



DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS ET FORMATEURS DE L'EFP

Un gage de qualité pour l'enseignement et la formation professionnels

Garantir la qualité et la pertinence pour le marché du travail de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) passe impérativement par des enseignants et formateurs compétents, qui prennent leur métier à cœur, que ce soit dans les établissements/centres d'EFP ou les entreprises, dans les salles de classe, ateliers ou laboratoires, en situation de simulation ou en milieu de travail. Ils sont chargés de resserrer les liens entre éducation et travail, de mettre en place de nouveaux programmes, de dispenser des formations en apprentissage et autres formes de formation par le travail plus nombreuses et de grande qualité et d'appliquer les instruments européens. Au cours des prochaines années, les enseignants et

formateurs de l'EFP seront appelés à contribuer à l'élaboration de réponses rapides et souples aux nouveaux besoins découlant d'une double nécessité: intégrer sur le marché du travail des milliers de réfugiés et migrants et développer les compétences de base, numériques et entrepreneuriales. Il est donc essentiel de leur offrir des possibilités de développement professionnel et un soutien de qualité, afin de les doter de compétences techniques et pédagogiques du plus haut niveau.

Si le développement professionnel des enseignants et formateurs de l'EFP compte depuis de nombreuses années parmi les priorités des

ENSEIGNANTS DES ETABLISSEMENTS ET CENTRES D'EFP

01 | Enseignants
de matières
générales

02 | Enseignants
de matières
professionnelles
théoriques

03 | Enseignants de
matières
pratiques au sein
d'ateliers
scolaires ou en
situation de
simulation (par
exemple dans
les centres de
formation
interentreprises)

FORMATEURS EN ENTREPRISE

04 |

Souvent appelés
tuteurs pédagogiques
ou instructeurs,
ils sont chargés
d'encadrer la
formation des
apprentis ou le volet
pratique en entreprise
de l'EFP de type
scolaire

politiques éducatives de l'UE ⁽¹⁾, il manque de visibilité dans les politiques nationales ⁽²⁾. Les conclusions de Riga (2015) ont réaffirmé cette priorité, en préconisant des approches et des possibilités systématiques de développement professionnel initial et continu des enseignants, formateurs et tuteurs de l'EFP. Cela implique notamment une coopération et des partenariats entre les divers acteurs.

POUR EN SAVOIR PLUS...

En 2015, le Cedefop a demandé à ses partenaires ReferNet des États membres de l'UE, d'Islande et de Norvège de préparer des articles thématiques sur le développement professionnel des enseignants et formateurs de l'EFP dans leur pays. La somme d'informations contenue dans ces articles a fourni le matériau de base pour la présente note d'information et contribuera à l'apprentissage mutuel ainsi qu'à la diffusion des pratiques exemplaires:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/teachers-and-trainers>

Qui sont les enseignants et formateurs de l'EFP initial?

Compte tenu des différences dans l'offre d'EFP d'un pays à l'autre, il importe davantage de définir les enseignants et formateurs en termes de fonctions et de tâches que d'utiliser un descripteur unique pour chaque groupe d'intervenants. On peut distinguer quatre catégories d'intervenants dans l'EFP initial, tous pays confondus (voir infographie).

Certains pays (Belgique, Italie, Lettonie, Slovaquie) ont des coordinateurs ou superviseurs de

formation par le travail, qui peuvent aussi être chargés de former les formateurs en entreprise (comme en Finlande). Cette fonction est habituellement assurée par des enseignants attachés aux établissements scolaires.

Les enseignants et les formateurs ont des fonctions et des lieux de travail différents. En règle générale, les premiers travaillent dans les établissements d'EFP et les seconds dans les entreprises. Un enseignant a pour principale fonction d'enseigner, tandis qu'un formateur est habituellement un salarié d'une entreprise qui, en plus de ses tâches professionnelles, encadre la formation des apprentis ou le volet pratique de l'EFP de type scolaire. Les types et niveaux de qualification diffèrent eux aussi, de même que les besoins et obligations relatifs au développement professionnel continu (DPC), la réglementation étant globalement plus précise et rigoureuse pour les enseignants.

