

Gestion des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) pour les apprenants à besoins éducatifs particuliers (BEP)

Avant – propos

1

Textes réglementaires et ressources

- **DGER/SDPFE/2017-216 du 10 Mars 2017** : « Périodes de formation en milieu professionnel, stages et autres séquences en milieu professionnel des élèves et étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelles agricoles.
- **DGER/SDPFE/2023-662 du 23 octobre 2023** : « Avis médical préalable à l'affectation des élèves et des étudiants mineurs, aux travaux réglementés ou ouvrant droit dérogation permanente. »

- **Le Guide SST et handicap**

<https://chlorofil.fr/actions/sante/sst/ressources/guide-sst-handi>

Le guide, réalisé par les réseaux santé et sécurité au travail et handicap du Bureau de l'action éducative et de la vie scolaire / DGER a pour objet d'appuyer les équipes en établissement en matière de santé sécurité au travail sur les périodes de stage et formation en milieu professionnel, tout en portant une attention particulière pour les publics à besoins éducatifs particuliers.

Les périodes de formation en milieu professionnel sont une thématique génératrice de nombreux questionnements. Ces questionnements deviennent saillants lorsque l'on aborde la gestion de ces périodes pour les apprenants à besoins éducatifs particuliers.

Contexte

Les établissements d'enseignement agricoles sont confrontés à de nombreuses difficultés dans la gestion et l'accompagnement de cette période : rupture de période de formation en milieu professionnel, rupture de communication entre le chef d'entreprise et son apprenant, difficultés relationnelles avec les familles de ces apprenants suite à un stage qui « s'est mal passé », sentiment d'échec ressenti par les apprenants, sentiment d'impuissance de la part des enseignants...

Objectifs du document

2

Afin d'éviter des ruptures de stage, des situations de mésententes entre le stagiaire, sa famille, le chef d'entreprise et l'équipe pédagogique, et afin de permettre aux apprenants à besoins éducatifs particuliers d'être accompagné au mieux dès le début et tout au long de cette période, il nous a semblé nécessaire de réfléchir à la manière d'aborder cette période afin qu'elle soit profitable à tous, apprenant, famille, chef d'entreprise d'accueil et équipe pédagogique.

Effectivement, de nombreux établissements ont du mal à percevoir les « obligations et possibilités » qui sont offertes dans le cadre des PFMP. Les documents proposés ci-joints se veulent être des guides sur lesquels peuvent s'appuyer un chef d'établissement et ses équipes éducatives afin d'avoir en tête des pistes de solutions.

Parmi les solutions proposées, l'une est essentielle : Savoir tisser un lien avec le chef d'entreprise qui va accueillir l'apprenant. Savoir l'accompagner est primordial.

Accompagner le chef de l'entreprise d'accueil

Pour simplifier la lecture du document, nous utiliserons désormais la dénomination de « tuteur » pour désigner la personne chargée de l'accompagnement et de l'encadrement de l'apprenant au sein de l'entreprise d'accueil. Effectivement, cette personne peut être le chef de l'entreprise et c'est souvent le cas pour les entreprises artisanales. Cependant, dans les entreprises plus importantes, la personne à qui est dévolue la mission d'accompagnement du stagiaire peut être un salarié désigné par le chef de l'entreprise.

Le tuteur est un collaborateur

Si c'est le chef d'entreprise qui signe la convention, le tuteur est néanmoins la personne qui va être au contact de l'apprenant en permanence et elle est donc la personne avec qui il faudra collaborer.

Effectivement, lors des périodes de formation en milieu professionnel, le tuteur devient, de fait, un membre de l'équipe éducative. La période passée dans l'entreprise est qualifiée de période de « **formation** », ce qui veut dire que le tuteur va devoir endosser le rôle de formateur. Le considérer comme un partenaire n'est

pas suffisant. Pour que ce partenariat soit efficient, et que le tuteur puisse assurer au mieux son rôle de formateur, il est nécessaire de l'accompagner et de construire avec lui une véritable collaboration.

