

Table des matières

□ A1 Planifier : Cadre institutionnel de l'accompagnement	3
□ Situation problème : Comment articuler rôle de formateur et posture d'accompagnateur ?	3
<i>Selon le Cadre institutionnel de l'accompagnement</i>	3
□ Concepts clés du Cadre institutionnel	5
□ Liens avec d'autres théories	6

□ A1 Planifier : Cadre institutionnel de l'accompagnement

“Vous n’êtes pas seulement un·e formateur·rice — vous êtes un·e accompagnateur·rice. Et cela change tout.”

(Adapté de Boulayoune, s.d.)

□ Informations rapides

- Page parente : [Compétence A1 — Planifier](#)
- Module concerné : [Module MDD](#)

A1 - Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage ou d'un encadrement de formation en tenant compte des directives institutionnelles et du curriculum

□ Objectif du Cadre institutionnel de l'accompagnement

Ce modèle permet d'intégrer les dimensions relationnelles, éthiques et institutionnelles de l'accompagnement dans la pratique formative. Il vise à transformer la posture du formateur pour créer un espace d'apprentissage **inclusif, bienveillant et centré sur la personne**, favorisant l'autonomie et la construction identitaire des apprenants.

□ Situation problème : Comment articuler rôle de formateur et posture d'accompagnateur ?

Vous animez une formation pour un groupe d'adultes en reconversion professionnelle. Certains expriment du découragement, d'autres sont désorientés face aux nouveaux outils à maîtriser. Comment, tout en transmettant des compétences techniques (rôle de formateur), pouvez-vous créer un climat de confiance qui soutienne leur parcours personnel et professionnel (posture d'accompagnateur) sans empiéter sur leur autonomie ?

Selon le Cadre institutionnel de l'accompagnement

□ Les 3 Préoccupations centrales

Selon Boulayoune (s.d.), l'accompagnement institutionnel repose sur trois préoccupations fondamentales qui guident l'action du formateur-accompagnateur.

1. **Éthique relationnelle** : Établir une relation de confiance basée sur le respect, la bienveillance et la non-jugement.
2. **Développement de l'autonomie** : Soutenir sans assister, favoriser la prise d'initiative et la

capacité à trouver ses propres solutions.

3. **Construction de sens** : Aider l'apprenant à relier les apprentissages à son parcours, ses valeurs et son projet personnel.

Ces préoccupations transforment l'acte pédagogique en un processus d'accompagnement global.

□ Le pilotage

Le pilotage s'effectue à travers le **contrat moral informel** établi dès le début de la relation formative. Ce contrat, basé sur la clarté des rôles, la liberté de participation et la proximité affective, sert de boussole pour guider les interactions, fixer les limites et ajuster la posture en fonction des besoins émergents du groupe et des individus.

□ L'atmosphère

L'atmosphère est celle d'un **espace sécurisé et chaleureux** qui rompt l'isolement souvent ressenti par les apprenants adultes. Elle est créée par une présence authentique, une écoute active et un langage inclusif. Cette atmosphère permet aux participants d'oser exprimer leurs doutes, partager leurs expériences et s'engager pleinement dans les apprentissages sans crainte du jugement.

- **Scène d'accueil contractuel** : Échanges pour définir ensemble les attentes et les règles du groupe.
- **Scène de partage d'expérience** : Récits de vie en duo ou sous-groupes pour créer du lien.
- **Scène d'étaiyage bienveillant** : Retours formatifs qui valorisent les progrès et dédramatisent les erreurs.
- **Scène de projection** : Travail sur les aspirations et les projets futurs pour donner du sens.

□ Le tissage

Le tissage consiste à relier systématiquement les **savoirs théoriques** aux **expériences vécues** des apprenants. Le formateur-accompagnateur tisse des liens entre les contenus de la formation, les pratiques professionnelles et les parcours individuels. Il aide à transformer une simple acquisition de connaissance en un apprentissage signifiant, ancré dans l'identité et le projet de chacun.

□ L'étaiyage

L'étaiyage dans ce cadre prend des formes relationnelles et réflexives. Il ne s'agit pas seulement d'outils pédagogiques, mais de **supports émotionnels et identitaires** : le regard encourageant, la reformulation qui valorise, la question ouverte qui aide à clarifier sa pensée, la mise en réseau avec des pairs. L'étaiyage vise à soutenir la personne dans sa globalité, pas seulement l'apprenant dans sa tâche.

