

## La formation professionnelle des enseignants

Pour traiter le vaste sujet proposé, les participants à cet atelier ont engagé leurs échanges à partir des réflexions et propositions formulées par les membres du CA d'Education et devenir, réunis en séminaire de travail le 26 mai 2018 à Paris et qui ont, entre autres sujets, abordé ce champ.

Pour organiser la réflexion du groupe sur la question essentielle de la formation professionnelle des enseignants, initiale et tout au long de la vie, les participants souhaitent au préalable se poser la question de savoir quels enseignants, quels professeurs, souhaitons-nous pour nos élèves au sein du service public d'éducation de demain ? En quoi consistent réellement le métier et les missions d'un professeur ? Quelles sont les compétences attendues et requises pour enseigner et conduire à la réussite tous les élèves ? Quels adultes et citoyens de demain devront-ils former, sans oublier les enjeux forts concernant notre société et notre planète ? Pour ensuite se poser la question de savoir quelle formation proposer, initialement et tout au long de la vie ?

### 1. En quoi consiste le métier de professeur aujourd'hui ?

Sans prétendre répondre complètement à cette question dans ce texte, les participants à l'atelier ont pointé, en préalable à leur réflexion, quelques éléments essentiels et quelques principes :

- Le métier de professeur, exigeant, difficile, exposé, nécessitant une relation quotidienne avec des jeunes publics qui évoluent, l'exercice de responsabilités importantes concernant l'épanouissement et la réussite des enfants qui leurs sont confiés, de responsabilités aussi vis à vis des parents et des engagements pris par la nation en matière d'éducation, exige une formation de cinq années avec obtention d'un master comprenant au moins deux années d'une vraie formation professionnelle.
- Ce qui est attendu, c'est un haut niveau de maîtrise de savoirs universitaires mais aussi en parallèle, un haut niveau de capacité à transmettre des savoirs, à donner confiance en se montrant bienveillant avec tous, à organiser dans la classe et par étapes la construction de compétences, à motiver et responsabiliser les élèves en les rendant actifs, à assurer un suivi personnalisé des élèves, notamment des plus fragiles. L'enseignant est un facilitateur et un guide.
- Un professeur et un CPE aujourd'hui doit savoir s'interroger sur leur enseignement ou leur action, partager avec leurs pairs, travailler en équipes disciplinaires, interdisciplinaires ou inter catégorielles, s'engager dans des projets visant la réussite des élèves. Ils doivent également intégrer la dimension du numérique dans leurs cours et dans la vie quotidienne des élèves en percevant la richesse de ces nouvelles technologies mais aussi les risques qu'elles comportent.
- Un enseignant et CPE doivent savoir communiquer, expliquer et associer tous les partenaires de l'école à leurs démarches : parents, élus, partenaires artistiques et culturels, institutions ou associations partenaires de l'école...
- Les exigences et les attendus professionnels sont les mêmes quels que soient les niveaux d'enseignement auxquels se destine la personne (premier ou second degré). Le référentiel de compétences des professeurs et conseillers principaux d'éducation (CPE) de 2013, qui définit un ensemble de compétences communes à tous et quelques autres plus spécifiques, peut constituer une bonne référence, moyennant quelques éléments à revisiter.
- Chaque futur enseignant ou CPE, doit acquérir un haut niveau de connaissance et de maîtrise de savoirs disciplinaires au travers d'une formation universitaire rigoureuse articulée avec la recherche. Les trois années de licence en constituent la première étape.
- Il est nécessaire, en complément, que les professeurs et CPE en formation, déjà durant les années de licence mais surtout durant les deux années de Master MEEF :
  - Poursuivent leur formation théorique et élèvent encore leur niveau de maîtrise des connaissances et compétences liées aux champs disciplinaires enseignés.
  - Acquièrent des connaissances sur les étapes du développement de l'enfant et de l'adolescent, sur les théories de l'apprentissage, sur les apports des sciences en matière d'apprentissage, sur les

techniques de communication et de management, sur le handicap, sur les questions de laïcité à l'école...

