



REPUBLIQUE DU BENIN
Fraternité- Justice - Travail



MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE NATIONALE DES SCIENCES, TECHNOLOGIES, INGENIERIE ET MATHEMATIQUES

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*

**ECOLE DOCTORALE DES SCIENCES, TECHNOLOGIES, INGENIERIE ET
MATHEMATIQUES
&
ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE**

CODE UE :

EDU2275

INTITULE UE:

ENSEIGNEMENT ET FORMATION EN ENTREPRISE

Responsable de l'UE : Dr. Philippe LEGANME

Correction et Edition : Dr (MC) Jean Marc GNONLONFOUN

© 2024 Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM, Email :

mrtdddept@gmail.com

Tous droits réservés. La reproduction partielle ou totale de ce document de quelque façon que ce soit est formellement interdite sans la permission expresse écrite de la Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM.

Introduction générale

La formation professionnelle n'a de sens que si elle prépare efficacement les individus à exercer un métier dans des conditions réelles de travail. Dans ce cadre, l'entreprise devient un espace de formation essentiel, complémentaire de celui du centre. Elle n'est pas seulement un lieu d'application : elle est aussi un lieu d'apprentissage, d'acculturation professionnelle, de confrontation au réel, et de développement de compétences techniques, sociales et comportementales. L'enjeu est donc de faire de la présence en entreprise un véritable levier pédagogique.

Dans les dispositifs actuels de formation en EFTP, l'entreprise occupe une place stratégique. Elle participe à l'alternance, au tutorat, à l'immersion professionnelle, et parfois même à l'évaluation des acquis. Mais pour que cette articulation fonctionne, encore faut-il que les rôles soient clarifiés, que les méthodes soient définies, et que les liens entre les différents acteurs – centre de formation, entreprise, formateurs, tuteurs, apprenants – soient bien établis.

Ce cours propose ainsi d'explorer les conditions, les enjeux et les modalités d'un **enseignement et d'une formation efficaces en entreprise**, du point de vue du formateur. Il vise à développer une compréhension fine des dynamiques d'apprentissage en situation de travail, à interroger le rôle de l'accompagnement, et à outiller les futurs professionnels pour concevoir ou suivre des dispositifs de formation en entreprise réellement pertinents.

Le cours est structuré en trois parties complémentaires. La première propose une entrée générale sur les formes et fonctions de la formation en entreprise. La deuxième interroge plus précisément les conditions concrètes de

l'apprentissage sur le terrain, ainsi que le rôle du formateur ou du tuteur dans ce cadre. Enfin, la troisième invite à concevoir un dispositif d'accompagnement pédagogique structuré, en lien avec une situation professionnelle réelle ou simulée.

À travers des travaux pratiques, des TD et des productions écrites ou collaboratives, les apprenants seront invités à ancrer leur réflexion dans des situations concrètes, à développer une posture critique et à se projeter dans leur futur rôle d'enseignant, de coordinateur ou de formateur en entreprise. L'objectif est de former des professionnels capables de faire le lien entre les exigences pédagogiques du centre et les réalités formatrices de l'entreprise.

Chapitre 1 – Comprendre l'éthique professionnelle dans l'enseignement

Enseigner, c'est agir. C'est poser chaque jour, en contexte, une multitude de gestes, de paroles, de décisions qui façonnent non seulement l'apprentissage mais aussi les trajectoires, les regards, les espoirs et les représentations des apprenants. Or, chaque acte posé par un enseignant porte en lui une part de pouvoir, de responsabilité, de signification. Il ne s'agit donc pas seulement d'un acte technique ou pédagogique, mais d'un **acte éthique**.

L'éthique professionnelle enseignante se distingue à la fois de la morale personnelle et des obligations juridiques. Elle constitue un ensemble de **principes, de repères et de postures** qui visent à guider l'action éducative dans le respect des individus, de la justice sociale, du bien commun, mais aussi de la complexité réelle des situations humaines. Elle ne se limite pas à une liste de règles, ni à une théorie abstraite : elle est profondément liée à la manière dont chaque professionnel donne du sens à son métier.

