

La formation continue des enseignants au Cycle d'orientation



Fabienne Benninghoff, Emilienne Hayoz
Avec la collaboration de Hugo Baillon

Mai 2009

La formation continue des enseignants au Cycle d'orientation

**Fabienne Benninghoff, Emilienne Hayoz
Avec la collaboration de Hugo Baillon**

Mai 2009

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement les personnes que nous avons interviewées : la Direction générale du Cycle d'orientation (les directeurs du personnel et du Service de l'enseignement), les directeurs d'établissement, les présidents de groupes ainsi que les représentants des enseignants faisant partie ou non de la Commission paritaire de la formation continue. Nos remerciements s'adressent également aux coordinateurs de la formation continue du Cycle d'orientation qui nous ont consacré du temps pour répondre à nos nombreuses questions.

Nos remerciements vont à MM. Ritz (vice-directeur de la HEP-Valais), Besençon (responsable de l'Institut de la formation continue de la HEP-Vaud) et Villemin (directeur de l'IFMES) pour avoir bien voulu nous rencontrer.

Nous remercions également les personnes des différents services du Cycle d'orientation, de l'enseignement secondaire post-obligatoire et du Service Écoles-Médias de nous avoir fourni les données dont nous avons besoin pour cette étude.

Notre reconnaissance s'adresse aussi à Mme Daniela Di Mare Appéré, directrice adjointe du SRED, pour son suivi du projet, ainsi qu'à M. Narain Jagasia pour sa relecture et les soins apportés à la mise en page.

Avertissement

L'utilisation de termes génériques masculins dans ce rapport ne se veut nullement discriminatoire mais sert uniquement à alléger le texte.

Compléments d'information :

Fabienne Benninghoff

Tél. +41/0 22 546 71 27

fabienne.benninghoff-jeannerat@etat.ge.ch

Responsable de l'édition :

Narain Jagasia

Tél. +41/0 22 546 71 14

narain.jagasia@etat.ge.ch

Internet :

<http://www.ge.ch/sred>

Diffusion :

Service de la recherche en éducation (SRED)

12, quai du Rhône - 1205 Genève

Tél. +41/0 22 546 71 00

Fax +41/0 22 546 71 02

Document 09.011

Le contenu de ce document n'engage que la responsabilité du Service de la recherche en éducation.

Table des matières

Résumé	5
Contexte et enjeux	5
Périmètre et objectifs.....	5
Démarche et outils.....	6
Descriptif du dispositif de formation continue.....	6
Principaux résultats	7
Quelques points forts et points problématiques.....	10
Enjeux pour le futur.....	12
1. Introduction	13
1.1 Contexte	13
1.2 Mandat.....	14
1.3 Périmètre du projet et objectifs	14
1.4 Démarche méthodologique et outils.....	15
1.5 Structure du rapport.....	16
2. Mise en contexte	17
2.1 Définition de la formation continue	17
2.2 Enjeux et débats actuels sur la formation continue des enseignants	18
2.3 La situation de la formation continue des enseignants en Suisse	20
2.4 Les structures de deux dispositifs : Valais et Vaud	25
2.5 Quelques statistiques sur la formation continue.....	25
3. Le dispositif de formation continue au CO.....	29
3.1 Historique	29
3.2 Objectifs de la formation continue	32
3.3 Description du processus.....	33
3.4 Les différents types de projets de formation continue et leurs procédures	36
4. L'offre de formation continue pour les enseignants du CO.....	41
4.1 Démarche	41
4.2 Les cours de formation continue organisés par le CO.....	43
4.3 Les cours de formation continue organisés par le PO	52
4.4 Les cours de formation continue organisés par le SEM.....	55
5. La fréquentation aux cours de formation continue par les enseignants du CO.....	61
5.1 Démarche	61
5.2 Description de la population enseignante au CO	62

5.3 La fréquentation à la formation continue offerte par le CO et par le PO	64
5.4 La fréquentation à la formation continue offerte par le CO selon le profil des enseignants	66
6. Points de vue des différents acteurs sur le dispositif de formation continue au CO... 71	
6.1 Démarche	71
6.2 Missions	72
6.3 Rôles et responsabilités	73
6.4 Dispositif et fonctionnement	76
6.5 Avant/après.....	77
6.6 Communication et information	79
6.7 Satisfaction	81
6.8 Évolution de la situation depuis le rapport Grounauer.....	85
7. Points forts et points problématiques	89
7.1 Démarche	89
7.2 Missions	92
7.3 Rôles et responsabilités	93
7.4 Dispositif et fonctionnement	94
7.5 Avant/après.....	98
7.6 Communication - information	100
7.7 Offre	101
7.8 Fréquentation.....	103
7.9 Changements proposés par les acteurs	104
7.10 Synthèse des points forts et des points problématiques.....	107
7.11 Limites.....	108
8. Conclusion.....	109
Bibliographie.....	111
Glossaire.....	113
Annexes	115
A1. Vue d'ensemble des cadres de qualifications en Europe.....	115
A2. Schéma de la formation continue des hautes écoles dans le nqf.ch-HS	116
A3. Mémento.....	117
A4. Formulaire de dépôt de projet.....	123
A4. Formulaire de dépôt de projet.....	124
A5. Analyse de la faisabilité de l'exploitation des bases de données.....	130
A6. Liste des cours offerts au CO pour les thèmes les plus importants	134
A7. Guide d'entretien	138
A8. Grille d'analyse	142

Résumé

Contexte et enjeux

La Direction générale du Cycle d'orientation (DGCO) a mandaté le Service de recherche en éducation (SRED) pour mener une analyse du dispositif de la formation continue au Cycle d'orientation (CO) afin d'en dégager les points forts et les points problématiques.

Le domaine de la formation continue des enseignants se trouve actuellement à Genève, comme dans d'autres cantons et même d'autres pays d'Europe, dans un contexte de changement. Aux débats sur les cadres de référence et sur la nature de l'offre de formation continue, s'ajoute à Genève un changement supplémentaire : l'Institut universitaire de formation des enseignants (IUFÉ) sera en charge notamment de la formation initiale des enseignants des trois ordres d'enseignement (primaire, secondaire I et secondaire II). Il est également prévu que la formation continue soit développée en partie dans le cadre universitaire de l'IUFÉ.

Au CO, le volet de la formation continue des enseignants est géré depuis 1992-1993 par une Commission paritaire de la formation continue (COFOCO). Cette commission est chargée de discuter et de mettre en œuvre la politique de la formation continue au CO, d'analyser et de valider les projets proposés par les différents initiants. Les enseignants du secondaire I peuvent également suivre des cours de formation continue dans les autres ordres d'enseignement ainsi qu'au Service Écoles-Médias (SEM) pour tout ce qui a trait aux médias, à l'image et à l'informatique.

La formation continue au CO s'organise autour de projets qui se déclinent en cinq types de formation : (i) projet de collèges non centré sur une discipline, (ii) projet centralisé de groupes de disciplines, (iii) projet de collèges centré sur une discipline, (iv) projet centralisé non disciplinaire, (v) projet individuel. La formation continue s'occupe également des recyclages, qui se distinguent par leur caractère obligatoire.

La formation continue au secondaire I est volontaire (hormis les recyclages). En effet, la loi ne contraint pas les enseignants à un cursus précis de formation continue, mais fait appel à leur responsabilité dans ce domaine (LIP, art. 6A).

Périmètre et objectifs

Cette étude se centre sur la formation continue organisée et offerte au CO. L'analyse du dispositif est donc effectuée uniquement sur le secondaire I. Comme les enseignants du CO peuvent suivre également des cours au secondaire II et au Service Écoles-Médias, l'analyse des données statistiques porte, dans la mesure du possible, également sur les cours de formation continue de ces deux autres prestataires de formation continue.

Cette étude a pour but de faire un état des lieux du dispositif actuel de la formation continue des enseignants du CO à Genève. Elle poursuit plusieurs objectifs : (i) décrire l'offre et le dispositif de formation continue au CO (acteurs et processus) ; (ii) décrire la fréquentation des formations suivies par les enseignants du CO au cours de deux années (2005-2006, 2006-2007) ; (iii) analyser le point de vue des acteurs face au dispositif actuel de formation continue ; (iv) dégager les points forts et les points problématiques du dispositif existant.

Démarche et outils

Pour répondre aux objectifs de ce projet, plusieurs outils utilisant différentes méthodologies ont été retenus. Préalablement, une analyse de la littérature sur la formation continue des enseignants a été effectuée, afin de rassembler quelques éléments théoriques et recherches empiriques récentes dans le domaine de la formation continue et du développement des compétences professionnelles des enseignants.

Le deuxième outil consiste en une analyse des documents internes au CO relatifs au dispositif de formation continue. Ces documents produits par le CO sont des descriptifs de procédures, des notes de séance, des questionnaires de satisfaction, des rapports internes, etc. Ils permettent de décrire le dispositif de formation continue mis en place au secondaire I.

L'analyse de l'offre de formation continue proposée aux enseignants du CO pour les années d'observation de cette étude se fonde sur des extractions de la base de données MS Access – base de données qui permet de gérer la formation continue au CO. Pour l'enseignement secondaire postobligatoire (PO) et le SEM, des extractions de leur propre base de données ont été fournies. L'offre est analysée selon deux aspects : les cours offerts et le nombre d'enseignants inscrits à ces cours.

L'analyse des données individuelles de fréquentation aux cours de formation continue suivis par les enseignants du CO pour les deux années d'observation est également effectuée à partir d'une extraction de la base de données MS Access du CO et du PO. Cette analyse permet de calculer le taux de participation à la formation continue et le nombre moyen de cours suivis par enseignant, ainsi que de décrire le profil professionnel des enseignants qui suivent des cours de formation continue selon leurs caractéristiques individuelles.

Pour collecter les points de vue des différents acteurs du dispositif actuel de formation continue, des entretiens semi-directifs ont été menés auprès des représentants des principaux groupes d'acteurs de la formation continue – DGCO, directeurs d'établissement, représentants des enseignants via les groupes de discipline et la FAMCO –, membres de la Commission paritaire de la formation continue du CO ainsi que des représentants de ces différents groupes d'acteurs non-membres de la COFOCO (hormis la DGCO). Ces entretiens s'articulent autour de six thèmes : les missions de la formation continue au CO, les rôles et responsabilités de chaque groupe d'acteurs, le dispositif actuel et son fonctionnement, la situation avant/après les cours de formation continue, la communication et l'information ainsi que la satisfaction concernant la situation actuelle de la formation continue au CO. Ces entretiens ont été analysés afin de faire apparaître les points de vue convergents et divergents entre les différents groupes d'acteurs.

Les résultats obtenus à partir de ces différents outils ont ensuite été synthétisés par thème pour faire ressortir les points forts du dispositif actuel ainsi que les points problématiques. Dans les points forts sont relevés les aspects considérés comme positifs par les auteurs du rapport. Les points problématiques permettent de soulever des éléments qui peuvent être sources de difficultés selon les auteurs du rapport et qui mériteraient d'être discutés par les différents acteurs du dispositif.

Descriptif du dispositif de formation continue

Trois grands moments ont influencé et modulé le paysage de la formation continue des enseignants du secondaire I à Genève, passant d'une autonomie quasi complète des établissements dans les années 1980 à une centralisation de la formation continue (notamment par la création de la COFOCO) gérée par des coordinateurs dépendant de la Direction générale du CO depuis 1992-1993. Avec la mise sur pied prochaine de l'IUFE, de nouveaux changements devraient voir le jour.

Le processus actuel de la formation continue fait intervenir de nombreux acteurs institutionnels ayant des points de vue et des objectifs parfois divergents. A travers la COFOCO, ils peuvent s'exprimer et confronter leurs avis afin de mettre sur pied un paysage de la formation continue riche et souple.

L'information est fournie aux enseignants par la DGCO et est relayée par les directeurs mais également les groupes de disciplines qui jouent un rôle central dans le contexte de la formation continue.

Différents types de projets peuvent être élaborés par plusieurs acteurs du secondaire I (enseignants, groupes de disciplines, collège, coordinateurs). Ces projets ont chacun des procédures spécifiques, bien que pas si différentes les unes des autres, permettant de présenter des cours de formation continue le plus complets et aboutis possible.

Les projets, après avoir été validés par la COFOCO, sont consignés dans un catalogue qui permet aux enseignants d'avoir toutes les informations à disposition pour pouvoir s'inscrire aux cours de formation continue désirés. Cependant, le calendrier relatif à la mise sur pied du nouveau catalogue et des inscriptions est relativement restreint, ceci en raison des différents impératifs liés à l'organisation scolaire.

Principaux résultats

(i) Données statistiques

Offre

Le CO est un important fournisseur de cours de formation continue avec, pour les années d'études, plus de 200 cours proposés. La majorité des cours offerts sont des cours de didactique surtout disciplinaire, issus des groupes de disciplines. L'offre de formation continue du CO est très riche et diversifiée, permettant aux enseignants de suivre des cours qui leur permettent à la fois de développer leurs compétences, de faire face à des difficultés rencontrées mais aussi de prendre de la distance par rapport à leur travail quotidien, de se ressourcer.

Les cours de formation continue au CO sont très fréquentés, principalement par les enseignants du CO, environ 3'000 participants par année (un enseignant peut être compté plusieurs fois). Les enseignants du CO suivent majoritairement des cours organisés par leur ordre d'enseignement, même s'ils participent activement aux cours du PO et du SEM.

Fréquentation

Pour les années étudiées, le taux de participation aux cours de formation continue s'élève entre 57% et 68% avec en moyenne deux cours de formation continue suivis par enseignant. Cette étude relève également des différences de participation selon des caractéristiques individuelles : les femmes recourent plus à la formation continue que les hommes, les enseignants âgés de 30 à 49 ans se forment plus que leurs homologues plus jeunes et plus anciens et les enseignants qui travaillent à 80% et plus sont également plus enclins à se former que les enseignants travaillant à temps partiel à un taux inférieur à 80%.

(ii) Point de vue des acteurs institutionnels interrogés

Missions

Les missions sont bien connues des membres de la direction, nettement moins des enseignants. Il semble qu'il y ait actuellement un manque de consensus entre les différents acteurs de la formation continue sur ce point. Pour la direction, les objectifs de la formation continue sont de maintenir et

développer les compétences des enseignants et de contribuer à les motiver dans l'exercice de leur métier. Quant aux représentants des enseignants, ils évoquent davantage l'aspect « ressourcement » de la formation continue. Les statuts en lien avec la formation continue semblent n'être bien connus que de la direction et des membres de la COFOCO.

Rôles et responsabilités

Tous les groupes d'acteurs s'accordent sur le rôle de la DGCO : gérer la formation continue et son budget. Concernant le rôle de la COFOCO, les acteurs lui attribuent de manière générale des tâches plus pratiques centrées sur les projets de formation continue. Les rôles des autres acteurs, établissements et groupes de disciplines, sont jugés capitaux pour la formation continue – notamment dans la proposition de projet et la motivation des enseignants à se former – via respectivement le directeur d'établissement et le président de groupe.

