

Questions d'Éduc.

N° 032 - Janvier 2018 www.unsa-education.com



Pourquoi passer de la formation au développement professionnel continu ?

*Parce qu'on ne fait pas toute sa vie son métier de la même manière.
Parce que -de plus en plus- on ne fait pas toute sa vie le même métier.
Parce que chacune, chacun, a une expérience professionnelle à mobiliser pour faire évoluer ses propres compétences et le système.*

Développement Professionnel Continu

La fédération UNSA des métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

UNSA
éducation
La force positive !

Actualités Éducatives

Parcoursup' : c'est parti !

Dès le 15 janvier pour consultation des attendus de formation et depuis le 22 pour entrer ses vœux, la nouvelle plateforme d'entrée à l'université a ouvert ses portes et devrait être « fonctionnelle » jusqu'au 13 mars (le 31 pour compléter les dossiers et ajouter des documents). L'heure de vérité de l'après APB !

Encore une nouvelle mission : pour l'école maternelle

Elle a été confiée au neuropsychiatre Boris Cyrulnik et doit préparer les assises de la maternelle, dont le ministre attend qu'elles permettent de penser l'école maternelle de demain, pour en faire véritablement l'école de l'épanouissement et du langage.

Un plan mercredi : pour les semaines scolaires de 4 jours

Élaboré avec les ministères de la Culture et des Sports, il devrait venir en appui des collectivités afin que tous les mercredis soient riches en activités culturelles et sportives de qualité. « À mes yeux, l'important est plutôt de faire en sorte que les enfants fassent quelque chose d'intelligent et d'utile sur le temps périscolaire » a déclaré Jean-Michel Blanquer. Les animateurs de centre de loisirs, de TAP et d'accueil périscolaires apprécieront.

Une revue : « Appren-tissage »

« C'est d'abord une belle revue semestrielle indépendante de 160 pages pour les parents, les enseignants et les personnes intéressées par l'Éducation, l'appren-tissage et la transmission ». **Le premier numéro vient de paraître et il correspond bien à cette annonce de qualité des sujets et d'esthétisme de la présentation.**

Une réflexion sur la formation : dans les Espé

C'est le souhait des directeurs et présidents des Espé qui réinterroge la place du concours, les contenus de formations, les épreuves... Face à la diversité de ce qui est proposé, un bilan s'impose effectivement. De nouvelles pistes sont à construire, sans oublier celle de la formation continue.

L'évènement

Un conseil scientifique pour l'Éducation nationale

Stanislas Dehaene, professeur de Psychologie Cognitive Expérimentale au Collège de France a présenté les cinq axes de travail du nouveau Conseil scientifique de l'Éducation nationale dont il est le président.

1- Évaluation et intervention : permettre de dire à quel niveau d'apprentissage se situe un enfant et aux enseignants de calibrer et d'adapter leur enseignement aux situations individuelles de leurs élèves.

2- Formation et ressources pédagogiques : fournir, dans le cadre de la formation initiale et d'un MOOC « *un minimum de bagages scientifiques que les*

enseignants devraient maîtriser sur les apprentissages ».

3- Pédagogie et manuel : définir une sorte de cahier des charges pédagogique indiquant des recommandations sur la mise en œuvre des programmes.

4- Handicaps et inégalités : travailler à des ressources pour accompagner les enfants qui ont besoin de soutien supplémentaire afin de surmonter des handicaps social, neurologique, sensoriels.

5- Métacognition et confiance en soi ou pour le dire plus simplement « *apprendre à apprendre* ».

Composé de vingt et un membres (philosophes, économistes, sociologues, chercheurs en sciences de l'éducation et pas moins de six experts en sciences cognitives), le Conseil scientifique de l'Éducation nationale, entend travailler à restaurer un sens de la confiance en soi et avoir un impact sur la capacité des apprentissages des enfants.

À suivre donc : son premier colloque d'information est programmé pour le 1 février au Collège de France et sera consacré au rôle de l'expérimentation en milieu scolaire.

L'action

6^e édition du baromètre UNSA des métiers de l'Éducation

L'an dernier, plus de 30 000 professionnels de l'Éducation y ont répondu. 80% étaient heureux d'exercer leur métier. Qu'en pensez-vous maintenant ? Quelles sont vos priorités ? Quelles sont vos appréciations sur les actions engagées ?

Plus de 10 000 collègues ont déjà répondu. Et vous ?

À vous de participer :
<http://www.unsa-education.com/spip.php?article3267>

Le livre L'autonomie de l'établissement, avec ou contre les enseignants ?

Devenue un thème récurrent des débats éducatifs, on prête à l'autonomie des établissements scolaires de nombreuses vertus, mais elle est également génératrice de craintes. S'agit-il de favoriser les initiatives pédagogiques et de rendre les écoles plus agiles et mieux adaptées à leurs contextes locaux ou de développer de logiques concurrentielles. Ainsi, en France, les polémiques présentent alternativement l'autonomie comme une arme « *contre* » les enseignants ou comme un dispositif qui les « *libérerait* ».

Dans le cadre des entretiens Ferdinand Buisson de l'IFE, dont l'ouvrage est issu, les auteurs ont choisi à la fois de mobiliser la littérature internationale et des études de situations dans d'autres pays, et d'aborder une expérience précise d'autonomie pédagogique dans un collège français. Ils proposent ainsi des pistes opérationnelles pour favoriser les interactions entre recherches universitaires et pratiques professionnelles sur cette question sensible.

« *L'autonomie de l'établissement, avec ou contre les enseignants ?* »

par Hugues Draelants, Laetitia Progin, Annie Feyfant, Dominique Didier-Viforel, Éric Eberlin, Rémi Voisin. Édité par Hélène Buisson-Fenet, Olivier Rey.

Sommaire

2 et 3

Actualités éducatives

4

Sommaire

5

Être formé et se former, un enjeu clé

6 et 7

Le Développement Professionnel Continu :
de quoi parle-t-on ?

8 et 9

Apprendre d'ailleurs :
regards sur la Nouvelle Zélande... et le Canada

10 et 11

Rencontre avec François Muller

12

Éduquer et Former

13

Quand le développement professionnel
est (aussi) une affaire collective

14

Échanger pour apprendre

16 et 17

Apprendre à distance

15

Développer ses compétences pro
avec les Moocs

20

Une autre façon d'obtenir des diplômes :
la validation des acquis de l'expérience

18 et 19

Apprendre à ses pairs : être formateur

22

Pour ne pas conclure

21

Nouveaux savoir-faire et faire savoir

23

Pour aller plus loin

VOS FICHES PRATIQUES

I : Formation Professionnelle Continue :
état des lieux

II : Obtenir un (des) concours et diplômes au
cours de son parcours professionnel

III : Nouveau : les rendez-vous de carrière

IV : Comment faire une veille professionnelle
efficace et non chronophage sur internet

Désormais inscrit au cœur de toutes les politiques de ressources humaines, le concept de développement professionnel est de plus en plus appréhendé comme un enjeu clé des processus managériaux et du dialogue social. PPCR, approche par compétences, carrières non linéaires, mobilité, parcours... ces mots clés d'actualité et qui semblent devenir incontournables montrent qu'il en va de même au sein du système éducatif.