1.1 Définir l'éthique : entre principes et pratiques

Le mot « éthique » vient du grec *ethos*, qui signifie à la fois « coutume » et « manière d'habiter le monde ». En contexte professionnel, l'éthique désigne une manière d'agir qui respecte des valeurs fondamentales tout en s'adaptant à des contextes variés. Elle implique une capacité à discerner ce qui est juste ou injuste dans une situation donnée, à arbitrer entre plusieurs options, à tenir une ligne cohérente même lorsque les circonstances sont troublées ou ambivalentes.

Contrairement à la **morale**, qui s'impose souvent comme un ensemble de normes universelles, l'éthique suppose une **prise de décision**

contextualisée, une réflexion, un ajustement constant. On peut dire qu'elle est moins prescriptive que la morale, mais plus exigeante, car elle demande à chacun de ne pas se réfugier dans les automatismes ou dans la seule application de consignes. Elle exige une **responsabilité personnelle** et une capacité de recul critique sur ses propres choix.

Dans le champ de l'enseignement, cette distinction est cruciale. Un enseignant peut être moralement irréprochable mais éthiquement maladroit. À l'inverse, il peut faire un choix discutable en apparence, mais profondément éthique dans son intention et son impact. L'éthique commence donc par une interrogation permanente : *Pourquoi est-ce que j'agis ainsi ? Qui cela sert-il ? Quelles conséquences cela peut-il avoir sur l'apprenant, le groupe, l'apprentissage, la relation ?*

1.2 Les trois dimensions de l'éthique professionnelle enseignante

L'éthique professionnelle ne se réduit pas à un engagement individuel : elle se déploie sur plusieurs plans.

1) L'éthique de la relation

Enseigner, c'est entrer en relation. L'enseignant est placé dans une position d'autorité, mais aussi de proximité. Il détient une forme de pouvoir symbolique, cognitif et parfois affectif sur les apprenants. L'éthique de la relation consiste à exercer ce pouvoir **de manière juste, respectueuse et non abusive**. Cela implique de :

- reconnaître la dignité de chaque apprenant, quelles que soient ses performances ou ses attitudes ;

- veiller à ne pas humilier, stigmatiser ou marginaliser les plus faibles ou les plus discrets ;
- éviter toute forme de favoritisme ou de proximité ambiguë.

2) L'éthique de la transmission

Transmettre un savoir, c'est aussi transmettre une manière de penser, d'apprendre, d'être au monde. L'éthique de la transmission demande à l'enseignant :

- de respecter la vérité des savoirs, sans dogmatisme ni manipulation ;
- d'adapter ses contenus et ses méthodes au niveau et aux besoins des apprenants ;
- de permettre à chacun de progresser selon ses potentialités, sans exclusion implicite.

3) L'éthique de la responsabilité sociale

L'enseignant ne travaille pas seulement pour les apprenants présents : il agit aussi pour la société. Il contribue à la formation de futurs citoyens, travailleurs, parents, acteurs sociaux. L'éthique de la responsabilité sociale engage à :

- transmettre des valeurs d'égalité, de tolérance, de rigueur et d'honnêteté ;
- refuser la reproduction des inégalités ou des stéréotypes ;
- agir en conscience des effets à long terme de ses pratiques.

1.3 Les dilemmes éthiques du métier

L'un des grands défis de l'éthique est de devoir **agir dans l'incertitude**. Il n'existe pas de réponses toutes faites, et il n'est pas rare que deux valeurs entrent en conflit. Ces situations, appelées *dilemmes éthiques*, sont fréquentes dans l'enseignement. Quelques exemples concrets peuvent l'illustrer :

- Un élève méritant mais en situation de détresse sociale doit-il être avantagé pour éviter l'échec, ou évalué avec la même rigueur que les autres ?
- Faut-il signaler un collègue négligent au risque de rompre la confiance de l'équipe, ou se taire au nom de la solidarité ?
- Un enseignant doit-il aborder un sujet sensible (religion, sexualité, politique) si cela provoque des tensions, ou l'éviter et risquer de censurer le débat ?

