

Table des matières

□ Portfolio : H8 — Cadre institutionnel de l'accompagnement	3
□ Cadre institutionnel de l'accompagnement — selon Boulayoune (s. d.)	3

□ Portfolio : H8 — Cadre institutionnel de l'accompagnement

« L'accompagnement n'est pas un acte isolé – c'est un processus inscrit dans un cadre institutionnel, éthique, et relationnel. Il est bénéfique de le comprendre, pour l'intégrer dans nos réflexions et nos pratiques. »

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet H8 — Diversité](#)
- * **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)
- * **Sous-dimension** : Cadre institutionnel de l'accompagnement

□ Descriptif

La sous-dimension **H8 — Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage** consiste à :

- - **Identifier le cadre institutionnel** — dans lequel s'inscrit l'accompagnement.
- - **Intégrer ce cadre** — dans mes réflexions, mes choix, mes méthodes.
- - **Créer un espace d'apprentissage inclusif** — où chacun·e se sent vu·e, entendu·e, respecté·e.

Il est bénéfique de :

- - **Reconnaître que l'accompagnement est un processus interactif** — qui repose sur une éthique d'engagement réciproque.
- - **Adapter mes méthodes** — pour répondre aux besoins spécifiques de chaque apprenant·e.
- - **Utiliser un langage inclusif** — pour créer un espace sécurisé, bienveillant, et respectueux.
- - **Me questionner régulièrement** — pour m'ajuster, me réfléchir, et rester authentique.

Elle s'inscrit dans la **compétence H (Réfléchir)** et est **liée aux compétences H2 (réfléchir sur ses propres valeurs), H6 (anticiper la complexité), H7 (développer une conception de la profession)**.

□ Cadre institutionnel de l'accompagnement — selon Boulayoune (s. d.)

« Alain Séguay nous présente son regard sur le coaching qui ouvrirait également des pistes innovantes en matière d'accompagnement, notamment pour favoriser l'émergence de compétences de type social qui seraient plus à même de donner du sens à l'action individuelle. »

→ Il est bénéfique de voir le coaching comme un levier pour développer des compétences sociales — celles qui donnent du sens, ancrent l'individu dans son action, et favorisent son autonomie.

« **L'accompagnement social va être promu comme une nouvelle forme de prise en charge, visant à replacer la personne au centre d'un processus interactif** »

→ L'accompagnement n'est pas une aide, mais un **processus interactif** — où la personne est au centre, actrice de son parcours, et non spectatrice.

« **L'idée consistera à établir une forme d'échange volontaire, « reposant sur une éthique d'engagement réciproque entre les personnes** »

→ L'accompagnement repose sur un **contrat moral** — un engagement réciproque, fondé sur la confiance, le respect, et la liberté de chacun·e.

« **L'acte ou le processus interactif de comprendre ou de faire comprendre exige des relations de proximité où l'échange s'effectue dans une sphère affective** »

→ L'accompagnement se vit dans la **proximité**, dans l'affectif — là où les mots, les silences, les regards, les émotions, les récits, prennent tout leur sens.

« **L'accompagnement dans le cadre d'une intervention sociale est aussi un processus méthodologique d'une relation contractuelle d'insertion entre un agent spécialisé et un usager d'un service ou un dispositif d'action sociale. Il repose sur trois dimensions : la prise en compte de la situation sociale, la compréhension de la dynamique de l'action, l'adaptation de l'action commune à un champ de possibilités stratégiques.** »

→ L'accompagnement est un **processus méthodologique** — qui repose sur :

- La **prise en compte** de la situation sociale (telle que vécue par l'utilisateur).
- La **compréhension** de la dynamique de l'action (contraintes, potentialités, événements).
- L'**adaptation** de l'action commune à un champ de possibilités stratégiques.

