



Table ronde du 27 avril 2016 La formation initiale et continue des enseignants de l'Enseignement privé sous contrat

Questions générales sur la formation

Quel bilan faites-vous de la réforme de la formation des enseignants ?

La dernière réforme n'a compensé qu'en partie la quasi disparition de la formation professionnelle imposée par précédente en date. Mais cette réforme est restée au milieu du gué : Le master I est resté en grande partie centré sur la discipline de recrutement au concours. Les épreuves des concours en fin de M1 sont toujours essentiellement disciplinaires et pas assez didactiques. La formation professionnelle ne commence réellement qu'en master II. Nous voyons là dans une certaine mesure le poids des corps d'inspection, un État dans l'État. De la dépendance de la profession au sacro-saint savoir disciplinaire !... Un point positif tout de même, l'allongement du temps de professionnalisation. De même, si le parcours est bien pensé il permet à l'étudiant de changer de posture.

On ne reconnaît pas à la recherche en Sciences de l'éducation ou en didactique une vraie efficacité sur le terrain. Cela reste un domaine de spécialistes, qui de plus est, empreint d'un jargonisme certain et soumis à des luttes entre les différentes écoles. Cette recherche reste également confinée dans les universités car la mise en pratique sur le terrain est subordonnée à l'existence de moyens humains pour la mettre en place là où nous en avons le plus besoin, les quartiers en difficultés. Les moyens ne sont pas donnés non plus aux enseignants de fonctionner autrement.

Il serait également nécessaire d'effectuer des stages en milieu scolaire dès l'entrée à université.

La réforme a conduit à une très forte dégradation des conditions de travail des étudiants qui doivent gérer le stress d'un parcours du combattant sur deux ans avec la difficulté de mener en même temps en M1 : préparation au concours + année de Master et en M2 : l'année de M2 professionnalisante, la préparation et les tâches connexes aux mi-temps de cours imposé et le mémoire de recherche. Le tout avec le souffle discret du corps d'inspection dans la nuque !!! Il est donc urgent de diminuer la charge de travail des étudiants en M2 où le mi-temps d'enseignement est trop important au regard des autres tâches. Un tiers temps serait suffisant pour leur permettre d'appréhender pleinement le métier et leur permettre d'acquérir la posture professionnelle demandée.

La formation des candidats aux troisièmes concours n'est pas adaptée à leur situation. Il n'y a pas de différence dans leurs contenus de formation avec les lauréats CAFEP (suite du cursus universitaire). Nous constatons de nombreux redoublement pour ces populations qui viennent de l'entreprise avec une certaine ancienneté et qui devraient avoir une formation typée "formation continue" plutôt qu'une formation universitaire. Le corps d'inspection veut-il vraiment intégrer ces publics ???

Comment expliquer la spécificité française d'une formation professionnelle « consécutive » plutôt qu'intégrée ?

Elle s'explique en grande partie par l'incompréhension de deux mondes qui se côtoyaient sans beaucoup se parler : le monde des universitaires tenant du tout "disciplinaire" et le monde des "pédagogues".

L'incapacité de l'université à penser autrement qu'en termes d'enseignement disciplinaire.

A contrario La vieille domination des IUFM qui ne pensaient qu'en termes lourdement pédagogiques et idéologiques anti-disciplinaires. Cette domination a apparemment cessé avec la disparition des IUFM mais **une véritable formation à l'enseignement reste encore largement à inventer.**

Autre défaut structurel des pédagogues, entre l'élitisme d'une recherche pédagogique "en laboratoire" et l'application sur le terrain dans une classe de 35 élèves de 19 nationalités différentes et son seul enseignant il y a juste un abîme...

Elle s'explique aussi sans doute par souci d'économie : ne sont formés professionnellement que des étudiants qui ont réussi la partie disciplinaire des concours, donc il y a moins de « pertes » pour l'Etat que si tous les étudiants recevaient la formation professionnelle, avant le barrage des concours.

Enfin nous touchons là le problème de la fonctionnarisation "à la française" qui impose la place du concours en fin de M1 avec le M2 comme année de stage pour rentrer dans le schéma imposé de la fonction publique.

Mais le choix d'une formation intégrée serait judicieux et permettrait d'évaluer l'année du concours en prenant en compte dans le concours la partie pédagogique de notre métier.

