

## Une organisation CdR : Comment accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques des enseignants ?

**25 - 28 septembre 2017**  
**Région Nouvelle Aquitaine – EPLEFPA de Montmorillon**

### **PARTICIPANTS**

<b>Nom - Prénom</b>	<b>Etablissement d'exercice</b>	<b>SRFD</b>
AUDONNET Damien	CDFAA Haute-Vienne	LIMOUSIN
BIANCHI Leonardo	CFA RAMBOUILLET (CEZ)	ILE-DE-FRANCE
BIERSTEKER Lars	CFA COUTANCES	BASSE-NORMANDIE
BRIOIS Catherine	CFA ANTENNE RADINGHEM	NORD
BROCARD Lucie	CFA DIJON QUETIGNY	BOURGOGNE
CHARPENTIER Valérie	CFA DES DEUX SEVRES	POITOU-CHARENTES
COLLION Axel	CFPPA AIRION	PICARDIE
CROIZER Timothée	CFPPA CEZ RAMBOUILLET	ILE-DE-FRANCE
DUBEE Gwenaël	CFPPA TOURS-FONDETTES	CENTRE
ECHALIER Nathalie	LPA ST-FLOUR "Louis Mallet"	AUVERGNE
FERRI Laurence	LPA BELLEVILLE SUR SAONE	RHONE-ALPES
GRAVEZ Maryline	CFA ST-GERMAIN EN LAYE "horticulture, cheval"	ILE-DE-FRANCE
HUCTEAU Nathalie	LEGTA MELLE "Jacques Bujault"	POITOU-CHARENTES
JOUHANNAUD-DUBOST Bénédicte	LEGTA ROANNE CHERVE	RHONE-ALPES
LE DYLIO Caroline	CFA RAMBOUILLET (CEZ)	ILE-DE-FRANCE
LE GUENNEC Agnès	LEGTA TOURS FONDETTES	CENTRE
LELEU Jessica	CFA ANTENNE RADINGHEM	NORD
MONTIBERT Marion	LPA BELLEVILLE SUR SAONE	RHONE-ALPES
POGLIO Didier	CFPPA LIMOGES LES VASEIX	LIMOUSIN
PORTAL Christelle	CFPPA ST-FLOUR	AUVERGNE

### **ANIMATRICES DE LA FORMATION**

**Ann SELLARS**, Chargée d'ingénierie, cheffe de projet «CdR »

**Sylvie PETITJEAN**, Chargée d'ingénierie, Cheffe de service « Appui aux organisations des établissements »  
AgroSup Dijon Institut EDUTER [ann.sellars@educagri.fr](mailto:ann.sellars@educagri.fr) et [sylvie.petitjean@educagri.fr](mailto:sylvie.petitjean@educagri.fr)

### **INTERVENANTES**

**Graziella NOUET**, Responsable CdR et animatrice CdR au LPA de Montmorillon

**Julie BLANC**, chargée d'enseignements et de recherche, ENSFEA Toulouse, chercheur associé – UMR Education, Formation, Travail, Savoirs, Université de Toulouse.

**Estelle Veullerot**, Cheffe de projet « anchrochage scolaire » AgroSup Dijon Institut EDUTER

**Héloïse KUNZ, Audrey ROULON et Aurore GIROIRE**, animatrices CADI, LPA Thuré

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES DE LA FORMATION**

- ✓ Situer les CdR dans le contexte actuel des établissements agricoles.
- ✓ Saisir le rôle de l'animateur CdR dans le pilotage pédagogique.
- ✓ Le CdR, espace de développement professionnel ? Une organisation qui apprend ?

## PROGRAMME

### Lundi 25 septembre

#### Objectif de l'après-midi :

- *Le CdR en tant que modalité de différenciation pédagogique : clarifier comment cette organisation peut aider les enseignants/formateurs à varier leurs pratiques et outils pour amener tous les apprenants vers un but commun.*

14h – 17h

- Accueil : **directeur EPLEFPA Montmorillon**
- La différenciation pédagogique : quel rôle pour l'animateur CdR à sa mise en œuvre ? **Intervention de Julie Blanc, Chargée d'enseignements et de recherche ENSFEA Toulouse, chercheur associé – UMR Education, Formation, travail, Savoirs – Université de Toulouse**

### Mardi 26 septembre

#### Objectifs de la journée :

- *Constituer les repères communs pour mieux appréhender la différenciation pédagogique dans les EPLEFPA*
- *Echanger sur les représentations de la notion CdR*
- *Comprendre le rôle que peut jouer le CdR dans la construction et pilotage d'un collectif au sein d'un établissement, à travers des exemples concrets*

8h15 -12h

- Retour sur l'intervention de Julie Blanc : activité « Cairns »
- Croiser les regards sur la notion CdR : activité « débat mouvant »
- Les pratiques et le pilotage du CdR à Montmorillon : présentation par **Graziella Nouet, responsable du CdR local**
- Témoignages de pratiques mises en œuvre **enseignants Montmorillon**

13h30 -17h

- L'accompagnement des apprentis : quelle marge de manœuvre dans les référentiels et quel rôle pour le CdR ? **Intervention en visio 'Estelle Vuillerot Agrosup Dijon Eduter**
- Groupes de discussion: comment construire/travailler en collectif dans mon établissement ?

### Mercredi 27 septembre

#### Objectifs de la journée :

- *Comprendre la valeur ajoutée d'une organisation CdR*
- *Analyser ses propres pratiques*

8h15 -12h

- La gouvernance pédagogique, modalités de pilotage pour permettre à l'élève d'être acteur de sa formation à partir de travaux réalisés par Agrosup Dijon Eduter auprès de 6 établissements
- Activité « Le petit vélo »

13h-18h

- Visite du Centre d'accompagnement, de documentation et d'information, le « CADI » au LPA Thuré **Intervention Héloïse Kunz, Audrey Roulon et Aurore Giroire animatrices du « CADI »**

### Jeudi 28 septembre

#### Objectifs de la matinée :

- *S'outiller pour faire évoluer son projet CdR*
- *Se positionner au regard des objectifs de formation et au contexte exposé par Julie Blanc en début de formation*
- *Planifier la suite des projets et la session à distance*

8h15-12h

- Méthodologie pour construire la feuille de route de son projet
- Le bilan de la formation au regard des objectifs et attentes
- Comment envisager la suite au retour dans son établissement ?

\* **Référence complète ou lien hypertexte à la fin de ce compte rendu**

**<sup>2</sup> Document proposé en annexe**

**Objectifs de l'après-midi**

- ✓ Recueillir les attentes pour la formation de chacun des participants
- ✓ Le CdR en tant que modalité de différenciation pédagogique : clarifier comment cette organisation peut aider les enseignants / formateurs à varier leurs pratiques et amener tous les apprenants vers un but commun ?

**Tour de table : présentations et attentes des stagiaires**

Nom – Prénom - étab	Présentation	Attentes
AUDONNET Damien CDFAA Haute-Vienne	Embauché en janvier 2016. Mi-temps animateur CdR / mi-temps responsable éducatif. Le CdR revit surtout au CFA/CFPPA après une période plutôt morne. Difficile à accrocher les lycéens. Equipe CdR = 3,5 personnes	Veut confronter les approches professionnelles et favoriser l'accueil des publics lycéens. Ces derniers n'ont pas encore compris le bienfondé d'un CdR.
BIANCHI Leonardo CFA RAMBOUILLET (CEZ)	Intervient avec les Bac Pro et BTSA et fait partie de l'équipe CdR de Rambouillet. Chaque membre à entre 20% - 50% de leur ETP sur le CdR	Savoir mettre en place un CdR : Construire des outils et échanger les pratiques
BIERSTEKER Lars CFA COUTANCES	Formateur en informatique au CFA. Il travaille entre 20 et 24 heures sur le CdR essentiellement pour proposer du soutien.	Aimerait trouver des astuces pour augmenter la fréquentation au CdR et pour faire du lien avec le personnel enseignant.
BRIOIS Catherine CFA ANTENNE RADINGHEM	Responsable du CdR. Est dans le CDI avec un professeur documentaliste. A développé l'individualisation, l'autoformation, le soutien. A développé aussi des actions CdR (ateliers de lectures à voix haute). Elle rencontre tous les apprentis un par un après leur entretien avec la responsable de la Vie scolaire.	Echanger les pratiques pour pouvoir développer le CdR.
BROCARD Lucie CFA DIJON QUETIGNY	30% animatrice CdR et 20 % formatrice. Seuls les apprentis viennent au centre de ressources.	Voudrait le développer vers les lycéens et tous les apprentis, et pas seulement avec les apprentis qui ont des difficultés et des problèmes de handicap. Ouvrir à tous les apprentis et tous les lycéens. Comment développer en direction de ce public-là ?
CHARPENTIER Valérie CFA DES DEUX SEVRES	50% formatrice et 50% animatrice CdR.	Souhaite monter un projet CdR-CDI avec sa collègue Nathalie Hucteau pour que cela devienne une plus-value pour l'EPLEFPA Echanges de pratiques
COLLION Axel CFPPA AIRION	100% animatrice CdR. Le CFPPA porte une UFA (FC : apprentis). Volonté du nouveau directeur : mise en place du CdR pour faire 20 % des formations en autoformation.	Se sent seule. Souhaite pouvoir échanger sur des pratiques, évaluer ses pratiques, se situer dans sa pratique et partir avec des idées nouvelles
CROIZER Timothée CFPPA CEZ RAMBOUILLET	Prof doc	Construire des outils appropriés (remédiation, autoformation ...) et échanger les pratiques