Dans ces cas, **l'éthique ne fournit pas de solution automatique**. Elle propose un cadre de discernement, une méthode d'analyse : identifier les valeurs en jeu, mesurer les conséquences, consulter les personnes concernées, confronter son point de vue avec ses pairs, et agir avec cohérence.

1.4 L'éthique en contexte EFTP : entre réalités du terrain et vigilance pédagogique

Dans l'enseignement technique et professionnel, l'éthique prend une **dimension particulière**. L'EFTP forme souvent des publics jeunes en

difficulté, des adultes en reconversion, des personnes en situation de handicap ou de précarité. L'enseignant y est confronté à :

- des attentes très concrètes (trouver un emploi, maîtriser un geste technique, réussir un examen professionnel) ;
- des réalités humaines lourdes (absentéisme, pauvreté, violence, abandon, incertitude sur l'avenir) ;
- des environnements parfois instables (entreprises partenaires peu engagées, équipements insuffisants, tensions internes...).

Dans ce contexte, l'éthique impose de **tenir bon sans s'endurcir**, d'être exigeant sans devenir autoritaire, d'accompagner sans infantiliser. Elle demande de faire preuve d'une **écoute active**, d'un **sens de l'équité réel**, et d'une capacité d'adaptation constante.

Elle suppose également de **protéger les apprenants** de toute forme d'abus – que ce soit dans le centre ou en entreprise –, de **favoriser leur autonomie**, et de **garantir leur droit à apprendre dans un cadre digne, respectueux et bienveillant**, sans complaisance mais avec humanité.

Travaux associés au chapitre

Devoir (individuel)

Rédigez un **texte réflexif de deux pages (format Word)** à partir de la question suivante :

« Quelles valeurs personnelles me semblent essentielles pour enseigner ? En quoi sont-elles compatibles (ou non) avec l'éthique professionnelle ? »

Ce travail invite à une auto-analyse honnête : vous devrez mettre en mots vos convictions profondes, vos principes personnels, et réfléchir à leur articulation avec les exigences du métier. Vous pouvez illustrer votre réflexion par des situations vécues ou imaginées.

TP (groupe)

Organisez un **débat filmé (10 minutes maximum)** entre deux sous-groupes sur le thème suivant :

« L'éthique enseignante est-elle universelle ou dépend-elle du contexte socio-culturel ? »

Chaque groupe doit préparer des arguments solides à partir du contenu du cours, d'exemples concrets issus de l'EFTP, et de situations vécues ou observées. Le débat doit faire apparaître des désaccords mais aussi des zones de convergence. Il sera filmé, puis transmis à l'équipe pédagogique.

Chapitre 2 – Les fondements de la déontologie enseignante

Après avoir posé les repères fondamentaux de l'éthique professionnelle, il est essentiel d'examiner un autre pilier tout aussi structurant de la pratique enseignante : la déontologie. Alors que l'éthique relève d'une posture personnelle, réfléchie et contextualisée, la déontologie correspond à un **ensemble de règles explicites, codifiées ou implicites**, qui encadrent les comportements professionnels attendus. Elle joue un rôle clé dans la régulation des pratiques, dans la protection des publics, et dans la reconnaissance de la légitimité sociale du métier.

La déontologie enseignante n'est pas une série de prescriptions abstraites. Elle repose sur des **principes fondateurs** qui visent à garantir le respect de la dignité humaine, l'équité de traitement, la transparence des pratiques, la loyauté envers l'institution et la préservation du cadre éducatif. Elle constitue un **engagement de fond** que chaque enseignant prend vis-à-vis de ses élèves, de ses collègues, de son établissement et de la société dans son ensemble.

2.1 Déontologie et responsabilité : distinguer, articuler

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des **obligations professionnelles** que les membres d'une profession s'engagent à respecter. Elle découle souvent de textes juridiques (lois, règlements, circulaires), mais elle inclut aussi des **codes de conduite reconnus dans la profession**, parfois non écrits. Contrairement à l'éthique, qui repose sur une intériorité réfléchie, la déontologie est davantage normative : elle dit ce qu'il faut faire ou ne pas faire, indépendamment des états d'âme ou des intentions personnelles.

