

# REEX 22 23

Retours d'expériences en formation d'enseignant.e.s

## PROJETS TUTORÉS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Master MEEF Pratiques et ingénierie de la formation  
Parcours Formation de formateurs et conseil en formation pédagogique

DU Formation de formateurs

Enseignants responsables  
Michaël Huchette  
Pascale Monnet-Chaloin



# EDITO

---

Ce livret rassemble les articles produits par les étudiants et étudiantes de la promotion 2022-2023 du **master MEEF Formation de formateur et conseil en formation pédagogique (et du DU adossé)**, à propos de leur « projet tutoré ». Résolument axé sur une démarche de formation-action, le « projet tutoré » consiste à expérimenter, en équipe, un projet de formation d'enseignants. Il s'agit de concevoir, mettre en œuvre et évaluer une action de formation, « pour de vrai ». Selon la problématique de formation travaillée, les étudiants sont amenés à mobiliser des concepts, outils et méthodes issus des diverses unités d'enseignement du master (ou du DU), et à les mettre à l'épreuve du réel. Un environnement pédagogique leur est proposé, comprenant des activités et des apports en ingénierie de formation et un accompagnement par équipe.

Les auteurs sont issus de trois groupes d'étudiants inscrits à l'Inspé de l'académie de Créteil - composante de l'UPEC, qui ont des caractéristiques sensiblement différentes.

- Le premier groupe (repéré Master en hybride en fin de chaque article), est constitué d'étudiants résidant en région parisienne, en deuxième année du master MEEF Pratiques et ingénierie de formation, dans le parcours « Formation de formateur et conseil en formation pédagogique ». Ils et elles sont professeurs en école primaire, en collège ou lycée, éducateurs en établissement spécialisé, directeurs d'école, conseillers pédagogiques, conseillers principaux d'éducation, ou enseignants en Inspé, etc., en établissement public dans l'académie de Créteil. Certains ont déjà des missions de formation d'enseignants, d'autres y aspirent. Ils suivent les cours du master pour partie en présentiel à l'Inspé les samedis et pendant leurs congés, et pour partie à distance.

- Le deuxième groupe (repéré Master à distance) est constitué d'étudiants pour la plupart enseignants exerçant en établissement français à l'étranger, de statut privé, inspecteurs ou chefs d'établissement, dans différentes régions du monde : USA, Arabie saoudite, Espagne, Liban, Emirats arabes unis, Maroc, etc. Ces établissements disposent d'une grande autonomie mais sont généralement affiliés à des réseaux,

comme celui de l'AEFE (Agence pour l'enseignement français à l'étranger) ou celui de la MLF (Mission laïque française). Ils sont inscrits au même master, mais suivent les cours spécialement conçus pour eux à distance.

- Le troisième groupe (repéré DU) a un profil proche du deuxième, mais les étudiants sont inscrits au diplôme universitaire « Formation de formateurs », réalisé à distance. Ce DU est adossé au master précité et ne couvre qu'une partie de celui-ci. Co-financé par la MLF, il est inclus dans son plan de formation.

Les articles ont été élaborés par ces étudiants en réponse à une consigne relativement générale et hétéroclite que nous leur avons adressée : **écrire sur leur expérience du projet tutoré, mettre en avant leurs compétences d'ingénierie de formation, affirmer leur identité professionnelle de formateur, partager leur expérience dans une dynamique de montée en compétence collective des professionnels de la formation des enseignants.**

Le résultat est assez divers : dans l'ordre de présentation, le lecteur trouvera des articles plutôt descriptifs, rendant compte des actions de formation réalisées et du travail d'ingénierie qu'elles ont nécessité, puis des articles plus analytiques et réflexifs tirant des leçons de la confrontation du prévu et de l'imprévu propre à l'action de terrain, et enfin des textes qui proposent des réflexions plus générales en formation.

Nous vous souhaitons bonne lecture !

#### Enseignants responsables

Michaël Huchette  
michael.huchette@u-pec.fr

Pascale Monnet-Chaloin  
pascale.monnet-chaloin@u-pec.fr

#### Design du livret

Sandrine Bilan  
communication.inspe@u-pec.fr

# SOMMAIRE

Former et accompagner les enseignants dans leur arrivée et leur prise de fonction dans le métier .....	2
Formation sur le grand oral : comprendre l'épreuve et préparer ses élèves .....	4
Narramus : apprendre à comprendre et à raconter .....	6
Du formé au formateur : un changement de posture .....	8
Former au co-enseignement .....	10
Réflexion sur le travail d'équipe outil de pilotage des directeurs d'écoles primaires .....	12
Apprendre à apprendre avec les sciences cognitives - expérimenter pour se former ! .....	14
Égalité fille-garçon : un label pour le premier degré aussi .....	16
Former au numérique à distance en Quintet : un enrichissement professionnel et personnel .....	18
Les « <i>instructional rounds</i> » au service des enjeux disciplinaires .....	20
En exclusivité !! parcours de formation au lycée LLFPM de Dubaï .....	22
Des besoins des élèves à la formation des enseignants .....	24

## PROMOTION VERMEER

### Les étudiantes et étudiants s'organisent en communauté !

Les étudiantes et étudiants de la **promotion Vermeer** (groupe en formation hybride - année 2022-2023) se lancent dans le projet de fonder une communauté de formateurs issus du master MEEF Formation de formateurs et conseil en formation pédagogique.

#### Cette communauté a trois objectifs :

⇒ **Les anciens étudiants se constituent comme ressources pour répondre aux difficultés des étudiants du master**, notamment en partageant des terrains de recherche, des conseils et des réseaux professionnels afin de leur permettre de mener à bien cette formation diplômante exigeante.

⇒ **Maintenir des relations entre diplômés** au fil des années pour leur permettre de s'emparer de certaines opportunités professionnelles relatives à la formation mais aussi à l'enseignement, au conseil pédagogique et éducatif, ou encore à la direction ou à l'inspection.

⇒ Promouvoir et valoriser le master MEEF Formation de formateurs et conseil en formation pédagogique de l'UPEC auprès de futurs étudiants mais surtout auprès des professionnels susceptibles de chercher le type de profil formé au sein de ce cursus.

Contactez-nous via notre groupe Facebook !

Estelle, Karima et Fabien

Référents de la Communauté de formateurs pour la promotion Vermeer

Groupe Facebook de la communauté  
LAN F2F : <https://www.facebook.com/groups/752389376434659>



## FORMER ET ACCOMPAGNER LES ENSEIGNANTS DANS LEUR ARRIVÉE ET LEUR PRISE DE FONCTION DANS LE MÉTIER

Une croissance des enseignants néo-recrutés ou néo-titulaires dans l'enseignement fait de leur accompagnement un enjeu majeur pour les établissements scolaires en France et à l'étranger.

### ÉLABORER UN DIAGNOSTIC

Cette année, deux nouvelles enseignantes sans formation initiale ont été recrutées par la direction de l'école primaire Le Gymnase et cinq enseignants présentant de sérieux problèmes pédagogiques ont été identifiés par la conseillère pédagogique au collège Cours Lumière à Lomé.

Ces personnels sont pour la plupart totalement éloignés du contexte éducatif avant leur première affectation et n'ont bénéficié d'aucune formation initiale. La question de leur entrée et de leur accompagnement dans le métier se pose pour les différents responsables pédagogiques de ces deux établissements scolaires.

Une première prise de contact téléphonique et des rendez-vous avec les enseignants concernés nous a permis de leur présenter notre proposition d'accompagnement. Après l'obtention de leur accord, nous leur avons soumis un questionnaire préparé collectivement de façon à mieux les connaître et cerner leurs besoins.

Un état des lieux précis tenant compte de la diversité de leurs fonctions, des disciplines et niveaux de classes dans lesquels ils enseignent, ainsi que l'identification des besoins de formation de ces nouveaux personnels nous ont permis de définir six axes de formation :

1. Comment concevoir et animer un cours ?
2. Comment travailler avec des élèves en difficulté ?
3. Comment mettre les élèves en activité ?
4. Comment gérer une classe ?
5. Comment faire la classe inversée ?
6. Comment évaluer les apprentissages ?

Un calendrier de formation conçu et présenté aux deux administrations respectives qui l'a approuvé a permis de planifier les sessions de formation sur une durée d'un mois.

Les sessions se sont tenues selon un rythme hebdomadaire avec un rendez-vous synchrone de deux

heures regroupant l'ensemble des participants et des formateurs ainsi que des activités préparatoires asynchrones entre formateurs : échanges et mutualisation des supports de de formation, retours critiques d'expérience.

**POSTE ACTUEL**

7- Actuellement du point de vue du nombre d'heures travaillées, enseignez vous en plein temps ou bien à temps partiel

A- Temps plein  
 B- Temps partiel  
 C- Quelques heures seulement

8- Quels sont les niveaux que vous tenez ?

A- Collège  
a- Cycle 3  
b- Cycle 4  
B- Lycée  
 a- Seconde  
 b- Première  
 c- Terminale (Cochez les bonnes réponses)

9- Avez-vous déjà suivi une formation de zone ou MLF ?

a- Formation de zone par l-AEFE  
b- Formation de la MLF

10- Avez-vous déjà suivi des cours de formation continu dans le domaine de l'enseignement?

A- OUI  
 B- NON

11- Avez-vous des élèves à besoins éducatifs spécifiques dans votre classe ?

A- OUI  
 B- NON

12- Si OUI combien ?

A- Quelques-uns  
 B- Tous les élèves  
 C- La plupart

13- Comment commencez-vous vos cours dans un milieu multi culturel ?

A- Par un rituel personnalisé  
 B- Par un contrôle des prérequis et les objectifs de la nouvelle leçon  
 C- Par le contenu du cours même

15- Vous sentez-vous efficace dans le métier ?

A- Oui.  
 B- Pas tout à fait.  
 C- Non.

15 En quoi sentez-vous le besoin d'être accompagné ?

A- Le contenu de la matière.  
 B- En pédagogie.  
 C - En conduite ou pratique de classe.

### ANIMER UNE FORMATION EN PRÉSENTIEL ET À DISTANCE

Nous avons organisé notre plan de formation selon des modalités dites en présentiel ainsi qu'en distanciel étant donné les contraintes géographiques. Cela nous a permis d'appréhender les outils de visioconférence et d'e-learning.

Nous avons proposé divers outils et ressources, comme des modèles de planification de cours, des vidéos, des articles de la recherche en sciences de l'éducation, des liens vers des webinaires et des communautés de coopération professionnelle de la Mission Laïque Française, permettant aux stagiaires de faciliter leur opérationnalité autonome.

Nous avons privilégié des séances collégiales de travail de façon à organiser des temps d'échange permettant aux stagiaires de formuler leurs difficultés.

L'interaction entre stagiaires et formateurs a facilité nos propositions d'accompagnement en permettant de développer l'activité de conseil dans les temps dédiés.



### AJUSTER ET ADAPTER LE PLAN D'ACTION

L'évolution du contexte des personnels à former au sein du Gymnase : démission d'un personnel stagiaire et licenciement d'une enseignante néo-recrutée, a nécessité un ajustement du plan de formation sur un seul site géographique.