DUBEE Gwenaël CFPPA TOURS-FONDETTES	50% formateur SST et 50% animateur CdR. Il y a un grand projet de l'établissement autour de la création d'un grand centre de ressources.	Echanger les pratiques pour connaître les activités mise en œuvre au CdR
ECHALIER Nathalie LPA ST-FLOUR "Louis Mallet"	Prof doc. Mission dans sa fiche de service : créer un CdR avec Christelle Portal	Savoir comment mettre en place un CdR
FERRI Laurence LPA BELLEVILLE SUR SAONE	Formatrice ESC- Philo. Souhaite développer l'usage externe du CdR ; ouvrir le CdR au territoire.	Echange de pratiques, théorisation des pratiques.
GRAVEZ Maryline CFA ST-GERMAIN EN LAYE "horticulture, cheval"	Rattachée au lycée horticole de Saint Germain qui est un établissement bi-site. Formatrice, elle arrive sur la mission du CdR et n'a pas été encore formée.	Connaître les missions particulières d'un CdR. A St Germain un CdR existe depuis 2 ou 3 ans et se situe dans l'axe stratégique « réussite des élèves » du PE. Veut voir si elle peut exploiter d'autres directions. Souhaite mutualiser avec d'autres collègues, avoir une vision plus claire et définir ses propres missions.
HUCTEAU Nathalie LEGTA MELLE "Jacques Bujault"	Prof doc et travaille avec Valérie. Les ressources sont mutualisées mais pas forcément la pédagogie.	Veut créer un CDI-CdR et voir comment mettre en place un projet collectif en impliquant davantage les enseignants. Souhaite que tout cela puisse profiter aux apprenants.
JOUHANNAUD-DUBOST Bénédicte LEGTA ROANNE CHERVE	Prof doc et intervient en formation initiale scolaire. Aussi personne ressources pour les élèves en situation d'handicap. Elle a 2h / semaine sur le CdR.	Veut se remettre au clair sur la pédagogie différenciée et la différenciation pédagogique.
LE DYLIO Caroline CFA RAMBOUILLET (CEZ)	Doit monter un projet CdR avec ses collègues. La direction le souhaite vivement.	Echanger les pratiques pour découvrir et pouvoir démarrer le projet chez elle
LE GUENNEC Agnès LEGTA TOURS FONDETTES	TFR doc elle travaille au CDI 36h/semaine avec sa collègue prof doc.	Découvrir ce qu'est un CdR
LELEU Jessica CFA ANTENNE RADINGHEM	Formatrice à temps plein. Utilise le CdR pour l'aide individualisée	Echanges de pratiques
MONTIBERT Marion LPA BELLEVILLE SUR SAONE	Animatrice du CdR du lycée Bel Air depuis sa création en 2016. A été aide-documentaliste. Le CdR se situe à l'intérieur du CDI. Il y a nombreuses demandes des apprenants et une équipe volontaire. Sur la région Rhône-Alpes, il existe un réseau CdR qui permet d'organiser des échanges de pratiques, de savoir où l'on va et pouvoir se former.	Echange de pratiques
POGLIO Didier CFPPA LIMOGES LES VASEIX	Collègue de Damien. 2 jours/semaine animateur du CdR. Le CdR des Vasseix a une importante amplitude horaire car ouvert tous les jours de 8h à 19 heures. Le CDI et documentalistes sont séparés du CdR.	Souhaite voir ce que font les autres CdR pour avoir des idées d'évolution pour le sien.
PORTAL Christelle CFPPA ST-FLOUR	Formatrice maths, physique et chimie. Mission dans sa fiche de service : créer un CdR avec Nathalie Echalié	Savoir comment mettre en place un CdR

**Intervention de Julie Blanc**, Chargée d'enseignement et de recherche, ENSFEA de Toulouse, chercheur associé – UMR Education, Formation, Travail, Savoirs, Université de Toulouse.

### Individualiser la formation c'est :

- Prendre en compte les besoins, acquis, contraintes, ressources, stratégies des apprenants... Visée d'aide et d'accompagnement.

Mais aussi une idée de rendre progressivement autonome.

- Développer des synergies entre projet pédagogique d'équipe et besoins des apprenants.

*(source : Une formation individualisée : textes de la Conférence de consensus du collectif de Gilly-les-Cîteaux?)*

*Critique de P. Meirieu\* : l'individualisation reste trop au niveau de l'individu. Des critiques majeures pointent aussi le fait d'enfermer l'élève dans ce qu'il est. Ne materne-t-on pas trop les jeunes ?*

**De l'individualisation à la différenciation pédagogique** : Pour Connac, 2007\*, différencier, ce n'est pas individualiser. « C'est avoir le souci de la personne sans renoncer au souci de la collectivité. » (Meirieu, cité par Connac, 2007)

C'est la recherche systématique de méthodes permettant de faciliter la réussite de chaque élève en prenant en compte ses spécificités, mais tout en poursuivant les mêmes objectifs. Il ne faut pas délaisser le collectif.

(L'enseignant avait du mal à concevoir l'individualisation, car il a devant lui une classe.)

Pour Robbes (2009)\*, la **pédagogie différenciée** s'appuie sur ...

- des principes de diversification et d'adaptation (les élèves sont tous différents et tous n'apprennent pas de la même manière)

- des principes d'éducabilité (penser que l'individu est toujours en capacité d'apprendre et peut progresser, même s'il est en grande difficulté) et des principes d'intelligence.

La différenciation, c'est s'appuyer sur ces leviers.

- Pour Meirieu, il s'agit de tenir compte des différences des élèves, pour ne pas les transformer en inégalités, et sans enfermer ces élèves dans ces différences.

On parle aussi de l'**effet pygmalion en pédagogie**. Plus l'enseignant développe des attentes fortes et positives, plus les élèves seront en capacité de réussir. Un enseignant qui développe des attentes moindres, entraînera des résultats moindres chez ses élèves. Imposer des résultats à des élèves, les élèves sont ensuite conformes aux prédictions. D'où l'idée d'être ambitieux pour eux et de ne pas les enfermer dans leurs différences.

### Pourquoi différencier ?

- L'hétérogénéité entre les individus est un fait.

- Il n'y a pas des apprenants qui apprennent de la même manière (Burns, 1971)\*.

- Forte diversité des élèves (niveaux, attentes)

- Diminution du redoublement, orientation parfois mal maîtrisée

- L'homogénéité en classe est un mythe.

### Que différencier à l'échelle de la classe?

- faire varier les contenus d'enseignement: diversifier les scénarios, diversifier les supports, offrir du matériel supplémentaire, fournir des référentiels (des codes, des cadres, des références...), des outils, utiliser le numérique, organiser une action pluri... Attention, ne pas restreindre les exigences, sinon, les résultats seront moindres. On doit garder des exigences élevées même avec les élèves qui sont à la peine.

Il y a aussi une différence entre réussir et apprendre.

- les processus : proposer plusieurs voies d'accès au savoir : mise en projet, tutorat, apprentissage, la mise en place de stratégies collectives ou coopératives (ex : débat...) mais on doit établir aussi des stratégies magistrales. A l'intérieur d'un cours, il faut varier les voies utilisées.

Remarques : Il faut amener aussi l'élève à réfléchir sur son travail, à mettre en œuvre la métacognition. Être attentif à la classe, c'est être attentif à tous les individus de la classe. Varier les types d'approches (méthodes inductives ou déductives), varier les supports, proposer des méthodes plus ludiques...

- les productions d'élèves : proposition de la part de l'enseignant d'une variété de productions. Ne pas demander un écrit à tout le monde. Recueillir des traces qui permettent de voir là où en est l'élève. Cela peut-être un schéma, un croquis, un exposé... Ne pas seulement faire travailler les élèves sur une méthode qui leur convient. Il faut varier et proposer des méthodes ouvertes.

- la structuration de travail en classe : que va-t-on proposer pour faciliter le travail en groupe ? Groupes de besoins, de niveaux... mais la configuration des besoins doit bouger. Ne pas faire tout le temps les mêmes groupes. Les groupes de niveaux profitent aux meilleurs élèves. Plutôt faire des groupes de besoins en fonction des demandes, des besoins des élèves.

#### **Cf Dossier de veille de l'IFÉ, La différenciation pédagogique en classe\***

Selon le CNETCO, les dispositifs de suivi individualisés sont inefficaces.

La circulaire de rentrée à l'EN mêle diversification et différenciation des pratiques. Dans l'EA, on parle désormais d'initiatives d'appui personnalisé, le terme « individualisation » a été abandonné dans la note de service. Il posait question, notamment aux enseignants de la voie initiale (souvent devant des groupes – classes).

Des dispositifs sont obligatoires en voie professionnelle et en voie générale.

