

Propositions pour la formation continue des enseignants

Rapport de la Commission
Formation Permanente des Maîtres

Association des Enseignants Socialistes Fédérale de Liège

Editions Liégeoises des Enseignants Socialistes

Dossier de Réflexion

PROPOSITIONS POUR LA FORMATION CONTINUEE DES ENSEIGNANTS

Rapport de la Commission Formation Permanente des Maîtres

**Association des Enseignants Socialistes
Fédérale de Liège**

**DOSSIER DE REFLEXION
Septembre 1992**

Editions Liégeoises des Enseignants Socialistes

Toute reproduction interdite

© ELES (Editions Liégeoises des Enseignants Socialistes)
D/1992/5743/1

***La composition de la commission Formation permanente des
Maîtres de l'Association des Enseignants socialistes de la Fédérale de Liège
qui a réalisé ce rapport était la suivante :***

Présidence : Monsieur Gilbert DE LANDSHEERE

Secrétariat : Monsieur Guy MARTIN

Membres : Mesdames et Messieurs

Régina DELAVAL DEL BIGO

Pierre DECHAMPS

Madeleine DOEMEN

Arlette DONNAY

André GILLET

Roger GODET

Georges HERMANS

Michel JACQUART

Yvan KOVACEVIC

Laurent KRIER

Didier MATHY

Claude MAYERS

Charles MOUTON

Guy NELIS

Anne OURTH PEROT

Pierre STASSART

Marcel VANDEN MEERSSCHE

René VAN SANTBERGEN

Philippe VARETTO

Vivienne VIERSET

SOMMAIRE

	page
Préface	7
Introduction	9
Partie I.	11
CADRE CONCEPTUEL : UN MODELE GENERAL	
1. La formation continuée des enseignants	13
2. Les Centres d'Enseignants	17
3. La formation à distance	21
4. Récompenser les efforts de la formation continuée	23
5. Financement de la formation continuée	25
6. Un problème particulier : la première prise de fonction	27
7. Un projet d'ensemble	31
Partie II.	39
PROPOSITIONS CONCRETES	
1. A court terme : projet de décret	43
— Centres d'Enseignants	44
— Centres de pilotage de la Formation continuée des Enseignants	46
2. A moyen terme : les axes d'un décret nouveau	51
Conclusion	57

PREFACE

Le Comité Fédéral de Liège de l'Association des Enseignants Socialistes a proposé à tous les membres de l'association l'installation d'un certain nombre de Commissions.

J'ai le plaisir de vous présenter le dossier réalisé par la Commission « Formation permanente des maîtres » créée en mars 1989.

Au nom du Comité Fédéral, je tiens à exprimer mes remerciements aux membres de cette commission et à son Président Gilbert De Landsheere.

Puisse ce dossier contribuer à développer une dynamique dans notre fédérale qui participe à l'élaboration de solutions à ce problème urgent et important de la formation continuée des enseignants.

J.M. Reymen
Président
Comité fédéral Liège
A.E.S.
Juin 1992

INTRODUCTION

Le présent rapport, réalisé à l'initiative du Comité Fédéral de Liège de l'Association des Enseignants Socialistes par sa Commission «Formation permanente des Maîtres» présidée par G. De Landsheere, comprend deux parties.

La première partie présente un cadre général relatif à la formation continuée des enseignants.

La deuxième propose des mesures à prendre à court et moyen termes.

Cette réflexion sur la formation continuée des enseignants se situe dans la perspective d'une réflexion sur la FORMATION PERMANENTE DES ENSEIGNANTS qui intègre et articule formation initiale et formation continuée.

Enfin, soulignons que cette réflexion s'articule au départ d'une option méthodologique fondamentale : les enseignants doivent être les principaux acteurs de leur formation continuée.

PARTIE 1

CADRE CONCEPTUEL :

UN MODELE GENERAL

1

La FORMATION CONTINUEE des ENSEIGNANTS : CONCEPTION GENERALE (1)

La profession d'enseignant est d'une telle complexité que, quelles qu'en soient la durée et la nature, la formation initiale est nécessairement incomplète. Et, même si elle était parfaite à un moment donné, le développement toujours accéléré des connaissances la rendrait bientôt lacunaire. Etant l'un des principaux responsables du progrès de ses élèves, l'enseignant a le devoir de toujours progresser lui-même dans son avenir, son savoir-faire et sa personnalité.

Une formation continuée systématique doit-elle être rendue obligatoire ? Les partisans d'une liberté totale à cet égard arguent qu'il est vain d'obliger quelqu'un à apprendre contre sa volonté. Il ne paraît pourtant pas possible d'admettre que, pendant une carrière entière, un éducateur puisse refuser de faire la preuve d'efforts de mise à jour systématiques. La liberté devrait sans doute résider plus dans le choix du moment et de la manière, que dans la possibilité de l'acceptation ou du refus de l'effort nécessaire.

L'une des faiblesses majeures de la situation actuelle dans notre Communauté est l'absence presque complète de récompense pour des efforts significatifs de formation continuée. On en est arrivé au paradoxe que si, par exemple, un instituteur réussit à faire des études universitaires qui le conduisent au titre de docteur, il ne se voit pratiquement accorder ni augmentation salariale, ni promotion assurée. S'il veut trouver une juste récompense des efforts déployés, il ne lui reste qu'à quitter l'école où l'on peut penser qu'il pourrait exceller.

