

### ***Éléments de contexte***

*La Force d'une société est son capital humain, c'est l'intelligence, la créativité, la force d'innovation de ses jeunes et de tous ses citoyens.*

*Aucune révolution de valeurs, aucun développement, aucune évolution citoyenne, environnementale, démocratique ou sociale ne se fera si nous ne misons pas en priorité sur l'éducation et la construction de citoyens formés, bien intégrés, généreux, critiques, émancipés, curieux, ayant le sens de l'effort et de la solidarité, ayant le sens collectif et l'ambition de participer au développement de leur société<sup>1</sup>.*

Ces deux paragraphes sont écrits au fronton de notre Déclaration de politique communautaire. Ils indiquent très nettement que l'éducation est au cœur du projet politique de notre Gouvernement.

Les faiblesses de notre système scolaire sont bien connues et, depuis plusieurs années, des réformes ambitieuses ont vu le jour (école de la réussite, décret missions, contrat pour l'école, pilotage de l'enseignement, refondation du qualifiant, etc.) pour construire un enseignement et une école de qualité pour tous.

Jusqu'ici, aucune de ces réformes n'a intégré de façon précise la question de la formation initiale des enseignants, pièce essentielle, pourtant, de tout processus d'amélioration qualitative de notre système scolaire.

Repenser en profondeur la formation initiale des enseignants aujourd'hui, c'est s'inscrire résolument dans cette recherche de l'excellence et d'un enseignement de meilleure qualité pour tous.

La présente note s'inscrit pleinement dans le cadre tracé par la DPC. Fruit de l'évaluation participative de l'Université St-Louis, fondée sur l'avis d'un grand nombre d'acteurs concernés, elle veut tracer des objectifs et perspectives à court, moyen et long termes, de nature à revaloriser le statut et le métier de celles et de ceux sur qui repose la lourde tâche d'amener nos jeunes au meilleur d'eux-mêmes, nos enseignants.

Tout le monde s'accorde à le dire : l'institution scolaire a, à l'heure actuelle, un nombre croissant de défis à relever. Et elle ne peut y arriver seule. Ses acteurs directs et partenaires de travail sont tous concernés et co-responsables, à leur niveau d'action et de décision (responsables politiques, de Pouvoirs organisateurs, administratifs, enseignants, directeurs, conseillers, inspecteurs, agents des centres PMS, parents, membres d'associations, de mouvements d'éducation permanente, d'institutions de formation, etc.).

---

<sup>1</sup> Déclaration de politique communautaire « Une énergie partagée pour une société durable, humaine et solidaire », 2009-2014, p.15.

La formation initiale des enseignants est assurément un des leviers de cette indispensable évolution : mais les conditions dans lesquelles elle se déroule actuellement en Fédération Wallonie-Bruxelles invitent à repenser ses finalités, sa structure, son organisation. Le métier d'enseignant s'est complexifié, les difficultés auxquelles il faut faire face et les inquiétudes qu'il engendre ne sont plus suffisamment de nature à attirer vers la formation des adultes hautement compétents et convaincus à la fois de leur pouvoir d'agir en faveur de l'émancipation et de l'apprentissage de tous, de l'épanouissement et de la réussite de chacun, du vivre ensemble et de la construction d'une culture commune.

Parmi les raisons qui justifient l'urgence et l'audace d'une réforme de la formation figure d'abord la nécessité que l'école donne du sens aux apprentissages afin que tous les élèves puissent donner du sens à l'école, mieux comprendre le monde dans lequel ils vivent, disposer des ressources pour agir à sa transformation, en s'appropriant et construisant une culture commune.

Aujourd'hui, pour que l'Ecole remplisse ses missions, il faut notamment repenser et ajuster la formation des enseignants et de leurs formateurs.

\*

C'est ainsi que dans le cadre de la Déclaration de politique communautaire 2009-2014, le Gouvernement s'est engagé à entreprendre une refonte de la formation initiale des enseignants, reposant sur les avis et besoins exprimés par les acteurs concernés. A terme, face aux exigences du métier, cette refonte impliquerait, *par un allongement de la durée des études à 5 ans, un renforcement progressif de la formation des instituteurs et des régents, intégrant à la fois les besoins nouveaux et une plus grande collaboration avec les enseignants de terrain*<sup>2</sup>.

L'évaluation participative de la formation actuelle des enseignants a été mise en œuvre non seulement auprès des acteurs de la formation des instituteurs et régents, mais également en impliquant chacune des institutions qui forme des enseignants - tous niveaux d'enseignement confondus : universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts et de promotion sociale. Finalement, tous les acteurs directement et indirectement impliqués dans la formation initiale des enseignants (FIE) ont eu voix au chapitre.

Cette évaluation a été menée entre mars 2011 et février 2012 par le Centre d'études sociologiques de l'Université Saint-Louis. Qualitative, participative et prospective, elle a abouti à la publication d'un rapport qui fait état du contexte de la formation initiale en Fédération Wallonie-Bruxelles, rend compte des points de vue des acteurs, et met en évidence des problématiques de synthèse et des perspectives pratiques<sup>3</sup>. Depuis lors, ce rapport a été présenté au Gouvernement et au Parlement (au printemps 2012), a été diffusé et discuté dans une série d'assemblées.

---

<sup>2</sup> DPC 2009-2014, p.40.

<sup>3</sup> Evaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles. Etude commanditée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Centre d'études sociologiques des FUSL. 2012.

Parallèlement à l'évaluation menée, un certain nombre d'instances, de conseils et d'institutions ont, sur demande du Ministre de l'Enseignement supérieur ou spontanément, remis un avis sur les insuffisances de la formation actuelle des enseignants ou sur ce qu'elle pourrait contenir dans l'hypothèse d'un passage à 5 ans. Par ailleurs, parmi les analyses sur lesquelles le Gouvernement peut également s'appuyer, celle publiée en 2010 par l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur<sup>4</sup> contient plusieurs scénarios pertinents d'allongement de la formation initiale des instituteurs et régents, assortis de leurs avantages et inconvénients.

Enfin, dans un contexte plus large, le processus spécifique d'évaluation de la formation des enseignants a pris place dans la foulée des travaux de la « Table ronde de l'Enseignement supérieur<sup>5</sup> », visant à susciter un large débat participatif sur l'avenir de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles et sur son évolution dans le paysage européen, dix ans après la mise en œuvre du Processus de Bologne<sup>6</sup>. Les mesures concrètes qui seront prises par le Gouvernement dans le cadre spécifique de la formation des enseignants devront s'articuler avec celles qui visent à améliorer et renforcer la cohérence de l'ensemble du paysage de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Plus globalement encore, elles seront prises en tenant compte du contexte et de la dynamique du Plan « Horizon 2022 ».

L'objet de la présente note est de formuler des propositions concrètes et une orientation des travaux :

- qui s'appuient sur l'évaluation qualitative réalisée et les divers avis recueillis – en ce compris, ceux demandés par le Gouvernement ;
- qui tiennent compte du contexte actuel de notre système éducatif et gardent le cap des enjeux sous-jacents – éthiques, sociaux, démographiques, géographiques, économiques;
- qui soutiennent et renforcent des initiatives et dispositifs existants, et qui développent et amplifient les collaborations nécessaires entre tous les niveaux d'action et de décision ;
- qui tracent des perspectives et fixent des objectifs à court, moyen et long termes, inscrivant la réforme de la formation initiale dans la durée - le temps de l'école n'étant pas le temps du politique ;
- qui tiennent compte du contexte budgétaire dans lequel la réforme de la formation initiale s'inscrit.