Les stagiaires étant exclusivement en poste à Lomé, nous avons proposé un seul cycle de formation qui s'est tenu collectivement : tous les formateurs ont participé aux sessions synchrones selon des modalités en présentiel pour ceux présents sur site et en distanciel pour celle exerçant en France. Nous avons ainsi fait évoluer notre démarche vers une forme hybride de formation.

Nous nous sommes appuyés sur des cadres théo-

riques en sciences de l'éducation, des recherches actions et nos expériences professionnelles de façon à étayer et rendre concrètes nos interventions.

Nous avons également réévalué nos objectifs définis dans notre rapport d'activité prévisionnel formulé en janvier 2023 compte-tenu des contraintes énoncées précédemment, de la sollicitation des stagiaires par l'administration du collège Cours Lumière pour d'autres activités ainsi que du caractère ambitieux des buts fixés initialement. Nous avons ciblé la mise



à disposition de ressources pédagogiques et le pilotage du groupe de travail constitué par les stagiaires.

### ÉVALUER LA FORMATION

Les modalités d'évaluation de notre dispositif de formation sont en cours. Elles s'appuient sur un cadre théorique défini par Marc DENNERY dans son ouvrage « Evaluer la formation » et sur des retours d'expériences formulées par nos stagiaires au travers de questionnaires de satisfaction.

Les premiers retours « à chaud » démontrent une satisfaction des stagiaires. Nous analyserons les autres questionnaires de façon à affiner notre évaluation du dispositif pour nous inscrire dans une dynamique d'auto-formation.

Rédaction de l'article  
Audrey, Comlanvi et Kokou  
DU Formation de formateurs

# FORMATION SUR LE GRAND ORAL : COMPRENDRE L'ÉPREUVE ET PRÉPARER SES ÉLÈVES

## Retour d'expérience

### CONTEXTE DE LA FORMATION

Depuis la session 2021, le Grand oral est au programme des épreuves terminales du baccalauréat général et technologique. Cette épreuve au cours de laquelle le candidat devrait « montrer sa capacité à prendre la parole en public de façon claire et convaincante » ainsi que « sa capacité à argumenter et à relier les savoirs » (Eduscol) nécessite d'accompagner enseignants et élèves à la préparation et à l'évaluation de cette prestation. Conscient de ce besoin formulé par les chefs d'établissement, et dans le cadre de l'OSUI (Office Scolaire et Universitaire International au Maroc), nous avons dispensé une formation qui a pour objectifs de permettre aux enseignants de comprendre les attendus du Grand Oral du Bac et de se préparer à accompagner leurs élèves dans cette épreuve.

Quinze participants aux profils variés, incluant différents niveaux d'enseignement et différents statuts, ont participé à cette formation qui a duré 1 à 2 heures et qui s'est déroulée en présentiel, dans plusieurs établissements du réseau OSUI. Les ressources utilisées comprenaient des supports numériques et une capture vidéo d'une élève passant l'épreuve blanche.

### PUBLIC

La formation a été proposée dans trois établissements différents du réseau OSUI. Les équipes étaient à chaque fois différentes : la première fois, tous les enseignants de spécialité de terminale y ont participé (8 collègues). Les deux autres fois, c'était seulement l'équipe de mathématiques (6 collègues, puis 1 collègue). Le public était varié, tant dans les statuts que dans l'expérience professionnelle. Cette diversité est souvent la norme dans les lycées français de l'étranger : enseignants détachés, enseignants titulaires ou non en contrat local, expérience en France ou non, expérience de l'enseignement de spécialité ou non.

### MÉTHODOLOGIE ET CONTENU DE LA FORMATION

La formation s'est déroulée en trois temps. Une première plénière a été consacrée à une présentation détaillée des attendus institutionnels du Grand Oral du Bac, avec des explications claires sur les critères d'évaluation et les compétences requises et évaluées.

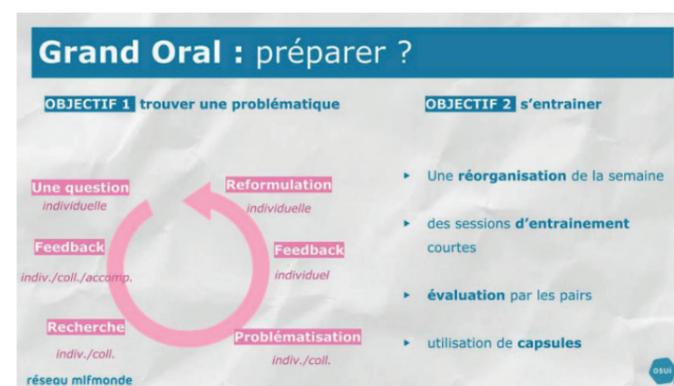
Ensuite, les enseignants ont participé à un temps de co-évaluation d'une même épreuve orale à partir d'une capture vidéo. Cette étape de la formation, essentielle pour augmenter la fiabilité des évaluations,

avait pour but de fournir aux participants l'occasion de prendre en main la grille d'évaluation et d'offrir à ces derniers un espace de discussion pour échanger autour des critères de performance, mais aussi et surtout autour des attentes et des appréciations individuelles qui peuvent varier entre deux membres du même jury.

La troisième partie de la formation a été consacrée à l'organisation à mettre en place en classe pour préparer efficacement les élèves à cette épreuve. Après un partage d'expériences, les participants ont notamment profité de conseils pratiques sur les méthodes pédagogiques, les ressources à utiliser et les stratégies d'accompagnement.

### RÉALISATION DES OBJECTIFS

Étant donné le caractère encore récent de l'épreuve et les modifications apportées tous les ans aux modalités organisationnelles, les enseignants ont montré un grand intérêt pour toutes les activités proposées



dans le cadre de cette formation. Au cours de la première partie, la présentation a suscité des questions et des échanges, et la session a été plus participative que prévu.

Dans la deuxième partie, bien que disposant effectivement de peu de temps pour réaliser l'exercice de co-évaluation dans des conditions proches de celles de l'épreuve, les participants se sont quand même prêtés au jeu tantôt de manière individuelle comme prévu, tantôt de manière collective. Les échanges en groupe ont été riches et ont permis de partager des idées et des réflexions sur les critères d'évaluation et les nuances de l'épreuve.

La troisième partie, enrichie des apports des deux premiers temps de la formation, s'est déroulée assez rapidement sous forme d'un échange de conseils pratiques et de partages d'expériences de terrain.

### RÉACTIONS DES PARTICIPANTS

Les participants ont montré un grand enthousiasme tout au long de la formation. Ils ont posé des questions pertinentes sur les attendus du Grand Oral du Bac, les critères d'évaluation et les meilleures pratiques pédagogiques pour préparer leurs élèves. Les échanges en groupe ont été fructueux, avec des enseignants partageant leurs expériences et leurs idées.

Certains ont exprimé leur inquiétude quant à la manière d'évaluer objectivement les prestations orales des élèves, en tenant compte des critères complexes énoncés par l'institution.

### ENSEIGNEMENTS TIRÉS

La mise en œuvre de cette formation a permis de constater l'importance de connaître l'expérience et les besoins spécifiques des participants pour adapter la méthodologie et le contenu de la formation. Le temps imparti a été identifié comme un défi pour réaliser toutes les activités prévues, ce qui souligne l'importance de planifier soigneusement la durée de chaque partie de la formation. Il a également été noté que les participants étaient intéressés par des activités individuelles d'évaluation pour mieux comprendre les critères d'évaluation du Grand Oral du Bac. Enfin, les échanges et les partages d'expérience entre les enseignants ont été enrichissants et ont contribué à renforcer leur compréhension des attentes de l'épreuve.

En conclusion, malgré les défis rencontrés, cette formation a été globalement réussie dans la transmission du message sur les attendus du Grand Oral du Bac et dans les échanges fructueux entre les enseignants. Les enseignements tirés de cette expérience seront pris en compte pour améliorer les futures formations sur des sujets similaires, en veillant à mieux adapter la méthodologie et le contenu aux besoins spécifiques des participants.

Rédaction de l'article

Rima ABDEL-FATTAH MOBAYED  
rima.mobayed@mlfmonde.org

Mathieu BARTOZZI  
Abdelhak BOUSSALEM  
Apélétey Kwadjo DEH  
Kossi Anani OFORI

DU Formation de formateurs

## NARRAMUS : APPRENDRE À COMPRENDRE ET À RACONTER

Pour lutter contre les inégalités de compréhension entre les élèves et les faire progresser à l'oral quelles que soient leurs expériences familiales...

Comment les enseignants que nous avons formés se sont-ils appropriés la méthode Narramus développée par Roland Goigoux et Sylvie Cèbe ?

### QUAND LIRE NE SUFFIT PAS...

Les enfants n'entrent pas tous à l'école sur un pied d'égalité dans leur rapport à l'écrit. La fréquence d'exposition aux livres diffère d'un foyer à l'autre, tout comme la complexité des questions posées aux enfants pour les amener à comprendre les histoires écoutées. On observe dans les pratiques familiales, que les enfants issus de milieux populaires sont questionnés sur l'explicite d'une histoire et sont invités par leurs parents à décrire les illustrations. Les enfants des milieux favorisés, sont quant à eux, guidés par leur famille pour décoder l'implicite d'une histoire dès leur plus jeune âge. Les pratiques parentales ont un impact fort dans l'expérience des enfants par rapport à la compréhension des textes.

Ainsi, à l'entrée au CP, les élèves n'ont pas été nourris par les mêmes expériences familiales et l'école a un rôle fort à jouer pour lutter contre les inégalités entre les élèves. L'ambition des fondateurs de Narramus est clairement affichée dès le préambule de leur méthode quand ils s'adressent aux enseignants en ces mots : « Vous aurez le sentiment du devoir accompli : jouer un rôle compensatoire des inégalités sociales ».

Comment, à l'aide d'un outil pédagogique comme Narramus, permettre aux enseignants du primaire d'agir contre les inégalités entre les élèves et leur permettre d'acquérir les mêmes compétences en compréhension orale et en expression orale ?

### LE VOCABULAIRE, PORTE D'ENTRÉE VERS LA COMPRÉHENSION

Avant même de lire l'épisode d'un album, il est fondamental de découvrir en amont les nouveaux mots que l'on va y rencontrer. Les participants de notre formation ont été sensibilisés aux outils qui permettent de fixer chez les élèves le stockage en mémoire des mots à long terme. Proposer plusieurs représentations imagées d'un même mot, faire appel à des

contextes différents, s'appuyer sur le vécu des élèves sont autant de clés qui leur permettent d'augmenter leur capacité de mémorisation de nouveaux mots.



Des activités de groupe pendant la formation ont permis de s'exercer à cette démarche d'enseignement du lexique. Pour aider, par exemple, les élèves de maternelle à mémoriser les noms des animaux, on s'est interrogés sur la description physique des animaux, sur leurs lieux de vie, on a fait des liens avec des albums dans lesquels les élèves les avaient déjà rencontrés, on a comparé les photos du réel avec les illustrations des albums pour relever les similitudes et les différences...

