

# Accompagner

## Une compétence clé aujourd'hui dans l'enseignement supérieur ?

Laurent Cosnefroy  
Professeur en sciences de l'éducation  
Ecole normale supérieure de Lyon  
Institut français de l'éducation

# Plan de l'intervention

I Le champ de l'accompagnement

II L'accompagnement des étudiants

III L'accompagnement des enseignants

IV Quelles compétences pour accompagner ?

Deux typologies de l'accompagnement

- accompagner des travaux de groupes (*CQFD*)
- accompagner dans des relations duelles (*MERID*)

# Ressources personnelles mobilisées

- L. Cosnefroy & E. Annoot : la posture d'accompagnement dans l'enseignement supérieur, Recherche & Formation, n°77, 2014
- Rapport au MESRI (2015) : Etat des lieux de la formation et de l'accompagnement des enseignants du supérieur.
- Rapport de recherche au CESI (2016) : apprentissage par problème/ par projet
- Pratiques d'accompagnement dans des écoles d'ingénieurs.

# La nébuleuse de l'accompagnement

Un usage extensif : social – santé – éducation – insertion et emploi.

Notion non stabilisée (Paul, 2009), tentaculaire (Boutinet, 2007)

*Se joindre à quelqu'un* : dimension relationnelle

*Pour aller où il va* : cheminement, transformation

*En même temps que lui* : à un rythme adapté, en phase avec la personne accompagnée.

Paul (2003)

# Cartographie rapide de l'accompagnement

## Qui ?

- Etudiants
- Enseignants
- (Institutions/Services institutionnels)

## Dans quels buts ?

- Acquisition de connaissances
- Développement de compétences
- Prise de décision

## Comment ?

- Individus *versus* Groupes
- Présentiel *versus* Distance

# ACCOMPAGNER LES ETUDIANTS

# Diversifier les modes d'enseignement

Améliorer la *réussite* et la *qualité* des apprentissages.



Rendre actif et autonome les étudiants :

- 1 S'autodiriger : choisir sur quoi l'on veut travailler, définir des buts (travail guidé par ses intérêts, ses besoins, ses projets)
- 2 Chercher/trouver/utiliser par soi-même des ressources utiles et des méthodes efficaces
- 3 Gestion de l'effort et de la motivation
- 4 Capacité à s'adapter, apprendre à apprendre

Adapter les méthodes pédagogiques,  
pour quoi faire ?

Innovation/adaptation pédagogique



Améliorer la qualité de l'enseignement



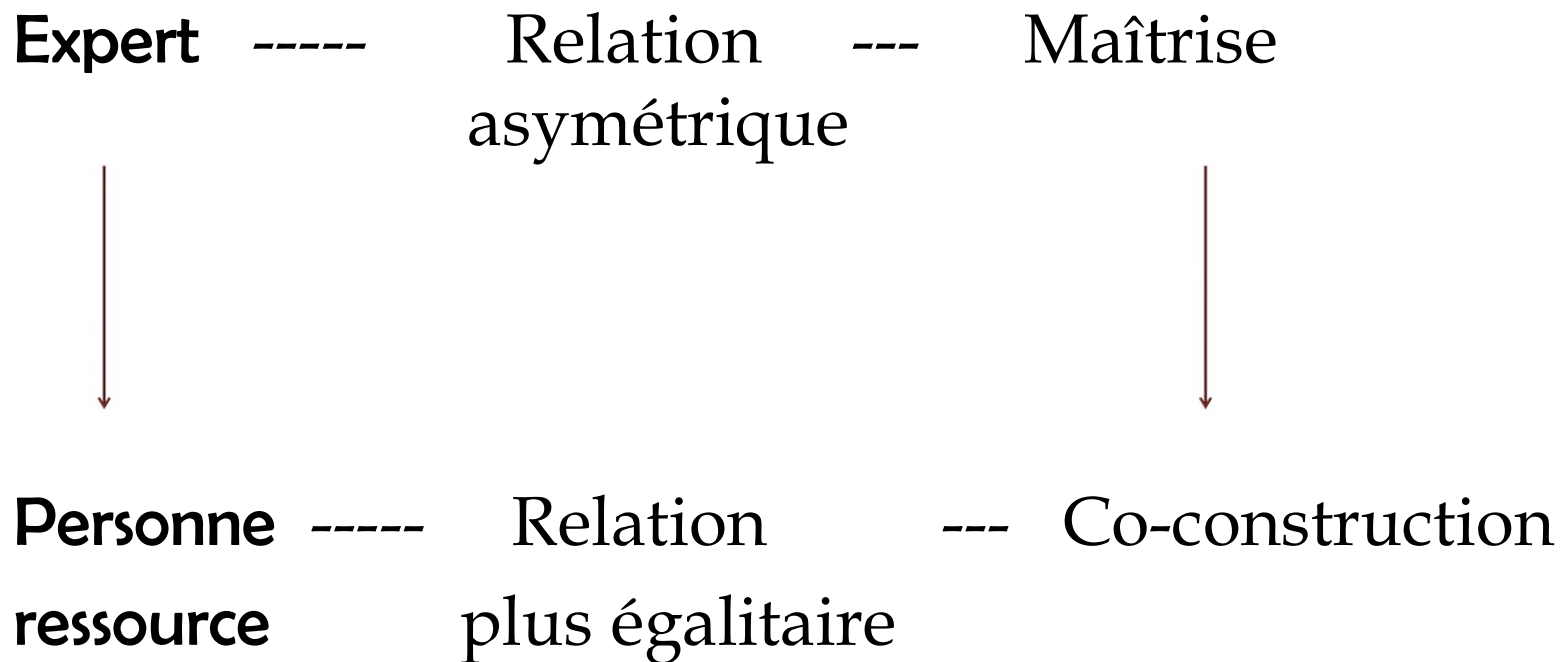
Rendre plus actif l'étudiant  
(processus)



