



MISSION **DISPOSITIFS** **DE RÉUSSITE**

**QUELLE POLITIQUE RH
POUR MOBILISER
LES ENSEIGNANTS
DANS UNE POLITIQUE
D'ACCOMPAGNEMENT ?**



Introduction

Cette équipe propose la mise en place d'un Vice-Président "accompagnement", précise sa fiche de poste ainsi qu'une cartographie des acteurs collaborant avec lui. Elle a travaillé aussi sur des plans de formation et communication interne.

Equipe

Fabien Lafay - *Université Jean Moulin Lyon 3*

Julia Denève *Université Paris Sud*

Marie-France Breton *Université de Cergy-Pontoise*

Ha Robin Université *Clermont Auvergne*

Océance Rousseau *Conférence des grandes écoles*



QUELLE POLITIQUE RH POUR MOBILISER LES ENSEIGNANTS DANS UNE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ?



Schéma:

Cartographie des acteurs

Fiche de poste:

VP en charge de l'Accompagnement

Fiche outils:

Mobiliser les enseignants dans
une politique d'accompagnement

Plan de formation :

S'informer et se former à l'accompagnement
individualisé

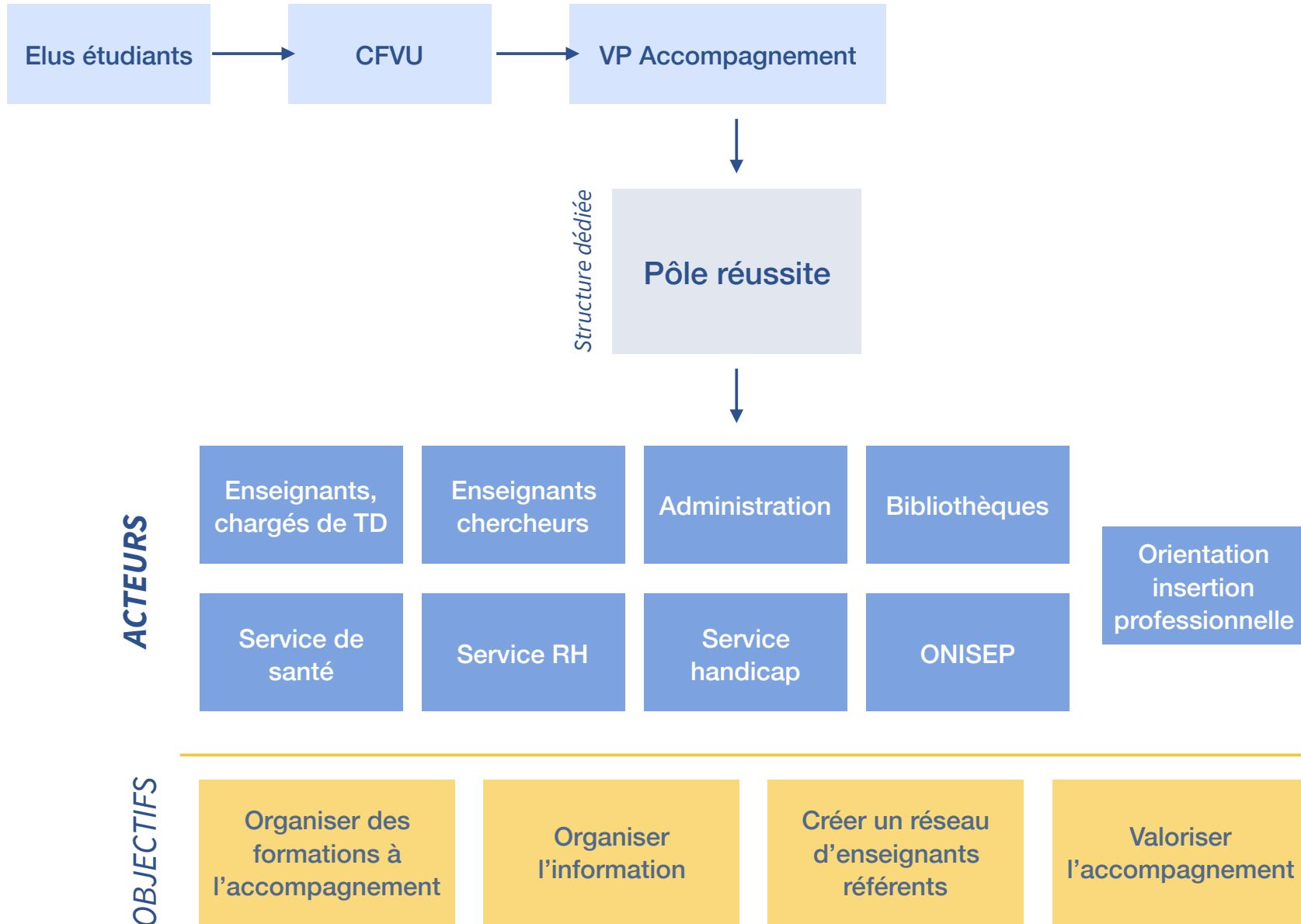
Déroulé de formation :