(1) Cette première partie du rapport a été plus particulièrement rédigée par Gilbert De Landsheere.

Il existe, à l'étranger, diverses formules pour résoudre ce problème. Ainsi, aux Etats-Unis, les traitements évoluent selon une double échelle, celle de l'ancienneté et celle du titre universitaire : bachelier, maître, études théoriques de doctorat achevées, titre de docteur acquis au terme de la défense de thèse. Tous les titres supérieurs à celui de bachelier universitaire peuvent être conquis par accumulation progressive de points de « crédits » que les enseignants obtiennent, par exemple, en consacrant une partie de leurs vacances ou de leurs autres moments de loisir pour suivre des cours et effectuer des travaux universitaires.

Comme les systèmes d'éducation en général, les systèmes de formation continue sont tantôt fortement centralisés, tantôt décentralisés au maximum, avec toutes les situations intermédiaires que l'on peut imaginer.

Parmi les systèmes centralisés, celui du Danemark – et, plus spécialement, l'action de l'Ecole royale d'études pédagogiques de ce pays, – est généralement considéré comme l'un des meilleurs, sinon le meilleur.

Cette Ecole offre du perfectionnement dans toutes les branches enseignées à l'école primaire ainsi qu'en psychologie, en sciences de l'éducation et en statistique. Elle prépare des maîtres pour l'enseignement spécial, et aussi des bibliothécaires scolaires, des psychologues scolaires, des futurs directeurs d'établissement, etc.

L'Ecole royale a son siège principal et son centre de coordination à Copenhague, mais compte aussi sept branches provinciales. Le personnel de l'Ecole royale se répartit de la façon suivante : des professeurs ordinaires, des professeurs associés, des professeurs assistants, des chercheurs, des professeurs à temps partiel, dont

50% enseignant plus de 50 heures par an.

La plupart des activités se déroulent l'après-midi et en début de soirée; certaines sont cependant à temps plein. On distingue :

- Les cours annuels à temps partiel (2 à 6 heures par semaine) ou à temps plein (14 à 18 heures par semaine).
- Les cours de 70 heures et plus, en majorité à temps plein, répartis sur deux ou trois mois.
- Les cours de 20 à 60 heures, morcelés ou groupés selon les cas.

Parmi d'autres, le titre de licencié en sciences de l'éducation peut être acquis.

Annuellement, plus de 50% des instituteurs sont impliqués dans l'une de ces activités.

Depuis quelque temps, de larges efforts de décentralisation sont déployés.

Un autre système de formation continuée est en train de se développer aux Etats-Unis dans l'Etat de Connecticut.

On sait qu'aux Etats-Unis, la décentralisation du pouvoir d'organisation est extrême. Par ailleurs, la stabilité de l'emploi est faible. Dans ce contexte, un enseignant qui entre en fonction, titulaire d'un diplôme de bachelier, doit, sous peine de perdre son emploi, conquérir une maîtrise au cours des trois années suivantes. Une fois ce titre conquis, et pendant le restant de sa carrière, l'enseignant devra apporter, tous les trois ans, la preuve qu'il a acquis un nombre donné de points de crédits dans une université.

Une autre formule est bien illustrée par un avant-projet général

élaboré par le Gouvernement portugais. La plaque tournante ou, plus exactement, les plaques tournantes de l'organisation proposée sont les Centres d'enseignants. Vu le rôle croissant que de tels centres semblent appelés à jouer dans de nombreux pays (notamment en Belgique, on peut l'espérer), ils méritent d'être décrits.

2

LES CENTRES D'ENSEIGNANTS

Un Centre d'enseignants (C.E.) est à la fois un lieu de rencontre et de travail, et l'expression d'une politique de la formation continuée, une politique qui fait des maîtres les propres responsables de leur progrès professionnel.

Ce principe est fondamental et devrait d'ailleurs s'appliquer à tout système de formation continuée.

Un C.E. est un noyau intégré d'enseignants du maternel, du primaire et du secondaire, issu de l'association volontaire d'établissements d'une même localité ou de localités proches.

Un tel centre a pour but d'élaborer un projet commun de formation et de le promouvoir en se basant sur l'expérience et les informations que possèdent les associés.

Les premiers C.E. ont été créés à l'initiative de professeurs qui souhaitaient s'entraider en confrontant leurs expériences personnelles. La formule ayant fait ses preuves, elle a été institutionnalisée dans un nombre croissant de pays. Toujours, les principes du volontarisme et de l'initiative partant de la base sont respectés.

C'est en Grande-Bretagne que les C.E. sont nés, dans les années soixante, lorsque la Fondation Nuffield soutint l'élaboration d'un nouveau curriculum de mathématiques pour l'enseignement primaire. Elle encouragea la constitution d'équipes d'enseignants disposés à expérimenter le nouveau programme dans leur classe et à contribuer aux mises au point nécessaires.

D'autres équipes ne tardèrent pas à se constituer, indépendamment de ce projet, pour concevoir des curriculums locaux dans diverses disciplines d'enseignement et pour tenter de répondre coopérativement aux besoins d'information et de formation éprouvés.

