadre est indispensable, pour permettre la mise en œuvre de la formation.

Le contrat de formation et sa mise en œuvre

L'élément central évoqué est le respect du contrat de formation et donc le respect des engagements des différentes parties à exercer le rôle pris dans ce cadre. Plusieurs types d'écarts potentiels sont alors à gérer et à assumer dans la conduite de l'entretien d'accompagnement. Il y a d'une part l'engagement des personnes morales et leur capacité à mettre en œuvre leur engagement en tant qu'organisation. Cette mise en œuvre est relayée par les engagements des individus à jouer chacun un rôle spécifique dans le système de formation par alternance. Les chevilles ouvrières déterminantes sont le tuteur en entreprise, l'accompagnateur, l'apprenti, puis d'autres interlocuteurs éventuels du système de formation (responsable de dispositif par exemple). Mais chacun est aussi dépendant dans son rôle de la bonne réalisation du rôle d'autres acteurs : enseignants, collaborateurs de l'entreprise, etc.

Garder en vue de la finalité de son rôle

Le risque potentiel sous-jacent à la plupart des cas cités est le risque d'avoir un individu qui fasse passer prioritairement ce qui peut être considéré comme son intérêt propre au détriment de l'engagement commun à tous les acteurs : le développement de la nouvelle identité professionnelle de l'accompagné (validée par l'obtention d'un diplôme), dans un cadre de développement de l'autonomie en environnement éducatif. Ces derniers termes sont importants puisqu'ils spécifient que l'exigence en entreprise ne peut être celle d'un salarié ordinaire, mais qu'elle doit être adaptée à une personne en transformation.

Jouer son rôle, c'est fournir aux autres les conditions pour jouer le leur.

L'éthique facteur de coopération

Le souci éthique rejoint celui d'agir en professionnel. La retombée est la confiance entre les acteurs. Elle est indispensable à la coopération. Meilleures sont les coopérations et plus l'accompagné peut bénéficier de sa formation. Or l'accompagné opérant une transition identitaire a besoin d'un environnement suffisamment sécurisé pour oser engager les changements qui le concernent, prendre le risque de s'exposer dans de nouvelles situations, de se faire évaluer dans des domaines nouveaux, adopter les comportements professionnels requis. Les défauts de professionnalisme, et donc les manquements éthiques, de l'un ou de l'autre, risquent de mettre en doute la cohérence d'ensemble et le sens donné à l'acquisition de la nouvelle posture professionnelle.

L'institut de formation a la charge du dispositif. Il en est le chef d'orchestre et le garant. L'accompagnateur, témoin privilégié de la situation individuelle de l'accompagné, a la mission d'aider à la mise en cohérence, au moins auprès de l'accompagné, de l'ensemble. Il doit en expliciter des difficultés, aider à trouver des ajustements. De ce fait, on le voit ici au cœur des tensions entre les intérêts multiples qui traversent des situations diversifiées. Facteur d'ajustement, il ne peut dans le même temps que s'appuyer sur le travail d'autrui. La coopération est le facteur sans lequel tout le système ne saurait fonctionner. Le souci éthique permet à chacun de veiller au maintien des équilibres adaptés aux contextes et aux personnes. Il préserve le système. Il en autorise la fluidité, car il est un facteur sécurisant en garantie de la zone d'autonomie dont dispose chaque acteur.

Prendre en compte la dimension éthique, c'est prendre en compte la fragilité de l'individu en formation au sein de l'environnement social, et protéger cet individu.

Identifier clairement les rôles et assumer le collectif

Certains acteurs exercent plusieurs rôles, comme l'accompagnateur, souvent enseignant par ailleurs. Identifier clairement chaque rôle est facteur de cohérence, et contribue à l'éthique de l'accompagnement.

Parmi les difficultés de la conduite de l'entretien, se trouve la gestion des dysfonctionnements d'autrui et des siens propres. Tout l'art de l'accompagnateur est de trouver le chemin pédagogique et professionnel entre le respect de l'interlocuteur, la transparence (qualité éthique), la reconnaissance des limites, le traitement des dysfonctionnements.

Des règles pour prévenir des dérives

Pour conduire l'entretien, dans ce cadre aux coopérations multiples, mais dont la première à assurer est celle avec l'accompagné, l'accompagnateur peut mettre en œuvre des règles de conduite de son action. Elles ont principalement trait à la posture à adopter. S'en dégagent quelques grands principes tels que faire référence au cadre et au sens, garder en vue le but commun, respecter les parties prenantes, partager les difficultés avec des collègues et jouer le jeu de la coopération face à ses limites, se questionner sur sa pratique, etc.

Les conflits d'intérêts naturels

Des conflits d'intérêts peuvent apparaître alors que toutes les parties prenantes agissent en professionnel dans leurs domaines respectifs. Ces conflits touchent souvent à des priorités de calendrier (planning de l'école et planning des projets en entreprise) ou au temps investi par l'un ou des acteurs. Ils peuvent aussi concerner une décision ou un souhait de l'un des acteurs qui s'opposent à ceux d'autres (choix validé par le formateur qu'une décision en entreprise vient remettre en cause). Le temps investi par les acteurs a aussi des implications financières. Un abandon de formation peut être vu comme une perte de temps pour l'entreprise et un manque à gagner pour l'institut de formation. Pourtant, il existe des exemples de réorientations heureuses. Et il existe aussi bien des exemples d'apprentis qui ont eu un passage à vide les tentant d'abandonner le cursus et qui sont finalement heureux d'avoir persévéré. Comment aider l'accompagné ? Dans une telle situation, l'accompagnateur est au cœur des tensions entre les différents intérêts, et joue un rôle important face à un apprenti alors facilement en situation de détresse. Sur un autre plan, ces derniers cas manifestent que les apprentis ont une liberté qui peut s'exercer. Ils constituent donc, à la marge, des indices de qualité éthique...

Des positionnements d'humanité

Au-delà des rôles sociaux joués, il demeure une ultime plage de liberté liée à celle, personnelle, de l'individu accompagnateur. Jusqu'où compatir et comment le mettre en acte ? Certains sont prêts à aider, hors temps de travail, pour résoudre un problème social.

La gestion des limites

La gestion des limites des acteurs, en tout premier lieu des siennes, demande de l'humilité, du respect et quelques tours de main pour maintenir la coopération de tous et l'engagement de l'accompagné dans son travail identitaire.

Des limites de l'étude

Pour compléter ce travail il serait intéressant de questionner d'une façon identique des tuteurs et des apprentis voire d'autres parties prenantes. Ce serait nécessaire pour donner le même poids aux différents acteurs, et examiner les différents points de vue.

Par ailleurs, il serait utile de confronter les dires des accompagnants à leurs actions en situation, par exemple en analysant des entretiens d'accompagnement.

Conclusion

Notre étude a utilisé l'angle de l'éthique pour faire émerger des problématiques de coopération dans l'entretien d'accompagnement. Cette approche montre des coopérations multiples. Les acteurs en sont accompagnateur, accompagné, tuteur, autres apprentis ou formateurs, environnement social, système de formation. Elle montre aussi les questionnements qui en résultent marquant des limites de ces

coopérations, dévoilant ainsi de leurs fragilités potentielles. Le manque de professionnalisme et l'abus de pouvoir ressortent comme deux sources majeures conduisant à la rupture de la confiance.

Pour prévenir ces risques des agir-coopératifs sont développés et des facteurs favorisant la coopération sont privilégiés : qualité de définition et de mise en œuvre des cadres et des rôles, usage de règles de traitement, gestion des situations d'intérêts contradictoires et des limites, libre-arbitre prenant en compte l'intérêt commun.

Le lien étroit entre la posture professionnelle et celle éthique se dessine au travers de cette analyse. En conséquence, la formation des accompagnateurs semble un élément essentiel pour développer les coopérations puisque devant assurer le professionnalisme d'un des acteurs de ces coopérations.

La dépendance des acteurs, induite par la coopération, rend fragiles ces derniers. L'éthique promeut les conditions d'une protection génératrice de confiance. Elle apparaît ainsi comme un élément déterminant du développement des agir-coopératifs.

Références bibliographiques

- Amalberti, R. (2001). La maîtrise des situations dynamiques. *Psychologie française*, 46(2), 105-117.
- Beauvais, M. (2009). Penser l'accompagnement et la formation à l'accompagnement, (2), 221-236.
- Bertrand, C. (2014). *Soutenir la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur Rapport à Mme Simone BONNAFOUS, DGESIP*. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Bonnefoy, A., & Aboaf, C. (2014). *L'apprentissage dans l'enseignement supérieur Aujourd'hui et demain ?* Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche et le centre national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Consulté à l'adresse <http://www.cnfptlv.gouv.fr/les-ouvrages.html>
- Dares. (2015). *Caractéristiques des embauches en contrat de professionnalisation (2005 à 2013)*. DARES. Consulté à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques,78/politique-de-l-emploi-et-formation,84/formation-professionnelle,262/l-alternance-contrats-de,2093.html>
- Droit, R.-P. (2009). *L'éthique expliquée à tout le monde*. Seuil.
- Garric, N., & Calas, F. (2007). *Introduction à la pragmatique*. Paris: Hachette Supérieur.
- Gayraud, L., Simon-Zarca, G., & Soldano, C. (2011). NEF Université: les défis de la professionnalisation. *CEREQ*, (46).
- Kerbrat-Orecchioni, C. (2005). *Le discours en interaction*. Armand Colin.
- Le Cardinal, G., Guyonnet, J.-F., & Pouzoulic, B. (1997). *Dynamique de la confiance-construire la coopération dans les projets complexes*. Dunod.
- Legault. (2005). *Professionnalisme et délibération éthique : manuel d'aide à la décision responsable*. Presses de l'Université du Québec.
- Lhotellier, A. (2001). *Tenir conseil. Délibérer pour agir*. (3è). Paris: Seli Arslan.
- Mayen, P. (2008). Intégrer les savoirs à l'action. In *Conflits de savoirs en formation des enseignants : Entre savoirs issus de la recherche et savoirs issus de l'expérience* (p. 43-58). Bruxelles: De Boeck Supérieur.
- MENESR. (2015). *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France* (No. 8). Ministère de l'Education Nationale, l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Pastré, P., Mayen, P., & Vergnaud, G. (2006). La didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, (154), 145-198.
- Paul, M. (2009). L'accompagnement dans le champ professionnel, (20), 13-63.
- Pilon, J.-M. (2009). L'accompagnement existentiel en formation, (2), 73-87.
- Serreau, Y. (2013). *Accompagner la personne en formation - De l'orientation à l'insertion professionnelle*. Dunod.

Vergnaud, G. (1990). La théorie des champs conceptuels. *Recherches en didactique des Mathématiques*, 10(23), 133-170.

Vial, M., & Caparros-Mencacci, N. (2007). *L'accompagnement professionnel ? : Méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative*. De Boeck.