- Acquièrent les connaissances et compétences directement liées aux apprentissages visés chez leurs élèves : sens et enjeux des apprentissages du socle commun, didactique des disciplines, connaissance et sens des programmes, étapes des apprentissages scolaires, statut et place de l'erreur dans les apprentissages...
  - Acquièrent les compétences liées à la conduite de la classe : autorité et motivation des élèves, organisation des groupes et de la classe (en îlots par exemple), gestion des groupes et conflits, médiation, pédagogie différenciée, sens donné à l'évaluation des acquis et liens avec les apprentissages, participation active et citoyenne des élèves avec des prises de responsabilités et des initiatives, maîtrise d'outils pour accompagner et faciliter l'apprentissage des élèves...
  - Puissent observer et fréquenter différents niveaux et contextes d'enseignement, notamment en éducation prioritaire, passage obligé de la formation.
- Le principe de l'alternance est essentiel tout au long de la formation des futurs enseignants et CPE. Les allers et retours entre théorie et pratique, avec des temps de prises de responsabilités, totales ou partielles, sont au centre du processus de formation des maîtres.
  - Il est indispensable enfin que le futur professionnel de l'enseignement ou de l'éducation, donne des garanties qu'il saura agir et se comporter de façon éthique et responsable, en toutes circonstances.

Après avoir ainsi défini nos attentes concernant les métiers du professorat et de l'éducation, nous pouvons développer ensuite nos réflexions et formuler des propositions concernant la formation professionnelle de ces personnels. Sans cloisonner les choses alors que cette formation doit constituer un tout, il nous semble plus facile de présenter nos propositions autour de deux grands chapitres : la formation initiale (FI) et la formation continue tout au long de la vie professionnelle (FC).

## 2. La formation initiale des enseignants :

### **La place et le contenu des concours dans la formation :**

#### **La place des concours dans la formation est interrogée :**

- Ne faudrait-il pas avancer la première partie des concours de recrutement des enseignants et CPE à la fin de la licence ?
- Dans ce cas, comment préparer les étudiants, dès la licence, si c'est leur projet, à passer une première partie de concours repérant déjà des compétences professionnelles ? Est-ce raisonnable et conciliable avec nos objectifs ? Qu'est-ce qui pourrait être simplement et préalablement repéré dans cette première étape de « l'admissibilité » ?
- Un concours proposant des exigences très fortes en matière de compétences professionnelles, avec des épreuves plus concrètes, peut-il être proposé dès la fin de la licence ? Ne vaudrait-il pas mieux maintenir le concours en fin de M1, en sachant que les épreuves très professionnelles du concours obligeront les étudiants à se préparer au métier dès l'année de M1 ?
- N'y aurait-il pas une voie intermédiaire intéressante ? Peut-on envisager une formule prévoyant un écrit, une admissibilité du concours, dès la fin de L3 et des épreuves d'admission en fin de M1, voire en fin de M2 ?

#### **Quelques idées et propositions :**

- **Les épreuves d'admissibilité, passées en fin de L3**, pourraient cibler surtout les compétences disciplinaires et les exigences minimales à avoir sur des champs plus théoriques.
- Cela n'empêcherait pas la nécessité de faire la preuve, dès L3, d'expériences et de stages d'observation réalisés en parcours licence, pour les étudiants se destinant à ces métiers : obtention d'un BAFA, diplômes fédéraux, expériences et actions réalisées dans l'éducation populaire, le milieu professionnel, associatif, sportif ou culturel, le milieu du handicap... Ces éléments seraient valorisés dans l'épreuve d'admissibilité. Cela permettrait, au passage, de valoriser et de prendre en compte des personnes, de plus en plus nombreuses, s'engageant plus âgées dans le métier, parfois en reconversion et ayant des parcours divers, riches, passant par l'entreprise.

- La réussite en fin de L3 aux épreuves d'admissibilité des concours de recrutement autoriserait une admission en première année de Master MEEF et **ouvrirait à l'obtention d'une bourse d'études** assez conséquente (type IPES d'antan) permettant à des étudiants de tous milieux de poursuivre des études longues.