Pour autant, **déontologie et éthique ne s'opposent pas**. Elles se complètent. La déontologie trace des lignes rouges et fixe des standards minimaux. L'éthique, quant à elle, pousse au dépassement de ces règles par la conscience professionnelle et la recherche du juste. En ce sens, **la déontologie protège, tandis que l'éthique élève**.

Enseigner sans respecter les règles déontologiques expose à des sanctions disciplinaires, mais surtout à une perte de confiance de la communauté éducative. Inversement, un enseignant qui s'appuie solidement sur la déontologie renforce sa crédibilité, sa légitimité et sa capacité à agir avec autorité et intégrité.

2.2 Les textes de référence encadrant la profession enseignante au Bénin

Au Bénin, la déontologie enseignante est encadrée par un **ensemble hétérogène de textes juridiques, réglementaires et institutionnels**, qui construisent progressivement un socle commun de devoirs professionnels. Parmi les textes de base, on peut retenir :

- **La Constitution de la République du Bénin**, qui garantit l'égalité devant le service public, le droit à l'éducation et le respect de la dignité humaine.
- **La Loi n° 2003-17 portant orientation de l'éducation nationale**, qui définit les finalités de l'école béninoise, fondée sur l'équité, la qualité, l'efficience et l'égalité des chances.
- **Le Statut général de la Fonction publique**, qui énonce les devoirs des agents publics : neutralité, loyauté, probité, respect de la hiérarchie, obligation de réserve.

- **Le Code de déontologie du personnel de l'enseignement secondaire et technique**, applicable dans certaines filières, et qui spécifie les comportements attendus dans l'exercice des fonctions.
- **Les règlements intérieurs des établissements**, qui fixent des règles précises en matière de ponctualité, de respect de l'environnement éducatif, de comportements proscrits (violence, discrimination, favoritisme...).
- **La Recommandation OIT/UNESCO de 1966 sur la condition du personnel enseignant**, un texte de portée internationale, largement reconnu, qui énonce les normes éthiques et professionnelles relatives à la liberté d'enseignement, aux relations avec les élèves, aux responsabilités éducatives, et aux conditions de travail.

Ce corpus de référence, bien que dispersé, offre un cadre clair que les enseignants en EFTP doivent maîtriser pour exercer leur métier avec rigueur.

2.3 Les grands principes déontologiques de la fonction enseignante

Les devoirs déontologiques de l'enseignant couvrent plusieurs registres. On peut les regrouper autour de cinq grands axes :

1) La neutralité et l'impartialité

L'enseignant est un **représentant du service public**. À ce titre, il doit faire preuve de neutralité politique, religieuse, idéologique. Il ne peut pas utiliser sa position pour influencer les convictions des apprenants. Il doit aussi garantir une impartialité dans ses jugements, ses notations, ses interventions en classe.

2) Le respect de la personne

Cela inclut l'obligation de **respecter la dignité, la liberté de conscience, l'intégrité physique et morale** de chaque apprenant. Aucune forme de violence, d'humiliation, d'injure ou de discrimination n'est tolérable. L'enseignant doit veiller à créer un climat de sécurité et de confiance.

3) Le devoir de réserve et de confidentialité

Tout agent public est tenu à un **devoir de réserve**, notamment dans l'expression publique de ses opinions. Par ailleurs, l'enseignant est **dépositaire d'informations sensibles** : dossiers des élèves, résultats, situations personnelles... Il est tenu à la plus stricte discrétion.

4) La loyauté et la collaboration institutionnelle

L'enseignant doit respecter la hiérarchie, appliquer les textes réglementaires, **travailler en collaboration avec l'équipe pédagogique**, et contribuer activement au bon fonctionnement de l'établissement.

5) La responsabilité éducative

Enfin, l'enseignant est porteur d'une mission éducative. Il doit veiller à **l'intérêt supérieur des apprenants**, les accompagner dans leur parcours, signaler les situations de danger ou de maltraitance, et contribuer à leur développement global.

