

CAFFA

Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique

Rapport des jurys - Sessions 2020 – 2021 - 2022

Rapport présenté par
POL LE GALL
Directeur de la pédagogie
Président des jurys

PRÉALABLE

Du fait de la crise sanitaire l'organisation du CAFFA a été fortement perturbée, en particulier en ce qui concerne l'organisation des épreuves pratiques. Celles-ci ont souvent été annulées, reportées... l'ensemble du calendrier a dû être réajusté avec des soutenances de mémoires déplacées de mai à décembre.

Les incertitudes liées au contexte ont conduit plusieurs candidats admissibles à différer leur candidature à l'admission. La situation a été encore plus complexe pour les candidats de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE), appelés à composer avec les règles sanitaires françaises et celles de leurs pays d'exercices.

La règle de l'exercice d'écriture d'un rapport de jury veut que les manques soient mis en évidence afin de permettre aux futurs candidats d'éviter les écueils rencontrés par leurs prédécesseurs, ce rapport n'y dérogera pas, cependant il serait injuste que la liste de ces erreurs puisse laisser croire que les prestations ont été médiocres. Cela n'a pas du tout été le cas. De toute évidence, les manques signalés dans les rapports de jury précédents ont été l'objet de l'attention des candidats et il faut saluer l'efficacité de la formation mise en place, tant pour l'admissibilité que pour l'admission : les candidats qui la suivent sont bien préparés.

Les sessions

Cependant au cours des années 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022, des sessions ont été organisées, parfois suivant des modalités hybrides :

Admissibilité : 2 sessions en janvier 2020 (AEFE), 3 sessions en février 2020, 2 sessions en février 2021, 3 sessions en février 2022 et 3 sessions en juin 2022 (AEFE)

Admission : 2 sessions en décembre 2020, 5 sessions en mai 2021 (2 pour l'AEFE), 2 sessions en mai 2022.

Les jurys

Les membres des jurys ayant participé à ces différentes sessions sont :

Philippe ALBERT, IEN ET-EG	Brigitte JOUVERT, Chef d'établissement
Laurent ARER, IA-IPR	Mohammed KAMAL, IEN 1er degré
Alexandre ARNAUD, Formateur	Alexis KELLER, Chef d'établissement
Catherine BACHORZ, Formatrice	Virginie LEDUC, Chef d'établissement
Sébastien BAUBY, Formateur	Anne-Marie LEYGONIE, IEN 1er degré
Lionel BEAUFORT, Chef d'établissement	Laurent MAISAK, Chef d'établissement
Nathalie BENIGNI, IEN 1er degré	Éric PAGOTTO, IA-IPR
Pascale BORASSO, IEN 1er degré	Gilbert PERETTI, Chef d'établissement
Arnaud BROSSARD, Chef d'établissement	Ludovic PETITCLAIR, Formateur
Magali DHRA, Chef d'établissement	Victoria PFEFFER-MEYER, Formatrice
Loïc GRANDVALET, Formateur	Karima STEFANY, Chef d'établissement
Florence HOHMANN, IEN 1er degré	Fabienne THIEL, Formatrice
Aline IDOUX, Formatrice	Véronique ZAERCHER-KECK, IA-IPR
Nadine JOSEPH, IA-IPR	

Statistiques

Les éléments statistiques figurant dans ce rapport ne prennent pas en compte les candidats de l'AEFE.

Sur l'ensemble des sessions d'admissibilité organisées en 2020, 2021 et 2022, 110 candidats se sont présentés et 88 ont été déclarés admissibles (80%). Sur l'ensemble des sessions d'admission, 74 candidats se sont présentés et 63 ont reçu la certification (85%).

Ces proportions sont conformes aux constats depuis que le CAFFA existe dans l'académie : à la rentrée 2022, 188 professeurs ou CPE ont été certifiés pour 221 candidatures à l'admission.

ADMISSIBILITE

Textes réglementaires

Décret n°2015-885 du 20 juillet 2015

Arrêté du 20 juillet 2015 fixant l'organisation

Circulaire n°2015-110 du 21 juillet 2015 paru au BO n°30 du 23 juillet 2015

Epreuve d'admissibilité

Extrait de la circulaire 2015-110 :

L'épreuve d'admissibilité repose sur un entretien avec le jury, lequel s'appuie sur un dossier fourni par le candidat, un rapport d'activité et les rapports d'évaluation (administrative et pédagogique).

L'entretien consiste en un exposé de 15 minutes suivi d'un échange de 30 minutes avec le jury.

Le rapport d'activité consiste en la présentation par le candidat de son itinéraire professionnel dans lequel il s'attache à présenter une expérience professionnelle significative, le cas échéant, dans le champ de l'accompagnement et de formation.

Ce rapport peut comporter, en annexe, tout document y compris audiovisuel à même d'éclairer cette activité.