La clé du succès réside manifestement dans la recherche spontanée de réponses à des questions que les enseignants se posent effectivement et à la mise en commun de ce que chacun pense qu'il est capable de faire le mieux.

Petit à petit, les objectifs se sont précisés. Les C.E. entendent contribuer:

- à l'actualisation pédagogique et scientifique des enseignants;
- au développement d'activités d'innovation et de recherche pédagogique appliquée;
- à la diffusion des résultats de la recherche;
- à la réflexion sur les pratiques pédagogiques;
- à l'adaptation des contenus et des composantes des plans d'études nationaux aux réalités éducatives locales;
- à résoudre des problèmes détectés dans les processus d'enseignement et d'apprentissage.

Des activités variables permettent de poursuivre ces objectifs : cours du type universitaire, conférences, leçons de démonstration, groupes d'études, échanges informels d'idées et de savoir-faire, ateliers, etc.

Certains centres organisent un service d'urgences que les enseignants peuvent à tout moment consulter par téléphone lorsqu'ils se trouvent dans une situation qu'ils ne maîtrisent pas.

Le personnel des C.E. est, en partie, volontaire. Des étudiants

avancés dans l'étude des sciences de l'éducation apportent souvent leur concours, de même d'ailleurs que des parents d'élèves.

Les C.E. peuvent être installés dans une grande variété de locaux, selon les circonstances : écoles, universités, complexes de bureaux, musées, centres culturels, voire dans des bus ou des caravanes qui permettent un service itinérant.

Des C.E. peuvent se constituer en réseau, ce qui accroît évidemment les possibilités d'action.

Quant au financement, il est assuré par l'une ou plusieurs des sources suivantes : pouvoirs centraux, régionaux, locaux; contributions privées; cotisations des membres, etc.

3

LA FORMATION A DISTANCE

En supposant que l'on dispose de moyens financiers illimités, — ce qui ne sera jamais le cas, même si la situation actuelle changeait radicalement —, il n'est pas possible de réaliser des actions de formation «face à face» qui touchent simultanément les dizaines de milliers d'enseignants concernés.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication permettent aujourd'hui de réaliser des formations à distance de plus en plus sophistiquées. Dans les cas les plus favorables, on en arrive à des modalités interactives, telles que les téléconférences.

Grâce à des satellites comme l'Olympus, financé par la CEE, des actions à grande échelle deviennent possibles. Des projets importants relatifs à la formation continue des enseignants ont déjà été suggérés plusieurs fois. Ils n'ont pas encore pu se réaliser, parce que l'éducation comme telle n'est pas encore de la compétence de la CEE. Cette situation va, vraisemblablement, changer bientôt. En attendant, diverses possibilités existent déjà par le biais des technologies appliquées à l'enseignement.

4

RECOMPENSER LES EFFORTS DE FORMATION CONTINUEE

1. Une partie obligatoire

TOUT EFFORT DE FORMATION CONTINUEE DOIT-IL ETRE SANCTIONNE PAR UNE RECOMPENSE ? Ce n'est pas sûr, car, en raison de son caractère indispensable, l'obligation d'une formation continuée pendant la totalité de la carrière devrait figurer dans l'acte de nomination des enseignants.

Un minimum d'exigences doit donc être défini, par exemple, l'acquisition à intervalles définis, d'un certain nombre d'unités de valeur attestant l'effort accompli. Pour rendre valorisable une aussi grande variété que possible de modalités de formation continuée, des mécanismes d'accréditation doivent être prévus.

Le non-respect de l'obligation de formation continuée devrait entraîner des sanctions, puisqu'il constituerait une violation de contrat. On peut penser que, dans un premier temps au moins, la gamme des sanctions prévues dans les statuts pourrait être utilisée.

2. Une formation volontaire

Tout effort volontaire dépassant significativement la partie obligatoire devrait être sanctionné par une récompense. De quelle nature ? Les deux aspects les plus évidents sont :

- L'augmentation du traitement selon un barème à déterminer;
- Les promotions.

L'ampleur des efforts de formation continuée devrait être un

facteur important dans les dossiers de promotion : postes de direction, d'inspection, de formateurs de formateurs, de maîtres de stages, etc.

D'autres récompenses pourraient être prévues. Aux Etats-Unis, elles peuvent consister en voyages, en bourses d'études, en congés, voire en avantages financiers comme la réduction du taux d'intérêt pour des emprunts, etc. Des modalités compatibles avec nos options fondamentales devraient être recherchées.

5

FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUEE

Même si des dispositions que l'on pourrait qualifier d'homéopathiques et les formules plus ou moins improvisées ne sont pas toujours dépourvues d'intérêt, il importe cependant d'avoir une nette conscience de deux nécessités :

1. Une organisation bien structurée de la formation continuée;
2. Une organisation qui ne concerne pas seulement quelques enseignants, mais la majorité d'entre eux et, dans certains cas, tous. En effet, il est évident que, si la formation continuée ne touche pas une quantité suffisante d'enseignants, les effets risquent de rester imperceptibles au niveau du système global.

Il n'existe sans doute pas de règles sûres permettant de déterminer le seuil critique à partir duquel un effet significatif se produit. De façon empirique, on peut fixer des cibles successives en termes de pourcentages de la population d'enseignants à atteindre. Pour rappel, il y en a environ 100.000 dans la Communauté française de Belgique.