2.4 Les implications spécifiques en contexte EFTP

La déontologie prend un relief particulier dans les centres de formation technique et professionnelle. Les apprenants y sont souvent jeunes, vulnérables, en recherche de repères et de modèles. Le formateur est à la fois

enseignant, encadrant, parfois conseiller ou médiateur. Cette **proximité relationnelle** exige une vigilance accrue.

Plusieurs situations doivent être scrupuleusement encadrées :

- **Le tutorat en entreprise**, où l'enseignant joue un rôle d'intermédiaire : il doit veiller à la régularité du suivi, éviter toute complicité déplacée avec les employeurs, et garantir que les apprentissages respectent la dignité de l'apprenant.
- **L'évaluation professionnelle**, où il doit rester objectif, clair, transparent, en s'appuyant sur des critères partagés, sans favoritisme.
- **La gestion des conflits**, où il doit agir avec tact, rigueur, et en respectant les procédures prévues.

Un manquement déontologique, même mineur en apparence, peut fragiliser l'ensemble de l'établissement, ternir la réputation de l'équipe pédagogique, ou porter atteinte à la sécurité des apprenants. Inversement, une **pratique déontologiquement exemplaire** renforce l'autorité de l'enseignant, la qualité de la relation éducative et la crédibilité de l'institution.

Travaux associés au chapitre

TP progressif – Étape 1 (groupe)

Constituez un groupe de travail et réalisez un **tableau synthétique (format Word)** recensant les principales règles déontologiques applicables aux enseignants au Bénin.

Le tableau devra comporter :

- le **nom de la règle** ou principe (ex. : devoir de neutralité) ;
- le **texte de référence** correspondant (ex. : Constitution, Loi 2003-17...) ;
- une **explication brève** de la portée de la règle ;
- un **exemple concret de mise en œuvre ou de transgression**.

Le travail devra être structuré, clair, et pourra être utilisé comme outil de sensibilisation dans les centres de formation.

Devoir (individuel)

Vous recevrez un **extrait de situation professionnelle problématique** (ou vous pourrez en proposer une, validée par l'équipe pédagogique). À partir de cette situation, vous devez rédiger une **étude de cas écrite de deux pages (format Word)**, comportant :

- une **description synthétique** de la situation ;
- l'**identification des manquements déontologiques** potentiels ou avérés ;
- une **analyse des enjeux professionnels, humains et institutionnels** ;
- et une **proposition de réponse éthique et déontologique argumentée**.

Ce devoir vise à vous entraîner à repérer les zones à risque dans votre future pratique, et à développer un raisonnement rigoureux et nuancé.

Chapitre 3 – Pratiques éthiques et situations sensibles en contexte d'EFTP

Aborder l'éthique dans la formation professionnelle ne peut se limiter à des principes abstraits ou à des textes de référence. Car c'est bien **dans la réalité concrète du terrain**, souvent imprévisible et ambivalente, que les enseignants sont appelés à faire preuve d'un jugement éthique solide. L'éthique ne prend tout son sens qu'à l'épreuve du réel, face à des situations sensibles, parfois inconfortables, qui sollicitent à la fois la conscience, l'expérience, l'intuition et la capacité de recul.

Le contexte de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) est particulièrement riche en situations complexes. Les publics sont divers, les attentes sont fortes, les pressions sont multiples : pression du résultat, pression sociale, pression institutionnelle, pression humaine. Dans cet environnement, l'enseignant doit naviguer entre de nombreuses contraintes tout en maintenant une posture juste, responsable et cohérente. C'est dans cette zone grise – entre valeurs et faits, entre règles et imprévus – que se posent de véritables dilemmes éthiques.

3.1 Inégalités et traitement différencié : entre équité et justice

L'un des premiers défis éthiques que rencontre tout enseignant en EFTP, c'est la **gestion de l'hétérogénéité**. Les groupes sont rarement homogènes : on y trouve des jeunes en échec scolaire, des adultes en reconversion, des personnes en situation de handicap, des profils très techniques côtoyant des apprenants débutants. À cela s'ajoutent des disparités de genre, d'origine sociale, de niveau de langue, ou encore de familiarité avec le monde de l'entreprise.