Globalement, la refonte de la formation :

- concerne tous les futurs enseignants, sans distinction du niveau d'enseignement auquel ils se destinent ;
- implique tous leurs (co)formateurs, en tenant davantage compte de leurs parcours professionnels ;

---

<sup>4</sup> Évaluation du bachelier Instituteur-trice préscolaire en Communauté française de Belgique. Analyse transversale. Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement supérieur. 2010.

<sup>5</sup> Table ronde de l'Enseignement supérieur. Décembre 2009-Mai 2010. Synthèse finale.

<sup>6</sup> Déclaration de Bologne (uniformisation de l'enseignement supérieur à l'échelle européenne - 19 juin 1999)

- doit permettre aux actuelles institutions de formation initiale de prolonger les collaborations existant entre elles, de les développer voire de les amplifier dans une structure de formation nouvelle, en 5 ans ;
- s'implantera progressivement, sur base des organisations actuelles, mais résolument, avec de nouvelles exigences et perspectives ;
- offrira un modèle de formation privilégiant toujours l'articulation théorie/pratique.

Il s'agit donc de présenter une méthodologie pour atteindre les objectifs fixés : un plan d'ensemble pour une réforme en profondeur de la formation initiale des enseignants, des principes pour guider l'action, des conditions de réussite, et un calendrier opérationnel des travaux.

Ce plan n'a pas la prétention de résoudre toutes les difficultés – notamment budgétaires ou de pénuries - mais il a l'ambition d'entreprendre les travaux.

## ***Eléments méthodologiques***

### ***Plan d'ensemble***

***En synthèse : 3 axes de travail, 6 principes d'action, 9 catégories de mesures***

Le travail de refonte de la formation initiale des enseignants doit être considéré selon trois axes d'orientation des travaux, complémentaires et interdépendants. Ces derniers doivent être menés de front et de façon indissociable, même s'il s'agit de les planifier et de les mettre en œuvre dans des temps différents :

1. Le premier axe oriente les travaux vers un **renforcement progressif de la formation initiale** de tous les enseignants et de la formation initiale et continue de leurs formateurs<sup>7</sup> pour améliorer ce qui se fait déjà ;
2. Le deuxième axe doit consister en une actualisation voire **une redéfinition des contenus de la formation initiale** en regard **des métiers de l'enseignement**<sup>8</sup> pour qu'ils contribuent davantage au développement d'une école plus juste, plus démocratique et émancipatrice pour tous, pour qu'ils tiennent mieux compte du contexte social et institutionnel, des conditions concrètes de travail au quotidien dans les écoles et les institutions de formation ;
3. Enfin, le troisième axe orientera les travaux vers une **nouvelle organisation de la formation initiale** qui articule formation initiale des enseignants et formation initiale et continue de leurs formateurs, en cohérence avec la structure du système éducatif et la réforme du paysage de l'enseignement supérieur.

Ces trois axes – renforcer pour améliorer / redéfinir pour optimiser / réorganiser pour mieux articuler – sont les « caps » à tenir pour refonder la formation des enseignants. Les mesures qui seront mises en œuvre dans le cadre de cette législature et au-delà pour concrétiser ces dimensions doivent prendre appui sur un ou plusieurs des principes transversaux suivants:

Principe 1 : Informer davantage pour orienter mieux

*Faire mieux connaître le métier d'enseignant, le valoriser à sa juste et pleine mesure pour attirer vers la formation initiale de futurs enseignants avertis des enjeux, finalités et difficultés du métier.*

Principe 2 : Viser une formation initiale plus exigeante

*Viser l'amélioration de la qualité de la formation, par une formation exigeante, dont les contenus seront revus de telle manière que les éléments essentiels d'une formation de base s'y trouvent, quelle que soit la « trajectoire » de formation empruntée.*

---

<sup>7</sup> Formation initiale des enseignants et formation initiale et continue de leurs formateurs doivent dès à présent se concevoir indissociablement

<sup>8</sup> Par « métiers », il faut entendre à la fois celui d'enseignant, de formateur, des acteurs actuels et nouveaux de l'enseignement. La note d'orientation vise en priorité les métiers de l'enseignement, tout en ayant une vigilance pour les autres publics (éducateurs, psychomotriciens, logopèdes, inspection, direction, ...) mais sans revoir leur propre formation initiale.

Principe 3 : Assurer de plus solides continuités entre la formation initiale et la formation en cours de carrière

*Il s'agit désormais d'articuler la « formation initiale » des enseignants et leur « formation en cours de carrière », dès leur entrée dans le métier<sup>9</sup> ;*

Principe 4 : Fédérer les ressources existantes

*Profiter des expertises et compétences spécifiques des personnes, des productions de la recherche scientifique, des supports et outils communs,...*

Principe 5 : Soutenir les collaborations entre tous les acteurs concernés

*Développer et institutionnaliser les lieux où tous les acteurs – de tous les niveaux d'action et de décision – se rencontrent et échangent leurs questions, difficultés, pratiques et plaisirs d'enseigner. Développer l'idée de co-formation (entre tous les formateurs et enseignants en fonction concernés par les mêmes futurs enseignants).*

Principe 6 : Développer une réforme « en miroir »

*Ce qui vaut pour les futurs enseignants vaut aussi pour leurs formateurs.*

Ces six principes doivent guider l'action. Ils ne sont pas hiérarchisés, ils sont tous essentiels. Plusieurs catégories de mesures concrètes – notamment issues de l'évaluation participative de la formation initiale – doivent être mises en œuvre. Elles touchent à la fois à la dimension « métier » de l'enseignant et du formateur, à la dimension « acteur » du futur enseignant (scolaire, social, institutionnel), à la dimension « système d'action » de la formation et à l'« institution ».

Chaque mesure proposée répond à un ou plusieurs de ces principes transversaux, et s'inscrit dans un ou plusieurs des axes de travail définis.

Ces mesures concernent soit :

1. des organisations et des parcours de formation initiale ;
2. des contenus de formation initiale ;
3. les publics en formation initiale ;
4. les formateurs en formation initiale ;
5. le(s) métier(s) de l'enseignement ;
6. les dispositifs de collaboration et de co-formation en formation initiale ;
7. les débuts professionnels des enseignants novices<sup>10</sup> ;
8. le financement ;
9. le pilotage.

Certaines sont réalisables à court terme (échéance 2014), d'autres doivent être planifiées à moyen et plus long terme (au-delà de 2014). Certaines nécessiteront des aménagements des décrets existants, d'autres feront l'objet de nouvelles dispositions légales. Enfin,

---

<sup>9</sup> La « formation en cours de carrière » des membres du personnel de l'enseignement relevant des compétences de la Ministre en charge de l'Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, la mise en œuvre de ce troisième principe doit dès lors faire l'objet d'une collaboration entre le Ministre de l'enseignement supérieur et la Ministre de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale.

