

La formation continue des professeurs vue par Terra nova et Ecolhuma: parachever l'emprise de l'administration sur ce qui reste de liberté pédagogique et du temps hors la classe

La boîte à idées Terra nova (1) et l'association Ecolhuma (2) pensent avoir découvert la raison principale des mauvaises performances de l'Ecole française dans un rapport (3) daté du 28 novembre 2023 : la formation continue insuffisante des professeurs. Le constat dressé par les rédacteurs est connu de (presque) tous depuis longtemps. Celui d'un système éducatif comportant les classes les plus chargées de l'Union européenne et des professeurs parmi les moins bien rémunérés de l'OCDE, dont les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader ces dernières décennies. Les rapporteurs notent avec raison que les réformes qui se sont succédé depuis une douzaine d'années n'ont apporté aucune amélioration et ont même aggravé cet état de fait, avec en prime la désaffection grandissante pour le métier d'enseignant. Mais ils mettent en avant le fait que la formation continue n'a pas subi de réforme d'ampleur, et que dans les pays où l'école est « performante », les professeurs y sont astreints à au moins 100 heures de formation continue par an au lieu d'heures non obligatoires (une dizaine) pour les professeurs du second degré français. De plus, la participation à des actions de formation serait peu prise en compte dans la progression de la carrière (*). Le rapport pointe la « solitude » qu'éprouveraient les professeurs devant leurs difficultés de gestion des classes et leur ressenti d'une formation continue « trop théorique, trop éloignée des besoins de terrain, trop descendante ». On devine aisément ce que les collègues entendent par ces mots, des formations dispensées par des thuriféraires des « sciences de l'éducation » ou de didactique trop heureux de trouver un débouché à leurs travaux qui n'ont que très peu voire aucune application directe en classe.

A l'image de ce qui se pratique pour les professionnels de la santé, les auteurs du rapport s'inspirent du « développement professionnel continu » (DPC) pour réformer la formation des professeurs. Un droit à la formation de 100 heures serait dévolu aux enseignants (avec 18 heures obligatoires dans le second degré) réparties en trois composantes. La première serait dédiée à un « socle national » de formation, la seconde consisterait en un temps d'échanges en équipes pédagogiques dans les établissements, et le dernier volet concernerait l'autoformation. Le temps de formation en établissement, organisé et sous la supervision de son chef, serait imposé dans l'emploi du temps des professeurs à hauteur de 54 heures par an (18 demi journées) pour « partager ses expériences et formations », « progresser ensemble » dans chaque équipe pédagogique. Les auteurs prétendent que cette « culture de la collaboration » qu'ils promeuvent place « l'enseignant comme un professionnel qualifié, acteur de son développement professionnel continu ». Mais c'est à l'inverse la vision d'un enseignant mis sous tutelle administrative que sous-tend le discours des auteurs en proposant d'institutionnaliser ces temps d'échanges jusque là informels mais tout aussi efficaces. En quoi les institutionnaliser améliorerait-il les performances scolaires et la réduction des inégalités d'accès au savoir des élèves ? Il s'agit bien de contrôler davantage le travail des professeurs en classe et surtout hors la classe. Au passage, et non des moindres, cela représente une charge d'activités et de réunions supplémentaires qu'il faudrait préparer et qui s'ajouterait à de nombreuses autres, alors qu'en page 8 du rapport, il est écrit à juste titre que « dans l'éducation nationale, on ajoute des missions sans jamais en retirer ». Pas de quoi redonner de l'attractivité à ce métier mais plutôt de quoi achever de décourager davantage ceux qui l'exercent encore et faire

(*) Nous observons en revanche que la participation zélée à l'organisation de telles actions, même les plus inefficaces et les plus farfelues est le meilleur moyen pour les enseignants d'avoir une promotion, puisqu'elle assure aux intéressés le soutien de l'inspection et au-delà de toute l'administration

fuir les derniers aspirants à l'enseignement.

La barque est de nouveau chargée avec la proposition des auteurs de « reconnaître et valoriser l'autoformation » au prétexte qu'il existerait « un déficit de reconnaissance des compétences acquises en dehors des propositions institutionnelles ». Il reviendrait aux inspecteurs d'évaluer l'investissement de chacun dans son autoformation lors des rendez-vous de carrière et des « visites d'accompagnement ». Pratiquement cela signifie pour chaque professeur de consigner tout ce qu'il fait sur son temps (encore) libre pour se former : ouvrages, revues, sites internet, forums de discussion professionnelle... De son côté, l'inspecteur pourrait vérifier l'inscription du professeur sur les sites de formations « officiels » et leur fréquentation assidue... ou pas. Avec des conséquences sur l'avancement accéléré ou ralenti dans la grille de rémunération.

Dans leur conclusion, les auteurs du rapport insistent à raison sur le manque d'accompagnement des élèves dans leurs apprentissages, constituant pour eux le point faible du système scolaire français. Mais ils se trompent en pensant que seule une formation continue des professeurs plus axée sur cet accompagnement améliorerait les performances de l'Ecole. Mieux vaudrait réduire d'urgence le nombre d'élèves par classe, seule mesure à même de permettre un vrai suivi personnalisé de chaque élève, comme c'est le cas dans les pays les plus performants en matière scolaire. Tant que les classes de collège et de lycée seront remplies respectivement à 30 et 35 voire 40 élèves, aucune réforme de la formation des professeurs ne contribuera à améliorer les conditions d'étude et de travail des élèves et de leurs professeurs.

(1) Terra nova : <https://tnova.fr/>

(2) Ecolhuma : <https://ecolhuma.fr/>

(3) https://tnova.fr/site/assets/files/58007/terra_nova_-_de_lurgence_dune_grande_reforme_de_la_formation_continue_des_enseignants_-_281123-1.pdf?15alb1



<https://le-sages.org>

(*) Nous observons en revanche que la participation zélée à l'organisation de telles actions, même les plus inefficaces et les plus farfelues est le meilleur moyen pour les enseignants d'avoir une promotion, puisqu'elle assure aux intéressés le soutien de l'inspection et au-delà de toute l'administration