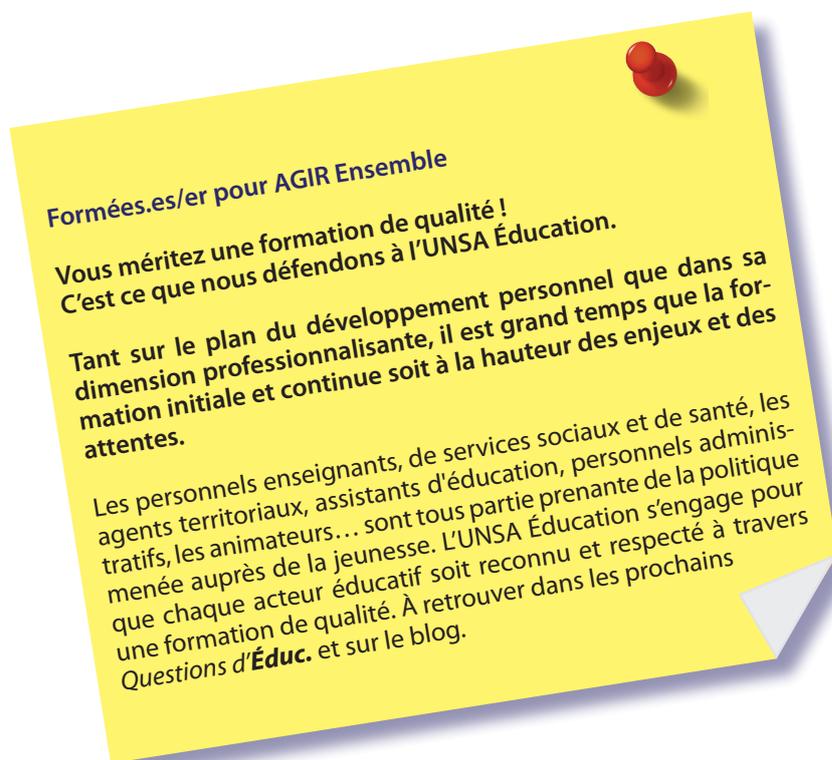
Entre l'évolution de la demande sociale et celle de la commande politique, l'action éducative est soumise à des changements variés. Au-delà de l'enseignement stricto-sensu, l'intensification et la complexification des missions se posent à tous les acteurs interrogeant alors leur professionnalité qu'il soit enseignant ou non.

Entre projet individuel et responsabilité institutionnelle, à quoi renvoie le concept de développement professionnel continu ?

L'UNSA Éducation s'interroge sur ce processus dynamique a priori sans limites. Ce *Questions d'Éduc.* vous propose quelques pistes de réflexions et d'action.

ÉDITO

**Être formé
et se former,
un enjeu clé**



Le Développement Professionnel Continu : de quoi parle-t-on ?

Où en est-on actuellement ?

Formation des fonctionnaires

L'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires et des agents des établissements publics de l'État est de les habiliter à exercer, avec la meilleure efficacité, les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière. Elle doit ainsi viser la satisfaction des besoins des usagers et le plein accomplissement des missions du service.

Elle doit favoriser le développement professionnel de ses fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles.

Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés¹.

Cette formation professionnelle comprend formation initiale et continue, accès à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), réalisation de bilans de compétences, formation de préparation à des examens et concours, l'accès à des congés de formation professionnelle.

Éducation nationale et Enseignement agricole

La loi de Refondation de l'École de 2013 affirme que « les métiers du professorat et de l'éducation s'apprennent progressivement dans un processus intégrant des savoirs théoriques et des savoirs pratiques fortement articulés les uns aux autres. »

Un nouveau référentiel l'accompagne et identifie les compétences professionnelles des acteurs éducatifs.



Dans ce référentiel, la compétence 14 voit apparaître le concept de DPC (Développement Professionnel Continu) ainsi rédigée :

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

Compléter et actualiser ses connaissances scientifiques, didactiques et pédagogiques.

Se tenir informé des acquis de la recherche afin de pouvoir s'engager dans des projets et des démarches d'innovation pédagogique visant à l'amélioration des pratiques.

Réfléchir sur sa pratique - seul et entre pairs - et réinvestir les résultats de sa réflexion dans l'action.

Identifier ses besoins de formation et mettre en œuvre les moyens de développer ses compétences en utilisant les ressources disponibles.

¹ Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.



Une idée nouvelle ?

Expression et définition nouvelle

En préférant l'expression « *développement professionnel* » à celle de *formation continue*, la loi de Refondation acte un changement de paradigme. Le développement professionnel inclut une dimension de **transformation des pratiques et de progressivité de maîtrise des compétences** que n'intègre pas la formation continue.

On peut donc retenir la définition suivante : **le développement professionnel privilégie les interventions planifiées qui ont pour visée de transformer les pratiques et les représentations des acteurs professionnels.**

C'est un apprentissage continu permettant de développer le **potentiel de la personne** dans l'exercice de ses fonctions en cohérence avec ses aspirations personnelles et professionnelles.

Alors que la formation continue est un processus vertical descendant du pilotage des systèmes éducatifs vers les agents qui peut être subi, le développe-

ment professionnel peut se vivre dans les unités éducatives que sont les écoles et établissements en équipe inter-métiers autour de pratiques systémiques, ou, pour soi, chez soi, à son propre rythme avant d'être partagé, enrichi d'échanges.

Et ailleurs ?

Dans le domaine des professions de santé, le développement professionnel continu a été institué par la loi de modernisation du système de santé de 2016¹. Le Développement Professionnel Continu (DPC) a pour objectifs :

- l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles et de gestion des risques ;
- le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ;
- la prise en compte des priorités de santé publique.

Une agence nationale de DPC a été créée pour offrir les dispositifs aux personnels de santé, tous métiers confondus.

Dans la culture d'entreprise, le développement professionnel est également

un concept utilisé avec la dénomination développement professionnel des ressources humaines. On voit aussi apparaître la notion de co-développement professionnel, comme une technique d'échange et d'amélioration des pratiques professionnelles qui mise sur les interactions et les échanges de groupe, née au Canada dans les années 1980. Ou encore depuis une dizaine d'années, le développement personnel professionnel, né des constats suivants : « *l'exigence des entreprises s'est considérablement renforcée vis à vis de leurs managers.* ». La compétence métier « *le savoir* » n'est pas la seule qui est regardée, les recruteurs « *zooment* » désormais sur le « *savoir-faire* » et le « *savoir-être* ».

Les attentes des entreprises se sont déplacées des compétences techniques vers des capacités à gérer des services ou des équipes, ce qui nécessite des facultés de « *savoir-faire* » et de « *savoir-être* »².

¹ loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016

² Source : managerhumain.fr

Apprendre d'ailleurs : regards sur la Nouvelle Zélande...

« *L'innovation en éducation est un processus délibéré de transformation des pratiques par l'introduction d'une nouveauté curriculaire, pédagogique ou organisationnelle qui fait l'objet d'une dissémination et qui vise l'amélioration durable de la réussite éducative des élèves ou des étudiants.* » (définition CSE*)

En Nouvelle-Zélande, une attention politique a été portée à la façon dont le développement professionnel des enseignants peut améliorer les résultats des élèves.

Des approches collaboratives

Elles placent les enseignants en position d'enquêteur de leurs pratiques.

Les programmes de développement professionnel améliorent la réussite des élèves dans le domaine de la littératie, en lecture. Ils permettent aux enseignants d'identifier leurs besoins de formation à travers une analyse des difficultés des élèves et des procédures d'évaluation.

Si certaines méthodes de formation sont plus efficaces que d'autres, aucune ne garantit de meilleurs résultats ; toutes ont des effets positifs mais limités. Il importe d'aider les enseignants à acquérir les connaissances et compétences pertinentes ainsi que la façon de les transférer dans leurs pratiques de classe.

L'agence gouvernementale Education Review Office (ERO) reprend le signe du KORU, la fougère en développement, symbole maori des « *nouveaux commencements* ». Elle communique sur le développement, l'approche systémique, à de multiples niveaux : évaluations internes, externes, ateliers en formation, communautés de partage.



... et le Canada

L'exemple du CTREQ : il participe à l'évolution des pratiques, de manière scientifique non systématique, grâce au transfert, aux innovations, à l'association de chercheurs, la promotion et la mise à disposition de ressources, l'organisation de rencontres.



Le lien entre la recherche et la pratique

Le Centre de Transfert pour la Réussite Éducative du Québec, organisme non lucratif, promeut l'innovation et le transfert de connaissances afin de stimuler la réussite.

Créé en 2002, il suscite collaborations et liens entre milieux de la recherche et de la pratique, pas toujours enclins au rapprochement.

Fondant ses actions sur les connaissances scientifiques et les pratiques innovantes, il a développé une expertise dans le transfert, le soutien aux pratiques efficaces fondées sur les connaissances scientifiques et expérientielles et dans l'accompagnement de ces pratiques.

Son conseil d'administration est constitué de quinze membres, il représente une diversité d'organisations clés pré-occupées par la réussite éducative : recherche universitaire et collégiale, organismes de tous les ordres d'enseignement, représentants syndicaux, associations professionnelles, parents, communautés.

Près de 70 chercheurs associés des établissements de toutes les régions, de disciplines et d'approches différentes, contribuent au transfert. 54 membres associés contribuent également, dans leur milieu, à la réussite éducative. Depuis sa création, ce sont quelques centaines d'organisations publiques et privées, tous ordres d'enseignement et tous secteurs concernés par la réussite éducative (emploi, santé, services sociaux, famille, petite enfance, entrepreneuriat, action communautaire, etc.), qui ont été Partenaires des travaux.