<sup>10</sup> Les débuts professionnels des enseignants novices relevant des compétences de la Ministre en charge de l'Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, la mise en œuvre de ce principe transversal doit faire l'objet d'une collaboration entre le Ministre de l'enseignement supérieur et la Ministre de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale.

certaines ont un impact essentiellement pédagogique, d'autres, administratif, juridique et/ou budgétaire.

**Déclinaison du plan d'ensemble**

6 principes d'action 3 axes	Informer pour orienter	Viser une formation plus exigeante	Assurer de plus solides continuités	Fédérer les ressources existantes	Soutenir les collaborations entre acteurs	Développer en miroir
Renforcer pour améliorer			x	x	x	x
Redéfinir pour optimiser	X	x				
Réorganiser pour mieux articuler	X	x	x	x	x	x

**Dans le détail : un répertoire de mesures concrètes s'appuyant sur un ou plusieurs des principes transversaux, pour rencontrer chaque axe de travail défini**

**Premier axe :**

Pour renforcer progressivement la formation initiale des enseignants et la formation initiale et continue de leurs formateurs :

1. Faire connaître et soutenir les dispositifs de collaboration entre acteurs et les pratiques qui portent leurs fruits, dans chaque institution de formation initiale et entre elles ;
2. Corriger les incohérences administratives relevées à l'occasion de l'évaluation de la formation initiale ;
3. Développer un dispositif nouveau qui articule enseignement-formation-recherche ;

**Deuxième axe :**

Pour redéfinir les contenus de la formation en regard des métiers de l'enseignement<sup>11</sup> :

1. Ajuster entre elles les finalités des métiers d'enseignant et de formateur, et le développement de formations initiales qui tiennent compte du contexte actuel de l'enseignement ;
2. Diffuser des campagnes de sensibilisation / de valorisation des métiers liés à l'enseignement ;

**Troisième axe :**

Pour réorganiser la formation initiale des enseignants et la formation initiale et continue de leurs formateurs, en cohérence avec la structure du système éducatif et la réforme du paysage de l'enseignement supérieur :

1. Revoir le modèle de formation - différentes formules pouvant être envisagées :
  - a) définir les conditions d'obtention du master et en développer des parcours variés :
    - une formation initiale en 5 ans « classique » (bac + master co-organisés par les institutions concernées) ;
    - une formation initiale en 5 ans « à la carte » (bac + master co-organisés, en alternance ou par valorisation de crédits tout au long de la vie, le master étant accessible le cas échéant aux enseignants actuellement en fonction) ;
    - une formation initiale en 3 ans complétée par un master en alternance ou un master par valorisation de crédits tout au long de la vie ;
  - b) intégrer dans l'organisation de la formation initiale des enseignants les pratiques d'accompagnement des futurs et des jeunes enseignants par des enseignants expérimentés ;
2. Etudier l'organisation actuelle de la formation des enseignants en Haute Ecole, à l'université, en promotion sociale et en école supérieure des arts afin d'en conserver les atouts dans la future organisation ;
3. Evaluer la pertinence de créer une nouvelle institution de formation initiale des enseignants et de formation initiale et continue de leurs formateurs.

<sup>11</sup> Par « métiers », il faut entendre à la fois celui d'enseignant, de formateur, des acteurs actuels et nouveaux de l'enseignement. Si le « cœur du métier » est le même pour tous les enseignants, de l'école maternelle à l'enseignement supérieur, des spécificités doivent être reconnues. Comme on le lira plus loin, c'est l'une des tâches à laquelle s'est déjà attelé le Comité permanent de suivi.



Dans le détail : un répertoire de mesures concrètes s'appuyant sur un ou plusieurs des principes transversaux, pour rencontrer chaque axe de travail défini

Premier axe :

Pour renforcer progressivement la formation initiale des enseignants et la formation initiale et continue de leurs formateurs :

1. Faire connaître et soutenir les dispositifs de collaboration entre acteurs et les pratiques qui portent leurs fruits, dans chaque institution de formation initiale et entre elles ;
2. Corriger les incohérences administratives relevées à l'occasion de l'évaluation de la formation initiale ;
3. Développer un dispositif nouveau qui articule enseignement-formation-recherche ;

Il faut impérativement soutenir les initiatives porteuses en matière de collaboration entre acteurs (formateurs, maîtres de stage, chercheurs,...) et permettre leur développement par le biais d'un projet novateur soutenant, dans le même temps, la pratique des enseignants novices notamment par la valorisation des enseignants expérimentés. Il s'agit là d'un moyen de favoriser également la formation continue des formateurs.

1. **Faire connaître et soutenir les dispositifs de collaboration entre acteurs et les pratiques qui portent leurs fruits, dans chaque institution actuelle de formation initiale et entre elles**<sup>12</sup>

A partir de la rentrée académique 2013-2014 :

Faire connaître – notamment via le site enseignement.be et le magazine PROF :

1. les dispositifs spécifiques de collaboration et de co-formation mis en place par certaines Universités et Hautes Ecoles (recherches en commun, organisations centrées sur des disciplines, coordination de stages, ...);
2. la diversité des organisations et des pratiques des ateliers de formation professionnelle (choix effectués en matière de finalités, répartition horaire, contenus, objectifs, co-animation par différents professeurs,...);
3. les variantes – et les raisons des choix - dans les pratiques de préparation, d'organisation et d'encadrement des stages (micro enseignements à l'Université, séminaires de réflexion en ESA, ateliers de formation professionnelle en HE, pratiques d'évaluation, suivi des étudiants, ...);
4. les ressources pédagogiques (en ce compris, les dossiers professionnels réalisés dans le cadre des CAPAES par exemple), groupes de travail et de réflexion constitués autour des disciplines et les associations ;
5. les activités de promotion de la réussite mises en œuvre ;

<sup>12</sup> *Extraits de la DPC (2009-2014) : « Favoriser l'échange des pratiques pédagogiques et diffuser l'innovation: (...) développer/renforcer des lieux d'échange, notamment via internet, pour favoriser la mise en commun des outils, bonnes pratiques et innovation développés par les enseignants. Préoccupation intégrée à la réforme de la formation initiale des enseignants »*  
*« Développer une pédagogie de la réussite:(...) échanges de bonnes pratiques entre les services de promotion de la réussite existants, systématisation des programmes d'accompagnement pédagogique pour les nouveaux enseignants dans le supérieur,... »*

Cerner avec les acteurs concernés et, le cas échéant, mettre en œuvre:

1. les aménagements possibles dans les grilles horaires / programmes de cours ;
2. les cours dont les intitulés trop vastes permettent des contenus variables (pour éviter que contenus et programmes varient selon les formateurs et les écoles) ;
3. les solutions pour lutter contre l'éclatement des cours, améliorer les conditions des cours A en HE, le transfert méthodologique et la didactique des disciplines, les restructurations au régendat, et pour lever les insatisfactions liées aux masters à finalité didactique ;
4. les points forts des contenus de la récente formation mise au point dans les ESA pour s'en inspirer ailleurs ;
5. le développement de la « mise en réseau » des acteurs et la fédération des ressources, via le site enseignement.be et/ou une nouvelle plate forme spécifiquement dédiée à la formation initiale des enseignants ;
6. les nécessaires renforcements des contenus en didactique des disciplines ;
7. la création d'un lieu de coordination, de collaboration entre les acteurs de la formation.