Le jury vérifie la capacité du candidat à conduire une analyse didactique et pédagogique et à réfléchir à sa propre pratique.

Grille d'évaluation

La mission du jury d'admissibilité est de déceler une potentialité de formateur. Il s'appuie pour cela sur trois objets d'évaluation : le rapport d'activité, la présentation orale de celui-ci et l'entretien qui suit cette présentation. Ces deux derniers objets sont fusionnés dans la grille d'évaluation, conformément à la circulaire n° 2015-109 du 21 juillet 2015.

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE		
1. Examen du rapport d'activité		
Critères	OUI	NON
Capacité à se présenter en dégagant les lignes de force de son parcours		
Capacité à s'adapter à des contextes scolaires et éducatifs variés, à une diversité de publics		
Implication dans des projets éducatifs à l'échelle de l'établissement, du bassin de formation...		
Intérêt pour la formation et, le cas échéant, participation à des actions de formation		
Commentaires :		
2. Entretien		
Critères	OUI	NON
Motivation à devenir formateur		
Expertise professionnelle		
Réflexion didactique, pédagogique et éducative		

Capacité à communiquer avec d'autres professionnels de l'enseignement et de la formation		
Capacité d'analyse sur ses propres pratiques		
Commentaires :		

Bilan des épreuves

Les résultats à l'admissibilité sont meilleurs qu'ils ne l'étaient les premières années de la mise en œuvre du CAFFA. On peut y voir l'effet heureux de la mise en place d'une formation efficace. L'installation du CAFFA dans le paysage professionnel est sans doute également une explication : les candidats ne s'y engagent pas à la légère et ils se préparent sérieusement.

On peut toutefois répéter des conseils figurant pour la plupart dans les rapports de jury précédents :

- On attend d'un enseignant ou d'un conseiller principal d'éducation s'engageant dans le CAFFA qu'il soit en mesure de se projeter, même très sommairement, dans des tâches de formation. Ainsi, le rapport d'activité ne peut pas se réduire à un état des services d'enseignement ou à un curriculum vitae.
- Si le candidat n'a pas encore exercé des fonctions de formateur, le jury attend de lui qu'il montre qu'il a réfléchi à cette perspective. Sans attendre des candidats une connaissance experte de modalités et de techniques d'animation et de formation, le jury ne peut se contenter d'une représentation de la formation qui se limiterait au témoignage du praticien chevronné désireux de partager son expérience.
- Si le candidat dispose déjà d'une expérience de formateur, on attend de lui qu'il porte un regard sur celle-ci et montre des capacités d'analyse de cette expérience.
- On attend également d'un candidat au CAFFA qu'il soit au courant des enjeux et grandes évolutions du système éducatif, notamment des réformes en cours, qu'il dispose d'un minimum de culture pédagogique et de références théoriques dans le domaine éducatif. Même si le CAFFA s'adresse à des enseignants du second degré, une connaissance sommaire du fonctionnement du premier degré est attendue, notamment du cycle 3.
- Plusieurs évolutions récentes du système éducatif sont relatives à la formation, et ne doivent donc pas être étrangères aux candidats :
 - Parution du schéma directeur de la formation continue : <https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo35/MENH1927275C.htm> pour les années 2019-2022 puis <https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo8/MENH2201155C.htm> pour les années 2022-2025.
 - Création des Écoles Académiques de la Formation Continue , <https://www.education.gouv.fr/les-ecoles-academiques-de-la-formation-continue-eafc-des-formations-au-plus-pres-des-besoins-et-de-l-340541> et <https://www.ac-nancy-metz.fr/l-ecole-academique-de-la-formation-continue> pour l'académie de Nancy-Metz.
 - Réforme de la formation initiale avec le positionnement des concours de recrutement à l'issue du M2, le développement des stages en responsabilité et des stages de pratiques accompagnée au cours de la formation.
- Le rapport d'activité :
 - Le jury est reconnaissant aux candidats de réduire le volume des annexes au rapport d'activité en se limitant à celles qui viennent illustrer utilement le propos contenu dans le rapport et en facilitent la compréhension.

