

GUIDE METHODOLOGIQUE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ET LES EMPLOYEURS DE MIGRANTS



PARTENAIRES DU PROJET

- Gesellschaft für Inklusion und Soziale Arbeit e.V. (Allemagne).
- Future Focus Ltd (Malte).
- IFPRA Normandie (France).
- Izmit Ilce Milli Egitim Mudurlugu (Turquie).
- Asociación de Empresarios Gallegos de las Riberas del Ebro -AEGARE- (Espagne).
- Service Civil International Österreich (Autriche).

LICENCE



Le GUIDE METHODOLOGIQUE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ET LES EMPLOYEURS

DE MIGRANTS © 2024 du projet Includmi est protégé sous la licence Attribution-ShareAlike

4.0 International. Pour consulter une copie de cette licence :

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

AVERTISSEMENT

Ce projet a été co-financé par la Commission européenne.

Cette publication reflète uniquement les opinions de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations présentes dans ce document.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	5
1. COMPRENDRE LA METHODOLOGIE CLIL.....	7
2. PROGRAMME D’IMMERSION PROFESSIONNELLE : LES CLES DU SUCCES.....	8
2.1. Evolution rapide des conditions de travail et de la communication, dans les différents métiers du Tourisme.....	10
2.2. Importance croissante de l’interculturalité dans le monde du travail	12
2.3. Les métiers du Tourisme et la multiethnicité des équipes	14
2.4. Collecter les matériaux authentiques adaptés.....	16
3. CONCEPTION D’UN PROGRAMME D’IMMERSION EN MILIEU PROFESSIONNEL.....	18
3.1. Principales considérations avant de développer un programme d'immersion professionnelle	18
3.2. Les différents types de programmes d'immersion professionnelle	18
3.2.1. <i>Programme d’immersion professionnelle à l’échelle locale</i>	19
3.2.2. <i>Périodes d’observation à l’étranger : le programme d’immersion professionnelle Erasmus+</i>	21
4. MISE EN OEUVRE D’UN PROGRAMME D’IMMERSION PROFESSIONNELLE.....	23
4.1. Rappel des avantages à mettre en place un programme d’immersion professionnelle ..	23
4.2. Partage d’expériences	23
4.2.1. <i>Turquie : Le programme d’immersion professionnelle « Tourisme 4.0 »</i>	23
4.2.2. <i>France : quelques retours d’expériences</i>	25
5. BILAN ET EVALUATION	27
5.1. La pertinence de l’immersion professionnelle	27
5.2. Evaluation : un pilier dans les programmes d’immersion professionnelle.....	27
5.3. L’approche évolutive de l’immersion professionnelle	27
5.4. L’évaluation continue pendant l’immersion professionnelle	27
5.5. L’évaluation finale de l’immersion professionnelle et le retour d’information	27
5.6. Traduire les défis en opportunités	28
6. FOURNIR UN SOUTIEN CONTINU	29
6.1. La collaboration entre les acteurs de la formation et les professionnels du Tourisme : soutien continu et synergies	29
7. DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES	31
7.1 Immersion professionnelle pour les enseignants et formateurs d'anglais dans le secteur du Tourisme : Impacts attendus d’une diffusion des bonnes pratiques.....	31
7.2 Quelques étapes à suivre pour planifier la diffusion des bonnes pratiques	32
7.2.1 <i>Définir le contenu qui sera diffusé</i>	32
7.2.2 <i>Vers qui adresser la diffusion - Définition du groupe cible et des parties prenantes..</i>	32

INTRODUCTION

Le projet européen Erasmus intitulé 'Includmi: Inclusion of Migrants by Qualified Occupation in the Tourism Industry' vise à promouvoir la justice, la diversité et l'égalité des chances pour les migrants dans les États membres européens, dans toutes ses initiatives.

Le principal objectif du projet est d'accroître les connaissances et la maîtrise linguistique des publics migrants pour augmenter leurs perspectives de carrière dans le secteur du Tourisme, car le Tourisme a démontré sa capacité à offrir aux migrants une multitude d'opportunités d'emploi à travers l'Europe. Par conséquent, ce projet s'engage à renforcer les connaissances techniques et les compétences des travailleurs migrants, en mettant l'accent sur la maîtrise de l'anglais.

Cette initiative prend en considération le fait que l'enseignement pratique de l'anglais améliorera les opportunités d'emploi des travailleurs migrants dans le secteur du Tourisme et, par conséquent, contribuera à éviter les conditions de travail et de vie précaires. À cette fin, une méthodologie de formation particulière sera proposée. L'approche CLIL (Content and Language Integrated Learning), aussi appelée EMILE (Enseignement de Matières par Intégration d'une Langue Étrangère) s'avère une méthode efficace d'apprentissage car elle met l'accent sur l'acquisition des compétences nécessaires pour incorporer l'anglais communicatif et fonctionnel dans la vie quotidienne. Pour cette raison, il s'agit de l'une des meilleures approches pour l'enseignement des langues étrangères et convient parfaitement à la formation professionnelle. De plus, cette méthodologie est particulièrement adaptée pour l'enseignement auprès de publics migrants.

Le Guide Méthodologique pour les Organismes de Formation et les Employeurs de Migrants a été méticuleusement conçu pour offrir une orientation complète aux formateurs d'anglais et aux entreprises du secteur du Tourisme. Il constitue un outil robuste conçu pour **faciliter la mise en œuvre de courts programmes d'immersion professionnelle**, dans le but de permettre aux formateurs d'améliorer leur utilisation de la méthodologie CLIL (Content and Language Integrated Learning) dans leurs pratiques d'enseignement.

L'exposition directe aux environnements de travail joue un rôle crucial dans l'assimilation des scénarios professionnels. Aussi, l'approche d'immersion professionnelle proposée dans ce Guide implique une expérience d'observation sur le terrain, au sein d'une entreprise du Tourisme. Pour garantir la réalisation des objectifs, cette expérience doit durer -de préférence- une semaine ou plus. Cette immersion pratique permet aux formateurs de se plonger dans les opérations quotidiennes et les subtilités du secteur du Tourisme, en acquérant des perspectives pratiques qui peuvent être intégrées de manière transparente dans leurs approches pédagogiques. Includmi soutient cette recommandation en reconnaissant qu'une expérience prolongée maximise les avantages de l'observation sur le terrain, facilitant une compréhension plus profonde et plus significative de l'environnement de travail.

Ce Guide propose un cadre structuré comprenant les étapes essentielles pour des programmes d'immersion professionnelle réussis. Cela inclut la conception d'un agenda pour la période d'immersion professionnelle, la tenue de réunions d'information avec les formateurs adultes participants avant l'immersion, la tenue de réunions de formation avec les mentors des formateurs adultes dans les lieux de travail respectifs, le suivi des activités et l'évaluation de suivi. Une telle approche holistique garantit une compréhension et une application globales de la méthodologie CLIL.

Au-delà de son rôle de ressource sur la méthodologie CLIL pour les entreprises peu familières avec cette approche d'enseignement novatrice, le Guide offre un cadre stratégique permettant aux formateurs de langues d'incorporer les principes CLIL dans leurs cours. En équipant à la fois les entreprises du Tourisme et les formateurs d'anglais, l'objectif global est de permettre une compréhension plus profonde des métiers du Tourisme. Cette meilleure compréhension, associée à des compétences renforcées dans l'intégration de la méthodologie CLIL dans les cours

d'anglais pour les publics migrants, est susceptible d'apporter une transformation positive dans leur vie et d'augmenter considérablement leurs perspectives d'emploi.

Ce qui distingue ce Guide, c'est son caractère novateur, car il établit **un lien significatif entre le secteur du Tourisme, l'enseignement linguistique et l'inclusion sociale des migrants**. En répondant à un besoin spécifique identifié au sein du secteur, sa nature adaptable et évolutive présente un potentiel substantiel de reproduction dans divers contextes européens. De plus, il sert de modèle pouvant être facilement adapté et appliqué dans d'autres secteurs que le Tourisme, inspirant ainsi et ouvrant la voie à des stratégies similaires pour promouvoir des pratiques d'apprentissage inclusives.

1. COMPRENDRE LA METHODOLOGIE CLIL

CLIL (Content and Language Integrated Learning) est une approche pédagogique novatrice et efficace qui harmonise l'acquisition d'une langue étrangère avec la compréhension et la maîtrise de divers sujets. Dans le CLIL, le point focal n'est pas uniquement l'acquisition de la langue mais plutôt le développement simultané des compétences linguistiques et des connaissances disciplinaires, offrant ainsi une expérience d'apprentissage globale et holistique pour les élèves.

Dans le cadre du CLIL, les contenus sont exprimés dans une langue autre que la langue maternelle de l'élève. Ce modèle pédagogique offre une expérience d'apprentissage intégrée, où la langue n'est pas simplement un moyen de communication mais un outil essentiel pour comprendre et s'engager avec divers domaines d'études. Des matières telles que **les sciences, l'histoire, les mathématiques ou l'art sont enseignées en utilisant la langue cible**, permettant aux élèves de se plonger dans le contenu académique tout en acquérant la compétence dans la langue elle-même.

L'objectif du CLIL est double : (1) approfondir la compréhension des matières enseignées et (2) améliorer les compétences linguistiques des apprenants. En plongeant les élèves dans un environnement bilingue, le CLIL va au-delà d'un cours de langue traditionnel, offrant une exposition authentique à la langue dans un contexte adapté à la matière enseignée, ce qui améliore considérablement la fluidité et la compréhension linguistiques.

L'un des avantages cruciaux du CLIL est son potentiel à favoriser le bilinguisme ou le multilinguisme. Cette approche renforce non seulement la compréhension du contenu par les apprenants, mais elle développe également leurs compétences, dans une deuxième langue. Grâce à la présentation de sujets divers dans la langue cible, les élèves développent naturellement une maîtrise plus profonde à la fois du contenu et de la langue, ce qui élargit simultanément leurs capacités linguistiques et leurs connaissances académiques.

Le CLIL possède donc une capacité à établir des connexions interdisciplinaires. En intégrant l'apprentissage de la langue et du contenu, cette approche encourage les élèves à explorer des sujets complexes et des concepts intriqués dans un contexte plus large. Cette compréhension interdisciplinaire nourrit la pensée critique, les compétences en résolution de problèmes et une conscience culturelle accrue, préparant ainsi les élèves à réussir dans un monde globalisé.

Le CLIL offre une expérience éducative variée et captivante. Les élèves sont exposés à un environnement linguistique riche et authentique où ils interagissent activement avec le contenu académique, favorisant une compréhension plus profonde du contenu académique dans un contexte qui dépasse l'apprentissage de la langue de manière isolée. Cette méthodologie encourage la participation active et la communication, créant un environnement propice à la fois à l'acquisition linguistique et aux progrès académiques.

