

GUIDE RAPIDE POUR LE SECTEUR DE LA **FORMATION** **PROFESSIONNELLE** **ET CONTINUE**



**Avis de non-responsabilité :**

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

Licences :

Cette œuvre est placée sous une licence CREATIVE COMMONS CC4.0-CC BY NC SA. Il est permis de distribuer, de modifier et de créer des œuvres dérivées de l'original, mais pas à des fins commerciales, à condition que la paternité de l'œuvre soit reconnue et que la nouvelle œuvre bénéficie des mêmes licences que l'originale (c'est-à-dire que toute œuvre dérivée ne sera pas autorisée à des fins commerciales).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1. Introduction

Ce guide est une annexe du manuel "**MÉDECINE PÉDAGOGIQUE POUR TOUS (4ALL)-MODE D'EMPLOI**". Il promeut un modèle d'**apprentissage actif et coopératif** qui implique les parties prenantes dans la co-définition des objectifs et des outils pour promouvoir l'inclusion et le bien-être à l'école (ou dans tout contexte d'apprentissage formel ou informel).

Nous avons recueilli les besoins et les suggestions des différents acteurs impliqués dans la médiation pédagogique et la facilitation de l'apprentissage.

¹Le document résume les résultats du groupe de discussion qui s'est tenu à l'EnAIP FVG à Piasan di Prato (UD) le 5 juillet 2023, avec les tuteurs et les coordinateurs de la formation professionnelle.

1.1 Groupe cible

Comme le précisent les lignes directrices de la région Frioul-Vénétie Julienne, le tutorat pédagogique et le service d'aide aux personnes handicapées sont des éléments constitutifs et structurels de l'offre de formation professionnelle pour les jeunes.

Avec l'introduction de l'enseignement obligatoire en Italie (loi 144 de mai 1999) et les lois 53/2003 et décrets d'application qui ont suivi, le tutorat pédagogique est devenu un processus central, un point de référence et de connexion pour les étudiants, les familles et les formateurs.

Le tuteur accompagne les étudiants depuis leur entrée au centre de formation professionnelle jusqu'à leur entrée dans le monde du travail, avec un projet personnalisé qui est progressivement mis à jour, parallèlement au processus d'apprentissage et de développement professionnel.

Le tuteur est une figure de liaison entre tous les acteurs de l'institution de formation : coordinateurs de formation, formateurs et conseillers. Il est également chargé d'impliquer les familles, d'interagir et de collaborer avec les institutions, les associations et les groupes de jeunes.

Le tuteur est un médiateur de l'apprentissage et un facilitateur du processus au sein du centre de formation.

Travaillant dans l'enseignement et la formation professionnels avec des étudiants âgés de 14 à 19 ans, le tuteur utilise l'apprentissage formel en classe, l'apprentissage non formel pendant les expériences de travail et de stage en entreprise et "l'apprentissage par la pratique" pendant les ateliers et les activités pratiques en laboratoire.

Le tuteur encourage également les activités extrascolaires non formelles, par exemple le développement personnel et la socialisation, en utilisant également l'outil de la mobilité internationale.

¹ IeFP est l'acronyme de Initial Vocational Education and Training (enseignement et formation professionnels initiaux). L'offre est destinée, en Italie, aux jeunes âgés de 14 à 18-19 ans.

Les derniers groupes cibles de cette action sont les étudiants de l'enseignement et de la formation professionnels : il s'agit souvent de jeunes en situation d'échec scolaire, ayant des difficultés d'apprentissage ou issus de milieux sociaux et familiaux défavorisés, autant d'éléments qui affectent négativement leur accès à l'éducation et aux possibilités d'apprentissage.

Par rapport à d'autres parcours éducatifs, l'EFPP compte un pourcentage plus élevé d'étudiants présentant les caractéristiques suivantes :

- Élèves issus de familles pauvres
- Les étudiants peu qualifiés ou qui ont échoué à des cours plus avancés
- Étudiants ayant des difficultés d'apprentissage certifiées
- Les étudiants issus de familles ayant des antécédents sociaux problématiques (divorce ou séparation, drogue, alcool, chômage, environnement criminel).
- Les élèves issus de familles immigrées ayant de faibles compétences linguistiques.