Les participants ont compris qu'il faut « aider les élèves à apprendre la stratégie qui consiste à chercher seuls le sens d'un mot inconnu en se servant du contexte et de leurs connaissances antérieures » (S. Cèbe et R. Goigoux, 2015, co-fondateurs de Narramus).

Narramus met donc en avant un enseignement systématique autour du lexique qui doit être régulier et explicite. En effet, plus le jeune enfant connaît de mots, mieux il comprend ce qu'il lit ou entend lire et mieux il comprend ce qu'il lit, plus il est capable d'apprendre de nouveaux mots.

### COMPRENDRE UNE HISTOIRE DANS TOUTE SA RICHESSE ET SA COMPLEXITÉ

Aider les élèves à comprendre une histoire, ça ne s'improvise pas, ça s'apprend ! Après avoir travaillé sur l'appropriation du vocabulaire, les participants à notre formation se sont appropriés les étapes sui-

vantes : l'enseignant lit le nouvel extrait de l'album (sans montrer les illustrations) puis le raconte dans un deuxième temps à ses élèves, en le reformulant et en utilisant un lexique adapté aux capacités de compréhension actuelles des élèves. S'en suit un questionnement collectif sur les illustrations qui peuvent accompagner l'épisode découvert avant de les découvrir et de les décrire. Mais comme nous l'avons déjà soulevé, lire et décrire ne suffisent pas pour comprendre une histoire ! L'enseignant doit guider ses élèves à décoder l'implicite de l'histoire. On décrit les états mentaux des personnages, ce qu'ils pensent, leurs émotions, leurs intentions, leurs motivations... tout ce qui n'est pas dit mais « supposé » est mis en lumière pour une compréhension fine de l'histoire. Puis les élèves rejouent les épisodes à l'aide de maquettes, de figurines, pour encore mieux s'approprier l'histoire. C'est donc à partir de supports préparés par les formateurs (un exemple est donné ci-dessous) que les participants de notre formation se sont questionnés sur l'implicite d'un épisode.



Illustration modifiée, issue des « Trois courageux petits gorilles » de Michel Van Zeveren.

### ET LA NARRATION ? APPRENDRE À RACONTER UNE HISTOIRE

L'ambition de Narramus n'est pas uniquement d'amener les élèves à comprendre une histoire, c'est aussi de leur donner les clés pour apprendre à la raconter, en d'autres termes : la « narrer ». À la fin de chaque module, un seul élève est invité à raconter l'épisode étudié sans être interrompu par ses camarades. L'enseignant lui demande ensuite s'il a fini puis les autres

élèves valident et/ou complètent ce qui a été raconté. Les participants à notre formation ont d'abord été sceptiques face à ce temps de parole d'un élève qui peut sembler chronophage dans le cadre d'un travail en classe. Des débats s'en sont suivis entre les participants pour partager leurs expériences de classe. Leur inquiétude première s'est trouvée apaisée grâce au visionnage d'un extrait de la conférence de Sylvie Cèbe (2017) « Narramus, un outil pour apprendre à comprendre et à raconter » où elle partage son expérience de classe. Comment ne pas se délecter de l'entendre s'exprimer en ces termes : « Dans nos classes quand un élève prend la parole pour raconter, il raconte du début à la fin. Personne n'a le droit de l'interrompre. (...) (à la maternelle), je peux témoigner que les 15 premiers jours c'est l'enfer mais que, après, c'est le paradis... ».

### Références citées :

- Cèbe, S., Goigoux, R. (2015). Vocabulaire et compréhension de textes : si nous ne laissons à la charge de l'élève que celle qui lui revient ? *Spirale. Revue de recherches en éducation*, n°55, Supports et pratiques d'enseignement : quels risques d'inégalités ? p. 119-136.
- Cèbe, S. (2017) *Narramus, un outil pour apprendre à comprendre et à raconter*. Vidéo consultable en ligne : <http://centre-alain-savary.ens-lyon.fr/CAS/LECTURE-ECRIURE/narramus>

## DU FORMÉ AU FORMATEUR : UN CHANGEMENT DE POSTURE

### Comment la création collégiale d'un parcours de formation permet de mettre en exergue nos compétences de formateur ?

#### NOTRE PROJET : CRÉER DES E-ÉVALUATIONS FORMATIVES

Ce choix de projet est lié à l'évolution et au changement qu'a subi le monde de l'éducation lors de la pandémie du covid 19. Lors de cette période, la pédagogie a dû s'adapter pour que la formation puisse continuer.

Le développement des sciences de l'éducation et les recherches menées sur le fonctionnement du cerveau de l'enfant en neurosciences lors des apprentissages font évoluer l'enseignement.

Aider l'enfant à apprendre, mettre l'évaluation formative au service des apprentissages, ceci est notre motivation et est au cœur de notre projet de formation.

Dans cette optique, nous avons donc décidé de créer un parcours de formation en distanciel asynchrone sur la plateforme M@gistère EFE. L'objectif à atteindre pour les participants inscrits est de connaître et de s'approprier quelques outils numériques pour créer des e-évaluations formatives.

Dans ce parcours nous avons prévu des apports théoriques, des espaces d'échanges et de mutualisation ainsi qu'un questionnaire de fin de parcours pour évaluer à chaud le parcours de formation.

#### NOTRE ÉVOLUTION : COMPÉTENCES D'INGÉNIERIE DE FORMATION ET IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DE FORMATEUR

Nous avons organisé notre plan de formation selon des modalités dites en présentiel ainsi qu'en distanciel étant donné les contraintes géographiques. Cela nous a permis d'appréhender les outils de visioconférence et d'e-learning.

Notre participation à l'élaboration de ce projet tutoré, nous a permis de développer des compétences d'ingénierie de formation et d'être en capacité de réaliser la conception, la stratégie, la planification d'une formation et d'évoluer dans notre identité professionnelle.

En effet, former ne se résume pas à la transmission d'un savoir. Théorie et pratique s'entremêlent dans le cadre d'une pédagogie active et dans le but de faire

développer des compétences. Grâce à une attitude réflexive, une étude des besoins, une scénarisation de l'action de formation, des choix des supports et activités, une évaluation de l'action de formation, nous avons développé des qualités de formateur pour adultes.

Nous avons donc pensé le parcours de formation de façon à stimuler et gérer les processus d'apprentissage des apprenants en créant un support clair et structuré où alternent des phases d'apprentissage par la vidéo, les tutoriels, les vidéos en situation (la variété des présentations d'une même idée est souvent appréciée pour mieux en percevoir les subtilités) et des phases de production pour mettre en pratique les outils découverts et les mutualiser.

Pour cela nous avons, en amont, analysé la situation globale et posé un diagnostic puis évalué les besoins et objectifs pour ensuite élaborer le plan de formation des contenus. Un questionnaire permet enfin d'avoir un feed back des formés et d'évaluer notre parcours de formation afin de pouvoir l'améliorer.

Le développement de notre identité professionnelle de formateur a pu se faire en sortant de notre zone de confort, en faisant un pas de côté, en osant créer, faire des choses nouvelles. Pour certain(e)s d'entre nous, le fait de découvrir et exploiter des outils numériques habituellement peu présents dans leur pédagogie ; pour d'autres, créer de A à Z le gabarit du parcours de formation sur une plateforme (M@gistère EFE) ou encore une séquence pédagogique complète intégrant les outils présentés aux apprenants.

#### UNE NOUVELLE IDENTITÉ PAR UNE MONTÉE EN COMPÉTENCE COLLECTIVE

À travers ce projet collaboratif, nous avons développé une nouvelle identité professionnelle. D'enseignants, nous sommes devenus formateurs.

Cela nous a demandé d'être capables de travailler en équipe en tenant compte de nos différentes identités :

### Votre avis sur la formation (Extrait)

Avez-vous réussi à créer une évaluation formative pour vos élèves avec un des outils ?

Réponse	Moyenne
Oui	40%
Presque	20%
Non	40%

Total des réponses à la question 100%

Le contenu de la formation était

Réponse	Moyenne
structuré	60%
clair	40%
motivant	40%
enrichissant	80%
utile	80%
intéressant	80%

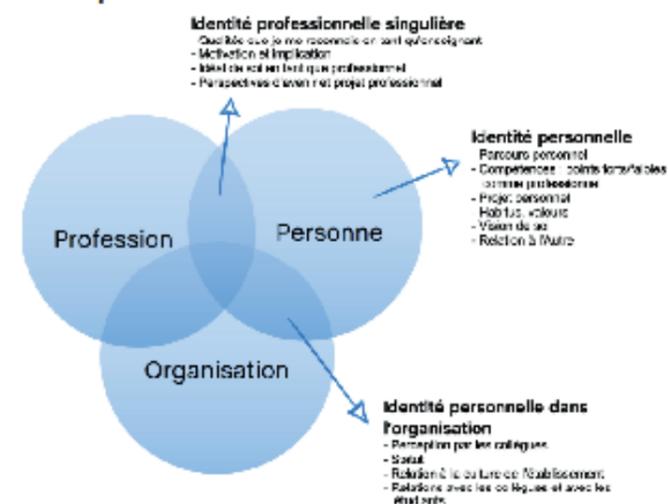
Total des réponses à la question 100%

Pourquoi avez-vous choisi cette formation ?

Réponse	Moyenne
Pour enrichir ma pratique de classe	80%
Pour développer de nouveaux outils pour mes élèves	40%
Pour motiver mes élèves à travers de nouveaux outils	40%
Pour améliorer l'apprentissage de mes élèves	80%
Pour me faciliter l'organisation des évaluations formatives	80%

Total des réponses à la question 100%

### Identité professionnelle



Modèle descripteur de l'identité professionnelle de Donnay et Charlier (2006)

personnelle, professionnelle et organisationnelle, s'impliquer dans une tâche avec une contrainte temps donnée, avoir à utiliser des technologies de l'information et de la communication, être capable de gérer et stimuler les processus d'apprentissage en créant un support pour former des enseignants, développer notre capacité de mutualisation des informations et de nos connaissances pour aboutir à un projet collaboratif.

Pour cela nous avons dû adopter plusieurs postures : enseignants, concepteurs d'actions de formation, chargés d'ingénierie de formation et formateurs.

### CONCLUSION

Ce projet tutoré nous a permis de monter ensemble en connaissance et en compétence sur comment créer et concevoir une formation, en particulier une formation à distance avec un outil numérique et avec un public divers mais un objectif commun. Cela nous a fait prendre conscience de la richesse d'un travail collaboratif bien mené à travers des échanges réguliers, constructifs et basés sur l'écoute mutuelle. Cette collaboration fructueuse a favorisé pour chacun de nous, la construction d'une nouvelle identité professionnelle car, comme l'affirme Donnay et Charlier (2006), « le développement de l'identité professionnelle d'un enseignant ou d'un formateur ne se déroule pas de façon continue et planifiée tout au long d'une carrière. Il s'agit plutôt d'un processus qui n'est pas toujours conscient et qui est lié aux opportunités qu'offre de manière intermittente le contexte professionnel. »

Référence : Donnay, J., Charlier, E. (2006). *Apprendre par l'analyse de pratiques : Initiation au compagnonnage réflexif*. Presses universitaires de Namur.

