



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
Mission expertise conseil – Mission de la pédagogie et du numérique pour l'enseignement supérieur

Synthèse enquête DGESIP État des lieux de la formation et de l'accompagnement des enseignants du supérieur

Affaire suivie par
Claude Bertrand
Isabelle Godard
Tel : 01-55-55-61-62

isabelle.godard@enseignementsup.gouv.fr

Le 31 mars 2016

Méthodologie de l'étude

État des lieux des politiques, des acteurs, des organisations et des pratiques de formation des enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur.

Deux étapes :

- Un questionnaire en ligne adressé par la DGESIP à tous les établissements d'enseignement supérieur qui comportait 4 parties : la politique de formation à la pédagogie, l'organisation et l'articulation des services, les acteurs et le public concernés, les pratiques et dispositifs de formation
- Une étude qualitative réalisée par l'IFÉ (Institut français d'éducation) pour dresser, à partir de visites de terrain et des entretiens, un panorama des pratiques de formation et d'accompagnement et identifier les approches innovantes.

62 questionnaires ont été exploités : 36 universités (sur 75), 25 écoles d'ingénieurs (sur 142) et 1 COMUE (sur 23).

60 entretiens dans 23 établissements ont été réalisés

Cet état des lieux a été complété par une enquête sur la formation des doctorants à la pédagogie réalisée par un questionnaire en ligne adressé aux responsables d'écoles doctorales. L'enquête a permis de connaître la situation de **139 écoles doctorales**.

La politique de soutien à la formation des enseignants chercheurs

L'étude montre que les gouvernances s'emparent aujourd'hui de la question de la politique de formation et d'accompagnement des enseignants. Elles construisent cette politique en relation avec trois autres axes stratégiques des politiques d'établissements (RH, numérique, évaluations des enseignements). Cette politique de soutien s'articule également avec d'autres préoccupations plus larges portées par les établissements actuellement : innovation pédagogique, démarche qualité, internationalisation, démarche R&D, orientation-insertion.

Cette politique de soutien est portée le plus fréquemment par les instances de direction et /ou les services RH, les services d'appui à la pédagogie étant parfois associés.

Cette politique se décline au travers de formation, d'accompagnement d'équipes et des enseignants et de tout un ensemble d'initiatives de type « **structure** », comme une structure ou centre dédié au soutien des pratiques pédagogiques, de type « **événements** » (conférences, journées d'étude, etc.) ou encore de type « **RH** » avec la reconnaissance par des décharges ou des promotions locales de l'investissement pédagogique, des incitations (prix, fonds d'appels à projets, etc.).

84% des répondants déclarent avoir une politique de soutien à la formation des enseignants chercheurs sans qu'il soit aisé pour autant d'identifier qui ou quel service est responsable de cette politique.

24% des établissements ayant répondu déclarent avoir formé en 2013-2014 **moins de 50 personnes** et 16% plus de 200 personnes.

L'étude ne permet pas d'avoir une vue précise sur les moyens financiers et humains mis à disposition de la formation et l'accompagnement des enseignants. Les réponses obtenues révèlent la difficulté des établissements à apporter des éléments budgétaires précis. Toutefois, près de la moitié des établissements déclarent mobiliser **entre 0 et 2 ETP** pour le soutien à la politique de formation des enseignants chercheurs et équipes pédagogiques.

Les publics concernés

La formation concerne les enseignants-chercheurs et les enseignants. Elle se décline également auprès d'équipes pédagogiques engagées dans un processus de transformation des pratiques pour 60% des établissements répondant.

Il s'avère difficile de dégager de l'étude une estimation précise du volume des enseignants formés chaque année dans les établissements. Globalement, en 2013-2014 :

- 55% des établissements déclarent avoir formé et accompagné entre 0 et 25% de leurs enseignants
- un peu plus de 10% des établissements déclarent avoir formé et accompagné plus de 50% des enseignants

L'organisation de la formation

Pour **58% des répondants**, les services TICE (ou assimilés) sont impliqués dans la formation et l'accompagnement des enseignants.

49% des établissements répondants font référence à des services de soutien à la pédagogie de type SUP ou Centre d'innovation pédagogique et d'évaluation ou assimilé

Pour **76% des répondants**, le service de formation RH de l'établissement est impliqué dans la formation et l'accompagnement des enseignants. Cette implication apparaît différente de celle des services d'appui qui constituent des opérateurs de la formation et de l'accompagnement des enseignants, le service de formation RH participant en tant que relais et diffuseur de l'offre de formation.

La collaboration avec les ESPE n'est mentionnée que 15% des établissements répondants à l'enquête en ligne et par 8 des 23 sites de l'enquête qualitative. Ces collaborations se nouent soit selon une logique personnelle et affinitaire (participation de formateurs de l'ESPE à des actions de formation, élaboration des plans de formation), soit institutionnelle (participation aux instances de pilotage du service).