En revanche, plus les acteurs se situent dans le haut de la structure hiérarchique du CO, plus ils conçoivent le dispositif de formation continue comme ascendant, c'est-à-dire partant des enseignants, alors que les acteurs se situant plutôt dans le bas de la structure hiérarchique estiment que le dispositif actuel au CO suit un mouvement descendant, en d'autres termes qu'il ne part pas des enseignants mais de la direction.

Dispositif et fonctionnement

Les acteurs institutionnels sont au courant des procédures, mais restent assez critiques à leur égard : non-connaissance de certains droits de la part des enseignants, lourdeur des formulaires ou encore changements réguliers des interlocuteurs. Un autre problème est relevé par des acteurs non membres de la DGCO, celui de temporalité (processus trop rapide, calendrier trop serré). L'absence d'application de critères partagés dans l'évaluation des projets est également relevée.

La question des commentaires retournés aux initiants sur leur proposition de projet de formation continue montre une nette opposition entre les membres de la COFOCO et les autres. Pour les premiers, des commentaires sont systématiquement faits aux initiants d'un projet de formation continue, mais pas pour les seconds.

Avant-après

Les acteurs institutionnels ont de la peine à s'exprimer sur les attentes que peuvent avoir les enseignants en matière de formation continue, que ce soit sur les voies pour les exprimer ou sur le contenu de ces attentes. Le groupe de discipline, via le président ou le représentant de groupe, est considéré par tous comme l'acteur le plus adéquat pour capturer les attentes des enseignants.

Les attentes sont perçues de manière très diversifiées chez les groupes d'acteurs. Selon eux, les enseignants ont deux pôles d'attentes : d'un côté ils attendent de la formation continue des applications, des réponses très concrètes dans leur métier, d'un autre, ils ressentent le besoin de se ressourcer intellectuellement, d'augmenter leurs connaissances.

Il apparaît que le travail d'anticipation n'est pas suffisant dans le système actuel, les coordinateurs souhaiteraient pouvoir faire davantage de prospection. Les acteurs institutionnels ont de la difficulté à se positionner par rapport à la question du transfert des connaissances dans la pratique professionnelle.

Communication et information

La communication revêt une double caractéristique : elle est à la fois formelle (via la COFOCO) et informelle (notamment sous l'impulsion des présidents de groupes de disciplines). Le fait qu'elle se réalise essentiellement à travers les groupes de disciplines n'est pas toujours un avantage, du fait que les interlocuteurs changent régulièrement. Elle est actuellement jugée bonne.

Les enseignants attendent avec impatience l'arrivée du catalogue présentant les cours de formation continue, même si ce n'est pas le seul mode de communication de l'information dans ce domaine. La communication orale joue également un rôle important, qu'elle soit formelle ou informelle.

Satisfaction

Globalement, les acteurs sont assez satisfaits du dispositif, grâce notamment au budget important qui est alloué à la formation continue et à la diversité de l'offre qui est proposée. Toutefois des aspects problématiques ont été relevés et des changements ont été proposés par les différents groupes d'acteurs. Ces critiques et propositions diffèrent selon la place que les acteurs occupent dans le dispositif. Les principaux problèmes soulevés concernant le processus lui-même sont : la charge administrative pour les initiants de projet, le calendrier serré, le manque de prospective, le vieillissement du système informatique gérant la formation continue, l'absence de bilan d'activité officiel.

Les acteurs déplorent également : le fait que ce sont toujours les mêmes enseignants qui se forment, la charge liée aux remplacements lors des cours de formation, la limitation des maîtres qui enseignent plusieurs disciplines et qui ne peuvent pas suivre des cours dans toutes leurs branches d'enseignement. La problématique de la charge familiale est aussi évoquée comme frein à la formation continue.

Les changements proposés consistent en : plus de travail prospectif de la part des coordinateurs, l'instauration de nombre de jours minimum, le développement d'outils plus collaboratifs et performants, le maintien de la COFOCO et l'implication dans l'IUFE.

Quelques points forts et points problématiques

Les points forts et problématiques les plus saillants ont été résumés dans le tableau ci-dessous avec en regard quelques recommandations émises par les auteurs du rapport. Cette présentation des résultats exacerbe les tendances, mais elle permet de valoriser les aspects qui fonctionnent bien et de mettre en évidence les aspects qui peuvent poser des difficultés, et enfin de développer des recommandations.

Points forts	Points problématiques	Recommandations
Offre et fréquentation		
Offre riche et diversifiée	Prédominance des projets de groupes de discipline	Il conviendrait d'être attentif à la charge des présidents et représentants de groupes de disciplines ainsi qu'au maintien de la diversité de l'offre.
Nombre élevé d'inscriptions	Taux important d'enseignants qui n'ont pas suivi de cours de FC* proposés par le CO durant les deux années observées (environ 1/3)	La valorisation de la FC auprès des enseignants devrait être développée afin d'attirer le maximum d'enseignants. L'entrée dans la profession, après la FI*, pourrait être un bon moment pour impliquer les enseignants dans un processus de FC pour que celle-ci fasse vraiment partie de la culture de la profession.
Missions		
Maintenir/développer les compétences et motiver les enseignants dans leur métier. Également, fonction de ressourcement pour les représentants des enseignants	Manque d'objectifs institutionnels communs	L'institution pourrait travailler sur l'élaboration d'objectifs principaux communs dans lesquels tous les acteurs se reconnaissent.
La COFOCO en tant que commission paritaire inclut le point de vue de tous les groupes d'acteurs.		Il serait judicieux de maintenir le point de vue de tous les groupes d'acteurs, notamment des enseignants, via les syndicats.
Rôles et responsabilités		
Point de vue partagé sur les droits	Connaissance partielle des devoirs	Un bref rappel des devoirs pourrait être intégré dans les documents d'information destinés aux enseignants.
	Différence de perception selon la position occupée dans la structure hiérarchique du CO : - haut : dispositif perçu comme ascendant - bas : dispositif perçu comme descendant	Si l'objectif est de maintenir, du moins en partie, un système <i>bottom-up</i> , il conviendrait d'impliquer davantage les enseignants eux-mêmes dans le dispositif de FC, afin qu'ils initient davantage de projets eux-mêmes.

(suite ->)

Points forts	Points problématiques	Recommandations
Dispositif et fonctionnement		
Variété des acteurs impliqués	La pro-activité en matière de FC, notamment des directeurs d'établissement, dépend beaucoup de l'intérêt des personnes.	Il devrait être régulièrement rappelé aux principaux acteurs l'intérêt de la FC pour l'institution.
Le formulaire permet d'obtenir une description complète des projets et les rend ainsi comparables entre eux.	Lourdeur des procédures administratives et du formulaire	Une réflexion sur la simplification de certaines procédures, au moins dans les documents, pourrait être envisagée.
	Absence d'application de critères partagés dans l'évaluation des projets	Il conviendrait de rediscuter de la pertinence d'une grille d'évaluation.
Tableaux synthétiques en début d'été sur la répartition des ressources allouées selon les projets déposés pour l'année scolaire à venir (destinés à la COFOCO, aux directeurs d'établissement, aux groupes de disciplines)	Manque de traitement systématique des questionnaires d'évaluation de la FC.	La consolidation d'un bilan d'activité à la fin de l'année scolaire pourrait être envisagée afin de valoriser la formation continue : - statistiques fiables (p. ex. nombre de cours ouverts/fermés et nombre de participants), - analyse de satisfaction (p. ex. exploitation des questionnaires d'évaluation).
	Insuffisance de bilan d'activité à la fin de l'année scolaire.	
	Processus trop rapide, calendrier trop serré	Des adaptations seraient-elles envisageables en termes de prolongement de délai pour les dépôts de projets et les inscriptions ?
Avant/après		
Les groupes de discipline correspondent à la voie la plus adéquate pour capter les attentes des enseignants.	Volonté d'une plus grande prospection	Pour procéder à plus de prospection, il faudrait dégager les moyens nécessaires pour réaliser ce travail, en termes de temps notamment pour les coordinateurs, mais aussi créer des lieux et des espaces pour récolter les besoins des enseignants.
Le transfert des connaissances dans la pratique professionnelle est inclus par les formateurs dans les cours de FC.	Le transfert des connaissances dans la pratique professionnelle est difficilement mesurable.	La question du transfert des connaissances mériterait plus d'attention. Une réflexion pourrait par exemple être menée par un groupe de travail ou au sein de la COFOCO.
	La FC a en pratique peu de place dans le développement de la carrière d'un enseignant.	Les entretiens périodiques pourraient permettre de valoriser la FC dans la carrière d'un enseignant.
Communication et information		
La communication est bonne et l'information est adéquate du point de vue de la quantité et de la qualité.	Sensibilisation générale et valorisation institutionnelle actuellement faible	La valorisation institutionnelle de la FC pourrait être menée de façon plus soutenue (colloques, publications, etc.).

* FC : formation continue ; FI : formation initiale.

Enjeux pour le futur

La mise en place de l'IUFE dans le paysage genevois de la formation initiale et continue comporte de nombreux enjeux, non seulement du point de vue strictement pratique mais également du point de vue organisationnel et stratégique. En effet, si le système actuel est volontariste, il s'agit de passer progressivement à un système permettant aux enseignants suivant des cours de formation continue de le faire dans l'optique nouvelle d'un plan de carrière. De ce fait, la mise sur pied de formations continues certifiantes est la bienvenue. Toutefois, les auteurs de ce rapport attirent l'attention sur le fait que ce type de formation continue ne devrait pas supplanter à lui seul toutes les autres offres de formation continue, notamment les formations non certifiantes, plus flexibles et variées.

Il conviendrait donc, dans l'esprit de changement qui souffle actuellement sur Genève, de trouver un juste milieu entre les formations continues courtes, de type catalogue, dispensées aux enseignants dans le cadre plus restreint de l'institution, n'étant pas certifiantes – du moins ne leur permettant pas de justifier d'une expérience théorique – et les formations certifiantes ouvrant la porte à d'autres horizons, notamment dans le cadre d'une logique de plan de carrière.

Les avantages et inconvénients de ces différents types de formation continue devraient être pris en compte et discutés par les acteurs concernés par la mise en place et la gestion des nouvelles modalités de la formation continue afin de fournir aux enseignants le meilleur système possible tant du point de vue de l'offre que de celui de la structure et de la prise en compte de leurs besoins.

1. Introduction

1.1 Contexte

La formation continue des enseignants représente un aspect important dans l'accomplissement du métier. Elle permet la mise à jour des compétences, elle soutient l'enseignant en traitant certaines problématiques liées au métier, elle maintient et développe la motivation.

Loin de répondre à une conception univoque, la formation continue peut revêtir différentes définitions ; elle peut être certifiante ou non, selon les objectifs et la durée qui lui sont assignés. Si cette étude se concentre sur un dispositif de formation continue non certifiante, force est de constater que le débat qui a cours en Suisse aujourd'hui porte sur ces deux aspects et fonde sa réflexion sur leur complémentarité.

Ainsi, le domaine de la formation continue des enseignants se situe à Genève, comme dans d'autres cantons et même d'autres pays d'Europe, dans un contexte de changement. Mais aux débats sur les cadres de référence et sur la nature de l'offre de formation continue, s'ajoute à Genève un changement additionnel. En effet, la mise en place progressive de l'Institut Universitaire de la Formation des Enseignants prévoit que la formation continue soit développée en partie dans ce cadre universitaire (IUFÉ)¹.

Par ailleurs, deux autres modifications importantes peuvent avoir un impact sur les dispositifs de la formation continue à Genève. La première est d'ordre organisationnel, et porte sur la réunion, au sein d'une seule Direction générale de l'enseignement obligatoire, des actuelles Directions générales de l'enseignement primaire et du Cycle d'orientation. Or à ce jour, les formations initiales des enseignants du primaire et du secondaire I s'effectuent selon des modalités très différentes.

Le second changement a trait à la gestion des ressources humaines. Un projet de réorganisation de la fonction RH au Département de l'instruction publique (DIP) prévoit en effet le regroupement du personnel enseignant et du personnel administratif et technique, posant du même coup la question de la spécificité et de la richesse de l'offre de la formation continue. Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, on note encore l'introduction depuis peu d'entretiens périodiques obligatoires pour l'ensemble du personnel, ce qui n'est pas sans intéresser la formation continue, puisque les entretiens peuvent offrir un cadre de discussion sur le maintien et le développement des compétences.

C'est dans ce contexte que la Direction générale du Cycle d'orientation (DGCO) a mandaté le Service de recherche en éducation (SRED) pour mener une analyse du dispositif de la formation continue au Cycle d'orientation (CO) afin d'en dégager les points forts et les points qui peuvent être source de difficultés.

Au Cycle d'orientation, ce volet de la formation des enseignants est géré depuis 1992-1993 par une Commission paritaire de la formation continue (COFOCO). Cette commission est chargée de discuter et de mettre en œuvre la politique de la formation continue au Cycle d'orientation, d'analyser et de valider les projets proposés par les différents initiants. Les enseignants du secondaire I peuvent également suivre des cours de formation continue dans les autres ordres d'enseignement – au primaire et au secondaire II – ainsi qu'au Service Écoles-Médias (SEM) pour tout ce qui a trait aux médias, à l'image et à l'informatique. Ce sont les principaux prestataires de cours de formation continue au DIP, mais les enseignants peuvent également se former ailleurs, dans d'autres institutions.

¹ Un glossaire se trouve à la fin du rapport.

La formation continue au CO s'organise autour de projets, projets qui sont formulés par les enseignants eux-mêmes, les groupes de disciplines ou les établissements. Ils se déclinent en cinq types de formation : (i) projet de collègues non centré sur une discipline, (ii) projet centralisé de groupes de disciplines, (iii) projet de collègues centré sur une discipline, (iv) projet centralisé non disciplinaire, (v) projet individuel. Tous les projets passent par la COFOCO.

La formation continue au secondaire I est volontaire. En effet, la loi ne contraint pas les enseignants à un cursus précis de formation continue, mais fait appel à leur responsabilité dans ce domaine (LIP, art. 6A). Les enseignants sont donc responsables de leur formation continue, même si cette dernière peut également être suggérée par d'autres acteurs. En effet, la direction d'un établissement peut également encourager ses enseignants à participer à une formation continue.

Le dispositif de la formation continue s'occupe également de recyclages qui sont eux obligatoires et ont donc un statut différent des formations continues précitées.

