

## Maison de la pédagogie

# Livrable – Cellule agile Offre de formation

### Table des matières

<b>I. Une offre de formation mutualisée à la pédagogie</b>	<b>2</b>
A. Partir d'un socle de compétences en pédagogie	2
B. La structuration de l'offre de formation en parcours	4
C. L'équipe	4
D. Un bilan chiffré de l'offre de formation mutualisée 2020-21	4
E. Un cahier des charges qualité des formations	7
<b>II. Dossier de valorisation pédagogique</b>	<b>10</b>
<b>III. Piloter ma formation</b>	<b>11</b>
<b>IV. Dispositif de formation pour les nouveaux maîtres de conférences</b>	<b>11</b>

Suite à la promulgation du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017 et à l'arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires, différentes dispositions ont été prises au sein de l'établissement.

La formation à la pédagogie et au numérique des enseignants et enseignants chercheurs a été un des axes de développement du projet ANR DUNE/DESIR. Une cellule agile Offre de formation a ainsi été créée pour mener les réflexions.

Quatre actions ont été réalisées au sein de cette cellule agile. Elles sont issues de réflexions sur les compétences des enseignants de l'Université de Rennes 1 pour accompagner et conduire un changement dans la formation des enseignants du supérieur :

- Catalogue pour une offre de formation mutualisée
- Dossier de valorisation pédagogique
- Piloter ma formation
- Dispositif de formation pour les nouveaux maîtres de conférences

## I. Une offre de formation mutualisée à la pédagogie

Les objectifs pour la construction d'un catalogue d'offre de formation mutualisée :

- Construire et mettre en œuvre une offre de formation lisible et équilibrée favorisant les dynamiques pluridisciplinaires et interprofessionnelles,
- Construire une offre de formation mutualisée et éventuellement accessible à distance,
- Structurer un parcours de formation (attestante et/ou certifiante),
- Construire une ingénierie de formation de formateurs mutualisée.

### A. Partir d'un socle de compétences en pédagogie

Afin de bâtir l'offre de formation mutualisée, un groupe de travail, composé d'enseignants, d'enseignants chercheurs, d'ingénieurs pédagogiques et de personnel des directions des ressources humaines, s'est engagé dans l'identification et la description des compétences en pédagogie de l'enseignement supérieur puis dans l'organisation des ateliers de formation utiles au développement des compétences identifiées et décrites.

Le cadre conceptuel employé pour conduire ce travail est issu des travaux de Christian Chauvigné à l'EHESP issus eux-mêmes du champ de la didactique professionnelle (Pastré et Al, 2006). Les travaux de Jacques Tardif sur l'organisation des formations à partir des compétences (Poumay et Al, 2017), sont venus utilement compléter le travail de réflexion, d'organisation et de construction du référentiel de formation.

La compétence est définie ici comme « *un savoir-agir complexe reposant sur la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations* » (Tardif, 2017).

A partir des référentiels nommés ci-dessous, différents champs de compétences ont été énoncés et ont servi de base de réflexion au groupe de travail :

- [Référentiel métier du ministère - version du 13 juin 2018](#)
- [Référentiel de Laval](#)
- [Référentiel de Louvain](#)
- [Référentiel de HEP Béjune](#)
- [Référentiel de HEP Vaud](#)

Et plusieurs étapes ont été nécessaires afin de déterminer les besoins et attentes des enseignants en matière de formation.

- Audit des besoins et des usages en formation : enquête, revue littérature, documentation de cadrage (référentiel enseignants, RH...)
- Cartographie de l'offre de formation existante
- Référentiel de compétences

Le groupe de travail a analysé et décrit les compétences en pédagogie de l'enseignement supérieur listées ci-dessous selon une méthodologie de construction d'une offre de formation en pédagogie selon le modèle de l'approche programme ou approche compétence et sur un processus d'amélioration continue de la formation (instances, conseil de perfectionnement, Identification de classes de situations, référentiel de compétences, entretiens sur quelques années pour connaître l'impact...).



Ces compétences ont servi de socle à la structuration de l'offre de formation reposant sur 6 parcours. Ainsi, chaque atelier de formation a contribué au développement d'une ou de plusieurs compétences en pédagogie identifiée comme représentative de l'activité d'enseignement.