Face à cette diversité, l'enseignant est souvent tenté de s'adapter en profondeur. Il accorde un délai supplémentaire ici, un encouragement appuyé là, un soutien renforcé à tel apprenant en difficulté... Mais jusqu'où aller ? À quel moment l'ajustement devient-il un favoritisme ? Peut-on maintenir l'équité tout en différenciant les pratiques ?

L'éthique impose ici de penser l'équité **non comme une égalité de traitement**, mais comme une **égalité d'attention, d'exigence et de dignité**. Cela suppose de ne pas confondre compassion et paternalisme, rigueur et rigidité. Il s'agit de permettre à chacun d'atteindre les objectifs de la formation selon ses capacités et ses moyens, sans pour autant affaiblir les standards professionnels.

3.2 Discriminations implicites et biais inconscients

Un autre enjeu majeur réside dans la **prévention des discriminations**, souvent invisibles ou involontaires. L'enseignant, comme tout être humain, porte en lui des représentations sociales, des attentes implicites, des stéréotypes intériorisés. Il peut, sans le vouloir, s'adresser plus volontiers aux garçons qu'aux filles dans les filières techniques, interrompre davantage certains apprenants que d'autres, projeter inconsciemment des jugements sur les capacités d'un élève à cause de son apparence ou de son origine.

Ces **micro-discriminations**, parfois imperceptibles, ont pourtant un impact réel sur la motivation, l'estime de soi et la réussite des apprenants. L'éthique professionnelle impose une vigilance constante sur ces mécanismes. Elle engage à se questionner, à écouter les signaux faibles, à accepter de se remettre en cause. Elle incite à bâtir un cadre pédagogique qui valorise les

différences au lieu de les nier, et qui lutte activement contre les effets de domination, d'exclusion ou de résignation.

3.3 Loyautés conflictuelles et tensions dans l'équipe

Dans les centres de formation, les enseignants ne travaillent pas seuls. Ils font partie d'une **équipe pédagogique**, souvent plurielle, parfois conflictuelle. Il peut arriver qu'un collègue adopte une posture contraire aux valeurs du groupe : manque de préparation, propos déplacés, absence de neutralité, usage abusif de l'autorité... Que faire dans ces cas-là ?

L'éthique professionnelle confronte alors à un **conflit de loyauté**. D'un côté, la solidarité entre collègues, la crainte de « trahir », la volonté de ne pas faire de vagues. De l'autre, la responsabilité envers les apprenants, le devoir d'exemplarité, l'engagement pour un cadre juste. Le silence peut parfois être complice ; la dénonciation peut être vécue comme une trahison. Comment agir ?

Il n'existe pas de solution unique. Mais il existe des postures possibles : le dialogue direct et respectueux avec le collègue concerné ; le recours à une médiation neutre ; le signalement à la direction lorsque les faits sont graves. L'enseignant éthique n'agit pas dans l'ombre, mais dans la clarté. Il ne cherche pas le conflit, mais il refuse la compromission.

3.4 Proximité affective, distance professionnelle et relations ambiguës

L'une des zones les plus délicates de la pratique enseignante concerne la **gestion de la relation interpersonnelle**. Dans le contexte de l'EFTP, les formateurs passent parfois de longues périodes avec les apprenants : ateliers,

projets, stages, encadrement individualisé. Des liens se nouent, des habitudes se créent, une confiance s'installe. Cela peut être fécond... ou piégeux.

La **distance professionnelle** n'est pas une froideur ou un rejet. Elle est une protection mutuelle. Elle permet d'éviter les glissements affectifs, les malentendus, les jeux de pouvoir ou de séduction, les accusations éventuelles. Elle suppose de fixer des limites claires, de maintenir un cadre respectueux et d'éviter toute forme de proximité inappropriée.

Un enseignant peut vouloir « sauver » un élève en détresse, accueillir chez lui un apprenant en fugue, prêter de l'argent, couvrir une absence injustifiée. Ces gestes, bien intentionnés, sont pourtant risqués. L'éthique impose ici une **lucidité sur ses propres émotions**, et la capacité à orienter l'aide dans un cadre institutionnel sécurisé (service social, cellule d'écoute, direction...).