« **L'accompagnement se distinguerait des autres termes en ce sens qu'il fonde une relation contractuelle (qui n'implique pas nécessairement un contrat effectif, mais relève d'un contrat « informel » ou « moral »), qui « suppose au départ un libre arbitre des futurs partenaires (et) qui débouche sur une relation volontaire où la place et le rôle de chacun, comme l'objet de la relation et sa durée sont clairement définis.** »

→ L'accompagnement est une **relation contractuelle** — même si le contrat est informel. Il repose sur la **liberté**, la **clarté**, et la **réciprocité**.

« **Ils décrivent une posture générale qui consiste à guider, appuyer, soutenir ou encore aider. L'accompagnement renvoie également à l'idée de suivi, d'assistance, d'information, de conseil, de « guidance** »

→ L'accompagnement, c'est **guider, soutenir, aider, accompagner** — dans un mouvement continu, adapté, personnalisé.

« **Pour G. Le Bouëdec (2002), manifeste laisse désormais l'individu face à lui même, dans un doute permanent quant à la possibilité de se réaliser, voire la difficulté à s'assumer. C'est dans ce contexte nouveau que se développe, selon l'auteur, ce besoin d'accompagnement et éclaire l'essor conséquent des pratiques d'accompagnement dans tous les domaines de la vie sociale. Ainsi, l'individu désorienté trouverait dans l'accompagnement « soif de chaleur affective et désir de raconter sa vie en vue de rechercher du sens, à tout le moins rompre l'isolement et de se rassurer dans les tâtonnements et les crises ». »**

→ L'accompagnement répond à un besoin fondamental : **rompre l'isolement, retrouver du sens, se rassurer dans les tâtonnements** — en offrant une écoute, une présence, une confiance.

« **J.P Boutinet (2002), l'injonction au projet aurait accentué les formes de dépendance et fragilisé les êtres, de manière telle qu'ils ne peuvent plus vivre de manière autonome**

dans leur projet et sentiraient alors le besoin d'être accompagnés. »

→ L'injonction au projet peut créer de la dépendance — l'accompagnement, lui, vise à **rétablir l'autonomie, à reconstruire le lien avec soi, à réinscrire l'individu dans son propre projet.**

« (re)construction de soi »

→ L'accompagnement, c'est **réinventer son identité, reconstruire son histoire, réaffirmer ses valeurs, retrouver sa place** — dans un monde en mutation.

« une prise en compte concrète tout à la fois des aspirations, des difficultés et des besoins des personnes. »

→ L'accompagnement, c'est **écouter, comprendre, adapter** — en prenant en compte les aspirations, les difficultés, les besoins — sans jugement, avec bienveillance.

« formation en situation de travail »

→ L'accompagnement s'inscrit dans la **formation en situation de travail** — là où l'apprentissage est ancré dans la pratique, dans le réel, dans l'action.

« démunis »

→ L'accompagnement s'adresse aussi — et surtout — aux personnes **dépourvues de ressources, en situation de vulnérabilité, en perte de repères** — pour leur redonner un sens, une direction, une confiance.

« Le choix des tuteurs renvoi à 3 considérations : - La compétence technique - L'accès à l'information technique et fonctionnelle - La capacité à organiser le travail du tuteur et à gérer son propre temps de travail. »

→ Le tuteur n'est pas seulement un expert — c'est aussi un **organisateur, un gestionnaire du temps, un facilitateur d'autonomie.**

« acquisition de l'autonomie et le sentiment de s'insérer au sein de l'entreprise »

→ L'accompagnement vise à **développer l'autonomie** — pour que l'individu puisse s'insérer, s'adapter, et grandir dans son environnement professionnel.