La fédération des syndicats de l'enseignement

Dans la province, soixante-douze commissions scolaires gèrent les budgets de perfectionnement (le développement tout au long de la vie, la formation), avec une grande variabilité territoriale. Sont concernés écoles primaires, secondaires, centres de formation professionnelle (écoles de métier), centres d'éducation pour adultes. Le perfectionnement est un enjeu éducatif stratégique, avec le risque de formations imposées par les directions, au nom d'une école « efficace », de pratiques de management.

En matière de formation, il n'y a pas de contraintes règlementaires, pas d'évaluation formelle. La centrale syndicale soutient la responsabilité des enseignants : « nous savons ce qui est bien pour nous ». L'action a permis d'obtenir et garantir leur consultation dans des comités de perfectionnement.

Écouter le podcast :
<https://questionsdeduc.wordpress.com/developpement-professionnel-au-quebec>

Rencontre avec François Muller



François Muller est l'auteur d'ouvrages¹ qui mettent en lumière l'idée de Développement Professionnel Continu. Il a été professeur, formateur puis responsable de formations. Il a animé le réseau des CARDIE² en travaillant au sein du département Recherche Développement Innovation Expérimentation du ministère de l'Éducation nationale. Il est régulièrement sollicité pour accompagner des équipes sur la conduite du changement dans les systèmes éducatifs. Actuellement, il dirige le secteur Éducation et Culture de la Ligue de l'Enseignement.

Pourquoi le développement professionnel s'impose-t-il en France à présent en Éducation ?

L'Éducation a changé et change en suivant la société.

Chacun entend des déplorations sur la chose éducative, et souvent le recours à la formation est proclamé comme remède à tous les maux éducatifs.

Si l'on en croit la Recherche Internationale en Éducation, lorsque sont mesurés et comparés les facteurs d'amélioration de la réussite des élèves, le développement professionnel des acteurs éducatifs se révèle un des leviers les plus efficaces.

Mais pas n'importe comment ! **Ce n'est pas ou plus à partir d'injonctions, de règles, de plans de formation pyramidaux que s'opère une transformation des pratiques professionnelles.**

Ce n'est pas non plus seul entre les murs de sa salle de classe, sur la base d'une réflexion personnelle que se règlent les problèmes et s'inventent les solutions pour faire progresser les élèves. De nombreux pays l'ont compris (Nouvelle Zélande, Canada, Japon, Corée, ...)

La clé de la réussite c'est d'abord le collectif de professionnels de l'éducation au sein d'une école, d'un établissement. Un collectif qui est accompagné pour échanger idées et ressources, partager des expériences, des connaissances et des compétences.

Comment s'organise une rencontre formative en développement professionnel ?

En commençant par donner la parole aux participants, on reconnaît une expertise à tous les niveaux. Comme un voyage, on s'embarque le matin et il faut accepter de découvrir des choses qu'on ne connaît pas. Oser le mouvement. La résolution et l'apport éclairant de nouveaux savoirs terminent la journée.

Dans une dimension collective variée, on se développe avec d'autres qui ne sont pas soi. On fait ainsi monter son propre niveau d'expertise, de connaissance, en focalisant une question en confrontation.

Par exemple : comment gérer l'inclusion scolaire en classe ? Comment pratiquer la différenciation pédagogique ? Comment évaluer sans notes ? Pour cette pratique, il faut un accompagnateur qui pose les questions, qui vient en facilitateur de discussion, en conseil. On pourrait imaginer un groupe de réflexion dans une équipe d'école, de collège qui s'appellerait « Conseil de partage des doutes et des difficultés ».

² Cellule académique recherche, développement, innovation, expérimentation

¹ « École, la grande transformation ? »
coécrit avec Romuald Normand,
ESF éditeur 2013
« Des enseignants qui apprennent, ce sont des
élèves qui réussissent. »
ESF éditeur 2017

Comment arrive-t-on à s'emparer de ce concept encore nouveau dans notre système éducatif ?

Les équipes qui se sont mobilisées dans une démarche de développement professionnel ont valorisé :

- à 70% : une confrontation à des difficultés (violence, climat scolaire, absentéisme, ...);
- à 20% : un léger changement de cadre (une Réforme par exemple : collège, programmes,...);
- à 10% : les personnes (un changement de chef, l'effet-chef, ou un prof visionnaire qui embarque les autres un à un...).

Pour démarrer, on peut s'interroger sur les « 3 dossiers qui préoccupent », « ce qui questionne le métier », percevoir le problème plutôt que répondre à une injonction venue de la hiérarchie. Le développement professionnel, c'est le turbo pour faire améliorer les réussites des élèves.

Une nouvelle manière pour l'enseignant et ses accompagnateurs (encadrement, formateur, personnels éducatifs) de concevoir son activité, sa formation, son rôle dans l'école.



Les enquêtes internationales relèvent l'importance de facteurs pédagogiques propres à chaque établissement. Par exemple, d'après l'enquête PIRLS (compétence des élèves du 1er degré en lecture), les facteurs les plus importants pour expliquer les réussites sont :

- l'expérience du maître ;
- le climat qui règne dans la classe ;
- le soutien parental.

PISA ajoute quatre facteurs complémentaires :

- le taux d'encadrement ;
- la formation des enseignants ;
- le moral des enseignants ;
- le climat de l'établissement.

Ces facteurs renforcent la dimension systémique du métier : un prof n'est pas tout seul, un prof ne peut pas agir seul !

En rupture avec le modèle ancien de formation continue, le développement professionnel est un processus long qui donne des occasions régulières et variées d'apprentissages entre collègues, avec un ami critique. Il rend compte de la manière dont les équipes sont confrontées à diverses difficultés et expériences en les amenant à étudier leurs pratiques : ateliers, rencontres entre pairs, activités de mentorat, lectures et confrontations avec des travaux de recherche.

Éduquer et Former

Dans son dernier ouvrage, « Des enseignants qui apprennent ce sont des élèves qui réussissent », François Muller propose de nombreux outils pour s'approprier le concept de développement professionnel et ses questionnements. Parmi lesquels ce Q-sort qui facilite l'expression des valeurs et l'émergence d'un consensus dans un groupe.

Q-sort¹: éduquer, c'est...

Dans la liste des items ci-dessous, sélectionnez deux items qui vous apparaissent les plus importants et deux items que vous rejetez absolument.

1. Éduquer, c'est savoir attendre.
2. Éduquer, c'est inculquer le sens du devoir.
3. Éduquer, c'est permettre à une personne de révéler ses possibilités.
4. Éduquer, c'est laisser faire.
5. Éduquer, c'est apporter les conditionnements qui faciliteront l'apprentissage des bonnes habitudes.
6. Éduquer, c'est donner l'exemple.
7. Éduquer, c'est communiquer en profondeur avec un jeune pour l'aider à communiquer avec lui-même.
8. Éduquer, c'est savoir se taire.
9. Éduquer, c'est instruire.
10. Éduquer, c'est dresser.
11. Éduquer, c'est révéler les valeurs essentielles.
12. Éduquer, c'est entraîner les jeunes à obéir.

13. Éduquer, c'est accompagner des démarches tâtonnantes des jeunes pour qu'ils prennent plus de hardiesse et de sécurité.

14. Éduquer, c'est présenter les modèles de comportements fondamentaux.

15. Éduquer, c'est apporter les contraintes immédiates qui réfrènent les instincts et les pulsions anarchiques.

16. Éduquer, c'est provoquer inlassablement.

17. Éduquer, c'est aider progressivement un jeune à affronter son angoisse et à s'ouvrir aux autres.

18. Éduquer, c'est savoir bousculer.

19. Éduquer, c'est faire confiance.

20. Éduquer, c'est s'éduquer.

Le test permet de relever une conception de l'enseignement entre éduquer et instruire.

Relever des tendances à partir des items choisis, par exemple :

3/7/13 : tendance à l'accompagnement : l'élève est un disciple qu'on conduit sur la voie...

11/14 : importance des valeurs, l'éducateur est un modèle.

1/4/8/19 : tendance à la non-intervention, position de retrait, par votre confiance en l'humanité, vous pensez qu'il convient de laisser l'enfant se développer...