□ Les savoirs visés

Les savoirs visés sont holistiques et intègrent les **trois dimensions** inséparables de l'apprentissage adulte :

- **Savoir** (connaissances théoriques du domaine).
- **Savoir-faire** (compétences techniques et méthodologiques).
- **Savoir-être** (postures relationnelles, confiance en soi, gestion des émotions).

L'accompagnement vise l'intégration équilibrée de ces trois dimensions pour un développement professionnel et personnel harmonieux.

“L'accompagnement ne doit pas créer de dépendance, mais rétablir l'autonomie.” (Boulayoune, s.d.)

□ Concepts clés du Cadre institutionnel

L'accompagnement est un processus relationnel et éthique qui vise le développement de l'autonomie et la construction de sens, dans un cadre institutionnel qui définit les rôles, les limites et les finalités.

Dimension	Composantes
-----	-----
Posture du formateur-accompagnateur	Transition du transmetteur au facilitateur, coach, développeur de talents. Adaptabilité (macro, méso, micro).
Cadre relationnel et éthique	Contrat moral informel (liberté, clarté, proximité affective). Non-jugement, bienveillance, réciprocité.
Processus d'accompagnement	Accueil sécurisant, écoute active, théorisation de l'expérience, projection vers l'autonomie.
Finalités	Construction identitaire, développement de l'autonomie, intégration des savoirs-savoirs-faire-savoirs-être, inclusion sociale et professionnelle.

□ Les 3 postures

L'accompagnateur agile adapte sa posture selon le niveau d'intervention nécessaire :

1. **Posture Macro (le passeur)** : Aide à se repérer dans un monde complexe, fait le lien entre formation et société, donne du sens aux parcours.
2. **Posture Méso (le médiateur)** : Fait le lien entre la théorie et la pratique, entre l'individu et l'institution, facilite les apprentissages contextualisés.
3. **Posture Micro (le révélateur)** : Travaille au plus près de la personne, favorise la réflexivité, la découverte de soi, l'expression des émotions et des besoins.

♻ L'ajustement

L'ajustement = La capacité à osciller entre ces trois postures (macro, méso, micro) en fonction des besoins immédiats du groupe ou de l'individu, tout en maintenant la cohérence du cadre éthique.

- **Ajustement de niveau** : Passer d'une explication théorique (méso) à un moment de partage émotionnel (micro) si le groupe exprime de l'anxiété.
- **Ajustement relationnel** : Moduler sa proximité (être plus présent ou plus en retrait) pour favoriser l'autonomie.
- **Ajustement du contrat** : Renégocier implicitement les attentes si le contexte ou les besoins évoluent.

□ Le jeu des postures

L'art de l'accompagnateur réside dans sa capacité à jouer sur ces trois registres de manière fluide et pertinente, en répondant à la fois aux exigences du cadre institutionnel et aux besoins humains des apprenants.

- **Scénario 1** : Un apprenant est bloqué techniquement. Le formateur intervient en posture **Méso** (explication technique), puis glisse en **Micro** pour dédramatiser l'erreur et encourager.

- **Scénario 2** : Le groupe questionne l'utilité de la formation. Le formateur active sa posture **Macro** pour recontextualiser les apprentissages dans les enjeux du métier et de la société.
- **Scénario idéal** : Le formateur circule naturellement entre ces postures, créant un accompagnement à la fois sécurisant, pertinent sur le plan technique et riche de sens sur le plan humain.

□ Liens avec d'autres théories

Théorie	Lien avec le Cadre institutionnel de l'accompagnement	Exemple
----	-----	----
Andragogie (Knowles)	Met l'accent sur l'apprenant adulte comme sujet autonome et porteur d'expérience, ce qui justifie une posture d'accompagnateur plutôt que de simple instructeur.	Utiliser les récits de vie des participants comme point de départ pour les apprentissages.
Approche centrée sur la personne (Rogers)	Partage les notions d'écoute active, de non-jugement, de congruence et de regard positif inconditionnel comme conditions de l'apprentissage et du développement.	Créer un climat de confiance où l'erreur est considérée comme une étape normale de l'apprentissage.
Socioconstructivisme (Vygotsky)	L'accompagnateur joue le rôle de "plus expert" dans la Zone Proximale de Développement (ZPD), mais l'étayage est ici aussi relationnel et identitaire.	Proposer des défis à la portée de l'apprenant et l'aider à les surmonter par un questionnement et un soutien adaptés.
Théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan)	L'accompagnement vise à satisfaire les besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale.	Donner des choix dans les activités, reconnaître les progrès, favoriser la coopération au sein du groupe.