En conclusion, le CLIL se présente comme une approche pédagogique robuste qui entrelace l'apprentissage des langues et la compréhension des matières, favorisant un parcours éducatif complet, multidimensionnel et impactant pour les élèves. En mêlant langue et contenu dans une expérience d'apprentissage intégrée, le CLIL contribue de manière significative à la croissance linguistique des élèves, à leur maîtrise des matières et à leur développement global, les préparant ainsi à réussir dans une société mondiale de plus en plus interconnectée.

2. PROGRAMME D'IMMERSION PROFESSIONNELLE : LES CLES DU SUCCES

Les considérations suivantes s'adressent principalement aux formateurs/enseignants d'anglais dans les formations professionnelles du Tourisme. Elles doivent être comprises comme une aide et un soutien dans la préparation de programmes de formation continue pour ces professionnels de l'éducation. Cependant, cette aide et ces conseils d'accompagnement sont une ressource importante pour les responsables à tous les niveaux de l'éducation et de la formation professionnelles, impliquant des publics migrants. Comme le format proposé pour le développement professionnel du personnel éducatif dépend de la coopération avec les entreprises du Tourisme, cette Guide s'adresse également aux décideurs des entreprises de ce secteur. Il informe les responsables de l'industrie du Tourisme sur les besoins de formation des professionnels de l'éducation et les attentes correspondantes en matière de familiarisation structurée avec la pratique. Il résume certaines expériences d'instituts de formation professionnelle ciblées sur les activités touristiques de différents pays de l'UE et de Turquie ainsi que certains résultats de recherches pertinents, récemment publiés.

Les économies et les sociétés des pays européens subissent actuellement l'impact de diverses tendances et de (poly)crises qu'elles ont déclenchées : mondialisation, numérisation, changement climatique, changements géopolitiques, évolution démographique, migration. Toutes ces tendances n'affectent pas tous les secteurs économiques de manière égale, et certainement pas chaque entreprise. Néanmoins, ces bouleversements fondamentaux modifient fondamentalement les modes de vie et donnent naissance à de nouveaux besoins et modes de comportement, ce qui signifie que l'industrie du Tourisme est également touchée par ces changements et tendances. A titre d'exemple, une visite guidée peut suivre le même itinéraire qu'il y a trente ans, mais aujourd'hui, les touristes réservent une visite en ligne voire des "visites guidées gratuites". Même les activités supposément traditionnelles dans l'industrie hôtelière subissent des changements significatifs et constants en raison des transformations mentionnées ci-dessus et des nouveaux défis et exigences en découlent. Par exemple, ce sont principalement des équipes multiculturelles qui sont désormais responsables du nettoyage des chambres d'hôtel et sont tenues d'utiliser des produits de nettoyage biodégradables et de réduire la consommation de ressources au bénéfice de l'environnement. Qui n'a pas remarqué, dans sa chambre d'hôtel, cette petite note concernant l'utilisation écologique des serviettes ?

Cette évolution inclut également le fait que le Tourisme a pris des dimensions internationales au cours des deux dernières décennies. Le nombre croissant de touristes étrangers dans les États membres de l'UE et en Turquie, nécessite un nombre beaucoup plus élevé et continu de personnel de service anglophone (qui possède également des compétences avérées en communication interculturelle). En effet, l'anglais s'est établi comme la langue la plus importante et la lingua franca mondiale depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et s'est également clairement imposé comme la lingua franca dans le Tourisme. Par conséquent, des compétences linguistiques et communicatives en anglais sont un facteur de succès important pour les entreprises du Tourisme, en particulier pour les activités orientées client, mais aussi pour les perspectives de carrière des employés dans toutes les branches du Tourisme.

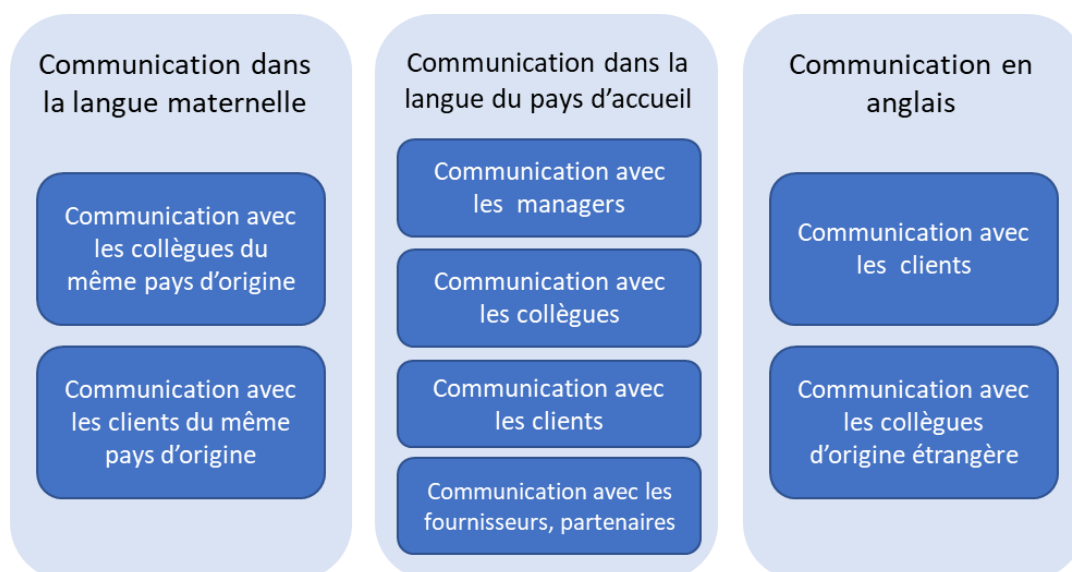
Il ne fait aucun doute que l'enseignement de l'anglais a donc une longue tradition dans l'industrie du Tourisme. Et pourtant, les professionnels du Tourisme et du secteur de la formation relèvent tous le manque évident d'innovation didactique, de fondement empirique, et de pertinence pratique. Le développement de cours de langue adaptés aux besoins du lieu de travail et de l'emploi ainsi que des matériaux pédagogiques appropriés sont donc un impératif urgent. Dans le même temps, il faut considérer que les employés, même ceux ayant des qualifications faibles, sont désormais tenus de communiquer en anglais à différents degrés et sous différentes formes, dans presque tous les domaines de travail. Il n'est donc plus suffisant d'orienter les cours d'anglais vers les besoins d'apprentissage des employés étrangers en gestion intermédiaire ; une

offre tout aussi attrayante et orientée vers la pratique doit également être développée pour les employés peu qualifiés des entreprises du Tourisme.

L'accent est également mis sur le fait que la capacité à communiquer avec des personnes issues d'autres milieux est une compétence clé face aux divers mouvements migratoires dans le monde globalisé moderne. Pour le secteur du Tourisme, cependant, la capacité à gérer de telles situations interculturelles et à éviter les conflits potentiels est une exigence absolue.

De plus, un autre fait important découle des tendances générales déjà mentionnées ci-dessus : le secteur du Tourisme est devenu la voie d'entrée privilégiée pour les migrants sur le marché du travail. Logiquement, cela a des conséquences considérables sur la composition de la main-d'œuvre¹, sa communication et sa performance professionnelle. L'hétérogénéité d'une équipe peut entraîner des freins au succès de cette coopération. Cette composition de la main-d'œuvre conduit directement à des défis et à des exigences spéciales pour les entreprises, mais aussi pour les personnes travaillant dans l'équipe.

Si l'on se concentre uniquement sur l'aspect communicatif, il est remarquable que les employés d'origine étrangère maintiennent souvent trois types de communication en parallèle (cf. tableau ci-dessous). Cela entraîne des situations complexes qui mettent les employés au défi dans leur travail quotidien, mais auxquelles ils s'habituent de plus en plus. Même si ces constellations multilingues sont devenues une habitude pour les employés, elles ont une forte influence sur ce qui est dit et la façon dont cela est dit.



En ce qui concerne la formation en anglais des futurs (ou actuels) employés ayant un parcours migratoire, les tendances mentionnées ci-dessus donnent lieu à au moins quatre raisons principales de mettre à jour les programmes d'études et, par conséquent, de former le personnel pédagogique :

1. Les conditions de travail et de communication évoluent rapidement dans tous les domaines d'activité du Tourisme ;

¹ Dans le cadre du projet INCLUDMI, plusieurs entreprises du secteur du tourisme ont été visitées et leurs managers interrogés. Dans l'une de ces entreprises, la proportion de migrants parmi les employés était de 65% et les employés étaient originaires de neuf pays différents. On peut supposer qu'il ne s'agit pas d'un cas exceptionnel, mais qu'une forte proportion d'immigrés est bien souvent la règle.

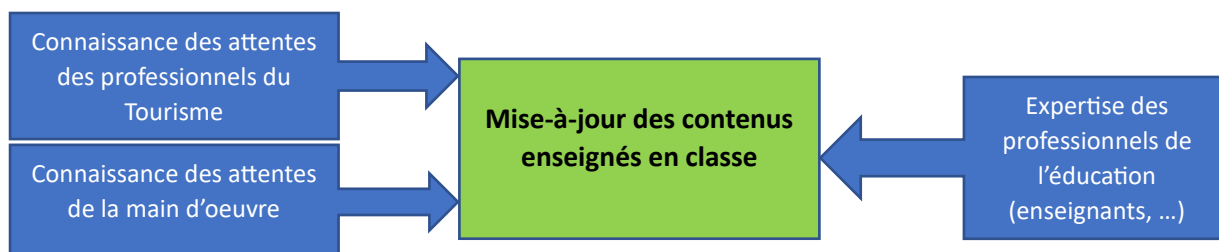
2. L'importance croissante des compétences interculturelles dans la vie professionnelle quotidienne en raison de la mondialisation et des changements dans la structure de la main-d'œuvre ;
3. Les équipes multiethniques ou interculturelles se sont établies dans l'industrie du Tourisme et sont devenues la norme, ainsi que le besoin croissant d'intégration orientée vers les compétences des migrants sur le marché du travail en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ;
4. La collecte de matériaux authentiques.

Le format de ces cours de formation pratique pour les enseignants et leur organisation dépendent de plusieurs arrangements institutionnels, notamment de la coopération avec les associations professionnelles de l'industrie du Tourisme et de la qualité du réseautage avec les entreprises de ce secteur économique, au niveau régional ou local. Les retours d'expérience montrent que les programmes d'immersion professionnelle ou de stage en entreprise ont un impact relativement fort sur l'apprentissage d'une langue appliqué à un secteur professionnel.

2.1. Evolution rapide des conditions de travail et de la communication, dans les différents métiers du Tourisme

L'apprentissage des langues appliqué à un secteur professionnel, tenant compte de la réalité en constante évolution de l'industrie du Tourisme, permet aux apprenants de développer efficacement des compétences linguistiques et communicatives adaptées au domaine de travail respectif. Pour enseigner dans la pratique, des décisions appropriées doivent être prises à différents niveaux pour garantir que les conditions et la conception des programmes éducatifs soient assurées. Par exemple, les enseignants seront-ils libérés de leurs obligations quotidiennes pour un programme d'immersion professionnelle ou s'engagent-ils dans un tel programme de leur propre initiative et doivent-ils le compléter pendant leur temps libre ? Les aspects institutionnels et juridiques du droit du travail liés au développement professionnel du personnel enseignant et à l'évaluation des besoins linguistiques ne peuvent être abordés dans ce Guide. En revanche, l'accent est mis ici sur le niveau opérationnel de la conception de programmes d'immersions professionnelles pour les enseignants d'anglais, en mettant l'accent sur la sensibilisation du personnel enseignant aux conditions de travail en évolution rapide dans l'industrie du Tourisme et aux exigences linguistiques qui en découlent.