¹ Un Q-sort (en anglais, Question sort) consiste à faire émerger les représentations en soumettant une série de propositions diverses. Retrouvez celui de François Muller, « Des enseignants qui apprennent ce sont des élèves qui réussissent », ESF éditeur 2017, page 192 et la suite des résultats du test page 193

Formation Professionnelle Continue : état des lieux

Chaque agent, acteur éducatif a un droit individuel à formation.

La formation continue et la promotion interne permettent d'actualiser et de compléter ses connaissances tout au long de sa vie professionnelle, d'évoluer dans l'exercice de son métier ou de changer d'activité.

Éducation Nationale

Les académies organisent des plans de formation qui se déclinent en plusieurs formats : interdégrés académique et départemental, 1er et 2nd degré académique et départemental. Des priorités nationales sont fixées chaque année, les académies les déclinent sous forme de journées de stage : climat scolaire, handicap, troubles des apprentissages, parcours éducatif de santé, ... Les stages hors temps scolaire, apparus il y a quelques années se multiplient... pour suppléer les stages supprimés en dernière minute par manque de remplacement.

Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ont droit à formation professionnelle, maximum dix mois sur une année scolaire et maximum trois ans sur la carrière. Tout comme les personnels d'encadrement, qui ont accès au Plan National de Formation continue proposé par l'ESENSR (École Supérieure de l'Éducation Nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche).

Formation continue dans l'Enseignement supérieur

La formation continue constitue l'une des missions principales des établissements d'Enseignement supérieur (universités et écoles d'ingénieurs). La formation continue permet de commencer ou de reprendre des études supérieures. Les universités et le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM, représenté dans chaque région) offrent cette possibilité. Dans chaque rectorat, un conseiller Formation Continue et un conseiller Mobilité reçoivent et orientent les personnels.

Formation Professionnelle Continue

Les **Greta** sont les structures de l'Éducation nationale qui organisent des formations pour adultes qualifiantes et diplômantes du CAP au BTS. Les Greta forment aussi vers les titres professionnels du ministère du Travail ou les certificats de qualification des branches professionnelles.

Enseignement agricole

L'offre de formation organisée par le ministère chargé de l'agriculture au niveau local, régional et national est proposée à l'ensemble des agents, en administration centrale, services déconcentrés et EPLEFPA. Le site internet FormCO permet d'accéder à l'ensemble des offres de formations sur tout le territoire.

Références

FormCo, Enseignement agricole

<http://formco.agriculture.gouv.fr/trouver-une-formation/>

Carrières, formation des personnels, ressources humaines

<http://www.education.gouv.fr/> ou <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

Pour mieux se repérer sur un projet de formation, de développement professionnel : faire appel à son syndicat

<http://www.unsa-education.com/spip.php?article2>

Obtenir un (des) concours et diplômes au cours de son parcours professionnel

Vie professionnelle et situation personnelle :

Le développement professionnel désigne l'ensemble des transformations individuelles et collectives de compétences et de composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnelles.

Les Congés : les interruptions momentanées du service

Différents types de congés : de formation professionnelle (accordé aux fonctionnaires souhaitant étendre ou parfaire leur formation personnelle), pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences, pour formation syndicale (rémunéré, maximum 12 jours ouvrables par an), pour activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, de solidarité familiale, pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.

○ Des textes et des références :

- les congés : <http://eduscol.education.fr/cid58018/textes-de-reference.html>
- les congés de formation professionnelle : <http://www.education.gouv.fr/cid58037/vie-professionnelle-et-situation-personnelle-conge-de-formation-professionnelle.html>
- les formations promotionnelles aux concours internes : consulter dans les Plans académiques de formation (PAF). Ces formations sont réservées aux personnels enseignants, conseillers principaux d'éducation, administratifs, aux personnels d'encadrement, par exemple : Académie de Grenoble :
www.ac-grenoble.fr/FTLV
www-fourier.ujf-grenoble.fr/~rombaldi/AgregInterne/PrepaGrenoble/FicheFormationPrepaConcours2018.pdf

○ Listes d'aptitude

Des promotions annuelles permettent aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation de faire évoluer leur carrière, dans les conditions fixées par leurs statuts particuliers : promotion de corps et/ou d'avancement de grade : accès au corps des professeurs de chaires supérieures, des professeurs agrégés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs certifiés.

Les résultats des opérations de promotion des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation :
<http://www.education.gouv.fr/cid275/resultats-des-operations-de-promotion-des-personnels-enseignants-d-education-et-d-orientation.html#>

Références

Formation de formateurs premier et second degrés

CAFIPEMF : circulaire n° 2015-109 du 21 juillet 2015, annexe 2
http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=91551
CAFFA : circulaire n° 2015-110 du 21 juillet 2015, annexe 2
http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=91546

Validation des Acquis de l'Expérience (voir article page 20)

Portail très complet de la VAE du Ministère du Travail
<http://www.vae.gouv.fr/la-vae/qu-est-ce-que-la-vae.html>

Nouveau : les rendez-vous de carrière

L'arrêté du 05 mai 2017 a modifié les modalités d'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale, pour instaurer des rendez-vous de carrière.

À quoi servent-ils ?

Il s'agit de faire évoluer les « traditionnelles » évaluations (et notes chiffrées) vers des moments d'échange sur les compétences acquises et les perspectives d'évolution professionnelle.

À l'issue des 2 premiers rendez-vous de carrière, l'agent peut bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon. Le 3^{ème} rendez-vous sert à déterminer le moment de passage à la hors-classe.

À quels moments de la carrière ?

Ceux-ci s'effectuent :

- dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon ;
- au cours du 8^{ème} échelon (18 à 30 mois d'ancienneté) ;
- dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon de la classe normale.

Comment savoir si l'on est concerné ?

Chaque année, un message électronique est adressé avant les congés d'été aux agents concernés, pour les informer de leur éligibilité au rendez-vous de carrière pour l'année scolaire suivante. Le supérieur hiérarchique peut également consulter la liste des personnels concernés (application SIAE/SIRHEN).



Comment se déroule un rendez-vous de carrière ?

Celui-ci comporte trois étapes :

- une inspection en classe ;
- un entretien avec le corps d'inspection ;
- un entretien avec le supérieur hiérarchique (6 semaines maximum après l'entretien d'inspection).

Quelle date de rendez-vous ?

Une convocation indiquant les dates/heures des rendez-vous est adressée à l'agent au moins un mois à l'avance, sur i-prof et sur sa messagerie académique. Après inspection et entretiens, un compte-rendu est élaboré conjointement entre les deux évaluateurs, puis communiqué à l'agent. À compter de sa notification, celui-ci dispose d'un délai de 3 semaines pour formuler ses observations.

Quelle voie de recours ?

L'appréciation finale, portée par l'autorité académique, est notifiée aux agents dans les 2 semaines après la rentrée scolaire de l'année suivante. L'agent alors peut former un recours gracieux dans un délai de 30 jours. En cas de réponse défavorable, il peut saisir la CAP * d'une demande de révision.

<http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html>

*CAP : Commission administrative paritaire

« L'UNSA Éducation engagée pour que ces temps deviennent réellement des moments utiles, formateurs et contribuent à mettre en place une gestion plus humaine des personnels ».

À suivre dans notre rubrique Rémunérations-carrières :
<http://www.unsa-education.com/spip.php?rubrique22http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html>

Référence

<http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html>

Comment faire une veille professionnelle efficace et non chronophage sur Internet

Aujourd'hui, avec Internet, nous avons accès à une foule d'informations et de contenus pouvant participer à notre développement professionnel.

Comment les trouver, les trier, les retrouver quand on en a besoin ?

Ce n'est pas forcément simple...

Savoir quels MOOCs* concernent notre domaine sont disponibles, retrouver des textes de fond sur nos préoccupations du moment, se documenter sur cet enjeu sociétal qui impacte notre travail, pouvoir lire cette recherche plus ou moins bien traitée par les médias ou en trouver au moins une synthèse faite par quelqu'un de fiable... Nos besoins sont immenses, liés au quotidien ou aux questions de fond, mais notre temps n'est pas illimité. Celui passé à notre nécessaire mise à jour professionnelle est trop rarement pris en compte et reconnu.

Comment faire pour que ce soit à la fois efficace, rapide et pas trop chronophage ?