- Il est rappelé que le rapport ne doit pas excéder cinq pages numérotées, rédigées dans une police usuelle, de taille classique (10 à 12 points), en simple interligne.
 - Le jury attire l'attention des candidats sur la nécessité d'anonymiser les documents tels que les copies d'élèves, les rapports d'inspection concernant d'autres personnes, etc
- L'entretien :
- Une difficulté de l'épreuve d'entretien réside dans la complémentarité à trouver entre le rapport écrit, que le jury a lu, et l'exposé. Celui-ci doit prolonger l'écrit sans être redondant. Le candidat peut parfaitement y faire référence : « Comme vous l'avez lu ... je voudrais développer davantage un aspect... ». La relecture d'une partie de l'écrit ne peut se justifier que sur un court extrait.
 - Diaporamas : même si elle est fréquente, la présence d'un vidéoprojecteur dans la salle n'est pas garantie. Le candidat peut, s'il le souhaite, utiliser un matériel personnel : vidéoprojecteur ou ordinateur tourné vers le jury. Le jury attire l'attention des candidats sur le fait que l'utilisation d'un diaporama doit apporter une plus-value à l'exposé. Ce n'est pas le cas s'il ne s'agit que d'un aide-mémoire.
 - Le jury attend du candidat des réponses concises et précises. Les questions posées n'ont jamais vocation à piéger le candidat. La conviction et la sincérité des réponses sont grandement appréciées.
- Tant dans le rapport écrit que dans l'exposé ou l'entretien, le candidat n'est pas tenu de se limiter à son expérience professionnelle dans l'éducation nationale. Il peut, par exemple, faire référence à des expériences de formateur dans un cadre associatif, sportif, culturel... ou dans un autre cadre professionnel s'il juge pertinent de les évoquer.
- La forme :
- Sans exigences formelles excessives, le jury attend des candidats un minimum d'effort de présentation. Ainsi, pour le rapport écrit, on attend de futurs formateurs un soin apporté à la pagination, à la langue, notamment à l'orthographe. Lors de l'oral, une tenue trop négligée, un niveau de langage inapproprié ne sont pas de nature à rassurer le jury sur les futures compétences de formateur du candidat.
- Raisons des échecs :
La majorité des échecs à l'admissibilité relève d'une des causes suivantes :
- Un déficit d'écoute : la majorité des situations de non-admissibilité résulte d'une incapacité du candidat à écouter les questions posées. Le candidat a soigneusement préparé son propos pour son exposé et il ne parvient pas à s'en décentrer.
 - Une erreur d'intention : le candidat cherche à convaincre le jury de la qualité de sa pratique professionnelle d'enseignant ou de conseiller principal d'éducation, au lieu de se mettre en perspective d'une future mission de formateur.
 - Une méconnaissance du contenu, voire de l'existence des référentiels professionnels : référentiel du formateur (en annexe du présent document) et référentiel de compétences des métiers du professorat et de l'éducation (<https://www.education.gouv.fr/le-referentiel-de-competences-des-metiers-du-professorat-et-de-l-education-5753>)

ADMISSION

Epreuves d'admission

Extrait de la circulaire 2015-110 :

L'admission comporte deux épreuves : une épreuve de pratique professionnelle suivie d'un entretien ; un mémoire professionnel et sa soutenance. Ces épreuves permettent au jury de se prononcer sur la maîtrise des compétences professionnelles attendues d'un formateur de personnels enseignants et éducatifs au regard des critères retenus (tels que précisés en annexe).

Épreuves de pratique professionnelle

L'épreuve consiste soit en une analyse de séance dans le cadre du tutorat soit en l'animation d'une action de formation professionnelle, pédagogique ou éducative - disciplinaire, interdisciplinaire, inter-cycles, inter-degrés -, à l'échelle d'un établissement, d'un district ou d'un bassin d'éducation et de formation.

Dans les deux cas, l'épreuve se déroule en présence des deux examinateurs qualifiés, adjoints au jury (cf. jury 1- composition).

Durée : 60 à 90 minutes + 30 minutes d'entretien.

Mémoire professionnel

Cette épreuve mobilise le jury auquel sont adjoints les deux examinateurs qualifiés, tant pour la lecture du mémoire que pour la soutenance.

Le mémoire professionnel, d'une longueur comprise entre 20 et 30 pages hors annexes, est un travail personnel de réflexion sur un sujet choisi par le candidat portant sur une problématique d'accompagnement ou de formation.

Durée : 45 minutes (dont 30 minutes d'entretien).

Modalités d'attribution

Les modalités d'attribution du CAFFA sont précisées dans la circulaire de juillet 2015, notamment les objets d'évaluation et les critères.

Epreuve de pratique professionnelle – Analyse de pratique

L'évaluation porte sur deux objets : l'entretien du candidat avec le stagiaire visité et l'entretien avec le jury suivant les critères :

Entretien du candidat avec le stagiaire

- Qualité de l'analyse de la séance
- Dialogue constructif
- Remarques hiérarchisées
- Conseils pertinents et opérationnels
- Pertinence des pistes de réflexion et du prolongement possible proposé

Entretien du candidat avec le jury

- Analyse distanciée de l'entretien avec le stagiaire
- Justification des choix opérés
- Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle
- Reconstruction de l'entretien avec le stagiaire

Epreuve de pratique professionnelle – Animation d'une action de formation

L'évaluation porte sur deux objets : l'entretien du candidat avec le stagiaire visité et l'entretien avec le jury suivant les critères :

Animation de l'action

- Traitement de la problématique au regard des objectifs annoncés
- Ancrage dans le cadre de référence et le contexte d'exercice
- Capacité à accompagner un collectif professionnel
- Qualité de l'animation et des interactions
- Utilité des supports et des outils mobilisés