Pour des résultats d'apprentissage de qualité  
(produit)



# La relation d'accompagnement



# Les déclinaisons de l'accompagnement

- I. Accompagnement lors de travaux de groupe (de courte ou de longue durée)
- II. Accompagnement méthodologique
- III. Accompagnement à l'orientation académique/professionnelle
- IV. Direction de mémoires et de thèses

# Les pédagogies de groupe : une remise en cause du CM classique ?

## Les limites du CM

1 Peu adapté pour développer des *soft skills*

2 Requiert un mode de fonctionnement (attention, absence d'interactions ....) difficile à adopter dans la durée pour certains étudiants.

Mais : on peut être actif dans un CM classique

Activité : engagement dans la situation d'apprentissage qui permet une compréhension profonde des contenus à maîtriser.

# Un CM engageant

- Public possédant déjà un certain niveau de connaissances par rapport au thème traité
- Scénario pédagogique : moment auquel apparaît le CM dans la progression didactique.
- Conduite du cours
  - Des respirations
  - Des synthèses/retours en arrière

## Quatre rôles principaux : CQFD

(B. Raucent, C. Verzat, & L. Villeneuve  
Accompagner les étudiants ... De Boeck, 2010)

Conduire : guider, cadrer

Questionner : clarifier, pousser à aller plus loin .....

Faciliter : dimension relationnelle (climat de groupe)

Diagnostiquer : observation des groupes

# Questionner ou répondre ?

## *Répondre à des questions*

- aide directe : conseils ciblés

## *Poser des questions*

- guidage

## *Faire émerger les questions*

définition et analyse du  
problème en commun

# La dimension relationnelle (faciliter)

Manque d'implication de certains participants (les passagers clandestins)

## ❑ Gestion par l'enseignant

- *« Je le convoque pour un entretien individuel afin de comprendre les raisons de cette non implication. En fonction de la discussion soit je convoque par la suite le reste du groupe pour analyser le fonctionnement ou je lui précise que je lui attribuerai une note différente des camarades. »*

## ❑ Gestion par le groupe

- *Au début du projet, j'informe les groupes de cette possibilité et c'est à chaque groupe de savoir quoi faire: soit il 'couvre' la situation (que nous verrons probablement), soit il essaie de la traiter et en dernier lieu nous demande d'intervenir. »*

# Les travaux de groupe : une double visée

## 1) Acquérir des connaissances

*A group creates something that exceeds what any one individual could achieve alone (Hämäläinen, 2011).*

*Interactions collaboratives : élaborer conjointement, négocier un sens commun). S'oppose au partage des tâches → Apprentissage **collaboratif** vs **coopératif***

## 2) Développer des compétences psychosociales (soft skills)

- Compétences interpersonnelles : écoute, négociation ..
- Compétences d'auto-organisation : planification des activités, organisation du travail de groupe,



# Les réticences des étudiants

*« On apprend à apprécier l'autonomie »*

*« On n'a pas de réponses à nos questions »*

# L'accompagnement méthodologique

Toute activité pédagogique visant à faire progresser les étudiant(e)s dans leurs manières d'apprendre (Romainville & Noel, 1998).