Seulement **37% des établissements** répondants disent articuler la formation des enseignants avec l'offre de formation étudiante. Les missions de formation continue et les missions d'insertion professionnelle des étudiants sont très rarement évoquées.

Les formations existantes

Les établissements proposent une grande variété d'action (ateliers de formation en groupe ou en individuel, formations élaborées à la demande des enseignants ou des équipes, formations proposées dans le plan de formation en concertation avec les services FC ou RH, formation-action, conférences ou séminaires, accompagnement individuel ou collectif, ateliers d'échanges de pratiques, suivi de projets, participation à des communautés de pratiques, etc.)

L'étude montre qu'une offre de formation de type catalogue est présente dans près de trois quarts des établissements. Certains types d'actions sont présents pour près de **70 % des établissements** ayant répondu : ateliers de formation, formations élaborées à la demande, conférences et séminaires, ateliers d'échanges de pratiques.

Le contenu des formations existantes

L'étude souligne la grande variété des contenus de formation (appropriation et développement de méthodes pédagogiques, pédagogies actives, classe inversée, groupe et collaboration, approche programme, approche par compétences, enseignement numérique-hybride, formation à distance, évaluation des acquis de l'apprentissage, ingénierie de formation, appropriation des outils et services numériques, production de ressources...).

Parmi la variété de l'offre de formation, certains contenus sont privilégiés :

- Appropriation et développement de méthodes pédagogiques (pédagogies actives, classe inversée, gérer des grands groupes, etc.) pour plus de 70% des établissements
- Enseignement numérique (hybride, formation à distance, appropriation d'outils, etc.) pour près de 80% des établissements
- Appropriation d'outils et de services numériques pour 70% des établissements

L'évaluation des actions de formation se fait le plus souvent à chaud, concerne l'évaluation de la satisfaction, sans intégrer l'impact sur les pratiques des enseignants.

Les mesures d'incitation à la transformation des pratiques d'enseignement.

66% des établissements déclarent mettre en place des mesures de ce type. Pour 28% d'entre eux, ces mesures prennent la forme de **décharges pour les nouveaux enseignants chercheurs**. Elles leur sont imposées dans 26% des cas.

Les appels à projets ciblés sont une autre forme de mesure d'incitation, combinant un financement et des décharges horaires. Les décharges horaires sont variables d'un site à l'autre, d'une quarantaine d'heures à soixante-quatre heures lors de la première année d'exercice.

3 établissements ont **créé des distinctions** à l'instar des dispositifs existants pour la recherche. Ces prix se déclinent alors en plusieurs rubriques auxquels peuvent candidater un enseignant seul, un groupe d'enseignants, un enseignant pour un autre enseignant et au moins 10 étudiants réunis pour un enseignant. Les montants vont de 500 à 3000€.

La formation des doctorants

71% des établissements déclarent ouvrir les formations aux doctorants.

Parmi le public doctorant, trois types de public ont pu être définis pour ces formations :

- Les doctorants contractuels avec charge d'enseignement (DCCE),
- Les doctorants non contractuels avec charge d'enseignement (vacations),
- Les doctorants sans charge d'enseignement.

Certains parcours sont uniquement réservés aux DCCE ou, plus largement, aux doctorants avec charge d'enseignement, qu'ils soient contractuels ou non. Enfin, des parcours sont ouverts à tous les doctorants. Le caractère obligatoire de ces parcours pour tous les doctorants avec charge d'enseignement n'est pas systématique.

Les études ne permettent pas de mettre en évidence un continuum évident entre la formation des doctorants en charge d'enseignement et celle des enseignants du supérieur, même si très souvent les collèges doctoraux sollicitent, en tant qu'opérateur et parfois intervenants les services d'appui pédagogique aux enseignants du supérieur des établissements.

Les CIES sont perçues comme des expériences bénéfiques.

Certaines COMUES paraissent bien placées pour prendre en charge la formation pédagogique des contrats doctoraux.

L'accompagnement, un autre type de formation au contexte de travail

Dans l'enquête qualitative, 19 établissements sur 23 abordent la notion d'accompagnement au sens « d'accueillir, d'écouter les problématiques qu'un professeur se pose, liées à la pédagogie, dans sa préparation, soit dans l'animation, l'enseignement ou dans l'évaluation. »

Plusieurs objectifs guident cet accompagnement :

- accompagner le changement de posture pédagogique,
- rendre capable l'enseignant de faire face à la plupart des situations d'enseignement
- favoriser une perspective d'évolution professionnelle
- restituer l'enseignant dans son équipe enseignante, qu'il se sente partie prenante d'une communauté d'objectifs, d'intérêt, de vision.