A plus long terme, il s'agira de veiller à intégrer les pratiques pertinentes mises en évidence au nouveau cursus de formation.

## 2. Corriger les incohérences administratives relevées à l'occasion de l'évaluation de la formation initiale<sup>13</sup>

*A partir de la rentrée académique 2013-2014 :*

1. Concevoir des formations spécifiques pour la formation continue des formateurs d'enseignants (relativement à la gestion de classe, la didactique des disciplines, ... par exemple) ;
2. Améliorer les outils statistiques de pilotage de l'enseignement supérieur :
  - disposer de données statistiques exhaustives et fiables ;
  - améliorer la collecte et l'analyse des données chiffrées afin de saisir les évolutions des effectifs à l'entrée et à la sortie et de disposer de données prévisionnelles ;
  - avoir une vision globale et précise de la pénurie d'enseignants ;
  - améliorer les bases de données et suivis des cohortes d'étudiants ;
3. Evaluer, pour l'améliorer, le fonctionnement du CAPAES: la formation, la supervision, le tronc commun avec l'AESS, le jury ;

*A terme :*

1. Ajuster la situation administrative des maitres de formation pratique (obstacles administratifs et financiers liés au recrutement, obstacles fonctionnels dans le travail en concertation en HE) :

---

<sup>13</sup> Extrait du rapport EFI (2012) : « Débusquer les incohérences, contradictions, dispositifs inapplicables ou inappliqués, complications, duplications inutiles, effets pervers du système qui compromettent la qualité de la formation initiale, génèrent un gaspillage d'énergie et de ressources considérable et constituent une source de découragement »

- envisager qu'ils ne prestent plus le mi-temps dans leur classe mais un temps plein en Haute Ecole, pour une meilleure implication dans le travail de coordination en AFP et en suivi des étudiants ;
  - envisager - s'ils prestent un mi-temps avec une classe dans leur école d'appartenance - que les formateurs en « stage d'observation ou d'immersion » (cf. infra) puissent les observer fonctionner ;
2. Dans les ESA, revoir les modalités de financement en fonction du nombre d'inscrits et non, comme actuellement, en fonction du nombre de diplômés ;
  3. Redéfinir la formation CAPAES, après avoir entamé la réflexion générale ;
  4. Procéder à l'évaluation des mesures mises en place ;
  5. Intégrer les dispositions prises à la nouvelle structure de formation ;

### **3. Développer un dispositif nouveau qui articule enseignement-formation-recherche**

Il s'agit d'une piste concrète qui fera de la recherche le vecteur de communication entre institutions, et qui permettra la naissance d'un dispositif de « co-formation de formateurs » au départ de questions relatives à l'accompagnement de la pratique de nouveaux enseignants.

Ce dispositif implique à la fois le développement d'une plate-forme électronique, de séquences vidéo montrant la pratique de futurs enseignants en stage voire d'enseignants en fonction, le témoignage et l'analyse critique de professeurs, de chercheurs, de conseillers pédagogiques,...

Ce dispositif aura à la fois la fonction d'accompagnement des jeunes enseignants en début de carrière, de centre de ressources et de documentation, de mise à disposition d'outils pour les formateurs, et pourrait être alimenté par le travail de chercheurs et de formateurs et, de la sorte, contribuerait à valoriser les productions localement mises en œuvre.

#### *A partir de la rentrée académique 2013-2014 :*

1. Faire le point sur les ressources existantes en Fédération Wallonie-Bruxelles (au niveau des chercheurs, des formateurs dans chaque institution de formation actuelle, et les enseignants en fonction) ;
2. Travailler en collaboration avec l'Institut Français de l'Education (IFE) qui a développé une plate-forme ayant pour objectif initial le soutien aux nouveaux enseignants (projet Neopass@action) ;
3. Développer des séquences de co-formation (à l'instar de celles qui se trouvent déjà sur la plate-forme de l'IFE) via des projets pilotes entre nos chercheurs, formateurs, conseillers pédagogiques, inspecteurs et enseignants en fonction ;
4. Elaborer, avec les institutions de formation initiale actuelles, un dispositif de travail en collaboration pour accompagner les enseignants novices dans leurs premiers pas professionnels ;
5. Pour développer la formation continue de tous les co-formateurs (didacticiens, maitres de formation pratique, maitres de stage, pédagogues,...), mettre en place une obligation de formation et assurer la coordination d'une offre de formation ;
6. Pour répondre en partie à la problématique du manque d'expérience des formateurs dans le niveau d'enseignement auquel ils forment leurs étudiants, exiger et organiser le passage

obligé par la pratique de terrain – prenant la forme d’un stage d’observation ou « d’immersion » (à prévoir par exemple pour un licencié en mathématiques donnant cours de didactique des maths aux futurs instituteurs primaires)

- Les maîtres de formation pratique pourraient avoir un rôle spécifique à jouer en collaboration avec leurs collègues formateurs (dans le cadre du CAPAES);
- Les maîtres de stage pourraient voir leur rôle spécifique mieux défini dans la « co » formation, ou être concernés par une mesure spécifique qui valorise leur fonction (reconnaissance de formations suivies, implication spécifique dans l’institution de formation initiale,....)<sup>14</sup>

A terme, il s’agira de déployer le projet à l’échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles, au sein de la nouvelle structure de formation.

#### **Deuxième axe :**

**Pour redéfinir les contenus de la formation en regard des métiers de l’enseignement<sup>15</sup> :**

- 1. Ajuster entre elles les finalités des métiers d’enseignant et de formateur, et le développement de formations qui tiennent compte du contexte actuel de l’enseignement ;**
- 2. Diffuser des campagnes de sensibilisation / de valorisation des métiers liés à l’enseignement ;**

Il s’agit d’ajuster le métier d’enseignant et les fonctions exercées dans l’enseignement en général avec celui de formateur d’enseignant : mieux tenir compte des réalités actuelles (contexte social et institutionnel, conditions concrètes de travail au quotidien, ...), ajuster la formation initiale en conséquence, en informer les candidats potentiels.

En ce qui concerne les contenus de formation initiale, devant l’offre variée et les demandes insistantes d’introduire toujours plus de nouveaux cours dans la formation des enseignants, il faudra notamment veiller à :

- éviter la seule juxtaposition de nouveaux cours, sans mise en cohérence dans l’ensemble de la formation initiale ;
- choisir les contenus à amplifier ou non en cours de formation initiale, étant entendu qu’il s’agit de maintenir une formation générale large, qui donne des clés de lecture du contexte institutionnel, socio-économique, éthique, technologique ;
- cibler les contenus devant faire l’objet de la formation initiale, d’une formation spécialisée ou d’une formation en cours de carrière <sup>16</sup>;

---

<sup>14</sup> Les maîtres de stage étant enseignants en fonction dans l’enseignement obligatoire, cette compétence relève de la Ministre de l’enseignement obligatoire et de promotion sociale. La mise en œuvre de mesures liées doit être pensée en collaboration.

<sup>15</sup> Par « métiers », il faut entendre à la fois celui d’enseignant, de formateur, des acteurs actuels et nouveaux de l’enseignement.