Par exemple, en voie professionnelle: EIE (3 heures en 2nde pro et 2 heures en Bac pro) + mise à niveau en 2nde professionnelle

Les contenus relèvent de l'autonomie des établissements. Toutefois, ils doivent s'inscrire dans le cadre de la **note de service du 16 octobre 2012\***.

Différents types d'activités sont prévus dans cette note : consolidation de compétences civiques, sociales et professionnelles, aide individualisée, aide à l'orientation, consolidation de compétences méthodologiques.

**cf. fiche ressource : "Coordonner les espaces de formation, les espaces d'autonomie des établissements"**

Des dispositifs existent aussi sur la base du volontariat: le stage de remise à niveau, le tutorat, le stage passerelle.

#### **Quid de la concrétisation de ces dispositifs dans les établissements de l'EA ?**

- Accompagnement individualisé souvent réduit et pensé en termes de soutien et de remédiation
- Pas ou peu de différenciation pédagogique
- Absence d'ingénierie
- Pas de questionnement de la difficulté scolaire
- Absence de diagnostic
- Absence d'évaluation du dispositif
- Effets positifs sur la relation prof-élève (motivation, confiance, moins de violences, moins de conflits...)
- Tutorat souvent mis en place.

#### **Quelques pistes**

- Atelier dirigé pour tous (**cf. Bucheton, 2017<sup>2</sup>**).
- Co-intervention et co-enseignement (travailler sur les stratégies d'apprentissage)
- Coopération entre élèves
- Classe inversée (les élèves visionnent la partie magistrale à la maison, ont des recherches documentaires à faire avec un petit guide. Le temps de la classe est plus un temps d'explicitation, d'application... Ce ne sera plus un temps de transmission. La classe inversée, c'est « faire classe avant la classe ».
- Explicitation (y compris des procédures).

## Des points de vigilance

- développement de dispositifs pour tous
- risque d'externaliser la difficulté (et de ne plus la prendre en charge en classe)
- les difficultés perçues comme spécifiques à chaque élève indépendamment des propriétés didactiques de la situation enseignement-apprentissage. Attention : ne pas penser que la difficulté vient de l'élève. Cela éviterait alors de réfléchir à la situation qu'on propose... et l'on ne se poserait plus les bonnes questions.
- le lien entre les dispositifs hors classe et en classe.

**Métaphore de l'escalade de Philippe Meirieu** : l'enseignant doit proposer plusieurs prises pour que l'élève puisse se saisir de ces différentes prises pour arriver au sommet. L'enseignant doit proposer plusieurs situations et laisser la place au doute, à l'erreur, au tâtonnement... L'enseignant doit être celui qui apporte la sécurité, c'est celui qui est en bas et/ou qui tient le baudrier.

**Quelle place pour le positionnement ?** P. Meirieu n'est pas favorable au diagnostic préalable. Quelle est la pertinence d'un positionnement ? (Sauf en cas de classe à examen). Le fait de ne plus être sur un schéma purement chronologique remet en cause cette idée de positionnement. Et si on positionne, où positionne-t-on ? Un diagnostic doit être global et doit concerner les différentes matières. Et que positionne-t-on ? par rapport à quoi ? (Peut-être prendre appui sur les capacités dans les diplômes capacitaires.)

\*\*\*

## DOCUMENTS EN ANNEXE

---

***JB\_Différenciation & CdR.pdf*** (présentation PPT de Julie Blanc)

***Consensus\_Formation\_Individualisée.pdf*** (Plaquette issue de la Conférence de consensus du collectif Gilly-les-Cîteaux)

***11\_Dominique-Bucheton.pdf*** (PPT : Différencier, oui, mais ensemble! Des gestes professionnels et postures plus ajustés)

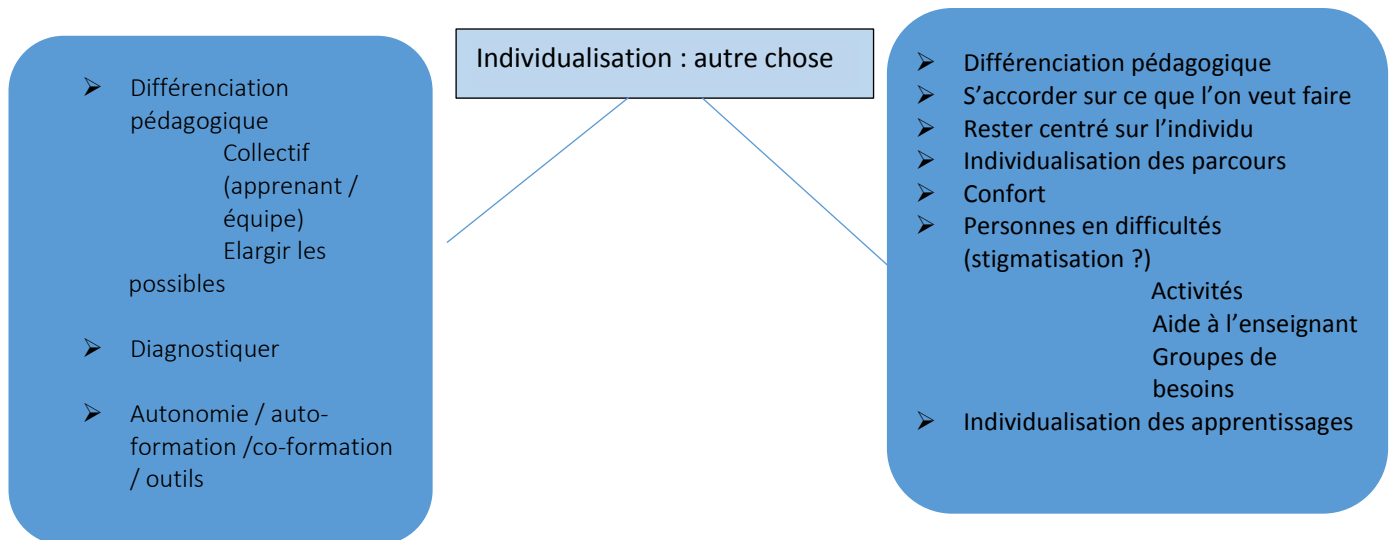
***I\_atelier\_dirige\_d\_ecriture.pdf*** (Dispositif proposé par Dominique Bucheton)

**Objectifs :**

- ✓ Constituer les repères communs pour mieux appréhender la différenciation pédagogique dans les EPLEFPA.
- ✓ Echanger sur les représentations de la notion CdR.
- ✓ Comprendre le rôle que peut jouer le CdR dans la construction et le pilotage d'un collectif au sein d'un établissement à travers des exemples concrets.

**RETOUR SUR L'INTERVENTION DE JULIE BLANC. ACTIVITE « CAIRNS »<sup>2</sup>.**

Brainstorming. En 1 mot, que peut-on dire ? Que peut-on retenir de l'intervention?



**Réactions :**

- La différenciation pédagogique doit pousser les élèves.
- L'individualisation semble devenu un gros mot.
- Comment impacter les autres membres de l'équipe ?
- Chacun est légitime dans ses pratiques. Il y a une méconnaissance de l'outil et des apports du CdR. C'est à l'animateur CdR d'expliquer ce que l'on fait. Il faudrait mutualiser les représentations.
- Quelle définition d'un CdR ? « J'ai mon métier chez moi, mais si je change de CdR, je changerai quasiment de métier. »

**Des précisions:**

Ann Sellars rappelle qu'historiquement, peu après le lancement du projet à la fin des années 80, la création d'un CdR a été cadrée par note de service sous forme d'appel à projets. Pour autant une définition précise n'a volontairement jamais été donnée. Une organisation CdR a plutôt été décrite en termes des services qu'elle pouvait rendre aux apprenants et enseignants/formateurs. La liberté a été donc laissée aux établissements de créer un CdR en fonction de leur contexte local. Lors des années 90 et l'arrivée de l'informatique, beaucoup d'EPLFPA se sont équipés en ordinateurs via cet appel à projets qui a de ce fait été arrêté en 2003. A partir de 2004, le label « CdR : espace ouvert de formation »\* a donné un cadre (l'axe 1 concernait tout l'EPLFPA tandis que les axes 2, 3 et 4 pouvaient concerner un ou plusieurs centres constitutifs selon le souhait de l'EPLFPA). La labellisation constituait un gros travail. Quelque part, cela a aussi institutionnalisé les autres modes d'accompagnement. Le cahier des charges du label peut donner des pistes pour monter des CdR mais est maintenant un peu daté.

Sylvie Petitjean précise que le CdR n'est pas qu'une histoire organisationnelle mais avait aussi pour mission de « former mieux et autrement » cf Note de service 1994\*. Ce qui est important, c'est de voir ce que cela produit au niveau des apprentissages chez les apprenants.