1.2 Mandat

C'est dans ce contexte de changement que la DGCO a mandaté le SRED pour effectuer un état des lieux de la formation continue au CO, ceci afin :

- d'établir un état des lieux de l'offre et des dispositifs existants avec lesquels la COFOCO remplit actuellement sa mission de formation continue, en tenant compte notamment des acteurs et des processus mis en œuvre pour organiser cette formation continue du point de vue de l'offre du CO ;
- d'établir un descriptif de la fréquentation des formations (personnes inscrites) organisées au CO sur deux années (2005-2006 et 2006-2007) en considérant dans la mesure du possible l'influence de l'âge, du genre, de la discipline de nomination, et du taux d'activité sur le parcours de formation d'un enseignant ; et cela en tenant compte du fait que les enseignants du CO fréquentent également des séminaires organisés par le PO, le SEM et, plus marginalement, le primaire ;
- d'analyser le point de vue des principaux acteurs institutionnels de la formation continue face au dispositif de formation continue en place actuellement au CO ; ainsi seront interrogés des représentants de la DGCO, de la COFOCO, des directeurs d'établissement, du Service de l'enseignement, des représentants des enseignants de la fédération des associations des maîtres du CO et des présidents de groupes de disciplines ;
- de mettre en évidence les points forts et les points problématiques des dispositifs existants, en vue de mieux apprécier l'offre de formation du point de vue de l'institution en général.

1.3 Périmètre du projet et objectifs

Ce projet se centre sur la formation continue organisée et offerte au CO. L'analyse du dispositif est effectuée uniquement sur le secondaire I. Comme les enseignants du CO peuvent suivre également des cours au PO et au SEM, l'analyse des données statistiques est faite, dans la mesure du possible, également sur les cours de formation continue du PO et du SEM.

Cette étude poursuit plusieurs objectifs : (i) décrire l'offre et le dispositif de formation continue au CO (acteurs et processus) ; (ii) décrire la fréquentation des formations suivies par les enseignants du CO au cours des deux dernières années (2005-2006, 2006-2007) ; (iii) analyser le point de vue des acteurs face au dispositif actuel de formation continue ; (iv) dégager les points forts et les points problématiques du dispositif existant.

Les deux premiers objectifs cités nécessitent le développement d'une approche descriptive. Dans un premier temps sont décrits l'offre et le dispositif de formation continue en vigueur actuellement au

CO. Les deux objectifs suivants s'inscrivent dans une perspective plus analytique, dans le but de dégager les points forts et les points problématiques du système actuel.

1.4 Démarche méthodologique et outils

Pour répondre aux objectifs de ce projet, plusieurs outils utilisant différentes méthodologies ont été retenus. Les outils sont décrits brièvement dans cette introduction. Au début de chaque chapitre concerné, un descriptif plus détaillé de l'outil est disponible.

Préalablement, une **analyse de la littérature** sur la formation continue des enseignants a été effectuée, afin de rassembler quelques éléments théoriques et recherches empiriques récentes. Les éléments de la littérature se retrouvent principalement dans le contexte (cf. chapitre 2) et sont utilisés dans la discussion et synthèse des résultats pour soutenir la mise en perspective des points forts et des points problématiques du dispositif actuel de formation continue au CO (cf. chapitre 7).

Le deuxième outil consiste en une analyse des **documents internes** au CO relatifs au dispositif de formation continue. Ces documents produits par le CO sont des descriptifs de procédures, des formulaires, des notes de séances, des rapports internes, etc. A ce titre, le rapport de M.M. Grounauer (1992) est une source d'information très précieuse et constitue un document de référence pour l'étude présente. L'ensemble de ces documents nous permettent de décrire le dispositif de formation continue mis en place au secondaire I. Les éléments de cette analyse documentaire ne font pas l'objet d'un chapitre en tant que tel mais sont intégrés dans la description du dispositif (cf. chapitre 3).

L'analyse de l'**offre** de formation continue proposée aux enseignants du CO pour les années d'observation de cette étude, qui sont 2005-2006 et 2006-2007, se fonde sur des extractions de la base de données MS Access – base de données qui permet de gérer la formation continue au CO. Pour le PO et le SEM, des extractions de leur propre base de données ont été fournies. L'offre est analysée selon deux aspects : les cours offerts et le nombre d'enseignants inscrits à ces cours (cf. chapitre 4).

L'analyse des données individuelles de **fréquentation** aux cours de formation continue suivis par les enseignants du CO en 2005-2006 et 2006-2007 est également effectuée à partir d'une extraction de la base de données MS Access du CO et du PO². Cette analyse permet de calculer le taux de participation à la formation continue et le nombre moyen de cours suivis par enseignant, ainsi que de décrire le profil professionnel des enseignants qui suivent des cours de formation continue selon leurs caractéristiques individuelles (cf. chapitre 5).

Pour collecter les points de vue des différents acteurs du dispositif actuel de formation continue, des **entretiens** semi-directifs ont été menés auprès des représentants des principaux groupes d'acteurs de la formation continue – DGCO, directeurs d'établissement, représentants des enseignants via les groupes de discipline et la FAMCO – membres de la Commission paritaire de la formation continue du CO ainsi que des représentants de ces différents groupes d'acteurs non membres de la COFOCO (hormis la DGCO). Ceci afin de voir si le fait d'être actif dans le processus de formation continue influence le point de vue sur le dispositif. Ces entretiens s'articulent autour de six thèmes : les missions de la formation continue au CO, les rôles et responsabilités de chaque groupe d'acteur, le dispositif actuel et son fonctionnement, la situation avant/après les cours de formation continue, la communication et l'information ainsi que la satisfaction concernant la situation actuelle de la formation continue au CO. Ces entretiens ont été analysés afin de faire apparaître les points de vue convergent et divergents entre les différents groupes d'acteurs (cf. chapitre 6).

Les résultats obtenus à partir de ces différents outils ont ensuite été synthétisés par thème pour faire ressortir les **points forts** du dispositif actuel ainsi que les **points problématiques**. Dans les points forts sont relevés les aspects considérés comme positifs par les auteurs du rapport. Les points

² Pour cette problématique, les données du SEM n'ont pas pu être intégrées, la base de données actuelle du SEM ne permettant pas de disposer d'extraction par enseignant.

problématiques permettent de soulever des éléments qui peuvent être sources de difficultés selon les auteurs du rapport et qui mériteraient d'être discutés par les différents acteurs du dispositif (cf. chapitre 7).

1.5 Structure du rapport

Le présent rapport est composé de quatre parties. La première partie est consacrée à la description du contexte de la formation continue des enseignants au niveau régional et national, l'objectif étant de décrire les enjeux actuels dans lesquels s'inscrit la formation continue des enseignants et de présenter quelques chiffres concernant cette formation (chapitre 2).

La seconde partie est consacrée tout d'abord à la description du dispositif de formation continue en place au CO (chapitre 3). Ensuite, les résultats de l'analyse de l'offre de formation continue au CO, au PO et au SEM sont présentés et discutés (chapitre 4). Vient enfin l'analyse de la fréquentation à la formation continue par les enseignants du CO (chapitre 5).

La troisième partie rapporte les résultats des entretiens effectués avec les différents groupes d'acteurs du dispositif, en présentant les points de vue convergents et divergents des acteurs selon les différents thèmes abordés dans les entretiens (chapitre 6).

La quatrième partie synthétise et confronte les résultats obtenus par les différents outils en mettant en évidence les points forts du dispositif actuel et les points problématiques, qui peuvent être sources de difficultés (chapitre 7). Dans la conclusion, les auteurs du rapport invitent à porter le regard sur certains aspects qui pourraient avoir de l'importance dans le contexte actuel de changement, notamment dus à la tertiarisation de la formation continue (chapitre 8).

2. Mise en contexte

Ce chapitre a pour objectif de décrire le contexte dans lequel s'insère la problématique de la formation continue en Europe et en Suisse, d'exposer les enjeux et débats actuels dans ce domaine. Un éclairage plus spécifique de la situation suisse de la formation continue des enseignants est ensuite effectué, puis deux exemples de dispositifs cantonaux sont présentés. Ce chapitre se termine par quelques statistiques sur la formation continue, d'abord en Suisse auprès de la population active, tous domaines d'activités confondus, puis auprès de la population enseignante en Suisse et, enfin, à Genève. Au préalable, une définition de la formation continue est proposée.

2.1 Définition de la formation continue

Les définitions du concept d'« apprentissage tout au long de la vie » que se sont données l'Union européenne et l'OCDE englobent la totalité des formes d'apprentissage. Ainsi, pour l'Union européenne, il s'agit de « toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi » (Commission des communautés européennes, 2001).

A partir de cette définition, différentes classifications ont été développées. Nous en retiendrons une pour ce rapport, basée sur le degré de formalisation de la formation suivie. Ainsi trois catégories ont été définies et adoptées en 1997 par l'UNESCO, l'OCDE et Eurostat (UNESCO, 1997) et enfin par l'OFS.

- **L'enseignement formel** correspond au système national de formation comprenant le système scolaire, la formation professionnelle ainsi que la formation tertiaire.
- **L'enseignement non formel** regroupe toutes les formes d'enseignement qui ne sont pas dispensées par le système formel de formation. Il s'agit principalement de cours de formation continue, mais aussi d'autres activités basées sur une relation élève-enseignant. Ceci peut prendre la forme de congrès, de séminaires, de conférences, de cours privés ou d'un enseignement à distance au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC).
- **L'apprentissage informel** regroupe toutes les activités entreprises dans un but explicite d'apprentissage mais en dehors d'une relation d'enseignement. L'apprentissage peut s'effectuer par l'utilisation de moyens d'apprentissage tels que la lecture d'ouvrages didactiques, l'utilisation de logiciels et de médias à contenus éducatifs, l'observation d'autres personnes, ou encore la formation sur le tas.

Cette définition de l'enseignement non formel de l'OFS est très générale. Elle peut être complétée par celle du CO de Genève, que l'on trouve dans le texte de référence de la formation continue (*CO informations*, 1988) : « la formation continue procède d'un approfondissement de la formation de base ou spécialisée, par l'acquisition de connaissances dans les domaines pédagogiques, scientifiques et culturels ».

Pour ce rapport, nous entendons par **formation continue** toutes activités validées par l'institution – via la COFOCO – visant à développer, après la formation initiale, les connaissances et compétences des enseignants sous la forme de séminaires, de conférences, de cours, de formations personnelles, etc. Les recyclages, avec leur caractère obligatoire, ne sont pas inclus dans la formation continue. Dans ce cadre, la formation continue n'est en général pas certifiante, excepté les projets individuels qui peuvent être sanctionnés par un diplôme universitaire.

Par opposition à cette définition, nous entendons par **formation continue personnelle non formelle** toutes activités hors institution visant à développer, après la formation initiale, les connaissances et compétences des enseignants. Ce type de formation peut se faire via des lectures d'ouvrages et d'articles, conférences, émissions, observations, etc.

Encadré 1. Définition de la formation continue dans ce rapport*

Formation continue : toutes activités validées par l'institution – via la COFOCO – visant à développer, après la formation initiale, les connaissances et compétences des enseignants sous la forme de séminaires, de conférences, de cours, de formations personnelles, etc. Les recyclages, avec leur caractère obligatoire, ne sont pas inclus dans la formation continue.

Formation continue personnelle non formelle : toutes activités hors institution visant à développer, après la formation initiale, les connaissances et compétences des enseignants. Ce type de formation peut se faire via des lectures d'ouvrages et d'articles, conférences, émissions, observations, etc.

* Ces définitions ont été développées par les auteurs du rapport.

2.2 Enjeux et débats actuels sur la formation continue des enseignants

2.2.1 Enjeux dans l'Union européenne

La formation continue est actuellement, en Europe, au centre de nombreux débats et changements, notamment en lien avec la mise en place de nouvelles structures pour la formation initiale des enseignants, ayant des répercussions sur le volet *formation continue*. Loin de rester un élément isolé du processus de formation des enseignants, elle prend au contraire de plus en plus de place dans ce paysage et doit s'adapter aux changements entrepris pour la formation initiale.

Nous assistons donc clairement à une tertiarisation du métier d'enseignant et à une volonté de permettre une plus grande reconnaissance des formations suivies par les étudiants notamment par le biais de la mise en place de cadres nationaux de qualifications. Cette volonté se retrouve également pour les formations des enseignants, pour le volet *formation initiale* mais également *continue*, comme nous le verrons dans ce chapitre.

Depuis 2005 déjà, et dans le cadre de la réforme de Bologne, la Conférence ministérielle de Bergen qui réunissait les ministres européens de l'éducation, en partenariat avec la Suisse, a mis sur pied un cadre de qualification nommé *European Higher Education Area* (EHEA). Le but étant d'avoir d'ici à 2010, dans tous les pays participants, des cadres nationaux de qualifications compatibles entre eux pour les systèmes des hautes écoles, qu'il s'agisse des universités, des hautes écoles spécialisées ou des hautes écoles pédagogiques.

Parallèlement, les ministres des États de l'Union européenne (UE) ont présenté, toujours en 2005, et avec l'association de la Suisse à la démarche, un autre cadre de qualifications, plus global, qui couvre huit niveaux de formation allant de l'école obligatoire jusqu'au niveau tertiaire (uniquement les hautes écoles). Ce second cadre de qualification est appelé *European Qualifications Framework for Lifelong Learning* (EQF-LLL).

Comme l'indique leur intitulé, ces cadres visent à accréditer les parcours de formation initiale et continue (ces cadres de qualifications sont résumés dans le schéma en annexe A1). Abordée dans cette perspective, la formation continue se positionne comme complément aux cycles initiaux, est considérée sous l'angle, forcément réducteur, de la certification, et ne prend pas en considération les formations continues courtes, de type catalogue, qui permettent le maintien à jour des compétences de

manière plus ponctuelle. Dans ce contexte, la formation continue exige par ailleurs la possession d'un diplôme d'université ou d'une haute école.

2.2.2 Enjeux en Suisse

Dans le cadre de ces deux collaborations avec l'UE, la Suisse développe actuellement son propre cadre national de certifications, le « cadre national de certifications des hautes écoles Suisses » (nqf.ch-HS). Ce cadre est élaboré par la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) en collaboration avec la Conférence suisse des hautes écoles spécialisées (CSHES), la Conférence des recteurs et rectrices des hautes écoles pédagogiques suisses (COHEP) et l'Organe d'accréditation et de qualité (OAQ) sur mandat du Secrétariat d'Etat à la recherche et à l'éducation (SER). Un projet a été soumis à consultation auprès des hautes écoles et de l'administration fédérale en automne 2008.

Les deux cadres de référence actuellement mis sur pied au niveau européen ont un impact sur la manière dont est conçu le projet de cadre de qualifications suisse. Alors que le QF-EHEA semble répondre plutôt aux préoccupations du Département de l'intérieur (SER), le EQF-LLL semble concerner plus directement le Département de l'économie (OFFT). Ainsi, à l'origine, le projet suisse nqf.ch-HS est pensé pour répondre aux deux cadres européens du point de vue de la formation initiale et de la formation continue. Toutefois, la prise de position de l'Office fédéral de la formation professionnelle (OFFT) à la consultation montre que, selon cet acteur de l'administration fédérale, le projet suisse se base essentiellement sur la formation académique (EHEA) et ne prend pas suffisamment en compte la formation professionnelle (EQF-LLL). C'est la raison pour laquelle actuellement l'OFFT est en train de mettre sur pied un équivalent suisse à ce cadre de référence, le NQF BB.