La mise à jour des contenus enseignés en classe pour une approche davantage axée sur les besoins de l'industrie du Tourisme peut, en principe, provenir de trois sources, comme le montre le diagramme suivant :



Les programmes d'immersion professionnelle ou les programmes d'observation en milieu de travail sont, sans aucun doute, un moyen efficace d'explorer les besoins linguistiques et communicatifs spécifiques des entreprises et des employés par l'expérience personnelle, réalisée par des professionnels de l'éducation. Ces programmes représentent une offre flexible de formation continue pour les enseignants/formateurs d'anglais afin de se familiariser avec les exigences linguistiques et communicatives spécifiques au secteur du Tourisme. Le contact avec les employés dans leur environnement professionnel quotidien qui connaissent les compétences

"Visiting businesses related to the field of study of my students could be useful for my teaching activity because, first, it would allow me to adapt my working and teaching methodology by enhancing my understanding of the profession; second, as many Tourism programs have a professional orientation, visiting businesses will also enable me to create and strengthen a professional network, facilitating the establishment of internships in companies."

Louis

Enseignant d'anglais à l'IFPRA Normandie, France

linguistiques et communicatives requises par expérience (y compris les particularités linguistiques du lieu de travail, par exemple le jargon technique) permettent de cartographier les exigences linguistiques professionnelles et les objectifs d'apprentissage qui devraient être mis en œuvre dans l'enseignement des langues.

L'objectif central des programmes d'immersion professionnelle ou d'observation en milieu de travail dans une entreprise du Tourisme est de comprendre comment les personnes impliquées (collègues, supérieurs, fournisseurs et clients)

communiquent entre elles et quelles exigences et normes ont été établies. L'accent ne doit pas être mis "seulement" sur les aspects linguistiques, mais sur les processus de communication.

Les programmes d'immersion professionnelle ou d'observation en milieu de travail présentent un avantage distinct par rapport à d'autres formes de découverte de la situation en entreprise

"As a language teacher, I have always been interested in pedagogy and new technologies. I have been teaching for 34 years and I have changed my way of teaching several times. I should say my ways of teaching since it sounds clear that I can't talk about a unique method.

I am convinced that depending on our audience, our teaching method must be adapted. A method can suit one group but not another so if we have more than one string to our bow, we will be much more efficient and above all, our learners will improve their English faster."

Mari-Paz

Enseignante d'anglais à l'IFPRA
Normandie, France

et de ses exigences linguistiques et communicatives (telles que, par exemple, de simples entretiens avec la direction et/ou les employés), du fait que l'enseignant/formateur participant découvre la réalité de travail et de communication effective de l'entreprise en l'observant par lui-même. Il s'agit d'une observation participative qui permet au professionnel pédagogique de percevoir une différenciation des compétences communicatives dans le contexte des conditions changeantes du secteur du Tourisme. De cette manière, les programmes d'immersion professionnelle ou d'observation en milieu de travail facilitent et favorisent la conception sur mesure de contenus adaptés et pertinents dans les cours d'anglais. De plus, ces immersions sont généralement l'opportunité de nouer des contacts et d'élargir son réseau de professionnels du secteur.

Cependant, les programmes d'immersion professionnelle ou d'observation en milieu de

travail peuvent également être associés à des effets négatifs. Deux points seront mentionnés, mais ceux-ci peuvent être minimisés par une préparation et un suivi suffisants :

- Les membres de l'équipe "visitée", au sein de l'entreprise, peuvent se sentir mal à l'aise dans une situation où ils sont constamment "suivis" par un étranger et où leur travail ou leurs résultats de travail sont observés. Ainsi, les processus de travail normaux peuvent en être affectés ;
- En raison d'un éventuel manque de connaissance des processus de travail, il existe un risque que l'enseignant/formateur n'évalue pas avec précision les processus quotidiens et ne juge pas correctement les exigences linguistiques et communicatives.

Éléments d'observation pendant une immersion en entreprise

- ⇒ Outils et matériel utilisés
- ⇒ Le personnel doit-il, dans ses fonctions, écrire ou lire l'anglais régulièrement ? Si oui, via quels supports/documents ?
- ⇒ Dans quelles situations le personnel est amené à parler anglais ? Avec qui ? Le personnel doit-il exprimer ses opinions ? Peut-il poser des questions s'il ne comprend pas ?
- ⇒ Quelles sont les difficultés rencontrées par le personnel migrant, en matière de communication ? Des situations d'incompréhension ou de mauvaise interprétation se produisent-elles ?
- ⇒ Quels autres obstacles - en dehors des obstacles linguistiques au sens strict - les migrants interrogés rencontrent-ils ? Se sentent-ils parfois/souvent "dépassés", exclus ? Y a-t-il des difficultés avec les employés/supérieurs qui viennent d'un milieu culturel différent ; ou parlent une langue maternelle différente ; ou possèdent un parcours éducatif différent ?
- ⇒ Est-ce qu'une personne - en tant qu'homme - rencontre des difficultés à interagir avec des femmes - et vice versa, est-ce qu'une personne - en tant que femme - rencontre des difficultés à interagir avec des hommes ?

2.2. Importance croissante de l'interculturalité dans le monde du travail

D'après l'UNWTO², les pays européens ont enregistré une augmentation constante du nombre d'arrivées en provenance de l'étranger à des fins touristiques dans les années précédant la pandémie de COVID-19. En 2019, le nombre d'entrées a atteint un total de 744 millions. Les données suivantes ont été transmises par les pays d'origine des organisations faisant partie du projet Includmi :

² <https://www.unwto.org/tourism-data/global-and-regional-tourism-performance>

Nombre total d'entrées de touristes en 2019, en millions	
France	90,9
Spain	83,5
Türkiye	51,2
Germany	35,2
Austria	22,7
Malta	2,8

Les statistiques montrent que la majorité des touristes entrants viennent d'Europe. Cependant, les statistiques ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure les voyageurs parlent la lingua franca du pays qu'ils visitent ou quelles autres langues ils utilisent pour communiquer. Néanmoins, les conséquences linguistiques et communicatives de la mondialisation deviennent de plus en plus évidentes et il ne fait aucun doute qu'une maîtrise de plusieurs langues étrangères et une sensibilité interculturelle sont une exigence de base pour une communication réussie dans l'industrie du Tourisme.

Les publics ayant un parcours migratoire, tout comme tous les autres employés, doivent acquérir une compétence interculturelle en plus de leurs compétences communicatives pour savoir réagir selon les différentes perceptions, attitudes et points de vue, et pour être en mesure de fournir le service requis, garantissant la satisfaction du client.

Cependant, l'enseignement de l'interculturalité dans le Tourisme se concentre souvent sur une dimension générale, à savoir les parties visibles d'une culture, telles que les habitudes vestimentaires, les spécialités culinaires ou le comportement dans les relations interpersonnelles. Certains universitaires attirent l'attention sur le fait que, alors que l'objectif de l'enseignement des langues a évolué de développement des connaissances linguistiques au développement de la compétence communicative, l'inclusion de la culture a également évolué de développement des connaissances culturelles au développement de la compétence interculturelle.

Le rôle de l'enseignant de langues étrangères dans la formation professionnelle (du Tourisme) est donc de :

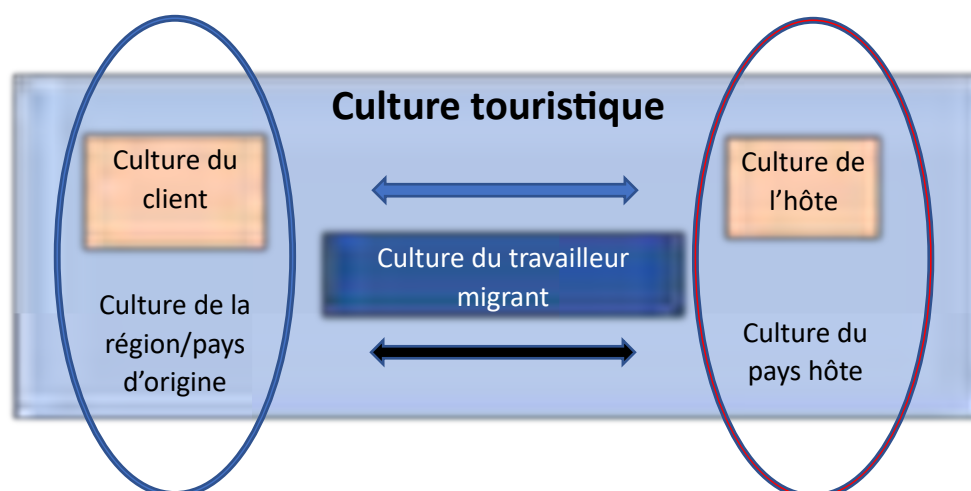
- Développer la capacité à utiliser les connaissances, les attitudes et les compétences dans le cadre de la communication et de l'interaction en temps réel ;
- Développer la capacité à évaluer, de manière critique et sur la base de critères explicites, les perspectives, les pratiques et les produits dans sa propre culture et dans d'autres cultures et pays, ainsi que la conscience de la façon dont les autres personnes sont susceptibles de vous percevoir.

En suivant le "modèle de la culture touristique"³ développé par Freyer et Pompl, les différenciations culturelles suivantes peuvent être modélisées pour être incorporées dans la conception des cours d'anglais.

D'après ce modèle, la compétence interculturelle des employés - avec ou sans antécédents migratoires - dans l'industrie hôtelière et de la restauration devrait principalement répondre à

³ Freyer, W.; Pompl, W., Schlüsselkompetenzen für das internationale Tourismusmanagement, in: Landgrebe, S. (Ed.) (2015): *Internationaler Tourismus*, Oldenburg, p. 16.

un objectif de communication réussie entre la culture des clients et la culture hôte. Les travailleurs migrants sont particulièrement confrontés à ces défis, car ils agissent "en plus" par rapport à leurs influences culturelles.



Ici, les exigences relatives à la compétence interculturelle des employés ne prennent de l'importance que dans le contexte spécifique du lieu de travail et ne peuvent donc être analysées et définies que dans ce cadre. Compte tenu de cette situation, l'insertion de la compétence communicative interculturelle doit être un objectif supplémentaire du cours d'anglais, car elle est nécessaire aux apprenants pour développer leurs compétences professionnelles dans l'industrie du Tourisme. Il est souvent difficile pour un formateur en anglais d'intégrer de telles expériences dans un cours de langue et de garantir et de valider des expériences et des apprentissages interculturels.