Rédaction de l'article  
Corinne BECQUET  
Myriam TAISANT IZARD  
Lidia JIMENEZ  
Aka Aimé KOFFI

DU Formation de formateurs

## FORMER AU CO-ENSEIGNEMENT

### Dynamique des groupes restreints

#### L'ÉMERGENCE DE NOTRE ÉQUIPE PROJET

Depuis près de six mois, nous travaillons ensemble au travers des différents modules proposés dans ce DU de formation de formateurs. La cohésion de notre groupe s'est progressivement construite au gré des défis. Mais c'est la conception d'un module de formation autour du co-enseignement qui a été le véritable accélérateur de la transformation de notre identité professionnelle.

Certes, nous avons tous mis plus ou moins de temps à trouver notre place au sein de notre groupe : que ce soit de par notre fonction (enseignant en secondaire alors que la formation à concevoir était destinée à des enseignants de primaire) ou de par notre parcours professionnel. Nous avons d'ailleurs souvent évoqué le concept de 'syndrome de l'imposteur' pour désigner notre sentiment partagé de ne pas être à la hauteur. La formation s'étalant sur un temps relativement long, il a fallu s'adapter aux situations professionnelles et personnelles de chacun, aux localisations différentes, accepter les baisses de motivation et des compétences différentes d'autorégulation interne ou externe. Notre empathie a d'ailleurs été un facteur de réussite de notre travail collaboratif.

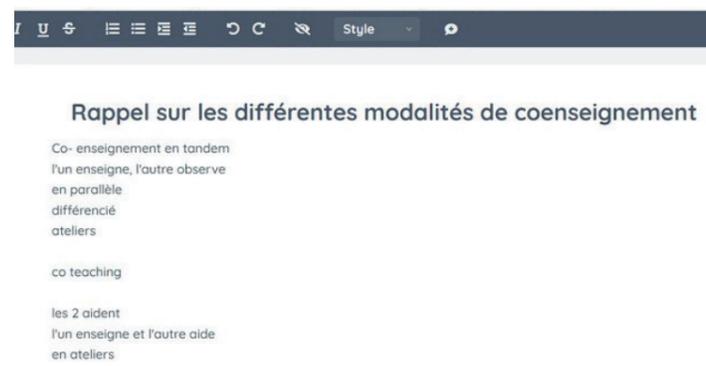
La réussite du dispositif s'appuie sur nos lectures de recherche qui ont apporté un éclairage théorique à nos intuitions, la conception d'outils numériques pertinents à destination des stagiaires et surtout le partage de nos expériences de co-enseignement.

Un consensus a finalement été trouvé et nos interactions ont contribué à établir un équilibre interne afin d'atteindre notre objectif commun de réaliser un module de formation sur le co-enseignement.

#### LÉGITIMITÉ

Le problème de notre légitimité s'est posé à deux niveaux. Tout d'abord parmi les quatre formateurs, nous étions deux à enseigner dans le secondaire où nous ne pratiquons le co-enseignement qu'occasionnelle-

ment. Cette difficulté a été en partie surmontée par la théorie et les échanges avec les deux autres formateurs, issus du primaire, expérimentés en la matière. Ensuite s'est posé le problème de notre légitimité en tant « qu'apprentis-formateurs ». Les choses se sont très bien déroulées grâce à la confiance déjà établie entre nous et celle accordée par les stagiaires. Nos apports théoriques, pratiques et les réflexions proposées ont été bien reçus car nous les avons envisagés comme une forme de compagnonnage, pour reprendre les termes de R. Goigoux, **un échange entre pairs désireux de mieux co-enseigner.**



Brainstorming des différentes modalités par les stagiaires dans un document partagé

Une formation de deux fois deux heures, auprès de six enseignantes, est un révélateur de compétences : **sommes-nous capables de bien former un groupe de professionnels ?**

Si l'on se réfère à l'outil « étoile à cinq branches » du Centre Savary, notre travail est satisfaisant : nous nous sommes emparés de la littérature nord-américaine et française sur le sujet. Nous avons fait connaître le prescrit mais nous avons également lu ensemble le réel à partir de l'analyse pratique de situations de *co-teaching*.

Reste la dernière direction : partager les références.

Citons le Centre Savary (2017, 2022) : « Il ne s'agit pas de présenter tous les savoirs connus sur une question, mais plutôt de mettre en scène ceux qui paraissent pertinents et utiles pour les enseignants dans leurs classes ». Transparaît dans cette phrase, la double difficulté que nous avons affrontée, nous,

formateurs plus ou moins expérimentés :

- faire le tri dans les savoirs à transmettre, dans un temps donné, tout en trouvant un équilibre entre apports théoriques et pratiques ;

- mettre en scène ces savoirs, ce qui revient à définir la pédagogie ou l'art d'enseigner, avec notamment un rythme à donner dans nos séances, équilibré entre temps forts et temps faibles.

#### DÉFI TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

La conception de ce module de formation hybride à distance entre les États-Unis, le Maroc et l'Éthiopie a incontestablement été un défi technique et logistique. La première séance a été réalisée avec une formatrice en présentiel et les autres formateurs en distanciel tandis que la deuxième séance était en distanciel pour tous. Une telle organisation nécessite de faire face au décalage horaire et à une qualité de connexion internet aléatoire, en particulier à Addis-Abeba. Néanmoins, aucun problème majeur n'a nui au stage et à sa préparation. Mais nous avons très clairement beaucoup appris en la matière sur notre stage et sur la manière d'en mener ultérieurement



d'autres.

Extrait du support vidéo proposé par notre groupe de formés ; ici, Samantha et David utilisent la modalité « enseignements avec groupes différenciés »

#### COMMENT PASSE-T-ON PROGRESSIVEMENT D'UNE IDENTITÉ D'ENSEIGNANT À UNE IDENTITÉ D'ENSEIGNANT-FORMATEUR ?

Il est important de comprendre que l'identité enseignante est un processus dynamique et complexe qui évolue au gré des changements sociétaux, institutionnels et des expériences individuelles. Selon F. Gomez (1997), l'identité professionnelle de formateur d'enseignants peine à émerger tant elle se confond avec celle d'enseignant même si celui-ci dispose d'une palette de postures (clinicien, chercheur, men-

tor, ingénieur, expert, modèle ou encore perturbateur) qui diffère des postures d'enseignant. En réalité, nous achevons ce module avec plus de questions que de réponses. Quelle légitimité nous accorde l'institution en tant que formateur ? Quelle légitimité nous accordons-nous à nous-mêmes ? La constitution d'une culture commune de la formation entre différents formateurs qui dépasse l'hétérogénéité de nos expériences semble être toutefois un premier élément de réponse. Notre capacité à mobiliser un répertoire de stratégies d'autorégulation interne et externe pour la réalisation d'un objectif commun a ainsi permis la constitution d'une identité professionnelle individuelle et collective cohérente.

#### Références citées :

- Centre Alain Savary (2017, 2022). *Conception de formation : cinq directions qui ne vont pas de soi*. En ligne : <https://centre-alain-savary.ens-lyon.fr>, consulté le 11 mai 2023.
- Gomez, F. (1997). Représentations et identité professionnelle du formateur d'enseignant. *Spirale. Revue de recherches en éducation, hors-série n°2, Représentations en formation*, p. 127-152.

Rédaction de l'article  
Maryline GEORGE  
David BILLEAUD  
Elodie CARÊME  
Gilles DEPAUX

DU Formation de formateurs

# RÉFLEXION SUR LE TRAVAIL D'ÉQUIPE OUTIL DE PILOTAGE DES DIRECTEURS D'ÉCOLES PRIMAIRES

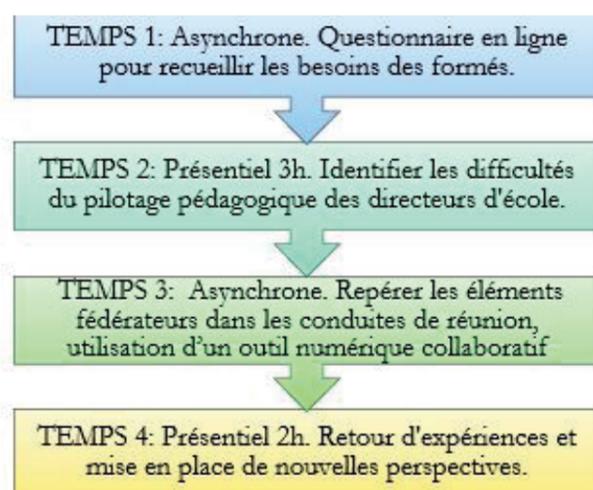
Une formation de circonscription proposée aux directeurs d'école par Estelle Marchand, directrice d'école maternelle et Karima Medjaour, conseillère pédagogique pour l'usage du numérique, chacune apportant une expertise spécifique liée à la direction d'école

## TRAVAIL D'ÉQUIPE

La mise en place d'un véritable travail d'équipe au sein des écoles n'est pas souvent aisée. Réfléchir avec les autres pour concevoir son enseignement, accepter d'autres points de vue, combiner des réflexions didactiques et pédagogiques exigent des compétences particulières et spécifiques. La dynamique impulsée par le travail en équipe va permettre de renforcer la cohérence des enseignements pour les élèves et va permettre aux enseignants d'enrichir leurs pratiques. Les directeurs d'école conscients de l'importance de ce travail sont souvent démunis pour instaurer une telle dynamique au sein de leurs équipes.

Nous avons proposé une formation sur ce sujet destinée aux directeurs d'école avec l'objectif d'échanger autour des pratiques existantes, de repérer les enjeux, les freins et les leviers du travail en équipe et de développer une culture commune en expérimentant de nouveaux outils mis en place sur leurs terrains.

## STRUCTURE DE LA FORMATION



Au cours de la formation, les directeurs d'école ont eu des temps :

- D'échange sur le travail en équipe.
- De mise en commun des problématiques rencontrées.

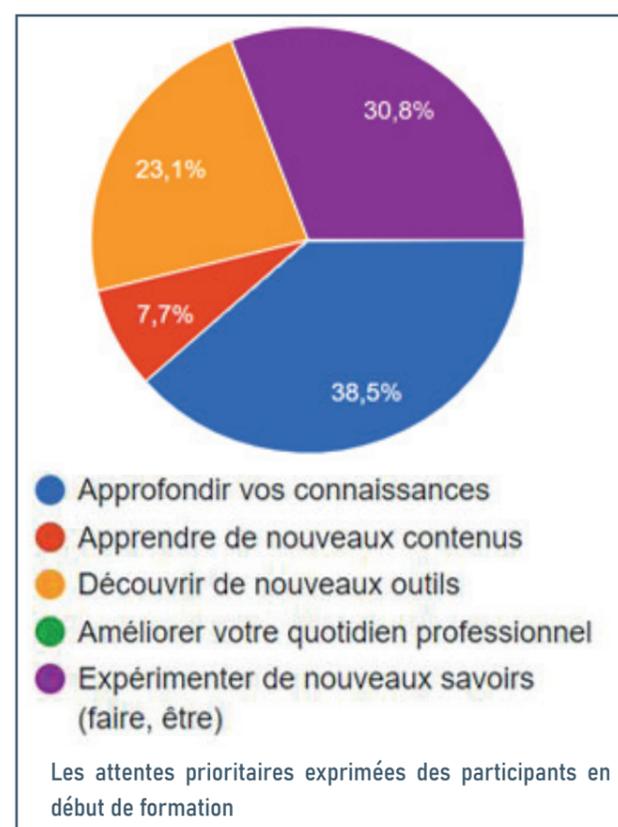
- D'apport scientifique autour du travail en équipe.
- De réflexion autour des éléments fédérateurs et favorisant le travail en équipe.
- D'analyse d'outils de collaboration.
- De mise en pratique.