Le projet nqf.ch-HS représente la toute première tentative d'harmonisation de la formation continue en Suisse et c'est une formation continue certifiante qui se met en place, comme le montre l'exemple d'un canton ci-dessous. Celle-ci est de type *Certificate of advanced studies* (CAS), *Diploma of advanced studies* (DAS) et *Master of advanced studies* (MAS), trois diplômes de formation continue qui s'articulent de manière transversale au cursus et aux diplômes de la formation initiale (bachelor, master, doctorat). Par ailleurs, contrairement aux diplômes de la formation initiale qui s'enchaînent de manière stricte et demandent d'avoir acquis le diplôme précédent avant de poursuivre avec le diplôme qui suit, les diplômes de la formation continue s'articulent sur un axe davantage horizontal. Ainsi, l'obtention d'un DAS ou d'un MAS, par exemple, ne nécessite pas l'obtention d'un CAS auparavant. Le schéma en annexe (cf. Schéma de la formation continue des hautes écoles dans le nqf.ch-HS, annexe A2) montre la place de la formation continue en Suisse dans les hautes écoles.

Le cadre national de qualifications définit actuellement trois types de programmes de formation continue³ :

- ♦ **la spécialisation et l'approfondissement** : le domaine d'étude est le même que celui de la formation initiale ;
- ♦ **le développement et la réorientation** : le domaine d'étude est différent de celui de la formation initiale, ce qui permet à la personne de s'ouvrir à de nouveaux champs de compétences professionnelle ;
- ♦ **le complément et l'élargissement** : élargissement des compétences dans une ou plusieurs branches liées à la formation initiale.

³ Ce texte a été élaboré par la CRUS, la KFH et la COHEP.

2.3 La situation de la formation continue des enseignants en Suisse

Nous allons à présent faire un bref tour d'horizon des travaux concernant la formation continue en Suisse, en prenant comme document « de base » le document de Kramis et Ritz (2008) intitulé *Atelier 3 : Formation continue et introduction à la profession*. Il s'agit d'un document élaboré dans le cadre des journées de conférences bilans de la CDIP-COHEP qui se sont déroulées en janvier 2008 à Lucerne. Ce document part sur trois constats, que nous allons à présent discuter et mettre en lien avec d'autres textes : i) « Les dix thèses pour la mise en place de la formation continue dans les HEP » de la CSFCE ; ii) « Expertise de la CSFCE » de K. Weber, iii) « Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants ; iv) « Commentaires explicatifs au sujet des Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants du 17 juin 2004 » de la CDIP.

2.3.1 Les commissions et leurs rôles

En Suisse, de nombreuses commissions jouent un rôle dans le paysage de la formation continue des enseignants. L'Encadré 2 ci-dessous renseigne ces différentes commissions et conférences. S'il est connu, leur rôle respectif est également précisé (source : <http://www.forum-formationcontinue.ch>).

Encadré 2

Trois conférences des recteurs et leurs commissions :

- **COHEP** : Conférence des recteurs et rectrices des hautes écoles pédagogiques suisses, dont la Commission formation continue. La COHEP s'appelait anciennement CSHEP (Conférence suisse des recteurs des hautes écoles pédagogiques).
- **CRUS** : Conférence des recteurs des universités suisses
- **CSHES** : Conférence des recteurs des hautes écoles spécialisées suisses, ou **KFH** en allemand (mais le logo mentionne KFH pour toutes les langues et régions) dont la **CFCE**, Commission spécialisée « Formation continue des enseignant-e-s »

Autres conférences en lien avec la formation continue :

- **Forum suisse de la formation continue** : Le Forum suisse de la formation continue est l'un des lieux de l'examen critique concernant le développement de la politique de la formation continue en Suisse. Il s'engage en faveur de l'amélioration des conditions cadres de la formation continue. Le Forum suisse de la formation continue a été créé en 2000. Il est ouvert aux organisations œuvrant sur le plan national qui se consacrent essentiellement à la formation continue ou qui se préoccupent de problèmes actuels de la formation continue. Le Forum collabore étroitement avec la Conférence suisse de coordination de la formation continue (CSCFC).
- **CSCFC** : Conférence suisse de coordination de la formation continue. La CSCFC est un organe de la Confédération et des cantons. Elle a été créée le 22 avril 2005 en bénéficiant des travaux préliminaires menés par le Forum suisse de la formation continue. Les activités de la Conférence sont conduites par un groupe de pilotage qui coordonne le traitement des questions touchant la formation continue au sein de la Confédération et avec les cantons ; il aspire également à établir une étroite collaboration entre l'ensemble des partenaires concernés par la formation continue. Les statuts de la CSCFC du 1^{er} janvier 2005 définissent ses tâches et son organisation. Le financement de projets est réglé de cas en cas en associant la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) à la décision. Les activités de la CSCFC font l'objet tous les quatre ans d'une évaluation menée par un organisme indépendant
- **CSFCE** : Conférence suisse des responsables de la formation continue des enseignantes et enseignants. La CSFCE a été créée en 1993 en tant qu'institution intercantonale regroupant plusieurs responsables de la formation continue des enseignants avec autorisation de la CDIP. Cette commission a été supprimée en 2007 (cette information nous a été fournie lors de l'entretien avec M. Ritz ; elle n'a toutefois pas pu être confirmée).

2.3.2 Enjeux et problématiques soulevées par la tertiarisation de la formation des enseignants

Le premier constat fait par les différents auteurs est que la tertiarisation de la formation des enseignants, tendance à laquelle nous assistons depuis plusieurs années déjà et qui tend à se généraliser en Suisse comme en Europe, fait émerger une certaine hétérogénéité au sein de la population enseignante. Cette hétérogénéité fait naître à son tour de nouvelles préoccupations, notamment, comme le rappellent Ritz et Kramis (2008), en ce qui concerne la formation continue des enseignants.

Les enseignants n'ont pas forcément le même cursus de formation initiale (même pour un ordre d'enseignement donné) selon le moment et le lieu de leur formation⁴. Ainsi, comme l'expliquent Kramis et Ritz, la formation continue ne peut pas être dispensée de la même manière à tous les enseignants. Ces auteurs tout comme Weber (2006) spécifient qu'il faut tenir compte de la formation initiale des enseignants pour leur offrir une formation continue adaptée à leur parcours de vie.

Ainsi, les cours de formation continue doivent non seulement tenir compte de ce premier aspect, mais également du fait que les enseignants des trois ordres d'enseignement évoluent dans des milieux et avec des élèves très différents les uns des autres. Weber met largement l'accent sur ce dernier point. Il ajoute que « la FCE⁵ devrait connaître une approche spécifique et transversale par rapport aux différents degrés » (p. 5).

Les changements récents dans les cursus de formation initiale posent actuellement ces problèmes, mais Kramis et Ritz ajoutent également qu'au fur et à mesure que se développeront des outils permettant de reconnaître les différentes formations des enseignants, non seulement dans toute la Suisse mais également en Europe, la mise sur pied de cours de formation continue deviendra de plus en plus aisée.

Pour terminer, toujours concernant la tertiarisation du métier d'enseignant, Weber rappelle que les nouveaux enseignants (quel que soit leur degré d'enseignement) ont des besoins spécifiques qui ne sont pas ceux des enseignants plus chevronnés. Il insiste donc sur le fait que ces derniers ne doivent pas être oubliés et que la formation continue dispensée doit être également adaptée aux besoins et préoccupations de ces derniers dans l'optique de les familiariser toujours plus avec la formation continue.

2.3.3 Rôles et vie de la formation continue

De plus en plus, la formation continue est envisagée non plus comme une formation à part entière et séparée de la formation initiale dont elle diffère, mais comme un prolongement de celle-ci avec laquelle elle est étroitement liée, même si la formation continue, à l'inverse de la formation initiale, se base sur l'expérience professionnelle, comme le rappelle la CDIP dans ses recommandations (2004).

Elle a donc désormais comme but de fournir aux apprenants la possibilité de **se former tout au long de leur carrière**, comme le rappellent Kramis et Ritz. Pour Weber, celle-ci ne doit pas seulement transmettre de nouvelles connaissances aux enseignants, mais leur permettre de planifier leur formation continue dans un but de vision à long terme et d'être mieux équipés lors de leur pratique professionnelle quotidienne. La CSFCE (2000) ajoute l'idée que certains cours de formation doivent être dispensés de manière commune aux enseignants titularisés et à ceux encore en formation dans un but de plus grande cohérence entre ces deux moments de la vie enseignante.

⁴ A Genève, la formation initiale pour les trois ordres d'enseignement est universitaire (hormis quelques branches).

⁵ FCE : formation continue des enseignants.

D'après la CDHEP (2007), actuellement la plupart des offres de formation continue n'offrent pas de certification ; or la **professionnalisation du métier d'enseignant**⁶ va clairement à l'encontre de cette manière de faire. Pour Perrenoud (1994, p. 6), « la professionnalisation peut être entendue comme un processus de qualification, une évolution progressive vers une façon de plus en plus rigoureuse, efficace, consciencieuse, sérieuse de pratiquer son métier. Dans cette acception, la professionnalisation peut caractériser l'évolution d'une personne à l'intérieur d'un métier, au gré de son cycle de vie... ». Le Tableau 1 ci-dessous montre quelles sont les différences entre une formation certifiée et une non certifiée.

Tableau 1. Caractéristiques des formations continues certifiées et non certifiées

Formations certifiées*	Formations non certifiées
Durée de 10 crédits ECTS au minimum	Formations de durée variable pouvant être
Enseignement de degré tertiaire	ou non attestées
Intégration de concepts théoriques couplés à un transfert de connaissances	
Sélection des candidats	
Travail spécifique de certification	

* Les formations de type CAS, DAS et MAS présentées plus haut sont des formations certifiées.

Kramis et Ritz ajoutent deux dimensions concernant le rôle de la formation continue. Premièrement, l'idée que celle-ci favorise l'évolution professionnelle, notamment grâce à une spécialisation dans un domaine d'enseignement ou sur une technique particulière d'enseignement. Cette idée est reprise par la CDIP dans ses recommandations qui met également l'accent sur le fait que l'une des grandes faiblesses du métier d'enseignant est « l'impasse de carrière » (CDIP, 2004, p. 4). C'est la raison pour laquelle il faut, d'après Kramis et Ritz (p. 2) mais également la CSFCE, insister sur l'idée que la formation continue doit permettre aux enseignants de **se spécialiser toujours plus** pour assumer leurs rôles – toujours plus complexes – dans les classes, toujours dans l'optique d'une évolution professionnelle. Les enseignants deviennent non seulement des professionnels formés tout au long de leur carrière, mais ceux-ci deviennent également plus spécialisés. Ces auteurs insistent sur le fait que la profession enseignante devient ainsi plus attrayante pour les jeunes et futurs enseignants.

Cependant, cette spécialisation doit pouvoir se faire dans de bonnes conditions. Kramis et Ritz insistent sur l'idée que l'offre de formation continue doit être suffisamment riche et structurée de telle manière que « l'enseignant puisse faire des choix » (ibid.) afin que sa spécialisation ne se fasse pas par défaut, mais par choix. Ils mettent également en avant le portfolio qui selon eux « semble un bon outil pour documenter la formation continue tout au long de la vie » (ibid.). La CDIP (2004) ajoute que ce dernier peut permettre aux enseignants d'avoir une plus grande autonomie dans la définition et la planification à long terme de leurs besoins. Le portfolio permet également de renseigner d'autres

⁶ Nous employons ici ce terme au sens où l'entend Perrenoud : « la professionnalisation peut être entendue comme un processus de qualification, une évolution progressive vers une façon de plus en plus rigoureuse, efficace, consciencieuse, sérieuse de pratiquer son métier. Dans cette acception, la professionnalisation peut caractériser l'évolution d'une personne à l'intérieur d'un métier, au gré de son cycle de vie. Dans la mesure où de nombreux enseignants suivent parallèlement la même évolution, elle est évidemment un enjeu pour le système. Cela signifie qu'on peut, parmi les praticiens d'un métier, distinguer des degrés de 'professionnalisme' ou de 'professionnalisation', allant des 'amateurs rémunérés' aux 'vrais professionnels', censés présenter davantage de qualifications et de garanties que les autres. La professionnalisation peut aussi être pensée comme l'évolution globale d'un métier, (...) vers plus de sérieux, de rigueur, d'efficacité. La formation continue est alors une importante source potentielle de professionnalisation, puisqu'elle offre aux gens engagés dans un métier l'occasion de mettre à jour leurs connaissances, de se perfectionner, de maîtriser de mieux en mieux les qualifications et les règles éthiques à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs de façon efficace et satisfaire des usagers. » (1994, p. 6).

acteurs sur le parcours de l'enseignant et si besoin, celui-ci peut justifier, preuves à l'appui, de son expérience dans un domaine.

Outre l'idée de spécialisation, plusieurs textes rejoignent l'idée selon laquelle il est important que **l'enseignant prenne une plus grande responsabilité**, responsabilité individuelle qui devient un concept toujours plus partagé et plus étendu dans le monde de l'éducation. La CSFCE reprend cette idée à son compte en ajoutant que l'enseignant a « le devoir de piloter lui-même son activité professionnelle » (CSFCE, p. 3). Il ne se contente dès lors plus de « choisir parmi une offre », mais devient lui-même initiateur de cours de formation continue et fait un choix de cours lui permettant d'envisager sa profession et son évolution sur le long terme.

Cependant Kramis et Ritz insistent sur ce point : la formation continue doit permettre un transfert des acquis dans la pratique professionnelle (p. 2). Il est donc nécessaire pour eux de mettre sur pied des « journées de retour d'information et de mise en pratique » pour que l'information reçue lors des formations soit comprise et utilisée à bon escient par les enseignants. Il faut que ceci les aide de manière concrète et durable dans leur pratique professionnelle, et pour ce faire l'institution a sur ce point un rôle très important à jouer.

Ces auteurs insistent sur une idée déjà présentée mais qui mérite qu'on s'y arrête une nouvelle fois : l'importance d'intégrer la formation continue dans un cadre de référence national de qualifications (NQF) élaboré dans la mise en place du processus de Bologne⁷. Cela aurait l'avantage, précisent-ils, de « rendre les offres comparables et de proposer des formations continues reconnues » (p. 3). Cette même idée est reprise par la CDIP, qui pense qu'il est important de reconnaître (et de standardiser) les formations continues suivies pour que ces dernières prennent un but et une valeur professionnels. Cela permettrait également, d'après ces auteurs, une plus grande collaboration entre les HEP de Suisse.

Kramis et Ritz terminent leur tour d'horizon concernant les différents rôles et la vie de la formation continue en montrant leur souhait que les établissements soient aidés tant dans la planification que dans la réalisation des projets de formation continue. Pour la CDIP, il revient aux cantons de gérer ce « coaching » et de s'assurer de son bon déroulement. Pour la CDHEP en revanche (2007, p. 13), s'il revient en effet aux cantons de gérer cet aspect plutôt orienté gestion de la formation continue, elle précise qu'une « réflexion visant une coordination des prestations de services dans l'espace romand est prématuré ».