<sup>16</sup> La « formation en cours de carrière » des membres du personnel de l’enseignement relevant des compétences de la Ministre de l’Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, cette mesure doit faire l’objet d’une collaboration entre le Ministre de l’enseignement supérieur et la Ministre de l’enseignement obligatoire et de promotion sociale.

- prévoir du temps de réflexion et d'appropriation des contenus, en lien avec la pratique en stage ;
- organiser la formation continue des formateurs en rapport avec les contenus nouveaux de formation initiale.

**1. Ajuster entre elles les finalités des métiers d'enseignant et de formateur, et le développement de formations qui tiennent compte du contexte actuel de l'enseignement**

*A partir de la rentrée académique 2013-2014 :*

1. Prendre en compte ce qu'est enseigner aujourd'hui, quelles sont les finalités de la formation initiale des enseignants, en regard des missions de l'enseignement et des besoins du système éducatif actuel <sup>17</sup>;
2. Analyser en regard le référentiel actuel des compétences attendues en fin de formation d'enseignants<sup>18</sup> en vue de son ajustement, si nécessaire ;
3. Parmi toutes les recommandations et propositions de contenus de cours<sup>19</sup> élaborées par les différents acteurs, conseils et organes concernés, cerner celles qui doivent faire l'objet de la formation initiale ou d'une formation en cours de carrière<sup>20</sup> ;
4. Identifier l'ensemble des « métiers » actuellement liés à la formation initiale et dresser leur profil de fonction ;
5. Examiner l'opportunité d'imposer des conditions de réussite plus exigeantes de certains cours ;
6. Mettre en place une épreuve diagnostique de référence en maîtrise de la langue d'enseignement, non sélective mais obligatoire et suivie de propositions de remédiation le cas échéant. Il ne s'agira en aucun cas d'un test de sélection mais d'une épreuve destinée à renseigner les étudiants quant à leurs compétences actuelles en regard des compétences attendues. Les exigences - définies en cohérence avec celles attendues en fin d'enseignement secondaire – seront portées à la connaissance des étudiants avant d'être évaluées ;
7. Développer les collaborations entre l'Inspection et les formateurs d'enseignants en prenant un Arrêté définissant le cadre et les conditions de la collaboration (comme prévu au § 1 des articles 6 et suivants du décret du 8 mars 2007) <sup>21</sup>;

---

<sup>17</sup> Le Comité permanent de suivi des travaux de la formation initiale des enseignants – dont on lira plus loin la composition et la mission principale – a d'ores et déjà entamé cette réflexion par le biais d'un groupe de travail (GT) réunissant, en son sein, les 4 opérateurs (40) de formation initiale actuels. Ce « GT40 » a reçu pour première mission de produire un document clarifiant ces besoins et finalités, en regard des missions de l'enseignement.

<sup>18</sup> En s'appuyant sur les évaluations de l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur, sur celles de la Formation initiale des enseignants et sur les avis rendus.

<sup>19</sup> En ce compris celles qui émaneront des projets menés dans le cadre de l'appel à projets de la Fondation Roi Baudouin pour lutter contre la précarité et les inégalités dès l'école maternelle (Appel à projet de la Fondation Roi Baudouin – 29/09/2012)

<sup>20</sup> La « formation en cours de carrière » des membres du personnel de l'enseignement relevant des compétences de la Ministre en charge de l'Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, cette mesure doit faire l'objet d'une collaboration entre le Ministre de l'enseignement supérieur et la Ministre de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale.

<sup>21</sup> L'inspection des membres du personnel de l'enseignement relevant des compétences de la Ministre en charge de l'Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, cette mesure doit faire l'objet d'une collaboration entre le Ministre de l'enseignement supérieur et la Ministre de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale.

8. Donner à l'Agence pour la Qualité de l'Enseignement Supérieur un rôle dans le suivi régulier de la qualité de la formation initiale des enseignants, en ce compris dans l'évaluation des cursus des CAP et CAPAES;

A terme :

1. Intégrer les contenus revus à la nouvelle structure de formation ;
  2. Tenir compte des métiers et profils de fonction ajustés en formation initiale dans le choix de la nouvelle structure de formation ;
2. **Diffuser des campagnes de sensibilisation/de valorisation des métiers liés à l'enseignement**<sup>2223</sup>

A partir de la rentrée académique 2013-2014 :

1. Instaurer une collaboration entre les écoles supérieures des arts et les autres institutions de formation initiale, pour développer, en partenariat avec les médias, des capsules vidéo illustrant et mettant en valeur les différentes facettes du métier d'enseignant et des métiers liés (dans différents contextes, situations, niveaux d'enseignement,... et avec l'implication des élèves). Ces capsules pourront également servir de supports de formation initiale ;
2. Les mettre à disposition via enseignement.be et/ou la plate-forme de co-formation ;

---

<sup>22</sup> La valorisation des métiers liés à l'enseignement obligatoire relevant des compétences de la Ministre en charge de l'Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, cette mesure doit faire l'objet d'une collaboration entre le Ministre de l'enseignement supérieur et la Ministre de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale.

<sup>23</sup> *Extrait de la DPC (2009-2014) : « Améliorer l'image du métier d'enseignant par des campagnes de sensibilisation pour dépasser les représentations et les stéréotypes, attirer des candidats compétents et motivés, contribuer à une perception plus juste et objective, par l'ensemble des citoyens, de ce qu'est la réalité quotidienne des écoles »*

### Troisième axe :

Pour réorganiser la formation initiale des enseignants et la formation initiale et continue de leurs formateurs, en cohérence avec la structure du système éducatif et la réforme du paysage de l'enseignement supérieur :

1. Revoir le modèle de formation - différentes formules pouvant être envisagées :
  - a) définir les conditions d'obtention du master et en développer des parcours variés :
    - une formation initiale en 5 ans « classique » (bac + master co-organisés par les institutions concernées) ;
    - une formation initiale en 5 ans « à la carte » (bac + master co-organisés, en alternance ou par valorisation de crédits tout au long de la vie, le master étant accessible le cas échéant aux enseignants actuellement en fonction) ;
    - une formation initiale en 3 ans complétée par un master en alternance ou un master par valorisation de crédits tout au long de la vie ;
  - b) intégrer dans l'organisation de la formation initiale des enseignants les pratiques d'accompagnement des futurs et des jeunes enseignants par des enseignants expérimentés.
2. Etudier l'organisation actuelle de la formation des enseignants en Haute Ecole, à l'université, en promotion sociale et en école supérieure des arts afin d'en conserver les atouts dans la future organisation.
3. Evaluer la pertinence de créer une nouvelle institution de formation initiale des enseignants et de formation initiale et continue de leurs formateurs.

La refonte de la formation initiale des enseignants ne se restreint pas à la question de l'allongement ou non à 5 ans pour les instituteurs et régents. Il faut se saisir de l'occasion pour repenser en profondeur l'ensemble de la formation initiale et continue des enseignants et la formation initiale et continue<sup>24</sup> de leurs formateurs<sup>25</sup>, en articulation étroite avec la formation continue des enseignants en fonction et l'entrée des nouveaux enseignants dans le métier et ce, afin d'améliorer les conditions d'exercice du métier, au bénéfice des élèves.