S'informer et se former à l'accompagnement
individualisé



Cartographie des acteurs autour d'un « VP Accompagnement »

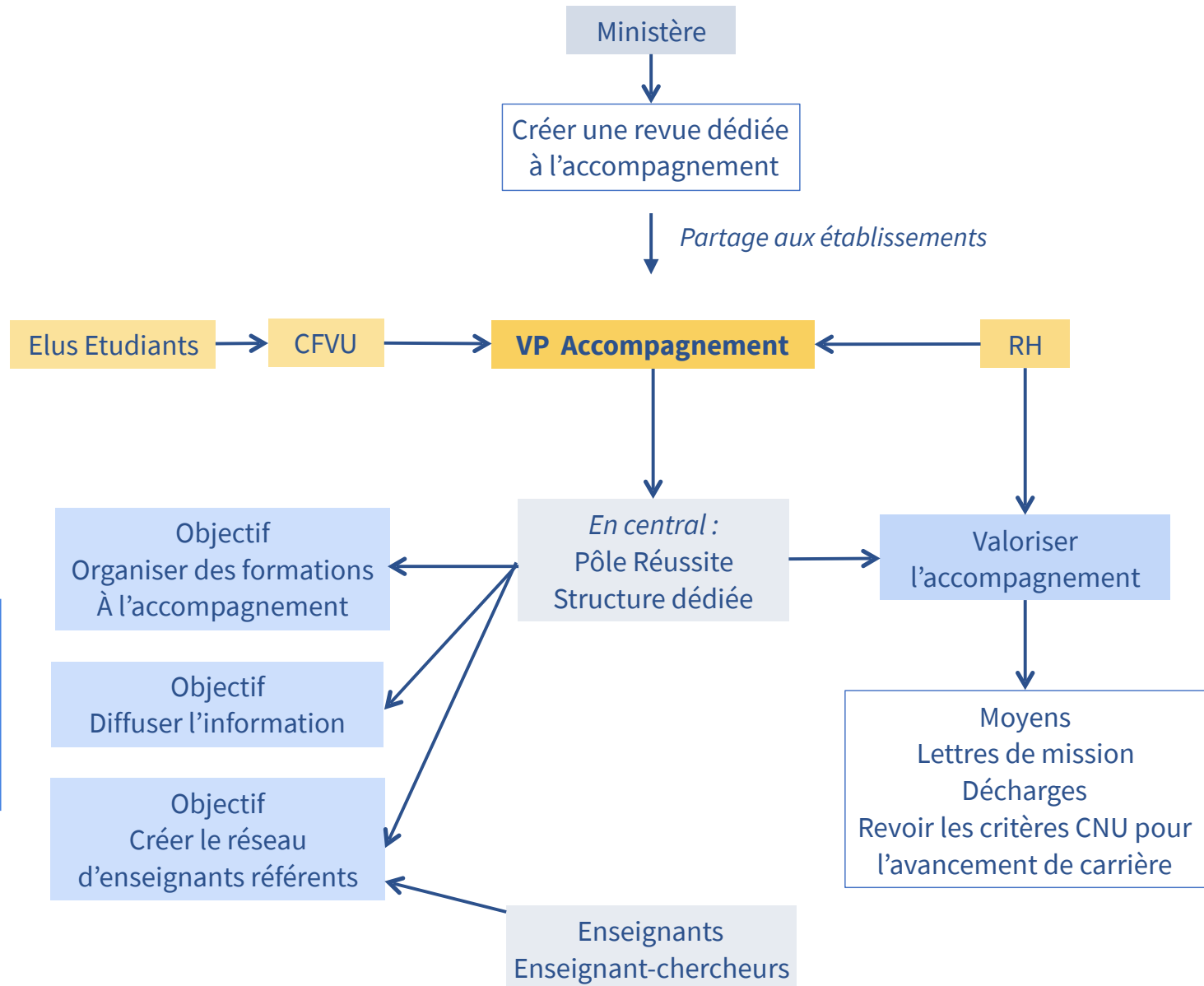
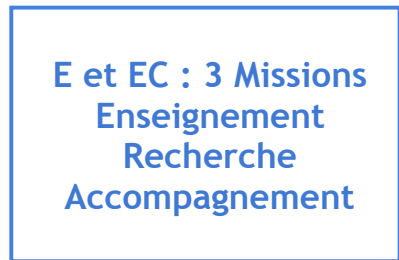
Dispositifs pour la réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?





