

équipe

pratiques

temps

formation

accompagnement

confiance

reconnaissance

DÉVELOPPER
mes compétences
professionnelles



#Syndicat utile

Résultats de l'enquête «800 000 ens

Des enseignants avides de formations... utiles !



Les enseignants ont soif de formation. Ils sont 91% à souhaiter bénéficier de formations régulières.

✓ Je souhaite bénéficier de formations régulières



Autre message sans équivoque : les enseignants estiment massivement que le travail en équipe est important.

✓ Le travail en équipe est important



Et loin des idées reçues sur une profession qui serait rétive au changement, la quasi-totalité des personnels enseignants et d'éducation est constamment à la recherche de nouvelles façons de travailler.

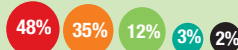
✓ Je recherche des nouvelles façons de travailler avec les élèves



Un fort désir de développement des compétences professionnelles et de démarches collectives... mais les réponses institutionnelles ne sont pas à la hauteur de cette attente.

La formation continue est perçue en fort décalage avec les problématiques réelles des enseignants dans leur classe.

✓ Je bénéficie d'une formation continue qui m'aide dans mon travail



Et les réunions ne sont pas toujours efficaces.

✓ Les réunions auxquelles je participe sont utiles



Alors, comment mettre un terme à ce gaspillage d'énergie et de temps ? Pour le SE-Unsa, au vu de ces réponses il faut penser autrement la formation continue et le travail collectif dans les écoles et dans les établissements. Passer d'une formation et d'une animation descendantes et formatées à un développement professionnel partagé et accompagné entre enseignants-experts de leur métier. Faire du développement professionnel le cœur du métier et de la qualité de vie au travail.

enseignants et moi, et moi, et moi...»

« Dans ma circonscription, il n'y a pas vraiment de spécialiste de la maternelle capable de proposer une formation qui nous permette d'améliorer nos façons de travailler. Heureusement il y a l'AgeEM, les réseaux sociaux et bien sûr mes collègues... »

Aude, PE-cycle 1, 10 ans d'ancienneté

« J'aimerais pouvoir bénéficier de stages de pratique linguistique pour ne pas perdre mes compétences mais ce n'est pas facile d'obtenir un stage d'été. Par contre, on a fait un super travail sur l'évaluation par compétences dans l'établissement. J'ai pu partager avec tous les autres et eux m'ont beaucoup appris aussi. »

Linda, professeur d'anglais en collège, 15 ans d'ancienneté

« Il a fallu mettre en place l'accompagnement personnalisé. C'était un peu la foire d'empoigne... On avait tous des idées et le proviseur lui il voyait surtout les contraintes d'organisation. Avec un stage on a pu clarifier les choses. Un autre est prévu. Et ça, ça nous change. »

Lucie, professeur de français en lycée, 25 ans d'ancienneté



Zoom sur la formation continue

Jugée inefficace tôt dans la carrière

Un débutant sur deux (moins d'un an d'exercice) pense que la formation continue qu'il reçoit l'aide dans son travail mais, dès la 2^{ème} année, ce n'est plus qu'un sur quatre et on tombe à un sur dix après 25 ans d'exercice.



Premier degré	10%	89%
Second degré	30%	68%



Moins d'un an d'ancienneté	48%	49%
1 à 4 ans	25%	73%
5 à 15 ans	14%	85%

Les professeurs en lycée moins satisfaits que ceux en collège

Dans le 2nd degré, ce sont les professeurs en collège qui trouvent que la formation continue les aide le plus.



Collège	33%	65%
LGT	27%	71%
LP	28%	70%

Le premier degré, le plus critique

La différence est sensible entre 1^{er} et 2nd degré (20 points). Les enseignants du 2nd degré estiment davantage que ceux du 1^{er} degré que la formation continue les aide dans leur travail.