Ainsi, les programmes d'immersion professionnelle ou d'observation permettent aux professionnels de l'éducation d'explorer ce domaine complexe, composé de différents facteurs culturels en évolution, et de comprendre la réalité effective du travail et de la communication. Cela donne aux professionnels participants une clé essentielle pour tenir compte de la complexité du langage et de la communication sur le lieu de travail et pour les intégrer dans la planification conceptuelle et l'enseignement quotidien des cours d'anglais professionnel.

2.3. Les métiers du Tourisme et la multiethnicité des équipes

Dans presque tous les États membres de l'Union européenne et en Turquie, le Tourisme est confronté depuis longtemps à un problème de main-d'œuvre, qui a atteint un pic temporaire avec les effets de la pandémie de COVID-19. Parallèlement, il est devenu évident dans de nombreux endroits après l'expiration des mesures de protection que le manque de main-d'œuvre disponible entravait la reprise économique du secteur et continue de le faire. En conséquence, les restaurateurs et hôteliers recrutent davantage de personnel à l'étranger ou embauchent de plus en plus d'immigrants. Ainsi, l'industrie de l'hospitalité est devenue une industrie d'opportunité pour les emplois d'entrée de gamme et l'intégration des migrants sur le marché du travail dans toute l'Europe.

Il n'est pas facile d'obtenir des informations précises des États membres de l'UE et de la Turquie sur le nombre d'employés dans l'industrie du Tourisme ayant un parcours migratoire. Cela peut être dû aux différents critères utilisés pour collecter les données statistiques. La comparabilité des données est donc limitée. De plus, le nombre d'emplois temporaires non déclarés dans ce secteur est élevé et, en outre, l'emploi illégal est relativement courant. Selon les données de l'Office statistique de l'Union européenne, environ 13 millions de personnes sont employées dans l'industrie du Tourisme, dont environ 18% sont des étrangers, qu'ils viennent d'un autre

État membre de l'UE ou d'un pays tiers⁴. Certains pays ont même un niveau d'emploi de travailleurs étrangers plus élevé dans cette industrie ; par exemple, les statistiques du marché du travail en Autriche ont indiqué une part de 52% de travailleurs étrangers dans l'industrie hôtelière et de restauration en 2021 (à Vienne même 60%, principalement en provenance de Hongrie et d'autres États membres d'Europe de l'Est)⁵. En Allemagne, l'association professionnelle DEHOGA estime que la proportion d'étrangers employés est de 35%, et la directrice générale de cette association, Ingrid Hartges, peut légitimement souligner : "Dans aucune autre industrie, la proportion n'est plus élevée."⁶

Bien qu'il y ait toujours une forte demande de travailleurs saisonniers et/ou non qualifiés et semi-qualifiés dans l'industrie du Tourisme, il y a également une demande plus forte de main-d'œuvre qualifiée. La qualification est la réponse stratégique que les associations professionnelles à travers l'Europe utilisent pour surmonter la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, comme le montrent deux voix venant d'Allemagne et d'Autriche :

"Sécuriser l'approvisionnement en main-d'œuvre qualifiée et en travailleurs est l'une des plus grandes tâches pour l'industrie de l'hospitalité, particulièrement intensive en main-d'œuvre, dans les années à venir. Dans le contexte du changement démographique, la concurrence pour attirer les meilleurs talents est intense. Une main-d'œuvre suffisante et correctement qualifiée sera décisive pour la performance et la qualité de service de l'industrie de l'hospitalité à l'avenir."

*"Les clients du monde entier apprécient les paysages magnifiques, l'excellente cuisine, les bons vins et l'hospitalité. Cependant, dans un environnement concurrentiel de plus en plus mondialisé, la compréhension de la qualité et les conditions pour les entreprises touristiques autrichiennes changent. La lutte pour les clients devient plus difficile chaque année. Le professionnalisme est donc indispensable dans l'industrie du Tourisme et des loisirs. Il y a une demande vive pour des spécialistes hautement qualifiés dans le secteur."*⁷

Les migrants sont également explicitement inclus dans cette stratégie de qualification, car il est clair pour toutes les parties prenantes que c'est le seul moyen de réduire la pénurie de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés et, en même temps, de permettre aux entreprises de répondre aux nouvelles tendances et aux exigences changeantes des clients, ce qui contribue à sécuriser l'existence des entreprises. Si ces mesures proposées pour une inclusion accrue des migrants dans la formation professionnelle sont mises en œuvre dans la mesure prévue, l'enseignement dans les filières du Tourisme sera logiquement soumis à des changements supplémentaires. Il est déjà évident que la formation professionnelle et les programmes de qualification pour les migrants se caractérisent généralement par une hétérogénéité prononcée

⁴ En revanche, l'Office statistique de l'Union européenne indique que la part des étrangers dans le nombre total d'employés de l'industrie du tourisme en Estonie, en Lituanie et en Roumanie est inférieure à 3 %. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_industries_-_employment&oldid=445425#Characteristics_of_jobs_in_tourism_industries

⁵ Gemeinsame Pressemitteilung: Verbände packen Herausforderungen im Gastgewerbe länderübergreifend an, 28.6.2022, online abrufbar: https://www.dehoga-bundesverband.de/presse-news/pressemitteilungen/detail/news/gemeinsame-pm-verbaende-packen-herausforderungen-im-gastgewerbe-laenderuebergreifendan/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&Hash=31050ec3d84615617ec415586528e235

⁶ Berufsbildung - Mehr Unterstützung, Wertschätzung und eine bessere Ausstattung, Pressemitteilung Bundesverband DEHOGA, 03/2023, online abrufbar: <https://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/berufsbildung/>

⁷ Tourismus-Fachkräfte haben Vorteile, online available:

<https://www.wifi.at/kursbuch/tourismus/tourismus-ausbildung>. Highlighting is taken from the original text.

"The English books provided by the Ministry of Education are not sufficient. For this reason, there is a strong need to authentic learning, using documents as well as visual and audio materials provided by the practice in the tourism industry. However, it can be thought that teachers are inadequate in this regard because they cannot give actualized examples and materials. In order to respond to the demands and expectations of the business world, teachers themselves need a learning process to know better the required language competences on the ground. A kind of short-term internships could push that learning process to the fore front and provide a rich set of materials to support teaching. "

Hacer

Enseignante d'anglais à Kartepe Akçakoca Vocational and Technical Anatolian High School, Turquie.

des groupes de cours en termes de besoins linguistiques, culturels, d'apprentissage et individuels des participants. La proportion de participants ayant un parcours migratoire continuera d'augmenter dans différents formats de formation et de qualification, ce qui pose d'importants défis pour le travail pédagogique. Par conséquent, un travail pédagogique personnalisé et inclusif sera nécessaire dans les qualifications professionnelles quotidiennes, y compris les cours de langue. Cela signifie que les enseignants/formateurs d'anglais doivent également réajuster leurs méthodes afin que la situation des migrants soit toujours prise en compte.

Les migrants qui participent aux programmes de formation professionnelle en anglais se trouvent dans une situation où ils doivent constamment communiquer dans une langue étrangère (anglais et langue du pays) et ils ont des niveaux de maîtrise variables de la langue du pays d'accueil. L'apprentissage d'une nouvelle langue (dans ce cas l'anglais), ne se fait donc pas dans un environnement de locuteurs natifs. Cela peut être une raison de "compréhension lente" et d'autres problèmes de compréhension linguistique en classe. Dans le même temps, des personnes présentes en classe, en raison de leur expérience antérieure, ont souvent un vocabulaire très avancé sur certains sujets, et souvent aussi une compréhension auditive considérable.

En conséquence de cette situation, des difficultés ou des problèmes surviennent souvent au cours d'une formation, tant pour les apprenants que pour les enseignants car les programmes, manuels et matériaux utilisés dans les cours "standards" supposent une progression linéaire dans le processus d'apprentissage ou ne tiennent pas suffisamment compte du fait que les participants traversent deux processus d'apprentissage en parallèle, l'un dans la langue professionnelle standard et un deuxième en anglais professionnel. Ces deux processus d'apprentissage sont extrêmement importants pour l'organisation des cours.

Cette situation fréquemment rencontrée soulève le besoin de se familiariser davantage avec les exigences de communication auxquelles les migrants doivent faire face dans leur vie professionnelle afin de les prendre suffisamment en compte lors de la planification des cours et des activités d'enseignement. Une manière efficace pour le personnel enseignant d'acquérir cette "perspicacité" repose sur des programmes d'immersion professionnelle ou d'observation en entreprises, bien préparés.

2.4. Collecter les matériaux authentiques adaptés

Il a été souligné à plusieurs reprises dans ce Guide que l'enseignement d'une matière en langue étrangère vise à développer la capacité des apprenants à communiquer avec succès dans la langue cible, dans leur vie professionnelle quotidienne. L'application de la méthode CLIL permet donc de développer les connaissances liées à la matière en parallèle du développement des compétences communicatives.

L'utilisation de supports authentiques écrits ou créés dans la langue cible est donc une priorité pour l'apprentissage intégré de contenu et de langue.

Les matériaux authentiques sont des documents de toutes sortes qui n'ont pas été spécialement conçus pour apprendre une langue étrangère, ni développés pour être utilisés dans des cours de langue étrangère. Ce sont des textes ou des matériaux "originaux" qui ont été développés dans un contexte professionnel pour remplir un objectif. La langue utilisée dans ces médias est authentique, car elle a été écrite dans et pour ce contexte professionnel. À cet égard, ils sont "bruts" et non modifiés, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été adaptés au niveau linguistique des apprenants. Leur utilisation en classe engendre des occasions de prise de parole et des interactions linguistiques authentiques de la vie professionnelle quotidienne, et permet aux apprenants de parler et d'agir dans la langue cible de manière pratique. En plus de l'enseignement linguistique, l'utilisation de textes authentiques fournit une bonne base pour traiter le contenu de ce qui a été lu ou entendu sous forme de discussions, de commentaires, etc. et intègre ainsi l'apprentissage lié à la matière.

En plus de l'avantage d'utiliser des matériaux professionnels authentiques en classe, l'utilisation appropriée des médias peut favoriser la motivation des apprenants, car les textes authentiques, contrairement aux matériaux didactiques, ont la propriété de "transporter les apprenants" dans le contexte professionnel.

Sélectionner un texte authentique adapté à l'enseignement professionnel d'une langue étrangère reste néanmoins un défi, et n'est pas une tâche facile. L'enseignant qui planifie l'utilisation d'un texte particulier peut se guider grâce aux questions suivantes (entre autres) : Quels sont les objectifs à atteindre en travaillant avec le texte ? Comment les connaissances en anglais des apprenants doivent-elles être évaluées et comment leur expérience (professionnelle) antérieure sur le sujet du texte doit-elle être évaluée ? Le texte pourrait-il « dépasser » les apprenants ? Le texte est-il en lien avec les intérêts des apprenants concernant certains contenus et sujets ? Comment le texte peut-il être lié à des tâches et des exercices complémentaires ?