Les changements les plus importants envisagés concernent donc :

1. le renforcement des exigences de formation initiale pour tous d'une part,
2. la mise sur pied d'un dispositif de formation continue pour les formateurs d'enseignants, d'autre part.

---

<sup>24</sup> Extrait de la DPC (2009-2014) : « Dynamiser la formation initiale et continue: élaborer des programmes de formation pédagogique initiale et continue spécifiques au corps professoral de l'enseignement supérieur notamment dans le cadre du CAPAES / développement d'un système de valorisation des acquis »

Extrait de la DPC (2009-2014) : « Déterminer les modalités d'un certificat d'aptitude pédagogique obligatoire pour l'enseignement universitaire »

Extrait de la DPC (2009-2014) : « Veiller à ce que les nouveaux enseignants intégrant l'enseignement supérieur disposent d'un accompagnement pédagogique spécifique (...) donner la possibilité aux professeurs de l'enseignement supérieur de se former tout au long de leur carrière »

<sup>25</sup> Extrait de la DPC (2009-2014) : « Soutenir la professionnalisation des personnels de l'enseignement supérieur: (...) rendre plus attractives les fonctions de maître de formation pratique et de maître assistant »

La formation initiale doit être pensée pour tenir compte des trajectoires variées empruntées par les futurs enseignants : celle choisie par les étudiants, diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, qui veulent devenir enseignants, celle empruntée par ceux qui optent d'abord pour une formation disciplinaire avant de s'orienter vers une finalité « enseignement », ceux qui disposent déjà d'un diplôme supérieur mais à qui il manque une formation pédagogique, ...

Si le principe de base d'une formation initiale revue « pour tous » fait l'objet d'un consensus, il est bien entendu qu'il s'agira également de tenir compte de certaines spécificités pour décliner ce principe de base en mesures réalistes selon les caractéristiques des parcours actuels de formation (par exemple pour les artistes enseignants, les professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle,...).

Modularisée, organisée en alternance et/ou permettant la valorisation de crédits, la formation initiale devra permettre à des enseignants en fonction de suivre l'un ou l'autre module de cours pour parfaire leur formation en cours de carrière<sup>26</sup>.

Tenant compte de la structure de l'enseignement obligatoire, la nouvelle formation initiale des enseignants devra permettre à l'étudiant de choisir progressivement son orientation :

- soit vers l'étape 1 du continuum pédagogique, les cycles 2,5 à 8 ans ;
- soit vers l'étape 2, les cycles 8 à 12 voire 14 ans <sup>27</sup>;
- soit vers l'étape 3, les cycles 12 ou 14 à 18 ans.

Les périodes « charnières » (5-8 et 12-14) seraient de la sorte « couvertes » par des enseignants mieux préparés à assurer les continuités dans les apprentissages des enfants et des adolescents.

Concrètement, dans la formation initiale, chaque étape constitue une orientation (ou spécialisation) particulière.

---

<sup>26</sup> La « formation en cours de carrière » des membres du personnel de l'enseignement relevant des compétences de la Ministre en charge de l'Enseignement Obligatoire et de Promotion Sociale, la mise en œuvre de ce principe doit faire l'objet d'une collaboration entre le Ministre de l'enseignement supérieur et la Ministre de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale.

<sup>27</sup> L'articulation « 12-14 ans » devra être réfléchi en fonction des discussions relatives à la structure en évolution de l'enseignement obligatoire. Ce cycle pourrait faire l'objet d'un « recouvrement » par une formation « 8-14 » et « 12-18 ans ».



1. **Revoir le modèle de formation - différentes formules pouvant être envisagées :**

- a) définir les conditions d'obtention du master et en développer des parcours variés<sup>28</sup> :

*A partir de la rentrée académique 2013-2014 :*

1. Soumettre à l'analyse d'un groupe d'experts les scénarios élaborés et étudier l'ensemble des trajectoires et modalités d'organisation des modules de formation possibles (cf. *description ci-dessous*) ;
2. Discuter des atouts et limites des scénarios élaborés avec les acteurs concernés (notamment des impacts sur la pénurie et la revalorisation au barème 501) ;
3. Estimer le cout de la mise en œuvre progressive ;
4. Planifier le phasage de la mise en œuvre du scénario retenu ;

Concrètement, les scénarios nouveaux imposent :

- de former les enseignants en 5 ans (« masterisation »), étant entendu que ces 5 années pourraient, le cas échéant, être « étalées » dans le temps, selon les modules de formation pensés pour constituer la formation initiale des enseignants ;
- de valoriser la fonction par l'obtention du barème 501 pour tous les néo-diplômés ;
- de prévoir la possibilité pour les membres du personnel enseignant actuellement en fonction d'obtenir ce barème, en intégrant la formation au niveau de modules spécifiques de formation (en cours de master) ;
- l'amélioration des collaborations et la possibilité d'organiser des co-diplomations par les actuelles institutions de formation initiale, en s'appuyant sur les domaines d'expertise disponible de part et d'autre. Aucune institution ne « disparaît » au profit d'une autre : il s'agit de fédérer les ressources par une distribution des cours en fonction des compétences et ressources. Il ne s'agit pas non plus de dédicacer le baccalauréat à l'une et le master à l'autre : elles doivent collaborer et organiser la formation en commun ;
- de prévoir un dispositif suffisamment souple pour :
  - o soutenir les étudiants vers la meilleure orientation possible (prévoir en bachelier une première année dont des enseignements sont communs à tous les futurs enseignants, avant l'orientation vers une « tranche d'âge » en particulier) ;
  - o assurer toutes les passerelles et trajectoires de formation (par exemple, pour un adulte en reprise d'études, ayant ou non déjà reçu une formation pédagogique, un futur instituteur maternel qui voudrait compléter sa formation en instituteur primaire, un enseignant actuellement en fonction qui voudrait se spécialiser, ...) ;

---

<sup>28</sup> *Extrait de la DPC (2009-2014) : « Augmentation du temps de formation (5 ans) face aux exigences métier et aux besoins exprimés par les enseignants / (...) renforcement progressif de la formation et maintien de l'accessibilité à tous »*  
*Extrait de l'EFI (2012) : « Doter l'ensemble du système de la formation initiale d'une identité commune et transversale aux institutions concurrentes, avec des interlocuteurs légitimes au regard du public et des pouvoirs publics »*

- de concevoir des modules de cours de spécialisation, accessibles via n'importe quel parcours de formation (spécialisation dans le domaine des handicaps, les didactiques disciplinaires, les difficultés d'apprentissage en lecture et leurs remédiations spécifiques<sup>29</sup>, les sciences de l'éducation et la recherche en éducation, les arts, ...);
- de conserver le caractère « professionnalisant » de la formation initiale et de maintenir l'articulation permanente entre théorie et pratique, dès la première année de formation ;
- d'augmenter les périodes dévolues aux stages, y compris en dehors des écoles (au sein d'institutions ou d'associations partenaires du milieu scolaire par exemple);
- de concevoir une partie des modules de formation ou de spécialisation de telle manière qu'ils puissent être suivis à distance et/ou à horaire décalé (assurant de la sorte aux travailleurs en fonction la possibilité de parfaire leur formation dans des conditions organisationnelles souples).