Personnel enseignant dans les structures scolaires

La profession d'enseignant est réglementée dans la plupart des pays. Les qualifications requises sont définies par la loi sur l'éducation ou l'EFP (Autriche, Croatie, Finlande, Lettonie, Malte, Slovaquie, Suède) ⁽³⁾ ou par une réglementation spécifique (Bulgarie, Estonie, Islande, Lituanie, Pologne, Roumanie). Certains pays ont établi des référentiels ou profils professionnels (Estonie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie). D'autres (Lituanie, Slovaquie) précisent les qualifications requises au cas par cas dans les programmes de formation professionnelle.

Dans la plupart des pays, l'accès à la profession d'enseignant exige un diplôme de l'enseignement supérieur, parfois (Espagne, Finlande, France, Islande, Norvège, Portugal, République tchèque, Roumanie) de niveau master. Dans certains pays, les candidats doivent avoir achevé une formation pédagogique supérieure (Bulgarie, Chypre,

⁽¹⁾ Le *communiqué de Bruges* (2010) a invité les États membres à investir dans la formation professionnelle initiale et continue des enseignants et formateurs de l'EFP et à améliorer cette formation, grâce à une offre souple leur permettant:

- d'acquérir la palette de compétences appropriée;
- d'assumer des tâches de formation plus larges et plus complexes;
- de prendre en charge des effectifs de plus en plus hétérogènes;
- d'utiliser de nouvelles méthodes d'apprentissage;
- de tirer pleinement parti des nouvelles technologies.

⁽²⁾ Comme le relèvent les conclusions de Riga (*Riga conclusions*) de 2015.

⁽³⁾ Les listes de pays figurant dans la présente note d'information n'ont pas de caractère exhaustif; les pays cités ne le sont qu'à titre d'exemples.

Espagne, Estonie, Hongrie, Lettonie, Slovaquie), tandis que dans d'autres (Croatie, Danemark, Malte, République tchèque, Royaume-Uni), les enseignants de l'EFP disposent d'un certain laps de temps pour obtenir un diplôme pédagogique dans le cadre d'une formation en cours d'emploi. Dans certains pays, les candidats doivent réussir un examen d'aptitude pédagogique ou obtenir une habilitation (Croatie, Italie, Portugal, Roumanie, Slovaquie).

La formation initiale des enseignants est bien établie dans l'ensemble de l'UE. La plupart des pays proposent des programmes de formation et des diplômes d'enseignant reconnus aux niveaux 5 à 8 du cadre européen des certifications (CEC). Les enseignants de matières générales sont formés dans le cadre de programmes de formation des enseignants de l'enseignement général, tandis que les enseignants de matières professionnelles théoriques sont habituellement titulaires d'un diplôme dans un domaine professionnel, comme l'ingénierie ou l'hôtellerie. Certains pays ont mis en place des programmes spécifiques de formation des enseignants de l'EFP (Allemagne, Autriche, Danemark, Estonie, Lettonie, Norvège, République tchèque, Slovaquie, Suède).

Dans la plupart des pays (Autriche, Belgique [Communauté flamande], Espagne, Finlande, France, Hongrie, Italie, Portugal), la formation initiale des enseignants comporte un volet pratique (stage) en établissement scolaire, encadré par des collègues expérimentés. Dans certains pays (Chypre, Croatie, Estonie, Lituanie, République tchèque, Royaume-Uni [pays de Galles], Slovaquie, Slovaquie), l'enseignant débute sa carrière par une période d'initiation pouvant aller jusqu'à une année, encadrée par un collègue expérimenté.