L'enseignant/formateur peut répondre à ces questions grâce à sa connaissance du groupe d'élèves et des objectifs d'apprentissage établis. En revanche, il est beaucoup plus difficile de répondre à ces questions concernant la pertinence professionnelle. Une interprétation correcte à cet égard est favorisée si l'enseignant possède un aperçu de la vie professionnelle quotidienne dans laquelle ces textes ou matériaux circulent. De nouveau, l'intérêt des programmes d'immersion professionnelle ou d'observation en entreprise en ressort. Ces programmes sont une excellente occasion de collecter des matériaux authentiques et à jour pour une utilisation en classe.

3. CONCEPTION D'UN PROGRAMME D'IMMERSION EN MILIEU PROFESSIONNEL

3.1. Principales considérations avant de développer un programme d'immersion professionnelle

Avant d'initier le développement d'un programme d'immersion professionnelle pour les enseignants/formateurs d'anglais, il est essentiel de mener une évaluation approfondie afin de déterminer si le programme répond véritablement à un besoin au sein de l'institution éducative. Cette étape initiale est cruciale car elle garantit que le programme est en adéquation avec les objectifs de développement professionnel du personnel enseignant et les besoins d'apprentissage de leurs élèves. Réaliser une évaluation approfondie des besoins, qui peut impliquer les retours des enseignants/formateurs et des élèves, peut aider à identifier des domaines spécifiques où les expériences d'immersion professionnelle peuvent améliorer la qualité de l'éducation. En mettant en lumière ces besoins, l'organisme de formation peut adapter le programme pour en faire une expérience plus significative et ciblée, tant pour les enseignants/formateurs que pour les étudiants.

Une fois que le besoin d'un programme d'immersion professionnelle a été identifié, l'organisme de formation doit sécuriser des ressources adéquates et un soutien approprié. En effet, dans certains cas, la mise en œuvre réussie d'un programme d'immersion professionnelle nécessite un soutien essentiel de la part de l'administration scolaire. Par exemple, les directeurs d'école peuvent avoir besoin d'évaluer la capacité de leur institution à gérer les aspects administratifs et budgétaires, notamment dans le contexte d'un programme d'observation de travail cofinancé par une autre entité (une entreprise, l'Union européenne ou toute autre organisation publique, ...). Cela implique de désigner des membres du personnel responsables de la coordination du programme, du soutien logistique et du suivi. Veiller à ce que les aspects administratifs et financiers ne compromettent pas le succès du programme est crucial.

Une fois ce personnel identifié, l'organisme de formation doit rechercher des entreprises partenaires appropriées. Collaborer avec des partenaires externes, tels que des entreprises d'accueil dans l'industrie du Tourisme, est une partie intégrante de tout programme d'immersion professionnelle réussi. Il convient d'investir du temps dans l'identification et l'établissement de partenariats avec des organisations pouvant fournir des opportunités précieuses d'observation de travail pour les enseignants/formateurs d'anglais. Il est essentiel de sélectionner des entreprises qui sont non seulement pertinentes pour le programme d'études, mais aussi disposées à s'engager dans le processus éducatif. Cet engagement vise à maximiser les avantages de l'expérimentation du programme. Établir ces partenariats peut impliquer de contacter des entreprises locales, de discuter des objectifs du programme d'immersion et de s'assurer des avantages mutuels. Un réseau d'entreprises d'accueil fiables est crucial pour fournir des expériences d'immersion diversifiées et enrichissantes pour les enseignants/formateurs.

3.2. Les différents types de programmes d'immersion professionnelle

De nombreux programmes d'immersion professionnelle peuvent être imaginés et élaborés, allant d'initiatives à court terme à des initiatives à moyen terme, tant au niveau national qu'à l'étranger. Chaque option présente des avantages et des inconvénients uniques, adaptés pour répondre à des besoins éducatifs distincts. Dans le cadre du projet Includmi, l'objectif du programme d'immersion professionnelle est de familiariser les enseignants/formateurs avec les tâches professionnelles réalisées dans une entreprise du Tourisme, leur permettant de mettre en œuvre efficacement la méthodologie CLIL dans leurs classes. Nous plaidons en faveur d'un programme d'immersion d'une semaine, dans un périmètre géographique proche. Cependant, reconnaissant les besoins diversifiés des institutions éducatives, ce chapitre explore un éventail d'options d'observation en entreprises.

3.2.1. Programme d'immersion professionnelle à l'échelle locale

Un programme d'immersion professionnelle à l'échelle locale offre des avantages pratiques en termes de coût, de coordination et d'engagement communautaire, ce qui en fait un choix stratégique à la fois pour les enseignants/formateurs et les organismes de formation.

Cependant, l'organisation de tels programmes reste chronophage et implique une bonne coordination pour atteindre les étapes suivantes :

- Comme mentionné précédemment dans ce chapitre, l'organisme de formation doit identifier des entreprises partenaires pour accueillir les enseignants/formateurs lors de l'immersion. Si l'organisme dispose déjà d'un bon réseau d'entreprises potentielles, cette étape est plus simple. Sinon, un processus de prospection et de sélection est nécessaire pour identifier les partenaires les plus adaptés, en tenant compte de leur pertinence pour l'enseignement des langues et de leur engagement envers les objectifs du programme d'immersion professionnelle. Les partenariats doivent être formalisés à travers des discussions sur les objectifs du programme d'observation, sa durée, les résultats attendus et les avantages mutuels, et être officialisés par un accord écrit.
- Même si le programme d'immersion professionnelle a lieu dans la même région que l'organisme de formation, la planification logistique reste essentielle. Dans certains cas, les considérations logistiques peuvent se limiter à la planification des horaires. Cependant, en fonction des décisions de l'établissement scolaire, des solutions pour le transport et l'hébergement peuvent également devoir être identifiées.
- Il est recommandé d'organiser une session d'orientation pour les enseignants/formateurs participants, exposant clairement les objectifs du programme, les attentes et les informations pertinentes sur les entreprises partenaires. Cette session doit également guider sur la façon de maximiser l'expérience d'apprentissage des enseignants/formateurs pendant l'immersion.
- Enfin, les organismes de formation peuvent décider de mettre en place un mécanisme de retour d'information à la fois pour les enseignants/formateurs et les entreprises partenaires, évaluant l'efficacité du programme et identifiant les domaines à améliorer. Les enseignants/formateurs sont encouragés à documenter leurs expériences à travers des photos, des réflexions et à les partager collectivement lors d'une session de retour d'information.

Dans le cas où ce type d'immersion professionnelle ne répondrait pas totalement aux attentes d'un organisme de formation, il existe des opportunités alternatives à l'échelle locale. Celles-ci peuvent inclure la participation à des visites d'entreprises pendant les périodes de stage des élèves, ou la participation à des cours d'immersion en anglais au sein d'une entreprise.

3.2.1.1. Visites d'entreprises durant les périodes de stage

Les enseignants/formateurs doivent s'assurer que leurs élèves sont correctement supervisés et qu'ils établissent les bonnes connexions entre ce qu'ils apprennent et les situations réelles qu'ils rencontrent pendant leur stage. L'expérience pratique est essentielle si les jeunes doivent être formés pour leur future profession.

Les visites dans l'entreprise permettent aux enseignants/formateurs de vérifier certains points :

- Compétences sociales (interaction avec le personnel, compétences interpersonnelles, ponctualité, politesse).
- Compétences professionnelles (toutes les compétences qui valident une bonne pratique du métier).
- Ergonomie et sécurité (équipements et postures).

Ces visites permettent aux enseignants/formateurs de mieux visualiser les tâches professionnelles requises et de proposer des leçons liées à ces tâches spécifiques.

De cette manière, les enseignants/formateurs peuvent offrir des leçons basées sur les compétences sociales identifiées, les compétences professionnelles spécifiques au travail, la sécurité au travail, la tenue vestimentaire professionnelle et l'orientation sur le site de l'entreprise.

Le contact avec les tuteurs de stage et les visites sur les lieux de stage permettent aux enseignants/formateurs de rester connectés au monde professionnel et de se tenir au courant des évolutions dans le métier « enseigné ».

3.2.1.2. Visites en entreprises dans le cadre des périodes de stage : partage d'expériences

Voici un exemple de visite de stage.

L'élève effectuait un stage à l'accueil d'une association. Au cours de la première semaine du stage, l'enseignant/formateur a appelé le tuteur pour vérifier que l'étudiant était présent et travaillait en conformité avec les tâches demandées, par exemple :

- Prendre et transférer les appels téléphoniques.
- Accueillir les visiteurs.
- Diriger les visiteurs.
- Créer des flyers pour promouvoir un événement.
- Créer des cartes de visite.
- Prendre des notes.
- Etablir des comptes-rendus de réunion.
- Créer un fichier Excel.
- Classer et archiver des dossiers.
- Rédiger des e-mails.

Lors de la visite de stage, l'enseignant/formateur a pu vérifier l'acquisition de ces tâches et en discuter avec le tuteur sur les lieux de l'association. La visite a permis à l'enseignant/formateur d'apprécier la dimension professionnelle requise par cette organisation et de concevoir des scénarios de leçons, tels que la prise d'un appel téléphonique professionnel ou la rédaction d'un e-mail à un fournisseur. Les compétences en langue anglaise requises sont développées dans un contexte professionnel, en alignement précis avec les principes fondamentaux de la méthodologie CLIL.

Les discussions avec le tuteur ont permis d'identifier ce qui était le plus difficile pour le stagiaire à intégrer, ce qui a permis à l'enseignant/formateur d'adapter ses leçons et de travailler sur le dépassement de cette difficulté en classe. La contribution du vocabulaire professionnel dans ces scénarios rend les apprenants plus efficaces dans le contexte professionnel.

3.2.1.3. Cours d'anglais en immersion au sein d'une entreprise

Le contact étroit entre les entreprises signifie également que, dans certaines situations, les enseignants/formateurs peuvent proposer de donner cours sur les lieux de l'entreprise, ce qui leur permet d'utiliser les locaux de l'entreprise à des fins pédagogiques.

La tâche finale peut être suggérée par le tuteur, et l'enseignant/formateur développe ensuite sa leçon autour de cet axe professionnel.

L'utilisation des locaux de l'entreprise rend la leçon plus concrète et dynamique. Les étudiants ont accès aux équipements et à l'infrastructure de l'entreprise. Les compétences professionnelles associées à l'apprentissage de la langue anglaise sont travaillées conjointement.

3.2.2. Périodes d'observation à l'étranger : le programme d'immersion professionnelle Erasmus+

Les programmes d'immersion professionnelle à l'étranger offrent également de nombreux avantages tant pour les enseignants/formateurs que pour les organismes de formation. Tout comme à l'échelle locale, les enseignants/formateurs acquièrent des connaissances qui peuvent être intégrées à leurs méthodes d'enseignement, enrichissant ainsi l'expérience d'apprentissage des élèves. De plus, l'expérience internationale favorise un esprit d'ouverture et une capacité d'adaptation.

Erasmus+ est un programme de l'Union européenne qui promeut l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport en fournissant des financements et des opportunités aux individus et aux organisations.