L'accent a été mis sur l'implication des participants dans la construction de leur propre apprentissage. La combinaison des activités pratiques, des apports théoriques et des temps de retour réflexif a rendu la formation proposée interactive et stimulante.

## LES TROIS POINTS FORTS DE LA FORMATION

Les points forts de cette formation, relevés par les participants, sont :

- \* Une adaptation de la formation aux besoins et aux contextes des formés



Les besoins identifiés dans deux contextes différents ont permis de proposer une formation adaptée aux attentes des directeurs d'école. Ils ont apprécié cette prise en compte. Les questionnaires ont favorisé le lien entre les formés et les formateurs. Le questionnaire proposé entre les deux formations a conduit à réajuster les besoins des formés mais aussi à les impliquer encore plus dans le deuxième temps de formation.

## \* Des mises en activité

Au cours des formations les directeurs d'école ont été mis en activité : travail en groupe restreint de Lewin, world café, analyse de pratique autour d'études de cas... Les activités proposées visant le développement des capacités à travailler en équipe ont permis d'échanger, de réfléchir et de faire évoluer les pratiques, à communiquer efficacement et à résoudre des problèmes de manière collaborative. Des activités brise-glace (les post-it, nuage de mots) ont aussi été proposées en début de formation pour instaurer un climat favorable au bon déroulement de la formation.



## \* Des apports scientifiques

Les directeurs d'école ont apprécié les apports de la recherche sur la question du travail de groupe en particulier les apports de Sylvain Connac et les méthodes de Lewin sur la dynamique des groupes restreints. Pour leur permettre d'aller plus loin des compléments bibliographiques ont été transmis après les temps de formation.

## RÉSULTATS OBTENUS

La formation a été évaluée du début à la fin en s'attardant sur la satisfaction, les apprentissages, les transferts (Modèle de Donald Kirkpatrick). En termes de satisfaction un retour positif sur l'ensemble de la

formation et de son déroulement en général est relevé. Les directeurs d'école ont apprécié les travaux en petits groupes et la possibilité d'échanger et de débattre. La participation et l'implication des participants ont été remarquées à toutes les étapes de formation. La motivation a aussi évolué positivement permettant une meilleure dynamique de collaboration.

En termes d'apprentissage la mise en pratique entre les deux temps de formation a permis à certains directeurs de se confronter à de nouvelles pratiques. Les participants ont pu les tester en situation et les adapter à leurs contextes professionnels. Ils ont pu également appréhender et conceptualiser le travail d'équipe.

Pour accompagner et évaluer les effets de la formation, un suivi est proposé par les formateurs pour les directeurs volontaires. Ce suivi doit permettre un transfert des compétences acquises au cours de cette formation sur le terrain professionnel.

Les directeurs expriment l'envie d'approfondir le travail impulsé lors de cette formation.

## POUR CONCLURE ET ALLER PLUS LOIN

La formation au travail de groupe des directeurs d'école est un investissement important dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement. **Notre formation a permis de construire entre pairs des compétences nécessaires pour travailler efficacement en équipe. Cette formation contribue à créer un environnement éducatif dynamique et collaboratif.**

Pour accompagner les directeurs qui le souhaitent nous avons mis en place des outils collaboratifs permettant d'échanger et d'avoir des retours d'expériences. Au regard de l'intérêt suscité par la formation et les besoins manifestes sur le terrain, nous envisageons de proposer cette formation au niveau départemental.

Cette formation a été l'occasion de mettre en avant nos compétences en ingénierie de formation et légitimer notre identité professionnelle de formateur. Nous avons également partagé notre expérience au sein de notre promotion Vermeer, dans une dynamique collective de montée en compétences.

Rédaction de l'article  
Estelle MARCHAND  
estelle.marchand@ac-creteil.fr  
Karima MEDJAOUR  
karima.medjaour@ac-creteil.fr

Master Formation de formateurs en hybride

# APPRENDRE À APPRENDRE AVEC LES SCIENCES COGNITIVES - EXPÉRIENCER POUR SE FORMER !

« La connaissance ne s'acquiert que par l'expérience, tout le reste n'est que de l'information. » Einstein

## POURQUOI ?

Notre formation **AMÉLIORER LES APPRENTISSAGES GRÂCE AUX SCIENCES COGNITIVES** a pour but d'accompagner les enseignants souhaitant découvrir, approfondir et mettre en place des situations pédagogiques qui prennent davantage en compte les processus d'apprentissage des élèves.

Les sciences cognitives de l'apprentissage s'intéressent à la compréhension des processus d'apprentissage en mêlant, entre autres disciplines, la psychologie cognitive et les neurosciences.

Notre formation propose de s'appuyer sur les apports des sciences cognitives afin d'enrichir la pratique enseignante.



## PAR QUI ?

- **Jennifer DANGEROS**, professeure certifiée coordinatrice Ulis en lycée professionnel – enseignante spécialisée sur les pratiques inclusives et la ludopédagogie.
- **Stéphanie NEDELLEC**, formatrice pour l'école inclusive à l'Inspé de l'académie de Créteil – enseignante spécialisée dans la difficulté scolaire grave et persistante.
- **Annie SITUZAYA**, professeure certifiée de mathématiques en collège – didacticienne des mathématiques – référente établissement de projet en lien avec les sciences cognitives.

Initiées aux sciences cognitives de l'apprentissage grâce aux formations de Jean-Luc Berthier et d'autres

chercheurs dans ce domaine, nous avons renforcé nos compétences théoriques par une pratique de terrain. Nos profils complémentaires nous permettent de répondre à l'hétérogénéité des demandes.

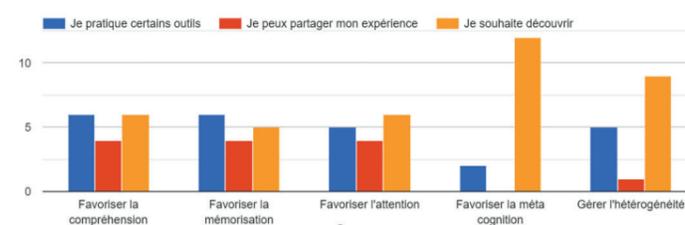
## POUR QUI ?

À destination des enseignants du premier et second degré ainsi qu'à l'ensemble des membres de la communauté éducative, cette formation est organisée au plus proche des besoins des participants.

Nous élaborons la formation à partir de l'analyse des données récoltées par un sondage envoyé en amont.

Des outils issus des sciences cognitives permettent de répondre aux problématiques des enseignants.

Parmi la liste ci-dessous, cochez la ou les cases qui vous correspondent



Cette formation pourrait également s'adresser à un collectif préexistant ou à construire au sein d'un établissement, d'une circonscription ou d'une académie en métropole, dans les territoires ultramarins ou à l'étranger.

## QUOI ?

**Attention, compréhension, mémorisation, métacognition...** À partir des retours des participants, nous proposons des apports adaptés sur les notions fondamentales des sciences cognitives. Les contenus mobilisés sont en écho avec la théorie des **quatre piliers de Stanislas Dehaene**.

Ces apports enrichissent les gestes professionnels et favorisent la mise en œuvre d'une pédagogie prenant en compte les processus d'apprentissages des élèves.

## POUR QUOI ?

### Nos objectifs :

- Enrichir les connaissances en sciences cognitives de l'apprentissage.
- Favoriser les projets pédagogiques inspirés des Cogni'classes, mobilisant des outils validés par les sciences cognitives de l'apprentissage.
- Créer une culture commune dans le domaine des sciences cognitives au service d'une meilleure prise en compte des processus d'apprentissage des élèves.



## COMMENT ?

Basée sur une pédagogie active et sur l'expérimentation, la formation complète se déroule sur 9 heures avec une journée de 6 heures, mêlant mutualisation et apports, un capital temps pour l'expérimentation et un temps de 3 heures pour le retour sur expérience.

La formation se décline de la façon suivante :

- **Accueil : constitution du groupe dans un cadre convivial.** Nous proposons un temps d'accueil chaleureux qui génère parmi les participants un esprit de convivialité, d'entraide et de respect mutuel.
- **Mutualisation des pratiques et partage des connaissances** à partir de l'expertise de chacun, complétés par un apport scientifique afin de favoriser une culture commune qui constituera un socle stable et scientifiquement nourri de références partagées pour les étapes suivantes.
- **Pratique expérimentée accompagnée** au regard du champ professionnel de chacun. Après la constitution de binômes homogènes ou hétérogènes, élaboration et mise en œuvre de séances d'apprentissage selon les préconisations des sciences cognitives. Un accompagnement par les formatrices est proposé à la demande, à l'étape de conception et/ou de mise en œuvre.
- **Retour sur expérience, analyse de pratiques** sur la menée de séance seront l'occasion d'adopter une posture réflexive sur les pratiques de chacun par un regard croisé accompagné par les formatrices.
- **Bilan et perspectives** : temps de bilan collectif et mise à disposition de ressources complémentaires sur un Digipad (mur virtuel) en accès libre.

**P**lus qu'une formation, une expérience à vivre pour mieux s'approprier les savoirs partagés !

Ces différentes étapes contribuent à réinvestir et pérenniser de manière effective les nouvelles connaissances et compétences pédagogiques axées sur les sciences cognitives de l'apprentissage.

Rédaction de l'article

Jennifer DANGEROS  
jennifer-bernad.dangeros@ac-creteil.fr

Stéphanie NEDELLEC  
stephanie.nedellec@ac-creteil.fr

Annie SITUZAYA  
annie-nicole.situzaya@ac-creteil.fr

Master Formation de formateurs en hybride

# ÉGALITE FILLE-GARÇON : UN LABEL POUR LE PREMIER DEGRÉ AUSSI

Formation réalisée avec l'aide et le soutien de M. l'Inspecteur, référent sur la question égalité filles-garçons du département de Seine-et-Marne

## CONTEXTE DE L'EFG AU 1ER DEGRÉ

La problématique de l'EFG (Égalité Filles / Garçons) s'est imposée dans le premier degré en 2013 avec la signature de la **Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**. Les résultats des évaluations nationales 2022 ont confirmé l'écart filles/garçons qui se creuse dès le CP.

Porté par la politique d'éducation en faveur de l'EFG, l'IA-DASEN\* adjoint de Seine-et-Marne, nous a permis d'intervenir sur cette question lors du stage des directeurs 2022, afin de sensibiliser les directeurs d'école et de présenter la labellisation Égalité à laquelle toutes les écoles de l'académie pourront prétendre, dès la rentrée 2023.