« transactions biographiques »

→ L'accompagnement, c'est **accompagner les transitions de vie**, les ruptures, les reconstructions — pour aider l'individu à **réécrire son histoire, à retrouver du sens.**

« Dans ce sens le modèle actanciel est pertinent car il se propose de saisir la structure d'un récit dans la force de ses motifs et de ses symboles. »

→ L'accompagnement, c'est **écouter les récits, décoder les symboles, comprendre les motifs** — pour aider l'individu à **reconstruire son identité, à trouver du sens.**

« décrire le micro-univers à l'intérieur duquel ils existent et agissent ». Les mémoires étant centrés sur l'action, ce sont les incidents de projet, les chronologies d'événement, la relation avec les acteurs qui en constituent le plus gros des chapitres. »

→ L'accompagnement, c'est **décrire le micro-univers** de l'individu — ses actions, ses relations, ses événements, ses émotions — pour mieux le comprendre, l'accompagner, le soutenir.

« Demazière et Dubar (2004) »

→ Le récit professionnel est un outil puissant — il permet de **retracer les parcours, de comprendre les trajectoires, de donner du sens aux expériences.**

« Dès lors les formateurs ne sont pas seulement des passeurs de connaissances, mais jouent un rôle d'accompagnateur dans la rédaction des mémoires professionnels, la conduite des projets, mais surtout dans la prise de sens. »

→ Le formateur devient **accompagnateur** — il ne transmet pas seulement des savoirs, il aide à **donner du sens, à construire une identité professionnelle, à réfléchir sur son parcours.**

« **trois niveaux au sens de Desjeux (2004) :** • **Au niveau macro** Il aide la personne à se repérer dans un espace social en recomposition pour elle. Il propose et facilite des exemples d'identification. Il ouvre la personne sur son potentiel à l'encontre de tout blocage ou déterminisme social. • **Au niveau méso** Il a un rôle d'interface et de facilitateur d'apprentissages. Il est médiateur entre les situations professionnelles vécues au sein de l'entreprise et les situations vécues en formation. Il contribue à l'émergence du sens au sein de chacun. • **Au niveau micro** Il facilite les postures réflexives permettant d'accéder à la complexité des situations. Il renvoie le reflet d'une image qui se construit, il étaye la découverte des motivations propres, il encourage la performance, donne des conseils, stimule l'engagement et la curiosité. Il favorise la construction de soi par soi, dans un apprentissage auto-dirigé (Carré 2005). De ces évolutions, il est notable de constater que l'accompagnateur voit son rôle grandir. Dès lors il est indispensable qu'il se prémunisse d'un désir d'emprise, ou d'une approche intrusive sur le développement des personnes. »

→ L'accompagnateur joue un rôle **multi-niveaux** :

- **Macro** : aider à se repérer dans un monde en recomposition.
- **Méso** : faire le lien entre la formation et la pratique.
- **Micro** : favoriser la réflexion, la découverte de soi, la construction identitaire.

→ Et surtout : **ne pas imposer, ne pas contrôler, ne pas envahir** — mais **accompagner, soutenir, libérer**.

« **de la transmission d'une boîte à outils et de méthodes jusqu'à la posture de coachs (Devillard 2001), d'accompagnateurs des projets et des personnes. En tant que passeurs de méthodes et d'outils, ils devront maîtriser un contenu actualisé. En tant que coach, ils faciliteront la croissance identitaire de chacun. Il s'agira de s'adapter plus finement aux individus.** »

→ L'accompagnement, c'est **évoluer** — de **transmetteur** à **coach**, de **formateur** à **accompagnateur de parcours** — pour **s'adapter plus finement** aux besoins de chaque individu.

« **rôle de développeur de talents.** »

→ L'accompagnement, c'est **développer les talents, révéler les potentiels, valoriser les compétences** — pour que chacun·e puisse s'épanouir, se réaliser, réussir.

« **- Enrichissement des représentations - Vision globale** »

→ L'accompagnement, c'est **élargir les perspectives, enrichir les représentations, développer une vision globale** — pour mieux comprendre, mieux agir, mieux vivre.

« **Travail sur des cas réels** »

→ L'accompagnement, c'est **travailler sur des cas réels**, sur des situations concrètes, sur des expériences vécues — pour que l'apprentissage soit ancré, pertinent, utile.