*Le débat mouvant est une activité qui permet de mener un débat de façon dynamique.*

*C'est technique est utilisé dans cette formation pour travailler les représentations de la notion CdR.*

**« Le CdR marche mieux quand l'animateur est une femme. »**

- Pas d'accord : tout le monde

**« Les apprenants qui bénéficient le plus de mon CdR sont ceux en difficultés dans leur cours. »**

- Pas d'accord : CdR : besoins, envie, partage. Ce n'est pas figé. La difficulté peut être fluctuante. Certains viennent chercher des compléments d'information. Ils viennent s'ouvrir les chakras. Le CdR doit servir aussi à s'ouvrir sur le monde, à s'ouvrir à autre chose. Doit permettre la construction des futurs citoyens. CdR lieu de détente, d'ouverture. Réelle position de confort, mais ne peut se réduire à ça. Les difficultés peuvent être une amorce pour le « travail de départ ».

CdR : lieu d'accueil aussi des apprenants qui n'ont pas de réelle difficulté et qui travaillent vite. Sinon ils terminent avant les autres et perturbent la classe.

- D'accord : c'est une prescription de la direction. On nous envoie des apprenants « sur prescription ». Le CdR est alors avant tout un lieu pour gérer les difficultés.

**« Pour qu'un CdR fonctionne, un lieu CdR doit être identifié. »**

- Seulement 3 personnes ne sont pas d'accord : à la création, le lieu permet de mettre en place des choses, de fixer des choses. Après avec la pratique, on peut travailler n'importe où. Le CdR n'est pas un lieu. On utilise des ateliers, des salles de cours... Il doit y avoir une ou des personnes identifiées, par contre, ce n'est pas un lieu. Si on personnifie trop l'espace, l'expérience risque de tomber avec le départ de la personne.

- Ceux qui sont d'accord : un lieu, une personne, un cadre, ce sont des repères. Le lieu va avec l'équipement informatique et les ressources. Il y a donc forcément un lieu.

CdR, les ressources, ce sont aussi des ressources humaines, donc on peut aussi fixer des rdv avec d'autres personnes. Le CdR est un lieu et aussi une organisation de l'individualisation. Le même mot désigne deux choses.

**« Le fait que l'animateur soit recruté à l'extérieur de l'établissement facilite la mise en œuvre du projet. »**

- Oui : En venant de l'extérieur, on apporte un autre regard sur les fonctionnements qui existaient déjà. C'est peut-être plus une question de personne. Apport de choses nouvelles, mais découverte d'un fonctionnement d'établissement, de l'enseignement agricole.

**« Je peux expliquer la différence entre un CdR et un CDI. »**

- Oui : Au CDI, on trouve des poufs, on peut visionner des vidéos, des films. Au CdR, un travail précis est fait. Même lieu pour CDI- CdR. Au CDI, on trouve des ressources de documentation, de tout ordre. On travaille différemment au CdR. Ce n'est pas seulement un lieu.

- Non (une minorité) : Pourquoi devrait-on différencier CDI et CdR ? Les ressources documentaires sont mutualisées. Le prof doc peut aussi faire de l'accompagnement. Mission pédagogique du prof -doc (en cours et au CDI). Mais il y a certainement un travail à faire. Le CDI devrait être l'un des outils du CdR.

Le numérique a bouleversé la manière dont on aborde la documentation. On ne peut imaginer un CDI sans PC. On va vraiment vers cette **notion des « 3C »\***. Cela permettrait de dépasser le concept du CdR, « CDI de CFPPA ».

**Remarques :**

- Pour conforter la place du CdR dans l'EPL, le Conseil de l'Education et de la Formation peut être une entrée. Le CEF, c'est vraiment l'instance pédagogique.

- Il faut dépasser l'idée du cadre, et voir vers quoi on veut tendre.

**Intervention de Graziella Nouet**, responsable du CdR local.

C'est la 14<sup>ème</sup> rentrée de Graziella au CdR. Lors de sa prise de fonctions, ses missions étaient de labelliser le CdR et de le faire fonctionner. Il a fallu labelliser pour les 4 centres constitutifs de l'EPLEFPA (dont l'exploitation). L'axe 1 qui concerne l'accueil, l'information et l'orientation et implique tous les centres constitutifs de l'EPLEFPA a été le plus difficile à mettre en place.

### Actions mise en place par l'équipe CdR aujourd'hui

#### ➤ Après des apprenants :

En FI : soutien en dehors de heures de cours, remédiation, méthodologie (travail, recherche de stage...), autoformation tutorée avec fiche de liaison de l'enseignant.

La fiche de liaison fixe l'objectif pour l'animatrice (et non pour l'apprenant). Graziella n'utilise pas le terme « prescription » car le terme est trop médical. La fiche de liaison peut trouver un objectif pour toute l'année, pour tous les soirs, sur 2 séances, le trimestre... C'est en fonction de l'élève. La fiche de liaison arrive parfois en même temps que l'élève. Pour un nouveau domaine, une prise de rdv est nécessaire pour créer la ressource. Parfois, on fait valider la ressource par l'enseignant. Le verso de la fiche de liaison permet de restituer des informations.

Chaque apprenant a un classeur qui regroupe toutes les fiches. Un bilan est fait en amont du conseil de classe au professeur principal. Ce temps-là est ensuite valorisé durant le conseil de classe.

En FC : autoformation tutorée. Mais il reste difficile de faire venir les adultes au CdR. Ils doivent respecter le règlement intérieur des lycéens. Et certains ont du mal à traverser le hall scolaire.

L'autoformation est aussi tutorée pour les adultes. On ne laisse jamais un apprenant sans suivi. Graziella se mêle forcément de ce qu'ils font et s'installe à côté d'eux.

Toutes les ressources sont indexées sur BCDI et numérisées. Via BCDI, tout le monde peut trouver des ressources dont l'emplacement est au CDR.

#### ➤ Avec les enseignants et les formateurs :

En FI : intervention en salle de classe durant les EIE, le suivi. (Mais l'enseignant conserve la main.)

En FC, Graziella intervient en SPE, en suivi, toujours en lien avec le formateur.

#### ➤ En tant qu'organisation :

En FI

- mise en œuvre d'une semaine banalisée. Pour pouvoir individualiser, il faut connaître la classe. L'idée était de monter une semaine banalisée. Elle est réalisée depuis 2006, et continue d'évoluer d'une rentrée à l'autre. Graziella ménage des temps CdR pour mieux connaître les élèves entrants (positionnement en français, maths, conduite de tracteurs, connaissance de soi, capacité d'autonomie et capacité de réussite, positionnement dys...).

- constitution de groupes de compétences en mathématiques pour les secondes (cf. témoignage d'une enseignante)

- réalisation d'un tutorat : ce tutorat n'est pas seulement scolaire, 3 entretiens individuels sont menés dans l'année, un accompagnement des enseignants à l'entretien d'explicitation est réalisé.

En FC : FOAD

Tout s'insère dans le projet pédagogique du Projet d'établissement. 11 fiches actions ont été validées en Conseil d'administration et sont inscrites au PE 2012-2017.

Le thème de travail du C.E.F. d'avril 2017 portait sur l'autonomie des apprenants. Cela reste une question à travailler. De nombreuses démissions des Bac pro qui poursuivent en BTSA sont constatées lors du premier semestre de BTSA. Un meilleur accompagnement des élèves de Terminale souhaitant poursuivre doit sans doute être mis en place. Et le CdR peut être un vrai levier sur cette problématique.

**La semaine banalisée**

Public concernée : tous les élèves et enseignants

Objectifs fixés en mai juin précédant la rentrée

Acteurs : tous personnels EPL - Tous les enseignants sont mobilisés la première quinzaine.

Ressources matérielles : pochettes constituées par Graziella en août et remises aux personnels concernés.

Mise en œuvre : semaine essentiellement préparée par Graziella

Résultats : en général un premier bilan à chaud est effectué.

Ce qui favorise la réussite : Dynamique d'équipe, valeurs communes, souplesse d'organisation et d'EDT, direction partante pour l'innovation et l'expérimentation

(Le tutorat a plutôt tendance à se réduire comme peau de chagrin. Désormais, ce sont seulement les professeurs principaux qui assurent ce tutorat.)

## **TEMOIGNAGES DE PRATIQUES MISES EN ŒUVRE PAR DES ENSEIGNANTS AU LPA DE MONTMORILLON**

---

### **Intervention de Coralie Deport, enseignante en mathématiques.**

#### **Les groupes de compétences en mathématiques (niveau 2<sup>nde</sup>).**

Principe : réunion de tous les élèves de 2<sup>nde</sup> en début d'année puis réalisation de tests de compétences pour ensuite constituer les groupes de compétences.

En amont : important travail d'harmonisation sur les 3 classes de 2<sup>nde</sup>. Ensuite chaque enseignant est pilote d'un thème et écrit le devoir commun sur « Pronote ». Le devoir commun est le même pour tout le monde. Certains élèves ont du mal à se mélanger. L'année dernière, des changements de groupes avaient lieu à chaque changement de thème, mais cela perturbait trop les élèves. Cette année, les groupes ne seront pas modifiés (sauf quelques exceptions).

Le fait de faire les groupes de compétences permet d'avoir des groupes plus homogènes, et des effectifs moindres. Mais le programme reste le même pour tous les élèves.

Moyens : mutualisation des heures de mathématiques et de mise à niveau. Des heures sont aussi effectuées au CdR (pendant les heures de cours).