La question de l'EFG suscite des résistances au sein des écoles du premier degré. La polémique des « ABCD de l'égalité » de 2013 résonne encore dans la mémoire des directeurs d'école et nombreux sont ceux qui craignent encore l'effritement de leurs relations avec les familles en abordant la question. La controverse sur la théorie du genre a occulté la part du curriculum caché véhiculé dans les écoles et les conséquences des stéréotypes sur les réussites sociales de chacun. C'est ce que notre formation propose de corriger. Et si nous invitons l'école à se réapproprier la question de l'EFG en interrogeant sa responsabilité et ses possibilités d'action ?

Autre résistance : la candidature au « Label Égalité » (rentrée 2023), perçue comme de la « paperasse chronophage ». Le label pourrait-il devenir un allié d'une communication efficace pour l'école ?

Faisons un point sur notre proposition de formation...

## LA FORMATION EN QUELQUES CHIFFRES

- 45/59 (76%) des directeurs d'écoles interrogés à la fin de notre module de sensibilisation se disent concernés par l'EFG.
- 4/59 (6%) ont quitté notre formation avec le sentiment de n'avoir rien appris.
- 16/59 (27%) déclarent qu'ils candidateront au label

suite à la formation.

- 35/59 (59%) déclarent avoir enrichi leurs connaissances et représentations sur l'EFG suite au premier module de sensibilisation.

En début de formation, les occurrences dans les représentations des directeurs d'école portaient sur les « mêmes choix », « mêmes chances », « mêmes droits ». En fin de formation, les occurrences sont « aider les élèves à se questionner » sur le genre et « déconstruire les stéréotypes ».



Infographie : Mercier S., Abbes F sur nuagedemots.co

## UN PREMIER MODULE DE SENSIBILISATION

Ce module de sensibilisation a été conçu pour diminuer les résistances des directeurs d'école.

En partant de leurs représentations de l'EFG, nous avons offert un temps d'écoute et de partage de situations communes. Les participants à la formation s'étaient compris et formaient un groupe prêt à découvrir de nouvelles perspectives. Dès lors, nous pouvions orienter leurs regards, sur des actions accessibles où chacun prendrait conscience des stéréotypes aliénant qu'il véhicule. À l'aide d'un corpus scientifique et d'études de cas, une culture commune de l'EFG à l'école a été co-construite, reposant sur trois concepts :

- Identité sexuée VS identité de genre
- Menace du stéréotype
- Posture enseignante et curriculum caché

## MODULE 1 Sensibilisation à l'EFG et à la labellisation

3h en présentiel pour construire une culture commune sur la question de l'égalité à l'école

- Co-diagnostic des représentations de l'EFG
- Questionner la recherche
- Etude de cas en maternelle et pistes de vigilance (Pause)
- Analyse des directives institutionnelles et des statistiques (DEPP)
- Découverte du « Label Égalité » et son dossier de candidature

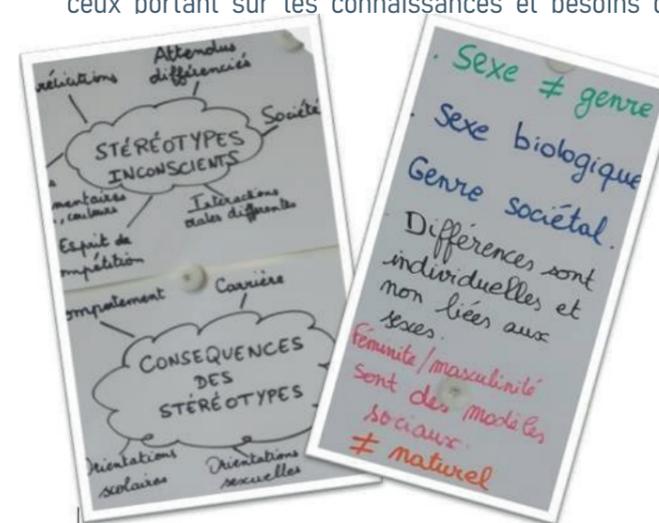
Notre sélection des ressources a été un pivot de notre formation. En synthétisant des recherches issues de différents champs disciplinaires, nous avons rendu accessibles leurs résultats aux directeurs d'école et adapté les savoirs à leurs problématiques de terrain. Ils sont repartis avec une bibliographie et des outils pour piloter leurs équipes éducatives.

## UNE FORMATION AUSSI POUR LES FORMATRICES...

Cette formation a été également riche d'enseignement pour nous, formatrices.

Ce fut l'occasion de nous confronter aux réalités des circuits administratifs et hiérarchiques pour toutes actions formatives au sein de l'Éducation nationale (FIL-formation d'initiative locale, plan de formation annuel, relation avec les inspecteurs IEN et IA-DASEN et le service de formation continue...).

Cela a également été l'occasion de nous préparer à gérer les imprévus de dernières minutes comme ceux portant sur les connaissances et besoins de



Travaux des apprenants en module 1

notre public, que nous ne pouvions sonder avant la formation, et les problèmes numériques tel la panne d'un vidéo projecteur, un plantage d'ordinateur et des adaptateurs qui... ne s'adaptent pas.

## UN MODULE 2 VERS LA LABELLISATION

Le deuxième module est pensé pour conduire les équipes pédagogiques vers la labellisation. Notre questionnaire fonctionnel les aide à s'interroger sur les interactions entre individus, l'exploitation de l'espace ou les outils pédagogiques utilisés. Elles sont ensuite invitées à imaginer ensemble des actions, que le Label norme et justifie auprès des familles. La labellisation devient représentative de la cohésion de l'équipe et du projet d'établissement.

## MODULE 2 Vers la labellisation

**Temps asynchrone :** Les directeurs d'école pilotent leurs équipes pour réaliser leur diagnostic d'établissement sur l'EFG.

**3h en présentiel dans les établissements :** Préparer sa candidature au « Label Égalité »

- Interpréter le diagnostic d'établissement pour dégager des axes prioritaires sur l'EFG
- Élaborer de projets et actions sur l'EFG
- Dossier de candidature à la labellisation

## Références et outils

- Françoise Vouillot
- Marie Duru-Bellat
- Nicole Mosconi
- Pascal Huguet
- Association Hubertine Auclert
- Bilan 2022 de la DEPP
- Outils Canopé

\*IA-DASEN : Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'Éducation nationale

## Rédaction de l'article

Fatima ABBES  
Professeure d'Histoire-Géographie-EMC  
en collège à Champs-sur-Marne (77)

Sandra MERCIER  
PEMF itinérante sur la circonscription  
de Champs-sur-Marne (77)

Master Formation de formateurs en hybride

## FORMER AU NUMÉRIQUE À DISTANCE EN QUINTET : UN ENRICHISSEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

### Comment mener à bien une action de formation à distance en mutualisant les différentes compétences des formateurs ?

#### UNE FORMATION AU NUMÉRIQUE POUR RÉPONDRE À DES DEMANDES

Pour répondre à une demande de formation sur le thème du numérique, provenant de la partie primaire du Lycée Français International d'Al-Khobar (LFIK), et dans le cadre de notre projet tutoré, nous avons constitué un groupe de cinq formateurs : Virginie Lenzi, Valérie Burgy, Elie Abou Rached, Amar Boumediene et Kadder Khiali. Nous avons mis à l'épreuve nos capacités en ingénierie de la formation pour proposer un dispositif adapté au terrain et à la demande.

Après un long travail de réflexion collective en distanciel sur la commande de départ, en prenant bien en compte les spécificités de l'enseignement français à l'étranger, nous avons pris le temps de clarifier les besoins du terrain pour mieux cibler nos objectifs et pour échafauder notre dispositif de formation.

Nous avons retenu les objectifs suivants :

- proposer la mise en place d'un travail collectif,
- transmettre les apports de la recherche sur le numérique,
- proposer une grille d'autoanalyse des pratiques,
- faire comprendre les obstacles possibles liés au numérique.

Pour atteindre ces objectifs tout en nous adaptant aux contraintes du terrain, nous avons mis au point un dispositif qui s'étale du mois de février 2023 au mois de mai 2023 alternant trois actions synchrones et trois actions asynchrones. Pour les actions synchrones, nous avons fait le pari de proposer des formations en hybride pour que les formés puissent profiter des interventions des cinq formateurs tout en travaillant en équipe sur site. Pour les actions asynchrones, nous avons utilisé une large palette d'outils numériques de travail et de communication permettant aux formés de prolonger la réflexion et de co-construire leurs connaissances.

« Quel enrichissement professionnel et personnel que de pouvoir échanger avec des collègues des quatre coins du monde ! » Virginie

Ces six séances auront permis aux formés d'appréhender les obstacles liés au numérique puis, après

avoir consulté les apports théoriques, de construire collectivement de nouvelles pratiques liées au numérique en prenant en compte les enjeux et les évolutions dont pourra bénéficier l'ensemble de leurs collègues.



Formation en Hybride du 4 avril 2023 au LFIK

Si cette formation a pu être profitable à ces enseignants, elle a également permis une réelle montée en compétences pour les cinq formateurs éloignés géographiquement ayant des connaissances initiales très diverses.

« Cette formation, menée avec l'aide de mes quatre collègues formateurs, m'a permis d'affirmer mon identité de formateur auprès de mes collègues du LFIK et auprès de ma hiérarchie » Kadder

#### DES DÉFIS À RELEVER

Pour mener à bien notre scénario de formation nous avons dû relever plusieurs défis. Tout d'abord, il a fallu trouver un temps commun de réunion étant donné que nous sommes répartis sur trois continents avec quatre fuseaux horaires différents. Il n'était pas toujours aisé de se réunir, mais les outils numériques et

la flexibilité des membres ont permis de surmonter cette difficulté aisément. Le principal défi que nous avons eu à surmonter était de bien comprendre le terrain. En effet, nous étions, pour beaucoup d'entre nous, confrontés à un terrain que nous ne connaissons pas dans sa globalité. Même si nous sommes tous enseignants, nous avons des profils différents (enseignants en France, à l'étranger, primaire/secondaire), ce qui nous a obligé à échanger longuement afin de comprendre au mieux l'établissement et ses spécificités (établissement français à l'étranger de droit local) dans le but de fixer nos objectifs de formation.

« Se lever à 2H du matin pour participer à une action de formation ? Je le referai les yeux fermés ! Tant c'est enrichissant à tout point de vue ! » Amar

Ainsi, l'autre défi à relever fut celui de bien définir nos objectifs. Après avoir compris le terrain et les enjeux, il était important pour nous de fixer des objectifs de formation en adéquation avec le terrain et ses spécificités locales. Enfin, nous avons dû faire face à des imprévus (projets en cours au sein de l'établissement), qui nous ont obligés à revoir le calendrier de formation initialement prévu. Ces défis nous ont permis d'appréhender la posture d'enseignant formateur. La collaboration entre professionnels aux parcours riches et variés a été une force pour relever ces défis.

#### UN TRAVAIL ENRICHISSANT EN COMMUN ET POUR SURMONTER LES DÉFIS

Le projet tutoré a nécessité la mise en place d'un travail collaboratif. Les formateurs, ayant chacun une expérience professionnelle spécifique, ont su mutualiser leurs connaissances et compétences pour concevoir et mettre en œuvre une formation sur un terrain connu d'un seul des membres de l'équipe. Grâce à une communication régulière et transparente, les formateurs ont réussi à organiser leur travail avec efficacité.

