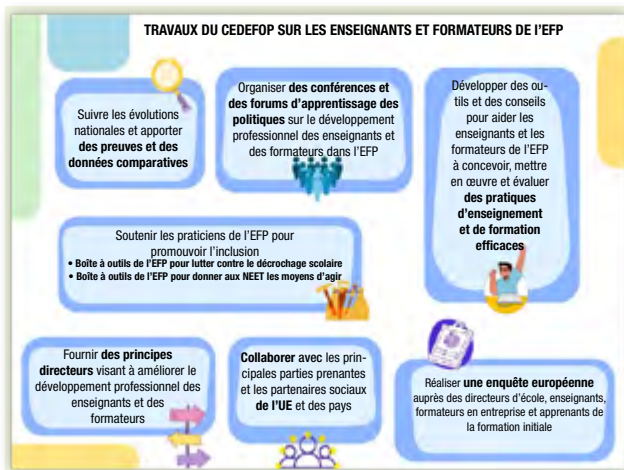




DONNER AUX ENSEIGNANTS ET AUX FORMATEURS LES MOYENS DE GÉRER LES CHANGEMENTS

Le développement professionnel des enseignants et des formateurs de l'EFP est essentiel pour les aider à accomplir leurs nombreuses tâches

Les enseignants et formateurs ont un rôle de premier plan dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP) initiaux ⁽¹⁾. Face aux défis sans précédent qu'ont engendrés la pandémie et la guerre en Ukraine, leur engagement et leur créativité ont été primordiaux dans le maintien de l'enseignement et des apprentissages dans les écoles et sur les lieux de travail. Ils jouent un rôle central dans l'autonomisation des jeunes, dont la vie et les espoirs ont été particulièrement mis à mal par les confinements, ainsi que dans l'intégration des réfugiés sur les marchés du travail européens.



Source: Cedefop.

La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET), des réfugiés, des demandeurs d'asile et autres groupes vulnérables

(1) Si quelques pays, telles l'Irlande, la Pologne ou la Slovaquie, ne définissent pas spécifiquement la formation initiale par opposition à la formation continue, la plupart considèrent la formation initiale comme une voie distincte vers une certification ou un métier permettant aux jeunes d'accéder au marché du travail.

bles sont devenues une préoccupation majeure. Elles représentent aujourd'hui l'un des fondements d'un EFP de qualité ⁽²⁾, qui exige des compétences psychosociales et interculturelles spécifiques de la part des enseignants et des formateurs.

Dans le même temps, l'écologisation des économies européennes et la numérisation rapide de nombreux emplois, y compris de la profession d'enseignant elle-même, les confrontent à de nouvelles exigences en matière de compétences. C'est pourquoi il est plus que jamais important pour eux d'améliorer et d'actualiser leurs propres compétences afin de pouvoir, à leur tour, donner confiance à leurs étudiants, stagiaires et apprentis, tout en leur offrant des connaissances et des compétences actualisées. Cette note d'information présente les nouvelles données recueillies par le Cedefop sur la formation initiale et le développement professionnel continu des enseignants et des formateurs, et inclut de nombreux exemples pratiques ⁽³⁾.

ENSEIGNANTS ET FORMATEURS: DES PROFILS DIFFÉRENTS POUR DES BESOINS EN CERTIFICATION DIFFÉRENTS

Les professionnels qui enseignent et forment dans le cadre de la formation initiale se distinguent généralement par le lieu et la manière dont ils accomplissent leurs tâches:

(2) La déclaration d'Osnabrück (2020) affirme que «[l']EFP européen inclusif et d'excellence est tout aussi indispensable à la compétitivité des entreprises européennes qu'à un marché européen du travail performant», soulignant qu'il s'agit en fait des deux faces d'une même médaille.

(3) Elle s'appuie sur les rapports nationaux consacrés aux Enseignants et formateurs dans un monde en mutation, préparés par les partenaires nationaux du réseau ReferNet du Cedefop et disponibles dans la série Thematic perspectives, ainsi que sur un rapport de synthèse à venir préparé par le Cedefop.