#### Pour la suite, en masters MEEF :

- **Proposition 1 :**
  - o Les épreuves d'admission pourraient se passer en fin de M1 du Master MEEF et seraient clairement, quels que soient les concours, très adaptées au repérage des compétences professionnelles attendues (cf référentiel des compétences de 2013).
  - o L'année de M1 devrait permettre aussi de visiter et d'observer des classes et des établissements, de préparer et diriger des leçons ou des temps d'apprentissage (accompagné d'un conseiller pédagogique), pour mieux connaître le terrain et les attendus de son futur métier.
  - o L'année de M2, après la réussite au concours, **complèterait la formation professionnelle** de l'enseignant, le professeur stagiaire étant dégagé des contraintes et de la charge du concours, mais devant faire ses preuves durant l'année de stage en pleine responsabilité (demi-service et encadrement par le double tutorat), pour être finalement titularisé (ou pas), ce qui constitue l'enjeu fort de l'année de M2.
  - o **Précision :** pour être titularisé, il faudrait avoir été admis au concours en fin de M1, avoir réussi le Master MEEF et avoir un avis favorable du directeur de l'ESPE, du chef d'établissement et de l'inspecteur, lui-même fondé sur les avis des tuteurs.
- **Proposition 2 :**
  - o Les épreuves d'admission au concours pourraient aussi ne s'envisager qu'en fin de M2, après avoir vécu les deux années de formation professionnelle et notamment avoir vécu l'alternance et la prise de responsabilités dans la classe (demi-service et encadrement par un double tutorat).
  - o **Seraient ainsi dissociés et distingués, la pleine réussite du Master MEEF et le recrutement sur concours par l'employeur.** Le diplôme ainsi obtenu en fin de M2 devrait être reconnu comme un **diplôme de haute qualification** et pourrait permettre à son titulaire d'utiliser les compétences acquises dans des champs beaucoup plus larges que le seul métier de fonctionnaire d'état du service public d'éducation. *(Cette proposition de diplôme convient aussi pour la proposition 1).*
  - o Les épreuves d'admission des concours de recrutement des professeurs et CPE, se passeraient donc aussi **en fin de M2, après une formation complète.** Elles devraient être modifiées et actualisées pour mieux repérer encore les compétences professionnelles actuelles et à venir des candidats.
  - o **Précision :** pour être recruté par l'éducation nationale, il faudrait donc avoir réussi le Master MEEF, avoir réussi le concours (admission en fin de L3 et admission en fin de M2) et être validé par la commission de recrutement à la fin de l'année de stage qui suivrait, mais avec un plein service et l'accompagnement d'un tuteur.
- Dans l'une et l'autre des deux propositions, pour être recruté comme enseignant ou CPE et être titularisé, il faudrait avoir réussi **un master MEEF et seulement un master MEEF** (un autre master ne suffirait pas).
- **Aucune différence** dans le mode de recrutement ne devrait être faite **entre les candidats du premier degré et du second degré.**

#### Le contenu des masters :

- On pourrait **conserver les 5 modules qui ont structuré en 2013 les masters MEEF.** Ils ont leur sens et leur intérêt.
- Il est nécessaire par contre que **la place des équipes plurielles souhaitées par le ministère soit renforcée** et pas seulement dans le fameux « bloc 4 ». **Les modules sur la didactique, l'alternance, l'analyse réflexive et le travail sur le mémoire** doivent aussi accueillir des représentants du monde professionnel : enseignants, CPE, formateurs rectoraux, conseillers pédagogiques, chefs d'établissement, inspecteurs... Ces équipes plurielles devraient être envisagées **aussi dans le parcours licence**, notamment pour les étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement ou de l'éducation.
- Dans ce contexte, l'ambition est de **concilier apports universitaires de haut niveau, recherche** et acquisition des indispensables **compétences professionnelles** nécessaires dans la classe dans tous les temps de la vie scolaire, pour conduire les élèves à la réussite et permettre leur épanouissement.

- Une place spéciale doit être réservée à la question de la **déontologie et de l'éthique professionnelle** : présence obligatoire de cette question professionnelle (QP) dans le module bloc 4.
- La connaissance précise et expérimentée de **l'organisation et du fonctionnement des établissements scolaires** (écoles, collèges et lycées) doit être réalisée : acteurs, rôles, fonctions et responsabilités de chacun, droits et devoirs, loyauté, instances et conseils, projets, partenaires, calendriers...
- La formation au **travail en équipe** doit être systématiquement prévue et organisée : équipes disciplinaires, interdisciplinaires, inter degrés.
- **La place de la recherche** dans cette formation est aussi à renforcer et à repenser pour mieux l'articuler avec les besoins des futurs enseignants.
- Il est nécessaire aussi de revoir les méthodes et les modalités d'enseignement proposées dans les ESPE et les universités partenaires impliquées dans les parcours de formation des Masters, pour **rendre plus actifs les étudiants** (Travail sur projets et approches par compétences, par exemple).
- La formation doit être de **même qualité et bâtie sur le même modèle**, qu'il s'agisse de professeurs des écoles ou de professeurs du second degré, avec des moments de travail commun et des ponts.
- Des instances, permettant des échanges réguliers et approfondis entre les responsables de la FI (ESPE, université, chercheurs) et ceux de la FC et du monde professionnel (enseignants, CPE, personnels de direction, inspecteurs... des 1<sup>er</sup> et second degrés), doivent être installées. **Peut-on généraliser la formule du pôle de professionnalisation installé à Lyon ?** (voir article dans le cahier formation d'E&D à paraître).
- Dans les CA des ESPE, il est certainement souhaitable de renforcer le nombre des représentants des établissements scolaires.