Cécile, professeure des écoles en maternelle, nous explique sa stratégie en utilisant Twitter. Ce n'est bien sûr pas la seule, on peut aussi s'appuyer sur un forum, échanger dans un groupe Facebook, suivre des YouTubeurs...

Témoignages

« Mon outil magique c'est Twitter. J'y ai petit à petit constitué un réseau avec d'autres professeurs des écoles mais aussi des animateurs, des chercheurs, des blogueurs pédago, des artistes, des journalistes... Je choisis soigneusement qui je lis, des personnes qui me donnent des idées, m'informent, m'ouvrent des horizons ou m'inspirent. J'évite les Cassandre et les grincheux et me concentre sur ceux ouverts au partage. Cela prend un peu de temps pour constituer le réseau au début mais au bout d'un moment il se complète et se régule quasiment de lui-même.

Aujourd'hui, je sais que je peux à tout moment, en sortant mon smartphone de ma poche, solliciter mes followers pour m'aider à avancer sur la plupart de mes préoccupations professionnelles : quelles idées cette année pour les décorations de Noël à réaliser avec mes élèves de moyenne section ? Où trouver les dernières ressources concernant le travail de l'oral ? Que dit la recherche sur l'empathie, est-elle innée ou se travaille-t-elle ? Comment aider cet élève qui présente des troubles du comportement ?...

C'est beaucoup plus efficace qu'une recherche dans Google, Twitter est pour moi un moteur de recherche qualitatif et surtout très humain, un outil professionnel qui m'est devenu indispensable ! ».

Références

Twitter avec les hashtags correspondant à vos centres d'intérêt

#ÉcoleNumérique #TweeteTsvt #EdMus #TeamMaternelle #EducPop et pour s'initier à Twitter le TwittMOOC : lc.cx/TwittMOOC

*Le forum des enseignants du primaire
forums-enseignants-du-primaire.com/*

*La chaîne Youtube d'Antitésie qui parle notamment d'éducation populaire
lc.cx/gGbA*

**MOOC (Massive Open Online Course) cours massif en ligne ouvert à tous et le plus souvent gratuit*

Quand le développement professionnel est (aussi) une affaire collective

Le développement professionnel est certes, avant tout, une démarche personnelle. Pour autant, une dimension plus collective est également à considérer. Dans la formation, bien entendu. Mais aussi dans le développement et l'appropriation d'une culture professionnelle commune d'un service, d'un établissement, d'une école, d'une université...

Être « corporate » dans le bon sens du terme

« *Soyez corporate !* » disaient les managers il y a quelques années, avant que le mot ne perde son sens valorisant dans l'entreprise et soit repris par les jeunes avec une toute autre signification¹.

Évidemment, il ne s'agit pas d'avoir « *l'esprit de famille* » en vantant en permanence les mérites de la structure professionnelle dans laquelle on travaille.

Pour autant, il y a une forte tendance au dénigrement systématique qui peut conduire à une démobilité rapide. L'idée est de participer au fait que cette structure devienne elle-même lieu et acteur des évolutions professionnelles.

Des lieux professionnels apprenants

On parle ainsi d'entreprise apprenante. Pour ce qui nous concerne, il s'agit donc d'établissements ou de services apprenants.

Si le fonctionnement cloisonne chacun dans son poste, dans sa classe, sans lien et sans interaction, peu de chance qu'une dynamique collective émerge. Pour favoriser l'apprentissage, le développement, pour faire prendre conscience d'autres manières de travailler, mettre en valeur des compétences ou des aptitudes jusqu'alors non exploitées, la condition première est l'existence d'un collectif de travail.

Ou mieux encore, d'une communauté de travail. C'est-à-dire d'un ensemble de professionnels ayant des fonctions, des missions, des actions, des approches différentes, certes, mais travaillant ensemble et de manière complémentaire.

Une complémentarité voulue

Il s'agit que cette complémentarité soit valorisée, voire recherchée afin qu'elle soit moteur. Moteur pour apprendre des autres (« *tiens toi tu fais comme ça, je n'ai jamais essayé, c'est une idée...* »), moteur pour apprendre ensemble (« *on pourrait tenter de faire ainsi...* »), moteur pour apprendre sur soi (« *je ne savais pas que je*

faisais ainsi, mais maintenant qu'on me l'a dit, je vais m'en servir... »).

Ainsi les évolutions sont doubles. Elles ont un effet sur les démarches professionnelles de chacun. Elles ont également un impact sur le fonctionnement collectif. Apprenante, la structure l'est également pour elle-même. Elle apprend des échanges et des innovations, des changements dans les démarches de ses agents, pour modifier ses manières de faire.

Cercle vertueux. Le développement professionnel est à la fois individuel et collectif.



¹ D'après *Capital.fr*, les plus jeunes, qui n'ont pas encore travaillé en entreprise, ont fait de ce mot un équivalent de « digne », « sage », « poli ».

Échanger pour apprendre

Apprendre de ses pairs

Parmi les modèles et pratiques favorisant le développement professionnel continu, on retient le développement coopératif : les enseignants sont acteurs de leur programme de DPC mais en groupe en s'appuyant sur des régulations entre pairs. Cela peut se traduire par de l'observation de bonnes pratiques (possibilité d'observer des enseignants collègues au travail, réputés experts), par de l'étude de cas, de la recherche-action, ou encore des modèles fondés sur un projet (les enseignants apprennent à collaborer et à échanger des idées autour d'un projet commun)¹.

Pour se construire une culture professionnelle et entrer en développement professionnel coopératif, on notera l'existence de nombreuses associations professionnelles. Elles ont toutes pour but la rencontre et l'échange sur les pratiques de métiers.

Sélection non exhaustive des associations :

- AGEEM : Association Générale des Enseignants d'École Maternelle, créée en 1921
- AEEPS : Association pour l'Enseignement de l'Éducation Physique et Sportive

- CRAP : Cercle de Recherche et d'Action Pédagogiques
- APHG : Association des Profs d'Histoire et Géographie... mais aussi celle des profs de lettres, de maths, etc²...

Il faut aussi remarquer l'importance des mouvements associatifs et pédagogiques qui concourent également au DPC de leurs adhérents, comme par exemple :

- OCCE : Office Central de la Coopération à l'École
- ICEM : Institut Coopératif de l'École Moderne pédagogie Freinet
- GFEN : Groupe Français d'Éducation Nouvelle
- CEEPI : Collectif Européen d'Équipe de Pédagogie Institutionnelle

Apprendre de pair à pair

Le rôle du conseiller, ou tuteur, ou mentor s'il ne recouvre pas toujours les mêmes modalités d'intervention est déterminant pour aider les équipes éducatives à évoluer, analyser leurs réussites et leurs échecs. La figure de l'ami critique est reconnue dans les expérimentations internationales : une personne de confiance qui pose des questions dérangeantes, critique le travail réalisé comme un vrai ami. Sans neutralité, il agit pour accompagner une équipe en travaillant avec encadrement et enseignants pour les aider à améliorer les résultats des élèves avec une distance nécessaire et bien traitante.

C'est un regard extérieur qui fait alliance avec l'équipe en évaluation, en observation et en actions à définir.

¹ D'après les travaux en revue systématique de Villegas-Reimers, 2003, cités p133 par F.Muller et R.Normand, « École, la grande transformation », ESF éditeur.

² Recensement des associations subventionnées par le ministère de l'Éducation nationale ici : <http://www.education.gouv.fr/cid21129/les-associations-agreées-et-ou-subventionnées-par-l-éducation-nationale.html>

Développer ses compétences pro avec les Moocs

Un MOOC (Massive Open Online Course) est un cours massif ouvert en ligne. On en trouve de plusieurs types, sur des thématiques très variées et ils ont l'immense avantage d'être, dans la majorité des cas, gratuits et de qualité.

On peut s'inscrire à un MOOC et décider de le suivre de A à Z en réalisant les exercices proposés, on peut être curieux et y jeter juste un œil pour voir en picorant des références, des idées, de l'inspiration.

Il ne faut pas juger les MOOC à l'aune du discours déploratoire du nombre important d'abandons souvent pointé. En effet, les inscriptions sont massives, le pourcentage des inscrits qui font le MOOC complètement peut paraître faible mais le nombre de personnes impactées est impressionnant.

Participer à un MOOC peut avoir deux objectifs : un de fond concernant l'intérêt porté à son contenu et un de forme concernant l'expérience qu'il va générer chez nous d'apprendre d'une autre manière.