- les personnels enseignant des matières générales dans des établissements d'EFPP;
- les personnels enseignant des matières liées à l'EFPP dans des établissements d'EFPP. Ces enseignements incluent une partie théorique enseignée en salle de cours et une partie pratique enseignée en atelier;
- les formateurs enseignant sur les lieux de travail.

Ces groupes distincts de professionnels, qui ont également besoin d'une combinaison de compétences adaptée pour accomplir leurs tâches efficacement, requièrent des certifications différentes.

LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS ET DES FORMATEURS

Tous les pays européens ont adopté des dispositions, légales ou autres, régissant le statut professionnel, le travail et la formation continue des enseignants des établissements d'EFPP et, dans une moindre mesure, des formateurs sur le lieu de travail.

Si les exigences en matière de certification et la formation initiale des enseignants des établissements de formation et des formateurs en entreprise diffèrent, certains aspects de leur formation continue sont néanmoins communs. Elle est dispensée dans des environnements divers, notamment lors de séminaires, d'ateliers, de stages et de visites d'étude, sous différents formats (en présentiel, en ligne et dans des formats hybrides) et aborde généralement trois types de compétences:

- des compétences techniques ou spécifiques à un sujet;
- des compétences pédagogiques/éducatives/didactiques;
- des compétences transversales, lesquelles incluent de plus en plus des compétences non techniques telles que la communication et les compétences sociales.

La formation professionnelle continue des enseignants et des formateurs est le plus souvent assurée par les établissements d'EFPP, les centres de formation et les chambres de commerce. Suivant le pays, les entreprises, comme les autorités et les agences nationales et régionales, peuvent aussi jouer un rôle.

ENCADRÉ 1. LE CEDEFOP ET LE CONTEXTE POLITIQUE EUROPÉEN

Depuis 20 ans, le rôle fondamental et le statut professionnel des enseignants et des formateurs de l'EFPP ont

été au cœur de la [coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels](#). Depuis la déclaration de Copenhague en 2002, les enseignants et formateurs et leur développement professionnel ont été inclus dans la plupart des communiqués et conclusions du Conseil qui l'ont suivie et ils demeurent une priorité dans l'agenda politique européen.

Au fil des ans, le Cedefop a contribué au processus d'élaboration des politiques à l'échelle européenne. De 1998 à 2011, il a géré un réseau d'enseignants et de formateurs (TTNet) dont l'objectif principal était la formation et le développement professionnel des enseignants des établissements d'EFPP et des formateurs en entreprise. Par la suite, le Cedefop a coordonné, avec la Commission européenne, le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur le développement professionnel des enseignants et des formateurs, qui a intégré les activités de TTNet. Aujourd'hui, outre la multitude de ressources en ligne que le Centre offre dans ce domaine, il contribue également aux travaux des [groupes de travail thématiques 2030](#) «Passerport pour la réussite scolaire» et «Éducation numérique: apprentissage, enseignement et évaluation», dans le cadre de l'Espace européen de l'éducation.

Source: Cedefop.

La formation des enseignants des établissements d'EFPP

Dans la plupart des pays, les personnels des établissements d'EFPP enseignant des matières générales ou des matières professionnelles théoriques doivent être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (licence ou master) dans un domaine apparenté. Dans le cas des personnels enseignant des matières professionnelles pratiques, un diplôme professionnel ou un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur s'avère souvent suffisant. Onze pays européens ⁽⁴⁾ exigent également une expérience professionnelle, et six ⁽⁵⁾ un examen ou un concours d'État. Seuls six pays de l'UE proposent des programmes de formation initiale spécifiques à destination des futurs enseignants de l'EFPP ⁽⁶⁾.

Tous les États membres de l'UE, l'Islande et la Norvège exigent des enseignants des établissements d'EFPP qu'ils possèdent une qualification en pédagogie/enseignement en sus de leur diplôme dans un domaine d'étude spécifique. Les approches nationales diffèrent cependant en ce qui concerne les types de matières comprises dans cette qualification pédagogique et le niveau d'enseignement auquel elles

⁽⁴⁾ Allemagne, Autriche, Chypre, Croatie, Finlande, France, Grèce, Italie, Lituanie, Malte, Pologne et Slovénie.