### 3. La formation continue des enseignants :

#### *La place originale et nouvelle des PPCR :*

- **Les nouvelles modalités d'évaluation et de suivi des enseignants (PPCR)**, organisant des rendez-vous de carrière bien ciblés (6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons et hors classe) et un **volet accompagnement pédagogique des enseignants entrant dans le métier** (accompagnement individuel ou collectif réalisé durant les 5 à 6 premières années d'entrée dans le métier), **obligent à prévoir et organiser** un lien rapproché entre responsables de la FI et responsables de cet accompagnement, pour décider des contenus et des modalités de cet accompagnement, situé à l'articulation entre FI et FC.
- Là encore un pôle de professionnalisation actif, permettrait de mettre en lien les responsables de FI et des PPCR.

#### *Les évolutions souhaitées des PAF académiques et des contenus de formation proposées :*

- **La formation continue des enseignants et CPE devrait être obligatoire**, comme elle peut l'être par exemple pour les médecins.
- Les temps de participation à des séminaires (y compris organisés par des associations partenaires de l'école comme E&D par exemple), universités d'été ou autres formations personnelles réalisées sur le temps libre, seraient prises en compte et valorisées dans le parcours d'un enseignant ou d'un CPE.
- De même, des pauses ou des parenthèses pourraient être autorisées et valorisées dans une carrière, permettant par exemple la reprise d'études universitaires, l'expérience du travail en entreprises, l'engagement humanitaire...
- **Concernant les PAF académiques**, qui doivent concevoir et articuler les formations de l'ensemble des personnels (1<sup>er</sup> et second degrés), on peut à la marge conserver des actions ouvertes données librement au choix des enseignants et élevant leur niveau de connaissance et de compétences dans leurs champs disciplinaires et pédagogiques, ou les ouvrant sur des expériences originales ou des systèmes scolaires étrangers...).
- **Il est nécessaire par contre de développer de façon très importante des actions d'initiative locale** : formations d'établissement, de mini-bassin, de bassin, interdisciplinaires, disciplinaires, inter degrés, inter catégorielles, répondant toujours à des besoins identifiés localement. Les ressources formatives seraient prioritairement apportées par le niveau local et articulées avec des apports extérieurs (universitaires, chercheurs, formateurs académiques...) avec l'objectif de répondre précisément aux besoins locaux.
- **Des plans de formation** doivent ainsi être pensés, négociés et construits et développés, sur plusieurs années.

- **Les cadres** (personnels de direction, inspecteurs), dont le **rôle est essentiel dans le lancement de ces FIL, doivent être formés à jouer pleinement leur responsabilité de pilote local de la formation** des enseignants et de l'évolution des pratiques pédagogiques des professeurs. Une « commission de la formation », propre à chaque établissement, (avec peut-être un professeur responsable) peut-être mobilisée sur ces choix et propositions de formations.
- De **nouvelles modalités de formation** engageant différemment les enseignants dans leur formation mériteraient d'être développées : **observations croisées, échanges de service, travail collaboratif autour d'un projet... et incluses dans les temps de formation.**
- **Le rôle particulier du chef d'établissement et des inspecteurs référents est à souligner** dans ce nouveau cadre. Toute initiative permettant de mieux intégrer de nouveaux enseignants, d'aider au travail collaboratif et en équipe, au développement de nouvelles pratiques d'évaluation, est à encourager.
- **Les contenus de la formation continue**, les objets d'étude et sujets abordés, doivent concerner en premier lieu **les compétences professionnelles des enseignants et CPE**, en les aidant à les développer et les renforcer (par exemple : conduite des apprentissages, approche par compétences, évaluation par compétences, construction progressive des compétences du socle commun, organiser et développer des apprentissages interdisciplinaires, l'accompagnement personnalisé, mais aussi travail collaboratif en équipes disciplinaires ou interdisciplinaires, liaisons inter cycles...).
- La **question du numérique** sous toutes ses formes ne doit pas être oubliée dans les contenus de la FC.
- **Des « pôles de professionnalisation »**, déjà évoqués plus haut, pourraient jouer un rôle important dans l'apport de ressources et d'innovation dans les contenus de la FC, en pensant et organisant la **formation des formateurs** et associant dans cette réflexion chercheurs, universitaires, cadres, formateurs des premier et second degrés et acteurs de terrain.
- **L'IFE et les instituts Carnot de l'éducation** peuvent aussi jouer un rôle important dans l'objectif de mettre la **recherche au service des besoins des pratiquants de terrain.**