

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

14 - 17 mai 2018

Région Nouvelle Aquitaine – EPLEFPA Les Vaseix

PARTICIPANTS

Nom - Prénom	Etablissement d'exercice	SRFD
BARRAIS Anne-Marie	CFPPA LAVAL	PAYS DE LOIRE
DAAM Youssef	CFA DU BAS RHIN	GRAND EST
DA-SILVA Samantha	CFA MAGNAC LAVAL	NOUVELLE AQUITAINE
DISS Cécile	CFPPA/CFA ROMANS	CFA DU BAS RHIN
DOLIN Virginie	CEFA	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
LUCON Marie-Anne	CFA LA ROCHE SUR YON	PAYS DE LOIRE
MARTINEAU Isabelle	CFA DU LOIRET	CENTRE VAL-DE-LOIRE
NEVO Marion	CFPPA LA ROCHE SUR YON	PAYS DE LOIRE
PIOT Ingrid	CFPPA BRESSUIRE	NOUVELLE AQUITAINE
STEHLIN Christine	CFA DU BAS RHIN	GRAND EST
TABILLON Isabelle	CFA DU LOIRET	CENTRE VAL-DE-LOIRE
TULARD Laurent	CFPPA LAVAL	PAYS DE LOIRE

ANIMATRICE DE LA FORMATION

Ann SELLARS, Chargée d'ingénierie, cheffe de projet «CdR» AgroSup Dijon Institut EDUTER
ann.sellars@educagri.fr

INTERVENANTS

Damien AUDONNET, Didier POGGIO, animateurs CdR, l'EPLEFPA Les Vaseix
Julie BLANC, chargée d'enseignements et de recherche, ENSFEA Toulouse, chercheur associé – UMR Education, Formation, Travail, Savoirs, Université de Toulouse.

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 14 mai

Objectif de l'après-midi :

- *Comprendre comment l'équipe locale :*
 - situe le CdR dans le contexte actuel de l'EA
 - saisit le rôle de l'animateur CdR dans le pilotage pédagogique
 - s'appuie sur le CdR pour le développement professionnel des équipes
- *Se connaître et recueillir les attentes pour la formation*

14h – 17h

- Accueil : **équipe de direction, EPLEFPA Les Vaseix (Catherine Demesy directrice Adjointe, Juliette Lejeune directrice CFPPA, Laurent Pouil directeur CFA)**
- Echanges avec la salle à partir des 3 objectifs pédagogiques du stage
- Tour de table croisé en binôme
- Activité « post-it » notions « différenciation pédagogique » et « individualisation »

Mardi 15 mai**Objectifs de la journée :**

- *Constituer les repères pour mieux appréhender la différenciation pédagogique dans les EPLEFPA*
- *Comprendre le CdR en tant que notion mais aussi en tant qu'outil adaptable à des contextes différents*

8h15 -13h	<ul style="list-style-type: none"> - Retour activité « post-it » de la veille suivi de discussion autour des notions individualisation/différenciation - Intervention par visio de Julie Blanc Chargée d'enseignement et de recherche ENSFEA Toulouse, chercheur associé – UMR Education, Formation, travail, Savoirs – Université de Toulouse - Activité « Cairns » - Débat mouvant : pour explorer les représentations de la notion CdR
14h -17h	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiques et pilotage CdR Les Vaseix : présentation Damien Audonnet et Didier Poglio animateurs CdR, EPLEFPA Les Vaseix - Visite du lieu CdR

Mercredi 16 mai**Objectifs de la journée :**

- *Analyser la mission d'animateur CdR*
- *Comprendre le rôle qu'il peut jouer dans le contexte d'autres projet et dispositifs*

8h15 -13h	<ul style="list-style-type: none"> - Focale sur le rôle de « référent » : comprendre comment un animateur CdR peut être l'interface entre les équipes et direction dans une fonction d'animation de projet pédagogique (Vidéo séminaire Initiatives CAPA) - Activité « table d'hôtes » : Groupes de discussion pour permettre à chacun de trouver un éclaircissement voire des pistes de solution à une problématique/question liée à son projet CdR
14h-17h	<ul style="list-style-type: none"> - Partage des questions et pistes de solutions explorées lors de l'activité « table d'hôtes » - Activité « Le vélo » pour analyser ses propres pratiques professionnelles à l'aide d'un pair

Jeudi 17 mai**Objectifs de la matinée :**

- *S'outiller pour faire évoluer son projet CdR*
- *Se positionner au regard des objectifs de formation*
- *Planifier la suite des projets et la session à distance*

8h15-12h	<ul style="list-style-type: none"> - Méthodologie de projet pour pouvoir structurer le projet CdR local une fois de retour dans son établissement - Activité « cartes postales » - Conclusion : pour situer le CdR dans le contexte macro/méso/micro de l'enseignement agricole en évoquant les aspects visités lors de la formation - Bilan à chaud - Organisation de la session 2 à distance (date et modalité)
-----------------	--

Objectifs de l'après-midi

- *Comprendre comment l'équipe locale :*
 - situe le CdR dans le contexte actuel de l'EA
 - saisit le rôle de l'animateur CdR dans le pilotage pédagogique
 - s'appuie sur le CdR pour le développement professionnel des équipes
- *Se connaître et recueillir les attentes pour la formation*

ACCUEIL ET ECHANGES AVEC LA SALLE A PARTIR DES 3 OBJECTIFS PEDAGOGIQUES DU STAGE

Intervention : Equipe de direction de l'EPLEFPA Les Vaseix

- Max Delperrier, directeur EPLEFPA (accueil) ,
- Catherine Demesy directrice adjointe,
- Juliette Lejeune directrice CFPPA,
- Laurent Pouil directeur CFA

Max Delperie, directeur EPLEFPA

L'EPLEFPA s'étend sur 3 sites et

- Limoges Les Vaseix 500 élèves et étudiants 100 apprentis + un des 2 sites du CFPPA. Situé au cœur d'un domaine de 300 hectares, en bordure de la forêt des Vaseix, il s'appuie sur ses centres techniques (exploitation agricole, centre équestre, atelier maraîchage et serre biologiques, plateau technique agro-alimentaire) et sur ses nombreux partenariats professionnels.
On peut s'y former, du CAPA à la licence professionnelle en passant par le bac professionnel, la seconde GT, le bac technologique, le bac S (Ecologie, Agronomie et Territoires), et le BTSA.
- Magnac-Laval 200 élèves 40 apprentis. Situé à environ 40 km Du lycée Les Vaseix, jeunes et adultes viennent acquérir ou perfectionner des compétences en animalerie ou en élevage par les voies scolaire, de l'apprentissage ou de la formation continue.
- CFPPA Les Vaseix site de Bellac. Situé à environ 15 km du site Magnac Laval le site de Bellac est le deuxième site du CFPPA Limoges Les Vaseix.

Catherine Demesy, directrice adjointe

L'établissement s'est doté d'un CdR pour tous les publics de l'établissement. Historiquement créé pour la formation continue avec 1 animateur, aujourd'hui sa localisation à côté du CDI permet de l'ouvrir à tous les publics.

Le fait d'être multi-sites a favorisé aussi le développement du travail par visio-conférence.

Au départ, le CdR du CFPPA devait prendre en compte des diversités (hétérogénéité des publics, démotivation des publics, modules déjà validés...). Avec un CdR opérationnel des réponses pouvaient être possibles.

Puis, il y a eu la volonté de créer un pôle CDI/CdR et construire un projet EPLEFPA avec l'ambition d'ouverture à tous ; pour les jeunes en difficulté mais aussi pour ceux qui s'ennuient en cours. Un exemple, en Bac pro CGEA le CdR commençait à être utilisé par les apprenants pour une remise à niveau car ils avaient des parcours très différents avant l'entrée en formation; certains d'origine agricole d'autres pas....