Cartographie des acteurs autour d'un « VP Accompagnement »

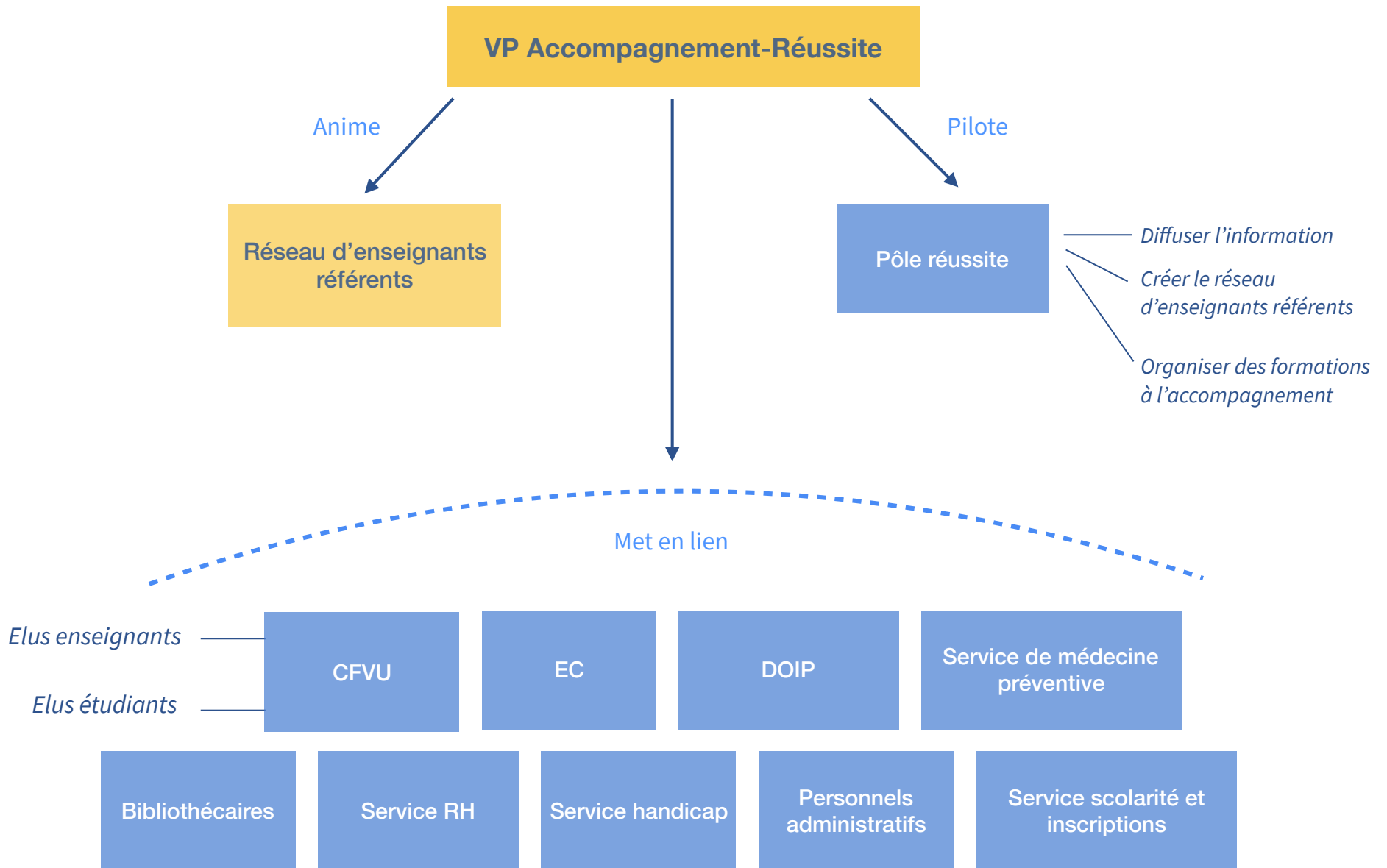
Dispositifs pour la réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?