### **Intervention de Maudez Bocquet, enseignant en agroéquipement et aménagement paysager.**

#### **Diverses activités menées avec le CdR**

La semaine banalisée permet d'identifier les raisons de la présence des élèves dans l'établissement. Pour le professeur principal, cette semaine est intéressante. Les élèves remplissent une seule fois des fiches de présentation, puis ils se présentent devant la classe. Cela permet une vraie discussion dans la classe dès la rentrée. Les fiches sont ensuite rangées dans un classeur.

Il mène l'EIE (sur la recherche de stage), Graziella intervient alors sur la rédaction de CV et de lettre de motivation. C'est aussi une manière pour les élèves de découvrir plus précisément le CdR. Les élèves peuvent s'y rendre ensuite plus facilement.

Il gère aussi la conduite de tracteur. L'organisation lui permet d'intervenir avec de petits groupes.

Le CdR travaille aussi avec les enseignants. La présence d'un enseignant au CdR est un vrai plus, elle permet un accompagnement individuel des enseignants (ce qui n'est pas toujours possible en classe).

Pour la recherche de stage, le CdR a mis en place un échange interclasses. Chaque élève de 1ère présente son lieu de stage (entreprise, thèmes travaillés...) aux élèves de 2<sup>nde</sup>. Cela permet d'avoir un échange sur les différentes structures, de trouver des idées et lieux de stage. La fin de séance est consacrée aux échanges entre élèves. Ils peuvent échanger des adresses, des ressentis de stage...

Dans le cadre de l'EIE stage, Graziella a plutôt une vision méthodologique. Elle peut aussi poser des questions de béotienne sur le plan technique. Cet échange interclasse se fait aussi entre les niveaux de 1ère et de terminale.

Un bilan avec le CdR est fait avant le conseil de classe. Le professeur principal a donc connaissance d'un certain nombre d'éléments : le nombre de visites au CdR par élève, les disciplines et éléments travaillés...

Les nouveaux enseignants sont automatiquement intégrés dans le travail du CdR. Ce travail d'équipe nécessite de bien s'entendre. Il nécessite aussi de l'organisation tout au long de l'année.

**Cf. témoignage sur POLLEN, (article + vidéo)\*.**

## **L'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS : QUELLE MARGE DE MANŒUVRE DANS LES REFERENTIELS ET QUEL ROLE POUR LE CdR ?**

**Intervention (en visio depuis Dijon) d'Estelle Vuillerot, Chargée d'ingénierie, AgroSup Dijon, Eduter**

### **Rappel sur le référentiel**

Un référentiel de diplôme est composé de trois parties.

- **Référentiel professionnel** en trois parties :
  - Le contexte de l'emploi visé : contexte du secteur professionnel, description du métier et perspectives d'évolution et de variabilité. Cette partie est écrite par les DRIF à partir d'enquêtes.
  - La fiche descriptive d'activités (FDA) : liste très longue des fonctions et des activités exercées dans l'emploi. Les différentes tâches peuvent permettre de situer le niveau d'un diplôme (par exemple différences entre Bac pro et BTS).
  - Les situations professionnelles significatives (SPS) : liste de situations clefs organisées selon différents champs de compétences. Derrière ces situations, on retrouve une base à laquelle se référer.
- **Référentiel de certification** en deux parties: il dresse la liste des capacités attestées par le diplôme (capacités générales / capacités professionnelles) des capacités générales et capacités professionnelles qui permettront de valider des capacités. Il propose aussi les modalités d'évaluation.
- **Référentiel de formation**: il présente l'architecture de la formation, et tous les modules de formation. Cette partie est plutôt destinée aux enseignants.

Des **notes de service** viennent aussi compléter le cadrage de l'évaluation.

Le référentiel est écrit pour la formation initiale scolaire et non pour l'apprentissage. Pour préparer le développement des capacités en CFA, il faut travailler sur la transition entre l'école et l'entreprise.

Attention à la distinction encore trop répandue : la théorie, c'est à l'école et la pratique, c'est en entreprise.

L'un des rôles de l'école, c'est de mettre de l'huile dans les rouages. L'une des grandes difficultés rencontrées par des apprentis, c'est de comprendre que le vécu en entreprise est une expérience et non pas la vérité vraie. Il faut donc faire ce travail de transfert à l'école. Sortir de l'expérience et de la situation particulière pour aller vers la situation générique et donc vers la connaissance.

Le retour d'expériences et des vécus est parfois bien organisé dans les établissements. Dans d'autres, il l'est moins. Une capacité est un pouvoir d'agir en situation. Par exemple, la capacité d'explicitation doit être travaillée tout au long de la formation, et pas seulement avant l'examen. Cela demande aux élèves de questionner leurs pratiques, de les expliquer et de justifier des choix. Le CdR peut être un vrai levier pour travailler cette capacité. En effet, la posture d'animateur CdR est plus neutre que celle d'un enseignant/ formateur d'enseignement général ou technique. Elle peut donc être facilitante.

On entend souvent qu'on a deux fois moins de temps en CFA. Ce n'est pas tout-à-fait exact. Le CdR peut aider à retrouver des prérequis pas forcément encore en place. Au CdR, on peut aussi amener les apprentis à mettre à jour des questionnements. Dans une activité pratique, il n'y a pas que de la technique. Une médiation est possible au

CdR dans un cadre autre que celui de la classe. Il faut être capable de faire prendre conscience à des apprenants qu'ils ont développé des principes d'action. Ce travail d'explicitation dans un cadre particulier devant une personne particulière (autre qu'un enseignant/ formateur) peut être un réel avantage.

Le CdR est aussi un lieu neutre, qui n'est pas affecté à une discipline. Ce lieu est forcément intéressant puisque la forme scolaire y est moins présente.

Remarques : La mixité de publics peut apporter une vraie richesse. Les apprentis amènent l'entreprise dans la classe. Quand on parle des situations de travail, des situations vécues, on mettra en œuvre plusieurs disciplines. Cela peut permettre de réconcilier les élèves avec certaines disciplines.

Le CdR peut être aussi une autre modalité pédagogique. C'est aussi une souplesse.

Un animateur CdR ne peut pas maîtriser tous les référentiels. Mais il doit avoir une certaine représentation de ce qui est attendu des jeunes au moment de l'examen.

Les prérequis ne sont pas forcément très en place. Il est important de les accompagner, dans une autre modalité que le face à face. Un rôle important d'une aide à l'enseignement, c'est de retravailler les bases avec les jeunes qui arrivent dans les établissements agricoles. On peut aussi travailler sur les consignes avec eux, vérifier la compréhension.

#### **Remarques sur le travail des consignes:**

- *Il faut préciser que la rédaction de consignes n'est pas simple. Le fait de suivre une formation « Dys » ou une formation d'habilitation UC peut faciliter cette écriture des consignes.*
- *Graziella a travaillé sur les consignes avec l'équipe enseignante. Tous n'avaient pas la même définition des mots « argumenter », « commenter », « justifier », « analyser » ...*
- *Laurence nous parle de méthodes qui peuvent aider avec l'écriture des consignes (entre autre): **Ramain\*** et **Dialogues\*** (cf bibliographie pour les liens vers les instituts et organismes référents pour la formation à ces méthodes)*

Comment travailler le lien avec l'équipe pédagogique ? Très souvent, on empile les cailloux chacun de son côté et on espère que cela fera une route à la fin. Quand on fait des accompagnements d'équipe, on fait une lecture croisée des référentiels. On est tous dans un système de formation avec la visée commune de faire réussir les jeunes. Mais chacun amène sa pierre à l'édifice.

L'hétérogénéité des classes pose souvent difficulté. Il faut peut-être penser le groupe différemment. Le CdR peut alors amener de la souplesse dans l'organisation, mettre de l'huile dans les rouages. On a tous une vision commune. Comment est-ce qu'on se partage les tâches ? Que puis-je moi apporter au dispositif ? Le CdR, c'est offrir un autre rythme de travail à certains.

Parfois, on n'ose pas. Quand on veut faire des choses, il faut toujours se poser deux questions : Si je fais comme ça, qu'est-ce que je vais y perdre ? Qu'est-ce que je vais y gagner ?

Globalement, les élèves vont au CdR, c'est un espace plus calme.

Comment motiver les apprenants à venir au centre de ressources ?

Exemples de liens avec le CdR :

- Temps d'accueil et de sortie dans un LPA,
- Temps de remédiation : acquisition de savoirs fondamentaux,
- Lieu d'accueil convivial pour les apprentis (rôle particulier de l'animatrice), espace de parole et de confiance,
- Edition d'un petit journal (rédaction d'articles de journaux et publication lors de la JPO: travail CdR et français),
- Projet « Contes » en CAPa SAPVER. (CdR / français / ESC) travail d'appétence à la lecture.

Les enseignants ont une certaine représentation de leur programme. Ce n'est pas un programme. Il faut se construire des priorités. Les objectifs du référentiel ne sont pas priorisés.

*Regroupement des tables en îlots dans la salle*

Réfléchir individuellement ou en équipe du même établissement à une question, une problématique par rapport au centre de ressources (problème ou question sur l'organisation, le statut, les missions...)