Entretien avec le jury

- Analyse distanciée de l'action de formation
- Justification des choix opérés
- Inscription la réunion de l'action de formation dans la durée
- Ecoute, sens du dialogue et capacité à entrer dans un échange professionnel

Epreuve de mémoire professionnel

L'évaluation porte sur deux objets : le mémoire lui-même et sa soutenance, elle-même composée de deux phases, la présentation et les échanges. Conformément à la circulaire de juillet 2015, les critères sont :

Mémoire

- Qualité du questionnement et des hypothèses envisagées
- Qualité formelle du mémoire
- Méthodologie précise et rigoureuse, étayée par des références théoriques
- Intérêt du dispositif expérimenté
- Traitement, analyse et interprétation des données recueillies

Soutenance

- Qualité de la communication
- Analyse distanciée du travail (points forts, points faibles)
- Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle
- Mise en perspective, projection dans le métier de formateur

Pour chaque candidat, quel que soit le choix effectué pour l'épreuve de pratique professionnelle, ce sont donc 18 items pour lesquels le jury doit porter une appréciation, graduée en quatre degrés : très insuffisant, insuffisant, satisfaisant, très satisfaisant.

En cohérence avec le référentiel de compétences du formateur (en annexe de ce document), chacun des 18 items est rattaché à l'un des quatre domaines de compétences :

- Penser, concevoir, élaborer
- Mettre en œuvre, animer, communiquer
- Accompagner (*ce domaine n'est évalué que lors de l'épreuve de pratique professionnelle*)
- Observer, analyser, évaluer

Il est de la responsabilité du jury de s'appuyer sur l'appréciation des différents items pour porter une note sur 5 au candidat pour chacun des quatre domaines de compétences.

L'attribution de la certification est soumise à deux conditions : la note est supérieure ou égale à 2,5 pour chacun des domaines et la somme des quatre notes est supérieure ou égale à 12.

Bilan des épreuves

Cette partie ne différera guère des rapports de jurys écrits précédemment, les points faibles et les points forts constatés par le jury restent les mêmes. La fréquence des manques a cependant diminué.

L'épreuve de pratique professionnelle

Une tendance observée lors des sessions précédentes se confirme : en majorité (environ trois candidats sur quatre) les candidats optent pour l'épreuve d'animation de formation.

Animation de formation :

Pour pratiquement tous les candidats ayant choisi cette épreuve les évaluateurs sont élogieux. Les principaux points positifs recensés sont :

- La qualité de la préparation de la formation ;
- Les qualités d'animateur du candidat, son aisance, son dynamisme ;
- La capacité à interagir avec les participants et à susciter des interactions entre eux ;
- La prise en compte de la diversité du public (recueil des attentes au préalable, adaptation en cours de formation, réponse aux demandes spécifiques...);
- Le respect du cahier des charges, la maîtrise du sujet ;
- L'utilisation pertinente de supports de formation, en particulier de supports numériques ;
- La qualité des outils fournis ;
- La variété des modalités de formation, la richesse des scénarios.

Les rares bémols formulés par les évaluateurs portent sur une faiblesse relative à l'un des points de la liste ci-dessus, ainsi que :

- La faiblesse de la maîtrise des références théoriques ;
- Le manque d'explicitation des objectifs ;
- Le manque de respect des objectifs annoncés.
- Le manque de prise en compte des attentes et des besoins du public formé.

Analyse de séance :

Les évaluateurs mettent en avant les points positifs suivants :

- Une attitude bienveillante du candidat vis-à-vis de la personne visitée ;
- Une capacité à proposer des pistes constructives ;
- Une capacité à favoriser l'analyse de la séance et la construction d'axes d'amélioration par la personne visitée elle-même ;
- La structuration, l'organisation de l'entretien.

Les faiblesses mises en évidence sont :

- La présence de points jugés essentiels par le jury et insuffisamment abordés lors de l'entretien du candidat avec la personne visitée ;
- Le manque de références à la séance observée : le candidat « plaque » un discours convenu, des conseils standardisés, sans s'appuyer suffisamment sur ce qui s'est passé au cours de la séance observée ;
- La présence de conseils peu opérationnels, ou peu adaptés au contexte.
- Le manque d'écoute, de prise en compte de ce que dit la personne visitée.

Pour les deux épreuves, lors de l'entretien du jury avec le candidat après l'animation de formation ou le dialogue avec la personne visitée, les qualités mises en avant sont :

- la capacité à justifier ses choix (d'organisation, de hiérarchisation, d'attitude...);
- la réactivité aux questions ;
- la capacité à envisager des modifications ou des prolongements.

Le mémoire

A l'instar du rapport d'activité lors de l'admissibilité, l'évaluation de l'épreuve du mémoire s'appuie sur trois objets : l'écrit, l'exposé et l'entretien.