Cartographie des acteurs autour d'un « VP Accompagnement »

Dispositifs pour la réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?





Fiche de poste: VP en charge de l'Accompagnement

Dispositifs de réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?

Quelle Politique RH pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement

Intitulé du poste :

VP en charge de l'Accompagnement et de la Réussite

Partie 1 : Profil

Description du poste :

Le VP Accompagnement est un soutien du VP Formations.
Il a en charge la gestion de la politique de l'accompagnement des étudiants à l'Université
Il assure le lien entre les composantes et les services centraux impliqués dans les différentes formes d'accompagnement
Il est, selon les situations, force de proposition ou soutien pour les formation et/ou les composantes
Il anime le réseau d'enseignants référents interne et intra-établissements
En lien avec l'OVE il participe à la construction des indicateurs liés à l'accompagnement

Qualifications :

Enseignant-Chercheur ou BIATSS catégorie A (IGR, IGE, attachés d'administration)

Compétences :

Connaissance de l'enseignement supérieur et du fonctionnement de l'université
Connaître la scolarité, Connaître le public étudiant et ses besoins, Connaître les dispositifs d'accompagnement (Oui si et Remédiation), Connaissance de l'orientation et de l'Insertion professionnelle, Connaissance des passerelles, Connaître les dispositifs de césure de réorientation,
Travailler en réseau avec les services, les composantes, les services extérieurs (Rectorat ONISEP)

Expériences :

Motivé par le sujet de l'accompagnement
Avoir exercé une fonction d'enseignant référent ou de tuteur
Avoir géré des dispositifs d'aide à la réussite, des parcours spécifiques de remise à niveau, d'aide à l'orientation, des cordées de la réussite
Avoir été responsable de diplôme serait un plus

Postures et savoir-faire comportementaux :

Sens de l'écoute, Bienveillance, Etre organisé,
Avoir des capacités d'animation, managériales, adaptabilité
Avoir des qualités relationnelles



Fiche de poste: VP en charge de l'Accompagnement

Dispositifs de réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?

Partie 2 : Périmètre

Tâches, Missions :

- Valoriser l'accompagnement
- Structurer les dispositifs d'accompagnement
- Informer la communauté universitaire sur les dispositifs
- Créer et Animer le réseaux des enseignants référents
- Animer l'écosystème de l'accompagnement
- Veille sur les dispositifs d'accompagnement
- Elaboration des indicateurs dédiés à l'accompagnement
- Evaluer l'impact des dispositifs d'accompagnement

Autonomie décisionnelle :

Être force de proposition de formation vers les personnels qui s'impliquent dans l'accompagnement

Liens hiérarchiques et fonctionnels :

Présidence
Direction des Etudes et de la Vie Universitaire
Direction Formation
Vers les composantes
Vers les services impliqués dans l'accompagnement

Intérêts et contraintes du poste :

Nouvelle mission à faire reconnaître dans une carrière
Fédérer l'écosystème qui est à créer autour de la problématique de l'accompagnement
Intégrer l'accompagnement dans la politique de l'établissement

Partie 3 : Conditions

Lieux et outils :

Etablissement

Type de contrat :

Lettre de mission

Type de statut :

Enseignant-Chercheur ou BIATSS catégorie A (IGR, IGE, attaché d'administration)

Rémunération (ou autre reconnaissance : financières, heures référentiel, décharges, avancement de carrière...):

Décharge pour les E et EC
Prime pour les BIATSS



Mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement

Dispositifs de réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?