Suivant la forme du MOOC, classique (cours filmés et quiz) ou participative, c'est l'occasion d'expérimenter notre capacité à nous auto-former ou de découvrir la richesse des échanges en ligne via le forum dédié, l'exigence de la correction par les pairs (chacun corrige le travail d'autres participants), la possibilité d'influer sur le déroulement du MOOC en fournissant des éléments, des idées...

On trouve des MOOC très variés, portant sur des sujets qui peuvent être au cœur de notre profession, plus à la marge ou sur des problématiques très générales. Il y en a vraiment pour tous les besoins et tous les goûts. Le plus souvent, les MOOC s'appuient sur des universités et font appel à des spécialistes reconnus.



Quelques suggestions :

- les MOOC « *Éducation par la recherche* » des Savanturiers du CRI (Centre de Recherche Interdisciplinaire) sur FUN ;
- les MOOC de Rue89 « *Écrire pour le Web* », « *Informier et communiquer sur les réseaux sociaux* », « *Devenir un bon datajournaliste* »... ;
- « *Réaliser des vidéos pro avec son smartphone* » proposé par les Gobelins ;
- « *La classe inversée à l'ère du numérique* » sur FUN ;
- la série des MOOC Class'Code de l'INRIA sur la programmation notamment dans l'objectif d'animer des ateliers code avec des enfants en classe ou hors temps scolaire ;
- « *Accompagner les transitions éducatives* » sur FUN qui propose aux acteurs du secteur éducatif, des éléments théoriques et des outils concrets pour inventer de nouvelles démarches de changement, en s'appuyant notamment sur la puissance de l'intelligence collective ;
- « *L'avenir de la décision : connaître et agir en complexité* » de l'ESSEC avec Edgar Morin.

Annuaire de MOOC :

www.annuaire-mooc.fr

Les MOOC de FUN (France Université Numérique) :

www.fun-mooc.fr

Apprendre à distance

Proposer des formations à distance ou hybrides : voici la promesse à laquelle répondent m@gistère, formagri et Tutofop. Qu'en est-il des retours de leurs utilisateurs ?

À l'EN

pour les professeurs

m@gistère

Inscrit dans la loi de Refondation de 2013, m@gistère est né de la promesse de M. Peillon de proposer une formation continue à distance aux enseignants, notamment ceux du 1^{er} degré, qui disposent moins du PAF.

Lancement du dispositif : craintes et perplexité

Dès son lancement, m@gistère a été sujet à critiques. L'aspect distancié ne faisait pas l'unanimité. Si certains, notamment en zones rurales, y voyaient une possibilité d'accès à des formations au-delà des contraintes géographiques, d'autres regrettaient l'aspect « technique et froid » d'une formation en ligne.

Craintes également que le temps de formation soit pris sur le temps personnel. Lucidité sur les économies budgétaires, quand m@gistère ne contraint plus au remplacement des enseignants dans les classes. Et un sentiment de surveillance, quand les IEN peuvent savoir qui s'est connecté ou non.

4 ans après, qu'en est-il ?

Quatre ans après, le bilan est plus positif. Sur les 18h de formation annuelles, 9h sont généralement dédiées à m@gistère.

L'outil est rendu facilitant lorsque les enseignants font leur parcours m@gistère ensemble dans l'établissement. Cela permet d'échanger sur les contenus, et réduit le sentiment de « surveillance », puisqu'on clique ensemble.

Les contenus sont nombreux, d'autant plus appréciés qu'ils sont en lien direct avec la pratique quotidienne. À condition de pouvoir choisir sa thématique de formation. Ce qui n'est pas forcément le cas.

Soit parce que l'EN choisit, dans sa circonscription et selon les cycles, quels parcours il ouvre selon les priorités nationales. Soit parce qu'un parcours semi-présentiel rend nécessaire l'inscription d'un nombre minimal de participants.

On pourrait souhaiter que davantage de parcours soient proposés en libre accès. Pour permettre aux professionnels qui souhaitent se former de manière spontanée et autonome -sur des besoins qui ne correspondent pas forcément à ceux de leurs collègues- de le faire.



Du côté de l'Agriculture

pour les enseignants



formagri est une plateforme de formation ouverte et à distance (FOAD) relevant du ministère de l'Agriculture.

À partir de séquences pédagogiques à disposition, les formateurs enseignants conçoivent des parcours de formations individualisés, adaptés aux besoins et aux contraintes des apprenants ou adultes.

Chaque parcours débute par un positionnement de départ, qui permet d'évaluer les besoins de l'apprenant.

Selon la prescription du formateur, le stagiaire suit son parcours qui comporte des séquences de cours, des exercices, des vidéos, mais également des demandes de visites d'exploitation. Afin d'ancrer ce qui est appris dans la pratique et lui donner du sens.

Des outils de communication numérique (messagerie, chat, forum) permettent d'échanger avec d'autres apprenants.

Un suivi est assuré par le formateur. Des points réguliers permettent de faire le bilan des acquis et d'explicitier les corrections, lorsque les évaluations formatives -intégrées à **formagri**- révèlent des incompris. Ce suivi par le formateur est essentiel à la réussite du parcours.

Selon les conseils du formateur et le degré d'autonomie de l'apprenant, il est possible de suivre tout ou partie du parcours de chez soi, ou en centre de ressources.

Aujourd'hui, **formagri** est vu comme un outil riche mais un peu vieillissant, qui gagnerait à être modernisé dans ses contenus et son ergonomie. D'autres plateformes, comme « *Préférence formations* », se révèlent plus ludiques et actuelles... mais payantes, donc coûteuses aux établissements. Voire aux stagiaires eux-mêmes, quand les établissements n'ont pas les moyens de les financer.

formagri, lui, a toujours la qualité de la gratuité. Et celle de proposer des parcours complets, avec des formes d'apprentissages adaptées à chacun.

Au regard d'un positionnement de départ sur une compétence précise, et en fonction du niveau ciblé, le demandeur va déterminer un parcours de formation, avec un planning précis.

Compte-tenu des impératifs des établissements, les parcours longs peuvent être divisés en périodes plus courtes, où alternent la participation à des modules en groupes et des périodes de travail individuel. Chaque formateur est accompagné par un tuteur référent, avec lequel des bilans réguliers sont mis en place.

Les retours sur **Tutofop** sont positifs. L'outil est pertinent, varié, et permet d'asseoir des compétences qui seront valorisées dans le parcours professionnel de l'enseignant.

Il est en revanche difficile d'intégrer le temps de formation Tutofop au temps de travail. Si les fiches des missions des enseignants comportent généralement un temps de formation, les contraintes budgétaires des établissements les amènent à demander aux enseignants -souvent des contractuels sur budget- à se former sur leur temps personnel. Sans uniformité au niveau national.

La formation à distance répond donc aux mêmes exigences que celle en présentiel. Sa réussite nécessite des ingrédients indispensables : adhésion à la thématique choisie, échanges et accompagnement – on apprend mieux ensemble – et vigilance sur l'accès à la formation sur le temps de travail. Bref, la distance et la mise en ligne n'y changent rien.

pour les formateurs



TutoFOP est un dispositif de FOAD créé en 2002, par le ministère de l'Agriculture pour former et professionnaliser les enseignants formateurs.

Tutofop privilégie l'approche par compétences.

Apprendre à ses pairs : être formateur

Le formateur nouveau est arrivé ?

Le rôle des formateurs 1^{er} et 2nd degré est tout aussi déterminant que celui des corps d'encadrement (inspecteurs, chefs d'établissements) pour faire réussir les équipes éducatives et *in fine* les élèves.

Le développement professionnel continu s'organisera mieux en considérant l'école, l'établissement comme un lieu de formation, les formateurs pouvant rejoindre ponctuellement ou durablement les équipes en questionnement.

L'organisation de collectifs de travail, la coopération active, les réflexions conjointes sur les pratiques, l'élaboration de séquences interdisciplinaires, les observations pédagogiques, les programmes de recherche-actions ou expérimentations sont autant de possibilités d'agir en développement professionnel.

Les formateurs peuvent en être les accompagnateurs avec, à la fois, la distance critique et l'implication pédagogique dont ils sont capables. Cette nouvelle posture nécessite de sortir de l'apport unique de modèle ou pratique à modéliser.