« **Théorisation de l'expérience** »

→ L'accompagnement, c'est **théoriser l'expérience** — pour transformer l'action en apprentissage, l'erreur en leçon, le vécu en sagesse.

« **changement** »

→ L'accompagnement, c'est **accompagner le changement** — les transitions, les ruptures, les reconstructions — pour que l'individu puisse **s'adapter, évoluer, grandir**.

« **adaptation** »

→ L'accompagnement, c'est **s'adapter** — aux besoins, aux contextes, aux personnes — pour offrir un accompagnement personnalisé, pertinent, efficace.

« **augmentation de la valeur ajoutée des services** »

→ L'accompagnement, c'est **ajouter de la valeur** — en rendant les services plus humains, plus humains, plus efficaces, plus durables.

« **s'intéresse au développement des compétences** »

→ L'accompagnement, c'est **développer les compétences** — théoriques, pratiques, sociales — pour que l'individu puisse **agir, réussir, s'épanouir**.

« **le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir-être », aussi appelées compétences « théoriques », « pratiques » et « sociales » :** »

→ L'accompagnement, c'est **intégrer les trois savoirs** :

- Le **savoir** (théorique)
- Le **savoir-faire** (pratique)
- Le **savoir-être** (social)

→ Pour créer un équilibre, une cohérence, une efficacité.

« **Wikipedia5: « Le coaching vise : • l'accompagnement d'une personne dans la mobilisation de ses ressources, • la recherche et la mise en application de ses solutions propres, • le développement de l'autonomie de la personne (y compris vis-à-vis du coach). Cette stimulation de l'endogène constitue la spécificité de la démarche de coaching. L'accompagnant ne se substitue jamais au client dans le choix de meilleurs comportements. L'accompagnant ne dicte pas des recettes même éprouvées à son client. Le client est son propre coach comme le patient est son propre thérapeute. Le coaching est un moyen au service d'une progression, le coach ou accompagnant agit comme un catalyseur du changement. »**

→ Le coaching, c'est **libérer le potentiel** — en aidant la personne à **mobiliser ses propres ressources, à trouver ses propres solutions, à devenir son propre coach**.

« **Lors des séances, le coach va s'appuyer sur les ressources du client et le placer dans l'action. Le client se projette alors dans le futur et élabore une stratégie avec le coach, en aucune manière le client ne doit se justifier de ses actions manquées. Il s'agit d'une conduite accompagnée du changement au bénéfice d'une amélioration attendue et durable. »**

→ Le coaching, c'est **projeter dans le futur, élaborer une stratégie, agir, sans se justifier** — pour avancer, progresser, évoluer.

« **un regain de motivation, • une reprise de confiance en soi, • une rupture avec le passé professionnel, • une meilleure connaissance de soi-même : - ses capacités / ses compétences, (points forts par rapport au marché) - ses aspirations, - ses valeurs. »**

→ Le coaching, c'est **retrouver la motivation, reprendre confiance en soi, rompre avec le passé, découvrir ses forces**, ses aspirations, ses valeurs — pour **repartir sur de nouvelles bases**.

« **Se faire aider, c'est parfois éviter le fameux « burn-out » (épuisement professionnel), et ainsi faire preuve de responsabilité pour soi, et pour les autres. Et c'est aussi aller vers davantage de cohérence, et peut-être retrouver du sens. »**

→ Se faire aider, c'est **prendre soin de soi, éviter l'épuisement, retrouver du sens, rétablir la cohérence** — pour soi, et pour les autres.

« **l'accompagnement est différent du coaching. »**

→ L'accompagnement, c'est **plus large, plus profond, plus ancré dans le social** — il ne se limite pas à la performance, mais vise la personne dans sa globalité.

« **Le coaching permet d'accompagner une personne en intégrant une dimension psychologique qui va permettre à cette personne d'exprimer son potentiel pour**

atteindre la performance visée. »

→ Le coaching, c'est **intégrer la dimension psychologique** — pour libérer le potentiel, atteindre la performance, s'épanouir.