Cette thématique est reprise de manière un peu différente par la CSFCE dans ses thèses. Cette conférence exprime que l'établissement doit jouer le rôle de conseiller à la formation continue et doit « promouvoir la formation continue des maîtres » (p. 3). Le mouvement est donc descendant : il est nécessaire d'aider les établissements pour leur permettre à leur tour d'aider les maîtres qui eux deviennent, comme nous avons pu le constater, toujours plus actifs dans le domaine de la formation continue, passant de consommateurs à initiants.

2.3.4 Pilotage et contexte

Kramis et Ritz mettent également l'accent sur la question du financement de la formation continue. Selon eux, pour que celle-ci soit efficace et de bonne qualité, il est nécessaire qu'il y ait également un financement approprié. Le canton doit dès lors disposer de suffisamment de ressources et se doter d'un moyen de gestion de ces dernières efficace et en accord avec le système de gestion de la formation continue. Cette idée est largement reprise par d'autres auteurs, notamment par la CSFCE qui partage l'idée selon laquelle « celui qui commande paye » (p. 6). Ainsi, **le canton, les autorités locales mais également l'enseignant lui-même doivent participer financièrement** et gérer cet aspect de la formation continue. Les auteurs s'accordent à dire que c'est là une tendance de plus en plus forte. La CDIP ajoute que, dans cette optique, la formation continue est de plus en plus envisagée comme un droit et un devoir de l'enseignant (p. 3). C'est également pour cette raison que celui-ci est de plus en plus mené à être inclus dans la participation financière des formations continues qu'il suit.

⁷ Cf. partie 2.3.1, *Les commissions et leurs rôles*.

Pourtant, le financement de la formation continue n'est pas la seule dimension concernée. Son évaluation est également un point très important selon Kramis et Ritz, puisqu'elle doit permettre de cerner les besoins en matière de formation continue. L'assurance qualité de la formation continue est elle aussi un point essentiel. Cette dernière englobe, d'après eux, des éléments tels que « le contexte, l'input, le processus et l'output » (p. 4). Il ne suffit donc pas uniquement de s'assurer que les ressources sont suffisantes, il faut également, dans cette optique, vérifier que ces dernières sont utilisées intelligemment tant au niveau de l'adéquation entre besoin et offre qu'en termes de qualité de cette dernière.

A ce propos, la CDIP, dans ses recommandations, prône l'application des critères *eduQua*, certificat suisse de qualité pour les institutions de formation continue. Ainsi, selon elle, il est important que les établissements puissent se baser sur des critères de qualités concernant les formateurs dispensant la formation continue aux enseignants, qui va dans le sens de la professionnalisation⁸.

2.3.5 Tendances futures

Kramis et Ritz terminent par une synthèse des différents points abordés dans leur article ainsi que par quelques questions encore en suspens. Voici les principales tendances que les auteurs dégagent :

- Introduction d'un cadre national de qualifications pour la formation continue
- Nouvelle croissance de la formation continue spécialisée induite par PISA et HarmoS
- Formation continue en partie obligatoire
- Amplification des offres susceptibles d'être reconnues
- Renforcement de la coopération et des formations continues organisées à l'échelon national
- Augmentation de la participation des enseignants aux coûts
- Priorité donnée aux problèmes du développement de l'école et de la qualité
- Augmentation de la formation continue dans le contexte de projets innovants dans certaines écoles.

Et les questions qui restent ouvertes pour eux :

- Est-ce que les diplômés de l'école normale auront terminé leur qualification complémentaire dans un proche avenir ou s'agit-il d'un processus de longue haleine ?
- Comment évolue la collaboration entre les diverses HEP ?
- Est-ce que le marché commence à s'ouvrir à la formation continue ?
- La Suisse va-t-elle également appliquer les dispositions de l'UE concernant la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle ?
- Est-ce que la fréquentation d'un certain nombre de jours de formation continue deviendra obligatoire à l'échelon national ?

⁸ Pour une définition de ce terme, cf. partie 2.3.3.

2.4 Les structures de deux dispositifs : Valais et Vaud

Dans le canton de Vaud comme dans celui du Valais, la formation continue des enseignants est dispensée dans une HEP. Dans les deux cas, celle-ci est gérée à part entière, soit dans un institut (Vaud), soit dans un secteur (Valais). Pour cette partie, nous nous basons sur deux entretiens menés avec des représentants de ces HEP⁹.

Dans le canton de Vaud¹⁰, le conseil de direction vient de décider de séparer la formation continue certifiante (les CAS, DAS, MAS) de la formation continue attestée dans le but de donner une meilleure visibilité aux formations certifiantes. Depuis quelques années, le recyclage a été banni. Pour le directeur, ce type de formation continue n'offre pas aux enseignants une formation leur permettant d'avoir un regard critique sur les nouveaux programmes. C'est la raison pour laquelle le recyclage n'est plus fait de manière automatique, mais si certains enseignants en éprouvent le besoin ils peuvent faire une demande de cours auprès de la direction.

La HEP-Vaud propose deux grands types de formation : celles à accès autonome, « préfabriquées » d'une part, et les formations accompagnées, ou construites « sur-mesure » d'autre part, qui partent en général des enseignants qui déposent une demande de formation. Pour la seule année 2007, 200 demandes de formation accompagnées ont été formulées. Les enseignants ont droit à quatre jours de formation, dont seulement deux sur le temps scolaire. Les frais sont, pour les deux types de cours, entièrement à la charge de la HEP.

Concernant les formateurs, ceux-ci sont entre 150 et 180 et dépendent directement de la HEP-Vaud, qui est la seule HEP romande à s'être dotée d'un pool de formateurs. Ceux-ci travaillent sur trois fronts : la formation initiale, la formation continue ainsi que la recherche dans différents domaines de compétences qui peuvent évoluer avec le temps.

Dans le canton du Valais¹¹, il existe également plusieurs types de cours de formation continue : les cours catalogues, les cours de type modulaire qui sont des formations continues inscrites « dans la durée (X années), dans un domaine spécifique, dont les contenus peuvent être créés spécialement ou faire partie d'une offre existante et qui peuvent déboucher sur une certification ». Les cours peuvent également prendre la forme de recyclages. Deux autres cours d'un autre type existent également. Il s'agit des cours de formation individuelle (qui sont des cours organisés par d'autres institutions telles que le Centre suisse de formation continue [CPS], l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie [OFFT] ou encore l'École et perfectionnement suisse [EPCH]) et des cours en établissements, qui sont eux des cours répondant à des demandes spécifiques de certains établissements ou de groupes d'enseignants pour une thématique précise.

A part les recyclages et les demandes spécifiques des établissements, les cours se déroulent hors temps école, selon leur propre terminologie. Les frais sont à la charge de la HEP pour les cours catalogue, et, selon les cas, pour les cours d'établissements. En revanche, pour les autres cours, une participation financière totale ou partielle est demandée aux enseignants.

2.5 Quelques statistiques sur la formation continue

Ce sous-chapitre dresse un bref tour d'horizon de plusieurs études quantitatives sur la formation continue. La première étude concerne l'ensemble de la population active suisse, tous domaines d'activités confondus. La deuxième se centre de manière plus spécifique sur la formation continue des

⁹ Nous remercions M Ritz (vice-directeur de la HEP-Valais) et M. Besençon (responsable de l'Institut de la formation continue de la HEP-Vaud) pour le temps qu'ils nous ont consacré.

¹⁰ Pour plus d'informations : <http://www.hepl.ch/>

¹¹ Pour plus d'informations : <http://www.hepvs.ch>

enseignants en Suisse. La dernière étude est consacrée à la formation continue des enseignants à Genève avec le rapport IPSO.

2.5.1 Statistiques sur la formation continue : population active en Suisse

L'Office fédéral de la statistique (OFS) édite régulièrement un rapport sur la formation continue auprès de la population résidente en Suisse âgée de 25 à 64 ans, tous domaines d'activités confondus. Dans le présent rapport, nous nous basons sur les données disponibles sur le site Internet de l'OFS/BFS de 2007¹² concernant uniquement la formation non formelle¹³.

Le taux de participation à des cours de formation continue s'élève à 54% ; ainsi **46% des actifs ont déclaré ne pas avoir suivi de cours de formation continue** cette année-là. Voici quelques tendances observées par l'OFS selon différentes caractéristiques.

L'étude de l'OFS montre que plus une personne est impliquée dans le marché du travail et plus celle-ci aura tendance à suivre une formation continue. Il est également observé qu'une personne ayant déjà suivi des cours de formation continue continuera d'en suivre, alors qu'une personne n'en ayant jamais suivi a moins de chance d'en suivre une.

Il ressort que les hommes prennent davantage part à des activités de formation continue que les femmes. Ces dernières travaillent souvent à temps partiel et cette catégorie de personnes actives ont tendance à moins se former que les personnes travaillant à temps plein. Pourtant, les femmes qui suivent des cours de FC le font de manière plus conséquente et plus intensive que leurs homologues masculins.

L'étude de l'OFS relève que les plus jeunes (25-34 ans) sont ceux qui participent le moins à des cours de formation continue, alors que ceux de la tranche 45-54 ans sont ceux qui suivent le plus de cours. En revanche, si l'on s'intéresse à l'intensité des cours suivis, il s'avère que les personnes entre 24 et 34 ans sont celles qui participent à des cours de formation continue de manière plus intense. Les personnes de 55 à 74 ans sont celles au contraire qui participent de la manière la moins importante.

Les raisons de non-participation à un cours de formation peuvent être multiples : charge de travail trop importante (chez les hommes et les personnes entre 45 et 64 ans, ainsi que chez les personnes au bénéfice d'une formation tertiaire surtout). Pour les femmes, ce sont les horaires des cours qui sont problématiques ainsi que les charges familiales, ce qui est également le cas pour les personnes jeunes (25-34 ans) de manière générale.

2.5.2 Statistiques sur la formation continue : population enseignante en Suisse

Après avoir vu quelques tendances concernant les comportements de la population active suisse en matière de formation continue, regardons à présent quelles sont celles de la population enseignante en Suisse.

D'après Landert (in Trier, 1999), qui a mené une étude dans le cadre du PNR33¹⁴ – intitulée *La formation : quel apport ?* – auprès de 3800 enseignants de tous les niveaux en Suisse romande et alémanique, **20% à 30% des enseignants ne se forment jamais** tandis que 10% à 20% se forment de manière très occasionnelle. L'argument avancé par les non-participants, celui de la surcharge horaire engendrée par la formation continue, est non valable d'après l'auteur. Son étude montre en effet que ce

¹² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/07/ind19.informations.190101.html>.

¹³ Il s'agit principalement de cours de formation continue, mais aussi d'autres activités basées sur une relation élève-enseignant. Ceci peut prendre la forme de congrès, de séminaires, de conférences, de cours privés, etc. Pour plus de détails, cf. partie 2.1, *Définition de la formation continue*.

¹⁴ Pour une description de cette étude, voir le chapitre 3.

sont au contraire les enseignants avec la plus grande charge horaire qui se forment le plus. Ainsi ceux qui travaillent à 100% se forment davantage que les autres.

Landert montre que les enseignants suivant des cours de formation continue ont comme motivation la préservation ou l'augmentation d'un niveau de compétences ainsi qu'une familiarisation avec les nouveautés pédagogiques. Les autres motivations sont l'échange avec les collègues ainsi que l'abandon, certes provisoire, de son rôle habituel. Le motif de l'échange est également évoqué par les non-participants comme un frein : ils ne souhaitent pas rencontrer d'autres collègues et échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Cet auteur remarque que les enseignants qui suivent des cours de formation continue de manière institutionnelle le font également de manière personnelle, même si sur ce dernier point les informations sont peu nombreuses.

Les domaines dans lesquels les enseignants se forment ou souhaitent se former sont souvent ceux dans lesquels ils se sentent déjà compétents et qu'ils voudraient approfondir, souvent parce que justement ils ont de l'intérêt pour cette matière. Cette attitude, même si elle est compréhensible, n'en est pas moins problématique, puisque c'est précisément dans les domaines où les enseignants sont/se sentent le moins compétents qu'ils devraient demander des cours de formation continue afin d'améliorer leurs compétences et connaissances.

2.5.3 Statistiques sur la formation continue : population enseignante à Genève

Pour terminer ce tour d'horizon, nous allons faire un bref survol du volet genevois d'une étude suisse sur la formation continue des enseignants. En effet, à la même époque et dans le même PNR que celui évoqué plus haut, une enquête nationale a été menée par IPSO sur la formation continue des enseignants (IPSO, 1996). La partie spécifique à Genève traite de quelques aspects liés à la formation continue tels que la durée et la localisation des formations, la participation et l'opinion des enseignants sur la formation volontaire versus la formation obligatoire, les raisons d'une non-participation ainsi que les éléments de motivation à la participation, ou encore les attentes face au perfectionnement pour les enseignants des trois ordres d'enseignement (primaire, secondaire I et secondaire II).

Il ressort de ce rapport que les enseignants ont des pratiques et des opinions différentes sur certains points selon l'ordre d'enseignement dans lequel ils se trouvent. **Les enseignants déclarent consacrer en moyenne 7 jours à une formation continue institutionnelle avec, pour les enseignants du CO, une moyenne de 9,2 jours.** Les enseignants du CO consacrent, plus que ceux des autres ordres d'enseignement, du temps pour leur perfectionnement volontaire ; pour eux le perfectionnement personnel est plus important que le perfectionnement institutionnel.

Si les raisons de non-participation sont les mêmes pour les trois ordres d'enseignement, les enseignants du CO sont plus nombreux que les enseignants du primaire à citer le travail supplémentaire que demande le suivi d'un cours de formation continue¹⁵.

Ces derniers sont également moins enclins que les autres à vouloir consacrer du temps pour la formation continue durant les vacances (29% contre 39% des enseignants du PO). Alors que 86% des enseignants (tous ordres d'enseignement confondus) estiment que le perfectionnement volontaire doit s'effectuer pendant le temps libre.

Enfin, concernant la question des coûts, il ressort que les enseignants du CO et du PO estiment plus que les enseignants du primaire que c'est aux instances officielles d'assumer les coûts des formations proposées.

¹⁵ Dans l'enseignement primaire et secondaire I, les remplacements en cas d'absence sont obligatoires.

La tertiarisation de la formation initiale et continue des enseignants se développe en Europe comme en Suisse, notamment avec la mise en place de cadres nationaux de qualification. La formation continue devient donc non seulement davantage certifiante, mais est également de plus en plus envisagée comme un prolongement de la formation initiale dans une vision à long terme, comme un développement tout au long de la carrière.

Plusieurs études dans le domaine de la formation continue ont montré l'importance de ce type de formation pour les enseignants, en ce qui concerne leur carrière et son évolution, leur développement personnel mais également leur besoin de se spécialiser pour pouvoir assurer leurs fonctions toujours plus complexes. La formation continue tout au long de la vie soulève de nombreux enjeux, comme celui de l'intégration dans la pratique des nouveaux savoirs acquis lors de formations continues ou celui de s'assurer de la qualité des formations proposées aux enseignants.