Aujourd'hui, il y a plutôt deux pôles : CDI et CdR qui sont côte à côte et complémentaires. La fusion des 2 est difficile mais cela fonctionne. Le CDI-CdR est animé par des personnes de 3 centres constitutifs : le CFPPA ½ poste, le CFA ½ poste, le lycée ½ service civique + 1 autre service civique pour l'accompagnement des devoirs et soutien. Ce dernier ne va pas dans le lieu CdR, mais est dans la même logique. Le CdR est ouvert de 8 h à 19h

Il y a un petit problème avec le recours aux services civiques car ces personnes doivent toujours être en doublon, mais cela permet de réagir à plusieurs en cas de fortes demande des apprenants. Il y a aussi le souhait de développer l'orientation au CdR.

Le plus important est de faire entrer les jeunes et les collègues au CdR pour amorcer un besoin.

Il peut s'agir d'un enseignant voulant mener son cours de manière différente et qui fait une prescription pour certains jeunes qui sont extraits de la classe.

L'aide personnalisée et la remise à niveau, dispositifs inscrits dans les programmes en formation initiale, s'effectue au CdR.

Juliette Lejeune, directrice CFPPA

Pour démocratiser le CdR, les enseignants utilisateurs rencontrent les formateurs qui n'utilisent pas le CdR.

Un formateur conçoit souvent ses cours pour toute la classe. Au CdR il doit concevoir des cours pour différents niveaux et doit recréer des espaces coopératifs. Certains le font d'autres pas.

Le CFPPA est « gagnant » dans l'association des sites, car, précédemment, on ne pensait qu'à utiliser le CdR pour encadrer les parcours en FOAD.

Laurent Pouil directeur CFA

Au CFA, il y a une nécessité d'individualiser les parcours du CAPa au BTSa. Il y a des problèmes de gestion de classe et une grande disparité de niveau.

On est parti sur le principe que l'on ne s'interdit rien : on va au CdR ou le CdR vient en classe. Les animateurs sont force de proposition, les formateurs travaillent entre eux et les moyens ne sont pas un facteur limitant. Le public apprenant est volontaire. La difficulté vient de la façon dont les enseignants et formateurs s'emparent de l'outil. Ça se construit petit à petit et c'est du travail en plus. Il faut se rendre compte rapidement d'un retour sur investissement pour les formateurs.

Conclusions de l'équipe de direction

Les dispositifs existent dans les référentiels (mise à niveau et AP) qui rendent le CdR utile. La dynamique d'utilisation est positive dans les 3 centres et il est possible de répondre à la demande de parcours individuels. Toutefois pour remplir pleinement sa mission, le CdR doit permettre un vrai partenariat entre animateurs et formateurs au service de des apprenants, sinon il aura raté sa mission.

TOUR DE TABLE CROISE EN BINOME: PRESENTATIONS ET ATTENTES DES STAGIAIRES

Nom – Prénom - étab	Présentation	Recueil des Attentes sous forme de verbatims
BARRAIS Anne-Marie CFPPA Laval	<p>Fonction : animatrice CdR</p> <p>Activités principales : dossiers navettes pour la FAD, soutien, encadrement apprenants en situation d'handicap, cours ADEMA, techniques d'accès à l'emploi, création de parcours sur Moodle</p> <p>Il n'y a pas de responsable CdR mais 2 animatrices une à 100% l'autre à 70% du CFA et du CFPPA</p> <p>Le CdR local : existe depuis 20 ans, est ouvert 8h – 18h en continu sauf fermeture 2 midis /semaine</p> <p>A une capacité d'accueil de 20 places au CdR + 13 places en salle informatique</p> <p>Les bénéficiaires : CFA et CFPPA</p> <p>CFA (DIMA, CAPA, BTSa, Bac Pro)</p> <p>CFPPA (Bac Pro, BPREH, BPREA, BPA, ASV)</p>	<p>Comment harmoniser les différents processus d'accueil et d'accompagnement des apprenants ?</p> <p>Partager les expériences et outils</p>
DAAM Youssef CFA Obernai	<p>Fonction : formateur en économie (CAPA, Bac Pro) et physique (Bac Pro) et accompagnateur administratif pour public « dys » passage des tests ROC directement dans les classes.</p> <p>Le CdR local : n'existe pas encore. En prévision</p>	<p>Savoir comment créer un CdR car je serai animateur CdR 1 jour/semaine</p> <p>Comment développer les outils et notamment les outils « dys » et permettre aux « dys » d'utiliser les CdR</p>

	pour la rentrée 2018-19 pour le CFA, CFPPA et lycée avec un regroupement ces CDI CFA et lycée.	
DA-SILVA Samantha CFA Magnac Laval	Fonction : Responsable éducative et équivalent CPE et animatrice CdR Le CdR local : existe depuis longtemps Les bénéficiaires : Apprentis Bac Pro CGEA	Acquérir plus de méthodes pour faciliter les liens entre formateurs et apprentis Améliorer l'organisation du CdR et formaliser ce que l'on y fait.
DISS Cécile L'UFA - CFPPA de Romans sur Isère, poste contractuel	Fonction : Depuis 2 ans chargée d'ingénierie assurant souvent des missions qui reviennent normalement à une direction (organisation, gestion des ressources, pilotage d'équipe,...) Le CdR local : il n'existe pas de CdR proprement dit mais une salle d'individualisation sans animateur. Les bénéficiaires : Objectifs : adultes et apprentis aux niveaux différents et une souplesse organisationnelle avec un animateur.	Voir des fonctionnements différents Voir comment mettre en place un CdR et éviter les pièges d'un tel projet.
DOLIN Virginie CEFA Montélimar (enseignement privé)	Fonction : Animatrice CdR à temps plein depuis 3 ans. Avant informaticienne avec un gout pour la formation puis enseignante en informatique. Le CdR local : existe depuis 3 ans avec une seule animatrice Les bénéficiaires : total 380 dont apprentis et scolaires (4 ^{ème} , du CAP au BTSA (forêt et bois)), et stagiaires en formation continue (bachelor et licence)	Echanges de pratiques avec des pairs d'autres régions Apprendre des astuces pour faire face aux blocages des enseignants Se reconnaître dans les témoignages des autres animateurs Savoir comment avoir plus d'appui de la direction.
LUCON Marie-Anne Lycée Nature et CFA La Roche s/ Yon	Fonction : -responsable et accompagnatrice des parcours individualisé N5, -référénte handicap (démarche régionale) -coordinatrice AIMA at actions formation Le CdR local : existe depuis 1998 au CFPPA au début puis CFA et aujourd'hui au niveau EPL Les bénéficiaires : adultes CFPPA et apprentis CFA mais peu de lycéens	Besoin de redonner du dynamisme au CdR qui existe depuis longtemps. L'apprenant doit être au cœur du système CdR mais comment le remettre au cœur des parcours des apprenants ?
MARTINEAU Isabelle CFAAD du Loiret Bellegarde	Fonction : Chargée de l'individualisation des parcours de formation Le CdR local : existait réellement 2008 - 2017. Aujourd'hui existe toujours officieusement c'est un petit bureau. Les bénéficiaires : une 20taine d'apprentis (du Bac Pro 2 ^{ème} année (1 ^{ère}) au BTSA 1 ^{ère} année et DIMA) donc à chaque fois qu'ils viennent il faut trouver de l'espace. 3 JTH (Jeunes Travailleurs en situation de Handicap)	Apprendre sur le fonctionnement d'un CdR et avoir des arguments pour permettre de faire évoluer les fonctions de ma mission et les besoins des collègues.
NEVO Marion CFPPA Nature La Roche s/ Yon	Fonction : -responsable du CdR -référénte handicap au CFPPA -responsable de formation CAPA – 1 production animale	Des rencontres, des échanges, prendre des idées et en donner.