La taille de ces cibles dépendra notamment du nombre de formateurs de formateurs (dont les modalités de recrutement devront faire l'objet d'une étude spéciale) et du matériel nécessaires.

Mais, quoi que l'on fasse, un minimum de dépenses nouvelles est indispensable. Dans l'immédiat, on devrait rechercher des solutions peu, voire non onéreuses. Il importerait d'en dresser l'inventaire pour estimer les possibilités réelles. Il faudrait, parallèlement, élaborer un plan à moyen et à long termes, en en précisant les incidences budgétaires.

Le danger est celui des bonnes intentions et des promesses qui n'engagent pas à grand-chose. Elles seraient pourtant éminemment condamnables à un moment où une élévation massive de la qualité de notre enseignement de tous les niveaux est à la fois urgente et indispensable.

Il ne faut, toutefois, pas se dissimuler qu'un temps important sera nécessaire pour préparer et recruter un nombre suffisant de formateurs de formateurs, et pour prendre les dispositions d'organisation et de gestion nécessaires. D'où une raison supplémentaire de ne plus perdre de temps.

On a fait plus haut allusion aux actions possibles au niveau de la CEE. Il importerait d'en profiter au maximum.

6 UN PROBLEME PARTICULIER : LA PREMIERE PRISE DE FONCTION

On distingue de plus en plus souvent le soutien apporté lors de la première période de prise de fonction et la formation continuée.

Il importe peu de savoir si le premier soutien relève de la formation initiale ou de la formation continuée. L'important est d'aider, autant que de besoin, le débutant à parcourir, dans les meilleures conditions, cette étape difficile, voire décisive.

Le maître livré à lui-même, quand il assume pour la première fois la responsabilité d'un enseignement, rencontre maintes difficultés : interprétation et adaptation du programme officiel; planification du travail; poids de la préparation des leçons; nécessité de s'affirmer face à des classes qui, même si elles ne sont pas hostiles, guettent les réactions du débutant; attitude à prendre vis-à-vis des parents; prise de conscience d'ignorances et d'imprécision dans la matière à enseigner, dans la méthodologie et la psychologie; attitude à prendre en cas d'indiscipline, ...

L'accueil réservé par les collègues bien installés est aussi important et, même s'il est sympathique, il n'en reste pas moins que le «nouveau» se sent observé, jugé. Si l'accueil est froid, voire hostile, la situation n'en est que plus difficile à vivre.

Planent aussi comme une menace les visites du directeur et de l'inspecteur. Quant aux parents, il leur arrive aussi de s'ériger en censeurs agressifs.

A ces difficultés inhérentes à la profession peut s'ajouter le dépaysement, lorsque le jeune enseignant vient travailler ou même habiter dans un environnement humain et physique qu'il ne connaît pas.

Enfin, à tous ces facteurs d'insécurité s'ajoute la crainte d'une perte d'emploi qui pourrait sanctionner des prestations jugées insatisfaisantes.

De diverses enquêtes, il ressort que les difficultés le plus souvent rencontrées sont, dans l'ordre :

- selon le débutant
 - la mauvaise connaissance de ce que les élèves ont déjà appris
 - les cas d'indiscipline
 - l'ignorance de techniques d'enseignement appropriées
- selon les chefs d'établissement
 - la discipline
 - le manque d'organisation
 - une préparation insuffisante à un enseignement s'adressant à une population hétérogène
 - un manque de connaissance des acquis antérieurs des élèves
 - une connaissance insuffisante des techniques d'enseignement.

Les modalités de formation suivantes peuvent être envisagées pour cette première période de la vie professionnelle :

- Soutien informel par les collègues et le chef d'établissement.
- Visites périodiques par les professeurs qui ont assuré la formation initiale.
- Recours aux Centres d'enseignants là où ils existent.

- Encadrement systématique permanent par des conseillers ou mentors.

Ceux-ci peuvent être des enseignants expérimentés déchargés du tout ou d'une partie de leur fonction pour encadrer un certain nombre de débutants, en général de sept à dix. Ces conseillers observent le travail, en discutent avec le nouveau maître, se substituent parfois à lui pour montrer des façons de faire. Ils rédigent périodiquement des rapports qui portent principalement sur la maîtrise de la discipline enseignée, sur la façon d'enseigner et sur les caractéristiques personnelles.

L'expérience accumulée indique que, pour que les choses se passent bien, le rôle du mentor ne doit pas être confondu avec celui d'un inspecteur dont l'avis pourrait décider de la carrière du débutant. Si cela se produit, les relations manquent de spontanéité. Le jeune maître hésite à prendre des initiatives, se sent parfois obligé de faire des choses auxquelles il ne croit pas et, plus généralement, n'ose pas se confier pleinement à celui en qui il voit un juge et non un collègue avisé, bienveillant et compréhensif.

- Mise à la disposition des débutants de questionnaires portant sur les difficultés rencontrées. Dans certains cas, il suffit d'indiquer les points qui font problème et de renvoyer le formulaire à un service général qui s'efforce de fournir des éléments de solution : conseils, adresses de collègues ou de services susceptibles d'aider, références ou prêts d'ouvrages appropriés, etc. Dans d'autres cas, un conseiller prend contact avec le jeune maître et convient avec lui d'une ligne de conduite.