Le formateur ou conseiller pédagogique se doit de favoriser l'analyse réflexive, la créativité des équipes tout en ayant une solide connaissance des acquis de la recherche en éducation pour pouvoir la partager.



Des certifications professionnelles exigeantes

En 2013, la Loi d'orientation et de programmation pour la Refondation de l'école de la République a réformé en profondeur la formation aux métiers du professorat et de l'Éducation.

Cette réforme nécessite la constitution d'un réseau dense d'enseignants et de personnels d'éducation formateurs. La création d'un certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique dans le second degré (CAFFA) a pour objectif de développer les compétences des formateurs en académie tout en contribuant au rapprochement des cultures professionnelles des formateurs des deux degrés.

Se substituant au système de cooptation, le recrutement des formateurs 1^{er} et 2nd degré se veut plus clair et rigoureux.

La création du CAFFA et la refonte du CAFIPEMF ont donc donné un cadre et un référentiel de compétences communs¹ à la fonction de formateur.

Ces compétences professionnelles spécifiques ont été regroupées en quatre domaines :

- 1 . Penser - Concevoir – Élaborer
- 2 . Mettre en œuvre – Animer
- 3 . Accompagner l'individu et le collectif
- 4 . Observer - Analyser - Évaluer

¹ Bulletin officiel n° 30 du 23 juillet 2015

Le cursus de certification s'étale sur deux années, avec une épreuve d'admission l'année 1 (centrée sur un rapport d'activité écrit et présenté oralement devant jury) et deux épreuves d'admissibilité l'année 2 (composées d'une épreuve de pratique professionnelle suivie d'un entretien puis d'un mémoire portant sur une question de formation et de sa soutenance).

Il est le plus souvent accompagné par les Espé et les DSDEN ou Rectorats.

Le jury apprécie la motivation du candidat à devenir formateur, son expertise professionnelle, sa réflexion didactique, pédagogique et éducative, sa capacité à communiquer avec d'autres professionnels de l'enseignement et de la formation.

Il évalue la capacité d'analyse du candidat sur ses propres pratiques, estime l'investissement du candidat dans le projet d'établissement ou le projet d'école ainsi que sa connaissance de l'environnement social et culturel. C'est une certification professionnelle.

Changement en cours

Ce changement systémique est en cours, d'anciens modèles sont toujours efficaces.

Cette nouvelle certification doit permettre de les dépasser, entre autres, le modèle du formateur considéré comme un « *bon prof* » et repéré comme tel par sa hiérarchie, qui va faire rayonner ses bonnes pratiques en formation initiale et continue sur un mode démonstratif.

Si les politiques éducatives sont définies et décidées au niveau de l'État, au plus haut de la pyramide, la mise en œuvre est locale, tout en bas de la pyramide. Pour réussir l'émancipation de chacun par l'Éducation, on peut penser global et agir local.

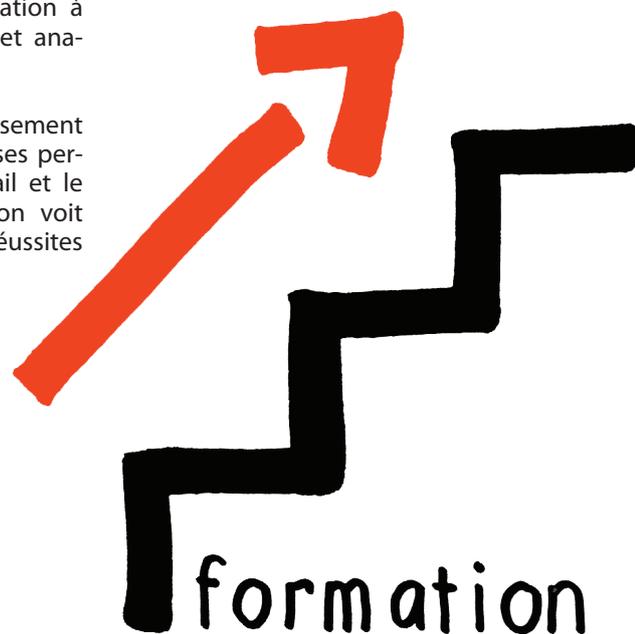
La formation n'est qu'une partie d'un ensemble complexe qui permet à une organisation de mener à bien ses missions.

Le perfectionnement professionnel conjugue formation collective et individuelle, auto-formation, participation à des réseaux, expérimentations et analyses de pratiques.

Si chaque école, chaque établissement se focalise sur la formation de ses personnels, leur bien-être au travail et le maintien de leur motivation, on voit bien que cela contribuera aux réussites des élèves.

Aujourd'hui, notre système ne se concentre pas encore sur des dispositifs d'accompagnement localisés. Des expériences existent, notamment en éducation prioritaire mais ce n'est ni partout ni pour tous.

Le développement professionnel est à construire à l'échelle de l'école, de l'établissement et de son pilotage, efficacement participatif, accompagné par des formateurs devenus amis critiques des équipes. Des formateurs recrutés pour leurs qualités d'ouverture, d'écoute, de compréhension, d'empathie, de communication, de persuasion, de pertinence et d'innovation. Former, accompagner c'est comme enseigner ça s'apprend !



Une autre façon d'obtenir des diplômes : la validation des acquis de l'expérience

En quoi consiste la VAE ? À qui s'adresse-t-elle ?

Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE est une voie d'accès aux diplômes, titres et qualifications, qui vient en complément de la formation initiale ou continue.

C'est un élément de la formation tout au long de la vie, devenu un droit inscrit dans le code du travail et le code de l'Éducation.

Toute personne, quel que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).



Comment s'effectue concrètement cette validation ?

Cela se passe en cinq étapes.

- 1 : les candidats définissent leur projet.
- 2 : ils se renseignent sur la recevabilité du projet.
- 3 : si le projet est recevable, ils préparent un dossier (en général pendant un an), dans lequel ils démontrent en quoi leur expérience correspond aux critères du référentiel du diplôme visé.
- 4 : ce dossier est ensuite transmis au dispositif académique de validation des acquis (DAVA). Lorsque le dossier est complet, il est transmis aux membres du jury pour qu'ils l'analysent.
- 5 : l'étape finale, est un oral que passe le candidat. Les membres du jury se composent de professeurs intervenants dans les matières professionnelles et générales correspondant au diplôme visé, ainsi qu'un professionnel extérieur à l'Éducation nationale. Cet oral permet d'approfondir ce qui est dans le dossier, voire éclaircir certaines zones d'ombre.

Quel poids représente la VAE dans l'attribution des diplômes en France ?

En dix ans (2002 – 2012), 129 000 diplômes à finalité professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ont été délivrés par la VAE, dont 29 % au premier niveau de qualification (niveau V) et 42 % au niveau supérieur (BTS principalement). La montée en charge du dispositif à partir de 2002 a été rapide, mais l'activité s'est stabilisée à partir de 2005. Chaque année environ, 20 000 candidatures sont enregistrées pour 18 000 validations éventuellement partielles – les validations totales restant au-dessous des 15 000.

La VAE demeure marginale pour des diplômes dont la principale voie d'accès est la formation initiale : elle ne représente globalement que 2 % des diplômes à finalité professionnelle. Les candidatures restent concentrées sur quelques spécialités de diplômes, très majoritairement dans la catégorie des services et plus particulièrement dans le domaine des services à la personne.

Les derniers chiffres disponibles (2016) montrent une baisse du nombre de diplômés via la VAE et une baisse du volume de candidatures.

Sitographie : <http://www.vae.gouv.fr/>
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/99/5/DEPP_NI_2014_32_validation_acquis_experience_129_000_diplomes_delivres_en_dix_ans_348995.pdf
<http://www.education.gouv.fr/cid54822/dispositif-academique-de-validation-des-acquis-12-800-diplomes-delivres-par%C2%A0la%C2%A0validation-des-acquis-de-l-experience-en-2016.html>

Nouveaux savoir-faire et faire savoir

Évoluer professionnellement, c'est bien.

En prendre conscience, c'est mieux.

Le faire savoir, c'est encore préférable.

Il faut donc en parler. Autour de soi, entre collègues, avec sa hiérarchie. Pas pour se mettre en avant. Mais pour expliquer la démarche. Les acquis. Et comment ils peuvent être mis au service d'une nouvelle avancée.



Il peut être intéressant de proposer des échanges de pratiques. Permettant de dire ce qu'on a initié, les changements opérés, les résultats obtenus. Se nourrir de la réflexion des collègues. De leurs interrogations. De leur diversité d'approches.