Grâce au financement Erasmus+, les établissements de formation peuvent demander des subventions pour soutenir les activités d'observation en entreprises. Ces financements Erasmus+ peuvent couvrir les frais de déplacement, l'hébergement et d'autres dépenses connexes.

Erasmus+ offre, en effet, des opportunités de financement pour les programmes d'observation destinés aux enseignants/formateurs. Ces programmes relèvent de la Key Action 1 (KA1) d'Erasmus+ intitulée « Mobilité des individus à des fins d'apprentissage ».

La Key Action 1 (KA1) d'Erasmus+ « Mobilité des individus à des fins d'apprentissage » comprend différents types de projets de mobilité, variants en fonction (1) du type d'organisation, (2) du profil des participants impliqués, (3) de la durée prévue de l'observation de travail :

- Projets de mobilité pour les étudiants et le personnel de l'enseignement supérieur.
- Mobilité pour les apprenants et le personnel de l'enseignement et de la formation professionnels.
- Mobilité pour les élèves et le personnel dans l'éducation scolaire.
- Mobilité pour les apprenants et le personnel dans l'éducation des adultes.

Une fois le type de projet de mobilité identifié, l'organisation peut commencer à préparer sa demande, qui doit inclure un budget complet couvrant les dépenses liées aux déplacements, à l'hébergement et aux frais liés au programme.

Les détails exacts et les critères d'éligibilité au financement peuvent varier d'un type de projet à un autre, il est donc important de consulter le Guide officiel du programme Erasmus+ et de contacter l'Agence nationale pour obtenir les informations les plus récentes sur les opportunités de financement et les procédures de candidature. Les délais et exigences spécifiques de candidature peuvent varier d'un pays à l'autre.

Après avoir déposé sa demande, l'organisme de formation candidat recevra une réponse d'Erasmus+ indiquant si la demande a été acceptée ou rejetée. En cas d'acceptation, le projet de mobilité Erasmus+ comprendra les étapes suivantes :

- Planification: comprenant l'élaboration d'un programme de travail et d'un calendrier d'activités qui posent les bases de l'expérience d'immersion professionnelle.
- Préparation: incluant les arrangements pratiques et la signature d'accords de partenariats avec les entreprises et les participants (les enseignants), en veillant à ce que tous les éléments logistiques soient soigneusement réglés. Un élément crucial de cette phase comprend les préparatifs liés aux tâches pour les enseignants/formateurs avant qu'ils ne se lancent dans leur voyage à l'étranger. Une préparation adéquate garantit que les enseignants/formateurs tirent le maximum de valeur de leur immersion professionnelle à l'étranger.
- Mise en œuvre des activités de mobilité : c'est le moment où les participants (enseignants/formateurs) se plongent dans l'environnement réel de leurs entreprises

d'accueil. Grâce aux expériences d'observation, ils explorent des environnements professionnels et peuvent même établir des connexions internationales.

- Suivi : comprenant notamment l'évaluation des activités.

Les organismes de formation souhaitant assurer la pérennité des activités de mobilité de leurs enseignants/formateurs (et, pourquoi pas, de leurs élèves), sans avoir à déposer une nouvelle demande chaque année, peuvent demander l'accréditation à Erasmus+.

Les accréditations Erasmus+ sont ouvertes à toutes les organisations souhaitant organiser des activités de mobilité de manière régulière.

Pour les organismes de formation souhaitant mettre en place des périodes d'observation professionnelle Erasmus+ pour les enseignants/formateurs d'anglais, sans candidater directement auprès du financeur, il est possible de rejoindre un consortium de mobilité Erasmus+ existant dirigé par un coordinateur de consortium accrédité.

En conclusion, en s'immergeant dans le monde professionnel des entreprises du Tourisme, les enseignants/formateurs d'anglais acquièrent un aperçu des tâches réelles et des défis auxquels sont confrontés les professionnels du secteur. Cette expérience enrichit non seulement leurs propres connaissances, mais les habilite également à développer des leçons CLIL enracinées dans les réalités pratiques des futures carrières de leurs élèves. Ils peuvent élaborer des leçons qui comblent l'écart entre la théorie en classe et la pratique professionnelle. L'expérience éducative qui en résulte est dynamique, engageante et hautement pertinente. Elle dote les élèves des compétences linguistiques et des connaissances pratiques professionnelles dont ils ont besoin.

4. MISE EN OEUVRE D'UN PROGRAMME D'IMMERSION PROFESSIONNELLE

4.1. Rappel des avantages à mettre en place un programme d'immersion professionnelle

Comme expliqué dans les chapitres précédents, la mise en place d'un programme d'immersion professionnelle offre des avantages multifacettes pour les organismes de formation, contribuant au développement tant des enseignants/formateurs que des élèves.

Pour les enseignants/formateurs d'anglais, le programme sert de passerelle vers une compréhension plus approfondie des tâches professionnelles dans le domaine visé. En s'immergeant dans des environnements de travail réels, les enseignants/formateurs acquièrent des connaissances précieuses qui leur permettent de mieux visualiser les tâches spécifiques. Ces expériences permettent de dépasser les limites théoriques d'un cours, offrant aux étudiants un curriculum enraciné dans des applications pratiques. Cela s'aligne parfaitement avec les principes fondamentaux de la méthodologie CLIL.

Pour les élèves, l'avantage est double. Premièrement, ils ont accès à un enseignement de meilleure qualité alors que les enseignants/formateurs apportent leur expertise du monde réel en classe, créant ainsi un environnement d'apprentissage dynamique et engageant. Deuxièmement, les apprenants sont équipés non seulement de compétences linguistiques améliorées, mais aussi de connaissances pratiques directement applicables à leurs futures carrières. Ce double avantage les positionne comme des individus bien préparés dans l'environnement compétitif du domaine professionnel visé.

De plus, les avantages s'étendent au-delà de la salle de classe. Grâce aux programmes d'immersion professionnelle, les organismes de formation nouent des liens précieux et créent un réseau avec des entreprises de divers secteurs. Cette relation améliore non seulement la réputation de l'institution, mais ouvre également des portes à des opportunités de collaboration, des stages et des emplois potentiels pour les apprenants. La mise en place d'un programme d'immersion professionnelle est un investissement stratégique pour les écoles, favorisant une culture d'apprentissage expérientiel, de développement professionnel et de partenariats fructueux avec le monde de l'entreprise.

4.2. Partage d'expériences

4.2.1. Turquie : Le programme d'immersion professionnelle « Tourisme 4.0 »

« Tourisme 4.0 » est un projet Erasmus+ de type Key Action 1 portant sur l'amélioration des compétences liées à la transformation numérique dans le Tourisme. Il a été mis en place et mené au sein du lycée professionnel d'Akçakoca, en Turquie, en 2021.

Pendant 3 mois, 5 élèves ont effectué un stage à la réception d'hôtels 5 étoiles en Espagne, et 4 enseignants/formateurs ont pris le rôle de tuteurs et ont effectué des visites sur les lieux de stage.

4.2.1.1. Description du projet

Le lycée professionnel d'Akçakoca est le seul lycée hôtelier de la ville. Il forme de futurs professionnels qui iront travailler dans diverses entreprises touristiques en Turquie.

Le Tourisme intelligent, qui émerge avec l'utilisation des technologies de nouvelle génération, est perçu comme un processus de transition du Tourisme traditionnel vers le e-Tourisme : intelligence artificielle, systèmes de réservation centralisés, gestion de la relation client,

systèmes de gestion hôtelière intelligents, systèmes de Guide touristique intelligents, agences de voyage intelligentes, etc.

Les métiers du Tourisme ont tendance à recruter des individus qui s'adaptent rapidement à l'ère numérique. Cependant, les développements technologiques rapides et continus modifient progressivement le besoin en main-d'œuvre et entraînent des difficultés d'emploi pour le personnel du Tourisme sur le long terme.

Par conséquent, les connaissances et les compétences professionnelles du personnel dans ce secteur doivent répondre aux exigences de notre ère, en constante évolution.

Ce projet a été développé en tenant compte des constats suivants :

- Les diplômés (du lycée professionnel d'Akçakoca) dans le domaine du Tourisme rencontrent des difficultés à trouver un emploi dans leur domaine.
- Le nombre d'élèves qui choisissent les formations en hôtellerie diminue chaque année.
- Les élèves ont des lacunes dans l'usage des nouvelles applications numériques.
- Les élèves ont des lacunes importantes dans les langues étrangères telles que l'anglais.

Ces difficultés ont créé de nouveaux besoins au sein de l'établissement :

- Former les élèves en hôtellerie/tourisme à recevoir des clients toujours plus « internationaux ».
- Offrir régulièrement des opportunités de stage aux élèves en élargissant la coopération avec des entreprises internationales du Tourisme.
- Améliorer les compétences en communication des élèves, dans les langues étrangères.
- Contribuer à répondre à la demande de personnel qualifié dans le domaine du Tourisme, à l'échelle régionale et nationale.
- Utiliser efficacement les nouvelles technologies dans les formations.
- S'assurer que les élèves puissent avoir une expérience professionnelle internationale.

Ainsi, les élèves des filières hôtelleries/tourisme qui ont participé à ce projet ont développé leurs compétences linguistiques, dans un environnement professionnel international et ont découvert les nouveaux outils numériques utilisés par les entreprises du Tourisme.

Les enseignants/formateurs qui ont participé à ce projet sont désormais en mesure de partager avec le reste de l'équipe enseignante les nouvelles compétences numériques acquises lors de leur immersion professionnelle et tenteront de les intégrer au programme d'études, ce qui permettra le développement des compétences de tous les élèves de l'école. L'ensemble du lycée bénéficiera des avancées permises grâce au projet, améliorant ainsi la qualité et les capacités de du lycée et développant sa dimension internationale.

4.2.1.2. Les avantages du programme d'immersion professionnelle « Tourisme 4.0 »

Comme vu précédemment, ce type de programme d'observation en entreprise financé par Erasmus+ offre des opportunités inestimables aussi bien pour les élèves, que pour les enseignants/formateurs.

En effet, les enseignants/formateurs ont pu s'imprégner des développements technologiques dans le secteur, et des matériaux et méthodes qui seront réutilisés en classe.

Étant donné que les enseignants/formateurs en langues étrangères n'ont habituellement pas de rôle de tuteurs pendant les périodes de stage en Turquie, l'enseignement de l'anglais se limite à des contenus assez théoriques, mais ici, les enseignants ont vu leurs élèves en situations professionnelles réelles et ont pu relever notamment leurs lacunes en anglais. Les enseignants

ont souligné l'insuffisance du vocabulaire des élèves, pour assurer correctement les tâches de réceptionnistes. Ils ont également observé des difficultés de compréhension.

Ce projet a ainsi permis aux enseignants d'enrichir et adapter le contenu de leurs cours.

4.2.2. France : quelques retours d'expériences

4.2.2.1. Partage de bonnes pratiques entre la France et le Canada.

Mari Paz est professeure de langues en Normandie (France). Elle enseigne depuis 34 ans et a toujours été intéressée par la pédagogie et les nouvelles technologies. Il y a quelques années, Mari Paz a eu l'opportunité d'apprendre de nouvelles méthodes d'enseignement grâce à un échange de bonnes pratiques avec d'autres professionnels de l'éducation, au Canada.