Loin d'être figé, cet ensemble de compétences et leur description doit à la fois servir de base à la construction d'une offre de formation cohérente et doit pouvoir évoluer en vue de son adaptation et de son amélioration continue.

## B. La structuration de l'offre de formation en parcours

Pour plus de cohérence et de lien entre les ateliers, l'équipe a identifié six parcours de formation :

- Diversifier les méthodes et activités pédagogiques
- Flexibiliser l'enseignement : hybridation et formation à distance
- Evaluer les apprentissages et aider les étudiant(e)s à s'évaluer
- Réaliser des vidéos pédagogiques
- Concevoir et faire évoluer un programme de formation
- MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur »

## C. L'équipe

L'organisation et l'animation de l'offre de formation mutualisée est assurée par une équipe pluridisciplinaire et inter-établissements : ingénieurs pédagogiques, enseignants, enseignants-chercheurs, personnels des bureaux de formation, chargés de projet...

## D. Un bilan chiffré de l'offre de formation mutualisée 2020-21

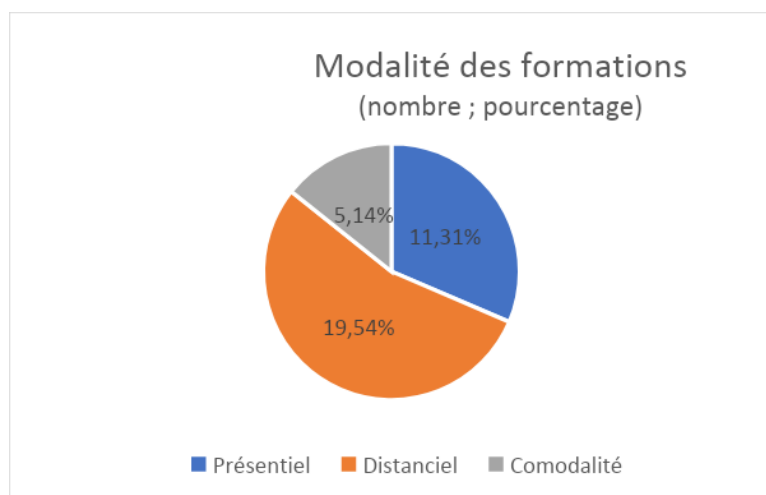
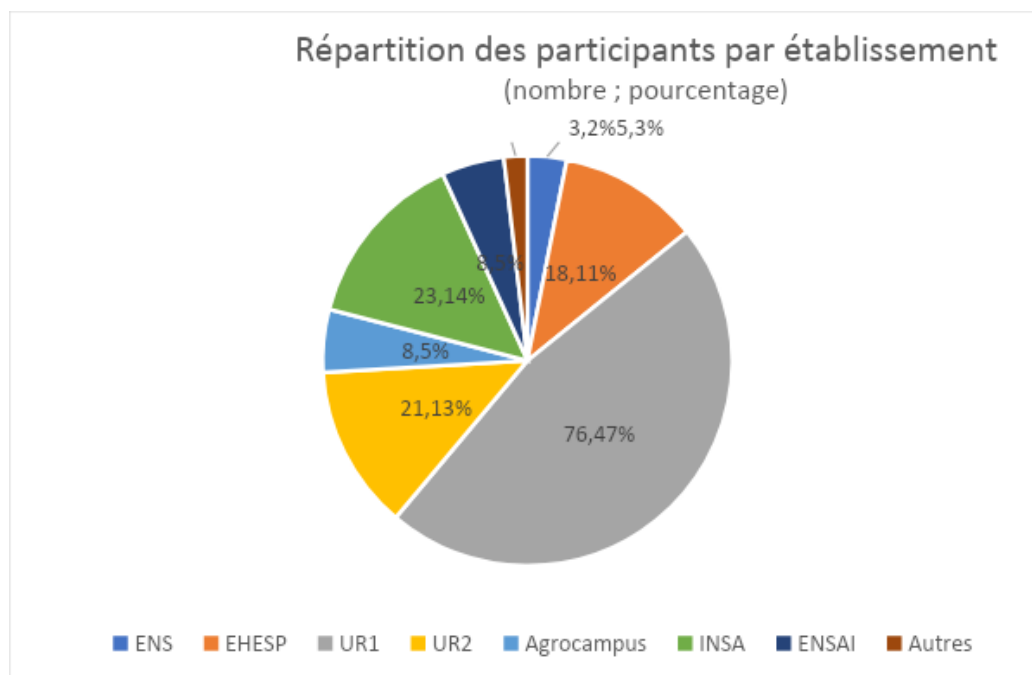
Les premières formations proposées dans le cadre de l'offre de formation mutualisée ont été jouées sur l'année 2021. Des formations sont prévues jusqu'en 2022. Les chiffres indiqués sont en date du 10/11/2021.