⁽⁵⁾ Allemagne, Espagne, France, Grèce, Malte et Slovénie.

⁽⁶⁾ Allemagne, Croatie, France, Grèce, Pays-Bas et Autriche.

sont dispensées.

Le développement professionnel continu des enseignants de l'EFP est obligatoire dans 19 États membres de l'UE ⁽⁷⁾. Nombre d'entre eux font preuve de souplesse au regard du calendrier et/ou du contenu. En Autriche, par exemple, les enseignants sont tenus de suivre 15 heures de formation par année scolaire en dehors de leur temps d'enseignement, mais aucune condition préalable ne s'applique au contenu.

La formation des formateurs en milieu professionnel

Les fonctions des formateurs dans les milieux professionnels varient, allant de la formation sur le terrain, par exemple pour les apprentis, à la consultation externe et aux responsabilités de supervision. Les exigences relatives à leur certification sont moins claires que pour les enseignants des établissements d'EFP. En Hongrie, les formateurs en entreprise doivent être titulaires d'un diplôme de l'EFP secondaire reconnu par l'État, justifier d'au moins cinq ans d'expérience et réussir un examen pratique organisé par la chambre de l'artisanat ou de l'industrie concernée. Outre la certification et l'expérience professionnelles, la Pologne exige une certification pédagogique. Seuls huit pays européens ⁽⁸⁾ disposent de profils de compétences spécifiques et de certifications nationales pour ces profils.

Dix pays ⁽⁹⁾ prévoient des dispositions pour le développement professionnel continu des formateurs en entreprise. En Croatie et en Allemagne, le contenu est défini par les instituts d'EFP publics ([Agence croate pour l'EFP et l'éducation des adultes, BIBB](#)). En Estonie, en Finlande et en Roumanie, cette tâche incombe aux établissements d'EFP, en Hongrie aux chambres, en Norvège aux autorités régionales; et en Islande à la [direction de l'éducation](#).

L'ÉVOLUTION DES RÔLES DE L'ENSEIGNANT ET DU FORMATEUR À l'interface de l'EFP et du monde du travail

Grâce à leur position charnière entre l'EFP et les marchés du travail, les enseignants et les formateurs partagent leurs connaissances des deux mondes, contribuant ainsi à façonner la qualité et la pertinence de l'EFP dispensé. Pour assurer leurs multi-

ples rôles et répondre efficacement aux besoins actuels et émergents, ils doivent toutefois disposer d'un éventail de compétences adéquat.

ENCADRÉ 2. LA CERTIFICATION DE FORMATEUR AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

En Allemagne, les formateurs en entreprise peuvent obtenir deux certifications professionnelles avancées en lien avec leur environnement professionnel: [pédagogue certifié en formation initiale et continue](#) (niveau 6 du CEC) et [pédagogue professionnel certifié](#) (niveau 7 du CEC). Toutes deux offrent des compétences en pédagogie et en gestion et habilitent les formateurs à assurer des tâches supplémentaires, telle la sélection des apprentis ou la gestion de la formation. Les profils professionnels incluent le tutorat en ligne, la conception de supports pédagogiques, la gestion de la qualité, la capacité à déceler les compétences des apprentis, la rédaction d'examens, le mentorat et la direction de formateurs et d'ouvriers qualifiés qui dispensent des formations.

Source: [ReferNet Allemagne/Cedefop](#).

Pour mieux mettre en adéquation l'offre d'EFP, d'une part, et les besoins et les offres du marché du travail, d'autre part, de nombreux pays européens ont encouragé les partenariats entre les établissements d'EFP et les entreprises. Le lien formel le plus commun consiste en un accord signé par les deux parties, qui permet une coordination et une coopération entre les formateurs en entreprise et les établissements d'EFP. En France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Finlande, cette coopération inclut des conventions de stage et des contrats d'apprentissage, tandis qu'en Allemagne, elle implique des jurys d'examen communs et, en Pologne, elle autorise la présence de formateurs en entreprise au sein du conseil des enseignants d'un établissement.