7

UN PROJET D'ENSEMBLE

Exploitant surtout, mais pas uniquement, l'expérience acquise dans divers pays de la Communauté européenne, spécialement en Grande-Bretagne, un projet de loi portugais, actuellement en voie d'adoption, a valeur exemplaire.

Même si elle n'a malheureusement pas la possibilité de réaliser immédiatement un tel projet dans son ensemble, la Communauté française pourrait au moins l'adopter ou en formuler un autre aussi complet, en sachant qu'il s'agit d'un objectif dont la réalisation ne pourra se faire que très progressivement, et donc dans le court, le moyen et le long termes. On tracerait ainsi une perspective dans laquelle toute action, si modeste soit-elle, devrait s'inscrire.

Voici, schématisé, l'essentiel du projet portugais.

Principes fondamentaux

- La formation continuée actualise et complète idéalement de façon permanente la formation initiale.
 - Elle s'opère en relation avec l'activité professionnelle.
 - Elle est centrée sur les processus d'enseignement et d'apprentissage.
 - Elle se fonde sur l'interaction entre la théorie et la pratique.
 - Elle est, autant que possible, interdisciplinaire.
 - Elle répond à des besoins éprouvés réellement par ceux qui se forment.

- Elle est essentiellement active.

Objectifs

- Actualiser les connaissances et en faire acquérir de nouvelles.
- Assurer le développement de la compétence professionnelle.
- Ouvrir des possibilités de promotion ou de mobilité professionnelle.
- Permettre des reconversions.
- Permettre des spécialisations.

Champ de la formation

- Socio-culturel.
- Scientifique – technologique.
- Sciences de l'éducation.
- Pratique pédagogique.
- Fonctions particulières dans le système éducatif.

Modalités de la formation continuée

Qui prend l'initiative ?

- Des individus.
- Des écoles.
- Des «Centres d'enseignants».
- Des institutions d'enseignement supérieur.
- Des organismes centraux ou régionaux créés par des pouvoirs organisateurs.
- Des organismes centraux ou régionaux créés par d'autres départements ou ministères.
- Des associations culturelles, professionnelles, scientifiques.

Caractères institutionnels

Sont valorisés :

- Les périodes de «guidance pour l'entrée en fonction» (*induction year*)
- Les formations acquises pendant des congés sabbatiques.
- Les formations acquises pendant des activités de formation continuée d'une durée annuelle de 6 à 10 jours.
- Les cours postgradués (maîtrise, doctorat, ...).
- Les diplômes d'études supérieures de spécialisation.
- Les cours de spécialisation.

Régime

- Formation :
 - face à face
 - à distance
- Avec/sans dispense d'heures de service
- Facultative – obligatoire
- Longue – courte
- Sanctionnée par des «crédits» ou non.

Types d'activités

- Cours ou modules de formation.
- Séminaires.
- Stages de spécialisation.
- Etudes et recherches.
- Projets d'actions pédagogiques.
- Conférences, débats, expositions, ...
- Etc

Formateurs

- Professeurs des universités ou d'autres formes d'enseignement supérieur long.
- Professeurs qui, dans leurs écoles, exercent des fonctions d'orientation et de formation pédagogique.
- Personnels qualifiés des services centraux, régionaux ou locaux de l'Education.
- Agents extérieurs au système éducatif, compétents dans des domaines qui intéressent la formation des enseignants.

7.10. EVALUATION ET ACCRÉDITATION

Toute action de formation continuée, qu'elle soit d'initiative individuelle, d'un groupe ou d'une entité extérieurs à une institution d'enseignement supérieur, ne pourra conduire à l'attribution de crédits qu'après approbation d'un plan de travail et acceptation par les instituts supérieurs chargés de la formation des enseignants. Cette approbation doit être ratifiée par le Ministre de l'Education.

Organisation de la formation continuée.

Interviennent dans le système de formation continuée :

1. Au niveau national

1.1. Un organe central du Ministère de l'Education qui est compétent :

- pour la coordination globale du système de formation continuée.
- pour la conception et l'élaboration de systèmes et de plans de formation des formateurs.
- pour la définition des priorités.
- pour le maintien d'un circuit d'informations.

1.2. Une université ouverte qui conçoit, produit, diffuse des unités de formation à distance, compte tenu des nécessités et des priorités.

2. Au niveau régional

2.1. Les directions régionales de l'éducation (dont dépendent les Centres d'enseignants et les noyaux de formation dans les écoles) qui assument :

- la coordination du fonctionnement de la formation continuée.
- l'analyse des besoins.
- la mise à disposition des ressources permettant de concrétiser les plans de formation continuée.

2.2. Les institutions d'enseignement supérieur responsables de la formation initiale des enseignants qui :

- élaborent et exécutent des plans de formation continuée, compte tenu des priorités nationales et des plans proposés par les Centres d'enseignants et les écoles qui se trouvent dans leur zone d'influence.
- apportent un soutien scientifique et technique aux Centres d'enseignants et aux écoles de leur ressort.
- collaborent à l'élaboration et à l'exécution des plans de formation continuée.
- lancent des activités de recherche et de développement, et diffusent les résultats, tout en collaborant avec les centres d'enseignants et les écoles.