Les enseignants de matières professionnelles pratiques peuvent être admis dans la profession avec une certification de moindre niveau, comme un certificat d'EFP secondaire ou un brevet de maîtrise, complété par une expérience professionnelle (Allemagne, Hongrie, Islande, Lettonie, Pologne, Slovaquie, Slovaquie). En règle générale, aucune formation pédagogique initiale n'est prévue pour les enseignants de cette catégorie.

Dans la plupart des pays, des professionnels externes peuvent enseigner dans l'EFP; les modalités de recrutement et les critères de qualification sont plutôt souples, sauf s'ils souhaitent enseigner à plein temps. Dans certains pays, ils sont tenus de suivre une formation pédagogique (Croatie, Lituanie, Slovaquie, Slovaquie).

Formateurs dans les structures de formation en milieu de travail

La présence d'un tuteur pédagogique est souvent perçue comme un gage de qualité et, partant, conditionne l'agrément d'une entreprise en tant que prestataire de formation. Cette présence est obligatoire dans la moitié environ des pays; il s'agit essentiellement de pays dotés de solides systèmes de formation en apprentissage (Allemagne, Autriche, Croatie, France, Hongrie, Italie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovaquie).

Depuis peu, certains de ces pays prêtent une attention particulière aux compétences des formateurs en entreprise, qui va de pair avec la (re)mise en place ou le renforcement de diverses formes de formation par le travail dans leur système d'EFP. Peuvent être exigés par exemple un diplôme dans la profession concernée plus un bon dossier personnel, ou un diplôme dans la profession concernée associé à un certain nombre d'années d'expérience professionnelle et à une formation pédagogique ⁽⁴⁾.

TRAVAUX DU CEDEFOP DANS LE CADRE DU COMMUNIQUE DE BRUGES

Entre 2012 et 2014, la Commission européenne et le Cedefop ont coordonné un groupe de travail thématique sur le développement professionnel des formateurs de l'EFP. Le Cedefop s'est concentré sur les formateurs en entreprise. Ce groupe de travail a établi un ensemble de principes directeurs pour le développement professionnel des formateurs de l'EFP.

⁽⁴⁾ Pour des exemples de compétences exigées et de référentiels, ainsi que de programmes de formation des formateurs en entreprise, le lecteur se reportera aux principes directeurs pour le développement professionnel des formateurs de l'EFP: *Guiding principles for professional development of trainers in VET*.

Développement professionnel continu des enseignants et formateurs

La plupart des pays s'accordent sur l'importance pour les enseignants de mettre à jour leurs savoirs, aptitudes et compétences. Certains ont même inscrit le développement professionnel parmi leurs priorités stratégiques (Bulgarie, Croatie, Lettonie, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Roumanie). Si les compétences pédagogiques des enseignants des établissements d'EFPP sont généralement considérées comme adéquates, la plupart des pays, notamment ceux dotés de solides systèmes de formation en apprentissage, soulignent la nécessité croissante pour les enseignants de l'EFPP de rester en phase avec les réalités du monde du travail et l'évolution de ses besoins. Certains pays ont lancé des projets (Chypre, Finlande, Lettonie, République tchèque, Slovaquie) ou mis en place des dispositifs (Autriche, Danemark, France, Norvège, Roumanie) de stages en entreprise pour les enseignants de l'EFPP.

Le DPC diffère grandement d'un pays à l'autre en termes d'exigences, de réglementation, d'offre et de contrôle. Dans la moitié environ des pays, il est régi par une base juridique applicable aux enseignants et aux formateurs (Autriche, Belgique [Communauté française], Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Estonie, Hongrie, Islande, Lettonie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Slovaquie, Slovaquie, Suède). Pour autant, ces pays n'ont pas tous défini son volume, sa durée ou les résultats escomptés. Dans certains pays, le DPC est un droit des enseignants, parfois régi par des conventions collectives (Italie, Malte, Pays-Bas, Roumanie, Suède), dans d'autres une obligation (Bulgarie, Chypre, Hongrie, Lettonie, Portugal, Royaume-Uni [Angleterre]) ou une composante des processus de développement et d'assurance qualité des établissements scolaires (Bulgarie, Italie, Pologne, Portugal). En Espagne et en Slovaquie, la participation des enseignants à des programmes de DPC donne lieu à des primes salariales. En règle générale, les formateurs en entreprise (tuteurs) doivent satisfaire à certaines conditions d'entrée en service et ne sont pas tenus de participer ultérieurement à de tels programmes.