Appropriation  
du cours



Travail  
personnel



**Disciplinaire**



**Transversal**

# Obstacles potentiels pour les enseignants

Se décentrer de sa propre manière de travailler

→ Imaginer d'autres fonctionnements possibles pour atteindre le même but

Imaginer des difficultés que l'on n'a peut-être pas connu soi-même (profil du bon élève)

# Caractéristiques de l'accompagnement méthodologique

1. Contextualiser en partant d'apprentissages disciplinaires
2. Suspendre le jugement : approche réflexive plutôt que normative
3. Accompagnateur = étudiant avancé ou enseignant
  - Avec un étudiant avancé
    - intégration académique
    - intégration sociale
4. Fonction formative plutôt que reméditative

## Approche transversale : quelques difficultés de méthode

- ✓ Suivre un cours : savoir prendre des notes
- ✓ Savoir se documenter
  - identifier le savoir scientifique et les canaux par lesquels l'obtenir
- ✓ Gérer l'effort et le temps de travail personnel
  - s'y mettre
  - s'organiser (gérer les priorités)

L'accompagnement individualisé :  
The MERID model (Mentor Roles In Dialogues)  
Hennissen, 2008

Deux axes

1) Le niveau de directivité

→ expérience du tuteur dominante : conseil, évaluation

Les interventions prescriptives (directivité) l'emportent sur les interventions centrées sur le développement du regard critique du stagiaire.