C'est en ce sens que le choix du tuteur est essentiel. Il faut trouver non seulement une personne qui est susceptible d'accueillir quelqu'un en stage, mais aussi quelqu'un qui est susceptible d'accueillir un jeune à besoins éducatifs particuliers. L'envie de transmission d'un savoir-faire, si elle est nécessaire, n'est pas suffisante. Ce futur tuteur doit pouvoir être disponible, patient, et doit trouver en lui les ressorts pour accueillir et encadrer au mieux ce jeune.

Instaurer la confiance !

Un patron averti en vaut 2 ! Alors que les représentations négatives autour des apprenants à besoins éducatifs particuliers (et ce d'autant plus lorsque l'on parle de handicap) persistent, il est évident que la première nécessité est d'informer le futur tuteur de la condition particulière de l'apprenant qu'il va accueillir au sein de son entreprise. Lorsqu'il découvre après la signature de la convention que les difficultés que rencontrent le jeune à besoins éducatifs particuliers lui ont été cachées, il se sent trahi et peut s'enfermer dans une sorte de blocage qui l'empêche de comprendre et qui l'emmène à penser que la période de formation est forcément vouée à l'échec.

Alors que si on a pris le temps de lui expliquer les difficultés du jeune, d'évoquer avec lui ses limites et ses points forts, le tuteur peut prendre une décision éclairée et accepter en connaissance de cause d'accompagner l'apprenant sur l'entreprise ou non.

Accompagner tout au long de la PFMP

L'informer des difficultés de l'apprenant ne suffit pas. A n'importe quel moment de la période de formation, le tuteur peut se trouver désemparé par la situation, le comportement, la réaction de l'apprenant. De nombreux questionnements peuvent l'habiter : doit-il agir comme il le ferait avec un apprenant « ordinaire » ? Comment s'y prendre ? Un tuteur peut vite s'épuiser à porter une situation trop compliquée ou pour laquelle il n'a pas de réponse.

Même si le tuteur a eu un niveau d'information suffisant concernant les difficultés de l'apprenant, il est nécessaire également de tout mettre en œuvre pour épauler ce tuteur à accueillir l'apprenant dans l'entreprise, pour l'aider à le prendre en charge. Un suivi régulier doit donc être mis en place afin que le tuteur ne se sente pas seul avec ses questions.

Présentation des fiches outils

4

Afin d'aider les équipes à accompagner les tuteurs, vous trouverez plusieurs fiches outils destinées à vous donner des pistes de travail.

1- Gestion des PFMP - Procédure

Créer les conditions nécessaires pour que l'apprenant à BEP reçoive un accueil et un accompagnement répondant à ses besoins au sein de son entreprise de stage

Cette fiche, à destination des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques, a pour objectif de vous aider à mettre en place un protocole d'accompagnement du tuteur et par là même de l'apprenant. Il met en évidence les étapes clés d'un parcours qui débute avant la recherche effective d'un lieu pour la période de formation en milieu professionnel et qui se termine à la fin de cette période.

2- Gestion des PFMP - Communiquer avec le chef d'entreprise - Guide d'entretien avec le chef d'entreprise et le tuteur : présenter l'apprenant et ses besoins

Cette fiche, à destination des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques, propose un fil de discussion à suivre au moment de la rencontre avec le potentiel tuteur et des solutions pour aborder la question des difficultés rencontrées par l'apprenant.

3- Je suis chef d'entreprise et j'accueille un stagiaire : conseils pour un accueil et un accompagnement adaptés

Cette fiche outil est à destination des chefs d'entreprise d'accueil et des tuteurs. Elle liste des conseils à donner aux tuteurs afin qu'ils puissent encadrer au mieux l'apprenant.

4- Outil de gestion du quotidien à destination de l'apprenant, du tuteur en entreprise et de la famille sur les PFMP : le carnet de correspondance

Cette fiche outil est à destination du chef de l'entreprise d'accueil et du tuteur. Elle présente un outil ayant pour but de favoriser le dialogue entre la famille et le tuteur de façon à faciliter la gestion du quotidien de l'apprenant au sein de l'entreprise d'accueil.

