

Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants

du 17 juin 2004

La Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP),

- se fondant sur les articles 1 et 3 du Concordat sur la coordination scolaire du 29 octobre 1970, ainsi que sur l'Accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes cantonaux de fin d'études du 18 février 1993,
- en complément aux Recommandations du 26 octobre 1995 relatives à la formation des enseignantes et enseignants et aux hautes écoles pédagogiques,
- en conformité avec les Recommandations du 13 novembre 1998 relatives à la terminologie à utiliser dans le domaine de la formation des enseignantes et enseignants,
- en lien avec les Recommandations du 20 février 2003 relatives à la formation des adultes,
- sur proposition du Groupe de travail Formation des enseignants et tenant compte des thèses émises quant aux perspectives professionnelles dans l'enseignement,

émet les recommandations suivantes:

1. Les cantons conçoivent la formation des enseignantes et enseignants comme un processus continu de qualification, associant formation initiale, introduction à la profession, formation complémentaire et formation continue.
2. Doivent être acteurs et partenaires de la formation continue des enseignantes et enseignants:
 - les enseignantes et enseignants,
 - les établissements, leur direction et leur corps enseignant,
 - les autorités scolaires,
 - les départements cantonaux de l'instruction publique et leurs services d'enseignement,
 - les organisations pédagogiques et syndicales d'enseignants,

- les hautes écoles et autres institutions tertiaires chargées de la formation des enseignantes et des enseignants, ainsi que
 - d'autres prestataires de formation qualifiés, du secteur public ou privé, liés ou non au monde de l'enseignement.
3. Les cantons reconnaissent que la formation continue constitue un droit et un devoir pour l'enseignante et l'enseignant. Elle doit être proposée sous des formes diversifiées.

Pour permettre aux enseignantes et enseignants de remplir de manière optimale les divers aspects de leur mandat professionnel, les cantons veillent à ce que la formation continue se concentre pour l'essentiel sur les trois faisceaux d'objectifs suivants:

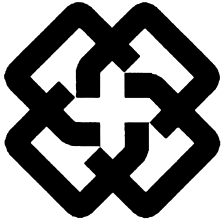
- le développement personnel, disciplinaire et professionnel de l'enseignante et de l'enseignant, face aux nécessités changeantes des situations de travail et comme élément de construction de sa carrière professionnelle,
 - le développement de l'établissement scolaire sur le plan pédagogique comme sur le plan organisationnel,
 - le développement de l'organisation, des structures et des instruments du système scolaire, les innovations dans l'enseignement en matière de contenus et sur le plan méthodologique et didactique, ainsi que la préparation aux tâches nouvelles qui sont assignées aux enseignantes et enseignants et aux établissements scolaires.
4. Les cantons soutiennent la formation continue et la formation complémentaire suivies par les enseignantes et enseignants au cours de leur carrière. Ces formations doivent renforcer et étendre les compétences professionnelles des enseignantes et enseignants dans le sens d'un développement qualitatif comme d'une spécialisation ou de l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de la prise en charge de fonctions particulières.
5. La CDIP peut réglementer des formations complémentaires en fonction de profils clairement établis et reconnaître leur certification.
6. Les cantons renforcent le développement de la qualité des offres de formation continue et complémentaire en tenant compte:
- a. des principes didactiques et méthodologiques reconnus pour la formation des adultes,
 - b. de la définition et de l'analyse des intérêts et des besoins de formation,
 - c. du niveau de formation et de qualification requis pour les formatrices et formateurs,
 - d. de l'usage, par les enseignantes et enseignants, d'un portfolio individuel de compétences,
 - e. des évaluations de cours de formation continue.

Les cantons veillent également à ce que les standards de qualité en vigueur soient respectés par les divers organisateurs et prestataires d'offres de formation continue.

7. Les cantons favorisent le développement de procédures de validation des acquis et la prise en compte de modules suivis en formation continue comme en formation complémentaire (en particulier dans les cours et études postgrades), en tant que facteur de professionnalisation et de souplesse dans la gestion de la carrière professionnelle des enseignantes et enseignants.