L'écrit

Certaines erreurs présentes lors des premières années du CAFFA ne sont plus commises :

- Tous les mémoires portent désormais bien sur des thématiques de formation.
- On ne voit plus de mémoires se limitant à une compilation de références théoriques, parfois mal maîtrisées.

- On ne voit plus de mémoires se limitant à la description d'une pratique, de formation ou d'enseignement.

En revanche, de nombreux candidats persistent à tenter d'appuyer leur argumentation sur des données statistiques fragiles, résultant d'un questionnaire auprès d'un public limité. On rappellera donc la mise en garde figurant dans le rapport de jury de 2019 : *Le recours à un questionnaire a du sens pour dresser un état des lieux de pratiques ou de représentations s'il concerne un corpus significatif. Dans le cas contraire, il est préférable de privilégier une autre approche ou de faire référence à des études statistiques externes.*

Enfin, il convient de mettre en garde les candidats par rapport aux risques qu'ils encourent en plagiant une partie de leur mémoire. La présentation par un candidat d'un mémoire dont il prétend être entièrement l'auteur alors que ce n'est pas le cas est assimilable à une fraude à un examen. Au cours des dernières sessions, des candidats ont commis ce délit et se sont exposés à des sanctions disciplinaires dépassant parfois la non-obtention du CAFFA.

La soutenance

D'année en année on constate une augmentation de la qualité des soutenances, grâce certainement, ici encore, à l'efficacité de la préparation proposée en formation.

Comme pour le rapport d'activité lors de l'admissibilité, la principale difficulté consiste à articuler la soutenance avec l'écrit en évitant une trop grande redite. On peut reprendre les termes du rapport de jury de 2018, toujours d'actualité, même si l'erreur est de mieux en mieux surmontée : *Le principal point de vigilance sur lequel le jury veut attirer l'attention des futurs candidats est le risque de répéter son mémoire. Celui-ci a été l'objet de la lecture attentive des membres du jury, et s'il n'est pas inutile de rappeler les grandes lignes du travail effectué il ne faut pas se limiter à présenter une déclinaison « diaporama-voix » de l'écrit. Le candidat peut parfaitement s'autoriser à faire référence à l'écrit sans avoir besoin de le répéter. En revanche, le jury appréciera particulièrement les précisions qui viendraient compléter les choix, les prolongements envisagés et les prises de recul par rapport à l'écrit.*

L'entretien

Les questions posées lors de l'entretien peuvent viser à

- faire préciser un point sur lequel la soutenance a laissé un doute,
- satisfaire la curiosité du jury sur un aspect de l'écrit qui l'a questionné,
- s'assurer que le candidat a réfléchi à la mise en perspective de sa thématique dans différents cadres de formation.

Dans la grande majorité des cas on constate que les candidats se sont bien préparés à cette phase de l'épreuve, notamment grâce à des oraux d'entraînement.

La formation

Dans le cadre de l'accompagnement au développement professionnel, des modules de formation sont proposés à l'inscription individuelle par le rectorat. Répartis sur l'ensemble de l'année scolaire, ils sont conçus suivant une organisation qui permet de disposer de repères à la fois méthodologiques et calendaires en vue d'un entraînement régulier aux épreuves. Le dispositif comporte des sessions en présentiel pour tous les candidats désireux d'être accompagnés dans leur préparation à l'admissibilité ou aux épreuves d'admission.

ADMISSIBILITÉ

La formation se déroule en plusieurs étapes.

- Les premières sessions programmées en novembre-décembre permettent de **faire émerger les représentations des candidats sur la formation, de connaître le cadrage de l'épreuve et de s'entraîner à la rédaction du rapport d'activités.**
- Les sessions suivantes visent à **mieux appréhender la soutenance orale.** L'occasion est donnée d'observer d'autres candidats volontaires qui s'essaient à l'exercice dans les mêmes conditions.

ADMISSION

- La première visioconférence, prévue au mois de juin, permet de disposer du cahier des charges concernant **les attendus des épreuves.** Sont également présentés des témoignages venant de formateurs certifiés CAFFA, des échanges directs avec eux sont possibles pour envisager au mieux l'organisation personnelle de son travail.
- L'université d'automne et les journées de formation qui la suivent permettent de disposer **de points d'appui en vue de l'épreuve de pratique professionnelle et de la soutenance du mémoire.** Il s'agit en l'occurrence d'acquérir les bases et principes du recueil de données ainsi que du traitement et de l'analyse de ces dernières. Recherches bibliographiques, consolidation de la problématique et élaboration du plan font également l'objet d'un accompagnement qui prend la forme de conférences ou d'échanges avec des experts. L'épreuve de pratique professionnelle est abordée dans ses deux options possibles, sous l'angle de la réflexion sur l'accompagnement et par les compétences professionnelles que doit développer un formateur dans l'exercice de son activité.
- L'élaboration du mémoire fait l'objet de demi-journées d'entraînement à l'écriture et à la mise en forme des traces écrites.
- Une épreuve blanche permet de mieux appréhender la soutenance orale. L'occasion est donnée d'observer d'autres candidats volontaires qui s'essaient à l'exercice dans les mêmes conditions.