5

5- Accompagnement d'un apprenant par un AESH lors des PFMP : modèle d'annexe à la convention de stage

Cette fiche est à destination des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques, mais également des chefs d'entreprise d'accueil et des tuteurs.

Elle propose un modèle d'annexe de convention dans lequel on détaille les modalités d'action de l'AESH, si l'accompagnement de l'apprenant par son AESH habituelle s'avère nécessaire lors de la période de formation en milieu professionnel.

6- Guide d'évaluation des besoins de l'apprenant à besoins particuliers en PFMP

Cette fiche est à destination des équipes éducatives et plus particulièrement des enseignants de disciplines professionnelles. Elle peut également servir d'outil de suivi par l'enseignant en charge du suivi de la PFMP lors de ses visites dans l'entreprise d'accueil de l'apprenant.

Afin de préparer au mieux la période de formation en milieu professionnel, l'équipe éducative qui suit l'apprenant à besoins éducatifs particuliers doit identifier quels types de difficultés l'apprenant pourraient rencontrer sur cette période. Les difficultés d'apprentissage qui se manifestent en classe ne sont pas forcément les mêmes qu'en milieu professionnel ou ne vont pas faire obstacle de la même façon. La situation professionnelle doit donc être envisagée distinctement de la situation scolaire. Cette fiche propose donc un guide pour évaluer les besoins que pourraient rencontrer l'apprenant lors de sa PFMP.

7- Guide de lecture du PAI permettant la prise en compte des PFMP

Cette fiche à destination des équipes pédagogiques, chefs d'établissement et plus particulièrement des IDE. Elle a pour vocation d'informer ces différents interlocuteurs sur la possibilité d'intégrer au sein du PAI les périodes de formation en milieu professionnel.

Elle met en évidence les éléments importants à signifier aux médecins traitant afin de l'éclairer sur la façon de remplir le PAI pour intégrer pleinement les PFMP.

Ainsi, cette fiche donne une grille de lecture du PAI sous l'angle des PFMP.

6

8- Communication du PAI au chef d'entreprise – Guide pour l'équipe éducative

Cette fiche, à destination des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques, propose un fil de discussion à suivre au moment de la rencontre avec le potentiel tuteur et des solutions pour aborder la question des difficultés rencontrées par l'apprenant.

9- Document de liaison équipe pédagogique- médecin chargé de procéder à la visite médicale d'aptitude préalable à la PFMP.

Le document a pour but de servir de document de liaison entre le médecin en charge de la visite médicale préalable à la PFMP et les équipes pédagogiques, qui proposeront, via cette fiche, des éléments complémentaires au dossier permettant au médecin d'affiner sa vision de la situation de l'élève.

10- Grille d'évaluation des acquis à destination des maitres de stage

Afin de préparer au mieux, une poursuite de parcours de formation, ou une réorientation ou encore une insertion professionnelle, les équipes pédagogiques ont besoin d'éléments factuels sur lesquels elles vont pouvoir s'appuyer pour accompagner l'apprenant en situation de handicap et sa famille dans la construction de la suite de son parcours. Ce document, rempli par le maitre de stage ou le maitre d'apprentissage, permet d'évaluer les capacités acquises par l'apprenant sur son lieu

de PFMP ainsi d'avoir des éléments pertinents sur lesquels s'appuyer pour co-construire la suite du parcours de l'apprenant.

Remarque

7

Ces fiches ne sont en aucun cas des modèles à suivre. Elles ne sont que des guides dont peuvent s'inspirer les équipes sur le terrain et qu'elles vont adapter à la réalité du fonctionnement de leur établissement.

De plus, nous tenons à insister sur la nécessité d'accompagner les équipes dans la prise en main de ces outils. Cela ne peut pas être dissocié d'une réflexion globale sur la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement des apprenants lors de leur PFMP et peut faire l'objet d'un travail d'équipe lors d'une journée « projet d'établissement » par exemple.

Auteurs : Hervé LIPP, ENSFEA, Laure SEIGNAC- DURET, réseau national inclusion, BAEVS, DGER