3. Le dispositif de formation continue au CO

Ce chapitre vise à présenter le dispositif de la formation continue actuellement en place au Cycle d'orientation (CO) à Genève, à partir d'une analyse documentaire sur la base de documents internes à la Direction générale du Cycle d'orientation (DGCO), mais également d'entretiens préliminaires menés avec les deux coordinateurs de la formation continue auprès de la DGCO dans le but de clarifier quelques aspects non formalisés avant de rencontrer les autres acteurs institutionnels impliqués dans le processus.

Après un bref historique, nous décrivons l'organisation de la formation continue en place pour le secondaire I à Genève. Nous nous pencherons ensuite sur les différents processus en cours actuellement, en nous concentrant sur les années 2005-2006 et 2006-2007, qui sont les deux années cibles de notre étude. Nous décrivons également les différents acteurs de la formation continue ainsi que les procédures et les types de projets qui peuvent être déposés.

3.1 Historique

Le volet de la formation continue est, en Suisse, géré de manière cantonale. A Genève, les questions liées à l'enseignement sont régies par la loi sur l'instruction publique (LIP). L'article 6 de celle-ci, concernant la formation continue, stipule que « le recyclage et la formation continue visent à permettre aux enseignants de s'acquitter au mieux de leur mission auprès des élèves, telle qu'elle est définie à l'article 4 » (ajouté à la LIP en juin 1987). Mais cet article stipule également que les enseignants ne sont pas obligés de suivre des cours de formation continue, au contraire des recyclages qui sont eux obligatoires. Cet article est inspiré du « texte de référence » élaboré lors de discussions paritaires entre la direction générale et la FAMCO et signé par le chef du département en place, en 1987, D. Föllmi.

La formation continue est donc facultative et peut être dispensée, comme l'indique la LIP, dans les domaines pédagogiques, scientifiques ou culturels. Cette loi précise également que c'est au Département de l'instruction publique (et par conséquent au chef dudit département) ainsi qu'aux directeurs d'établissement de prendre en charge les différentes modalités liées à la formation continue, notamment l'encouragement. En revanche, c'est aux enseignants eux-mêmes de s'y intéresser de manière concrète, c'est-à-dire de s'informer, de s'y inscrire et d'y participer.

On distingue globalement deux grandes moments du dispositif récent de la formation continue dans le secondaire I à Genève. Le premier, de 1987 à 1992-1993, repose sur l'article 6 de la LIP et est marqué par une forte autonomie des établissements dans le choix et la mise en place du dispositif de la formation continue. Jusqu'en 1992-1993 en effet, la formation continue n'est pas organisée de manière cantonale, mais chaque établissement est maître en la matière et gère cet aspect de la profession à sa manière. Le second moment, de 1992-1993 à nos jours, repose sur un dispositif harmonisé pour l'ensemble de ce degré d'enseignement. Ce n'est qu'à ce moment-là, sous différentes impulsions, que la formation continue est reprise par la DGCO et qu'elle se met en place de manière cantonale. Pour ces deux périodes, on note l'importance de textes et d'études proposés par divers acteurs du secondaire I dans la réflexion sur la formation continue et dans l'évolution du dispositif.

Avant la mise en place du dispositif d'enseignement actuel, la formation continue au CO est fortement décentralisée. Dans ce contexte, P. Bach, enseignant au CO, puis conseiller pédagogique en formation continue dès 1987, a écrit un article dans le CO-Informations de 1988 qui avait pour but de rappeler les besoins de différents acteurs ayant un rôle à jouer dans le processus de formation continue au CO. Ce texte, déjà vieux de 20 ans, est pourtant encore au goût du jour en ce sens que le dispositif en place tient compte de ses postulats. Bach présente les trois niveaux d'élaboration et de décision dans le

processus de mise en place de la formation continue des enseignants. Tout d'abord, c'est aux enseignants de définir « leurs besoins, leurs objectifs de travail, et de proposer les personnes ressources qui seront les mieux à même de les aider dans leurs recherches. » Le deuxième niveau concerne les directeurs. Selon P. Bach, c'est en effet à eux de « recueillir les différents avis exprimés, de favoriser l'émergence de projets et de mettre en place une structure de concertation. » Le troisième acteur ayant un rôle à jouer dans ce processus est l'établissement qui doit, lui, « décider grâce à la structure de concertation mise en place, des priorités et critères de choix qui permettront de retenir ou écarter tel ou tel projet. »

Le texte de P. Bach (1988) rappelle également les autres grands principes de la formation continue dans l'enseignement genevois de cette époque, y compris en ce qui concerne le nombre d'heures mises à disposition des enseignants du CO pour suivre des cours de formation continue : « un minimum théorique auquel chacun peut avoir droit, mais qu'il sera libre de prendre ou non, en partie ou en totalité. » Il ne propose pourtant pas de chiffres concernant le nombre d'heures qui devrait être accordé pour les enseignants.

Bach termine par mettre une nouvelle fois l'accent sur l'idée répandue à l'époque que c'est aux établissements d'imaginer les solutions qui leur conviennent le mieux en matière de formation continue (sur cette question il reste neutre et ne montre pas s'il partage ce point de vue). Il clôt son texte en indiquant trois exemples de fonctionnement d'établissements du canton de Genève (Grandes-Communes, Foron et Pinchat). Il précise que ces exemples n'ont pas force de loi, mais que chaque établissement est libre d'organiser la formation continue selon ses propres besoins et attentes, tout en établissant un calendrier dans lequel apparaissent quelques paramètres de guidage.

La loi régissant aujourd'hui encore la formation continue des enseignants genevois est donc antérieure à la création, en 1992-1993, d'un organe permettant le pilotage de la formation continue au CO, et marquant ainsi l'évolution de la formation continue vers un nouveau dispositif. C'est en effet à cette époque que M.M. Grounauer, alors coordinatrice de la formation continue, rédige, sur mandat du directeur du personnel, un rapport intitulé *Rapport sur la formation continue des maîtres du cycle* (Grounauer, 1992), dans lequel elle fait l'état des lieux du dispositif alors en place. Différents aspects de la profession enseignante y sont traités, tels que la relation pédagogique enseignants-élèves, la maîtrise professionnelle des enseignants ou encore des questions portant davantage sur des points personnels tels que le *burn-out* ou la violence auxquels sont confrontés les enseignants. L'impact que la formation continue peut avoir sur ces points en est un autre. Les différentes possibilités de formation continue (formations pédagogiques, formations didactiques p. ex.) sont également abordées. L'auteur montre, notamment à travers les obstacles et difficultés identifiés par les enseignants interrogés, comment ces derniers appréhendent et jugent le dispositif de la formation continue de l'époque.

Grounauer clôt son rapport en évoquant les obstacles institutionnels et organisationnels du dispositif ainsi que les raisons expliquant le manque de motivations et d'occasions de collaboration entre enseignants qu'il conviendrait, selon elle, de dépasser pour améliorer le processus de formation continue des enseignants du secondaire I à Genève. Les obstacles institutionnels sont au nombre de six : l'émiettement de la formation dans différents sites, le manque de transparence du budget de la FC, l'existence de plusieurs instances de décisions, l'absence de reconnaissance formelle des formations suivies, une information insuffisante, la lenteur et le manque de souplesse des procédures.

Les raisons qui doivent être imputées selon Grounauer au manque de motivation et d'occasions de collaborer entre enseignants sont des problèmes de communication (entre les enseignants de différents ordres d'enseignement, entre des enseignants de différentes disciplines, entre la direction et les enseignants), des problèmes organisationnels (manque de temps, d'espace pour travailler), des problèmes de motivation (réticence des enseignants à collaborer, à travailler en équipes, à se trouver dans l'établissement en dehors des heures de travail), des problèmes pratiques (solitude de l'enseignant, fatigue due aux conditions stressantes, difficulté pour les enseignants à parler de leurs pratiques à d'autres collègues, peu d'espace de concertation).

Parallèlement à la parution de ce rapport, une nouvelle commission a été créée en 1992-1993. Il s'agit de la Commission paritaire de la formation continue au Cycle d'orientation (COFOCO), composée de

membres de la direction du CO (et plus tard des coordinateurs de la formation continue) ainsi que de directeurs d'établissement, de représentants des enseignants, des groupes de disciplines mais également des représentants des syndicats des enseignants : la Fédération des associations de maîtres du Cycle d'orientation (la FAMCO)¹⁶. Cette commission chapeaute depuis lors la formation continue au CO du canton de Genève. Elle est chargée de définir la politique de la formation continue au CO, d'analyser et de valider (ou de refuser) les projets qui lui sont soumis. C'est également elle qui diffuse l'information fournie aux enseignants du CO.

Il était souhaité que chaque établissement dispose d'un espace de concertation spécifique pour la formation continue. Or un seul établissement s'est doté d'un tel dispositif. Mais depuis deux ans, chaque établissement a un répondant pour la formation continue (directeur, doyen ou enseignant).

Depuis la mise en place du système cantonal en 1992-1993, les coordinateurs (tout d'abord un seul, puis deux), également membres de la COFOCO mais dépendants de la Direction générale du CO (DGCO), gèrent le processus de formation continue au CO, notamment en ce qui concerne l'acceptation des projets et la diffusion de l'information aux enseignants. Ce sont donc, par délégation du directeur du personnel, les coordinateurs qui chapeautent la formation continue au CO¹⁷.

En 1996, une vaste recherche a été menée de manière nationale et cantonale. Il s'agit du rapport du programme de recherche 33 du Fonds national suisse de la recherche scientifique (PNR33), complété plus tard par une étude de la situation genevoise. Ces rapports présentent de manière approfondie les résultats d'une enquête de satisfaction englobant les enseignants des trois ordres d'enseignement. Les études se centrent sur des éléments tels que : les formateurs, la durée et la localisation des formations, la participation et l'opinion des enseignants sur la formation volontaire versus la formation obligatoire, les raisons d'une non-participation ainsi que les éléments de motivation à la participation, ou encore les attentes face au perfectionnement. Elles montrent également qu'il existe des différences mais aussi des similitudes d'opinions entre les enseignants des trois ordres d'enseignement.

Ainsi, différents documents ont soutenu la mise en place d'un premier dispositif de formation continue dans le secondaire I (texte de référence¹⁸, Bach, 1988) et ont proposé un regard critique sur ce dispositif (Grounauer, 1992). On note qu'un effort particulier de sensibilisation et de communication a été fourni par les acteurs institutionnels du dispositif de la formation continue en 1995 et 1996, avec d'une part un recueil à l'intention des enseignants, et d'autre part l'identification de la formation continue comme l'un des axes prioritaires du DIP, information reprise par la feuille d'avis officielle (FAO, 1996) mais également l'avant-propos signé par F. Wittwer du livre « Des discours aux actes », ou encore les textes concernant le rôle de la COFOCO ainsi que celui intitulé « Un projet de formation continue, qu'est-ce que c'est ? » toujours dans le même ouvrage.

¹⁶ Pour les années de notre étude, la COFOCO était composée du directeur du service du personnel, des deux coordinateurs de la formation continue, de représentants des directions (le directeur du Service de l'enseignement et deux directeurs de collèges) ainsi que de trois représentants des maîtres dont deux représentent la FAMCO.

¹⁷ Les coordinateurs sont actuellement au nombre de 2 et occupent chacun un poste à 80% (total EPT = 1,6 poste). Par ailleurs, ils ont toujours en parallèle une charge d'enseignement. Durant la période d'observation, le poste de secrétariat s'élevait à 1,7 poste, actuellement il correspond à 80%. Auparavant, les projets centralisés de groupes de disciplines étaient pris en charge par le secrétariat du Service de l'enseignement, ce qui n'est plus le cas maintenant.

¹⁸ Ce texte a été élaboré par la DGCO et la FAMCO de mars à mai 1987.

Tableau 2. Étapes de la mise en place du système actuel de la formation continue à Genève et les principaux acteurs qui y ont participé

Phases-clés	Acteurs	Situation
Moment I		
1987	DIP	Loi sur la formation continue à Genève faisant encore foi aujourd'hui
Avant 1992-93	Essentiellement les établissements, les directeurs	La formation continue est gérée de manière locale par chaque établissement du canton
1992	M.M. Grounauer	Rapport Grounauer : état de la situation de la formation continue au CO à Genève
Moment II		
1992-1993	DIP	Création de la COFOCO
Depuis 1992-93	DGCO, COFOCO, groupes de disciplines, directeurs, enseignants	La formation continue est gérée de manière cantonale par la DGCO mais également par la COFOCO
Impact possible de la mise sur pied de l'IUFE (Moment III)		
2008-...	IUFE	Mise en place progressive de l'IUFE en charge de la formation initiale et continue des enseignants et de la formation des cadres

3.2 Objectifs de la formation continue

La formation continue dispensée sur le canton de Genève au CO vise, comme le rappelle le mémento de la formation continue au CO, « au maintien et au développement de différentes compétences professionnelles, à l'acquisition de nouvelles compétences qui, d'une manière générale, s'inscrivent dans les champs éducatifs, pédagogiques (communication, méthode de travail, évaluation, planification), didactiques, (conditions d'appropriation des savoirs, construction des savoirs etc.), psychologiques et sociologiques ainsi que dans le champ des savoirs de référence. La formation continue doit permettre en outre aux maîtres de confronter leurs pratiques avec leurs collègues et un formateur » et d'« analyser leurs pratiques à la lumière d'un cadre théorique et conceptuel et de les faire évoluer ». Pour la LIP, « le recyclage et la formation continue visent à permettre aux enseignants de s'acquitter au mieux de leur mission auprès des élèves, telle qu'elle est définie à l'article 4. »

Sur *webpalette* (<http://www.webpalette.ch/dyn/40205.asp>), le site internet présentant depuis 1999 les cours de formation continue pour les trois ordres d'enseignement à Genève mais aussi l'offre d'autres cantons, les présidents de la commission paritaire du CO et du PO (respectivement la COFOCO et la COFOPO) s'expriment de manière conjointe en ces termes :

« Les activités de la formation continue de l'enseignement secondaire sont très largement orientées par les enseignantes et enseignants eux-mêmes, acteurs de leur formation, qui analysent leurs propres besoins, proposent des séminaires ou des thèmes, examinent et valident les projets dans les commissions paritaires de la formation continue, jouant ainsi un rôle essentiel dans la définition du perfectionnement professionnel. Ils font ainsi valoir leur droit à la formation, et remplissent leur devoir de perfectionnement, reconnus et encouragés par la Loi sur l'instruction publique.