Une des particularités de ce scénario nouveau réside dans le fait que le futur enseignant ne confirmerait son choix pour une orientation vers un public donné (les élèves du 2,5-8, du 8-12 voire 14 ou du 12 ou 14-18) qu'après une première année de formation, l'invitant à découvrir les spécificités du développement des enfants et adolescents, en théorie d'une part, et en pratique de stage, d'autre part.

L'orientation vers une « spécialisation » centrée sur une tranche d'âge en particulier permet une réorientation éventuelle en cours de bachelier (promotion de la réussite). Les cours liés au travail en équipe éducative, à la sociologie de l'éducation, à la diversité culturelle, ... seront dispensés dans des enseignements communs.

Pour les étudiants en bachelier disciplinaire (ex. histoire, littérature, mathématiques, ...), plusieurs cas de figure doivent être imaginés dès le départ :

- celui des étudiants qui entament le bachelier en sachant qu'ils s'orienteront vers l'enseignement ;
- celui des étudiants qui l'entament sans se destiner nécessairement à l'enseignement (et qui confirmeront leur choix de poursuivre un master de spécialisation dans leur discipline ou qui s'orienteront finalement vers l'enseignement).

Des cours communs de découverte de l'orientation « enseignement » devront être organisés en première année pour leur permettre à tous – qu'ils pensent se destiner à l'enseignement ou non - de découvrir cette finalité, d'infirmer leur choix pour l'enseignement ou de le confirmer.

Pour ceux qui confirment leur choix d'une carrière dans l'enseignement, des cours seront communs avec les bacheliers « orientation 2,5-8 » et « orientation 8-12 voire 14 » en deuxième année. Le master leur permettra soit de s'orienter vers la « spécialisation 12 ou 14-18 ans », soit d'entamer un master en sciences de l'éducation.

---

<sup>29</sup> A l'échelle européenne, une récente étude d'Eurydice montre l'effet positif des politiques éducatives des Etats qui forment et rendent disponibles dans chaque école un maître spécialiste en lecture (« Patterns in national policies for support of low achievers in reading across Europe », 2012)

Ceux qui ne comptent pas enseigner ou qui changent d'avis en cours de bachelier poursuivent le master dans leur discipline, éventuellement avec un module de renforcement dans la discipline.

Il est nécessaire d'envisager les modalités concrètes d'une formation qui ne consiste pas nécessairement en deux années complètes à réaliser directement après le baccalauréat ; la modularisation, l'alternance entre la formation théorique, pratique et des activités d'insertion professionnelle, les activités en présentiel et d'autres à distance, et la valorisation de crédits accumulés sont autant de pistes qui doivent être étudiées. Elles doivent notamment permettre de lutter contre les pénuries, d'offrir une possibilité à l'enseignant déjà en fonction de parfaire sa formation, et d'assouplir – tout en la renforçant – la formation actuelle des enseignants.

- b) intégrer dans l'organisation de la formation initiale des enseignants les pratiques d'accompagnement des futurs et des jeunes enseignants, notamment par des enseignants expérimentés.

L'intégration des futurs et des jeunes enseignants dans la vie professionnelle d'enseignant doit être pensée en continuum avec la formation initiale et en faire partie intégrante, même si les leviers d'actions et les modalités de décision sont différents, il est difficile d'imaginer une réforme de la formation initiale sans penser l'insertion des jeunes enseignants.

L'aide à l'insertion des nouveaux enseignants pourrait prendre diverses formes :

Parmi celles-ci, citons notamment le mentorat dans les premières années qui peut se faire sous la forme d'un mentorat individualisé (association d'un enseignant expérimenté avec un collègue débutant afin d'établir une relation d'aide), ou d'un mentorat collectif (le mentor accompagne plusieurs novices), des groupes d'échanges ou groupes coopératifs (réunions régulières de collègues d'un même établissement ou d'établissements différents pour échanger sur leurs difficultés professionnelles et essayer de trouver des solutions collectives, avec ou sans la collaboration des institutions de formation initiale), l'aide à distance (via Internet), le coaching par la direction (entretiens de fonctionnement),...

Chaque nouveau venu dans le monde de l'enseignement devrait pouvoir bénéficier d'une politique d'insertion. Les pratiques peuvent être différentes d'une école à l'autre, mais il est nécessaire de mettre en place des coordinations et des échanges de pratiques<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Cette proposition relevant de la compétence de la Ministre de l'enseignement obligatoire, elle doit être travaillée en collaboration.

2. **Etudier l'organisation actuelle de la formation des enseignants en Haute Ecole, à l'université, en promotion sociale et en école supérieure des arts afin d'en conserver les atouts dans la future organisation :**

*A partir de la rentrée académique 2013-2014 :*

1. Analyser les spécificités et contraintes des masters à finalité didactique et des masters en sciences de l'éducation ;
2. Etudier la question de la formation accélérée de l'agrégation autorisée en situation de pénurie (AESS en un quadrimestre de l'année académique) pour l'éviter autant que faire se peut (il serait en effet contradictoire de viser une augmentation des exigences d'une part, et d'organiser des formations très courtes d'autre part) ;
3. Analyser les spécificités de la formation en promotion sociale pour les CAPAES et CAP, les contenus de ces formations devant être repensés et intégrés dans le nouveau modèle de formation. Si les professeurs titulaires d'un CAP sont, comme tous les autres enseignants, concernés par la réforme de la formation initiale, il s'agira de tenir compte des particularités de leur parcours ;
4. Inciter une majorité d'universités à concevoir un master à horaire décalé et partiellement à distance, notamment pour le master en sciences de l'éducation, pour mieux tenir compte des publics en formation ;

3. **Evaluer la pertinence de créer une nouvelle institution de formation initiale des enseignants et de formation initiale et continue de leurs formateurs**

Lors de la mise en place progressive du scénario nouveau de la formation initiale des enseignants - qui devra conjuguer, sans qu'il soit attribué à une institution plutôt qu'une autre, les atouts et ressources de la formation universitaire, de la formation professionnalisante en Haute Ecole et les organisations spécifiques des écoles supérieures des arts et des établissements de promotion sociale (cf. supra – point 1), il s'agira de développer un lieu de coordination et de collaboration entre les acteurs de la formation, « académie de la formation » qui rassemble les structures actuelles et compétences aujourd'hui dispersées. Cette réforme de la formation initiale des enseignants doit être pensée en cohérence avec la réforme du paysage de l'enseignement supérieur, qui vise principalement à renforcer collaborations et synergies entre toutes les institutions d'enseignement supérieur.

\*

## Conditions de réussite

Pour assurer les meilleures conditions de réussite à ces réformes, les trois orientations de travail nécessitent :

- la mise sur pied d'un comité permanent de suivi des travaux par des personnes ressources, expertes du domaine de l'éducation et de la formation, impliquant des représentants de chaque catégorie d'acteurs concernés (pour garantir la continuité des travaux mis en œuvre et le maintien des caps à tenir, même lorsqu'il s'agira de prendre des mesures ponctuelles au regard de la réforme d'ensemble) ;
- un travail simultané sur les 3 dimensions définies, mais dont certains aspects seront échelonnés dans des temps différents ;
- un travail mené à la fois sur les plans pédagogique, administratif, juridique, stratégique/de pilotage et budgétaire ;
- la poursuite de l'information et de la consultation des acteurs dans la prise de décision – appréciées dans la dynamique de l'évaluation de la formation initiale des enseignants ;
- une mise au point à intervalles réguliers de l'avancement des travaux.