"Grâce au partenariat qu'a mis en place l'école d'ingénieurs pour laquelle j'enseigne avec l'Université UQUAM à Montréal, j'ai découvert une nouvelle pédagogie. En termes de partage de pratiques, cela a été jusqu'à présent ma meilleure expérience. Alors, de quoi s'agit-il ?"

Il s'agit d'une méthode pédagogique qui encourage les étudiants à apprendre en s'engageant dans des problèmes du monde réel. Comme le CLIL, c'est une méthode qui recrée des situations rencontrées dans un environnement professionnel.

« Les enseignants/formateurs ont beaucoup de matériaux à préparer mais ils ne dirigent plus les sessions, ils apportent leur expertise mais la parole est donnée aux étudiants. Une certaine formation est nécessaire avant de maîtriser cette approche pédagogique mais d'après mon expérience personnelle, cela vaut la peine d'essayer. J'ai eu l'opportunité de former des enseignants/formateurs chiliens d'une université avec laquelle l'école a également un partenariat. Les retours sont positifs. »

Ce témoignage met en évidence l'impact positif de l'intégration des enseignants/formateurs de langues dans des réseaux professionnels, que ce soit dans le secteur du Tourisme ou de l'éducation. Ils ont l'opportunité de développer de nouvelles compétences pédagogiques qui améliorent finalement l'expérience d'apprentissage de leurs élèves.

L'engagement de Mari Paz dans cet échange de bonnes pratiques entre la France et le Canada lui a permis d'expérimenter une méthode associée au CLIL au sein de ses cours. Cette approche va au-delà de l'enseignement traditionnel des langues en plongeant les étudiants dans des problématiques professionnelles du monde réel, créant ainsi un environnement authentique. En interagissant activement avec le contenu, les étudiants améliorent non seulement leur maîtrise de la langue, mais développent également une meilleure compréhension du contenu professionnel dans un contexte plus large.

Le témoignage de Mari-Paz montre comment l'échange de bonnes pratiques peut rehausser la qualité de l'éducation et bénéficier aux étudiants.

4.2.2.2. Visites en entreprise pendant les périodes de stage

Laurianne est enseignante d'anglais dans un lycée professionnel en Normandie (France). Ses élèves ont des périodes de stages obligatoires pendant l'année scolaire. Laurianne, dans le cadre de ses responsabilités, leur rend visite dans leurs entreprises d'accueil.

"Lorsque nous -enseignants/formateurs de langues- effectuons nos visites en entreprises, nous rencontrons les tuteurs de nos élèves et échangeons avec eux pour évaluer les compétences de l'élève."

Le tuteur explique les différentes tâches requises selon des critères précis et propose une gamme variée de tâches et de situations. Si certaines tâches ou situations semblent familières, d'autres peuvent être considérées comme plus innovantes. Par exemple, si certaines situations professionnelles sont déjà abordées dans les cours proposés, la visite en entreprise peut permettre à l'enseignant/formateur de traiter une situation observée avec le tuteur.

“Par exemple, lors d'un stage dans un magasin de bricolage, le tuteur a parlé du recyclage des emballages et des matériaux de stockage, ce qui m'a permis d'aborder ce sujet en classe lorsque j'ai suggéré une leçon professionnelle en lien avec le développement durable, et j'ai utilisé cet exemple concret provenant du magasin de bricolage local. Les étudiants ont reconnu cette réalité et ont apprécié la situation authentique résultant de leur expérience.”

En conclusion, la mise en place d'un programme d'immersion professionnelle, comme exploré dans les chapitres précédents, se présente comme une initiative transformative avec des avantages considérables tant pour les enseignants/formateurs que pour les apprenants. Pour les enseignants/formateurs d'anglais, le programme devient un pont vers une meilleure compréhension des tâches professionnelles dans les entreprises, offrant des expériences réelles qui dépassent les limites théoriques et enrichissent le curriculum pour les élèves.

L'étude de cas du programme d'immersion professionnelle Erasmus+ "Tourism 4.0" au sein du lycée professionnel d'Akçakoca en Turquie illustre les avantages tangibles de telles initiatives. Les expériences partagées par les élèves ainsi que par les enseignants/formateurs soulignent l'efficacité du programme pour renforcer les connaissances professionnelles, les compétences linguistiques, promouvoir le travail d'équipe et rester au fait des avancées technologiques dans le secteur du Tourisme.

De plus, les témoignages d'enseignantes en France mettent en lumière l'impact plus large des initiatives collaboratives. L'échange de bonnes pratiques avec des professionnels canadiens et l'incorporation de méthodes associées au CLIL illustrent comment les partenariats scolaires peuvent également améliorer les approches pédagogiques, favorisant la pensée critique, les compétences en résolution de problèmes, tout en développant les compétences linguistiques des élèves.

5. BILAN ET EVALUATION

5.1. La pertinence de l'immersion professionnelle

Dans un paysage éducatif en évolution rapide, l'immersion professionnelle émerge comme un outil indispensable pour combler le fossé entre la théorie académique et l'application pratique. En offrant aux enseignants/formateurs l'opportunité de se plonger directement dans des environnements de travail réels, cette approche pédagogique facilite la connexion des concepts abstraits avec des situations du monde réel, reconnaissant sa capacité unique à préparer les élèves aux défis qu'ils rencontreront dans leur future carrière.

5.2. Evaluation : un pilier dans les programmes d'immersion professionnelle

L'évaluation est un pilier dans les programmes d'immersions professionnelles. Elle ne sert pas seulement d'indicateur de l'efficacité du programme. Grâce à une analyse approfondie, elle permet de comprendre comment l'immersion professionnelle peut être adaptée et optimisée pour maximiser les bénéfices de cette expérience, pour les enseignants/formateurs.

5.3. L'approche évolutive de l'immersion professionnelle

L'immersion professionnelle n'est pas simplement une expérience temporaire pour les enseignants ou formateurs ; elle permet de comprendre en temps réel les besoins changeants et l'évolution des exigences du marché du travail. Comprendre cette évolution est crucial pour les enseignants/formateurs qui s'engagent dans l'immersion professionnelle, afin de mieux préparer leurs élèves à leur futur professionnel.

Initialement, les participants au programme d'immersion professionnelle commencent par observer et se familiariser avec l'environnement de travail. Ils peuvent ainsi assister directement aux tâches et responsabilités associées au poste. Cette étape fournit aux enseignants/formateurs une base de compréhension et les aide à identifier les principaux domaines sur lesquels se concentrer lors de l'explication de ces tâches à leurs élèves.

5.4. L'évaluation continue pendant l'immersion professionnelle

Comme expliqué précédemment dans ce chapitre, l'évaluation est un moyen d'améliorer continuellement et d'adapter les programmes d'immersion professionnelles auxquels les enseignants/formateurs participent.

Une mise en œuvre efficace de l'évaluation continue combinée à une flexibilité dans la conception du programme permettent de mettre en œuvre des ajustements proactifs basés sur les commentaires recueillis et les performances observées.

5.5. L'évaluation finale de l'immersion professionnelle et le retour d'information

L'évaluation finale est une phase essentielle pour consolider les apprentissages acquis lors de l'immersion professionnelle. Elle permet aux enseignants/formateurs d'identifier les axes d'améliorations dans le contenu et le format de leurs cours : scénarios réels, résolutions de problèmes spécifiques aux métiers en question, ...

Le retour d'information joue également un rôle crucial dans la conclusion de l'immersion professionnelle. En effet, il est important que les autres enseignants/formateurs puissent bénéficier des retours constructifs de la part de ceux ayant participé à l'immersion. Ce retour d'information favorise l'amélioration continue.

Le processus de retour d'information repose sur un dialogue ouvert et une collaboration, créant ainsi un espace pour discuter des points forts et des domaines à améliorer. Le retour d'information n'est pas seulement perçu comme un moyen d'évaluation mais comme un outil pour un développement professionnel durable.

5.6. Traduire les défis en opportunités

Comme vu précédemment, l'évaluation permet d'identifier les axes d'amélioration dans le programme d'immersion professionnelle. Chaque aspect identifié présente une chance d'améliorer l'expérience globale pour les futurs participants.

Une fois les domaines à améliorer identifiés, il s'agira de prendre des mesures proactives pour les aborder. Cela peut amener à affiner la structure du programme pour en améliorer l'efficacité et l'efficacité. Par exemple, l'évaluation peut conduire à prendre des mesures pour établir des partenariats plus solides avec des professionnels du Tourisme et offrir des opportunités d'immersions plus significatives et diversifiées.

En fin de compte, l'objectif est de transformer les défis identifiés en opportunités d'amélioration, et tirer parti des retours d'évaluation pour améliorer continuellement l'expérience d'immersion professionnelle, garantissant que les futurs participants bénéficient d'un programme encore plus enrichissant et impactant.

6. FOURNIR UN SOUTIEN CONTINU

6.1. La collaboration entre les acteurs de la formation et les professionnels du Tourisme : soutien continu et synergies

La collaboration étroite entre l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil est essentielle pour garantir le succès du programme d'immersion professionnelle. L'entreprise d'accueil fournit non seulement un environnement pratique pour l'application des connaissances théoriques, mais joue également un rôle dans l'accompagnement continu des enseignants/formateurs tout au long de leur expérience professionnelle.

Pour ce faire, l'entreprise d'accueil doit s'engager activement à favoriser un environnement d'apprentissage positif. Cela implique d'établir une culture qui favorise la collaboration et les retours constructifs, en présentant les enseignants/formateurs à l'équipe, en facilitant les connexions et en établissant des canaux de communication ouverts.

Une collaboration dynamique entre les organismes de formation et les entreprises d'accueil est donc cruciale pour créer des synergies éducatives et professionnelles significatives. Établir un dialogue ouvert pose les bases d'un partenariat solide. En partageant les ressources, l'expertise et les connaissances, les deux parties contribuent au succès global du programme d'immersion professionnelle.

Ce programme d'immersion professionnelle va au-delà d'une participation ponctuelle. En restant à l'écoute des tendances et des développements du secteur, les organismes de formation et les entreprises d'accueil peuvent garantir que les enseignants (et par conséquent, les élèves) sont équipés des compétences les plus pertinentes et les plus à jour. En combinant l'expertise académique des institutions éducatives avec l'expérience pratique et les connaissances des entreprises d'accueil, une synergie puissante est créée.

Les contenus de cours et leurs supports permettront à l'anglais de servir aux élèves à des fins professionnelles.

L'immersion professionnelle, bien que riche en opportunités d'apprentissage, peut poser des défis tant aux enseignants/formateurs qu'aux entreprises d'accueil. Identifier de manière proactive les défis est essentiel pour résoudre les problèmes avant qu'ils ne deviennent des obstacles significatifs. Établir des canaux de communication ouverts dès le début permet de créer un environnement propice à l'identification précoce des défis. Les deux parties doivent s'engager à aborder les défis de manière intégrée, en tirant parti de leurs connaissances et ressources respectives. La résolution efficace des problèmes est cruciale pour garantir que les enseignants/formateurs maximisent leur expérience et surmontent les obstacles qui peuvent survenir.