Le développement profess



Interview de François Muller

Vous dites que «Des élèves qui réussissent, ce sont des enseignants qui apprennent». La formation continue existe, mais elle ne satisfait pas. On voit depuis peu émerger un nouveau concept, celui de développement professionnel continu. De quoi s'agit-il ?

François Muller : Le développement professionnel de l'enseignant rend compte de la manière dont il améliore son professionnalisme au travers d'expériences l'amenant à étudier systématiquement son enseignement : ateliers, rencontres professionnelles, activités de mentorat mais aussi lecture de travaux de recherche ou d'informations sur les évolutions de sa discipline.

Pendant longtemps, les enseignants recevaient une formation dans le cadre de conférences suivies d'ateliers souvent peu liées aux activités d'enseignement et d'apprentissage dans l'établissement scolaire ou dans la classe.

Ce n'est que depuis quelques années que le développement professionnel des enseignants est considéré par les experts et les décideurs politiques comme un processus de long terme offrant des occasions régulières de contacts et d'apprentissage avec les collègues mais s'inscrivant également dans une programmation systématique des activités de formation, articulées à des expériences concrètes, partant davantage des besoins et des problèmes

rencontrés par les enseignants dans leur quotidien.

Quelles sont les caractéristiques du développement professionnel ?

F.M. : Le développement professionnel considère l'enseignant comme un praticien réflexif à même d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences puis de les traduire en nouvelles théories et pratiques pédagogiques.

- Il est situé en contexte, celui de l'établissement scolaire et des activités quotidiennes des enseignants et des élèves. Les établissements scolaires deviennent ainsi des communautés d'apprentissage professionnel centrées sur des enquêtes sur leurs pratiques sous la forme de groupes d'études, de constructions de portfolios, et de dispositifs de recherche action.

Le développement professionnel repose sur un processus collaboratif

- Le développement professionnel repose sur un processus collaboratif au travers d'interactions entre enseignants mais aussi avec d'autres professionnels et

d'autres membres de la communauté éducative, dans l'établissement comme à l'extérieur.

- Il est en rupture avec un modèle traditionnel de la transmission parce qu'il engage les enseignants dans un apprentissage professionnel au travers de tâches concrètes de réflexion et d'analyse, d'évaluation des pratiques, d'observations des situations de classe.

- Il se déroule sur le long terme en considérant que les enseignants comme les élèves ont besoin de temps pour apprendre et réinvestir leurs nouvelles connaissances et compétences dans leurs pratiques. L'accompagnement et le suivi constituent des ressources essentielles pour conduire à des changements réels à l'échelle de l'établissement scolaire.

- Il participe à la construction d'une culture professionnelle nouvelle au sein de l'établissement, à la

essionnel, oui mais comment ?

définition du projet collectif, à la mise en œuvre efficace de l'obligation de rendre compte, dans une institution en forte évolution, aux cadres changeants.

Et concrètement, ça prend quelle forme ?

F. M. : La mise en œuvre du développement professionnel permet de revisiter les formes certes classiques pour permettre de véritables apprentissages ; c'est une manière de faire et une attente explicite de résultats sur les élèves. On peut le voir dans plusieurs modalités :

- Les ateliers : une majeure partie de ces ateliers, faute de suivi ou de soutien dans la durée, sont inutiles. Les ateliers peuvent être efficaces s'ils fondent la réflexion des pratiques d'enseignement sur les résultats de recherche, s'ils génèrent des expériences d'apprentissage actives parmi les participants, et s'ils fournissent aux enseignants des occasions d'adapter leurs pratiques pédagogiques aux situations de classe.

- Les activités : le plus efficace n'est pas déterminé par la mise en œuvre d'une série de « bonnes pratiques » mais par une adaptation prudente d'une variété de pratiques à un contenu ou une approche spécifique en fonction du contexte.

- Le recours à des experts extérieurs doit s'effectuer prioritairement à l'échelle de l'établissement et s'appuyer sur l'expertise externe mais aussi interne des membres de la communauté éducative. Cela peut être des rencontres régulières dans chaque établissement afin d'explorer des problèmes communs et de chercher des solutions fondées sur une expérience partagée et une vision collective.