OBJECTIFS

→ Quel est le but du plan de communication ?

Faire-connaître la fonction d'accompagnant pour la réussite.
Valoriser l'accompagnement comme une des missions de l'enseignant-chercheur.
Sensibiliser les autres acteurs impliqués dans l'accompagnement.

→ Quels indicateurs pour nous aiguiller ?

Questionnaire diagnostique auprès des cibles
Evolution du nombre d'inscrits aux formations d'une session à l'autre
Nombres de recherches ou publications en rapport avec la formation
Bilans à court et long terme (6 mois, 12 mois...) post-formation
Retours croisés des différents acteurs (participants et intervenants)
Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un dispositif d'accompagnement

CIBLES

→ Qui ?

1 Enseignants-chercheurs

2 directeurs des études, enseignants référents, chargés TD, doctorants, ingénieurs pédagogiques, intervenants extérieurs, personnels administratifs (IGE, IGR, BIATS...)

→ Caractéristiques ?

1 Enseignant-chercheurs : volonté de consacrer du temps à la recherche, confusion entre enseignement (pédagogie) et accompagnement, peuvent ne pas ressentir le besoin de se former à l'accompagnement.

2 Autre cibles : peuvent ne pas se sentir concernés ou à l'inverse vouloir s'investir mais ne pensent pas avoir la possibilité (pas dans leur fiche de poste), emploi du temps chargé, pas de reconnaissance dans la carrière. Pour les personnels BIATS il peut y avoir des tensions face à certains enseignants-chercheurs (légitimité, volet pédagogique).



MESSAGES

→ Quels sont les éléments clés à communiquer ?

Dépasser le groupe pour s'intéresser à l'individu
Valoriser l'engagement de l'enseignant
Intégrer la formation à l'accompagnement dans l'avancée de la carrière
Valoriser le partage d'expérience

→ Quels sont les points de vigilance ?

Rendre la formation attractive en la présentation comme une opportunité et non une contrainte
S'adapter aux publics cibles en tenant compte de leurs parcours et profils
Emploi du temps chargé pour les enseignants-chercheurs

→ Comment les formuler en fonction des caractéristiques de la cible ?

1 Enseignant-chercheurs :

- ◇ Emploi du temps chargé, volonté de consacrer du temps à la recherche: intégrer la mission d'accompagnement sans qu'elle se substitue à la recherche (intégrer dans les heures de service), possibilité de valoriser les acquis à travers le travail de recherche.
- ◇ Confusion entre enseignement (pédagogie) et accompagnement : expliciter la distinction entre enseignement et accompagnement

2 Autre cibles :

- ◇ Peuvent ne pas se sentir concernés ou à l'inverse vouloir s'investir mais ne pensent pas avoir la possibilité (pas dans leur fiche de poste) : informer (RH ou hiérarchie ou pôle réussite), aiguiller, orienter
- ◇ Pas de reconnaissance dans la carrière ; possibilité d'évolution de la fiche de poste, possibilité de reconversion sur le long terme, leur montrer les possibilités de parcours



Mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement

Dispositifs de réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?

MÉDIAS ET SUPPORTS

→ **Sous quelle forme partager ces messages et par quels canaux ?**

Affiches, PAF, intranet, journées d'accueil à la rentrée, séminaires, entretiens professionnels (RH), groupes fermés sur réseaux sociaux...

Evènement festif de fin d'année pour réunir enseignants, acteurs et étudiants cibles de l'accompagnement

→ **Virilité :**

comment se propage le message ? Qui sont les agents de propagation ?

Comment les entretient-on ?

Trouver les moteurs et en faire un « réseau d'accompagnateurs »

Déploiement

→ **Qui le met en oeuvre ?** Pôle réussite en lien avec les RH

→ **Qui le finance ?** Le MINISTERE ou l'université

→ **Quand ?** A chaque début de semestre



Plan de formation : *S'informer et se former à l'accompagnement individualisé*

Dispositifs de réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?