En moyenne, 20 à 25 % des étudiants sont d'origine étrangère (immigrés de première ou deuxième génération).

1.2 But/Objectif

Ce guide vise à permettre aux formateurs et aux tuteurs d'être de bons facilitateurs d'apprentissage dans l'EFPP.

L'approche de la planification centrée sur la personne et les cinq dimensions de l'inclusion, proposées par John O'Brien, sont utilisées pour explorer les voies d'application de la formation professionnelle.



Les facilitateurs d'apprentissage trouveront un soutien dans les domaines suivants

- ✓ **améliorer le bien-être des étudiants en EFPP,**
- ✓ **promouvoir la participation active à la vie de la communauté,**
- ✓ **promouvoir le développement des compétences personnelles,**
- ✓ **faciliter l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences et attitudes par les étudiants,**
- ✓ **aider les élèves à faire des choix responsables,**
- ✓ **encourager un dialogue ouvert et le respect de soi.**





2. Méthodes, conseils, recommandations

La section "Méthodes, conseils et recommandations" présente quelques suggestions des tuteurs qui ont participé au groupe de discussion.

Voici quelques instructions pratiques et utiles pour être un bon facilitateur d'apprentissage au sein de la formation professionnelle.



- ✓ 2.1 Vous êtes-vous déjà demandé comment encourager la participation, promouvoir une dynamique de groupe positive et le bien-être à l'école ?

Le premier jour est crucial. Il faut donc...

- Préparer soigneusement l'arrivée des élèves le premier jour de classe.
- Tout d'abord, il est utile d'organiser une visite d'accueil pour se familiariser avec les espaces et les installations du centre de formation.
- Introduisez quelques activités pour briser la glace, suivies d'activités d'autorégulation.
- Suivre, par l'observation directe mais aussi indirectement (par le témoignage d'autres formateurs), la dynamique au sein du groupe-classe.

L'observation vous aidera à développer des stratégies d'adaptation en cas de situation critique (avec la famille, les formateurs et les étudiants, selon la situation).



La dynamique de formation d'un nouveau groupe est différente de celle rencontrée avec un groupe déjà constitué. Dans ce dernier cas, les élèves ont, aux yeux de leurs pairs (mais aussi des enseignants), des rôles précis, parfois très stéréotypés ("le geek", "la brute", "l'abruti", "le perdant", "le handicapé") dont il est difficile de se défaire.



Promouvoir la narration (par exemple dans le module de citoyenneté active) pour réduire les conflits et favoriser la socialisation de groupe, l'épanouissement personnel et le bien-être social.

- La narration fonctionne avec les migrants, souvent avec une faible utilisation de la langue locale.
- La narration peut être organisée à l'aide d'outils visuels et numériques (le traducteur de Google peut aider !).
- C'est un moyen puissant, par le biais d'"histoires", de partager des émotions, des pensées et des sentiments au sein d'une communauté humaine élargie.
- La curiosité et le désir de s'intégrer et d'apprendre rapidement aident les étudiants à progresser jusqu'à leur intégration complète à la fin de l'année de formation.



Les principaux avantages de la narration :

1. Promouvoir un sentiment de bien-être, de plaisir et de détente
2. Améliorer la capacité des élèves à communiquer leurs pensées et leurs sentiments
3. Encourager la participation active
4. Encourager la coopération entre les étudiants
5. Accroître la compétence verbale
6. Améliorer les capacités d'écoute
7. Encourager l'imagination et la créativité

Les centres de formation professionnels sont toujours considérés comme une deuxième chance.

Quelles sont alors les approches en matière de diversité et d'inclusion ?

- Le médiateur inclusif travaille sur la sensibilisation des élèves
- Le médiateur inclusif tente de générer une confiance mutuelle avec les tuteurs et les coordinateurs.
- Les facilitateurs d'apprentissage obtiennent des résultats exceptionnels en écoutant, en communiquant la valeur de l'exemple et en démontrant la concordance entre le comportement expérimenté et le comportement attendu.
- Ils doivent travailler sur leurs propres préjugés et idées préconçues avant de déconstruire ceux de leurs élèves.
- Ils peuvent trouver des alliances inattendues avec leurs élèves : les élèves sont souvent beaucoup plus ouverts que certains enseignants ou d'autres adultes importants.