	<p>-formatrice en maths, informatique et sciences -accompagnatrice CdR pour le CFA et CFPPA Le CdR local : existe depuis 20 ans. Les bénéficiaires : 45 apprentis du CAP au Bac, 15 adultes du CAP au Bac +3 en FOAD, 42 JTH du CFA Formateurs CFA et CFPPA</p>	
PIOT Ingrid FFPPA Bressuire	<p>Fonction :</p> <p>-formatrice en maths -animatrice CdR -coordonnatrice pour les emplois du temps Le CdR local : existe depuis 2009 Les bénéficiaires : adultes et apprentis du CAP au BTS</p>	Comment formaliser l'organisation CdR ? Savoir comment développer le CdR et motiver les équipes à son utilisation.
STEHLIN Christine Lycée agricole et CFA d'Obernai	<p>Fonction :</p> <p>-enseignante SVT au lycée -formatrice en biologie végétale au CFA -coordonnatrice pédagogique CAPA JP -chargée de réfléchir à la création d'un CdR au LEGTA Le CdR local : n'existe pas encore mais il y a eu jusqu'à aujourd'hui 9 mois de réflexion et recherche</p>	Savoir comment créer un CdR avec quels moyens matériels pour quel fonctionnement. Connaître des outils pour sensibiliser les formateurs Connaître des ressources existantes pour les CAP et Bac Pro et les constructions pour les parcours individualisés.
TABILLON Isabelle CFA du Loiret Bellegarde	<p>Fonction :</p> <p>-formatrice en horti (apprentissage et formation adulte) -responsable BTSA et Bac Pro horti -validation Différents et Compétents (CFPPA) Le CdR local : existait réellement 2008 – 2017 avec animation. Aujourd'hui individualisation des parcours co-animé par CDI et éventuellement CdR Les bénéficiaires : CFA et adultes (inclus dans l'apprentissage du stagiaire)</p>	Comment rebondir pour redonner vie au CdR et faire le lien avec l'équipe pédagogique et administrative ?
TULARD Laurent CFPPA Laval	<p>Fonction : depuis 18 mois formateur en compte/gestion BPREA et en BPA élevage Le CdR local : existe mais je ne sais pas combien de temps Les bénéficiaires : BPREA et BPA du CFPPA et CFA (pas de lycéens) et tous les apprenants en FOAD</p>	Connaître le fonctionnement d'un CdR Accompagner Anne-Marie Barais pour connaître l'évolution possible pour le CdR

PREPARATION POUR L'INTERVENTION SUR LA DIFFERENTIATION PEDAGOGIQUE

Objectif : Recueillir les représentations des stagiaires sur les notions de différenciation pédagogique et individualisation en vue de l'intervention de Julie Blanc demain matin.

Activité :

Chaque participant prend et écrit sur 2 post-it ce que les notions « individualisation » et « différenciation pédagogique » évoquent pour lui.

Ann Sellars ramasse les post-it en précisant que la restitution de ce recueil se fera le lendemain en introduction de l'intervention prévue de Julie Banc.

ANIMATION CdR ET DIFFERENCIATION PEDAGOGIQUE

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

Résultat du recueil des post-it :

A partir des regroupements effectués en paquets par Julie et Ann en amont de la séquence, voici ce que donnent les différentes catégories exposées sur le tableau blanc :

La notion « individualisation »

1 : « ACCOMPAGNEMENT »

- Accompagner les personnes en parcours de formation vers la réussite de leurs projet (pro, perso)
- Individu, prendre en compte l'individu, fixer des objectifs avec l'individu, accompagner l'individu vers ses objectifs

2 : « ADAPTER, Parcours de formation »

- Parcours/contenu de formation individuel, propre à chaque personne et répondant à ses besoins/objectifs
- Création d'un parcours unique selon un individu
- Adapter le parcours de formation en fonction de l'individu
- Adaptation du parcours de formation de l'apprenant en fonction de ses besoins, de ses pré-requis et pré-acquis
- Adapter séquence aux acquis de l'apprenant, là où il veut arriver, comment l'y amener
- Prendre en compte les acquis / RAA / compétences, expériences, projet personnel et professionnel

3 : « EFFECTIF REDUIT »

- Travailler seule ou en petit groupe avec les apprenants
- Réduire le nombre de jeunes pour favoriser l'apprentissage

4 : « AUTRE »

- Soutien pédagogique (aide)
- Apprendre autrement

La notion « différenciation pédagogique »

1 : « ADAPTATION »

- Adaptation de la pédagogie en fonction de l'individu/apprenant dans le cadre de l'acquisition d'un savoir/une compétence
- Méthode pédagogique qui prend en compte la personne dans son individualité (ses compétences, ses capacités)
- Organiser l'enseignement pour qu'il convienne aux différents profils d'apprenants
- Adapter s'adapter à l'autre suivant les objectifs de chacun
- Prendre en compte les différences, donner plus à ceux qui ont moins, adapter son enseignement à tous

2 : « VARIER LES SUPPORTS »

- Prendre appui sur des supports différents : mise en situation, interface vidéo, ressources papier pour apporter les connaissances et compétences; animer une séquence de cours de manière variable: ludique, restitution orale d'expérience.
- Différents supports (papier, numérique, pratique), différents lieux (salle, extérieurs, entreprise, aire de pratique), différentes modalités (pratique, oral, écrit, réalisation, visuel, auditif....)
- Utiliser différents schémas ou formes d'apprentissage en variant les outils pédagogiques
- Multimodalités, création de cours, différentes façons de créer un cours de le diriger, le faire suivre...
- Utilisation de différentes méthodes adaptées aux personnes pour transmettre une même notion

3 : «LA DIFFERENTIATION PEDAGOGIQUE COMME METHODE »

- Méthode pédago (approche) technique, forme
- Méthode de travail différente des formateurs

INTRODUCTION : JULIE BLANC

Réaction aux « paquets »

L'individualisation

- Adaptation des séquences
- **Adaptation des parcours (niveau macro). Ça engage l'apprenant dans l'établissement**
- Accompagner spécifiquement en prenant compte de l'individu
- Réduire le groupe classe
- Apprendre autrement
- Soutien pédagogique

La différenciation pédagogique :

- L'adaptation de la **pédagogie et de la relation se situe au niveau de la classe (niveau micro)**
- La méthode
- Varier des supports

PRESENTATION

Plan de l'intervention

1. Clarification des notions d'individualisation et de différenciation pédagogique
2. Les nouveaux dispositifs prescrits (initiatives d'appui personnalisés)
3. Quelles pistes pour les animateurs CdR

1. Clarification des notions d'individualisation et de différenciation pédagogique

Individualiser une formation, c'est :

- prendre en compte la singularité de l'apprenant (ses besoins, son parcours, son expérience, ses acquis...)
- rendre l'apprenant autonome acteur de ses apprentissages
- développer des synergies entre le projet pédagogique d'équipe et des projets de formation individuels (concrètement l'emploi du temps doit être souple)

Quand on individualise une formation, elle n'est pas figée, elle évolue tout le temps. Actuellement on n'est pas dans un cadre favorable, car le système à grande échelle est déjà très organisé.

Philippe Mérieux : le danger de l'individualisation est de répondre uniquement au besoin d'un individu et de l'enfermer dans son univers sans développer d'autres stratégies lui permettant de dépasser le niveau qu'il a.

On commence à noter dans les notes de service depuis 1 à 2 ans que le terme individualisation disparaît au profit de la différenciation pédagogique

Individualisation = Les dispositifs d'appui personnalisé (il y a un glissement sémantique)

De l'individualisation à la différenciation pédagogique est:

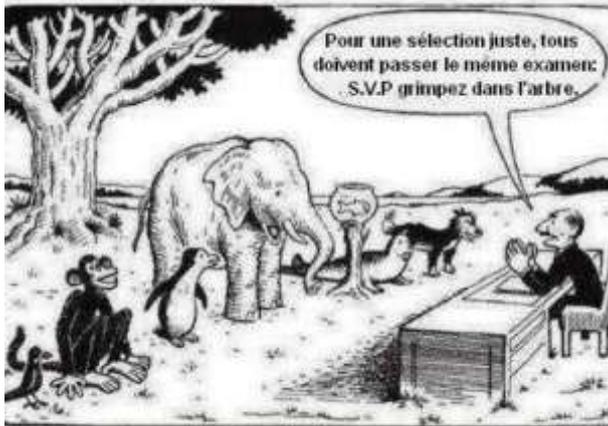
- la recherche systématique de méthodes permettant de faciliter la réussite de chaque élève prenant en compte ses spécificités
- ... dans la poursuite de mêmes objectifs avec tous les élèves
- Pour Connac, 2017, différencier ce n'est certainement pas individualiser, avoir le souci de la personne sans oublier le collectif. On peut presque parler de pédagogies diversifiantes.
- Pédagogies diversifiantes : « en diversifiant les modalités d'entrée dans le rapport aux savoirs, on pourrait proposer des modalités d'appropriation différentes des connaissances »

Dans la **différentiation pédagogique** on vise l'équité pas l'égalité. Autrement dit, les différences de chacun sont prises en compte.