- Nombre total de formations : 20 sessions sur 15 formations thématiques
- Nombre total d'inscrits : 162, soit une moyenne de 5 participants
- Nombre d'établissements représentés : 7

Une action qui a rencontré son public avec une large majorité d'enseignants chercheurs, quelques personnes BIATSS et doctorants. A partir d'une base constituée de formations déjà proposées à l'Université de Rennes 1, les formations ont été jouées en une ou deux sessions par les ingénieurs pédagogiques de Rennes 1 et Rennes 2 ainsi qu'une formation par Agrocampus Ouest, et quelques formations ajoutées en compléments. Cette base déjà existante a permis de proposer et d'animer les formations dès le mois de mars 2021. Ce catalogue de formation mutualisée, ouvert à tous les enseignants des établissements du site rennais et élargi aux BIATSS et doctorants de manière informelle, a permis de mutualiser des sessions pour assurer un minimum de participants. Un seuil de 5 participants étaient nécessaire pour des formations déjà proposées et 3 participants pour de nouvelles formations à expérimenter. Il n'a pas été nécessaire de proposer des sessions supplémentaires ce qui n'a pas entraîné de surcoût pour les établissements. Toutefois 4 formations ont été annulées.

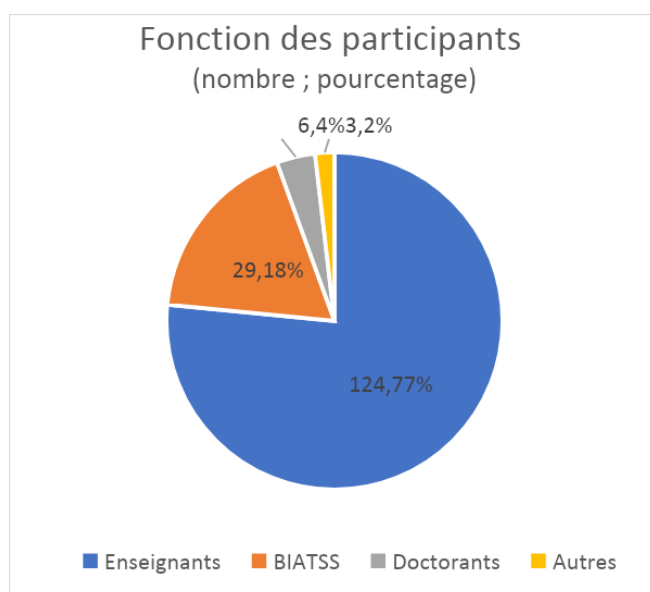
Ces formations mutualisées apportent également une valorisation des compétences des ingénieurs pédagogiques ainsi qu'une motivation accrue car les sessions accueillent un minimum de participants.

A noter enfin, une participation forte de certains établissements pour quelques formations.

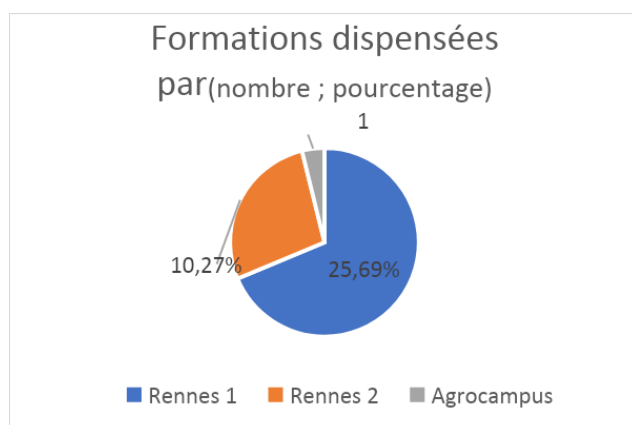


A noter que 29 personnes ont participé au moins à deux formations, certains jusqu'à 5-6 formations.