Outre les orientations générales décrites dans cette note, un certain nombre d'engagements ont été pris par le Gouvernement dans le cadre de la Déclaration de politique communautaire et un certain nombre de mesures concrètes proposées par les acteurs impliqués dans l'évaluation de la formation initiale des enseignants (un répertoire détaillé a été constitué et a servi de base à l'élaboration des propositions incluses dans la présente note). Un grand nombre d'entre elles ne nécessitent pas de modifications décrets majeures et sont réalisables à court terme. D'autres, pour être concrétisées, doivent être envisagées à plus long terme et être accompagnées d'un travail juridique.

Pour avancer dès à présent et concrétiser de premières mesures au cours de l'année académique 2013-2014, il est proposé :

- de mettre l'accent sur toutes les mesures et actions qui visent l'appropriation par les acteurs directement concernés du processus en cours (enjeux, objectifs, analyse sur laquelle la note repose, mesures concrètes) et, pour ce faire :
  - o d'informer les institutions de formation initiale – et les acteurs de l'enseignement concernés - du présent plan d'ensemble ;
  - o de leur donner l'occasion de pointer, dans l'ensemble des mesures ciblées, celles pour lesquelles elles ont déjà élaboré des propositions concrètes le cas échéant<sup>31</sup> ;
  - o de les communiquer via leurs représentants dans les différentes instances impliquées (réseaux, syndicats, conseils supérieurs, ...)
- d'entamer le processus d'évaluation du CAPAES, en tant que formation des formateurs à enseigner dans le supérieur ;
- de mettre en œuvre un dispositif de formation continue des formateurs, toutes institutions de formation confondues.

---

<sup>31</sup> Des contacts entretenus depuis la diffusion du rapport et de la note d'orientation provisoire actée par le Gouvernement fin janvier 2013, il nous revient en effet que divers groupes d'acteurs ont formalisé un certain nombre de réflexions. Il serait pertinent que les propositions soient entendues et discutées, voire prises en considération dans les décisions à prendre.

Concrètement, il s'agira par exemple d'initier une réflexion sur le fait :

- d'organiser d'ici la fin de l'année académique 2013-2014, une journée de formation en collaboration avec l'Institut de la Formation en cours de Carrière ;
- d'accorder de façon privilégiée les moyens disponibles dans le cadre actuel de l'enveloppe pour la formation continue dans l'enseignement supérieur à des projets qui cibleront la formation continue des formateurs d'enseignants.

### **Calendrier effectif**

#### **Entre janvier et juin 2013 :**

- Prise de connaissance par le Gouvernement du plan d'orientation des travaux ;
- Transmission pour avis aux organes visés par la délibération ;
- Désignation d'un comité permanent de suivi des travaux par le Gouvernement ;

Ce comité est composé de personnes ressources, expertes de l'éducation et de la formation, impliquées depuis le début du processus de réforme, et dont la désignation assure par ailleurs l'équilibre de la représentation des acteurs et institutions de formation concernés et des réseaux (Administration, Conseils, organisations syndicales, PO,...). Un représentant du Cabinet du Ministre de l'Enseignement supérieur en charge de la formation initiale préside le comité.

Sont désignés :

- un représentant de la Ministre en charge de l'Enseignement obligatoire;
- un représentant du Ministre-Président ;
- le Président de la Commission de pilotage du système éducatif ;
- l'Inspecteur général coordonnateur ;
- la Directrice générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique ;
- la Directrice générale de l'Enseignement obligatoire ;
- le Directeur général, Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- la Directrice générale, Direction générale des Personnels de l'Enseignement subventionné ;
- le Directeur général du Budget et des Finances ;
- la Directrice générale adjointe, Service général du pilotage du système éducatif ;
- trois représentants du Conseil interuniversitaire de la Communauté française, proposés par celui-ci ;
- trois représentants du Conseil général des Hautes Ecoles, proposés par celui-ci ;
- trois représentants du Conseil supérieur de l'enseignement supérieur artistique, proposé par celui-ci ;
- trois représentants du Conseil supérieur de l'enseignement de promotion sociale, proposé par celui-ci ;
- cinq représentants des fédérations de pouvoirs organisateurs, proposés par celles-ci (1 pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2 pour l'officiel subventionné – CECP et CEPEONS, 1 pour le SeGeC, 1 pour la Felsi)
- trois représentants des organisations syndicales, proposés par celles-ci ;

- deux représentants des Fédérations d'étudiants, proposés par celles-ci ;
- la Fonctionnaire dirigeante de l'Institut de la Formation en cours de carrière ;
- la Directrice de l'Agence pour l'Evaluation de la qualité de l'enseignement supérieur.

Le Comité permanent de suivi peut décider de la mise en place d'un ou plusieurs groupes de travail si nécessaire.

Si le Comité permanent de suivi l'estime pertinent, en fonction des travaux en cours, d'autres experts peuvent être désignés / invités. Ils seront choisis soit pour leur expertise reconnue internationalement dans le champ de l'éducation et de la formation, soit pour leur expertise dans le domaine de l'innovation en éducation, du changement des organisations, ou des conditions d'apprentissage. Ils peuvent être désignés parmi l'une des 4 institutions de formation initiale actuelle.

## **Calendrier prévisionnel**

### **A partir de la rentrée académique 2013-2014 :**

- Information des institutions de formation initiale – et des acteurs de l'enseignement concernés - du plan d'ensemble (par l'envoi de la note d'orientation, par l'animation de séances d'information dans les établissements qui le souhaitent, via le site enseignement.be, ...);
- Recueil des réactions et avis quant au plan d'ensemble et aux mesures pour lesquelles les institutions de formation et instances diverses ont déjà élaboré des propositions ;
- Organisation de réunions de travail ayant pour objet la mise en œuvre de premières mesures concrètes énoncées dans la présente note ;
- Repérage des modifications nécessaires dans les décrets et textes de référence, relatives aux chantiers prioritaires définis, le cas échéant ;
- Analyse des coûts des différents scénarii sur base des informations fournies par l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement et étude du phasage du financement nécessaire ;
- Poursuite des travaux du Comité permanent de suivi en vue d'assurer la cohérence entre les actions mises en œuvre, les objectifs déterminés et les réformes en cours – notamment celle du Paysage de l'enseignement supérieur et celle de la révision des titres et des fonctions enseignantes ;

### **Pour 2014 et au-delà :**

- En fonction des avancées 2013 : prendre les décisions décrétales nécessaires, pour la refonte de la formation initiale des enseignants, en cohérence avec les objectifs définis dans la présente note d'orientation ;
- En fonction des développements à l'échelle européenne<sup>32</sup>, mettre sur pied une formation doctorale.

---

<sup>32</sup> A l'échéance 2014, le réseau européen ENTEP (European Network for Teacher Education Policies) aura développé et expérimenté un tel projet avec quelques universités partenaires.