Si on fait des groupes de niveau, ce n'est pas très efficace car les élèves perçoivent cette différence. Seuls les élèves avancés en bénéficient. (Effet pygmalion).

On parle de groupes de besoins et non plus de groupes de niveau.

L'individualisation ne veut pas forcément dire être seul (le poisson ne pourra jamais réussir la consigne seul.)



Notre système d'éducation

Au CdR l'entraide existe et doit être encouragée. L'adulte est là en tant qu'accompagnant pour diriger les échanges, mais le travail d'apprentissage doit être effectif entre pairs.

Le fait d'apprendre et d'enseigner n'est plus seulement une histoire de transmission de connaissances, mais de mettre les jeunes dans les meilleures conditions, créer un environnement riche propice aux apprentissages (différents support, travail en groupe...), passer du papier au virtuel, varier les supports des cours.

Les principes de la différenciation pédagogique

1^{er} principe

- L'école ne peut que s'adapter à l'hétérogénéité du public diversifié et s'adapter

2^{ème} principe

- Tout élève est capable d'apprendre (même celui qui est en grande difficulté)

3^{ème} principe

- Tenir compte des singularités sans enfermer les personnes dans leurs différences

Pourquoi différencier ?

- L'hétérogénéité du public est un fait
- Il n'y a pas 2 apprenants qui apprennent de la même manière (apports des neurosciences)
- Il y a une forte diversité entre apprenants. Cette diversité est de plus en plus grande (redoublement, orientation mal maîtrisée..)

Conclusion

La pédagogie différenciée ce n'est pas vraiment une méthode en soi, ni un dispositif particulier, mais une préoccupation qui devrait concerner toutes les méthodes, tous les dispositifs, toutes les disciplines, tous les niveaux d'enseignements.

Remarque : proposer des choses différentes aux apprenants, sans forcément jouer sur le temps (obtenir son bac en 5 ans) car on ne peut pas trop sortir du cadre réglementaire

2. Les (nouveaux dispositifs) prescrits : initiatives d'appui personnalisé

Le dispositif « initiatives d'appui personnalisé » est ce que l'on appelait avant dispositifs d'individualisation. Le nom a changé mais pas les dispositifs. Il y a types de dispositifs

Obligatoire :

- Les Enseignements à l'Initiative de l'Etablissement EIE (3 h en 2nd et 2h en Bac pro). Il existe des fiches de rédaction des EIE, comme une fiche action.
- Consolidation des compétences civiques, sociales et professionnelle, aide individualisé, consolidation de compétences méthodologiques. Il faut convenir du contenu à l'année n-1 ex : faire une randonnée sans téléphone, découvrir un environnement (témoignage sur pollen)

Volontaire :

- Tutorat, stage de remise à niveau

Travailler la pédagogie différenciée dans le collectif

Quand on fait de la différenciation pédagogique, on différencie :

- Les contenus (diversifier les scénarios pour acquérir les connaissances et les compétences : différents supports, différents matériels, utiliser le numérique, varier le matériel sur une même tâche jouer sur l'interdisciplinarité). Il faut faire attention à ne pas réduire les exigences.
Remarque : réussir est différent d'apprendre : (ex réussir un exercice avec une fausse règle). Faire appel à la métacognition : dire comment j'ai fait pour réussir. Faire exprimer l'apprenant.
- Les processus d'enseignement (on joue sur les moyens utilisés pour comprendre les contenus, on propose plusieurs voies d'accès à l'apprentissage, on fait varier les stratégies d'enseignement : toujours dans un contexte collectif : mise en projet, tutorat, travail en petits groupes, provoquer des interactions entre les groupes, débats, alternance travail individuel et travail collectif, faire intervenir plusieurs intervenants, aller au CdR, interdisciplinarité...). On peut faire varier le temps accordé à chaque jeune, faire formuler le jeune pour voir s'il a compris. Evidemment cela demande beaucoup de temps, mais c'est plus efficace.
- Les productions d'élèves (permettre des productions variées, donner le choix du support -faire l'exercice à l'oral plutôt que l'écrit-, d'outils...) L'apprenant doit découvrir d'autres méthodes d'apprentissage.
- La structuration du travail en classe : faciliter le travail de groupes à l'intérieur de chaque discipline. Il n'y a pas un élève en difficulté partout, sinon un élève en difficulté dans une discipline ou dans certaines capacités. On va faire des groupes différents en travaillant de différentes manières (duade, groupe important, travail individuel). Mais il ne suffit pas de mettre les apprenants en groupe pour qu'ils apprennent. Il faut un travail de construction de l'enseignant ou de l'animateur CdR (consignes). Le problème c'est la stigmatisation de certains groupes.

Le gain est en termes d'apprentissage, mais aussi en motivation des formateurs.

3. Des pistes pour la mise en place dans l'établissement

En binôme, les participants réfléchissent à des actions qu'ils connaissent qui ont été expérimenté dans leurs établissements, soit par eux-mêmes soit par des collègues, qui peuvent correspondre à la différenciation pédagogique.

Ils présentent les idées au groupe. Julie écoute et commente les pistes proposées.

1. Les apprenants en BTSA gèrent les apprentis en CAPa sur un chantier sur une journée TP banalisée. Le rôle de l'enseignant est de rester en recul prêt à intervenir pour clarifier ce qui n'est pas claire (p.ex aspects sécuritaires). Les 2 groupes d'apprenants ont les mêmes consignes mais pas les mêmes objectifs. Les BTSA traduisent le travail par une fiche de chantier, les CAPa doivent comprendre le geste. Les CAPa sont évalués ensuite.

2. Dans une classe on sépare les élèves qui sont en difficulté. Pour rythmer les séquences on regroupe la classe ainsi pour pouvoir mieux la gérer.

L'AVS (animateur CdR) rentre dans la classe. Il intervient surtout auprès des apprenants reconnus « dys ». De cette façon on arrive à faire les activités différentes. Les autres apprenants avancent dans le programme.

Remarque : Un point de vigilance : ne pas trop externaliser la difficulté scolaire pour éviter de créer 2 rythmes.

3. On varie les supports pédagogiques en introduisant des tablettes numériques

Remarque : une tablette n'est qu'un outil. Il faut déterminer quel objectif on poursuit. Si c'est pour la motivation il faut en prendre conscience.

4. Avec les apprenants DIMA on organise un retour d'expérience en début d'année sur une tâche réalisée. Chacun est libre de choisir la façon dont il la présente (dessin, écrit, photos...). Cela valorise chacun en début d'année.

Remarque : il s'agit de la différenciation pédagogique au niveau de la production de l'élève.

5. Pour certaines sessions en modules générales, on mixe le public (toutes les options sont regroupées). On forme des petits groupes fort/faible/moyen avec des enseignants différents.

6. On extrait, au CdR, des petits groupes ou des individus de la classe (p.ex. les apprenants avec les troubles « dys » importants pendant le cours de langue pour travailler plutôt l'oral). Cela se fait en concertation avec l'enseignant pour permettre à ces élèves de progresser. C'est une manière de prendre en compte les rythmes différents. Le travail au CdR permet à ce public de « raccrocher les wagons ».

Remarque : la différenciation s'impose par la difficulté.

Remarque : l'animateur CdR accompagne le formateur sans prendre sa place.

Remarque : La référente nationale des « Dys » est Laetitia Branciard (ENSFEA). Il existe aussi des référents régionaux

CONCLUSION

Observations générales :

- La différenciation existe déjà plus ou moins ; on la bricole plus ou moins efficacement.
- Il y a des termes nouveaux (dispositifs d'appui personnalisé individualisation qui glisse vers la différenciation pédagogique)
- Il est difficile de mettre les équipes en mouvement vers cette différenciation pédagogique

Pour ce faire :

Il faut formaliser les objectifs de formation, préciser les attentes de chacun, identifier les causes des difficultés d'apprentissage.