La multiplication des modalités d'animation des formations a permis de jouer les formations dans des conditions optimisées au regard des contraintes posées par la situation sanitaire. Le présentiel a pu reprendre dès que les conditions ont été favorables.



Les enseignants sont pour près de 3/4 les participants aux formations proposées. Les publics BIATSS (particulièrement les personnes dont les missions sont l'accompagnement et la formation des étudiants) et doctorants ont été touchés minoritairement. Mais à l'avenir, une communication pourra être diffusée de manière ciblée.



L'engagement des ingénieurs pédagogiques et des gestionnaires de Rennes 1 et Rennes 2 ont permis le développement des formations dans un contexte d'expérimentation et de contraintes (sanitaires, administratives avec des modalités d'inscription hétérogènes). Seulement deux intervenants extérieurs ont été sollicités pour des formations. Les autres établissements du site pourront également être sollicités à l'avenir pour contribuer à l'animation des formations.

Cette offre de formation mutualisée se pérennise pour tous les enseignants sur l'année 2022 dans le cadre de la poursuite de la Maison de la pédagogie pour des actions pédagogiques à mener entre établissements rennais. Les doctorants du pôle doctoral de Rennes, soit près de 2 000 doctorants, seront également un public cible pour développer ce catalogue dès 2022. Les supports de Coursus IDEAL et des EUR permettront également de pérenniser le dispositif.

## E. Un cahier des charges qualité des formations

Le cahier des charges est à destination des formateurs et formatrices. Il vise à poser un cadre mais qui reste adaptable en fonction des formateur-trices et de la structure. Il propose un socle minimal à respecter et des préconisations supplémentaires.

Un socle commun en amont de la formation :

- Constitution mutualisée du catalogue des formations :
  - Se concerter dans le choix des dates entre les différentes sessions :
  - Varier les créneaux journaliers et horaires proposés pour permettre un accès à un plus large public non disponible sur certains créneaux.
  - Lisser l'ensemble du catalogue (date et formations) sur l'année en ayant en tête le calendrier universitaire.
  - Possibilité de repositionner une session où il n'y a pas/peu d'inscrits.
  - Varier les modalités de formation entre plusieurs sessions (présentiel, distanciel) : accès facilité pour les personnes à distance hors de Rennes notamment.
- Présentation des formations :
  - Mettre à jour annuellement les fiches sur le drive (novembre-décembre)
  - Présenter des objectifs clairs
  - Indiquer les modalités de la formation : nom du/des intervenant/s, nombre de participants (mini et maxi), date, durée, présence/distance, pré-requis...
- Construction de la formation :
  - Respecter la fiche formation publiée et révisée annuellement avec les formateurs et formatrices en charge de l'animation.
  - La première date de session est fixée en fonction du temps nécessaire à la préparation et la maîtrise du contenu abordé.
  - Faire le lien avec les autres formations du catalogue
  - Logique isomorphe : les formatrices et formateurs appliquent les conseils qu'elles et ils donnent aux apprenant-es
- S'assurer de la réservation des salles et du matériel.
- S'assurer du bon fonctionnement du matériel nécessaire au bon déroulement de la formation.

Pendant la formation :

- En début de formation, interroger les participant-es sur leur motivation à venir en formation et noter les besoins des participant-es et y répondre autant que possible
- Présenter les enjeux, les objectifs de la formation
- Respecter le temps de formation indiqué sur la fiche
- Programmer un temps de pause pour les formations de deux heures et plus
- Donner du rythme à la formation, mettre en activité les participant-es (temps de question, sondage/quiz, travail de groupe...)
- Diffuser l'évaluation de fin de formation
- Faire le lien avec les autres formations du catalogue
- Faire le lien avec les personnes ressources des établissements (pédagogiques ou techniques)

Après la formation :