De nombreuses initiatives dans toute l'Europe permettent aux enseignants des établissements d'EFP de vivre des expériences «réelles» en entreprise. En Autriche, l'[initiative Seitenwechsel](#) permet aux enseignants d'acquérir une expérience pratique approfondie dans une entreprise durant douze mois avant de retourner dans leur établissement. La Finlande propose des programmes d'immersion similaires pour les enseignants dans les entreprises. En France, le programme [Ingénieurs pour l'école](#) fonctionne dans le sens inverse: il permet de détacher des ingénieurs et des cadres d'une entreprise dans une école pour une durée maximale de trois ans, de manière à ce qu'ils puissent mettre leur expérience professionnelle pratique au service des apprenants.

⁽⁷⁾ Autriche, Allemagne, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie et Suède.

⁽⁸⁾ Allemagne, Estonie, France, Lettonie, Lituanie, Norvège, Pologne et République tchèque.

⁽⁹⁾ Allemagne, Belgique, Bulgarie, Croatie, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Pologne et Slovénie.

L'adaptation au changement

L'écologisation et le passage au numérique de nombreux emplois, phénomènes accélérés par la pandémie, transforment les besoins en compétences des travailleurs. Pour être en mesure d'y répondre, les enseignants et formateurs de toute l'Europe doivent actualiser leurs compétences et connaissances en la matière. En parallèle, leur propre utilisation croissante des outils et technologies numériques dans le cadre de leur travail transforme la manière dont ils communiquent avec leurs étudiants et leur permet une interaction flexible et personnalisée grâce à de nouveaux formats d'enseignement en ligne et mixtes.

ENCADRÉ 3. DES COMPÉTENCES ÉCOLOGIQUES POUR LES ENSEIGNANTS ET LES FORMATEURS EN CROATIE

L'agence croate pour l'EFP et l'éducation des adultes propose de former les enseignants aux compétences vertes, notamment à travers l'organisation de conférences et de webinaires pour les enseignants de l'EFP, de la mise en place de formations sectorielles et de la mise à disposition d'informations sur son portail web. Parmi les thèmes abordés figurent l'économie circulaire, l'internet des objets, la construction durable et à énergie nulle, la biodiversité, les biocarburants, les déchets plastiques, la mode durable, les véhicules solaires et électriques et les biotechnologies.

Source: ReferNet Croatie/Cedefop.

ENCADRÉ 4. LA FORMATION NUMÉRIQUE DES ENSEIGNANTS ET DES FORMATEURS EN ESPAGNE

L'Agence nationale pour les technologies éducatives et la formation des enseignants (INTEF) propose aux enseignants et formateurs une formation numérique soit par l'intermédiaire de cours avec tuteurs soit sous la forme de **cours en ligne ouverts, en autogestion ou nanoformations**. Elle favorise également:

- l'échange d'expériences et de ressources entre enseignants par l'intermédiaire de réseaux professionnels;
- l'élaboration et la diffusion de supports pédagogiques et autres documents supports pour les enseignants;
- la conception de modèles pour la formation des enseignants;
- la conception et la mise en œuvre de programmes de formation en coopération avec les régions autonomes.

Source: ReferNet Espagne/Cedefop.

ENCADRÉ 5. LA LETTONIE ENCOURAGE LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES DES FORMATEURS

Lorsque la pandémie a frappé la Lettonie au début de l'année 2020, les autorités ont répondu aux besoins des enseignants et des formateurs de l'EFP afin qu'ils puissent continuer à enseigner. Des cours ont rapide-

ment été mis en place pour les aider à enseigner via des plateformes en ligne, à créer des supports pédagogiques interactifs et à préparer des présentations en ligne, à l'aide d'outils visuels. Des formations ont également été proposées pour renforcer les compétences «douces» des enseignants et des formateurs et mettre à leur disposition des outils et des stratégies destinés à les aider à surmonter l'épuisement professionnel et à affronter efficacement le nouvel environnement éducatif.

Source: ReferNet Lettonie/Cedefop.