3.5 Violences, abus et signalement : devoir de vigilance

Enfin, certaines situations exigent une réaction immédiate et sans ambiguïté : **violences verbales ou physiques**, harcèlement, propos racistes ou sexistes, comportements menaçants, propos déplacés d'un adulte envers un·e mineur·e, etc. Dans ces cas, l'enseignant a **non seulement le droit, mais le devoir** d'agir, de signaler, de protéger.

L'éthique rejoint ici la loi : il est interdit de se taire face à un danger. Mais encore faut-il savoir comment agir. Qui alerter ? Comment protéger l'apprenant sans l'exposer ? Quelles procédures suivre ? Quelle posture adopter face à la famille, à la direction, aux collègues ?

Être préparé à ces situations, c'est aussi cela, être un professionnel éthique. Ce n'est pas agir à l'instinct, ni réagir sous l'émotion. C'est s'inscrire dans un

cadre de responsabilité, en ayant les bons réflexes et les bons repères. C'est refuser de minimiser, tout en restant mesuré. C'est enfin agir **en conscience**, mais jamais seul.

Travaux associés au chapitre

TP (groupe)

Réalisez, en groupe, une **simulation filmée (8 minutes maximum)** d'une situation sensible rencontrée en contexte d'EFTP. Vous pouvez choisir parmi les thématiques suivantes :

- Harcèlement entre apprenants ;
- Favoritisme implicite de la part d'un enseignant ;
- Discrimination indirecte ou stigmatisation ;
- Conflit de loyauté au sein d'une équipe pédagogique ;
- Glissement dans la distance professionnelle.

La simulation devra montrer **la situation problématique**, suivie d'un **court échange oral entre les membres du groupe** pour analyser les manquements éthiques observés, les dilemmes posés, et les réponses possibles. La vidéo doit rester respectueuse, réaliste, et pédagogiquement exploitable.

TP progressif – Étape 2 (individuel)

Choisissez une **situation professionnelle délicate**, vécue ou plausible (conflit, abus, discrimination, etc.). Puis rédigez un **plan de gestion éthique** (2 pages Word), structuré autour des éléments suivants :

- Présentation claire de la situation et de ses enjeux ;
- Identification des valeurs éthiques concernées ;
- Analyse des dilemmes ou des tensions existantes ;
- Proposition d'une stratégie de gestion (posture, dialogue, recours, signalement éventuel) argumentée et réaliste.

Ce travail vous permettra d'exercer votre **capacité d'analyse, de discernement et de projection professionnelle**, face à des cas concrets.

Conclusion générale

Former en entreprise ne consiste pas seulement à faire « découvrir le monde du travail » ou à permettre aux apprenants de « mettre en pratique » leurs acquis scolaires. C'est bien plus que cela. L'entreprise est un espace de socialisation professionnelle, un lieu où l'on apprend à agir, à coopérer, à résoudre des problèmes concrets, à tenir un rythme, à intégrer des normes implicites. Elle est une école du réel.

Pour autant, cette formation ne se suffit pas à elle-même. Elle nécessite un **cadre pédagogique rigoureux**, une intention éducative claire, et un accompagnement structuré. Sans cela, elle peut devenir un simple temps d'occupation ou, pire, un facteur de reproduction des inégalités. C'est ici que le rôle de l'enseignant-formateur prend tout son sens.

À travers ce cours, nous avons exploré trois dimensions complémentaires : les **finalités de la formation en entreprise**, les **conditions pédagogiques d'un apprentissage efficace en situation de travail**, et la **construction d'un véritable dispositif d'accompagnement**. Ces dimensions, une fois maîtrisées, permettent d'articuler harmonieusement les deux sphères : le centre de formation et l'entreprise, l'école et le monde du travail, l'intention formatrice et l'expérience vécue.

Mais cela demande des compétences spécifiques : savoir dialoguer avec les tuteurs d'entreprise, savoir observer les conditions réelles d'apprentissage, savoir repérer les situations d'échec ou de maltraitance, savoir concevoir des outils d'évaluation adaptés, et surtout, **savoir accompagner sans faire à la place**, guider sans infantiliser, encadrer sans brider.