Les écoles de second choix sont souvent fréquentées par des personnes ayant des difficultés (non seulement linguistiques, mais aussi socioculturelles en général), des handicaps intellectuels ou physiques, qu'ils soient certifiés ou non, ou des obstacles liés à l'identité (identité de genre/dysphorie de genre).

Il est important de ne pas déléguer le rôle de médiation pédagogique exclusivement aux enseignants techniques. (Les enseignants sont focalisés sur des objectifs disciplinaires et souvent, venant directement du monde du travail, ne possèdent pas les outils pédagogiques adéquats).

- Par conséquent, essayez de ne pas déléguer la gestion de la dynamique de groupe aux enseignants.
- Utiliser l'observation en classe et les entretiens individuels ou de groupe
- Ensuite, faites participer les enseignants à des activités susceptibles d'améliorer le climat de la classe ou le bien-être à l'école.
- Réserver du temps et de l'espace pour l'écoute et l'inclusion, à l'intérieur et surtout à l'extérieur de la salle de classe et des activités d'ateliers pratiques, où les élèves peuvent exprimer ce qu'ils sont.



Cela se produit, par exemple, lors de l'organisation du concert de fin d'année ou de projets spéciaux sur les compétences non techniques, ou encore lors de visites éducatives ou de voyages d'étude, tels que les périodes de mobilité à l'étranger.

[Avez-vous déjà réfléchi à la manière d'atteindre les objectifs d'apprentissage en renforçant la motivation des élèves à apprendre ?](#)

Il n'est pas facile de travailler sur des objectifs d'apprentissage standardisés, menant à des qualifications professionnelles régionales, lorsque l'on part de capacités diverses. Ce n'est pas seulement une question de motivation et d'engagement pour atteindre les objectifs d'apprentissage, mais aussi de possibilité de les atteindre réellement, en raison de handicaps certifiés ou de contextes socio-familiaux extrêmement fragiles.

- Le facilitateur de l'apprentissage inclusif qui travaille avec des élèves présentant des troubles spécifiques de l'apprentissage utilise différentes stratégies pour atteindre la norme, en mettant en œuvre des outils personnalisés et individualisés.
- Le facilitateur de l'apprentissage inclusif encourage et entretient les relations avec les services sociaux et les familles. Il s'agit d'évaluer ensemble quel parcours et quelle autonomie (et placement) sont possibles à la fin du processus.

- Le facilitateur de l'apprentissage inclusif travaille également sur des activités d'adaptation et/ou de personnalisation dans le cadre de projets éducatifs dits individualisés.
- Il est important de travailler sur la responsabilisation et l'auto-motivation des étudiants.



L'EnAIP a mis en place un "permis à points", qui est attribué aux stagiaires en fonction de leur exposition aux épreuves techniques et professionnelles, mais aussi de leur comportement et de leurs modes d'action (par exemple, respect des règles, travail en sécurité pour soi et pour les autres, représentation de l'organisme de formation dans le cadre de la formation en entreprise, etc.)