Objectif recherché :

Former les personnels pour qu'ils puissent mener un entretien individuel visant à l'accompagnement pour la réussite de l'étudiant.

Typologie de formation :

(Accompagnement, développement de compétences, adaptation au poste, évolution...)

Toutes sont concernées :

- ◇ Evolution de carrière : vise à rééquilibrer l'ensemble des missions de l'EC : enseignement, recherche et accompagnement. Dorénavant trois missions.
- ◇ Développement de compétences
- ◇ Adaptation au poste : pour la prise de poste des nouveaux EC ou une évolution ou une mission (VP...)
- ◇ Accompagnement

Présentation globale :

Il s'agit d'un plan de formation pour préparer plus spécifiquement les personnels d'accompagnement.

Public concerné :

Les enseignants principalement mais pas seulement. Enseignants de tout statut : statutaire, vacataire, futurs enseignants-référents et directeurs des études, écoles doctorales, doctorants... Après discussion avec une autre équipe il est pertinent d'ouvrir la formation à des personnels administratifs concernés qui vont occuper des fonctions de directeur d'études ou accompagner des directeurs d'études (ingénieur pédagogique, IGE, IGR...). Des universités ont recruté des personnels BIATS pour occuper ces fonctions

Compétences à acquérir :

Mener un entretien, connaître les publics étudiants, parler et écouter pendant un entretien, favoriser l'estime de soi et la confiance en soi des étudiants, connaître les structures d'accompagnement.

Durée de la formation :

3 heures par séquence, 3 voire 3,5 jours de formation. Formation soit obligatoire (par exemple) pour les nouveaux MCF, recommandée pour les EC obtenant une mission de VP ou directeur d'études, ouverte sur un, plusieurs ou la totalité des modules aux autres EC et personnels.

Lieux :

Interne à l'établissement ou en partenariat avec des organismes compétents (inscription au PAF, sollicitation du DIF...). Voir aussi les DFIE ou DAFOP ?

Modalités :

Formations au début de chaque semestre. Faire une évaluation des formations visant à l'amélioration des contenus.

Déroulé de formation : *S'informer et se former à l'accompagnement individualisé*

Dispositifs de réussite : quelle politique rh pour mobiliser les enseignants dans une politique d'accompagnement ?

Objectif séquence	Durée	Contenu	Méthode	Configurations	Personnes référentes
Mener un entretien individuel	3h	Posture Périmètre de la formation Ecoute active Prise de notes Grandes étapes de l'entretien : ouvrir, poursuivre et clore l'entretien Grille d'entretien semi-directive	Jeux de rôles Etudes de cas Pédagogie inversée Mise en situation	10 à 15 personnes	Direction des études VP Services RH
Connaître les publics étudiants	3h	Génération Z...A ? Profils des étudiants Réussite scolaire Mobilité Etudiants salariés	Conférences Questionnaires donnés à la rentrée	10 à 15 personnes	BAIP (Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle) OVE (Office de la Vie Etudiante) ONISEP SMPPS (Service de Médecine Préventive et de Promotion de la
Séminaire vision croisée	3h	Mini conférences qui permettent des échanges. ouvertes à un public plus large que la formation initiale. Thème possible : la confiance en soi	Prise de parole de professionnels autres : Médecin DRH Psychologues Sociologues Ethologues	10 à 100 personnes	
Parler et écouter pendant l'entretien	3h	Gérer le temps de parole et les silences Communication interculturelle Donner et recevoir	Faire appel à un coach comédien Improvisation Mise en scène	10 à 15 personnes	Direction des études VP Services RH
Entretenir l'estime de soi et confiance	3h	Composantes de l'estime de soi Sources de la confiance en soi Discours et phrases à	Explication et exercices Phrases types	10 à 15 personnes	Direction des études VP Services RH
Connaître les structures de et services l'accompagnement	3h	Les services d'orientation De médecine Le handicap L'insertion Les tutorats Les enseignants référents La scolarité Bibliothèques	Présentations Discussions Enquêtes « speed dating » pour éviter le côté catalogue		BAIP et personnes et services ressources