» Les formations proposées ici résultent aussi bien souvent d'une analyse des pratiques effectuées par les intéressés à la lumière du cadre institutionnel tracé par les lois et la réglementation cantonales, romandes ou suisses, de manière à mobiliser les ressources nécessaires pour mettre à jour et consolider ses compétences. Correspondant pleinement aux objectifs de la politique éducative du département de l'instruction publique, elles sont donc

naturellement en lien avec les grands enjeux de l'enseignement actuel : réformes, nouvelles grilles de programmes, recherche documentaire sur Internet, constitution de sites pédagogiques... Toutefois elles témoignent aussi de l'importance d'une réflexion en profondeur sur ce qui subsistera toujours d'essentiel dans la profession d'enseignant : la relation pédagogique, la nécessité de faire de l'enseignement le lieu d'une prise de distance par rapport aux sirènes de l'immédiat, pour travailler avec nos élèves à la découverte des valeurs humanistes et scientifiques qui fondent notre civilisation, et auxquelles les enseignantes et les enseignants restent plus que jamais attachés, parce qu'ils les savent menacées. »

3.3 Description du processus

Les acteurs sont nombreux et n'ont pas tous le même rôle à jouer dans le cadre de la formation continue. L'Encadré 3 vise à clarifier le rôle et la situation de chaque acteur institutionnel. D'un point de vue hiérarchique, c'est le directeur du Service du personnel qui a le pouvoir décisionnel final, même si tous les points faisant l'objet d'une décision sont discutés au sein de la COFOCO.

Encadré 3. Acteurs institutionnels

- **DGCO** : la direction générale est responsable de la formation continue au CO via le directeur du personnel.
- **Coordinateurs** : deux enseignants nommés responsables de la gestion d'un point de vue pratique de la formation continue au CO. Ils font partie de la DGCO.
- **Service de l'enseignement** : pour le volet formation continue, ce service se charge de gérer, en partenariat avec les représentants des disciplines, la formation continue des groupes de disciplines.
- **Directeurs d'établissement** : ils gèrent la formation continue au niveau de l'établissement et ont un rôle plus ou moins proactif dans ce domaine.
- **Groupes de disciplines** : initiateurs des projets de formation continue au niveau des groupes de disciplines.
- **COFOCO** : cette commission paritaire est composée de membres de la direction générale du CO : le directeur du personnel, des membres et du directeur du Service de l'enseignement, des coordinateurs ; des directeurs d'établissement ainsi que de représentants des groupes de disciplines et de représentants de la FAMCO.

Notons que les enseignants sont acteurs de la formation continue, sans être toutefois des acteurs institutionnels.

Le dispositif de la formation continue au secondaire I repose sur trois processus-clés dans lesquels interviennent les acteurs cités. Voici ces processus :

(i) Encourager, informer

La formation continue concerne tous les enseignants de toutes les disciplines enseignées au CO dans les vingt établissements du canton. Les enseignants intéressés sont libres de suivre des cours dans le domaine de leur choix, y compris dans ceux qui ne sont pas directement en lien avec leur branche d'enseignement, ceci dans la limite des places disponibles.

Les enseignants reçoivent différents types de documents en cours d'année qui leur permettent de prendre connaissance de l'offre et de s'y inscrire d'une part, et de contribuer à l'élaboration du catalogue de l'année suivante d'autre part. Ainsi, les offres de cours proposées pour les années étudiées par divers acteurs (cf. Encadré 3 ci-dessus) et validées par la COFOCO étaient répertoriées

dans le catalogue prévu à cet effet et distribué aux enseignants dans le courant de l'été, vers la mi-août généralement, afin que ces derniers puissent s'inscrire aux différents cours choisis à la rentrée scolaire. Les enseignants ne sont pas obligés de suivre des cours directement en lien avec leur(s) discipline(s) d'enseignement.

Les enseignants peuvent également disposer du mémento¹⁹ permettant de proposer des formations continues s'ils le demandent. Cette demande doit être effectuée généralement avant la mi-février pour pouvoir faire partie du catalogue de la formation continue à la rentrée scolaire suivante. Le catalogue des recyclages est également distribué à la rentrée de janvier, ce qui permet de mettre l'accent sur ces formations obligatoires.

Les coordinateurs font chaque année au début de l'été une extraction de la base de données MS Access de la formation continue qui leur permet de produire plusieurs tableaux Excel présentant la répartition des ressources allouées selon les projets déposés pour l'année scolaire à venir. Ces tableaux résumés également par thème, par type de projet et par discipline, sont destinés à la COFOCO, aux directeurs d'établissement et aux groupes de disciplines.

(ii) Suivre les cours, les évaluer, recevoir un attestation

Depuis la mise en place du système actuel en 1992-93, les enseignants ont un certain nombre de jours à disposition pour se former. Les enseignants ont droit à autant d'heures de formation continue que d'heures d'enseignement hebdomadaire. Cette règle s'applique pour les heures d'enseignement car cela implique au secondaire I un remplacement²⁰, par contre les enseignants sont libres de suivre autant d'heures de formation continue en dehors de leurs heures d'enseignement. Comme le montrera plus en détail le chapitre 4, les enseignants du secondaire I peuvent suivre des cours dispensés par trois institutions : le CO, l'enseignement postobligatoire (PO) et le Service Écoles-Médias (SEM). Ils peuvent également suivre des cours dispensés pour les enseignants du primaire. Inversement, les enseignants des autres ordres d'enseignement sont invités à suivre certains des cours proposés dans l'offre du CO, toujours dans la mesure des places disponibles. Chaque ordre a cependant des cours spécifiques non ouverts aux autres ordres d'enseignement. A noter enfin que les coûts liés aux cours sont entièrement pris en charge par l'institution, excepté les projets individuels pour lesquels une participation financière peut être demandée aux enseignants.

Pour s'inscrire aux formations proposées, des bulletins d'inscription sont disponibles à la fin du catalogue. Les enseignants peuvent également trouver ces informations sur le site www.webpalette.ch où un bulletin électronique permet l'inscription en ligne. Depuis 2008-2009, les inscriptions ne se font plus que par internet mais les enseignants peuvent encore trouver des formulaires d'inscription papier auprès des secrétariats d'établissements ; les secrétaires saisissent alors les inscriptions dans une application ad hoc. Le catalogue a disparu en raison des coûts qu'il entraînait. Les enseignants ont été avertis de ces changements par courrier. Ils ont également reçu un fascicule intitulé « Formation continue 2008-2009 » répertoriant les cours de formation continue par domaine et expliquant la procédure pour s'y inscrire. Parallèlement, un second site internet a été créé. Celui-ci est le site officiel du DIP pour la formation continue. Il s'agit de l'adresse www.icp.ge.ch/dip/fc, sur laquelle les enseignants peuvent trouver des renseignements complémentaires sur les formations continues proposées. Les inscriptions se font, elles, via le site de webpalette, vers lequel sont renvoyés les enseignants lorsqu'ils cliquent sur l'intitulé d'un cours.

Toutes les informations dont pourraient avoir besoin les personnes intéressées par un cours se trouvent dans le catalogue pour les années de référence de cette étude, ou sur le site internet webpalette. Chaque offre est en effet organisée sur une page avec les informations suivantes : qui est le destinataire, quels sont les objectifs, quel est le contenu de la formation, les dates, le lieu ainsi que le/s responsable/s ; les

¹⁹ Ce document est accompagné, pour les deux années d'études, d'un schéma rappelant les différentes procédures de dépôt d'un projet de formation continue selon le type de formation. Il est également accompagné d'un document intitulé « Guide d'aide au pilotage et à l'autoévaluation » visant à rappeler les « différentes étapes du dispositif de formation depuis son élaboration jusqu'à la post-formation ».

²⁰ Au secondaire II, les absences liées à la formation continue ne sont pas remplacées.

répondants, les intervenants. Le nombre de participants maximum et minimum sont également précisés ainsi que les conditions d'inscription ou de désistement à une formation. Pour terminer, les délais d'inscription ainsi que les informations complémentaires sont donnés (lieu, accès, etc.). Les enseignants doivent généralement s'inscrire en automne pour les cours de l'année scolaire courante²¹ ; certains cours bénéficient de délais spécifiques. Toutefois les enseignants peuvent également s'inscrire en cours d'année si la nécessité s'en fait ressentir ; ils doivent alors directement s'adresser aux coordinateurs.

Les cours sont généralement ouverts dès dix inscriptions. Ils sont dispensés pendant les heures de travail soit sur les heures d'enseignement – ce qui demande alors un remplacement – soit sur les heures « libres » des enseignants. Une fois l'inscription validée par la direction de l'établissement et confirmée par le Service de la formation continue, leur participation est considérée comme fixe et ces derniers sont tenus de se présenter au cours, ou de s'excuser s'il ne leur est plus possible de s'y rendre.

Sont délivrées depuis 2006-2007 des attestations de participation aux cours de formation continue. Mais ces attestations n'ont aucune valeur certificative. Elles sont consignées dans le dossier de l'enseignant à titre informatif mais ne sont pas saisies dans l'optique d'un plan de carrière.

A l'issue des cours, les participants sont invités à les évaluer sommairement à l'aide d'un questionnaire préétabli. Ces données sont ensuite retournées aux coordinateurs de la formation continue qui s'assurent qu'aucun problème majeur n'est apparu dans les commentaires faits par les enseignants. Cependant, aucun traitement systématique de ces informations n'est effectué. En raison de la charge de travail des coordinateurs, il n'est pas envisageable actuellement pour la DGCO que ces questionnaires soient analysés dans une optique plus large d'évaluation des cours de la formation continue. Pourtant, cela a été fait par le passé dans certains domaines comme l'anglais.

(iii) Renouvellement de l'offre : création du nouveau catalogue

Les projets de formation continue sont, depuis plus de dix ans, élaborés à partir d'une analyse des besoins des différents acteurs de l'enseignement au secondaire I. Les cours font souvent partie du catalogue plusieurs années pour permettre, le cas échéant, à un maximum d'enseignants intéressés de suivre tel ou tel cours. En fonction des années et plus particulièrement des préoccupations des enseignants (ou des grandes tendances), certains thèmes sont représentés de manière plus importante dans le catalogue. Ainsi, ces dernières années, les cours sur la gestion des conflits, la communication ou encore la médiation sont fortement représentés. Outre ces cours, il existe également des cours dont la thématique ne change guère au cours du temps. Il s'agit des didactiques dont l'offre, même si elle s'adapte bien évidemment aux nouveaux moyens d'enseignement, garde une certaine pérennité. Le chapitre 4 présentera dans le détail l'offre de formation continue au CO.

L'offre catalogue qui est présentée jusqu'à la rentrée 2008 dans la brochure des cours se construit en partenariat avec les différents acteurs du CO. Ainsi, les enseignants, les représentants des groupes de disciplines, les directeurs ou encore la DGCO souhaitant proposer un sujet de formation continue peuvent le faire en consolidant leur projet à travers un formulaire qui indique les rubriques-clés à renseigner²². Ce document intitulé *Proposition de projet de formation continue au Cycle d'orientation* (cf. annexe A4) fournit toutes les informations en lien avec le projet et structure du début à la fin le concept du cours proposé.

On le voit, la proposition de projet requiert l'identification d'un formateur choisi par l'initiant, qui peut provenir d'horizons divers : l'Université (de Genève ou d'ailleurs), l'Institut de formation professionnelle en emploi des maîtresses et maîtres de l'enseignement secondaire (IFMES), ou différents établissements scolaires de Genève (enseignants secondaires I ou PO). Il peut également s'agir de formateurs indépendants. La DGCO ne dispose pas d'une base de données exhaustive concernant les formateurs.

²¹ Pour certains cours, qui sont importants du point de vue de la durée et de l'investissement, les enseignants peuvent bénéficier de dégrèvements (heures d'enseignement au poste libérées).

²² Nous détaillons les différents types de projets ainsi que leurs initiateurs dans la partie suivante de ce chapitre.

3.4 Les différents types de projets de formation continue et leurs procédures

Les projets proposés et faisant partie du catalogue fourni aux enseignants peuvent être de six ordres :

Encadré 4. Types de projets pour la formation continue et leur description

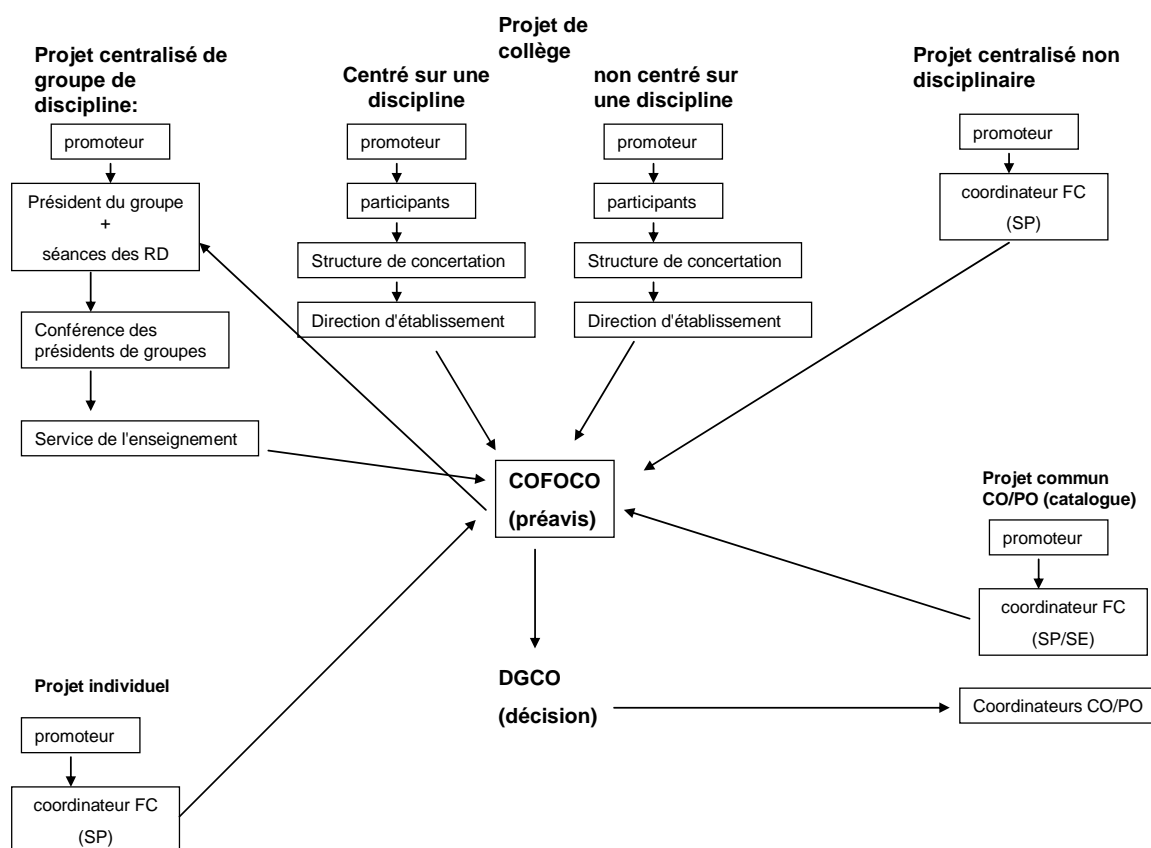
- **Projets centralisés de groupes de discipline** : Projets initiés par les enseignants ou les présidents ou les représentants de groupes de disciplines.
- **Projets centralisés non disciplinaires** : Projets initiés par les coordinateurs de la formation continue, des enseignants, mais également par des formateurs externes.
- **Projets de collèges centrés sur une discipline** : Projets initiés par les enseignants, les groupes de disciplines ou les directeurs des collèges. Ils concernent les enseignants d'une branche à l'intérieur d'un établissement.
- **Projets de collèges non centrés sur une discipline** : Projets initiés par les enseignants, les groupes de disciplines ou les directeurs des collèges. Ils concernent tous les enseignants d'un établissement quelles que soient leurs branches d'enseignement.
- **Projets individuels** : Projets initiés par les enseignants eux-mêmes qui font une demande de formation personnelle n'engageant aucun autre enseignant. Ces formations sont généralement plus lourdes et demandant un investissement plus important de la part de l'enseignant.
- **Projets communs EP/CO/PO** : Projets initiés par l'un des deux ordres d'enseignement et ouverts à l'autre ordre.