- ✓ Il est important de travailler en réseau avec des formateurs, des médiateurs, des membres de la famille et des pairs. Voici quelques conseils et recommandations pour améliorer les compétences en communication.
- Le facilitateur de l'apprentissage inclusif doit avant tout se placer dans une situation d'écoute ouverte et sans jugement.
- Le tuteur doit rassembler tous les éléments pour planifier et proposer un "travail de groupe" sur des tâches et des objectifs d'apprentissage spécifiques.
- Le facilitateur d'apprentissage doit travailler à la fois sur le groupe et sur l'individu, sur les relations et sur l'individualisation.
- Le médiateur doit travailler sur la perception de ses propres caractéristiques et de celles des autres et sur la déconstruction de certains stéréotypes.
- Le facilitateur de processus doit collaborer avec les enseignants, les services sociaux ou socio-sanitaires (pour les élèves ayant fait l'objet d'un diagnostic de handicap et d'une certification) et les familles.
- Le médiateur doit activer les réseaux et établir une relation de confiance.
- Le facilitateur du processus doit trouver des alliances au sein de la classe, en activant des groupes de soutien et d'entraide avec les camarades de classe. Le travail est très délicat car la contribution (ou le sabotage) d'un élève individuel contribue à la réussite ou à l'échec d'un projet et détermine le climat au sein de la classe.
- Le médiateur éducatif doit travailler sur la colère et la méfiance des jeunes à l'égard de la structure démocratique de représentation et de gouvernement.
- Le facilitateur doit se concentrer sur l'élaboration d'objectifs communs, en tant que groupe centré sur une tâche.
- Le facilitateur d'apprentissage doit adopter une approche d'écoute, de confiance, de renforcement positif et de motivation (auto et hétéro-motivation).



Ce n'est pas toujours facile. Les familles sont souvent absentes, voire trop présentes, et apportent ou soulignent les "problèmes" au lieu d'aider à trouver des solutions. Lorsque, comme dans la tranche d'âge considérée (14-18 ans), les stagiaires peinent à trouver leur voie et à comprendre qui ils sont, s'il n'y a pas de communauté d'objectifs, l'anxiété et la frustration augmentent, érigeant des murs au lieu de construire des ponts.

Vous êtes-vous déjà demandé quelles étaient les caractéristiques d'un facilitateur/médiateur d'apprentissage ? Nous les décrivons ci-dessous.

Les caractéristiques d'un "bon médiateur inclusif" sont principalement les suivantes :

1. Les prédispositions personnelles (qui peuvent toutefois être "formées")

- Empathie
- Patience
- Compétences en matière d'écoute
- L'écoute active
- Compétences relationnelles
- Compétences organisationnelles
- Fermeté dans l'application des règles
- la confiance dans la relation (appelée "reconnaissance positive" par les participants)

2. Connaissances disciplinaires et pédagogiques

La "congruence" est le lien entre la dimension liée aux compétences, attitudes et styles personnels et celle liée à la sphère des connaissances et du savoir-faire.

Les facilitateurs de l'apprentissage inclusif doivent être cohérents dans ce qu'ils disent et font. Et cohérents dans différents contextes, situations et relations avec les apprenants.

Ils proposent la "valeur de l'exemple" et la confiance dans le développement de la capacité de leurs élèves à choisir et à décider de manière responsable et autonome.

Vous êtes-vous déjà demandé quels outils se trouvaient dans la boîte à outils du facilitateur d'apprentissage ? Voici ce que les experts nous ont dit.

Les outils de la "boîte à outils" du facilitateur de l'apprentissage inclusif sont les suivants

1. Techniques telles que

- Entretiens individuels
- Activation de groupes de travail collaboratifs
- Discussions de groupe
- Mentorat et apprentissage par la pratique
- Utilisation d'observateurs multiples

2. Compétences personnelles en tant que

- Compétences en matière de communication
- Proximité (autre nom de l'empathie)
- Capacité de comparaison



- Facilitation (de la communication, mais aussi de tâches spécifiques), savoir se placer dans une relation d'aide

3. Outils spécifiques

- Matériel informatique
- Outils dédiés

3. Conclusions

Pour apprendre et enseigner, il est essentiel de travailler dans un environnement dialogique et inclusif.

Le facilitateur d'apprentissage doit être capable d'empathie, mais aussi de poser des limites, sans risquer de se "mettre sur le même plan" que les apprenants.

Il est nécessaire de prévoir une formation continue et récurrente pour le personnel chargé des activités de facilitateur de processus (tuteurs, éducateurs, coordinateurs, conseillers d'orientation), ainsi qu'une définition claire des rôles et des tâches des enseignants (souvent des consultants externes, des professionnels des différents secteurs d'activité) au sein de l'organisme de formation.

Des dispositifs et des aides adaptés aux différents types d'apprenants sont indispensables. Les technologies numériques favorisent l'inclusion si elles sont utilisées correctement et consciemment (par exemple, l'éducation aux médias).