8. Les cantons veillent à assurer des conditions cadre appropriées afin d'améliorer l'accès aux offres de formation continue, d'augmenter leur efficacité et de renforcer l'engagement des enseignantes et enseignants dans leur formation continue.
 - a. Une place suffisante est assurée pour la formation continue dans le mandat professionnel des enseignantes et enseignants de tous les degrés scolaires.
 - b. La formation continue est inscrite dans le mandat des établissements scolaires ou de leur direction en tant qu'élément du développement de l'école et de son personnel, ce qui implique notamment la pratique d'entretiens réguliers de planification et d'évaluation des besoins personnels et professionnels et la mise à disposition de moyens pour financer des formations adaptées à ces besoins spécifiques.

9. En matière de formation continue, les cantons favorisent la collaboration aux niveaux intra- et intercantonal, ainsi que sur les plans national et transfrontalier. La CDIP coordonne les structures d'importance nationale en collaboration avec la Confédération et les hautes écoles.

| | | |
|--|--|---|
| EDK | Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren |  |
| CDIP | Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique | |
| CDPE | Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione | |
| CDEP | Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica | |
| Zähringerstrasse 25, Postfach 5975, CH-3001 Bern | | www.edk.ch - www.cdip.ch - www.ides.ch |

Commentaires explicatifs au sujet des Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants

du 17 juin 2004

Généralités

Les éléments retenus se situent dans la ligne des récentes Recommandations sur la formation des adultes et constituent une synthèse de nombreux travaux préparatoires, dont les plus récents et complets ont déjà fait l'objet d'une consultation restreinte en 2002. Contrairement à de précédents essais, ces recommandations ne visent ni à réglementer les responsabilités dans l'organisation de la formation continue, laissant au contraire ce champ très ouvert conformément aux réalités actuelles, ni à fixer une typologie des formes reconnues de la formation continue dans le domaine scolaire, ceci paraissant aussi présomptueux qu'inutile.

Les Recommandations proposées couvrent pour l'essentiel trois priorités:

- articuler formation initiale et formation continue, sous toutes les formes que peut connaître cette dernière, en tant que formation permanente des enseignantes et des enseignants de tous les degrés;
- poser clairement au niveau de la CDIP la distinction entre la formation continue au sens le plus large et le plus ouvert et la formation complémentaire conduisant à un certificat reconnu (cf. le règlement de reconnaissance);
- définir des standards de qualité et d'opérationnalisation auxquels la formation continue devrait correspondre, quels que soient sa localisation, ses formes et ses organisateurs.

Explications pour chaque article des recommandations

La formation continue des enseignantes et enseignants (ci-après FCE) relève d'une longue tradition portée à son origine, au XIX^e siècle déjà, essentiellement par les associations d'enseignants, par certaines institutions de formation et par divers groupements ou courants d'opinion favorables à une "rénovation" de l'école.

L'émergence d'une politique de FCE, la création d'institutions étatiques et la mise à disposition de fonds publics pour la formation continue des enseignants de l'école publique obligatoire et du secondaire II datent du début des années soixante-dix. Ce développement et cette reconnaissance officiels de la FCE (obligation, droits et devoirs des enseignants) s'inscrivent dans la dynamique "formation permanente, perfectionnement, formation continue, long-life learning" qui concerne l'ensemble des pays industrialisés et la majeure partie des professions dès les années soixante (en lien avec la diminution de la durée de vie des produits, le rythme accéléré de l'obsolescence des savoirs, l'irruption de nouvelles technologies, etc).

En un demi-siècle, la durée de vie des plans d'étude scolaires a passé de 30–40 ans à 12–15 ans – les moyens d'enseignement voyant ainsi leur durée de vie chuter également – et les réformes des structures de formation (passage primaire/secondaire, filières du secondaire I, organisation du secondaire II, naissance de nouvelles filières, réforme de la formation des enseignants, etc.) devenir un sujet de préoccupation politique et public constant. Les nécessités issues de l'évolution des disciplines ou des ambitions scolaires appellent à un élargissement des compétences des enseignants (pratiques d'évaluation et de gestion de classe, enseignement plus précoce des langues 2 et 3, par exemple). L'irruption des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le monde scolaire constitue également une dynamique d'appel et de besoins pour la FCE. L'émergence d'une FCE organisée et structurée par des institutions étatiques est en outre contemporaine de l'apparition dans la plupart des cantons d'offices de recherche et de développement pédagogique. Les deux dynamiques sont concomitantes.