Cette question sera posée aux autres participants dans le but d'obtenir une réponse ou un éclaircissement.

\*\*\*

### DOCUMENTS EN ANNEXE

---

***Fiche technique Cairns.pdf*** (animation proposée afin de revenir sur la présentation de Julie Blanc : L'animation CdR et la différenciation pédagogique)

***Fiche technique Débat\_mouvant.pdf*** (animation permettant d'échanger les représentations de la notion CdR)

***Fiche technique Tables\_hotes.pdf*** (animation d'échange et entraide collective)

***Le\_CdR Montmorillon.pdf*** (PPT présentation de Graziella Nouet)

**Objectifs de la journée**

- ✓ Comprendre la valeur ajoutée d'une organisation CdR.
- ✓ Analyser ses propres pratiques.

**LA GOUVERNANCE PEDAGOGIQUE, MODALITES DE PILOTAGE POUR PERMETTRE A L'ELEVE D'ETRE ACTEUR DE SA FORMATION<sup>2</sup>**

**Intervention à partir de travaux réalisés par AgroSup Dijon Eduter auprès de 6 établissements.**

Comment accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques des enseignants ?

Tous les CdR ne sont pas labellisés mais accompagnent à la réussite des apprenants. Six établissements ont été visités et ont permis d'étudier le rôle du pilotage pédagogique dans ces établissements. La finalité était d'améliorer l'appui apporté aux organisations pédagogiques dans le développement de leurs pratiques d'individualisation en FIS.

Les **objectifs** étaient de repérer comment les pratiques d'ouverture permettant à l'élève d'être acteur de sa formation sont mises en œuvre au sein de l'établissement, et de dégager la gouvernance pédagogique de l'établissement.

Un espace ouvert de formation (comme le CdR) permet d'adapter l'organisation de l'établissement aux besoins diversifiés de l'établissement. C'est aussi une modalité pour varier les pratiques pédagogiques. Comment l'établissement construit-il et anime-t-il sa gouvernance pédagogique pour permettre aux équipes de varier les modalités pédagogiques et de rendre les apprenants acteurs de leur formation ?

**Méthodologie**

Echantillon de 6 établissements (déjà identifiés à partir des HSE attribuées selon les projets d'individualisation déposés)

Critères : taille et type d'établissement, carte de formation, présence d'un ENT...

Conduite d'entretiens : équipe de direction (D/ DA/CPE/DEA), enseignants, élèves.

Rédaction de six monographies et restitution auprès des établissements

**Définitions**

- Elève acteur de sa formation : libre d'exprimer ses choix dans la gestion de son projet scolaire, social et professionnel.
- La gouvernance est un concept managérial dont le succès actuel est lié au contexte général de globalisation des échanges et de complexité croissante dans les organisations. La gouvernance sous-entend un pilotage multipartite, et des décisions transversales.
- L'ouverture en formation renvoie à un ensemble de dispositifs flexibles et autonomisants.

**Retours sur les observations**

Au niveau des pratiques d'ouverture. Elles sont facilitées par des dispositifs d'appui ou des outils d'appui à la diversité pédagogique mis en place hors la classe mais sur le temps scolaire.

Concernant la gouvernance pédagogique, les équipes de direction se réfèrent au Projet d'établissement, au projet collectif.

On observe un glissement du leadership centré sur la direction vers un leadership partagé. Il existe alors des délégations, des lettres de mission. C'est aussi parfois le directeur qui reste le patron et qui décide des orientations et des applications de ces/ses orientations.

Les pratiques d'ouverture sont pensées mais pas forcément toutes gouvernées. Les pratiques d'ouverture et l'individualisation dans les apprentissages (l'enseignement) ne contribuent-elles pas à elles seules à la réussite des élèves ?

Plus que les pratiques d'ouverture, la conduite du changement passe par le bien-être de l'enseignant et le développement professionnel de l'enseignant, son adaptation au changement.

Perspectives pour accompagner la gouvernance et le pilotage du changement : on s'intéresse aux organisations apprenantes pour mettre plus en confort les équipes pédagogiques. Il faut accompagner la transformation des organisations pédagogiques des établissements pour qu'elles cheminent vers des organisations apprenantes.

\*\*\*

## **ANALYSER SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE. ACTIVITE « MON VELO »<sup>2</sup>**

---

*L'activité « mon vélo » permet de réfléchir à tous les éléments de sa situation professionnelle et fait émerger l'intérêt de travailler en collectif. Elle a été développée par François Muller\* d'après un concept d'André de Peretti\**

*Le vélo est un support métaphorique pour enrichir les échanges et la communication au sein d'un groupe.*

*Dans cette formation on travaille en binôme dans le but d'aider l'autre à compléter son schéma de vélo. Les collègues d'un même établissement ne travaillent pas ensemble.*

*Suite à l'activité tous les schémas sont collectés par l'animatrice qui propose ensuite « Le Vélo de Montmorillon 2017 »<sup>2</sup> sous forme de carte heuristique qui regroupe toutes les propositions individuelles.*

## **LPA DE THURE : VISITE DU CENTRE D'ACCOMPAGNEMENT, DE DOCUMENTATION ET D'INFORMATION « LE CADI »**

---

**Intervention de Héloïse Kunz, Audrey Roulon et Aurore Giroire, animatrices du CADI.**

L'EPLFPA compte environ 200 élèves, une centaine d'apprentis, et 16 stagiaires adultes en ce moment.

Au départ, la direction a eu la volonté de créer et de mettre en œuvre un accompagnement des apprenants. Puis le CADI est né de la rencontre entre deux personnes à temps plein.

Le CADI est situé à proximité de la salle des professeurs et de la vie scolaire. C'est un espace lumineux avec tables et chaises mais aussi fauteuils et une mezzanine où on peut accueillir un grand groupe, diffuser une vidéo... Les apprenants ont construit eux-mêmes une terrasse pour pouvoir se détendre, lire ou simplement profiter du cadre « verdoyant » de l'établissement quand il fait beau. L'aménagement de l'espace et le lieu sont importants pour attirer les apprenants et la porte du CADI est toujours ouverte.

**Cf Témoignage sur POLLEN (article et vidéos)\***

### **Témoignage de la CPE (avec les fonctions d'adjointe) sur le rôle du CADI**

« La Vie scolaire et le CADI sont un peu des auberges espagnoles ».

En poste depuis 2004, la CPE a fonctionné au départ avec le CDI. Puis le CADI a été mis en place. Maintenant, une rencontre hebdomadaire (CPE-CADI) permet de croiser les plannings des études et ceux du CADI.

Le CADI, c'est bien sûr des ressources pédagogiques, mais aussi des ressources humaines. Au CADI, on trouve la bienveillance, l'écoute, l'individualisation et des personnels toujours disponibles pour les élèves. Le lien avec le service Vie scolaire est fort.

### **Témoignage d'un enseignant en ESC**

Au départ, il faisait appel au CADI pour de la remédiation, pour des devoirs. Puis les liens se sont développés. Le lieu est lié au CDI, donc les ressources sont nombreuses. Il y prépare ses cours et bénéficie d'un accompagnement. Les collègues du CADI sont très disponibles. Elles proposent des accompagnements sur le CV, la lettre de motivation et c'est intéressant d'avoir cet appui-là.