Pour permettre une équipe pédagogique de travailler ensemble sur la différenciation pédagogique, il faut organiser une réflexion collective et favoriser les échanges. Il faut acquérir « une grammaire commune » et se poser des bonnes questions :

- Quelles sont les difficultés d'apprentissage? Quelles en sont les causes ?
- Quelles sont nos attentes ? Quels sont les objectifs de formation ?
- Quelles solutions pouvons-nous envisager?

On peut aussi se faire accompagner dans cette réflexion par quelqu'un extérieur à l'établissement (Eduter, Florac, ENSFEA...)

ACTIVITE CAIRNS

Objectif : Constituer les repères communs pour mieux appréhender la différenciation pédagogique dans les EPLEFPA.

Activité : Chacun réfléchit à « Ce que j'ai appris, ce que j'ai retenu de l'intervention de Julie Blanc. »

En grand groupe on fait un brainstorming pour identifier quels repères on retient collectivement pour pouvoir mettre en place la différenciation pédagogique.

Ce que l'on a appris :

- L'individualisation est un parcours adapté à un individu
- La différenciation pédagogique : on vise le même but mais avec des cheminements différents. Il y a une équité plutôt que de l'égalité. Il y a une notion de travail collectif
- Il faut réussir plutôt qu'apprendre !

"Tout le monde est un génie, mais si on juge un poisson sur sa capacité à grimper à un arbre, il passera sa vie à croire qu'il est stupide." Einstein

Ce que l'on retient pour la mise en œuvre de la différenciation pédagogique

- La liste des modalités pour différencier avec des exemples concrets (cf. PPT Intervention Julie Blanc-2018 en annexe)
- La différenciation des parcours peut se travailler en administratif, la différenciation pédagogique se travaille en équipe pédagogique.
- Il faut bien travailler sur la notion de CdR. Il ne faut pas chercher à arriver à un point de vue consensuel, mais à connaître la représentation de chacun.
- Au début, on ne doit pas imaginer de travailler avec tout le monde (une petite équipe de volontaires même de 2 ou 3 personnes suffisent pour démarrer). Ensuite on arrive à intégrer au fur et à mesure d'autres et on constate la levée des réticences.
- Un travail d'équipe est nécessaire (questionner les équipes sur les objectifs de formation, les difficultés perçues, les attentes)
- le CdR n'est pas un lieu mais un état d'esprit

CROISER LES REGARDS SUR LA NOTION CdR

Objectif : explorer les représentations de la notion CdR.

Activité : « le débat mouvant »

Le débat mouvant est une activité qui permet de mener un débat de façon dynamique. (cf. fiche animation en annexe)

Cette technique est utilisée dans cette formation pour travailler les représentations de la notion CdR.

L'animateur propose des affirmations sur le CdR et les participants qui sont d'accord se placent à gauche et ceux qui ne sont pas d'accord à droite + argumentation des points de vue et discussion.

PARTAGE SUR LA FICHE DE POSTE D'UN ANIMATEUR

Lors du repas de midi les animateurs ont échangé de façon informelle sur la fiche de poste de l'animateur CdR.

Les constats :

- Pas de fiche de poste formalisée au niveau national, pas de reconnaissance réglementaire (statut)
- Un animateur fait de l'accompagnement, prépare des ressources, accueil des ponctuels et assume d'autres missions, éventuellement des cours...
- Expérience rapportée par un animateur pour accrocher les formateurs au CdR: au début de la mise en place, chaque formateur de l'équipe pédagogique a été animateur CdR.
- Faire concevoir des ressources par les formateurs est long et fastidieux.
- Les ressources sont plutôt partagées par les formateurs
- Idéalement, il y a 2 personnes en alternance sur la semaine, mais la charge de travail est immense

Un rappel historique des CdR

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. Le CdR n'est pas qu'une histoire organisationnelle mais avait aussi pour mission de « former mieux et autrement ». Lors des années 90 et l'arrivée de l'informatique, beaucoup d'EPLEFPA 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'EPLEFPA tandis que les axes 2, 3 et 4 pouvaient concerner un ou plusieurs centres constitutifs selon le souhait de l'EPLEFPA). La labellisation constituait un gros travail. Quelque part, cela a aussi institutionnalisé les autres modes d'accompagnement. Même si le cahier des charges du label est maintenant un peu daté il peut donner des pistes pour monter des CdR .

Depuis la fin de la labellisation, le CdR est moins « cadré » au niveau national. L'individualisation est inscrite dans les référentiels de formation initiale scolaire, cela implique une réflexion interne sur l'organisation pédagogique donc sur la place d'un projet CdR.

Ce qui est important, c'est de voir ce que cela produit au niveau des apprentissages chez les apprenants.

L'ORGANISATION ET LES PRATIQUES DU CdR AUX VASEIX

Intervention de Damien Audonnet et Didier Poglio, animateurs du CdR local.

Objectif : Comprendre le CdR en tant qu'outil adaptable à des contextes différents.

Présentation dans les locaux du CdR

Initié par le CFPPA pour encadrer la FOAD, le CdR existe aux Vaseix depuis 1995. Le CFPPA a ensuite déménagé dans d'autres locaux de l'établissement avec le CdR, ce qui lui a permis de s'étoffer. Après une période de « volet clos » qui a duré quelques années, l'outil a été relancé en 2013 et un questionnaire envoyé à tous les formateurs ; qu'est-ce que un CdR ? Comment un animateur peut-il apporter une aide...

Aujourd'hui, le CdR est financé par le CFA/CFPPA et sur le lycée les services du CDI sont mis à disposition.

L'approche choisie était de travailler sur la méthodologie de travail avec les apprenants et avec ceux qui avaient des besoins particuliers. Par exemple, des lycéens étrangers sont accueillis dans l'établissement, ils ont besoin d'une aide pour apprendre le français ; pour cela les enseignants peuvent s'appuyer sur le CdR.

Toutes les ressources utilisées au CdR sont validées par les enseignants.

Au CFA il a été dit depuis le début que le CdR ne doit pas servir de lieu d'exclusion de cours. Au contraire, on a incité les formateurs à orienter les apprenants les plus autonomes afin qu'ils puissent prendre en main ceux qui sont plus difficiles à gérer en groupe. Un point positif à noter est qu'un formateur qui envoie un jeune une fois, l'envoie plusieurs fois toutefois il y a des freins. Les enseignants/formateurs ont l'habitude de travailler dans leurs salles. C'est pourquoi l'animateur CdR se déplace aussi dans le cours.

Le fiche de mission de l'animateur CdR aux Vaseix le décrit comme « développeur du CdR ». Son rôle est de porter "la bonne parole" (venez au CdR !) et d'être à l'écoute et transmettre des informations aux équipes (« moi, j'ai vu que ça ou ça peut être utile pour tel ou tel jeune »).

Le fonctionnement :

L'animation du CdR est assurée par 4 personnes ; 1 personne rattachée à chacun des 3 centres constitutifs (½ poste CFPPA, ½ poste CFA, ½ poste lycée qui fait la jonction CDI/CdR) et un 100% service civique. Avant le CdR fermait entre 12h et 14h mais on a constaté une perte de public. Aujourd'hui, il reste ouvert en continu tous les jours de 8h-19h (sauf mercredi quand il ferme à 18h).

Au début chacun travaillait avec les équipes de son centre. On ne concevait pas de travailler avec les utilisateurs des autres centres. Aujourd'hui, des commissions CDI/CdR sont organisées régulièrement pour lancer et entretenir une dynamique d'utilisation. Aussi les rencontres informelles journalières entre animateurs et formateurs à la pause-café sont importantes.

Nous accueillons tous les publics mais la majorité des apprenants viennent du CFPPA. Nous avons la volonté de faire venir les 2nd lycée ou CFA (inscrit dans l'emploi du temps 1 à 2 heures par semaine) ¼ de la classe en maths avec un animateur, ¼ en français avec un animateur, ½ avec les formateurs maths ou français pour la mise en niveau. Il y a un roulement des groupes d'une semaine sur l'autre. Le travail des animateurs est réalisé par les formateurs, les productions à rendre sont définies. Il n'y a pas de groupes de niveau. Les plus forts expliquent aux plus faibles. C'est de « l'aide personnalisée transférée ». Au CdR, l'équipe propose des exercices et des apports en méthodologie uniquement. Les cours sont faits en classe. Le CdR est réservé sur ces plages. Cela permet de fidéliser les jeunes au CdR et de leur montrer qu'il n'y a pas que des cours magistraux pour arriver à la réussite.