3. *Au niveau local*

3.1. Les écoles qui

- font l'inventaire des besoins et des ressources.
- élaborent un projet d'établissement.
- élaborent un projet de formation.
- sollicitent les moyens nécessaires auprès des instituts d'enseignement supérieur et des Centres d'enseignants.
- organisent l'accès à des formations centrées sur l'école.
- participent effectivement aux activités du Centre d'enseignants auquel elles sont associées.

- chargent certains de leurs enseignants de tâches de formation, et/ou de coordination pédagogique(s).

3.2. Les Centres d'enseignants qui

- participent à l'évaluation des besoins et recherchent les solutions nécessaires.
- conçoivent, organisent et réalisent le plan annuel de formation du centre, compte tenu des priorités nationales, du projet éducatif des écoles associées, et des formations proposées par les institutions d'enseignement supérieur.
- participent à l'expérimentation des innovations pédagogiques.
- négocient des accords avec les instituts d'enseignement supérieur.
- soutiennent la formation initiale des enseignants et leur professionnalisation en coopération avec les instituts supérieurs et les écoles.
- gèrent les ressources humaines et matérielles qui leur sont attribuées.
- approuvent et publient les plans d'action du Centre et de participation des écoles associées.

**7.11. LES CENTRES D'ENSEIGNANTS :
CARACTÉRISTIQUES ET ENCADREMENT**

Dans la ligne d'une politique d'accroissement de l'autonomie des écoles, les C.E. collaborent à l'organisation de l'actualisation professionnelle des enseignants associés.

Dans le cadre de la politique régionale, les C.E. collaborent à la résolution des problèmes éducatifs qui se posent dans le contexte social régional.

Les C.E. sollicitent la collaboration des instituts d'enseignement supérieur chargés de la formation initiale et continue des enseignants.

Les C.E. contribuent à l'élévation de la qualité de l'enseignement.

PARTIE 2

PROPOSITIONS

CONCRETES

Les propositions qui suivent s'inscrivent dans la perspective du modèle général présenté dans la partie 1.

La concrétisation de ce modèle ne peut se faire que très progressivement.

La proposition à court terme, reprise dans un projet de décret, tient compte de la situation actuelle et notamment des contraintes budgétaires.

Les propositions à moyen terme, relatives aux axes d'un décret définissant un cadre d'ensemble d'une politique de formation continuée, ne concerneraient que les enseignants nouvellement engagés, puisque ces propositions modifient radicalement le contrat de travail de l'enseignant.

PROJET DE DECRET A COURT TERME

1

Attendu que les mutations profondes de la société exigent d'importantes adaptations de l'enseignement;

Attendu que ces changements exigent une adaptation continue des compétences des enseignants;

Attendu que les enseignants doivent être des participants et des acteurs à part entière dans la formulation et la réalisation du projet éducatif, dans tous ses aspects, y compris dans la formation continuée.

Attendu qu'il y a lieu de mener une politique active d'adaptation des compétences du personnel enseignant et des auxiliaires d'éducation en instaurant une formation continuée de ce personnel.

De l'instauration de la formation continuée.

Article 1er

Est instaurée et financée par la Communauté française la formation continuée des personnels enseignants et des auxiliaires d'éducation des établissements d'enseignement fondamental, secondaire, supérieur de type court et de type long en plein exercice, d'enseignement de promotion sociale ainsi que de l'enseignement spécial.

Article 2

Dans le présent décret, il faut entendre par formation continuée, toute formation qui a pour objet le développement personnel et l'adaptation des connaissances et des compétences professionnelles des personnels repris à l'article 1.

Cette formation porte sur :

- 1° les compétences pédagogiques;
- 2° les compétences scientifiques, techniques et pratiques;
- 3° les relations interpersonnelles.

Elle relève de la compétence des pouvoirs organisateurs d'enseignement dans le cadre de leur liberté pédagogique.

DE LA CREATION DE CENTRES D'ENSEIGNANTS

Article 3

Les enseignants sont encouragés à constituer librement, au niveau local, des *Centres d'enseignants*, lieux de rencontres, de collaboration, d'information mutuelle et de formation continuée.

Un Centre d'Enseignants se définit, plus spécifiquement, comme un noyau intégré de maîtres du maternel, du primaire et du secondaire, issu de l'association volontaire d'établissements d'une même localité ou de localités proches. Selon les accords conclus, les établissements associés peuvent relever d'un ou plusieurs pouvoirs organisateurs.

Un tel centre a pour but général d'élaborer un projet commun de formation et de le promouvoir en se basant sur les connaissances et les expériences que possèdent les associés.

Article 4

Aspect important de la démocratie de la participation, - qui s'exprime et se pratique le plus directement dans l'environnement proche de vie et de travail, - les Centres d'Enseignants ont notamment pour objectifs particuliers de contribuer à :

- l'évaluation des besoins en formation continuée;
- la formulation de projets de formation;
- l'actualisation pédagogique et scientifique de la formation;
- l'introduction d'innovations et la réalisation de recherches pédagogiques appliquées ou de recherches-actions, éventuellement en collaboration avec des centres de recherche spécialisés;
- la diffusion des résultats de la recherche en et sur l'éducation;
- l'adaptation des contenus et des composantes des plans d'études officiels aux réalités éducatives locales;
- la résolution de problèmes détectés dans les processus d'enseignement et d'apprentissage.