□ Exercice pratique

□ Analysez une séquence

Relisez le canevas de scénario pédagogique de l'exercice précédent (ou un de vos propres scénarios). Analysez-le à travers le prisme du cadre institutionnel de l'accompagnement :

1. **Posture** : À quels moments le scénario suppose-t-il une posture de "formateur transmetteur" ? À quels moments invite-t-il à une posture d'"accompagnateur" (macro, méso, micro) ?
2. **Cadre relationnel** : Quelles activités ou consignes contribuent à créer un espace sécurisé et bienveillant ? Le contrat moral est-il implicitement ou explicitement posé ?
3. **Développement de l'autonomie** : Les activités favorisent-elles la dépendance à l'expert ou, au contraire, l'initiative et la réflexivité des participants ?
4. **Intégration des savoirs** : Le scénario permet-il de travailler les trois dimensions (savoir, savoir-faire, savoir-être) ?

Rendu : Proposez trois modifications concrètes à apporter à ce scénario pour renforcer la dimension "accompagnement" selon le cadre institutionnel.

□ Applications dans la pratique

Pour intégrer le modèle “Cadre institutionnel de l'accompagnement”, je me demande :

- Quelle est mon intention profonde dans cette interaction : transmettre, évaluer, ou accompagner ?
- Mon langage et mon attitude sont-ils inclusifs et bienveillants, ou reflètent-ils un rapport de pouvoir ?
- Est-ce que je laisse assez d'espace à la parole et aux besoins émergents des participants ?
- Comment je peux aider cet apprenant à relier ce qu'il apprend à son projet personnel ?

Comment appliquer ce modèle en pratique ?

Dans la préparation :

1. Intégrez systématiquement un temps d'accueil contractuel pour poser le cadre relationnel.
2. Prévoyez des activités qui mobilisent l'expérience des participants (récits, études de cas vécus).
3. Choisissez des méthodes qui favorisent l'interaction et la coopération (travail en pairs, réseaux).
4. Préparez des questions ouvertes pour favoriser la réflexivité (“Qu'as-tu appris sur toi-même ?”).

Dans l'action :

1. Observez les signes non-verbaux : découragement, isolation, enthousiasme.
2. Ajustez votre posture (macro/méso/micro) en fonction de ce que vous observez.
3. Utilisez un langage valorisant et transformez les erreurs en opportunités d'apprentissage.
4. Faites des liens explicites entre les contenus et les réalités professionnelles/personnelles des apprenants.

Dans l'analyse :

1. Après la séance, demandez-vous : “Ai-je davantage formé ou accompagné aujourd'hui ?”
2. Identifiez un moment où vous avez réussi à adopter une posture d'accompagnateur et un moment où c'était plus difficile.
3. Réfléchissez à comment renforcer le sentiment de sécurité et d'appartenance au sein du groupe pour les prochaines fois.

□ Mes insights personnels

Espace pour vos notes, réflexions ou exemples personnels. Par exemple : “J'ai réalisé qu'en commençant mes formations par un tour de table sur les attentes ET les craintes, je posais immédiatement un cadre d'écoute bienveillante. Les participants osent ensuite beaucoup plus poser des questions 'naïves'.”

□ Bibliographie

* Boulayoune, M. (s.d.). *Mise en perspective et cadre institutionnel de l'accompagnement*. [Document de formation]. * Desjeux, D. (2004). *L'accompagnement : un rôle en évolution*. * Le Bouëdec, G. (2002). *L'accompagnement : un besoin de sens dans un monde désorienté*. * Boutinet, J.-P. (2002). *L'injonction au projet : un besoin d'accompagnement*. * Devillard, P. (2001). *Le

coaching : un outil pour le développement des compétences*.

Autres écrits de l'auteur :

Les références principales sont des documents de formation ou des articles. Pour approfondir, consulter les travaux sur l'andragogie, la relation d'aide et la pédagogie des adultes.

Navigation

← Retour à [Compétence A1 — Planifier](#) → [Compétence Planifier](#) → [Module MDD](#)

[a1](#), [planifier](#), [accompagnement](#), [cadre institutionnel](#), [posture](#), [bienveillance](#), [autonomie](#), [andragogie](#)

Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php/carnet/a1_planifier/a1_cadre?rev=1778827419

Last update: **2026/05/15 08:43**