La formation en entreprise n'est pas une parenthèse dans le parcours de l'apprenant : elle est une étape décisive dans sa construction professionnelle. C'est pourquoi elle doit être pensée, outillée, valorisée, et surtout **placée sous la responsabilité active des formateurs**. Car ce n'est pas l'entreprise qui forme à elle seule, mais bien la relation pédagogique que l'on construit autour de cette expérience.

Ainsi, enseigner dans une logique de formation en entreprise, c'est accepter de **sortir de la salle de classe**, de s'ouvrir à d'autres logiques (économiques, humaines, sociales), de s'adapter sans se renier. C'est aussi, et surtout, contribuer à une insertion professionnelle réussie, émancipatrice, durable.

Fiche récapitulative des travaux

Titre de l'activité	Type	Format attendu	Travail individuel ou de groupe
Quelles valeurs personnelles me semblent essentielles pour enseigner ?	Devoir	Document Word (2 pages)	Individuel
L'éthique enseignante est-elle universelle ?	TP	Vidéo filmée (10 minutes max)	Groupe
Tableau des règles déontologiques applicables aux enseignants au Bénin	TP progressif – Étape 1	Tableau Word structuré	Groupe
Étude de cas : situation déontologiquement problématique	Devoir	Document Word (2 pages)	Individuel
Simulation filmée d'une situation sensible en contexte d'EFTP	TP	Vidéo filmée (8 minutes max)	Groupe
Plan de gestion éthique d'une situation professionnelle délicate	TP progressif – Étape 2	Document Word (2 pages)	Individuel

Parcours Pédagogique – EDU2275 Enseignement et Formation en Entreprise

Chapitre 1 – Comprendre l'éthique professionnelle dans l'enseignement

- **Notions abordées :**

- Définition de l'éthique et distinction avec la morale
- Trois dimensions de l'éthique enseignante : relation, transmission, responsabilité sociale
- Notion de dilemmes éthiques dans la pratique
- Spécificités de l'éthique en contexte EFTP : fragilité des publics, environnement instable, pressions diverses

- **Travaux associés :**

- **Devoir (individuel) :** Rédiger un texte réflexif (2 pages Word) sur les valeurs personnelles compatibles avec l'éthique enseignante
- **TP (groupe) :** Débat filmé (10 min max) sur le thème *“L'éthique enseignante est-elle universelle ou dépend-elle du contexte socio-culturel ?”*

Chapitre 2 – Les fondements de la déontologie enseignante

- **Notions abordées :**

- Définition de la déontologie et articulation avec l'éthique

- Textes de référence au Bénin : Constitution, Loi 2003-17, Statut de la Fonction publique, Recommandation OIT/UNESCO, etc.
- Grands principes : neutralité, respect, devoir de réserve, loyauté institutionnelle, responsabilité éducative
- Implications spécifiques dans les centres EFTP : tutorat, évaluation, gestion de conflits
- **Travaux associés :**
 - **TP progressif – Étape 1 (groupe)** : Tableau Word des principales règles déontologiques applicables aux enseignants béninois
 - **Devoir (individuel)** : Étude de cas écrite (2 pages Word) d'une situation professionnelle problématique analysée d'un point de vue déontologique

Chapitre 3 – Pratiques éthiques et situations sensibles en contexte d'EFTP

- **Notions abordées :**
 - Gestion de l'hétérogénéité : équité vs traitement différencié
 - Discriminations implicites et biais inconscients
 - Conflits de loyauté dans les équipes pédagogiques
 - Proximité affective vs distance professionnelle

- Signalement de violences, abus, comportements à risque :
responsabilité et vigilance
- **Travaux associés :**
 - **TP (groupe)** : Simulation filmée (8 min max) d'une situation sensible + échange d'analyse
 - **TP progressif – Étape 2 (individuel)** : Rédaction d'un plan de gestion éthique d'une situation professionnelle délicate (2 pages Word)