Pour atteindre ces objectifs, les Centres peuvent chercher du soutien et de l'aide extérieurs.

Les Centres peuvent se constituer en ASBL, notamment pour pouvoir accepter les cotisations que leurs membres décideraient de verser et les contributions en nature ou en espèces provenant des milieux extérieurs.

Article 5

Les Centres d'Enseignants sont autogérés. Les membres se choisissent, pour une période déterminée, un directeur, un secrétaire et un trésorier. Ces mandats sont renouvelables. Ils sont toujours exercés de façon bénévole.

Article 6

Les Centres d'Enseignants agréés par un ou plusieurs pouvoirs organisateurs reçoivent de ceux-ci un subside destiné à l'équipement et au fonctionnement, étant entendu que les équipements scolaires existants doivent pouvoir être utilisés par les Centres, en accord avec les chefs d'établissement.

Un pourcentage déterminé des crédits affectés à la formation continuée des enseignants est consacré à cette subside.

Article 7

Les Centres subsidiés sont tenus de rendre compte de leurs activités et de l'utilisation des sommes reçues auprès du Pouvoir qui les subside.

Article 8

Les Centres peuvent s'associer entre eux.

DE LA CREATION DE CENTRES DE PILOTAGE DE LA FORMATION CONTINUÉE.

Article 9

• Hypothèse 1

Afin de coordonner les actions de formation continuée des différents pouvoirs organisateurs, est créé sur le territoire de chacune des provinces un Centre de pilotage de la formation continuée. Il est chargé d'émettre un avis sur les projets d'actions, de faciliter leur réalisation, de dresser leur évaluation.

Ces centres de pilotage sont gérés par un Conseil composé paritairement de représentants des pouvoirs organisateurs et des enseignants des trois réseaux suivants : l'enseignement de la Communauté française, l'enseignement officiel subventionné, l'enseignement libre subventionné. Les modalités de fonctionnement de ce Conseil sont fixées par l'Exécutif. Les moyens mis à sa disposition sont fixés par l'Exécutif.

• Hypothèse 2

Deux centres de pilotage de la formation continuée sont créés par province. L'un pour l'enseignement de caractère non-confessionnel, l'autre pour l'enseignement confessionnel.

DES MODALITES DE L'ORGANISATION.

Article 10

Une commission paritaire est constituée pour chacun des trois réseaux (enseignement de la Communauté française, enseignement officiel subventionné, enseignement libre subventionné). Elle est composée paritairement de représentants des pouvoirs organisateurs du réseau et de représentants des enseignants, ainsi que d'un délégué de l'Exécutif.

Chaque commission est chargée :

- 1° d'examiner les projets de formation continuée et, après prise de connaissance de l'avis du Centre de pilotage concerné, de statuer sur ces projets.
- 2° de veiller au respect des règles de ce décret.

Les modalités de composition et de fonctionnement de la commission sont fixées par l'Exécutif.

Article 11

Les modalités de présentation des projets sont arrêtées par l'Exécutif.

L'Exécutif agrée les projets présentés par chacune des Commissions paritaires. Le délai maximum d'agrément est de 60 jours après la présentation des projets.

Les services d'inspection, de vérification et la Direction générale de l'Organisation des Etudes vérifient la bonne exécution des projets.

Article 12

Les crédits attribués à la formation continuée sont, par année, au minimum, pour chacun des enseignements cités à l'article 1er, de 0,18% des dépenses que le ministère compétent réserve pour chacun d'eux à son budget.

Un pourcentage de ces crédits, fixé par l'Exécutif, est affecté aux Centres d'Enseignants et aux Centres de pilotage de la formation continuée. Les crédits restants sont répartis par réseau au prorata des périodes organiques attribuées à chaque réseau l'année qui précède.

Article 13

Le personnel impliqué dans ces actions de formation continuée est réputé en activité de service pendant la durée de l'action. Il protège l'emploi qu'il occupait avant celle-ci.

DE LA CREATION D'UN CONSEIL SUPERIEUR DE LA FORMATION CONTINUÉE

Article 14

Un Conseil Supérieur de la formation continuée des enseignants est constitué.

Il est chargé de dresser le bilan de l'ensemble des actions menées l'année qui précède et de soumettre à l'Exécutif des suggestions et des recommandations en matière de politique de formation continuée. Ces modalités de fonctionnement et la composition de ce Conseil sont fixées par l'Exécutif.

2

A MOYEN TERME : LES AXES D'UN NOUVEAU DECRET POUR L'AVENIR.

Les propositions qui suivent ne concernent pas les enseignants actuellement en fonction. En effet, elles impliquent des modifications importantes du "contrat de travail" (prestations, évolution du barème,...).

Seuls les enseignants qui entreront pour la première fois en fonction le lendemain de la mise en application du décret seront concernés.

Les présentes propositions annulent les dispositions précédentes.

1. Création de deux régimes de formation continuée.

Pour les enseignements organisés ou subventionnés par la Communauté française de Belgique, il est créé deux régimes de formation continuée des enseignants et des personnels auxiliaires d'éducation des établissements d'enseignement de plein exercice et de promotion sociale de tous les niveaux, ainsi que de l'enseignement spécial.

Le régime du mode 2 concerne les personnels dont la première prise de fonction est antérieure à la date de mise en application du présent décret.