- Relancer le formulaire d'évaluation de formation si besoin
- Prendre connaissance de l'évaluation de la formation
- En cas de formation multi-formateurs avoir un temps d'échange de pratique, un retour écrit, une synthèse des évaluations, etc.
- Adapter la formation selon les retours à l'évaluation
- Préconisations pour aller plus loin
- Mettre en place la collaboration, entre formateurs et formatrices, quand c'est possible, selon le degré souhaité :
  - Partage de la fiche formation et la modifier ensemble si nécessaire
  - Echange de pratique entre formateur-trice "expert-e" et "novice"
  - Partage des ressources (biblio)○Co-conception du plan de formation et/ou des activités
  - Co-conception du support de formation
  - Co-animation de la formation
  - Retour d'expériences, partage de l'évaluation
- Identifier le besoin des participant-es en amont de la formation
- Etablir le scénario de la formation : étapes, objectifs, contenus, modalités pédagogiques, ressources ; supports ; matériels, que fait l'animateur-trice, que fait le ou la participante,temporalité...
- Varier les formats des formations :
  - échange de pratiques
  - débat
  - production
  - résolution de problème
  - formation-action
  - simulation
  - prospective
  - auto-formation accompagnée (ex : tutoriel technique)
  - pédagogie personnalisée (APP)...



## DUNE-DESIR

Développement d'un enseignement supérieur innovant à Rennes  
Offre de formation mutualisée en pédagogie  
de l'enseignement supérieur  
2021



En annexe : Catalogue de l'offre de formation mutualisée en pédagogie de l'enseignement supérieur-2021.

## II. Dossier de valorisation pédagogique

Un travail a été initié en 2018 par Jeanne-Maud Jarthon pour la création d'un dossier de valorisation pédagogique utilisable par les enseignants dans le cadre d'une demande de promotion ou de CRCT pédagogique.

L'enjeu de ce travail était de répondre à la mise en place d'un échelon supplémentaire dit « échelon exceptionnel » promulgué par le décret no 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret no 84-431 du 6 juin 1984 modifié. Ce nouvel échelon supplémentaire implique un cadrage général ainsi que des préconisations organisationnelle et opérationnelle pour le déploiement du dossier de valorisation et d'avancement de carrière. Le passage à cet échelon est régi par l'article 16 de ce même décret. La procédure d'avancement à l'échelon exceptionnel est comparable à la procédure d'avancement de grade des enseignant-chercheurs. L'avancement à l'échelon exceptionnel est prononcé au choix. Les enseignants-chercheurs qui peuvent y prétendre doivent faire acte de candidature.

L'établissement peut donc proposer des promotions internes selon les critères explicités par les CNU et par l'établissement lui-même (initiatives pédagogiques format de cours atypiques, Formation à distance...). Il est rappelé que ces critères doivent être publiés au minimum un mois avant l'ouverture de la phase de dépôt des candidatures.

L'investissement pédagogique de l'enseignant doit primer. L'article 29 du décret précise que ce passage à l'échelon exceptionnel de la hors classe peut être prononcé dès 2018 au titre de l'année 2017. Un groupe d'enseignants a ainsi travaillé à partir du document « Référentiel métier du ministère - version du 13 juin 2018 » afin de décliner les différentes compétences et de les opérationnaliser dans leur métier.

Les objectifs identifiés du dossier de valorisation pédagogique :

- Prendre mieux en compte les efforts pédagogiques des enseignants lors des nominations et promotions,
- Encourager les enseignants à améliorer leurs cours, à prendre des initiatives pédagogiques,
- Mettre en évidence la place accordée à l'enseignement,
- Promouvoir le travail en équipe pluri ou interdisciplinaire dans des réalisations pédagogiques.

Le dossier de valorisation pédagogique devient alors un outil pour accompagner la carrière des enseignants chercheurs sur le plan pédagogique et concourir à des promotions pour des raisons d'investissement pédagogique (échelon exceptionnel...). Il pourrait venir accompagner les enseignants dans une démarche réflexive et une objectivation de la démarche pédagogique. Sa mise en œuvre dépend également d'un contexte marqué par la refonte du régime indemnitaire des enseignants chercheurs (prime recherche, responsabilité collective, pédagogique).

Annexe : Dossier de valorisation pédagogique.

### III. Piloter ma formation

Cf. Bilan par Pascaline Delalande et Priscille Hébert.

### IV. Dispositif de formation pour les nouveaux maîtres de conférences

Cf. Bilan par Pascaline Delalande et Priscille Hébert.