Pour certains objectifs, ils constituent un support fondamental pour l'apprentissage.

Il est important que l'agence de formation soit un lieu accueillant pour la formation et la socialisation.

Les facilitateurs d'apprentissage devraient être impliqués dans la promotion du bien-être à l'école.

Les concerts et les expositions organisés par et pour les étudiants comptent parmi les événements les plus réussis. Ils créent :

- le renforcement de l'esprit d'équipe,
- un sentiment d'appartenance,
- confiance en leurs propres capacités,
- et le désir de relever de nouveaux défis et de jouer de nouveaux rôles.

Toutefois, il est nécessaire d'encourager les stagiaires à être eux-mêmes, en respectant leurs capacités et leurs talents.

Pour certains élèves, l'autonomie sur le chemin de la maison à l'école, l'utilisation des transports publics, le respect des horaires et l'auto-organisation personnelle sont également des acquis importants.

Les obstacles à l'apprentissage inclusif sont principalement le temps, une ressource rare.

Le passage à l'apprentissage dual, avec le placement massif des jeunes en entreprise, retire beaucoup de ressources et de temps aux activités éducatives au sens strict, c'est-à-dire celles qui ne sont pas directement liées à l'apprentissage d'un métier mais qui visent à construire les citoyens de demain, capables de savoir être et pas seulement de savoir faire. Les heures de tutorat sont rares. Les activités de soutien individualisé en pâtissent.



Comme nous l'avons déjà mentionné, la formation des formateurs, qui sont pour la plupart des professionnels externes et non des experts en modèles éducatifs, est un problème ouvert.

En raison de leurs activités externes, ils n'ont ni le temps ni l'intérêt d'approfondir les aspects pédagogiques et relationnels confiés aux tuteurs.

Dans la formation professionnelle, il est urgent de redistribuer les compétences entre les enseignants, les tuteurs et les facilitateurs de processus afin d'harmoniser les interventions et de créer une cohérence d'objectif et des approches partagées.



4. Bibliographie et références

Pour en savoir plus :

1. Le modèle de John O'Brien et les cinq dimensions de l'approche centrée sur la personne en matière d'inclusion et de planification

John O'Brien (1987) Lifestyle planning. Dans B. Wilcox & G.T. Bellamy, The catalogue of activities. Baltimore : Paul Brookes.

John O'Brien et Marsha Forest (1989). Action for Inclusion. inclusion.com La première itération du processus MAPS dans le contexte de l'inclusion scolaire.

John O'Brien et Beth Mount (1991) Telling new stories : Capability research among people with severe disabilities. dans L. Meyer, C. Peck, & L. Brown, eds. Critical issues in the lives of people with severe disabilities. Baltimore : Paul Brookes.

John O'Brien et Beth Mount (2015). Pathfinders : People with developmental disabilities and their allies building communities that work better for everyone. inclusion.com.

Partie pratique :

John O'Brien, Jack Pearpoint et Lynda Kahn (2010). The PATH and MAPS manual : Person-centred ways to build community (Manuel PATH et MAPS : des moyens centrés sur la personne pour construire la communauté). inclusion.com https://inclusion.com/site/wp-content/uploads/2018/03/MAPS.Educational-Psychology.Vol-11.4.Jan_.1996.Forest.Pearpoint.O'Brien..pdf

Nouvelles voies pour le centre de connaissances InClusione. Matériaux d'un réseau européen multinational. <http://personcentredplanning.eu/index.php>

2. Rôle des tuteurs/facilitateurs d'apprentissage dans l'enseignement et la formation professionnels

Bardach, L., Popper, V., Hochfellner, E. et al. Associations between vocational students' perceptions of goal structures, mastery goals and self-efficacy in five subjects - practical relevance as a potential mediator. *Empirical Res Voc Ed Train* 11, 9 (2019). <https://doi.org/10.1186/s40461-019-0084-0>

Grollmann, P. (2008). Professional teacher quality : Teacher education, institutional roles and professional reality (Qualité professionnelle des enseignants : formation des enseignants, rôles institutionnels et réalité professionnelle). *European Educational Research Journal*, 7(4), 535-547. <https://doi.org/10.2304/eerj.2008.7.4.535>

Isopahkala-Bouret, U. (2010). Les enseignants professionnels entre les établissements d'enseignement et les lieux de travail. *European Educational Research Journal*, 9(2), 220-231. <https://doi.org/10.2304/eerj.2010.9.2.220>

Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H. *et al.* Guider l'apprentissage sur le lieu de travail dans l'enseignement et la formation professionnels : une revue de la littérature. *Empirical Res Voc Ed Train* 9, 9 (2017). <https://doi.org/10.1186/s40461-017-0053-4>



Monica Mincu & Paolo Nardi (2022) The relational professionalism of tutors and care-based personalisation in Italy : facilitating innovation in a formalist school culture, *Teachers and Teaching*, 28:7, 826-842, DOI : 10.1080/13540602.2022.2137134



5. Bibliographie et références

1. le modèle de John O'Brien et les cinq dimensions de l'approche de l'inclusion et de la planification centrée sur la personne

- John O'Brien (1987) Planification du style de vie. Dans B. Wilcox & G.T. Bellamy, *The Activities Catalog*. Baltimore : Paul Brookes.
- John O'Brien & Marsha Forest (1989). *Action for Inclusion*. inclusion.com La première itération du processus MAPS dans le contexte de l'inclusion scolaire.
- John O'Brien & Beth Mount (1991) *Telling New Stories : The search for capacity among people with severe handicaps*. in L. Meyer, C. Peck, & L. Brown, eds. *Critical issues in the lives of people with severe disabilities*. Baltimore : Paul Brookes.
- John O'Brien et Beth Mount (2015). *Pathfinders : People with developmental disabilities and their allies building communities that work better for everyone*. inclusion.com.
- John O'Brien, Jack Pearpoint et Lynda Kahn (2010). *The PATH & MAPS Handbook : Person Centered Ways to Build Community*. inclusion.com https://inclusion.com/site/wp-content/uploads/2018/03/MAPS.Educational-Psychology.Vol-11.4.Jan_.1996.Forest.Pearpoint.OBrien..pdf
- Nouvelles voies vers le centre de connaissances InClusion. Matériel provenant d'un réseau européen multinational. <http://personcentredplanning.eu/index.php>

2. Rôle des tuteurs/médiateurs d'apprentissage dans l'enseignement et la formation professionnels

- Bardach, L., Popper, V., Hochfellner, E. et al. Associations between vocational students' perceptions of goal structures, mastery goals, and self-efficacy in five subjects-practical relevance as a potential mediator. *Empirical Res Voc Ed Train* 11, 9 (2019). <https://doi.org/10.1186/s40461-019-0084-0>
- Grollmann, P. (2008). *The Quality of Vocational Teachers : Teacher Education, Institutional Roles and Professional Reality (La qualité des enseignants de l'enseignement professionnel : formation des enseignants, rôles institutionnels et réalité professionnelle)*. *European Educational Research Journal*, 7(4), 535-547. <https://doi.org/10.2304/eej.2008.7.4.535>.
- Isopahkala-Bouret, U. (2010). *Vocational Teachers between Educational Institutions and Workplaces (Les enseignants en formation professionnelle entre les établissements d'enseignement et les lieux de travail)*. *European Educational Research Journal*, 9(2), 220-231. <https://doi.org/10.2304/eej.2010.9.2.220>
- Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H. *et al.* Guider l'apprentissage sur le lieu de travail dans l'enseignement et la formation professionnels : une revue de la littérature. *Empirical Res Voc Ed Train* 9, 9 (2017). <https://doi.org/10.1186/s40461-017-0053-4>
- Monica Mincu & Paolo Nardi (2022) *Tutors' relational professionalism and care-based personalisation in Italy : facilitating innovation in a formalist school culture*, *Teachers and Teaching*, 28:7, 826 842, DOI : 10.1080/13540602.2022.2137134
- Image 1 : <https://pixabay.com/de/photos/zusammenarbeit-team-brett-kreide-2499638/>