Le simplisme de ces assertions ne les contredit pas. Le développement professionnel est une démarche. Il s'agit donc de découvrir de nouvelles compétences, de nouvelles « manières » d'exercer son métier, de nouveaux savoir-faire.

Il est essentiel de les identifier.

Il est aussi utile de faire savoir ces évolutions.

Certes, le résultat du développement professionnel ne s'accompagne pas forcément d'une volonté de mobilité professionnelle. Il peut y conduire.

Il peut aussi amener à prendre d'autres responsabilités, de participer autrement au travail collectif, à l'implication dans le projet d'école ou d'établissement, à s'investir dans le fonctionnement du service.

Dans tous les cas, il sera mis à profit d'une évolution personnelle et collective à la condition qu'il soit connu et valorisé.

Faire savoir, c'est aussi postuler à de nouvelles responsabilités et inscrire dans son Curriculum Vitae (CV) comme dans sa lettre de motivation, la démarche qui a conduit à cette évolution et cette candidature.

Les entretiens de carrière, d'évaluation, les demandes de formations sont aussi des occasions à privilégier pour inscrire la cohérence de sa recherche, les étapes entreprises, les suites à donner.

Souvent, la démarche de développement professionnel est conduite sans un but précis. Ce n'est pas une préparation de concours. Le résultat à atteindre n'est pas connu par avance.

C'est le processus mis en place qui permet de découvrir les pistes d'une évolution possible. Un interlocuteur extérieur sera souvent un regard intéressant pour aider à trouver la bonne voie.

Celle de faire autrement le même métier, celle de prendre de nouvelles responsabilités, celle de changer de métier...

À chaque démarche, une solution différente et adaptée, à construire...

Pour ne pas CONCLURE

Et si on changeait ?

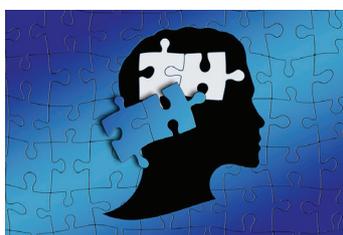
Bien entendu, nous en avons toutes et tous la perception : nos habitudes, nos routines, nos comforts aussi parfois, nous conduisent à reproduire souvent les mêmes gestes, les mêmes démarches, les mêmes approches. En un mot à faire « *pareil* ».

Pour se stimuler à changer nos pratiques professionnelles, la formation est souvent un bon levier. Elle apporte de nouveaux contenus. Elle permet de découvrir de nouvelles manières de faire. Elle offre de nouvelles perspectives.

Levier de changement, la formation n'est pourtant pas toujours pensée ainsi.

Combien de fois sommes-nous revenus de stage avec le désagréable sentiment de manquer de pistes, d'aides, de réflexions pour passer d'un apport nouveau à son utilisation et sa mise en œuvre dans notre quotidien professionnel ?

Bien trop souvent en formation, nous subissons plus que nous n'agissons. Un peu comme s'il y avait une déconnexion entre l'exercice du métier et la formation continue...



Comme si les deux n'étaient pas constitutifs de notre développement professionnel.

Celui-ci n'est pas une nouvelle mode. Mais une manière de créer des synergies. De mettre en cohérence ce que nous faisons et ce que nous apprenons... et ce que nous apprenons de ce que nous faisons...

Il allie la dimension personnelle et l'enrichissement collectif. Le changement induit s'applique à chacune, à chacun, mais aussi à toutes et tous. Cercle vertueux : les évolutions individuelles entraînent des modifications au niveau de la structure, du service, de l'établissement... et ces transformations génèrent des changements professionnels individuels.

Des évolutions qui profitent à toutes et tous : tel est le but du développement professionnel. C'est ainsi que « *Questions d'Éduc.* » l'a abordé dans ces pages. C'est aussi pour cela que nous en avons fait à l'Unsa Éducation un thème de travail et le sujet d'un colloque inversé. Car nous ne sommes qu'au début du chemin. Et qu'il nous faudra encore beaucoup travailler cette approche pour que la conception de la formation professionnelle change.

Pour aller plus loin

Des livres

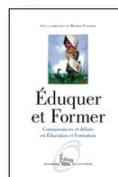
ALTET, Marguerite ; DESJARDINS, Julie ; ÉTIENNE, Richard ; PAQUAY, Léopold ; PERRENOUD, Philippe, « *Former des enseignants réflexifs : obstacles et résistances* », De Boeck, 2013.

BAILLEUL, Marc ; THEMINES, Jean-François ; WITORSKI, Richard, « *Expériences et développement professionnel des enseignants : formation, travail, itinéraire professionnel* », Octares, 2012.

Sous la direction de Martine Fournier, édition revue et augmentée en 2016, ouvrage collectif d'articles de multiples contributeurs sur les questions de formation initiale, continue, et d'éducation au sens large.



Nourris de nombreuses études internationales, les auteurs nous montrent à quelles conditions transformer l'école ne sera pas une utopie. La formation des acteurs éducatifs en est une.



Pour le domaine européen et international

« *Le développement professionnel des enseignants et ses effets positifs sur les apprentissages des élèves* » [Texte intégral Timperley] Paru dans Revue française de pédagogie, 174 | janvier-mars 2011

« *Teacher professional learning and Development* » Helen Timperley
http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Educational_Practices/EdPractices_18.pdf

« *Le portfolio de développement professionnel continu pour le développement personnel et professionnel* » Romuald Normand

Parole à la (FSE-CSQ : <http://fse.lacsq.org/accueil/>) : perfectionnement et transfert.

Pour en savoir plus sur le développement professionnel Lise Santerre, Ph D, collaboratrice du CTREQ :
<http://lewebpedagogique.com/diversifier/2012/10/04/amelioration-de-lecole-et-developpement-professionnel-des-enseignants-video-dhelen-timperley/>

Laurent ESCURE
Secrétaire général - UNSA Éducation
Professeur des écoles

Claire BORDAS
Secrétaire nationale - Secteur Communication
Adjointe gestionnaire

Denis ADAM
Secrétaire national - Secteur Éducation
+ Éducation et territoires
CEPJ + Maître de conférences associé

ont coordonné ce numéro auquel ont participé :

Secteur Éducation

Christian CHAMPENDAL
Conseiller national - Éducation à l'international
IA-IPR Langue

Véronique DE AGUIAR
Conseillère nationale - Socle commun et évaluation
Chef d'établissement

Dominique DE GUEYER
Conseillère nationale - Veille documentaire
CTPS

Stéphanie DE VANSAY
Conseillère nationale - Numérique et innovations
pédagogiques
Professeure des écoles

Laurence DRUON
Conseillère nationale -
Recherche action "Oxygène(s)"
CEPJ

Béatrice LAURENT
Conseillère nationale - Culture
Professeure des écoles, Formatrice ESPÉ

Thierry PATINAUX
Conseiller national - Bac - 3 / Bac + 3
Professeur certifié Mathématiques

Sylvaine PRUVOT
Conseillère nationale - Développement
et organisation du secteur
Professeure des écoles

Angélica TRINDADE - CHADEAU
Conseillère nationale - Recherche en éducation
CTPS

Morgane VERVIERS
Conseillère nationale
Chargée de mission du secteur - Formation
de l'éducation
CPE

Secteur Communication

Claudie ALLAIRE
Conseillère nationale
Chargée de mission gestion
Professeure des écoles

Laurence JACQUEY
Conseillère nationale - Maquette
Professeure EPS

Crédit photo
Pixabay.com
Recherche avancée image google



Nos partenaires



Les mémentos #UnsaEduc

Ma rémunération, Mes aides sociales,
Le CHSCT, Moi fonctionnaire,
Anticiper ma retraite, Mes congés



Mémentos à paraître :
Sept-Oct : Hors de France
Nov-Déc : Mobilité interne
Janv-Fév : Contractuels
Mars-Avril : Instances médicales

Vous pouvez les commander sur le site
rubrique « vos publications » :
<http://bit.ly/2b0LkUP>
ou les obtenir directement
dans l'annuaire, groupe « mémentos »



Retrouvez d'autres pistes
de réflexion
dans les publications
de l'UNSA Éducation

Question d'Éduc., c'est aussi un blog à consulter sans modération
<https://questionsdeduc.wordpress.com/>