A la fin du 1^{er} trimestre au lycée, la direction a souhaité des prescriptions individuelles pour lever des difficultés qui seraient apparues.

Les enseignants sont généralement frileux à ce dispositif. Ils se posent la question : est-ce que c'est dépossédé l'enseignant ? En amont une rencontre est fixée avec l'enseignant et l'animateur, puis avec l'enseignant, l'animateur et le jeune. Ça n'est pas obligatoire pour les jeunes, mais il n'y a pas de réticences de leur part. Cela fonctionne la plupart du temps sur les heures d'étude.

L'enseignant peut se déplacer avec la classe dans le CdR pour de la "pluri dissimulée" ; l'enseignant remplit une feuille de prescription pour organiser le travail des jeunes.

Certains jeunes reviennent régulièrement entre 12h et 14h ou le soir plutôt que d'être en étude, pour faire des fiches de révision par exemple.

On n'envoie pas le jeune au CdR pour faire du cours (sauf pour ceux qui ont été absents longtemps.)

L'animateur sort aussi de son CdR pour aller dans la classe. La classe est organisée en ilots. Le formateur bouge dans sa classe. Il apparaît plus compliqué pour l'animateur de rentrer dans les classes du lycée par contre cela semble plus facile avec les formateurs. Les jeunes ont des activités différentes à faire.

Généralement il y a toujours 2 personnes en permanence au CdR.

Les commissions CDI/CdR avec des enseignants du lycée sont organisées pour promouvoir l'outil auprès des pairs.

Un prospectus de présentation du CdR été créé pour les enseignants et les élèves et le jour de la rentrée il y a une présentation du CdR, avec des petites questions à poser à l'animateur.

Un animateur CdR assis à son bureau est réhibitoire.

La base d'un animateur CdR est de connaître les référentiels et les évaluations, il faut s'avoir s'adapter aux personnes, savoir animer.

Les animateurs CdR n'existent qu'au ministère de l'Agriculture.

FOCALE SUR LE ROLE EMERGANT DE « REFERENT » EN CAPa

Intervention d'Ann Sellars

Objectif : Analyser la mission d'animateur CdR et comprendre le rôle qu'il peut jouer dans le contexte d'autres projet et dispositifs.

INTRODUCTION

A partir de témoignages d'acteurs parties prenantes d'un projet pédagogique dans le cadre d'une expérimentation de mise en œuvre du CAPa rénové, il s'agit de se questionner sur la fonction pédagogique d'animateur-responsable de CdR. Cette expérimentation a mis en évidence ce qu'il semble être en écho du quotidien ou des missions de l'animateur CdR.

PRESENTATION

Plan

1. Présentation de l'expérimentation Initiatives CAPa
2. Discussion autour du rôle du référent à partir de témoignages de directeurs, de référents et d'apports par la recherche
3. Identification des similitudes avec les fonctions et relations fonctionnelles de l'emploi d'animateur-responsable CdR
4. Et vous, vous en pensez quoi ?

Présentation de l'expérimentation Initiatives CAPa

L'enjeu du CAP agricole est de valoriser les acquis d'un public divers (de niveau 5) et leur faciliter l'accès à la vie professionnelle et sociale avec des capacités confirmées par un diplôme.

Il y a un double objectif pour ce diplôme rénové. Le CAPa doit permettre de consolider des apprentissages essentiels et favoriser le développement de nouvelles capacités qui amènent les apprenants vers les réussites tout en apportant de la légitimité auprès des professionnels/employeurs dans les secteurs agricole avec sa dimension professionnalisante.

Un échantillon de 13 établissements a été constitué pour participer à l'expérimentation.

Les initiatives expérimentées devaient explorer comment favoriser les réussites, comment réconcilier les apprentissages et le savoir, comment développer un degré accru d'autonomie et enfin comment permettre aux apprenants d'intégrer le monde du travail en tant que professionnel en devenir ainsi que la société en tant que citoyen responsable. Pour résumer il y avait trois objets à travailler : les apprentissages, la socialisation et l'autonomisation.

Eduter Ingénierie a accompagné cette expérimentation. Cet accompagnement a consisté à appuyer les initiatives locales afin d'observer l'impact de la rénovation sur les fonctions des enseignants/formateurs, sur le rôle de la direction et puis plus globalement sur l'évolution dans l'organisation des établissements.

Dans chaque établissement de l'échantillon, des équipes ont travaillé collectivement pour développer un projet pédagogique dans le cadre de la mise en œuvre du CAPa sur une période de trois ans. La question initiale était : par quelles voies et par quels moyens les équipes peuvent-elles favoriser les réussites des élèves de CAPa ?

Lors du séminaire final qui a eu lieu à AgroSup Dijon en février 2018, les participants ont témoigné de nouvelles façons de travailler, d'un collectif qui invente et agit, de bouleversements dans le management et coordination de l'établissement.

Aussi une « nouvelle » fonction de « référent » a émergée et a suscité des échanges sur le lien entre ce « référent » et les autres acteurs.

Ce rôle n'est pas sans poser de questions et lors des échanges avec la salle, la question du leadership et de la légitimité a été soulevée. Ces questions sont également partagées lorsque nous évoquons le rôle de l'animateur/responsable CdR. Ce n'est pas seulement le rôle du référent qui fait écho mais également les questions

que pose le statut, la place de l'animateur/responsable CdR lorsqu'il est question d'animer un projet pédagogique ou une équipe.

VIDEOS TABLE RONDE SEMINAIRE FINAL : DES TEMOIGNAGES ET REACTIONS

➤ **Témoignage Jean Louis Viseur, directeur EPL Montravel, Rhône-Alpes-Auvergne**

Une équipe CAPa était déjà formée au moment de l'expérimentation avec l'objectif d'officialiser des méthodes pédagogiques différentes. Un référent a vite été déterminé pour faire le lien entre le travail de l'équipe et la direction. Ce référent était déjà prof. coordinateur et président adjoint de jury et son rôle était l'animation pédagogique de l'équipe CAPa. Il était autonome mais pouvait compter sur le soutien de la direction.

Le rôle de la direction était d'observer ce qui se passait, d'adapter des emplois de temps enfin de donner les moyens pour soutenir le référent.

La direction a décidé de créer plutôt un binôme de référents et cela a fonctionné de façon plus satisfaisante qu'avec une seule personne. Le projet pédagogique était centré sur l'exploitation agricole et au bout d'un an il y a eu un essoufflement. La réflexion focalisait trop sur les matières techniques et les profs des modules généraux avaient du mal à y trouver leur place.

La direction s'est réunie pour tenter de recadrer l'objectif et (re)donner de la motivation. Une autre action « la randonnée » a été lancée. Cette action a été motrice et a permis de fédérer l'équipe et créer un collectif avec des profs techniques et généralistes.

Point de vue de Jean Louis Viseur suite à l'expérimentation

Le rôle de la direction est d'accompagner, de faire de l'arbitrage lors des moments difficiles, d'être garant des objectifs d'initiatives CAPa et le sens du travail dans ce cadre-là.

Points forts

- les décloisonnements sont réels et visibles au niveau de l'EPL. Les classes sont décloisonnées car il s'agit d'actions transversales. Les apprentis travaillent avec les lycéens d'une même filière dans le cadre du projet d'établissement et l'enseigner à produire autrement... Aussi les enseignants techniques travaillent avec les enseignants en modules généraux

Points faibles

-un manque de disponibilité de la direction car il n'y a pas de directeur adjoint dans l'établissement. Les référents assurent et sont « au charbon » auprès des familles et des collègues. Cependant il y a des échanges réguliers et par principe quand les référents lancent une action la direction la soutient. Ceci fait que les enseignants participent. Chaque action mise en place a un pilote qui fait la liaison avec les référents. Le pilote organise l'animation, prend les décisions concernant l'action et devient le référent de tous les acteurs (gestionnaire, enseignants, parents...).