Les chefs d'établissements scolaires jouent un rôle important pour garantir la participation des enseignants au DPC: dans la plupart des pays, ce sont eux qui décident si un enseignant peut ou doit y participer (Belgique [Communauté flamande], Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Hongrie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni [Angleterre], Slovaquie, Slovaquie, Slovaquie, Suède). Dans la plupart des pays, l'identification des besoins de formation et des programmes envisageables est laissée à l'appréciation de l'enseignant, qui doit généralement obtenir l'aval de son chef d'établissement. En Croatie, Islande et Écosse, les enseignants doivent établir leur propre projet de perfectionnement professionnel.

L'offre de DPC elle-même diffère d'un pays à l'autre. Le plus souvent, cette offre consiste en cours ou programmes de formation agréés, mais aucune validation ni reconnaissance des compétences acquises par la pratique de l'enseignement ou de la formation n'est prévue. Certains pays reconnaissent l'«autoapprentissage» comme une forme de DPC (Suède), ce qui inclut probablement les cours de formation suivis par un enseignant de sa propre initiative. Certains pays offrent à leurs enseignants des possibilités de DPC en entreprise (Estonie, Finlande, Slovaquie) et d'autres (Allemagne, Lettonie, République tchèque, Royaume-Uni [Angleterre]) des espaces virtuels de développement professionnel et d'échange de bonnes pratiques. Aux Pays-Bas, des cours sur mesure permettent aux enseignants de compléter leurs compétences.

L'offre de programmes de DPC pour les enseignants est assurée par différents prestataires, en fonction de l'organisation des systèmes nationaux d'éducation et de formation:

- universités et autres établissements d'enseignement supérieur (Autriche, Bulgarie, Estonie, Finlande, Irlande, Italie, Portugal, Royaume-Uni [pays de Galles], Slovaquie, Slovaquie);
- établissements de formation des enseignants (Chypre, Islande, Lettonie, Pologne, Slovaquie);
- établissements de formation en cours d'emploi (Belgique [Communauté flamande], Islande, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie);

- centres ou agences nationaux menant des activités d'EFP (Bulgarie, Croatie, Italie, Lettonie, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède);
- prestataires non publics d'éducation pour adultes (Estonie, Italie, Portugal, Slovaquie, Suède);
- établissements d'EFP (Chypre, Estonie, Finlande, Irlande, Malte, République tchèque, Slovaquie);
- municipalités (Portugal, Suède), entreprises (Bulgarie, Italie) et syndicats d'enseignants (Belgique).

Le contenu du DPC des enseignants est le plus souvent impulsé par l'offre et non réglementé. Faute de contrôle ou d'évaluation dans la plupart des pays, on en sait peu sur ce contenu. Beaucoup reste à faire pour répondre aux nouveaux besoins de compétences et doter les enseignants de savoirs et compétences en adéquation avec le marché du travail.

La coopération et les partenariats entre établissements d'EFP et acteurs du marché du travail sont considérés comme importants pour garantir la qualité et la pertinence des apprentissages. Même si cette coopération et ces partenariats (France, Finlande, Irlande, Royaume-Uni) ne sont pas une pratique courante, plusieurs pays font état de dispositifs de coopération au cas par cas entre établissements d'EFP et entreprises (Bulgarie, Lituanie, Malte, République tchèque, Roumanie). Certains de ces dispositifs s'inscrivent dans une longue tradition ou sont mis en place dans le cadre de projets financés par l'UE.