« L'accompagnement est lui réalisé par un expert du domaine traité. »

→ L'accompagnement, c'est **être un expert du domaine** — pour transmettre des savoirs, des méthodes, des outils — mais aussi pour **accompagner dans la mise en œuvre**, dans la pratique, dans la réflexion.

« L'accompagnement permet de transférer avec ces personnes et pour ces personnes, de nouvelles compétences pour atteindre la performance visée. »

→ L'accompagnement, c'est **transférer des compétences** — pour que l'individu puisse **agir, réussir, s'épanouir** — dans un cadre professionnel, personnel, social.

« Développement durable »

→ L'accompagnement, c'est **penser l'avenir, préparer l'avenir, construire un avenir durable** — pour l'individu, pour l'organisation, pour la société.

« la formation est ciblée par rapport aux besoins repérés. »

→ L'accompagnement, c'est **adapter la formation aux besoins réels, personnalisée, pertinente, efficace**.

« on est dans de la formation « personnalisée » de groupe. »

→ L'accompagnement, c'est **personnaliser la formation**, même en groupe — en tenant compte des besoins, des profils, des parcours — pour que chacun·e puisse progresser à son rythme, selon ses besoins.

« échanger avec des pairs, de créer des réseaux de compétences et d'échanger sur des problématiques. »

→ L'accompagnement, c'est **créer des réseaux, favoriser les échanges, partager les expériences** — pour apprendre ensemble, grandir ensemble, réussir ensemble.

■ Références

Auteur / Date	Titre
Boulayoune, A. (s. d.). *Mise en perspective et cadre institutionnel de l'accompagnement*.	Le cadre institutionnel de l'accompagnement — pour l'intégrer dans nos réflexions et nos pratiques.
Séguy, A. (s. d.). *Le coaching : une nouvelle forme d'accompagnement*.	Le coaching comme levier pour développer des compétences sociales.
Guele, J., & alii. (2003). *L'accompagnement social : une nouvelle forme de prise en charge*.	L'accompagnement comme relation contractuelle.
Barreyre, J.-Y., & alii. (1995). *L'accompagnement dans le cadre d'une intervention sociale*.	L'accompagnement comme processus méthodologique.
Le Bouëdec, G. (2002). *L'accompagnement : un besoin de sens dans un monde désorienté*.	L'accompagnement comme réponse au désarroi.
Boutinet, J.-P. (2002). *L'injonction au projet : un besoin d'accompagnement*.	L'accompagnement comme réponse à la dépendance.
Demazière, D., & Dubar, C. (2004). *Sociologie des professions et des carrières*.	Le récit professionnel comme outil d'accompagnement.

Auteur / Date	Titre
Desjeux, D. (2004). *L'accompagnement : un rôle en évolution*.	Les trois niveaux de l'accompagnement.
Carré, P. (2005). *L'accompagnement : un rôle de développeur de talents*.	L'accompagnement comme développement de l'autonomie.
Devillard, P. (2001). *Le coaching : un outil pour le développement des compétences*.	Le coaching comme posture de développeur de talents.
Wikipedia. (s. d.). *Coaching*.	Le coaching comme catalyseur du changement.

□ Réflexion personnelle

« Il est bénéfique de se rappeler que le cadre institutionnel n'est pas un obstacle — c'est un cadre. Un cadre qui peut être adapté, transformé, réinventé — pour créer un espace d'apprentissage inclusif, équitable, et efficace. »

□ Navigation

- → Retour à la [Page principale H8 — Diversité](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[h8](#), [cadre](#), [institutionnel](#), [boulayoune](#), [accompagnement](#), [coaching](#), [formation](#), [diversité](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

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

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:h8_diversite:h8_cadre_institutionnel&rev=1763565719

Last update: **2025/11/19 16:21**