-une reconnaissance difficile à trouver (combien d'heures supplémentaires ou d'individualisation etc. sont nécessaires pour valoriser les actions ?)

La rénovation fait changer la posture du formateur, mais aussi fait réfléchir sur le rôle de l'animateur CdR dans la gestion de projet.

Depuis, chaque action menée a son propre référent. Ce fonctionnement par action permet de décloisonner la classe, car elles sont globalement transversales sur l'EPL.

Il faut de la souplesse dans les emplois du temps, pour mettre en musique cette réforme.

Remarques des participants au stage suite à ce témoignage

Quel rôle l'animateur CdR peut-il jouer dans l'animation et la rénovation du CAPa ?

Question :

- Est-ce au directeur adjoint d'être porteur de projet pédagogique
- Est-ce au coordinateur pédagogique d'une filière ?
- Est-ce à l'animateur CdR ?

La fonction d'animateur CdR n'est pas formellement inscrit mais l'animateur peut se légitimer en prenant appui sur les textes de la rénovation CAPa et se trouver un rôle de coordinateur/référent parce que justement il a une fonction autre qu'enseignant.

➤ **Témoignage Christine Lagel enseignante en agronomie, CFA Rouffach, Grand Est**

Ici il s'agit d'un cas particulier car Christine n'intervient pas dans la formation pour laquelle elle est référente en initiatives CAPa. Elle est coordinatrice CAP et au début les coordinateurs CAP voulaient inscrire tous les filières dans les initiatives CAPa mais finalement ce n'est que le CAPa JP qui a fait partie. Il fallait un référent et c'est Christine qui a été nommé. Elle a un rôle de médiatrice.

Le CAPa JP consiste à six classes, trois en première année et trois en deuxième année.

L'équipe de formateurs (une trentaine) qu'elle devait animer n'était pas uniquement des formateurs en CAPa (il y avait aussi en Bac Pro et BTSA) ce qui a rendu sa tâche plus complexe.

Au début tout se passait bien. Le groupe s'est donné deux objets de travail :

1. la construction d'un cadre commun : en réponse à la question comment voulez-vous que l'apprenti est à la sortie de sa formation ? Cela a permis d'en faire une synthèse des attentes d'établir des priorités et de définir des intentions.
2. un travail collectif sur la notion de « capacités »

Points faibles

La mise en place du dispositif, prévu sur 4 mois, était difficile. Ce fonctionnement a bousculé plein de choses et ils ont eu besoin de conseils et de régulation. Malheureusement, la direction était en partance et n'a pas eu le temps de mettre à disposition les moyens nécessaires. Certaines idées n'ont pas été retenues, elles n'étaient pas considérées comme étant en lien avec les capacités. Ceci a créé de la frustration. La formalisation était aussi très difficile et Christine ne pense pas que c'est au référent tout seul de s'en charger.

Le nouveau directeur n'a pas accordé de décharge horaire au référent pour la fonction (ce qu'il a ensuite regretté).

Des conseils de Christine pour mieux gérer ce rôle de référent:

- ne pas hésiter à rappeler les priorités de l'équipe, priorités validées ensemble
- mettre l'équipe en marche en leur demandant de produire quelque chose
- mettre le travail des apprentis en valeur
- ne pas lâcher sur les actions qui ont du sens
- maintenir les moments de régulation avec l'équipe pour relancer le travail
- travailler par petites touches ne pas s'épuiser à vouloir tout révolutionner
- se fixer des objectifs clairs pour chaque étape de la construction et utiliser un retro-planning
- impliquer les professionnels dans la construction des actions
- partir avec le soutien de la direction et s'assurer que les mêmes collègues investis ont toujours les heures dégagées (pour avoir de la reconnaissance). Le référent doit solliciter beaucoup plus la direction
- assurer le respect du dispositif construit par tous

Des qualités requises pour être référent :

- être à l'écoute,
- être rassurant,
- être diplomate
- accepter que l'implication des formateurs soit à géométrie variable.

Remarques des participants au stage suite à ce témoignage

La rénovation crée des espaces pour reconnaître le travail de l'animateur CdR.

La double casquette de l'animateur CdR est intéressante, mais c'est une organisation compliquée

VIDEO ECHANGES AVEC LA SALLE : LA LEGITIMITE ET LE LEADERSHIP

Question de la salle :

Vous avez évoqué la problématique de la légitimité et la reconnaissance du référent dans vos témoignages. Pourtant les instances existent dans nos établissements (CA, CEF, Conseil de perfectionnement, Conseil intérieur...) qui devrait permettre de partager les informations sur ce nouveau rôle et apporter du soutien et légitimité au référent mais cela n'a pas été abordé ici. Quel rôle ont joué ces instances?

Réponse de Jean Louis Viseur:

Chez nous le projet de participation à l'expérimentation CAPa a été délibéré et voté au CA. Puis il y a eu plusieurs discussions en CEF parce que le fait de décroiser les apprentissages fait en sorte que c'est une action transversale à l'EPL ; cela concerne les classes d'apprentis mais aussi l'exploitation etc.

Réponse d'un autre témoin :

Notre projet a impliqué les apprentis de l'UFA mais aussi du lycée donc a été discuté au CA et en CEF. On l'a aussi inscrit dans le projet d'établissement à travers les fiches actions pour cadrer l'accueil de nouveaux collègues. Personnellement je voulais que cela aille vite mais j'ai compris que le directeur voulait attendre la fin des 3 pour savoir ce que cela donnait avant de diffuser plus largement dans l'établissement.

Réponse de l'animateur de la table ronde :

D'un côté il faut que le référent soit légitime dans ce qu'il fait aussi qu'il soit reconnu par ses pairs. Il doit rester « pair », sans avoir une fonction hiérarchique mais avec la légitimité d'agir.

Remarque de la salle:

Dans les instances on débat avec les personnes motivées donc cela ne suffit pas pour reconnaître le leadership et apporter de la légitimité au référent vis-à-vis de ses pairs. Pour que le leadership soit reconnu, il faut qu'il soit structuré.

Question de la salle :

Dans l'expérimentation initiatives CAPa, pourquoi a-t-on eu besoin de positionner des référents dans les établissements quand on a déjà du point de vue statutaire des coordinateurs/ professeurs principaux qui font un travail semblable et quand il n'y a pas de textes qui structurent cette fonction ?

Réponse de l'animateur de la table ronde :

La question qui se pose est est-ce que le coordinateur peut assumer cette nouvelle fonction de référent ou pas ? La notion de référent a apparue lors de l'expérimentation. Dans la Note de service on parlait d'Equipe projet et Chef de projet. Petit à petit il a fait émerger cette fonction qui n'était justement pas celle d'un chef ni celle d'un pair non plus. C'était quelqu'un qui était en train de développer et de se sensibiliser à autre chose, qui a enclenché un travail autour de la pédagogie suite à un changement de paradigme, autour de l'animation d'un collectif qui ne peut pas se suffire à lui seul.

Remarque de la salle:

La fonction de référent semble nécessaire d'après les témoignages car si on veut faire évoluer les pratiques on n'arrive pas sans pouvoir s'appuyer sur des personnes qui peuvent coordonner le changement sur le terrain ?

Question de la salle :

Comment inscrire la fonction de référent dans la durée ? Comment éviter qu'il n'arrive la même chose qu'avec par exemple les accompagnateurs dans le cadre des opérations pilotes ? Les accompagnateurs ont existé et ont joué un rôle très important puis ensuite était supprimé lors de la rénovation des diplômes?

Réponse de l'animateur de la table ronde :

En tout cas cette fonction de référent aura besoin d'être accompagnée qu'elle soit tenue par les coordinateurs ou quelqu'un d'autre. Si on veut que la rénovation a lieu partout dans de bonnes conditions, cette fonction est apparue comme essentielle.

Remarque de la salle:

Dans le cadre de la réforme de l'apprentissage et la formation professionnelle on demande de réfléchir sur le métier de formateur car on embauche des d'abord les formateurs pour ensuite leur donner des missions qui peuvent être diverses et variées.