« La communication est la clé de toute relation. La communication efficace crée des équipes efficaces et des projets réussis » Elie

Une répartition des rôles définis clairement a offert à chaque membre de l'équipe l'occasion de travailler en autonomie au service du collectif. La scénarisation du projet s'est faite efficacement car la souplesse des formateurs a permis une adaptation rapide. La proactivité de chacun a contribué à l'avancée rapide et efficace d'un projet qui a permis une

montée en compétences empirique et un enrichissement intellectuel individuel. Ainsi, la multiplicité des expériences, la diversité des parcours et les projets professionnels particuliers ont participé au développement professionnel de chaque membre.



Les formateurs pendant la première action en hybride du 4 avril 2023

#### CONCLUSION

La clé de notre succès est une communication efficace et ouverte qui a garanti la synchronisation de tous les membres de l'équipe. Pour faciliter cela, nous avons utilisé des outils tels que les réunions virtuelles, la messagerie instantanée et les plateformes de collaboration en ligne. Malgré les barrières de la distance et de la méconnaissance initiale du terrain, le travail d'équipe nous a permis de travailler ensemble de manière transparente. Cela nous a permis d'établir des lignes directrices claires, d'attribuer des rôles et des responsabilités, d'élaborer un plan d'action complet et de tirer parti des compétences et des connaissances uniques de chacun. En fin de compte, cela a favorisé un fort sentiment de confiance et de cohésion, qui a été un facteur essentiel dans le succès de notre projet de formation.

« S'adapter au point de vue de chacun et profiter de la richesse et de la diversité des compétences de chaque formateur pour concevoir une formation solide intégrant des apports multidimensionnels a été pour moi un important facteur de motivation afin de réussir une action complète et adéquate. Cela implique une recherche constante pour approfondir mes connaissances et permettre une montée en compétence personnelle et collective » Valérie



Rédaction de l'article  
Virginie LENZI  
Valérie BURG  
Elie ABOU RACHED  
Amar BOUMEDIENE  
Kadder KHALI

Master Formation de formateurs à distance

## LES « INSTRUCTIONAL ROUNDS » AU SERVICE DES ENJEUX DISCIPLINAIRES

### Renforcer la collaboration pour un meilleur développement professionnel des acteurs de l'institution scolaire

Le développement professionnel des enseignants se base traditionnellement sur des stages de formation de courte durée ou des séminaires élaborés et animés par des formateurs experts dans le domaine, mais souvent distant du terrain de travail des enseignants.

Pour cela, s'engager dans un développement professionnel plus concret et adapté aux besoins spécifiques des enseignants par d'autres modalités semble une priorité pour enrichir les formations traditionnelles connues.

**D**ans ce contexte, nous avons élaboré une action de formation pratique, innovante et ciblée sur des besoins identifiés chez les enseignants.

#### FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS

Pour entamer notre action de formation, nous avons établi un diagnostic précis des besoins des enseignants au **Grand Lycée Franco-libanais de Beyrouth**. En effet, l'objectif est de motiver les enseignants à participer aux formations, pour des nécessités d'apprentissage, et d'utilité dans leurs pratiques professionnelles.

Ainsi, une enquête a été menée au sein de l'établissement auprès des enseignants du premier et du second degré pour déterminer leurs besoins en formation pour l'année. Un des besoins émergeant de cette enquête est l'enseignement lié aux compétences transversales et les liaisons entre les différents cycles concernant les différentes disciplines. En fait, les exigences ou enjeux disciplinaires, qui évoluent constamment au cours du temps avec les réformes, ne font pas nécessairement l'objet de "recyclage" chez les enseignants de tous les cycles. Ainsi, les élèves se trouvent en difficulté quand il s'agit d'apprendre ou d'investir certaines compétences disciplinaires en cycle 4 et en 6ème.

Nous avons décidé d'aborder cette thématique à travers la modalité des *"instructional rounds"*, pour viser l'harmonisation des pratiques pédagogiques en développant un esprit de collaboration, d'échange et de partage au sein de l'établissement. Notre ambition est de renforcer la confiance de chacun au bénéfice du collectif. Les changements de pratiques qui en résultent permettraient par la suite de favoriser l'acquisition des compétences transversales par les élèves et de faciliter leur adaptation aux différents cycles.



#### MODALITÉ INNOVANTE

La modalité des *"instructional rounds"* consiste à visiter des classes entre pairs permettant aux enseignants de s'observer entre eux, en classe, dans une dynamique de co-apprentissage basée sur trois éléments fondamentaux : un réseau d'éducateurs avec un formateur, une observation bienveillante en classe et une stratégie d'amélioration. Contrairement aux autres types de visites de classe, cette modalité permet de repérer une pratique précise à observer puis de la transposer à son activité.

Les visites sont suivies de séances de mise en commun et de synthèses collectives qui permettent aux participants de partager leurs points de vue et de profiter des expériences mutuelles. En quelques mi-

notes, sur un tour de table, il y a un brassage de tous les points positifs repérés au cours des visites de classe. On réactive ainsi de façon dynamique un large éventail des pratiques professionnelles expertes. La pérennité de ce dispositif permettrait une coévolution des compétences transversales et des pratiques communes au sein de l'établissement.

Il s'agit d'une modalité innovante de formation qui s'adapte bien aux besoins des enseignants et qui a prouvé son efficacité dans leur développement professionnel.

#### FORMATEURS DIVERSIFIÉS

Nous sommes un groupe de quatre enseignants. Chacun d'entre nous a eu un rôle à jouer dans la conception, la mise en place, l'application et l'évaluation de cette action. Notre synergie nous a permis de mener une expérience unique, efficace et enrichissante à tous les niveaux.

**L**a diversité de nos parcours professionnels a favorisé des regards différents sur l'action et nous a aidés à proposer des solutions variées et à affiner notre projet.

La mise en place de cette modalité de formation n'a pas été sans contraintes. Deux obstacles majeurs ont été identifiés : l'organisation des temps de visite puisque le remplacement des participants a été difficile, et la résistance de certains enseignants à la culture de collaboration.

Afin de pérenniser cette modalité de formation, des solutions ont été proposées dont la mise en place d'un calendrier anticipé afin d'engager plus d'enseignants et de prévoir des remplacements et des éventuels ajustements des emplois du temps.

#### UN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL POUR TOUS

Cette action de formation a permis aux enseignants d'explorer les enjeux disciplinaires dans les différents cycles, d'avoir une réflexion sur leurs pratiques en vue d'une amélioration de leur activité ainsi que d'expérimenter le travail collaboratif entre les enseignants et de mettre en évidence son efficacité.

En tant que futurs formateurs, nous avons bien profité de cette action de formation. En effet, celle-ci nous a aidés, d'une part, à promouvoir une communauté d'apprentissage professionnelle collaborative

pour les enseignants, et d'autre part, à affirmer notre identité professionnelle de formateur en développant nos compétences en ingénierie de formation tels que la planification, l'élaboration de stratégie, l'organisation, l'anticipation, la collaboration, la communication, le sens de l'écoute, la réflexivité, l'évaluation dans ses multiples dimensions, la résolution des problèmes, l'humilité, l'éthique et la médiation entre ce qui est imposé par l'institué et les réels besoins des instituant.



En conclusion, reconnaître la complexité de la profession des enseignants et leur apporter de la valeur ajoutée sont des enjeux majeurs de la formation. Il est indispensable que nous ayons une vision globale de leurs pratiques afin de leur proposer des alternatives enrichissantes, concrètes et applicables.

#### Rédaction de l'article

Maria BASSIL  
maria.bassil@mlf-liban.org

Mohamed BOUAIN  
mohamedbouain@gmail.com

Hiam CHOUEITER SFEIR  
hiam.sfeir@mlf-liban.org

Pascale EL HABER  
pascale.bejjani@mlf-liban.org

## EN EXCLUSIVITÉ !! PARCOURS DE FORMATION AU LYCÉE LLFPM DE DUBAÏ

Connaissez-vous la modélisation par le schéma en barres ?

Si vous avez besoin de développer cet enseignement de la résolution de problèmes sur votre territoire, contactez-nous !

### UNE FORMATION INNOVANTE QUI RÉPOND EXACTEMENT À VOS BESOINS

La formation sur la résolution de problèmes en utilisant la modélisation par le schéma en barres, a été le fruit d'un réel besoin du terrain.

Plusieurs étapes ont été suivies dans le but de concevoir une formation sur mesure :

- **Identification des besoins** : Il est important de commencer par comprendre les besoins de formation du public cible. Une enquête a donc été menée auprès des enseignants afin d'identifier les points qui nécessitent un éclairage et une amélioration.
- **Détermination des objectifs de la formation** : En utilisant et analysant les informations recueillies, l'équipe de formateurs a pu établir des objectifs de formation spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et temporels pour répondre aux besoins identifiés.
- **Conception du contenu** : Les objectifs de la formation ont permis aux formateurs de déterminer un contenu pertinent, précis et utile. Une ingénierie de formation logique et structurée a été mise en place mettant en œuvre des méthodes d'apprentissage appropriées et interactives.
- **Format de la formation** : Le format hybride était à l'honneur. Comme les formateurs vivent dans des villes différentes, les temps de formation ont fait alterner des moments en présentiel et en distanciel.
- **Évaluation de la formation** : Une évaluation pensée en amont et réalisée tout au long de la formation a été mise en place afin de mesurer les acquisitions des apprenants et de voir si celle-ci répondait bien aux objectifs fixés.



### UNE INGÉNIERIE DE FORMATION QUI A FAIT SES PREUVES !

Pour une réelle efficacité, il était indispensable d'élaborer une ingénierie de formation permettant la mise en action des formés tout en s'appuyant sur le prescrit afin d'aboutir à la construction d'outils directement transférables et en adéquation avec la réalité de la classe.

Le parcours de formation a donc été conçu pour alterner des moments théoriques, en appui sur des guides édités par le Ministère traitant de la résolution de problèmes, et d'autres plus pratiques où les formés ont été amenés à concevoir leurs outils (progressions et banques de problèmes). À cela s'est ajoutée une explicitation détaillée de la modélisation par le schéma en barres, pour permettre aux formés de pouvoir délivrer un enseignement structuré de la résolution de problèmes. Des temps assez courts mais fréquents, sur deux mois, ainsi que la répartition en groupes restreints pour faciliter les échanges, étaient, pour les formés, le gage d'une meilleure appropriation des concepts abordés.