En complément des formations en présentiel, un accompagnement à distance des candidats volontaires est mis en place afin d'assurer un suivi personnalisé dans le cadre de l'élaboration du mémoire.

Ces modules sont ainsi déclinés pour répondre principalement à trois objectifs : permettre à ceux qui possèdent une expérience limitée de la formation de mieux comprendre en quoi consiste l'acte de former ; favoriser la mutualisation des questionnements mais aussi des regards portés sur les pratiques avec des pairs ; apporter une ouverture et des éléments de réflexion sur des questions qui innervent actuellement la politique éducative, en offrant la possibilité de bénéficier d'apports venant de formateurs de terrain ou d'intervenants de l'INSPE.

Annexe 1 : liste des titres des mémoires présentés lors des sessions 2020-21-22 (hors AEFE)

2020

- Former les enseignants aux processus mnésiques pour une amélioration de la mémorisation des élèves
- La formation des formateurs en EPS
- Vers la formation et l'accompagnement à la pratique de l'éthique relationnelle
- Dans quelle mesure l'accompagnement des Masters 1 MEEF 1er degré lors de leur formation en EPS, permet-il de dépasser l'appréhension à enseigner la discipline ?
- La place de la formation autonome des enseignants dans le cadre de la formation académique
- Comment peut-on accompagner la construction de l'identité professionnelle d'un enseignant stagiaire par une approche empathique de l'évaluation certificative ?
- L'accompagnement des professeurs d'allemand non titulaires dans l'entrée dans le métier à l'aide d'un parcours hybride : dans quelle mesure le volet à distance en autoformation permet-il de favoriser le développement des compétences professionnelles et l'engagement des formés ?
- Comment le formateur peut-il susciter l'interdisciplinarité et accompagner les apprenants dans sa mise en œuvre ?
- Dans le cadre d'une formation hybride du PAF, à inscription individuelle, pour des enseignants de mathématiques du second degré, dans quelle mesure l'environnement d'un travail à distance favorise-t-il l'implication des stagiaires dans les activités proposées ?
- Les hétérotopies : Un concept pour penser la formation
- Le travail collaboratif dans la formation des professeurs documentalistes
- L'accompagnement d'un collectif d'enseignants débutants : le cas des professeurs documentalistes
- Former et accompagner les enseignants à l'usage pédagogique de l'outil numérique de préparation aux épreuves anticipées du baccalauréat de français LyText, bilan et perspectives.
- Former les enseignants à la pédagogie différenciée en cycle 3 : une réponse pédagogique pour accompagner la liaison école-collège
- De la formation initiale à la formation continue. Comment susciter l'envie d'apprendre ?
- L'actualisation et l'utilisation des connaissances scientifiques des enseignants en lien avec les questions vives de société
- L'auto-évaluation : un enjeu de formation
- De l'étonnement en formation
- Coordonner le dispositif « Devoirs Faits ». Comment accompagner le collectif dans une réflexion sur le travail personnel des élèves ?
- Motivation et engagement en formation contrainte
- Peut-on initier, développer et accompagner un collectif de travail composé d'équipes disciplinaires de collèges et de lycées issues d'un même Bassin d'Education et de Formation (BEF) par une Formation d'Initiative Locale (FIL) ?

2021

- Former par visioconférence, les conditions de la réussite
- Accompagner les enseignants du Second degré dans l'utilisation raisonnée du tableau blanc interactif
- Comment accompagner les enseignants de lycées professionnels à la ludification numérique, à l'utilisation des jeux numériques ou jeux vidéo ?
- Travailler l'ORAL, vraiment ?
- Comment des outils de l'ENT peuvent-ils favoriser, associés à une démarche d'accompagnement local, le travail collectif entre les enseignants d'un établissement, levier de développement professionnel ?
- En quoi l'hybridation de la formation peut-elle être un levier pour le diagnostic, l'accompagnement et la remédiation ?
- Ateliers résidentiels Canopé Comment concevoir des formations adaptées et acceptables pour la communauté scolaire ?
- Comment élèves et enseignants de lycée professionnel s'approprient-ils la notion de laïcité ?
- Formation inversée à la classe inversée
- La co-intervention en Lycée Professionnel. Dans quelle mesure une formation sur la co-intervention mathématiques/physique chimie et électrotechnique peut-elle accompagner les enseignants dans la mise en place de la réforme des Lycées Professionnels ?
- Le jeu dans les pratiques pédagogiques coopératives des enseignants
- Intéresser tous les publics d'enseignants aux formations sur la thématique de l'évaluation : quels leviers activer ?
- Accompagnement tutoral et Construction de l'identité professionnelle de l'enseignant spécialisé
- En quoi la réforme du baccalauréat permet-elle une approche renouvelée de la formation didactique des enseignants en philosophie ?
- Comment outiller les Référents Mathématiques de Circonscription à outiller les Professeurs des Ecoles en Constellations?
- Rôles et postures de l'Enseignant d'Accueil dans l'accompagnement d'étudiants STAPS durant leur stage en EPLE
- L'accompagnement des stagiaires en formation continue face à une épreuve de concours
- Former les enseignants en tenant compte des émotions
- Comment former et accompagner les enseignants à une forme d'évaluation positive, l'Évaluation par Contrat de Confiance ?
- Le travail collectif des formateurs et ses effets sur le développement professionnel
- Comment le travail collaboratif peut-il devenir un levier pour le développement professionnel des enseignants ?
- Comment accompagner les enseignants dans la mise en place de l'enseignement hybride en lycées ?
- En quoi le jeu peut-il être un levier efficace pour l'appropriation des notions en formation ?