Le régime du mode 1 concerne les personnels dont la première prise de fonction n'est pas antérieure à la date de mise en application du présent décret.

Le personnel concerné par le régime de mode 2 peut solliciter un passage au régime de mode 1. Les modalités de passage sont fixées par l'Exécutif.

2. Régime du mode 2 :

Ce régime est défini par le décret présenté au point 1 ci-dessus. Il respecte la notion de "temps choisi" de l'enseignant dans le cadre du concept de "prestations non quantifiables" du statut.

3. Prestations des personnels en régime du mode 1.

Le personnel concerné par le régime du mode 1 preste un horaire de travail hebdomadaire normal dans son établissement. Il bénéficie d'un nombre défini de jours ouvrables de congé par année qui doivent obligatoirement être pris durant les périodes de vacances scolaires.

Il n'existe plus de "prestations non quantifiables".

Les prestations d'enseignement effectif sont inférieures d'une heure à celles définies par la plage horaire des personnels du régime du mode 2, de l'enseignement maternel à l'enseignement supérieur court.

L'établissement est tenu de fournir un local de travail à son personnel.

Avec l'accord du responsable de l'établissement, une partie des heures peuvent être prestées hors de l'établissement.

4. Formation continuée minimale obligatoire.

Le personnel concerné par le régime du mode 1 est soumis à l'obligation d'une formation continuée minimale. Celle-ci

correspondant à 10% du temps de prestation, soit 1/2 journée par semaine ou encore 120 heures par an, dans le cadre des prestations normales.

Le choix du contenu et de la méthode de formation continuée est laissé à la libre appréciation de chacune des personnes. Les frais encourus par le personnel pour cette formation continuée sont pris en charge par l'établissement.

Un conseil pédagogique paritaire (représentants du pouvoir organisateur et du personnel de l'établissement) décide du montant de l'investissement. Cette formation doit être accréditée par un organe compétent.

5. La double échelle de traitements.

L'évolution du traitement des personnels concernés par le régime du mode 1 dépend :

- 1) de l'ancienneté;
- 2) de l'acquisition de compétences nouvelles certifiées par l'obtention de titres nouveaux et/ou de travaux accrédités par un organe compétent.

Le statut barémique sera adapté dans cette perspective.

Les barèmes seront supérieurs aux mêmes barèmes dans le régime du mode 2.

6. Congé sabbatique.

Le personnel concerné par le régime du mode 1 bénéficie d'un an de congé par dix années d'ancienneté.

Un projet d'activités doit être déposé, avant le congé, auprès du Centre d'Enseignants du district socio-pédagogique; celui-ci le transmet, avec avis, à la commission paritaire compétente et au Conseil Supérieur de la formation continuée.

Le personnel conserve son traitement durant ce congé ou, si l'activité est rémunérée, une partie de son traitement. Il reste en activité de service.

Après le congé, un rapport sera déposé au Centre d'enseignants et auprès d'un organe compétent chargé d'une éventuelle accréditation.

7. Centres de pilotage de la formation continuée.

Un Centre de pilotage de la formation continuée est créé dans chaque arrondissement. Ces centres dépendent d'une direction générale régionale de la formation continuée organisée par province. Ils sont gérés par une direction et un conseil paritaire composé de représentants des P.O. et des personnels des trois réseaux.

Les centres comprennent des enseignants de tous les réseaux et de tous les niveaux.

8. Centres d'Enseignants.

Les enseignants sont encouragés à constituer librement, au niveau local, des Centres d'Enseignants selon les modalités fixées aux articles 3 à 8 du projet de décret à court terme.

9. Des Unités d'Enseignants.

Une Unité d'enseignants est créée dans chaque établissement. Elle est chargée de coordonner, dans l'école, les informations et

les actions de formation continuée.

10. Commissions paritaires par réseau.

Voir article 10 du projet de premier décret.

11. Conseil Supérieur de la formation continuée.

Voir article 14 du projet de premier décret.

12. Organe d'accréditation.

Un organe d'accréditation est constitué. Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par l'Exécutif.

13. Les moyens financiers.

Les crédits minimum réservés à la formation continuée sont, pour la première année d'application du décret, de 1,8 % des dépenses courantes que les ministères compétents réservent aux budgets des enseignements.

De la deuxième à la dixième année, les crédits réservés à la formation continuée augmenteront de 1,8% par an pour atteindre 18% au minimum des dépenses courantes des budgets des enseignements.

La première année, l'Exécutif définit quelle partie minimum des crédits réservés à la formation continuée doit être consacrée aux Centres d'enseignants et aux Centres de pilotage de l'enseignement. Ce pourcentage évoluera pour représenter, la dixième année, 20% des crédits engagés.

Les crédits seront répartis par réseau et par niveau d'enseignement, au prorata des périodes organiques attribuées à chacun des réseaux.

CONCLUSION

La formation continuée des enseignants et du personnel auxiliaire d'éducation est la clé de voûte d'une adaptation continue réussie de l'enseignement.

Il importe donc de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la mise en place de cette formation, ce qui exige une organisation, une gestion et une coordination des moyens existants.

Plus que jamais, il se confirme que l'éducation est la clé de notre avenir. Elle est la principale richesse de notre Communauté qui doit être armée à suffisance pour relever avec succès les défis que nous lance le XXI^e siècle.