Aujourd'hui, la formation initiale des diverses catégories d'enseignantes et d'enseignants pour les degrés concernés est totalement réformée et fermement installée dans le secteur tertiaire, Hautes Ecoles pédagogiques et Instituts universitaires ayant repris le flambeau de quelque cent cinquante institutions précédentes. La formation initiale des maîtres de la formation professionnelle sera tout prochainement remaniée par voie d'ordonnance fédérale. Une évolution sensible et la réorganisation du paysage de la FCE sont donc logiquement en cours.

La formation continue s'inscrit de plus en plus, à tous les degrés, comme un élément porteur des projets d'établissement, diminuant d'autant la portée et la fréquentation de cours centralisés. Des collaborations intercantionales institutionnalisées en matière de FCE ont vu le jour; l'approche horizontale de la structure scolaire favorise la discussion et les projets communs entre "cheminées de formation" encore récemment fortement délimitées et entre "catégories" d'enseignants. La participation de maîtres primaires et secondaires à des cours communs – encore difficilement réalisable il y a quelques décennies – est devenue une pratique courante. La nouvelle Loi sur la formation professionnelle étend ses dispositions à des métiers, partant des formations de base et des FCE, qui ne relevaient pas des dispositions antécédentes. La FCE demeure cependant encore très "corporatiste", réservée presque exclusivement à des enseignantes et enseignants. A l'inverse, particulièrement pour les maîtres de la scolarité obligatoire, la participation à des formations continues d'autres horizons professionnels, mais proches par les exigences et les compétences de leur pratique professionnelle, demeure encore exceptionnelle.

- Les esprits sont mûrs pour inscrire aujourd'hui la FCE comme une composante essentielle de la formation des enseignants dans une perspective de formation permanente et d'évolution de carrière. Tel est le sens de la recommandation n° 1, qui confirme par ailleurs les quatre termes en usage, selon les Recommandations du 13 novembre 1998 relatives à la terminologie à utiliser dans le domaine de la formation des enseignantes et des enseignants.

Plutôt que de répondre à la délicate et récurrente question de savoir "à qui appartient la formation continue", il paraît plus opportun et plus correct de parler d'acteurs et de partenaires, ceux-ci pouvant alors être énumérés sans qu'il y ait "droit de propriété" à aucun d'entre eux. Selon les circonstances et les objectifs de la FCE, la responsabilité des décisions et des obligations peut varier entre l'enseignant/e, l'établissement et l'autorité scolaire. Mais il est indéniable que l'enseignant/e est en priorité responsable de sa formation continue. Si l'on entend faire de la FCE un élément moteur de professionnalisation, celle-ci doit cependant s'inscrire dans une perspective et un projet à moyen et long termes qui tiennent également compte des besoins de l'établissement scolaire et de l'institution scolaire en général. Il est par conséquent nécessaire de repenser le mandat global de l'enseignant et d'y situer la formation continue à la fois comme un droit et un devoir.

- La recommandation n° 2 reconnaît globalement sous forme de liste les divers acteurs et partenaires concernés par la formation continue, qu'ils soient tantôt demandeurs, tantôt formateurs, tantôt instances de proposition, tantôt d'organisation, au sein d'un "marché ouvert" de la formation continue.