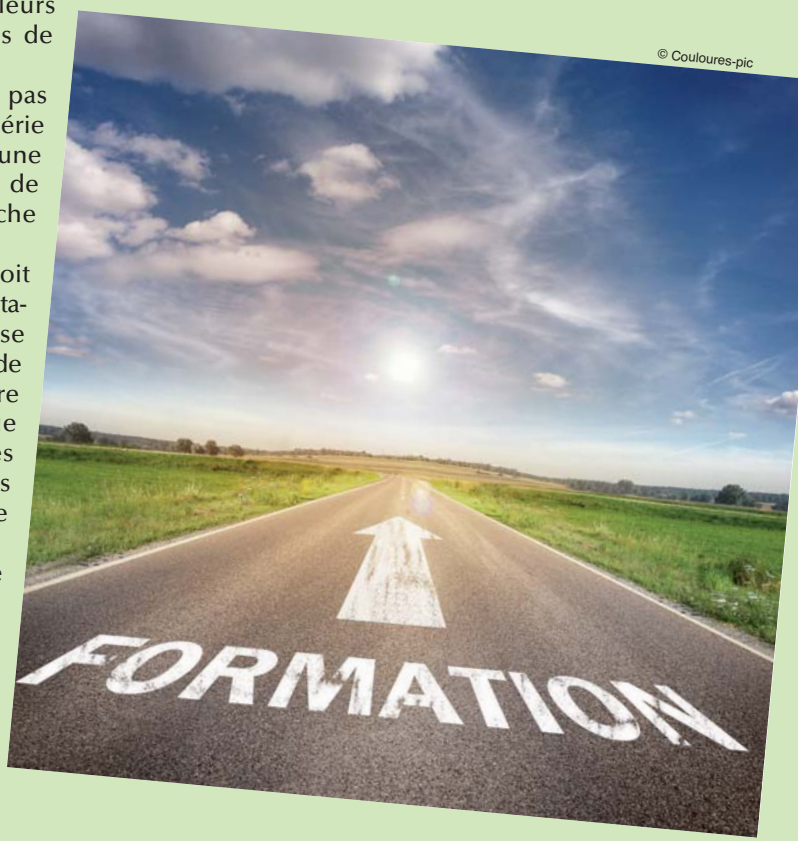
- Le temps : les enseignants ont besoin de temps pour approfondir leur compréhension et leurs connaissances, analyser le travail des élèves, et développer de

nouvelles approches pédagogiques. Les programmes de développement professionnel supérieures à 30 heures sont plus efficaces que les autres à condition qu'ils soient bien structurés, clairs dans leurs objectifs, et centrés sur les contenus et la pédagogie.

- L'accompagnement et le suivi des enseignants en temps réel et sur le lieu de travail conduisent à une amélioration significative des résultats des élèves. Cette nouvelle approche de la formation continue redéfinit les rôles et les compétences de tous les acteurs.

Elle doit donc être accompagnée et soutenue par l'institution elle-même qui doit être capable de remettre en cause ses fonctionnements traditionnels. C'est à ce prix que l'École avancera.

*Pour lire l'intégralité de l'interview,
Rdv sur notre blog notremetier.se-uns.org*



Le développement profess



©ra2studio



FRANÇOIS MULLER travaille au sein du département recherche-développement en innovation et en expérimentation au ministère de l'Éducation nationale. Son activité est centrée sur l'accompagnement du changement et le développement professionnel.

Concepteur de «Respire», réseau social de l'éducation, il est également l'auteur de plusieurs sites en ligne qui font référence («Diversifier») et de plusieurs ouvrages dont :

- *Manuel de survie à l'usage de l'enseignant même débutant*, 4^{ème} éd., Éditions L'Étudiant, Prix de l'académie française
- *L'innovation, histoire contemporaine du changement en éducation*, Éditions Scéren, 2012.
- *École : la grande transformation ? Les clés de la réussite*, avec Romuald Normand, Éditions Esf, 2013.

Retrouvez les contributions de François Muller sur son site <http://francoismuller.net> et abonnez-vous à son compte twitter [@diversifier](https://twitter.com/diversifier) pour ne rien manquer de l'actualité pédagogique.

essionnel, oui mais comment ?

Une responsabilité partagée par tous

Dans le référentiel de compétences professionnelles des enseignants et personnels d'éducation figure la compétence «s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel». Les personnels sont demandeurs, mais le référentiel n'engage pas que les enseignants, il engage également l'institution qui doit mettre en place les conditions indispensables au développement professionnel. C'est sur la création de ces conditions que le SE-Unsa veut peser avec vous.

POUR QUE NOS ÉCOLES, nos établissements, nos réseaux écoles-collège deviennent de véritables «communautés d'apprentissage professionnelles», il faut que le «pouvoir d'agir» des personnels enseignants et d'éducation soit reconnu et soutenu par l'ensemble de la hiérarchie.

- L'effort de formation continue doit être valorisé au lieu d'être perçu comme gênant pour l'organisation du travail. Cela implique des moyens de remplacement et une reconnaissance statutaire.

- Chaque enseignant doit pouvoir construire son projet personnel et contribuer à l'élaboration du projet collectif de développement. Il doit pouvoir bénéficier de l'accompagnement d'un enseignant-ressource, reconnu pour ses compétences dans le domaine.

- Le temps nécessaire doit être dégagé dans l'école ou l'établissement : utilisation de temps de prérentrée, de réunions, d'animation pédagogique dans le 1^{er} degré, de stages d'initiative locale pour déboucher à terme sur un temps institutionnalisé inclus dans le temps de service.

- Les formateurs/accompagnateurs ainsi que les enseignants des Espé doivent être eux-mêmes formés aux démarches de développement profes-

sionnel.

- Les rectorats et le ministère doivent faciliter le développement d'outils de formation partagés et de mutualisation.

- Le ministère doit investir financièrement dans le développement professionnel (diffusion des résultats de recherche, de l'offre de formation et du partage d'expériences, soutien financier à la recherche en éducation, subventions aux associations complémentaires de l'école et mouvements pédagogiques,...).



Et vous, et vous, et vous...

Pour nous aider à aller plus loin et construire avec vous la formation continue de demain, nous avons besoin de votre avis.

Nom : Prénom :
Poste occupé :
Ancienneté dans la profession :
Adresse mail :



#Syndicat utile

- **Je suis en priorité intéressé par les formations sur le lieu de travail avec mes collègues.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je suis en priorité intéressé par les formations individuelles du Paf.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je pense que les enseignants sont ceux qui ont les réponses aux questions qu'ils se posent.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je pense que l'apport d'un formateur est indispensable pour construire les réponses aux questions que je me pose.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je souhaite être accompagné par mon supérieur hiérarchique pour définir mes besoins en formation.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je souhaite être accompagné par une personne-ressource sans lien hiérarchique pour définir mon projet de formation.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je suis prêt à suivre des formations individuelles pendant les vacances si elles sont valorisées dans ma carrière ou rémunérées.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP
- **Je suis prêt à participer à une formation collective sur mon lieu de travail hors du temps scolaire si je suis rémunéré en plus pour cela.**
 Tout à fait d'accord plutôt d'accord plutôt pas d'accord pas du tout d'accord NSP

Vos réponses sur papier libre, par mel ou en scannant cette page sont à adresser à :
secteur.education@se-unsa.org ou par courrier à SE-Unsa - «Action 800 000»,
209 boulevard St Germain, 75007 Paris

Retrouvez les autres
publications du SE-Unsa
«800 000 enseignants
et moi, et moi, et moi»
sur www.se-unsa.org