2) Le niveau de participation

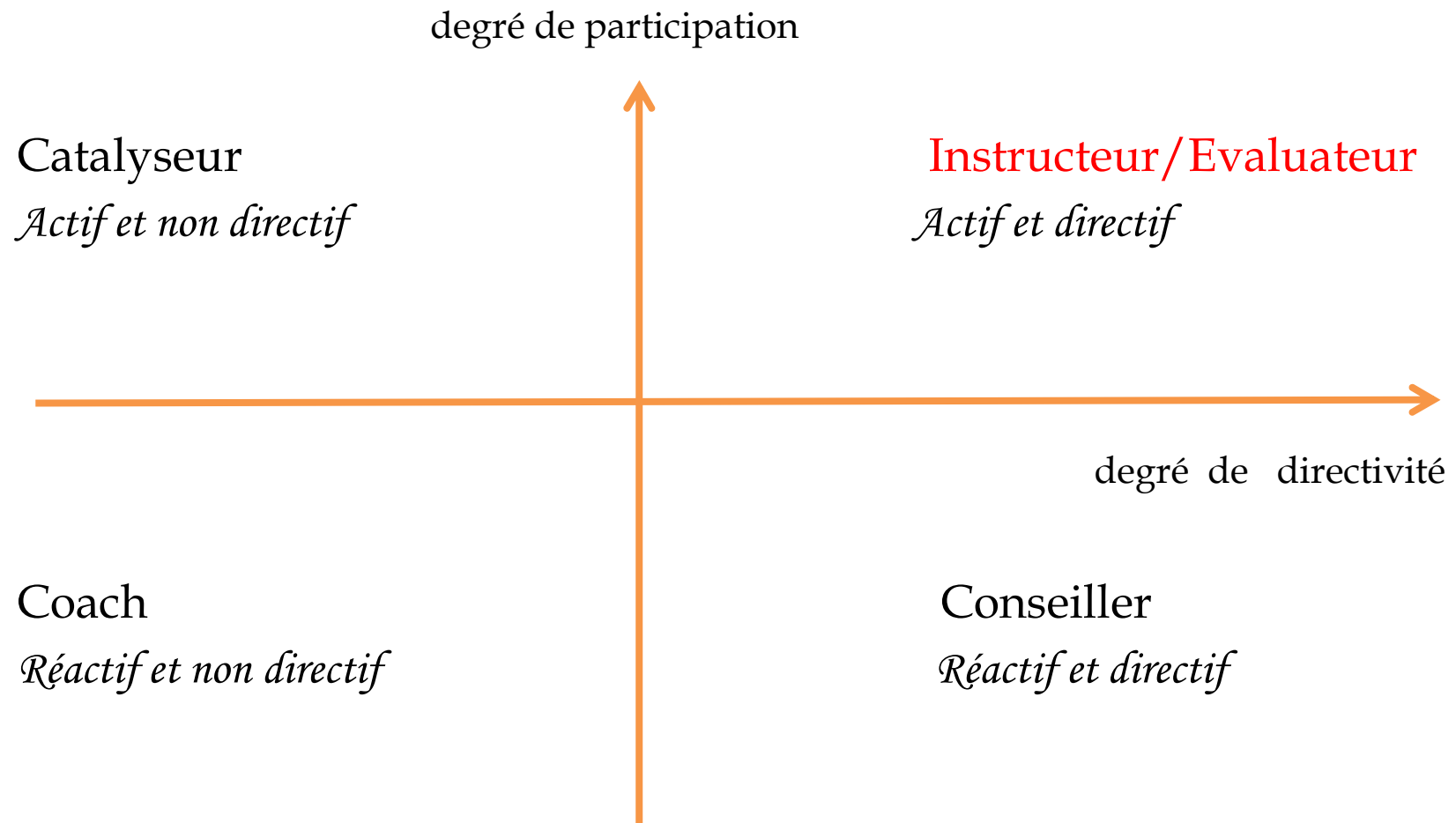
Actif vs réactif

Actif = introduire le sujet

Réactif = réagir aux préoccupations de l'apprenant

# The MERID model (MEntor Roles In Dialog)

Hennissen, 2008



# ACCOMPAGNER LES ENSEIGNANTS



# Accompagner les enseignants : constats des acteurs

Cosnefroy (2015) : 60 entretiens / 23 sites (4 GE)

Limite floue entre formation et accompagnement

Accompagner le changement

- enrichir les pratiques
- dynamique de FC : s'autodiriger (auto-analyse, besoins)

# Les actions entreprises

- a. **Sensibilisation** (écoute dominante) : conférences, séminaires, journées d'étude, café pédagogique .....
- b. **Participation active** : ateliers, retours d'expérience
- c. **Production de ressources/ dispositifs** (fonds d'innovation pédagogique)
- d. **Réflexion sur les pratiques** : analyse de pratiques  
*... forme la moins représentée*

# Se former au/par le travail

On apprend de façon informel en travaillant (se former au travail).

Réinvestissement de l'expérience de travail dans des dispositifs de formation (se former par le travail = réflexion sur l'action) :

- Analyse de pratiques
- Tutorat
- Supervision

= des dispositifs formels de formation dans une logique d'accompagnement.

# Accompagnement -analyse de pratiques

Doctorants débutant l'enseignement

Réflexion sur la pratique par confrontation avec l'expérience d'autrui. Séances mensuelles

- ✓ Ecrire son cours en entier ou improviser/ se détacher de ses notes = prise de risque,
- ✓ Susciter questions/ commentaires (CM interactif)  
→ inégale participation : faire participer les silencieux et faire taire les bavards.

# Accompagnement-supervision

Formation à la conduite d'apprentissage par projet

Protocole : 3 recueils de données dans l'année

- 1) Entretien de groupe avec les étudiants
- 2) Observation d'une réunion  
enseignants/étudiants
- 3) Debriefing avec les enseignants

# Les compétences travaillées

Conduite/animation de groupe → une dimension essentielle de l'accompagnement

Apports de l'observation :

- Difficulté à prendre en compte l'ensemble du groupe
  - → distribuer/couper la parole
  - → se rendre compte quand certaines personnes décrochent
- Apprendre à décoder et à utiliser le langage non verbal
- Opérer des synthèses, métacommuniquer

# Accompagner les enseignants : perspectives individuelles et institutionnelles

- ❑ Identifier les besoins
  - de la demande au besoin : un long chemin
  
- ❑ Un développement professionnel par étapes
  - 1) la formation obligatoire : un moment d'orientation
  - 2) la formation continue : identification des besoins et approfondissement

Au plan institutionnel : une offre élargie (1 + 2) → un service dédié (S.U.P)

- ❑ Reconnaissance d'une fonction et/ou d'un métier du « conseil pédagogique »
  
- ❑ Reconnaissance de l'investissement pédagogique des enseignants et enseignants-chercheurs.

**CONCLUSION :**  
**QUELLES COMPETENCES**  
**POUR ACCOMPAGNER ?**



# Les fondements d'une posture d'accompagnement

## *La plasticité de l'enseignant*

Etre en mesure de passer d'un mode d'intervention à un autre en fonction de deux paramètres :

- ✓ Les variations inter-groupes/interindividuelles : profil spécifique de chaque groupe (personnes, modes de travail, contenus travaillés)
- ✓ Les variations intra-groupe/intra-individuelles : les besoins des apprenants changent au cours de l'apprentissage.

# Suite .....

*Se décentrer de son propre point de vue pour :*

- s'intéresser aux modes de fonctionnement des apprenants et percevoir l'évolution de leurs attentes et de leurs besoins.
- *Savoir perdre du temps et se taire.*

Des obstacles :

- *En rapport avec la personnalité* : tolérance à l'incertitude
- *En rapport avec l'histoire scolaire personnelle* : imaginer les difficultés quand on a été soi-même un(e) excellent(e) étudiant(e)

..... Et fin.

*Disposer d'un répertoire d'interventions (rôles)*

adapté à différents contextes → cf. typologies CQFD et MERID

Mais :

Pas de hiérarchie = aucun rôle n'est meilleur (MERID), aucune fonction (CQFD) n'est plus importante.

Si les besoins changent, les rôles changent.

Accompagnement = un ensemble de pratiques