- La mission de professeur principal : une thématique de formation à penser et une mission à accompagner
- Comment accompagner les enseignants de Lettres-Histoire et Géographie à convoquer davantage la mixité dans leurs situations d'enseignement ?

2022

- Former au concours interne : un double enjeu de réussite
- Former en ateliers ou comment rendre le futur enseignant acteur de sa formation
- Comment impulser les bases d'une dynamique de groupe lors de l'accompagnement d'une équipe éducative mettant en œuvre un projet (d'éducation aux choix ; éducation au développement durable) au sein de son établissement ?
- Comment une formation sur la thématique des Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages peut-elle contribuer à changer les représentations des enseignants du second degré pour les rendre plus inclusifs vis-à-vis des élèves porteurs de ces troubles ?
- La professionnalisation de l'enseignant débutant : des paroles engageantes à la construction professionnelle
- L'interdisciplinarité et l'agir collectif : dans quelle mesure accompagner les enseignants sur leur terrain dans la mise en œuvre de pratiques professionnelles interdisciplinaires peut-il permettre de développer un agir collectif ?
- Comment accompagner, dans l'acquisition du contenu d'un champ disciplinaire nouveau, des enseignants déjà expérimentés dans leur discipline d'origine ? Le cas des formations à la programmation.
- Dans quelle mesure l'identification de postures enseignantes, dans le cadre d'une formation continue, peut-elle être un levier de développement professionnel pour les enseignants ?
- Les laboratoires de mathématiques peuvent-ils être des lieux de formations entre pairs ?
- Dans quelle mesure l'expérimentation autour des dilemmes du formateur peut-elle être un levier, une ressource au profit d'une démarche réflexive d'un collectif de formateurs ?
- La formation des enseignants à l'échelle du bassin, une transformation majeure comme levier à la formation continue des enseignants
- En quoi le formateur accompagnateur peut-il favoriser l'autonomie des compétences professionnelles du néo DDFPT ?
- Comment mieux accompagner les professeurs des écoles et de collège à collaborer sur la question de l'oral lors d'une formation d'initiative locale ?
- Dans quelles mesures et à quelles conditions le dispositif Lesson Study peut-il s'avérer opportun en Education Prioritaire ?
- Le développement professionnel des enseignants via une communauté apprenante : quels rôles et postures du formateur ? Analyse d'une formation hybride menée dans le cadre d'une FIL
- Comment engager les enseignants à procéder à des changements intégrant le travail personnel de l'élève, dans et hors la classe, pour faciliter les apprentissages ?

- Comment mettre en place un outil d'aide destiné aux enseignants débutants pour la conception d'une consigne ?
- Comment accompagner efficacement l'entrée dans le métier d'un professeur débutant en reconversion professionnelle ? Quels leviers en formation initiale ?
- L'apport des pairs en formation
- L'évaluation par compétences : un enjeu de formation
- Et si les contes pouvaient servir de point d'entrée pour développer les sciences expérimentales et la technologie en sixième en favorisant une approche transdisciplinaire ?
- Comment rendre vivante et interactive une formation en distanciel synchrone ?

Annexe 2 – Bulletin Officiel n°30 du 23 juillet 2015

Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs

Ce référentiel s'appuie sur les travaux menés entre 2013 et 2014 dans le cadre de l'université d'été « former les formateurs » pilotée par la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco) en collaboration avec la Chaire Unesco « former les enseignants au 21^e siècle » et l'Institut français de l'éducation (IFÉ).

Il a bénéficié du travail collaboratif d'ateliers et de sessions à distance qui ont réuni des enseignants formateurs et des inspecteurs des premier et second degrés, des responsables académiques de la formation ainsi que des formateurs et des enseignants chercheurs intervenant en ESPE.