Quelle est la place de la recherche dans la formation ? Comment diffuser ses acquis ?

Pour l'instant, recherche et formation sont assez distinctes. Une partie des centres de formation n'ont pas les moyens de financer la recherche. Il faudrait :

Financer de la recherche dans tous les centres de formation ;

Favoriser la création d'équipes de recherche avec des enseignants intégrés dans les établissements (avec acceptation des chefs d'établissements et reconnaissance). Ce projet existe dans certains Learning Labs. Il faudrait l'expérimenter dans plusieurs centres et évaluer ce dispositif. Il serait nécessaire alors de dégager pour ces enseignants des heures pour réaliser ces recherches. Il faudrait également intégrer des formateurs et chercheurs européens à ces dispositifs.

Pour la diffusion, il faudrait :

Plus de newsletters et de moyens de diffusion à destination des enseignants ;

Des sites dédiés avec lien entre recherche et pratique de la classe ;

Un référent recherche par établissement qui recevrait l'information et la diffuserait ;

Des temps de recherche dans les Learning Labs avec chercheurs et formateurs (suivi d'expérimentations avec les classes).

Il faudrait aussi permettre aux formateurs d'être en même temps chercheurs en didactique ou en pédagogie, voire leur donner déjà la possibilité de participer à des séminaires de recherche.

Pour diffuser ces acquis, des périodes - sur temps professionnel - où les enseignants seraient partenaires de recherches participatives, devraient être dégagées.

Une solution simple, peu gourmande financièrement serait aussi de mutualiser les mémoires en vue d'une publication pour ceux qui seraient sélectionnés sur un site internet ad-hoc.

Mais faire de la recherche ne s'improvise pas et demande du temps... et des moyens !

Comment élargir le vivier des formateurs ?

Par l'application aux enseignants formateurs de l'enseignement privé sous contrat des dispositions prévues pour les formateurs de l'enseignement public. C'est-à-dire obtenir une véritable équité public-privé pour les enseignants du privé dans le cadre de leur mission d'enseignement.

Par l'augmentation des possibilités de formations pour les formateurs vers des formations doctorantes.

En en faisant un véritable métier attractif financièrement. Le métier de formateur s'apprend et s'apparente parfois à celui du coaching. Il est temps de moderniser ces formations.

Également :

En attribuant des décharges de service avec protection des heures libérées (cela se fait pour l'enseignement public, mais pas dans l'enseignement privé) à des enseignants expérimentés reconnus par l'inspection, ou qui se sont formés à la recherche en didactique de l'enseignement sur leur temps de liberté.

En développant les ETP (équivalents temps plein) affectés aux ISFEC par le ministère aux autres années de master (pas que l'année de stage).

Un enseignant formateur dans un ISFEC n'est pas valorisé, reconnu, pour le passage à la hors classe par exemple.

La formation des enseignants du privé

La mise en place d'une filière spécifique pour les enseignants exerçant dans le privé sous contrat est-elle pertinente ?

Oui, car il y a une spécificité de l'Enseignement catholique à promouvoir sa formation en termes de regard sur la personne et d'accompagnement. C'est aussi une reconnaissance des compétences de l'Enseignement catholique. Nos enseignants ne sont pas des fonctionnaires de l'Etat comme ceux de l'enseignement public, et il est donc normal qu'ils puissent bénéficier d'une formation en lien avec les spécificités de l'enseignement privé dans lequel ils vont s'engager et savoir ce qu'est « le caractère propre » de ce dernier.

Mais il faudrait favoriser le développement de périodes de travail avec les collègues de l'enseignement public, pour des échanges de pratiques.

Mais attention la formation des maîtres du privé et du public doit être fondamentalement la même. Un regard appuyé du corps d'inspection est indispensable.

La formation dispensée dans les IFSEC ou universités catholiques présente-elle des particularités ?

Oui. Cela est vrai au niveau de l'accompagnement, création de modules de formation sur la prise en compte de l'élève et sur les spécificités de l'Enseignement Catholique.

Mais elle devrait dans les années à venir s'orienter vers les grands axes européens et mondiaux : il faudrait insister beaucoup plus sur l'apport européen et multiplier les échanges de bonnes pratiques, développer une recherche en centre qui ait cette dimension, promouvoir la créativité et les recherches en groupe. L'Enseignement Catholique a beaucoup d'atouts dans ce domaine qu'il n'exploite pas. Il faut que l'ouverture se vive en formation.