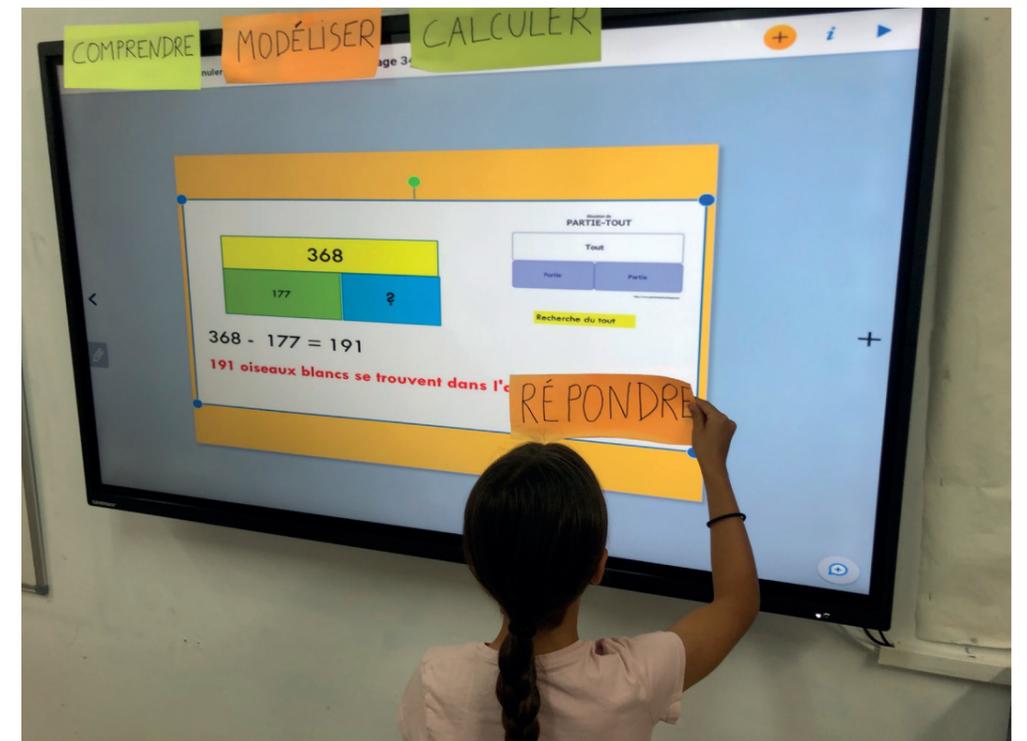
**Le dynamisme de cette formation, rendu possible par l'utilisation de techniques d'animation innovantes et pertinentes (Q-sort, Mentimeter), a été facilité par la présence avec les formés d'un formateur en présentiel, y compris lors des temps en visioconférence.**

L'évaluation a permis de calibrer au plus juste cette ingénierie de formation mais aussi de faire les ajustements nécessaires à son opérationnalité optimale. L'investissement des enseignants ainsi que les productions réalisées sont la preuve de l'efficacité de cette formation et sont de très bonne augure pour un transfert rapide. Cette modélisation devrait rapidement pouvoir être utilisée à l'échelle de l'établissement.

Établir un diagnostic précis d'une situation même à distance, s'appuyer sur le prescrit pour construire une formation sur mesure sans être spécialiste du domaine abordé, se documenter sur le sujet en ré-

pondant aux besoins d'un public inconnu, utiliser des outils et des techniques motivantes pour rendre les formés acteurs de leurs apprentissages ont permis à chacun de mettre en œuvre ses capacités d'adaptabilité.

Cette culture commune partagée par les formateurs et ce souci de professionnalisme, présents tout au long de la formation, réaffirment l'identité professionnelle de chacun.



### UNE ÉQUIPE DE FORMATEURS MOTIVÉS ET EXPÉRIMENTÉS

L'équipe de formateurs, installée à l'international, est composée de : Fabrice en France, Sophie en Suisse, Fabrice en Espagne, Farah à Dubaï.

Chacun d'entre eux maîtrise toutes les compétences requises de formateur.

En effet, chacun a :

- pensé et élaboré une ingénierie de formation dans sa totalité, et à partir de besoins identifiés sur un territoire précis concernant l'enseignement de la résolution de problèmes ;
- mis en œuvre et animé le parcours de formation auprès d'une équipe de 25 enseignants. Même à distance, tout a été mis en place pour accompagner au plus près l'équipe de Dubaï ;
- analysé et évalué l'action tout au long du parcours, pour réajuster, améliorer et en mesurer les effets.

Le fait d'être installée à l'international n'a pas empêché l'équipe de produire ensemble. Au contraire !

Cela a renforcé l'envie que chacun a de partager ses différentes expériences, ses sensibilités et sa volonté de devenir une équipe d'experts. Les capacités d'organisation et d'adaptation ont été mises à l'épreuve et se sont largement développées pour tous les formateurs. C'est une équipe soudée, dont l'esprit repose sur une philosophie de travail axée sur la coopération, l'entraide et la bonne humeur !

Cette expérience a permis à tous de monter en compétences et de devenir des formateurs expérimentés, capables de concevoir des parcours de formation adaptés et efficaces. L'évaluation de l'impact sur le terrain reste à faire. Les premiers éléments évalués sont déjà porteurs et très encourageants.

Notre équipe de formateurs se tient prête et à disposition pour concevoir et animer de nouveaux parcours de formation !

Alors faites appel à nous !

Rédaction de l'article

Sophie RANNOU  
sophie.rannou@live.fr

Farah KAKANI  
farahkaakani1@gmail.com

Fabrice RONCERAY  
fabrice.roncera@ac-orleans-tours.fr

Fabrice SYLVESTRE  
f.sylvestre@lfmurcie.org

Master Formation de formateurs à distance

## DES BESOINS DES ÉLÈVES À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

### Quel accompagnement pour les élèves à besoins éducatifs particuliers ?



#### DES PROFILS ATYPIQUES, UNE ÉQUIPE QUI GAGNE

Ce projet de formation est né de la rencontre de trois jeunes fonctionnaires de l'Éducation nationale aux parcours sensiblement différents. Fabien, coordonnateur du dispositif PersèV'Aides, accueillant des élèves poly-exclus. Jérôld, enseignant spécialisé en SEGPA et ancien médiateur violence scolaire. Et Shana qui, au-delà d'être CPE, possède un bagage universitaire en Psychologie clinique et du développement. **C'est en croisant nos expériences, nos valeurs personnelles et professionnelles que nous avons pensé pouvoir nous associer afin de proposer cette formation autour de l'accompagnement des élèves à Besoins Éducatifs Particuliers (BEP).**

#### DE L'OFFRE À LA DEMANDE : LES BESOINS

Nous avons alors pris contact avec un établissement dont les besoins identifiés pouvaient correspondre à notre thème. Nous avons proposé une formation pour rassurer et accompagner certains enseignants sur la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers. **L'enjeu était alors de construire des pratiques à long terme, permettant aux professionnels de comprendre la démarche de l'inclusion scolaire et d'initier un travail de réflexion et de construction autour des BEP.** Nous souhaitons les aider à mieux repérer ces besoins éducatifs particuliers afin de pouvoir y répondre de manière efficiente.

Pour ce faire, notre module amène les individus à réfléchir en groupe sur des situations scolaires concrètes, tout en apportant du contenu théorique en congruence avec nos objectifs. Les contenus sont relatifs à la relation entre enseignants et élèves à besoins particuliers, à la prise en charge des BEP et aux facteurs environnementaux et psychologiques liés à ces difficultés.

#### UNE MISE EN ŒUVRE IMPACTANTE MAIS RASSURANTE

Cette formation est pensée en deux temps : travailler d'abord le repérage des besoins éducatifs particuliers chez nos élèves pour ensuite s'interroger sur les moyens d'y répondre.

La formation débute par un temps d'accueil afin d'instaurer un climat positif, suivi d'une activité brise-glace autour des représentations du métier d'enseignant. Puis, la présentation des objectifs de formation ainsi que son cadrage débouchent sur une activité autour de deux études de cas (réflexion individuelle, puis en groupe), permettant de travailler le repérage des besoins éducatifs particuliers.

S'en suit un apport théorique autour des BEP et une description des facteurs environnementaux et psychologiques associés.

L'après-midi, un temps est prévu pour amorcer une réflexion autour de la nécessité du travail en équipe.

Ceci permet d'aborder les outils et ressources qui permettent de comprendre les besoins des élèves afin d'y apporter les réponses adaptées. Enfin, une activité de groupe est proposée autour de plusieurs situations réelles, afin de réinvestir les notions de la journée et d'inciter les participants à un échange réflexif.

En fin de journée, chaque participant repart avec un certain nombre d'outils et de ressources leur permettant de continuer à se familiariser avec le repérage et la prise en charge des besoins éducatifs particuliers.

#### UNE FORMATION GUIDÉE PAR L'UNIVERSITÉ

Tout au long de notre master en ingénierie de la formation, nous avons bénéficié d'apports théoriques portant, entre autres, sur le rôle du formateur (Enriquez), sur l'identité professionnelle et sa transformation durant la formation (Sainsaulieu, Perez-Roux, Kaddouri), sur le travail de groupe et ses différents aspects (Connac) et enfin sur les spécificités du travail en distanciel (Jézégou, Tricot).

Au-delà de ces apports nous avons été initiés aux compétences que le formateur doit posséder pour mettre en œuvre ses formations :

##### En amont :

Le formateur doit savoir interpréter une demande de terrain et la traduire en objectifs. Puis identifier les obstacles potentiels à l'atteinte de ces derniers.

Il doit aussi pouvoir anticiper un espace de travail (physique ou numérique). Le choix des ressources s'accompagne d'un choix de l'espace de formation auquel s'ajoute le choix du matériel utilisé durant la mise en œuvre, que ce soit par le formateur ou par les formés.

##### Durant la formation :

Le formateur doit veiller à ce que les aspects conatifs (expérience, participation), cognitifs (connaissances) et affectifs (appréciation générale) de ses formations soient préservés et équilibrés.

En tant que formateur, nous sommes désormais capables de mettre en place un cadre de formation structuré et de le faire vivre dans le respect des objectifs visés et de la parole de chacun. Il s'agit d'animer, de proposer, de s'adapter, de réagir et faire réagir, de recentrer, de partager, d'intéresser et d'écouter.

##### Après la formation :

Nous avons été formés à l'évaluation. Évaluer nos formations nous permet de les faire évoluer et de les

améliorer. L'évaluation doit être effectuée autant par le formateur que par le groupe de formés. Les résultats recueillis constituent un retour d'expérience qui sert de ressource pour la préparation des prochaines interventions.

#### BILAN D'EXPÉRIENCE

**La grande force de ce master est de parvenir à nous faire expérimenter l'ensemble des ressources qu'il nous amène à étudier.**

Cette approche à la fois théorique et pratique correspond parfaitement à un métier de formateur de plus en plus exigeant et de plus en plus sollicité. Un métier qui de surcroît évolue sans cesse grâce aux nouvelles technologies.

L'expérience du projet tutoré, qui vise à nous confronter en situation réelle à différents interlocuteurs, différents besoins, différents profils parmi les formés et différents aléas, est indéniablement le meilleur moyen d'ancrer ce parcours dans le réel. Elle force l'adaptabilité, en somme ce que l'on exige du formateur.

#### Rédaction de l'article

Shana  
shana.semama@ac-creteil.fr

Fabien  
fabien.dion@ac-creteil.fr

Jérôld  
jerold.manioc@ac-creteil.fr

**Master Formation de formateurs en hybride**

Inspé de l'académie de Créteil  
Rue Jean Macé  
94380 Bonneuil-sur-Marne  
☎ 01 49 56 37 00

➔ <http://inspe.u-pec.fr>