Question de la salle :

S'agit-il d'une évolution du métier de formateur, quid de l'enseignant fonctionnaire, quid de la fonction du pilotage pédagogique qui est de la responsabilité du directeur du CFA ? Faut-il mettre en place une reconnaissance financière pour ces nouvelles missions ou est-ce qu'elles vont faire partie des métiers qui évoluent?

Réponse de Christine Lagel :

Oui le métier de formateur a changé et non seulement dans le cadre d'initiatives CAPa. On n'est plus là pour apporter des connaissances mais d'accompagner l'apprenant à utiliser ses connaissances pour atteindre des capacités.

PARALLELE AVEC LE ROLE D'ANIMATEUR CdR

Les fonctions de l'animateur, responsable CdR questionnent 3 grands champs:

- **Le projet pédagogique** : comment participer à la conduite de projet en lien avec le management, l'essaimage et la pérennisation des CdR à travers le réseau national et la conf CdR ?
- **L'animation** : comment animer un travail collectif et veiller sur le contenu technique du changement pour lequel il faut une connaissance « globale » des référentiels?
- **Le changement** : comment donner du sens au travail collectif, comment acquérir la reconnaissance et le leadership en tant que référent pour certaines actions par exemple les dispositifs pour le public dys... ?

Conclusion : la rénovation permet à l'animateur de devenir éventuellement référent tel que défini dans le cadre de l'expérimentation Initiatives CAPa. Cela permet d'espérer une reconnaissance de l'animateur et de redonner une place au CdR dans l'établissement.

GROUPES DE DISCUSSION AUTOUR D'UNE PROBLEMATIQUE. ACTIVITE « TABLES D'HOTES »

Regroupement des tables en îlots dans la salle

Objectifs

Découvrir les pratiques des autres

Trouver des pistes de réponses à une problématique ou question que l'on se pose

Déroulement

1. Chaque participant (ou binôme/trinôme d'établissement) réfléchit en amont à une problématique à laquelle il va chercher la réponse auprès des autres participants lors de l'activité.
2. Des tables avec une personne / binôme / trinôme qui « reçoit » et des participants qui « visitent » chacun une table
3. Les visiteurs passent 10 minutes à chaque table pour tenter de trouver réponse à ou du moins un éclairage sur leur problématique
4. Au bout de 10 minutes l'animateur fait un signe pour que chaque « visiteur » change de table
5. Après les 60 minutes « les visiteurs » se transforment en « hôtes » et on recommence
6. On débrieife en grand groupe pour voir qui a trouvé des pistes pour sa problématique

Débriefing de l'activité : partage des questions

Comment donner l'envie aux formateurs de s'impliquer dans un CdR ?

Pistes en amont de la mise en place du CdR

- Trouver les personnes qui ont envie de participer au projet puis la transmission se fait assez naturellement aux autres
- Trouver des témoignages vidéo et organiser le visionnage avec des groupes de formateurs pour s'inspirer et imaginer ensemble à quoi le CdR pourrait servir dans son établissement

Pistes par rapport au fonctionnement

- La direction impose certaines matières en autoformation au CdR
- Le formateur choisit le CdR comme lieu de soutien

- Importance d'une présence permanente
- Importance des plages d'ouvertures amples
- Proposition d'accueillir une ½ classe, avec prescription du formateur (sans sélection des jeunes) L'introduction du cours est faite par le formateur. L'animateur potasse le cours et aide aux exercices papiers ou virtuels. Attention car cela peut poser un problème si un jeune choisit d'aller avec un encadrant plutôt qu'un autre.
- Proposer aux formateurs d'être animateur sur un temps défini
- Création de jeux de cartes (mot/dessins) servant de complément au cours

Comment présenter le CdR aux nouveaux apprenants ?

Pistes :

- Afficher un slogan comme "au CdR on a de l'aide"
- Faire une plaquette de présentation
- Proposer une visite du CdR avec l'animateur à la rentrée
- Préparer un questionnaire sur l'établissement à la rentrée, une sorte de jeu de pistes qui permet entre autres la découverte du CdR
- Imposer une séquence pour tous les nouveaux avec une prescription du formateur

Comment impliquer le jeune, l'équipe pédago et l'entreprise dans l'individualisation ?

Pistes :

- Le coordinateur/référent du jeune a un rôle important à jouer pour construire le parcours à l'issue du positionnement.
- Il faut une souplesse dans l'emploi du temps pour pouvoir diversifier les apprentissages.
- Afficher un visuel du parcours du jeune en salle des formateurs

Comment accompagner l'apprenti vers la capacité plutôt que la discipline ?

Piste:

- Demander à des Bac pro de tutorer des CAP

Comment éviter que le CdR soit en concurrence avec le cours ?

Pistes:

- Créer des liens avec animateurs et formateurs
- Créer une charte de bonne utilisation du CdR (quand l'apprenant préfère d'aller au CdR plutôt qu'en cours)
- Il faut que le rôle de l'animateur soit clair pour le futur animateur, les apprenants, les formateurs, les parents, les professionnels

Remarques générales:

- ✓ Il faut soigner l'accueil des primo-entrants, permettre à chacun de faire l'expérience du CdR car c'est de cette façon que l'on les fidélise
- ✓ Le CdR reste un laboratoire pédagogique
- ✓ Bien analyser les objectifs de la mise ne place d'un centre de ressource avec l'équipe de formateurs pour qu'ils se sentent impliquer dans le projet
- ✓ Préciser les attentes
- ✓ Identifier les causes des difficultés d'apprentissage
- ✓ L'animateur doit relancer les projets régulièrement
- ✓ L'animateur doit toucher à toutes les matières
- ✓ Mettre en place un système d'inscription pour les groupes ponctuels
- ✓ Créer un emploi du temps à S-1

ANALYSER SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE ACTIVITE « MON VELO »

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 Les Vaseix 2018 » sous forme de carte heuristique qui regroupe toutes les propositions individuelles (cf. Carte heuristique en annexe).

JEUDI 17 MAI : MATIN

Objectifs :

- ✓ S'outiller pour faire évoluer son projet CdR.
- ✓ Planifier la suite des projets et la session à distance.

METHODOLOGIE POUR CONSTRUIRE LA FEUILLE DE ROUTE DE SON PROJET

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.

LA FICHE PROJET

(cf. PPT La Fiche Projet en annexe)

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 QQQCCP

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 **QQQCCP**
- **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 :

- Impliquer les collègues dans sa construction pour que tout le monde s'approprie le projet et comprend pourquoi on le fait
- Etablir des indicateurs précis pour vérifier l'atteinte des objectifs apportés des ajustements et progresser
- Informer régulièrement les parties prenantes de l'avancée du projet
- Communiquer régulièrement sur le projet à tous les personnels de l'établissement

Remarque

- ✓ L'important dans un CdR c'est l'écoute, mais c'est aussi de poser un cadre.
- ✓ Le CdR est un lieu de travail pas d'échanges vides.
- ✓ Le CdR n'est pas un lieu de punition.

ACTIVITE « LA CARTE POSTALE »

Distribution des cartes postales de Limoges

- 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 fin novembre

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

Le rdv de **mardi 12 décembre de 14h à 16h** est pris et sera confirmé ultérieurement et les consignes envoyés par mail avec le numéro à composer.

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

LE BILAN DE LA FORMATION PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS ET ATTENTES

Les éléments recueillis lors du bilan fait « 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 à améliorer la formation à l'avenir.

Bilan « à chaud » (cf. *Bilan de formation en annexe*)

Par rapport aux attentes exprimées lors du tour de table du 1^{er} jour, points d'étonnement, points à approfondir, ce que vous direz à vos collègues en rentrant de formation.

DOCUMENTS EN ANNEXE

Intervention_DP_Julie_Blanc_2018.pdf (le diaporama support de l'intervention sur la différenciation pédagogique)

Le_Velo_Les_Vaseix_2018.pdf (carte heuristique qui regroupe tous les vélos des participants)

La_Fiche_Projet.pdf (présentation d'une méthodologie de construction de fiche projet par AgroSup Dijon Eduter)

Le bilan de la formation.pdf (bilan à chaud à la fin de la formation)