L'autonomisation des apprenants

L'éducation inclusive dans les contextes scolaires et professionnels est un objectif primordial pour les enseignants de l'EFP et les formateurs en entreprise. Par leur position centrale, ils peuvent **identifier les jeunes apprenants en risque de décrochage scolaire** et les aider à **entretenir leur motivation**. Pour donner aux enseignants et aux formateurs les moyens d'assumer ce rôle important, **de nombreux pays ont mis au point des programmes de formation** visant à les doter des compétences **psychosociales** et interculturelles dont ils ont besoin pour mettre en place des **environnements d'apprentissage inclusifs** dans les établissements et sur les lieux de travail ⁽¹⁰⁾.

Les enseignants et les formateurs de l'EFP doivent pouvoir compter sur les réseaux interservices afin d'être en mesure d'orienter les apprenants vers d'autres services, notamment les services d'orientation, les services d'information, les services relatifs aux mesures de la deuxième chance, les services de soutien en matière de santé mentale et les services de soins aux personnes handicapées ou ayant des besoins éducatifs spéciaux.

ENCADRÉ 6. LA SANTÉ MENTALE ET LA PRÉVENTION DU DÉCROCHAGE SCOLAIRE

La Norvège a créé un programme de développement professionnel continu ainsi qu'une boîte à outils pour les enseignants et les formateurs de l'EFP initial, qui bénéficient dès lors d'une aide pratique au regard de l'approche à adopter vis-à-vis des étudiants jeunes adultes ayant reçu un diagnostic de **syndrome d'Asperger**. Ce programme leur montre comment optimiser les résultats d'apprentissage de leurs élèves et réduire ainsi au minimum les différences entre les élèves neurotypiques et les élèves atteints d'Asperger.

Source: ReferNet Norvège/Cedefop.

⁽¹⁰⁾ Le Cedefop a créé deux boîtes à outils à l'intention des décideurs politiques et des praticiens, l'une consacrée à l'**autonomisation des NEET** et l'autre à la **lutte contre le décrochage scolaire**. Ces outils offrent une multitude d'exemples de bonnes pratiques, notamment en matière d'inclusion numérique, provenant de tous les États membres de l'UE. De plus amples informations sur le développement professionnel des enseignants et des formateurs peuvent être consultées [ici](#).

ENCADRÉ 7. UN SYSTÈME COMPLET DE SOUTIEN AUX APPRENANTS À RISQUE

Aux Pays-Bas, depuis longtemps déjà, l'EFPP met l'accent sur la prévention du décrochage scolaire et la réintégration des jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation. Parallèlement, le pays a mené des recherches sur les tendances et les causes de ce phénomène et mis en place un [Registre de base de l'éducation](#) contenant des données sur tous les jeunes inscrits dans l'enseignement général ou l'EFPP. Ce registre permet aux autorités de suivre leur parcours et de mettre le doigt sur ceux qui ont abandonné le système. Quarante réseaux régionaux de signalement et de coordination viennent en aide aux sortants précoces, potentiels et réels, leur apportent une orientation et aident les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation à trouver un emploi ou un contrat d'apprentissage. Les enseignants et les formateurs de l'EFPP peuvent s'appuyer sur cette infrastructure dans leur travail quotidien.

Source: ReferNet Pays-Bas/Cedefop.

Faire le point et regarder vers l'avenir

Compte tenu du rôle et des tâches essentiels des enseignants et des formateurs, les pays européens ont pris des mesures pour renforcer encore davantage leur statut professionnel et leur développement professionnel. De nombreux documents politiques de l'UE ont insisté sur la nécessité pour les pays d'attirer et de conserver des professionnels motivés; toutefois, les rapports du réseau ReferNet montrent que seuls quelques-uns récompensent leur participation au développement professionnel continu par une évolution de carrière et, en dernier lieu, par une augmentation du salaire. L'Espagne a mis les enseignants de l'EFPP sur un pied d'égalité avec les enseignants de l'enseignement secondaire général; l'Allemagne a ouvert leurs perspectives de carrière jusqu'au niveau 7 du CEC et l'Irlande décerne aux participants au développement professionnel continu des certificats qui comptent dans son [cadre des certifications](#).