Soutien de l'UE

Ces dernières années, les projets financés par l'UE ont joué un rôle moteur dans le développement professionnel des enseignants et des formateurs en entreprise. La plupart des mesures de soutien aux formateurs de l'EFP trouvent leur origine dans les projets financés par l'UE ⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ Voir: *EU, be proud of your trainers: supporting those who train for improving skills, employment and competitiveness* [UE, sois fière de tes formateurs: soutenir ceux qui forment pour améliorer les compétences, l'emploi et la compétitivité].

Le Cedefop entend procéder à une collecte systématique d'informations sur le DPC des enseignants et formateurs, dans le cadre du mandat qui lui a été assigné de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs convenus. En 2016-2018, le Centre contribuera aux activités du groupe de travail «Éducation et formation 2020» sur l'EFP, centrées sur le développement professionnel des enseignants et formateurs de l'EFP (*). Ce groupe se penchera sur la gouvernance et les dispositifs de partenariat entre établissements éducatifs et entreprises et examinera la contribution du développement professionnel des enseignants et formateurs à l'amélioration de la qualité, de la pertinence et de l'attractivité de l'EFP, ainsi qu'à la mise en œuvre des réformes de l'EFP, dans les États membres. En outre, le Cedefop organisera les 21 et 22 novembre 2016 un forum d'apprentissage politique sur le développement professionnel des enseignants et formateurs et les partenariats.

(*) Le mandat de ce groupe de travail est précisé dans le document *Education and training 2020: working group mandates 2016-18*

Seuls quelques pays mènent des actions de soutien aux enseignants et formateurs financées au niveau national (Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Suède); dans beaucoup d'autres, ces actions sont financées au titre de projets européens. En règle générale, les projets cofinancés par l'UE portent sur des thèmes plus larges, tels que l'élaboration de processus de certification fondés sur les acquis de l'apprentissage, l'établissement ou le renouvellement des référentiels et programmes d'EFP ainsi que des modalités d'évaluation, la mise en place de dispositifs de formation en apprentissage ou le soutien à la mobilité des enseignants et des apprenants. Ces projets visent aussi à combler les lacunes de l'offre existante ou à expérimenter des démarches de développement innovantes:

- profils professionnels des enseignants et formateurs (Belgique [Communauté française], Estonie, Lettonie, République tchèque, Roumanie);
- planification de carrière des enseignants (Lituanie, Pologne);
- programmes de formation des enseignants et formateurs portant sur des aspects spécifiques, afin de soutenir les réformes (Bulgarie, Chypre,

- Estonie, Finlande, République tchèque, Roumanie, Slovaquie);
- renouvellement des systèmes de formation en cours d'emploi des enseignants (Croatie, Hongrie, Lituanie, Slovaquie);
 - stages pratiques en entreprise pour les enseignants de l'EFP (Belgique, Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, République tchèque, Slovaquie).

Bien que ces projets soient généralement de portée limitée et ne permettent de former qu'un

nombre restreint d'enseignants et formateurs, leurs résultats sont souvent impressionnants et offrent une utilité pour d'autres. Pour tirer parti des projets réussis, il importe d'identifier leurs avantages et de les intégrer dans les initiatives nationales ou de poursuivre leur développement, aux fins de transfert de connaissances vers d'autres secteurs ou pays. Il importe aussi de prêter toute l'attention nécessaire aux plans de viabilité, afin d'éviter que l'achèvement des financements de l'UE ne signe l'interruption de précieuses initiatives.

**CEDEFOP**Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle**Note d'information – 9112 FR**

N° cat. TI-BB-16-004-FR-N

ISBN 978-92-896-2055-0, doi: 10.2801/147227

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation
professionnelle (Cedefop), 2016

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la Présidence de l'Union Européenne. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante: <https://www.cedefop.europa.eu/en/user/register>

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Boîte Postale 22427, 55102 Thessalonique, Grèce

Europe 123, 57001 Thessalonique, Grèce

Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu**visit our portal www.cedefop.europa.eu**