## Témoignages des animatrices du CADI

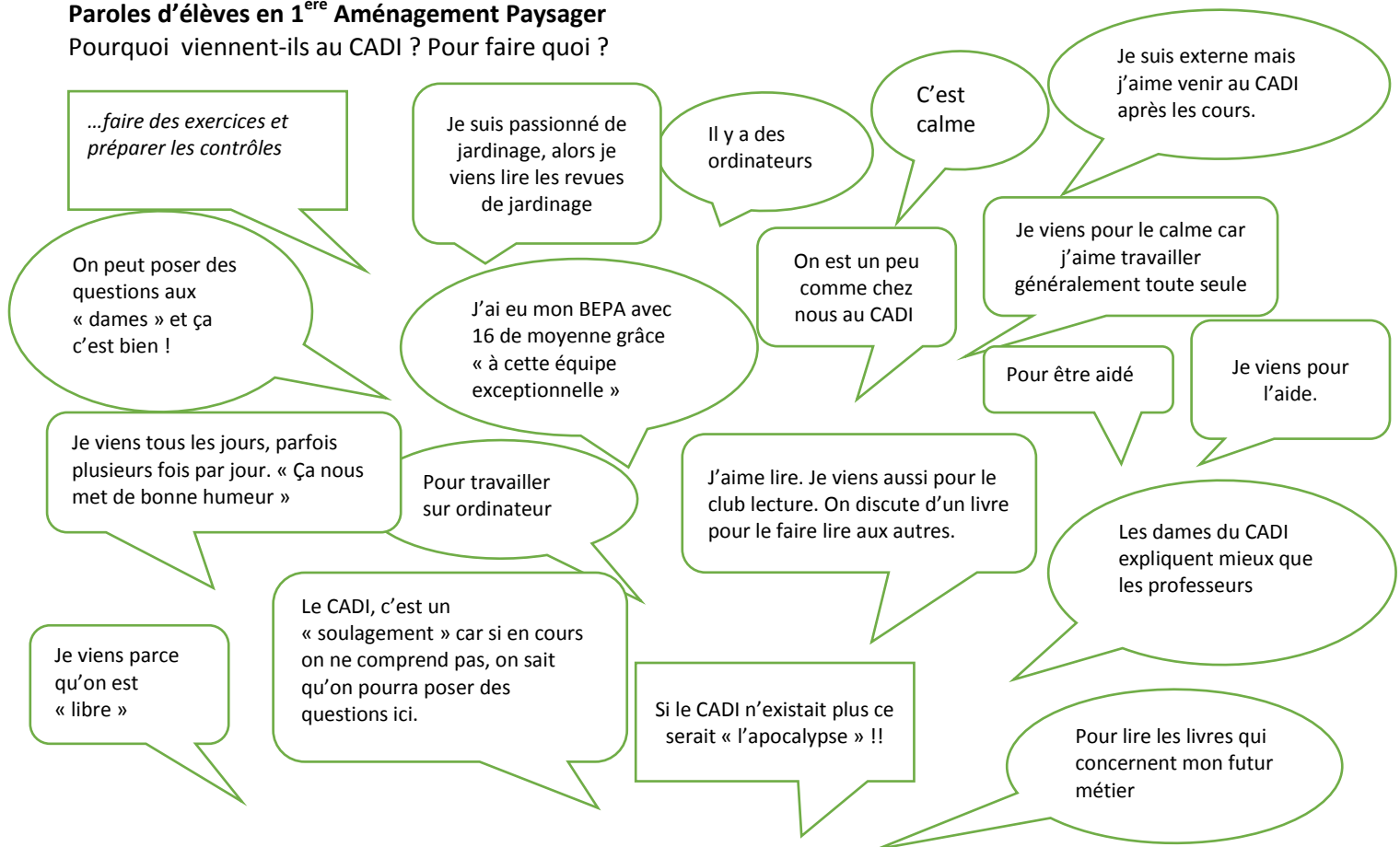
Une plage CADI apparaît sur l'EDT des élèves (à la place d'une heure d'étude). Les élèves y sont donc présents.

Il y a souvent co-construction (enseignant / animatrice) autour des élèves.

Les animatrices du CADI interviennent dans les classes, mais surtout en fin d'année pour la préparation des oraux. Il y a peu d'autres interventions devant un groupe classe, car elles préfèrent gérer de petits groupes et des individus. Sur le créneau CADI de l'EDT, elles fonctionnent en sous-groupes. Elles peuvent par exemple faire des révisions pour des devoirs. Elles répondent également à des demandes d'enseignants (par exemple, la prise de notes). Les accompagnatrices sont systématiquement présentes aux réunions de l'équipe pédagogique. Elles assistent aussi aux conseils de classes. Des élèves sont d'ailleurs orientés vers le CADI lors des conseils.

## Paroles d'élèves en 1<sup>ère</sup> Aménagement Paysager

Pourquoi viennent-ils au CADI ? Pour faire quoi ?



## Remarque

Il est très important de formaliser le suivi régulier des accompagnements et autres activités menées grâce au CADI car cela permet de rendre compte aux équipes de direction et équipes pédagogiques mais c'est aussi le moyen de justifier l'existence du CADI et le maintien des emplois.

\*\*\*

## DOCUMENTS EN ANNEXE

[Présentation\\_Etude\\_Eduter.pdf](#) (PPT présentation d'Eduter)

[Fiche technique Mon\\_Velo.pdf](#) (animation pour analyser sa pratique professionnelle et documents associés :

[2017MonVelo\\_Schema.pdf](#),

[2017MonVélo\\_TableauGuide.pdf](#),

[2017MonVélo\\_TableauVide.pdf](#))

[Le\\_Velo\\_Montmorillon\\_2017.pdf](#) (carte heuristique qui regroupe tous les vélos des participants)

**Objectifs :**

- ✓ S'outiller pour faire évoluer son projet CdR.
- ✓ Se positionner au regard des objectifs de formation et au contexte exposé par Julie Blanc en début de formation.
- ✓ Planifier la suite des projets et la session à distance.

**METHODOLOGIE POUR CONSTRUIRE LA FEUILLE DE ROUTE DE SON PROJET<sup>2</sup>**

---

**Intervention Agrosup Dijon Eduter : La fiche projet**

**Introduction**

Durant la formation, plusieurs niveaux ont été abordés :

- Niveau micro : pratiques, témoignages...
- Niveau méso : avec l'établissement et ses marges d'autonomie pour mettre en œuvre des projets en fonction de son contexte
- Niveau macro : avec le contexte du ministère (Julie Blanc sur individualisation et différenciation pédagogique)

Un projet CdR, c'est avant tout un projet d'établissement. Eduter aide à la traduction d'un projet sur le terrain. Mais il n'y a pas de modèle type de CdR. Tout dépend de l'établissement. Il doit être imaginé et mis en place au niveau de l'établissement. Un CdR, ce n'est pas quelque chose qui vient d'en haut mais il faut formaliser pour donner une légitimité au projet et éviter qu'il soit à réinventer à chaque fois que le porteur ou responsable quitte l'établissement. Il y a une méthodologie et des outils qui peuvent aider à cette formalisation.

**Remarque**

*Quand Graziella a mis en place le CdR, elle s'est appuyée sur le cahier des charges du label. Ann nuance en disant que le contexte a évolué depuis le cahier des charges. Mais celui-ci peut malgré tout donner des pistes.*

**LA FICHE PROJET**

**Utilité d'une fiche projet**

C'est une base formalisée de négociation avec la direction. Elle doit permettre de :

- Ne rien oublier en listant les tâches à accomplir
- Optimiser les moyens humains et financiers
- Maîtriser le temps de mise en œuvre
- Savoir à tout moment où l'on se trouve dans l'avancée (maintien d'un cap, pas de navigation à vue)
- Impliquer et motiver le collectif en définissant des rôles précis pour chacun
- Pouvoir trouver des solutions de replis

En résumé, elle permet un véritable pilotage.

Plus concrètement, la fiche projet comporte 6 éléments :

1. Problème et enjeux
2. Contexte
3. Risques principaux
4. Livrables
5. Ressources
6. Pilotage

**1. Problème et enjeux**

Quels sont les besoins ? Quels partenaires ? Quels bénéficiaires ? Qu'est-ce que chacun va en tirer ? Est-ce que le projet est en adéquation avec ce que la commande de la direction ?

*Outils : Méthode des 5 pourquoi. Technique QQOQCCP*

## Contexte

Faire un diagnostic pour comprendre le contexte.

Outils : Analyse SWOT/ AFOM, technique du blason.

## Risques principaux

Identifier les risques et menaces qui peuvent faire échouer le projet. Permet ensuite de mieux manœuvrer.

## Livrables

Qu'est-ce qu'on attend en matière de résultats/ de services? Quels objectifs SMART ? Quelles actions ? Quels indicateurs de réussite ?

## Ressources : moyens disponibles

- Moyens financiers : quel budget ?
- Moyens humains : quel temps de travail ? Quelle expertise ? Quel est le chef de projet ? Quelle équipe projet ?
- Moyens d'équipement : qu'est-ce qui est mis à disposition ?

## Pilotage

Qui valide les étapes ? Avec quels outils de pilotage ?

## Point sur les outils de gestion

- Technique **QQOQCCP**
- **Méthode des 5 pourquoi** (pour arriver à la vraie cause du problème) ou pour dépasser le reproche à une personne. Pour ne pas aller trop vite dans la solution.
- Matrice **SWOT/ AFOM** (atouts/ faiblesses d'origine interne et opportunités/ menaces d'origine externe)
- **Technique du blason**  
Ce qui se fait déjà de bien/ ce qui se fait de moins bien  
Quelles aspirations pour l'avenir ? /Quelles idées d'actions pour les réaliser ?  
Le blason est fait de manière individuelle puis une mise en commun (en petits groupes) est réalisée pour retenir seulement trois éléments. Cette technique permet de sortir les priorités, de favoriser les échanges et de sortir une vraie vision.
- Objectif **SMART** (spécifique / mesurable/ accepté/ réaliste et ambitieux/ temporalisé)
- **La liste To do**  
Elle permet de définir les tâches, d'établir des indicateurs précis, d'informer régulièrement les parties prenantes de l'avancée du projet et de communiquer avec tout le monde.

## Des points de vigilance

- L'effet tunnel est la période entre le lancement du projet et le moment où l'on voit les premiers résultats.
- Pour éviter d'oublier les projets, proposer des échéances (qui permettront de faire des bilans, de constater, et de justifier le travail)
- Les clefs de succès d'un projet : établir des indicateurs, communiquer à tous, évaluer et ajuster.

\*\*\*

**Intervention de Didier** : Il souhaite une mise en commun de ressources d'autoformation (gratuites) par le biais d'un fichier partagé. Les collègues intéressés peuvent lui transmettre leur mail. Evidemment, chacun pourra ensuite transmettre ses ressources aux autres membres du groupe.

**Consultation des ressources utilisées par Graziella** : Contrat d'engagement et règlement du CdR, fiche de liaison, fiche de ressources...