La différence d'attentes est un exemple de défi. La stratégie de résolution serait alors d'établir des attentes claires dès le départ grâce à une communication ouverte. L'entreprise d'accueil et les enseignants/formateurs doivent aligner leurs attentes sur les objectifs du programme d'immersion professionnelle.

La dernière étape de l'immersion professionnelle marque un moment crucial de réflexion et de clôture, où les enseignants/formateurs peuvent consolider leurs expériences et tirer des leçons précieuses, identifiant les schémas et les connexions qui seront reportées lors des cours d'anglais (exemple : la culture organisationnelle et la collaboration). En effet, l'immersion professionnelle

doit favoriser une compréhension plus profonde des compétences et des domaines à enseigner aux élèves.

7. DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

7.1 Immersion professionnelle pour les enseignants et formateurs d'anglais dans le secteur du Tourisme : Impacts attendus d'une diffusion des bonnes pratiques

La diffusion des bonnes pratiques en matière d'immersion professionnelle en lien avec la méthode CLIL est essentielle pour favoriser une culture d'amélioration continue, d'innovation et de collaboration, bénéficiant aussi bien aux enseignants/formateurs qu'aux élèves.

La diffusion des bonnes pratiques est cruciale pour plusieurs raisons :

- Partage des connaissances : Agréger et diffuser les méthodes, stratégies et approches réussies des programmes d'immersion professionnelle bénéficie aux enseignants/formateurs, aux institutions et aux parties prenantes impliquées.
- Amélioration de la qualité de l'éducation : Le partage des meilleures pratiques en termes d'immersion professionnelle permet aux enseignants/formateurs d'améliorer la qualité des programmes basés sur le CLIL. Apprendre des expériences réussies peut conduire à des méthodologies d'enseignement plus efficaces, améliorant ainsi l'expérience d'apprentissage globale des élèves.
- Influence sur les politiques et les pratiques : La diffusion de bonnes pratiques a le potentiel d'influencer les politiques et les pratiques éducatives. Lorsque des approches d'immersion professionnelle réussies sont largement partagées, elles peuvent influencer les décideurs, conduisant à l'adoption de méthodes efficaces à un niveau institutionnel ou systémique plus large.
- Inspiration à l'innovation : En diffusant les meilleures pratiques, les enseignants/formateurs et les institutions peuvent inspirer l'innovation et encourager d'autres à expérimenter de nouvelles idées et à adapter les pratiques réussies à leur contexte spécifique.
- Construction d'un réseau : La diffusion crée un réseau où les enseignants, les chercheurs et les professionnels peuvent engager des discussions, partager des idées et collaborer. Ce réseau collaboratif contribue au développement continu des pratiques CLIL.
- Sensibilisation : La diffusion aide à sensibiliser aux avantages de l'immersion professionnelle en soutien du CLIL. En mettant en valeur les résultats et les expériences positives, les enseignants/formateurs peuvent attirer l'attention sur les avantages de telles immersions, augmentant ainsi leur pratique.
- Renforcement du développement professionnel : L'accès aux meilleures pratiques favorise et soutient le développement professionnel des enseignants/formateurs. Identifier et renforcer les expériences réussies peut fournir aux enseignants des informations, des stratégies et des ressources précieuses pour améliorer leurs méthodes d'enseignement et leurs pratiques en classe.

Le partage des bonnes pratiques fait donc référence à la diffusion large des réalisations et résultats de l'immersion professionnelle en soutien du CLIL. Sensibiliser aux initiatives réussies pourrait influencer d'autres organisations. Une diffusion efficace nécessite un processus bien conçu dès le début du projet, couvrant des aspects tels que le but, le contenu, les méthodes, le timing, le public cible et les lieux de diffusion des résultats. Cette planification est cruciale à la fois pendant et après la période d'immersion professionnelle, garantissant une approche stratégique pour partager les informations.

Dans le contexte de ce projet, cela implique de maximiser le potentiel de la méthode CLIL combinée à la mise en place d'immersions professionnelles dans le secteur du Tourisme, afin de

garantir que les résultats dépassent le partenariat du projet. Les bonnes pratiques en matière d'immersions professionnelles doivent être diffusées en vue d'une réponse aux besoins des autres, de leur transfert transparent vers de nouveaux contextes et de leur capacité à influencer les politiques et pratiques futures.

Ce Guide méthodologique vise à créer un impact significatif. Les plans de diffusion et d'exploitation des résultats de l'immersion professionnelle sont essentiels pour maximiser les effets de la méthodologie CLIL dans les activités en cours, en veillant à ce que l'impact s'étende sur une période prolongée. Il est crucial de prendre en compte les avantages plus larges pour les différentes parties prenantes, ce qui permet de faire une différence substantielle et d'extraire la valeur maximale de l'initiative.

7.2 Quelques étapes à suivre pour planifier la diffusion des bonnes pratiques

7.2.1 Définir le contenu qui sera diffusé

La première étape consiste à identifier ce qu'il convient de diffuser et d'exploiter. Les contenus peuvent être divers et se composer de parties plus concrètes et tangibles, ainsi que de compétences et d'expériences personnelles acquises par les enseignants ou les institutions (résultats intangibles).

Les résultats tangibles peuvent inclure, par exemple :

- Une approche ou un modèle pour résoudre les problèmes liés à l'anglais dans le secteur du Tourisme ;
- Le Guide de la méthodologie CLIL pour les formateurs de langues étrangères ;
- Des recherches ou des études ;
- Des Guides de bonnes pratiques ou des études de cas ;
- Des bulletins d'information ou des dépliants sur le manuel CLIL.

Documenter les expériences, les stratégies et les processus est essentiel pour mener des campagnes de diffusion efficaces. Par leur nature même, les résultats intangibles sont souvent plus difficiles à quantifier ou à mesurer. La réalisation d'entretiens, de questionnaires, de tests, ou de mécanismes d'auto-évaluation peut aider à enregistrer ce type de résultat.

Les résultats intangibles peuvent inclure, par exemple :

- Les connaissances et l'expérience acquises par les enseignants/formateurs,
- La sensibilisation culturelle,
- L'amélioration des compétences linguistiques.

7.2.2 Vers qui adresser la diffusion - Définition du groupe cible et des parties prenantes

Une planification d'impact efficace implique d'identifier divers groupes cibles à différents niveaux géographiques (local, régional, national, européen). Adapter les canaux et les messages est crucial, en tenant compte des différents publics tels que les utilisateurs finaux, les parties prenantes, les experts, les praticiens, les décideurs et le grand public. Cette flexibilité est essentielle pour impliquer les groupes cibles et les parties prenantes, en veillant à ce que le contenu diffusé réponde à un intérêt ou un besoin.

7.2.2.1. Les canaux de dissémination

La diffusion de ce Guide implique d'atteindre stratégiquement diverses parties prenantes. Voici quelques pistes et considérations potentielles pour la diffusion :

Organismes de formation :

- Distribuer le manuel aux départements de langues des universités, collèges et écoles de langues.
- Collaborer avec les programmes de formation des enseignants.
- Partager le manuel avec les centres et organismes qui dispensent des formations aux salariés du Tourisme.

Associations d'enseignants de langues :

- Présenter le Guide lors de conférences ou d'ateliers organisés par des associations d'enseignants de langues étrangères.
- Le partager via des plateformes en ligne et des listes de diffusion.

Événements du Tourisme :

- Participer à des conférences, séminaires ou salons professionnels liés au Tourisme pour partager le Guide avec les professionnels du secteur.

Plateformes en ligne :

- Utiliser des sites Web, des forums et des groupes de médias sociaux fréquentés par les enseignants d'anglais et/ou les professionnels du Tourisme.
- Partager des versions téléchargeables du Guide via des plateformes éducatives.

Réseaux professionnels :

- Collaborer avec des réseaux professionnels et des organisations liés à l'enseignement des langues, au Tourisme, ou aux deux.

Gouvernement et autorités éducatives :

- Partager le manuel avec les organismes gouvernementaux concernés par l'éducation et le Tourisme.
- Fournir des exemplaires aux autorités éducatives aux niveaux local, régional et national.

Magazines et revues :

- Publier des extraits du Guide dans des revues ou des magazines éducatifs et touristiques.

Bibliothèques et centres de ressources :

- Fournir des exemplaires aux centres de ressources éducatives, aux bibliothèques et aux centres de documentation.

Organisations internationales :

- Collaborer avec des organisations internationales axées sur l'enseignement linguistique ou le développement du Tourisme.

Il est toujours important de tenir compte des intérêts, des besoins et des préférences de votre public cible. Adaptez votre approche pour atteindre les enseignants d'anglais, les professionnels du Tourisme et les décideurs susceptibles de bénéficier du Guide. Soyez adaptable et ouvert aux retours, permettant ainsi un processus d'amélioration continue.

7.2.2.2. Outils spécifiques et mécanismes d'exploitation

Les stratégies et canaux suivants peuvent être utiles pour des actions de diffusion réussies :

- Ateliers, webinaires et sessions de formation.
- Sessions de retour d'information et éventuelles mises à jour (apports) du manuel.

Outils Spécifiques :

- Contenu multimédia : Créez du contenu multimédia tel que des vidéos, des podcasts et des matériaux interactifs pour compléter le manuel.
- Applications interactives : Développez une application interactive ou une plateforme en ligne permettant aux utilisateurs d'accéder facilement au Guide et aux ressources associées.
- Plateforme de diffusion de l'UE.
- Réunions avec les parties prenantes : Planifiez des réunions et des visites avec les parties prenantes clés, telles que les professionnels de l'éducation, les professionnels du Tourisme et les décideurs, pour présenter et discuter du manuel.
- Opportunités de discussions dédiées : Organisez des sessions d'information, des ateliers, pour engager les parties prenantes dans des discussions sur le CLIL dans le domaine du Tourisme.
- Médias sociaux : Exploitez les plateformes de médias sociaux pour partager des extraits du Guide.
- Événements : Participez à des événements liés à l'éducation, à l'apprentissage des langues et au Tourisme pour présenter le manuel.
- Contacts et réseaux : Profitez des réseaux professionnels et de vos contacts pour amplifier la portée du Guide.

Mécanismes d'exploitation :

- Sensibilisation : Mettez l'accent sur la sensibilisation accrue au CLIL dans le domaine du Tourisme, en ciblant un thème, un public ou une zone géographique spécifique.
- Influence sur les pratiques : Démontrez comment le manuel peut influencer les politiques et les pratiques dans l'enseignement des langues et le secteur du Tourisme.

En adoptant une approche globale qui combine des activités de suivi efficaces, des outils spécifiques et des canaux de diffusion diversifiés, l'impact de ce Guide peut être maximisé et contribuer au progrès de l'enseignement linguistique dans le domaine du Tourisme.