La formation continue s'inscrit clairement dans le mandat professionnel du personnel enseignant, en tant que droit mais également en tant que devoir. Quelle que soit sa forme ou qu'elle soit l'objet d'une démarche individuelle, collective ou institutionnelle, elle se développe et doit répondre aujourd'hui à trois faisceaux d'objectifs qui reflètent son développement et synthétisent les multiples besoins des divers acteurs et partenaires dans l'exercice de leur fonction:

1. le développement personnel de l'enseignant, en termes de compétences scientifiques, compétences pédagogiques et éducatives, compétences méthodologiques, compétences sociales, compétences multiculturelles, etc., associé à la gestion et à la maîtrise de sa carrière au sens où la FCE facilite, par l'obtention de compétences reconnues et certifiées, une réorientation ou une reconversion professionnelle; loin d'appauvrir ou de mettre en péril l'attrait pour la profession d'enseignant, cette deuxième visée en augmentera certainement l'attractivité;
 2. le développement, l'organisation et la réalisation d'un projet d'établissement, au sens où l'enseignant fait partie d'une entité vivante, l'établissement scolaire, avec ses caractéristiques, sa situation, son histoire, ses normes et ses traditions spécifiques; la participation de l'enseignant au projet d'établissement (pédagogique et/ou organisationnel) fait partie de son cahier des tâches et de ses obligations professionnelles contractuelles et contribue indéniablement à l'enrichissement de son profil professionnel; cette dimension s'inscrit parallèlement à celle de l'auto-évaluation dans les écoles, elle suppose qu'une sensibilisation à la gestion de projet, à l'analyse institutionnelle, à la gestion de conflits et à diverses techniques de management et d'évaluation fasse également partie de la formation de base des enseignantes et des enseignants sous forme de modules théoriques et pratiques;
 3. le développement des structures et de l'organisation de l'école, en lien avec les modifications apportées à son rôle, à la réactualisation des plans d'études et des moyens d'enseignement, des méthodologies, de la régulation des apprentissages au travers de l'évaluation, à l'intégration des technologies de l'information et de la communication et de formation, à l'intégration de nouvelles disciplines et de cursus interdisciplinaires, etc.
- La recommandation n° 3 établit officiellement la formation continue comme un droit et un devoir de toute personne enseignante. Traitant de la formation continue au sens le

plus général du terme, elle précise les trois catégories d'objectifs centraux retenus aujourd'hui pour la formation.

L'une des faiblesses régulièrement dénoncée dans la profession d'enseignant est celle d'une impasse de carrière, tout au moins dans les premiers degrés de la scolarité. Hormis les promotions hiérarchiques, il est difficile pour une enseignante ou un enseignant de trouver des possibilités d'évolution reconnues à l'intérieur de sa profession. Au fil des dernières années cependant, de nombreux profils de spécialisation ont fait leur apparition, suite aux innovations et/ou aux nécessités. Pour des fonctions existantes, la complexification des tâches plaide également pour des formations spécifiques.

- La recommandation n° 4 appelle à soutenir les possibilités de formation continue et de formation complémentaire au cours de la carrière professionnelle des enseignantes et des enseignants. La notion de "formation complémentaire" est définie par rapport à un certain nombre d'exigences spécifiques stipulées dans un règlement.

Pour que ces formations aient un sens et une valeur professionnelle, elles nécessitent le plus souvent une forme de standardisation et de reconnaissance. Le 26 septembre 2002, le Comité de la CDIP s'est prononcé, à partir d'un projet pour la formation des cadres dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (ICT) pour le développement d'un règlement de reconnaissance pour de telles formations complémentaires correspondant à un profil déterminé. On ne saurait en effet parler ici d'une formation postgrade, vu que les exigences sont intermédiaires entre une formation continue standard (de l'ordre de quelques heures à quelques dizaines d'heures de formation) et une véritable formation postgrade correspondant en règle générale à 600 périodes de cours au moins et passant par les hautes écoles.

Le "règlement concernant la reconnaissance de certificats de formation complémentaire dans le domaine de l'enseignement" est un complément direct des présentes recommandations. Rédigé en termes généraux, il peut s'appliquer à de nombreux types spécifiques de formation complémentaires, basés sur des profils reconnus en réponse à des besoins de coordination du système scolaire. Se fondant sur l'Accord intercantonal de reconnaissance des diplômes, du 18 février 1993, le règlement permet de donner un poids et un attrait certains à nombre de formations, telles par exemple celles de directeurs d'établissements, de conseillers en éducation, de formateurs spécialistes d'un domaine précis. Comme les règlements semblables pour les diplômes de formation initiale, celui-ci détermine une série d'exigences minimales pour qu'une formation complémentaire puisse prétendre à la reconnaissance par la CDIP.

- La recommandation n° 5 renvoie directement au Règlement concernant la reconnaissance de certificats de formation complémentaire (présenté conjointement) et à la notion de profils reconnus.

(N.B. En ce qui concerne le secteur des hautes écoles spécialisées, les études postgrades sont déjà réglementées et ne relèvent pas de ce règlement, bien qu'elles constituent un type particulier de formation complémentaire. Elles sont dispensées exclusivement par des institutions de formation du niveau Hautes Ecoles et sont accessibles aux diplômées et diplômés de Hautes Ecoles. Le Conseil suisse des HES a édicté des Directives le 28 février 2001, en fixant les critères de reconnaissance pour les formations postgrades dispensées dans les HES. De telles formations s'étendent sur 600 heures de cours au moins et comprennent un travail personnel représentant au moins 200 heures (art. 3, al. 4). Les diplômes postgrades HES sont

reconnus par le Comité de la CDIP sur proposition de la Commission de reconnaissance des diplômes HES cantonaux, pour autant que la preuve soit faite de l'organisation adéquate du domaine des études postgrades et de l'examen final (art. 3, al. 11). La Conférence universitaire de la Suisse occidentale a également réglementé, le 29 novembre 2001, ses propres formations postgrades, lesquelles doivent totaliser au moins 240 crédits ECTS pour des formations approfondies ("Diplômes d'études approfondies" [DEA] ou "Diplômes d'études supérieures spécialisées" [DESS]) ou au minimum 60 crédits ECTS (l'équivalent d'une année universitaire à plein temps) pour un diplôme postgrade.)

Au cours des dernières décennies, les pratiques de la formation des adultes ont fortement marqué la formation continue des enseignantes et des enseignants. On peut constater une professionnalisation de son organisation comme de son animation. Divers éléments qualitatifs pourraient encore être encouragés en ce sens, comme l'ont montré diverses études, dont notamment celles entreprises dans le cadre du Programme national de recherches 33 sur l'efficacité de nos systèmes de formation.

Ainsi, il apparaît que la pratique du portfolio de compétences est l'un des moyens essentiels pour définir et planifier à plus long terme une formation continue répondant aux besoins de la personne. Cet instrument va de pair avec une reconnaissance plus formalisée des acquis et avec des entretiens de développement personnel et d'évaluation des besoins professionnels. D'une manière générale, on peut également améliorer et prendre en compte, dans la planification et l'exécution des sessions de formation, l'analyse des intérêts et des besoins des enseignants et des établissements, en utilisant pour ce faire des groupes de travail et de projet, des enquêtes formelles et informelles, des sondages informatisés ou d'autres instruments permettant de dépasser les effets de mode et l'abondance des offres spontanées.

De nombreuses organisations demandent le respect de certains standards de qualité dans la formation. Un rapport d'experts a déjà été établi par le groupe GFE/ALB, tout particulièrement à l'intention des commissions de reconnaissance des diplômes, en ce qui concerne la qualité dans la formation des enseignantes et des enseignants. Dans ses Recommandations du 20 février 2003 relatives à la formation continue d'adultes, la CDIP prend clairement position en faveur de l'application des critères *eduQua* (Certificat suisse de qualité pour les institutions de formation continue) pour les organisateurs qui prétendraient à des subventions ou des mandats publics dans ce domaine. Les organisateurs de formation continue pour enseignants vont en général déjà au-delà de telles normes, ce qui n'empêche pas que l'on attende d'eux également des efforts en matière de qualité se rapportant à d'autres standards de qualité non spécifiés dans les recommandations. Un critère important de qualité repose notamment sur les qualifications des formateurs engagés. Celles-ci peuvent aussi être améliorées et étendues, soit par des actions et des offres de formation de formateurs au sein même du système éducatif, soit par l'élévation des critères de sélection au moment de confier à des tiers des prestations de formation.

- La recommandation n° 6 prône un certain nombre de mesures qualitatives issues des fondements de la didactique propres à la formation des adultes. Elle encourage l'usage d'instruments et d'actions ayant déjà fait leurs preuves dans de nombreux cantons et établissements. Elle renforce également les exigences de qualité dans les prestations de formation continue et pousse les organisateurs à se référer à des standards et à recourir à des formateurs qualifiés.

Pour répondre aux besoins et aux attentes des enseignantes et des enseignants, pour leur permettre de structurer le déroulement de leur carrière professionnelle (nouvelles tâches, élargissement des tâches, abandon provisoire ou définitif du métier d'enseignant), les présentes Recommandations prônent des formes d'organisation et de reconnaissance qui visent à inscrire ces prestations dans un système transparent et cohérent de parcours individuel et professionnel menant à de nouvelles certifications reconnues. Cela suppose qu'une partie non négligeable de la formation continue et plus encore les formations complémentaires et post-grades soient proposées sous forme de modules reconnus et validés. En partie modularisée, la formation continue gagne en cohérence et évite de se présenter comme une simple addition de cours et de séminaires provoquant le butinage et la dispersion. Dans certains cas, cette modularisation partielle de la formation en emploi est un prolongement de la modularisation de la formation initiale des enseignants. Elle doit incarner une construction plus dynamique, impliquant pour cela des procédures de reconnaissance des acquis. Cette visée doit également avoir quelques incidences sur la durée des formations proposés.

- La recommandation n° 7 défend le principe d'une modularisation partielle de la formation initiale et continue, en tant que facteur d'efficacité et de professionnalisation étroitement lié à la recommandation 6.

Diverses conditions d'organisation portent à conséquence sur la motivation et l'engagement des enseignants face à la formation continue. Tout en laissant aux cantons leurs responsabilités et leur autonomie pour ce qui a trait aux conditions financières et au statut du personnel enseignant, la CDIP soutient l'intégration du principe de la formation continue dans le mandat professionnel des personnes enseignantes comme dans celui des établissements d'enseignement, et ce pour tous les degrés. La planification de la formation continue individuelle doit être traitée dans le cadre des entretiens périodiques avec les collaborateurs, de manière à confronter et compléter entre eux les intérêts personnels de l'enseignant et les besoins institutionnels de l'établissement. Un moyen de stimuler l'intérêt et la responsabilité des enseignants pour leur formation consiste également à ne pas financer que les programmes de formation relevant des divers organisateurs agréés, mais à attribuer une partie des budgets aux intéressés eux-mêmes (établissements, équipes ou personnes enseignantes), leur donnant ainsi la possibilité d'organiser des projets spécifiques de formation répondant à leurs besoins identifiés plutôt que de consommer l'offre existante.

- La recommandation n° 8 propose aux cantons de veiller au maintien, respectivement au développement de conditions cadre adéquates liées à l'organisation de la formation continue et à la participation à celle-ci. Ces conditions portent sur la place de cette formation dans le mandat professionnel des enseignants comme dans celui des établissements scolaires.

Il n'est pas inutile enfin de rappeler la nécessité d'une collaboration à tous les niveaux institutionnels, y compris sur le plan national et transfrontalier, en matière de formation continue. La dernière recommandation se soucie de préciser qu'il revient à la CDIP, d'entente avec la Confédération et sa propre institution de formation d'enseignants pour la formation professionnelle comme avec les diverses Hautes Ecoles, de coordonner les structures d'envergure nationale. Tel est déjà le cas en particulier avec le Centre suisse pour le perfectionnement des professeurs de l'enseignement secondaire (CPS). La Conférence suisse des Hautes Ecoles pédagogiques (CSHEP) serait également concernée par cette coordination.

- La recommandation n° 9 encourage la collaboration à diverses échelles en matière de formation continue et précise la responsabilité de la coordination au niveau national.