Présence de manuels (seulement avec corrections), documents Eduter CNPR, collection cible, parcours multimédia...

## ACTIVITE « LA CARTE POSTALE »

---

Distribution des cartes postales de Montmorillon

- Chaque participant écrit son adresse,
- puis liste 3 actions qu'il mettra en œuvre en priorité à son retour en établissement

## SUITE DE LA FORMATION

---

Les cartes postales seront envoyées comme « pique de rappel » à chacun au retour des congés de fin d'année

Une deuxième séquence va s'effectuer à distance lors de laquelle un bilan collectif sera fait sur ce qui a été mis en place dans les établissements.

En amont de la réunion à distance, un outil collaboratif sera renseigné par les uns et les autres au fur et à mesure de l'avancée des projets.

La date et les éléments techniques seront confirmés ultérieurement par mail.

\*\*\*

## DOCUMENTS EN ANNEXE

---

[La\\_Fiche\\_Projet.pdf](#) (présentation d'une méthodologie de construction de fiche projet par AgroSup Dijon Eduter)

## LE BILAN DE LA FORMATION PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS ET ATTENTES

Les éléments recueillis lors des deux bilans faits « à chaud » en fin de formation seront complétés par une évaluation « à froid » demandée par la DFAE sous format numérique quelques mois après. Ces bilans aideront les animatrices, responsable de l'action à améliorer la formation à l'avenir.

**Bilan écrit :** évaluation de la satisfaction des participants : clarté des objectifs de la formation, pertinence de la formation par rapport aux besoins en formation, qualité de l'animation, degré de transférabilité des acquis de la formation en situation de travail, conditions matérielles et logistiques de la formation, qualité des supports, choix des méthodes pédagogiques, qualité des intervenants extérieurs.

**Bilan oral :** par rapport aux attentes exprimées lors du tour de table du 1<sup>er</sup> jour, points d'étonnement, points à approfondir, ce que vous direz à vos collègues en rentrant de formation.

Nom prénom établissement	+	-
AUDONNET Damien CFAA Haute-Vienne	<i>Absent</i>	
BIANCHI Leonardo CFA RAMBOUILLET (CEZ)	A réorienté sa réflexion sur la réalité d'un CdR	S'interroge encore sur l'implication
BIERSTEKER Lars CFA COUTANCES	Echanges	Théorie
BRIOIS Catherine CFA ANTENNE RADINGHEM	Echanges et animation d'équipe	Pas assez d'activités concrètes
BROCARD Lucie CFA DIJON QUETIGNY	Echanges très fructueux	Mutualisation d'outils (mais ce sera fait ensuite)
CHARPENTIER Valérie CFA DES DEUX SEVRES	Multiplication des activités qui a permis l'échange de pratiques	Mise en action de la guidance du projet ? Comment amorcer concrètement son projet CdR ?
COLLION Axel CFPPA AIRION	Plein d'idées et d'exemples Très bonne animation	Impression d'un accès très lycée dans les exemples. Pas d'apprentissage et de formation adulte
CROIZER Timothée CFPPA CEZ RAMBOUILLET	Echanges	Manque d'exemples d'outils vers des niveaux supérieurs (BTSA, licence pro)
DUBEE Gwenaél CFPPA TOURS-FONDETTES	Eclaircissements sur les différents CdR	Un peu trop de théorisation sur certains points (intervention de Julie Blanc a fait peur et a été décevant par rapport à ses attentes)
ECHALIER Nathalie LPA ST-FLOUR "Louis Mallet"	Emballée par le CADI	Plus d'outils mais pour différents niveaux (notamment supérieurs)
FERRI Laurence LPA BELLEVILLE SUR SAONE	Rassurée	Manque de cas pragmatiques, Comment met-on en place l'utilisation d'outils ? Utilisation concrète des ressources ?
GRAVEZ Maryline CFA ST-GERMAIN EN LAYE "horticulture, cheval"	Partage	Pas assez d'échanges sur les perspectives, par rapport à là où on en est.
HUCTEAU Nathalie LEGTA MELLE "Jacques Bujault"	Echanges très riches	Pas de temps pour réfléchir concrètement à son projet Pas assez de démonstration d'outils
JOUHANNAUD-DUBOST Bénédicte	CADI, une révélation	Peut-être insister sur les usages, la mise en pratique de l'outil.

LEGTA ROANNE CHERVE		
LE DYLIO Caroline CFA RAMBOUILLET (CEZ)	Le Lucullus – A permis de continuer d'échanger dans un autre contexte. Convivialité	Durée Manque un temps pour créer une ressource et échanger sur la création de ressources
LE GUENNEC Agnès LEGTA TOURS FONDETTES	Grosse découverte sur ce qu'est un CdR	Théorie (même si cela permet de comprendre des choses)
LELEU Jessica CFA ANTENNE RADINGHEM	Echanges	Pas de CdR sur les apprentis
MONTIBERT Marion LPA BELLEVILLE SUR SAONE	Rencontres, échanges	Où trouver des ressources ?
POGLIO Didier CFPPA LIMOGES LES VASEIX	Rencontre de différents fonctionnements de CdR	Début trop théorique, qui a fait peur
PORTAL Christelle CFPPA ST-FLOUR	Découverte, échanges	Pas de création de ressources attractives

### Remarques en conclusion

*Sur l'intitulé de la formation. Titre peut-être un peu « pompeux » sur l'impact sur les pratiques des enseignants.*

*Question sur les ressources: est-ce à l'animateur CdR de créer des ressources ?*

*Graziella reprend son cheminement. Au départ, elle était aussi très focalisée sur les ressources, la création de ressources. Mais avec l'expérience, elle a pris de la distance. Désormais elle focalise moins sur la ressource et davantage sur l'apprenant et ses besoins. Et elle n'utilise que 5% du contenu de son armoire...*

\*\*\*

## \*REFERENCES

### Lundi

---

Burns, R. (1971). *Methods for individualizing instruction*. *Educational Technology*, n°11, P. 55-56

Connac, S. (2017). *La coopération c'est politique!* Conférence aux Rencontres du CRAP.

Feyfant, A. (2016). *La différenciation pédagogique en classe*. Dossier de veille de l'IFE, n°113.

Fiche ressource : « Coordonner les espaces de formation, les espaces d'autonomie es établissements

[http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user\\_upload/diplomes/parcours\\_reussite/Parcreussite-Coordonnerespaces .pdf](http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/diplomes/parcours_reussite/Parcreussite-Coordonnerespaces .pdf)

Meirieu, P. <https://www.meirieu.com/>

Note de Service : DGER/SDPFE/SDEDC/N2012-2121 Date: 16 octobre 2012 Objet : Réforme du lycée et rénovation de la voie professionnelle. [http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user\\_upload/diplomes/parcours\\_reussite/DGERN20122121.pdf](http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/diplomes/parcours_reussite/DGERN20122121.pdf)

Robbes, B. (2009). *La pédagogie différenciée: historique, problématique, cadre conceptuel et méthodologie de mise en œuvre*. (Conférence janvier2009)

### Mardi

---

Méthode « Dialogue » : [www.demarche-dialogue.org/wp/](http://www.demarche-dialogue.org/wp/)

Méthode « Ramain » : [www.institut-simonne-ramain.fr/](http://www.institut-simonne-ramain.fr/)

Note de Service : DGER/FOPDAC/N2004-2025 Date: 17 mars 2004 Objet : Labellisation des centres de ressources. <http://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents/dgern20042025z.pdf>

Note de Service : DGER/FOPDAC/N 94/2061 Date : 18 juillet 1994 Objet : Centre de ressources dans les établissements d'enseignement agricoles publics. Appel de candidatures 1994. [http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user\\_upload/reseaux/CdR/cdr-ns-94-2061.pdf](http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/reseaux/CdR/cdr-ns-94-2061.pdf)

Notion « 3C » Centre de Culture et de Connaissance. <http://www.chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/etablisements-denseignement-agricole/etablisements-denseignement-secondaire-et-superieur-court/les-eplefpa-etablisements-publics-locaux-denseignement-et-de-formation-professionnelle-agricoles/cdr-espace-ouvert-de-formation/cdi-cdr-en-route-vers-le-3c.html>

Témoignage sur POLLEN (article et vidéo) Lycée professionnel agricole Jean-Marie Bouloux, Nouvelle-Aquitaine « Mieux connaître pour mieux accompagner : la semaine de rentrée banalisée de Montmorillon » <http://pollen.chlorofil.fr/resultat-des-innovations/monparam/776/>

### Mercredi

---

De Peretti, A. Pédagogue, personnalité politique, psychosociologue et écrivain français <http://diversifier.wix.com/peretti#!education-et-formation>

Muller, F. Département recherche développement en innovation et en expérimentation de la DGESCO, au ministère de l'Éducation <http://francois.muller.free.fr/diversifier/former/equipe/outils/velo/index.htm>

Témoignage sur POLLEN (article et vidéos) Pôle de formation Nat'Thuré végétal, Nouvelle-Aquitaine Le CADI : centre d'accompagnement, de documentation et d'information <http://pollen.chlorofil.fr/resultat-des-innovations/monparam/331/>