De plus, les intervenants font partie de l'enseignement privé et en connaissent bien le fonctionnement. Ils sont à même de permettre aux étudiants une meilleure intégration dans les établissements. Les pédagogies des « grands fondateurs ou fondatrices » (Don Bosco, J-B. de La Salle, J. de Lestonnac...) sont présentées dans la

formation de la plupart des ISFEC. Leurs principes au regard des défis qui secouent notre société contemporaine gardent toute leur acuité.

Le recrutement

Comment renforcer l'attractivité du métier d'enseignant ?

D'abord et avant tout par une revalorisation financière importante de notre métier !!!

En reconnaissant le travail réel des enseignants (projets, formations...) et en le valorisant.

En permettant une évolution dans le métier par exemple en construisant des passerelles valorisantes vers d'autres métiers de la formation.

En mettant en place des aides, comme cela se fait dans d'autres pays au niveau de l'OCDE, pour les collègues en difficulté.

En changeant la formation des chefs d'établissements afin qu'ils apprennent ce qu'est le management d'une équipe et qu'ils abandonnent pour certains le culte du « chef ».

En intégrant dans la formation des chefs d'établissement une formation à la dimension de "serviteur de l'Etat" que de fait, ils ont en acceptant la tutelle du ministère sur l'ouverture de leur établissement.

En intégrant l'idée qu'on a le droit de ne pas être enseignant toute sa vie et en prévoyant des évolutions vers d'autres métiers connexes. A ce titre la situation de fin de carrière des enseignants en EPS mérite d'être particulièrement étudiée.

En reconnaissant réellement aux enseignants leur niveau de formation, tant du point de vue des salaires que des possibilités d'évolution de carrière.

En améliorant aussi les conditions d'enseignement : matériel, nombre d'élèves par classe....

Formation continue

Quels sont les obstacles au développement de la formation continue ?

La non prise en compte dans le monde de l'éducation des normes qualités (ISO 9001 et 29990) pourtant demandées par l'Etat pour les organismes privés lors de la dernière réforme de la formation continue en France.

Ces normes devraient être obligatoires et résoudraient de nombreux problèmes liés à l'absence d'évaluation de la formation continue et de ses effets dans les établissements.

Il y a trop peu de formations continues pour accompagner les réformes, pour accompagner les mutations du métier d'enseignant. Par contre, ces formations sont plus en lien avec le terrain et les demandes des enseignants, il faut les intensifier.

Les réductions budgétaires. La formation continue devrait être exonérée du gel traditionnel demandé aux ministères lors des différents exercices budgétaires.

Les obstacles pour partir en formation dans les établissements dès lors que des classes doivent être libérées pour permettre ces départs en formation.

La formation continue demande un effort : elle devrait donc être encouragée dans les établissements au lieu d'être freinée (à cause des difficultés engendrées par les absences ou en raison du coût).

Dans le 1er degré, les formations sont effectuées majoritairement pendant les périodes où les enfants sont absents (vacances, samedi matin...).

Dans le second degré toutes les formations connexes à notre métier ne sont pas forcément financées.

Comment la revaloriser ?

Il faudrait une reconnaissance des formations en termes de carrière :

- lien avec les IPR ;
- hausse de la note ;
- possibilité de s'en prévaloir lors des mutations... ;
- bonification indiciaire variable selon le type de formation.

Les chefs d'établissement devraient promouvoir une véritable politique de formation ayant pour finalité l'amélioration des compétences de leurs équipes et l'attractivité de leur établissement.

Il faudrait s'acheminer vers une formation qui relève de l'accompagnement (sur le modèle des « ateliers », ces groupes de formation itinérants mis en place autrefois quand il y avait des réformes) et des Learning Labs avec lien entre recherche, formation et établissements.

Il faudrait aussi encourager, après un stage de formation continue, la mise en œuvre des méthodes travaillées pendant la formation :

- en demandant aux enseignants de contribuer par leur expérience nouvelle à la formation des nouveaux enseignants ;
- en intégrant d'office dans le parcours de carrière des périodes incontournables de formation continue ;
- en discutant avec l'enseignant des objectifs de sa formation continue ;
- en évaluant par un retour sur le terrain des bénéfices de cette formation.