Les technologies, les méthodes de travail et les besoins en compétences ne cessent d'évoluer. Les exemples de bonnes pratiques montrent que les enseignants et les formateurs «hybrides», c'est-à-dire les personnes travaillant en parallèle dans des établissements d'EFPP et dans des entreprises, peuvent contribuer à davantage mettre en adéquation l'offre d'EFPP et les besoins des employeurs. Non seulement ils apportent de l'innovation à l'école, mais ils contribuent également à remédier à la pénurie d'enseignants dans l'EFPP. Ce concept offre aux individus des perspectives d'évolution de carrière intéressantes et profite à la fois aux écoles et aux entreprises, grâce

au partage des coûts salariaux par exemple.

Les études du Cedefop montrent qu'il est possible d'améliorer encore la formation continue des enseignants et des formateurs de la formation initiale en menant des analyses des besoins plus ciblées et en recourant à des processus d'évaluation et d'appréciation plus fiables. Une composante d'(auto-)évaluation pourrait venir appuyer la conception de programmes adaptés aux besoins des participants.

Peu de pays ont adopté des dispositions spécifiques pour le développement professionnel continu des formateurs en entreprise. Ouvrir aux formateurs les cours de formation continue dispensés dans les établissements d'EFPP et, inversement, offrir une formation en entreprise aux enseignants des établissements d'EFPP pourrait être mutuellement bénéfique pour répondre à leurs besoins. Associer les enseignants et les formateurs de l'EFPP à la conception de leur développement professionnel continu les motiverait davantage à participer activement.

La transition verte en Europe progresse; nombreux sont les emplois et les certifications qui s'adaptent ou sont créés en conséquence. La France a révisé toute une série de certifications de l'EFPP dans les domaines de l'agriculture, de l'énergie, de la gestion des déchets et de l'eau. Si les compétences dans le domaine de l'écologie sont prises en considération dans un nombre de plus en plus important de programmes et de certifications de l'EFPP, les rapports du réseau ReferNet indiquent que, à l'exception de quelques initiatives et programmes prometteurs, peu a été fait à ce jour pour intégrer plus systématiquement ces compétences d'avenir à la formation des personnels de l'enseignement et de la formation.

Enfin, on observe un manque de données sur l'efficacité du développement professionnel continu des enseignants et des formateurs de l'EFPP. Cela vaut tout particulièrement pour l'offre de formation en milieu professionnel et hybride et la mesure de ses résultats. Qui plus est, les données disponibles ne sont souvent pas comparables d'un pays à l'autre, ce qui complique l'analyse au niveau européen ⁽¹⁾. L'amélioration du suivi et de l'évaluation du développement professionnel continu, l'examen des performances en entreprise et les enquêtes de satisfaction auprès des apprenants sont autant d'outils précieux pour éclairer les politiques. Des approches plus ciblées du développement professionnel des ensei-

⁽¹⁾ Pour obtenir un tableau plus détaillé et actualisé des besoins en développement professionnel des enseignants et des formateurs, le Cedefop a mené une étude de faisabilité visant à lancer une nouvelle enquête paneuropéenne auprès des directeurs de l'EFPP, des enseignants, des apprenants et des formateurs en entreprise. Dans ce contexte, il a organisé un [forum d'apprentissage des politiques](#) en novembre 2022.

gnants et des formateurs permettront d'améliorer leurs compétences et leur satisfaction professionnelle et personnelle et, en dernier lieu, permettront à leurs élèves d'obtenir de meilleurs résultats d'apprentissage.

Note d'information – 9177 FR

Cat. N°: TI-BB-22-006-FR-N

ISBN 978-92-896-3382-6, doi:10.2801/16000

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2022.

Creative Commons Attribution 4.0 International

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'UE. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante:

www.cedefop.europa.eu/fr/user/register

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

Europe 123, Thessaloniki (Pyléa), GRÈCE

Adresse postale: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÈCE

Tél. +30 2310490111, Télécopie +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu
