

Séminaire national
“Former et accompagner les enseignants
pour développer l’usage pédagogique du numérique
dans les universités”
ENS Lyon, 6 - 7 juillet 2010

Compte rendu de l’atelier

« La mobilisation d’un réseau d’acteurs pour réussir l’accompagnement :
 Quels acteurs ? Quel support pour l’organisation et l’animation de ce réseau ? »

Rédaction : Carole Nocera Picquand, université Rennes 1

1. Quels acteurs ? quelles responsabilités respectives ?

Il est d’abord nécessaire d’identifier la maîtrise d’ouvrage et la maîtrise d’œuvre.

La maîtrise d’ouvrage est le fruit d’une politique d’établissement globale en matière de formation des acteurs de l’enseignement. Il apparaît comme primordial qu’un engagement fort d’officialisation d’une politique d’offre de formation ait lieu (sous forme d’un contrat par exemple avec les équipes en charge de la mener), avec identification des acteurs, création de groupes de travail ad hoc éventuellement.

La maîtrise d’ouvrage est exercée logiquement par un Vice président (VP CEVU, VP Formation ou RH quand cela existe), assisté le cas échéant par une commission pédagogique. La maîtrise d’œuvre peut être exercée par les services TICE, SUP, Formation des personnels, par des Chargés de mission, des SFC, des enseignants issus des IUFM.

En tout état de cause la question des ressources humaines dédiées à cet accompagnement est une question importante dans les établissements.

Il est souhaitable que les services TICE proposent des formations aux thématiques plus larges que les TICE stricto sensu et travaillent avec les SUP quand ils existent puisque la tendance sera à la fusion de ces services et qu’il est plus lisible pour les enseignants d’avoir une seule offre de formation globale ; cela suppose que la formation des enseignants soit inscrite dans les missions de ces services, que les formateurs potentiels au niveau local et régional soient identifiés, avec les compétences dont ils sont porteurs, et qu’on favorise la création de binômes « biatoss / EC » dans certaines formations, notamment celles de second niveau, où on travaille sur la pratique professionnelle (pour obtenir une harmonisation entre formalisation/méthodologie et analyses du terrain).

Il est également nécessaire de proposer des modalités variées de formation, basées sur la granularité et aussi des supports numériques.

2. Quelles difficultés repérées ?

Une des difficultés rencontrées a trait au fait que les catalogues de formations de personnels ne parviennent pas à mobiliser les enseignants : souvent les formations proposées ne sont pas identifiées par eux comme un besoin réel, alors qu’elles apporteraient des solutions à beaucoup de leurs problèmes, mais ils n’éprouvent pas de besoin explicite de ces formations : seul le travail de formation-action, au plus près des projets et des composantes, parvient à répondre aux préoccupations immédiates des enseignants.

La question d’une lettre d’information faite par les services compétents (TICE/SUP) peut être posée pour motiver les enseignants à consacrer du temps à leur formation.

Il serait aussi intéressant de travailler sur la reconnaissance à apporter à cet investissement, comme par exemple la création d’un C2i2e du supérieur (basé sur une refonte importante de celui du secondaire), certification à proposer aux enseignants, ou un portfolio de

compétences (basé sur un référentiel), qui permette de valoriser les compétences acquises par les enseignants.

Une démarche qualité est à mettre en œuvre dans l'établissement qui permette d'être à l'écoute des attentes des enseignants, de travailler à partir de l'analyse de ces besoins à l'élaboration de dispositifs de formation et d'accompagnement, qui soutiendraient prioritairement les projets financés par l'établissement et soutenus par lui comme étant stratégiques.

3. Sur quels réseaux s'appuyer ?

L'animation du réseau des acteurs en charge de l'élaboration de ces dispositifs peut se faire au niveau régional et national.

Au niveau national, on pourra s'appuyer sur le réseau des UNT, qui prévoient d'apporter un soutien à la formation des enseignants et favorisent les échanges par grands domaines disciplinaires, mais aussi sur les réseaux de services (réseaux de services TICE, réseau de services SUP), qui aident à identifier et à transposer les bonnes pratiques. On pourra également participer à des colloques, basés sur l'analyse et l'échange de pratiques, comme par exemple ceux de l'AIPU (Association Internationale de Pédagogie Universitaire).

Au niveau régional, on pourra avantageusement mobiliser les partenaires de proximité pour :

- impliquer les laboratoires de recherche afin de valoriser les travaux des enseignants
- créer un vivier d'intervenants et d'enseignants prêts à témoigner sur leur pratique
- légitimer les intervenants locaux malgré l'instabilité des structures
- inviter en commun des personnalités reconnues
- favoriser la constitution d'une « mémoire des compétences existantes » par delà les aléas dûs aux élections de nouvelles équipes dans les établissements
- lutter contre l'isolement des ingénieurs pédagogiques, les conseillers pédagogiques, les ingénieurs de formation qui sont souvent peu nombreux dans leur structure
- assurer une meilleure qualité des contenus de formation par la mutualisation
- communiquer plus efficacement sur l'offre de formation via les portails mis en place

Cependant, seule une déclinaison au niveau local de ces dispositifs, avec une liberté laissée à chaque établissement, notamment en ce qui concerne l'accompagnement, pourra garantir leur succès.