Cette modalité d'élaboration a favorisé le croisement de regards et le dialogue entre des praticiens et des ingénieurs de la formation : la réflexion s'est attachée à cerner le cœur du métier du formateur d'enseignants et de personnels éducatifs : former à transmettre et à apprendre.

La professionnalité du formateur et son éthique

L'action de formation, selon la définition contenue dans la circulaire DGEFP n° 2011-26 du 15 novembre 2011 (fiche n° 1), consiste à « conduire un processus visant à une évolution des savoirs et des savoir-faire » du professionnel « à partir de ses connaissances, compétences, qualifications et besoins ».

La conduite de ce processus requiert de la part du formateur un engagement éthique qui se fonde doublement sur le respect de la personne en formation et sur l'éthique de la commande.

Le formateur doit se penser et se situer de manière autonome dans le cadre de la profession – définie par des normes, des règles, des valeurs – pour aider la personne en formation à se construire professionnellement en développant sa réflexion et sa liberté d'initiative.

Les quatre domaines de compétences du formateur

Les compétences professionnelles ont été regroupées en quatre domaines :

1. **Penser - Concevoir – Élaborer**
2. **Mettre en œuvre – Animer**
3. **Accompagner l'individu et le collectif**
4. **Observer - Analyser – Évaluer**

Une sélection de ressources pour la formation

Un ensemble de ressources pour le formateur a été élaboré en regard du référentiel : il s'agit de notions et de références organisées de manière à en favoriser la consultation. Cette sélection n'est en rien normative ou exhaustive ; elle entend servir la constitution d'une culture commune entre les formateurs. Sa mise en ligne sur Éduscol en favorisera l'accès et l'appropriation par chacun au gré de ses besoins et de ses curiosités pour l'accompagner dans son parcours de formateur.

Penser - Concevoir – Élaborer

- **Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle** : le vocabulaire commun, les acteurs et le contexte réglementaire ; les étapes et les types d'évaluation d'une action de formation ; les dispositifs et les formats de formation ; le rôle, les

obligations et la posture du formateur ; les caractéristiques et les ressorts de la motivation de l'adulte apprenant.

- **Identifier les conditions** qui favorisent l'efficacité d'une formation et une évolution chez les apprenants.
- **Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants** et savoir les mettre en tension ; prendre en compte la diversité des besoins dans la construction de l'offre de formation.
- **Élaborer un programme de formation** : formuler un objectif de formation et des objectifs pédagogiques ; identifier les pré-requis ; choisir les méthodes d'évaluation ; élaborer une progression des apprentissages ; identifier les techniques d'animation possibles.
- **Concevoir** le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance.
- **Anticiper** les moyens logistiques, les outils et les supports nécessaires à la réalisation de l'action ; identifier les avantages et les inconvénients de ces supports.
- **Élaborer des écrits professionnels** en lien avec les différents volets de l'activité de formation et construire des ressources pédagogiques.

Mettre en œuvre -Animer

- **Introduire et conclure** une séquence de formation.
- **Installer un environnement bienveillant et sécurisant** ; ne pas ignorer les répercussions émotionnelles de la formation chez les personnes en formation.
- **Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation** fondées sur la mise en action des apprenants : faire comprendre, faire dire, faire faire, faire collaborer.
- **Accompagner les apprenants dans leur apprentissage** : partager les références théoriques, mettre des mots sur les situations et les ressentis, les dilemmes professionnels rencontrés en mobilisant différents langages et une pluralité de modèles explicatifs issus des savoirs de recherche.
- **Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité.**
- **Gérer les spécificités** de l'animation et de l'accompagnement à distance.
- **Co-animer** une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.

Accompagner l'individu et le collectif

- **Accompagner les individus et les équipes** dans la durée pour développer la confiance et le pouvoir d'agir, en facilitant les échanges en présence et à distance.
- **Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir** ; étayer leur analyse par des rétroactions fondées sur des traces prélevées dans leur activité.
- **Suivre avec attention les expérimentations et les innovations** mises en œuvre en s'attachant aux modifications qu'elles induisent.
- **Aider chacun à s'engager** dans un projet d'enseignement, de formation, de recherche-action ; soutenir et valoriser le développement des compétences dans une démarche de formation tout au long de la vie.

Observer-Analyser -Évaluer

- **Observer et analyser** des éléments de pratique professionnelle pour conseiller et aider à réajuster les pratiques.
- **Contribuer à l'évaluation d'un dispositif de formation** ; concevoir des critères et des indicateurs ainsi que des outils de recueil des données, analyser les résultats, ajuster les actions de formation en conséquence.

- **S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative** en faisant de la qualité des apprentissages des élèves un des critères d'efficacité des actions entreprises.
- **Savoir accepter les remarques** ; prévoir l'évaluation de son action par les apprenants et pratiquer l'auto-évaluation.
- **Réfléchir entre pairs dans un groupe d'analyse de pratiques** : se distancier, modéliser son action, poursuivre son processus de questionnement et de formation.