Il faut noter que les recyclages ne font pas partie de l'offre catalogue, mais, lorsqu'il y en a, ils sont regroupés dans un document différent, désigné comme la « brochure orange ». Ces derniers ne peuvent être initiés que par la DGCO en fonction des grands changements opérés dans l'enseignement notamment par l'introduction de nouvelles méthodes. Le cas échéant, cette brochure est distribuée aux enseignants après les vacances de Noël, soit début janvier, le but étant que les enseignants tiennent compte en priorité des cours de recyclage au vue de leur caractère obligatoire. Les cours de recyclage sont proposés sur plusieurs années afin que tous les enseignants concernés aient le temps et la place pour y participer. Pour les deux années étudiées, les cours de recyclage étaient très peu nombreux, ce qui nous a permis d'en faire abstraction ou presque lors du traitement des données (cf. chapitre 5).

3.4.1 Procédures pour chaque type de projets

On relève un certain nombre de constantes pour les différents types de projets, tant au niveau de leur élaboration et acceptation par la COFOCO, que dans leur mise sur pied. Pourtant, comme le montre le schéma 3 ci-dessous proposé en annexe du mémento (cf. annexe A3), celles-ci ne requièrent pas toutes le même nombre d'intervenants pour la conception du projet. Ainsi, les projets de collèges, centrés ou non sur une discipline, présentent sur le papier des processus d'élaboration très longs, bien que ceux-ci soient, en pratique, parfois plus courts, selon l'initiant ou la manière dont le projet est conçu (notamment selon l'expérience liée à la connaissance du processus de l'initiant ou des différents acteurs). Au contraire, les projets individuels et les projets centralisés non disciplinaires présentent des processus, du moins en théorie, beaucoup plus courts, c'est-à-dire faisant intervenir un nombre beaucoup plus restreint d'acteurs.

Schéma 3. Les différentes procédures de soumission auprès de la COFOCO



Source : Schéma élaboré en partie à partir du memento (cf. annexe A3).

Les personnes souhaitant proposer un cours de formation continue sont invitées à remplir un document intitulé « Proposition de projet de formation continue au Cycle d'orientation » mis à disposition de l'ensemble des enseignants en même temps que le memento qui l'accompagne. Ce formulaire de six pages comporte plusieurs types d'informations ; tout d'abord celles concernant le projet en lui-même : le titre du projet, le type de projet, qui en est le répondant, ainsi que le publié visé. Viennent ensuite les informations concernant les objectifs de la formation proposée : le champ de la formation, quels sont les objectifs de la formation, les compétences visées, ou encore les modalités/contenus de la formation, enfin, l'initiant doit préciser le contexte de la formation proposée. La troisième catégorie d'informations concerne la diffusion du projet : quel(s) est(sont) le(s) lieu(x) d'information et/ou de concertation en rapport avec le projet. Les quatrième et cinquième catégories d'informations concernent les modalités et les méthodes de travail ainsi que l'intervenant ou la personne ressource pour le projet : qui est/sont le(s) intervenant(s), quelle est la nature du contact établi avec ce(s) dernier(s), mais également quels sont les frais prévus pour cette intervention. La rubrique suivante concerne le public visé ainsi que les frais éventuels prévus pour le suivi de la formation. Enfin, les initiants sont invités à remplir une catégorie intitulée « évaluation de la formation » dont le but est de décrire entre autres les modalités d'évaluation de la formation proposée. Les deux dernières catégories concernent les informations complémentaires qu'il serait éventuellement nécessaire d'ajouter ainsi que le préavis de plusieurs acteurs de la formation continue.

Les personnes souhaitant proposer une offre de formation continue mais ne sachant pas comment s'y prendre peuvent également s'adresser aux coordinateurs afin de recevoir une aide de leur part, puisqu'ils disposent de nombreuses informations et de contacts utiles pour la mise en place d'un projet

de formation continue. Toutefois, ces derniers n'offrent ce soutien que sur demande explicite et ne mettent pas eux-mêmes sur pied de formation continue autre que les projets centralisés dont ils sont les principaux initiateurs.

3.4.2 Évaluation des projets

Les projets doivent être déposés entre mi-janvier et mi-février pour pouvoir faire partie du catalogue de l'année suivante. Ils sont dans un premier temps reçus par les coordinateurs qui les maintiennent ou les rejettent en fonction de leur degré de finalité, de leur degré de pertinence par rapport au domaine de la formation continue, et ce, en général, après des allers-retours entre les initiants et les coordinateurs. Ces derniers n'ont pas pour vocation de pré-valider les projets dont ils prennent connaissance en premier. Tout au plus jouent-ils un rôle de filtrage visant à écarter d'emblée toute proposition qui s'avère à l'évidence ne pas relever de la formation continue. En cas de besoin, ils sont aussi amenés à demander des précisions concernant certains projets insuffisamment étayés. Tous les projets rentrés dans la base sont ensuite examinés par la COFOCO. Ces dernières années, la quasi-totalité des projets proposés et discutés en commission ont été acceptés, certains après compléments d'information le cas échéant. L'importance du budget alloué à la formation continue²³ offre une marge de manœuvre importante à la COFOCO qui peut ainsi proposer un catalogue riche et diversifié aux enseignants du CO.

Même s'il y a une date limite au dépôt de projet en vue de faciliter l'évaluation des projets par la COFOCO, les séminaires individuels, ponctuels, d'établissements ou de discipline par exemple sont également examinés en cours d'année. Il se peut en effet que certains enseignants aient besoin d'un soutien particulier ou souhaitent approfondir une thématique et que ce besoin se manifeste en cours d'année. La COFOCO se veut assez souple à ce niveau et dispose toujours d'une réserve financière limitée pour ce type de projets pour autant que ces derniers soient aboutis et en lien avec la formation continue. Chaque projet est bien entendu également examiné par la COFOCO. L'évaluation se fait par tous les acteurs de la COFOCO qui jugent de la pertinence du projet.

Si quelques projets font partie du catalogue durant plusieurs années de suite, le processus de choix des cours recommence malgré tout à zéro chaque année. Ainsi, cela permet un renouvellement des projets, mais cela permet également à un initiateur de représenter son projet s'il ne lui a finalement pas été possible de le présenter l'année précédente, souvent parce qu'il n'était pas assez abouti.

²³ Ces dernières années, ce budget n'a pas connu de baisse. Il s'élève à environ 4 millions.

Trois grands moments ont influencé et modulé le paysage de la formation continue des enseignants du secondaire I à Genève, passant d'une autonomie quasi complète des établissements dans les années 1980 à une centralisation de la formation continue (notamment par la création de la COFOCO) gérée par des coordinateurs dépendant de la DGCO depuis 1992-1993. Avec la mise sur pied prochaine de l'IUFE, de nouveaux changements devraient voir le jour.

Le processus actuel de la formation continue fait intervenir de nombreux acteurs institutionnels ayant des points de vue et des objectifs parfois divergents. A travers la COFOCO ils peuvent s'exprimer et confronter leurs avis afin de mettre sur pied un paysage de la formation continue riche et souple.

L'information est fournie aux enseignants par la DGCO et est relayée par les directeurs mais également les groupes de disciplines qui jouent un rôle central dans le contexte de la formation continue.

Différents types de projets peuvent être élaborés par plusieurs acteurs du secondaire I (enseignants, groupes de disciplines, collège, coordinateurs). Ces projets ont chacun des procédures spécifiques, bien que pas si différentes les unes des autres, permettant de présenter des cours de formation continue les plus complets et aboutis que possible.

Les projets, après avoir été identifiés par les coordinateurs comme étant effectivement des projets de formation continue puis validés par la COFOCO, sont consignés dans un catalogue qui permet aux enseignants d'avoir toutes les informations à disposition pour pouvoir s'inscrire aux cours de formation continue désirés. Cependant, le calendrier relatif à la mise sur pied du nouveau catalogue et des inscriptions est relativement restreint, ceci en raison des différents impératifs liés à l'organisation scolaire.

La présentation de l'offre de formation continue a subi des changements ces dernières années, puisque l'offre n'est depuis la rentrée 2008 plus présentée sous forme papier, mais uniquement de manière informatique.

4. L'offre de formation continue pour les enseignants du CO

Les enseignants du secondaire I peuvent suivre des cours de formation continue organisés par le CO mais aussi des cours organisés par les autres ordres d'enseignement et qui leur sont également ouverts²⁴. Ils ont également la possibilité de suivre des cours au SEM. Ainsi les enseignants suivent principalement des cours au CO, au PO et au SEM ; le recours aux séminaires du primaire est marginal. Ce chapitre se propose donc d'analyser l'offre de formation continue proposée aux enseignants du Cycle d'orientation au CO, au PO et au SEM pour les années d'observation de cette étude, qui sont 2005-2006 et 2006-2007. L'offre est analysée selon deux aspects : les cours offerts et le nombre d'enseignants inscrits à ces cours. C'est la première fois que ce type d'analyse statistique est effectuée à partir des données du CO.

4.1 Démarche

Différents types de données ont été rassemblés pour analyser l'offre de formation continue pour les enseignants du CO (cf. Encadré 5). Les données concernant le CO proviennent d'une extraction de la base de données MS Access²⁵ – base de données qui permet de gérer la formation continue au CO²⁶ – pour les années 2005-2006 et 2006-2007. Tout d'abord une liste des cours nous a été fournie par type de projet (projet de collèges non centré sur une discipline, projet centralisé de groupes de disciplines, projet de collège centré sur une discipline, projet centralisé non disciplinaire, projet individuel, recyclage²⁷) et par thème. Les cours du CO ont été classés par thème par les coordinateurs de la formation continue²⁸ au CO. L'exercice de classification n'est pas toujours facile, un même cours pourrait être attribué à plusieurs thèmes. Les coordinateurs sont donc amenés à faire parfois des choix arbitraires. Cette classification est spécifique au CO. Elle est plus fine et plus complète²⁹ que celle qui regroupe les cours dans le catalogue par discipline, et se décline en 14 thèmes : administration, aspects juridiques, aspects relationnels, développement durable, développement personnel, didactique, école et société, évaluation, formation complémentaire, médiation, MITIC, multiculturalité, pédagogie, supervision. L'offre de formation continue sera analysée en partie selon ces thèmes.

Le même type d'information a été récolté auprès de l'enseignement secondaire postobligatoire³⁰ et du SEM³¹, les deux autres principaux prestataires de cours de formation continue auprès desquels peuvent s'inscrire les enseignants du CO³². On dispose également d'une classification des cours par thème, mais qui correspond pour le PO et le SEM aux thèmes qui sont utilisés dans le catalogue pour présenter les

²⁴ En effet, chaque ordre d'enseignement organise des cours de formation continue pour ses propres enseignants mais ouvre certains de ces cours aux enseignants des autres ordres.

²⁵ MS Access (Microsoft Office Access) est un système de gestion de base de données relationnelles.

²⁶ Nous remercions M. Foehr qui a extrait les données de la base Access du CO.

²⁷ Les recyclages ont un statut particulier puisque ce sont les seuls cours de formation continue obligatoires.

²⁸ Les coordinateurs sont à l'origine de cette classification, qu'ils utilisent par ailleurs dans leur travail.

²⁹ Tous les projets du CO ne sont pas dans le catalogue ou dans Webpalette, par exemple : les projets d'établissement, certaines formations à l'année centrées sur les didactiques disciplinaires, des projets de formation individuels.

³⁰ Nous remercions M. Hauri qui a extrait les données de la base Access du PO et Mme Lazzari pour les statistiques par cours.

³¹ Nous remercions Mme Mach qui a fourni les statistiques par cours du SEM.

³² Les projets communs CO/PO ne sont pas spécifiés comme tels dans les bases de données du CO et du PO, ils ne peuvent donc pas faire l'objet d'analyses spécifiques.

cours. Pour le SEM, cette classification nous a été fournie par leur soin alors que pour le PO ce sont les auteurs du rapport qui ont classé les différents cours selon les thèmes du catalogue (cf. Encadré 5)³³.

Pour compléter cette analyse statistique, le nombre d'enseignants inscrits par cours a également été recueilli dans les trois ordres d'enseignement. Ainsi, on peut décrire pour chaque ordre d'enseignement l'utilisation de l'offre en formation continue par les enseignants de tous les ordres d'enseignement. En d'autres termes et pour notre étude, on peut analyser l'inscription des enseignants du CO aux cours de formation continue organisés par le CO, le PO et le SEM. Et on dispose également du nombre d'inscriptions des autres ordres d'enseignement aux cours organisés par le CO. On peut donc calculer la fréquentation globale et par ordre d'enseignement ainsi que la fréquentation aux différents types de cours de formation continue. A noter toutefois qu'un enseignant peut participer à plusieurs cours ; il sera alors compté autant de fois qu'il participe à un cours³⁴.

Il a été décidé avec la DGCO d'effectuer l'analyse de l'offre de formation continue pour deux années, à savoir 2005-2006 et 2006-2007. Ces deux années ont été retenues car elles offrent peu de recyclage (les recyclages sont les seules formations continues obligatoires). Ne sont mentionnées et discutées dans ce chapitre que les différences importantes entre les deux années.

Il faut encore préciser que l'analyse de l'offre du CO porte sur les cours validés par la COFOCO – qui constitue l'ensemble de l'offre destinée aux enseignants du CO (certains cours pouvant être fermés par la suite en raison d'un nombre trop faible de participants). Alors que pour le PO et le SEM, l'analyse de l'offre se concentre sur les cours ouverts.

Encadré 5. Description des données concernant les inscriptions aux cours de formation continue*

Nombre de cours = nombre de cours de formation continue auxquels se sont inscrits les enseignants

Cette donnée nous permet de calculer le nombre total de cours offerts au CO au PO et au SEM aux enseignants du CO pour les années concernées.

Nombre de participants par cours = nombre d'enseignants inscrits par cours de formation continue

Cette information nous permet de calculer le nombre de participants total (un enseignant peut être compté plusieurs fois) et le nombre moyen de participants par cours.

Pour le CO, on dispose de ces données

- **par type de projet** : projet de collèges non centré sur une discipline, projet centralisé de groupes de disciplines, projet de collège centré sur une discipline, projet centralisé non disciplinaire, projet individuel, recyclage ;

- **par thème selon la classification des coordinateurs de la formation continue au CO** : administration, aspects juridiques, aspects relationnels, développement durable, développement personnel, didactique, école et société, évaluation, formation complémentaire, médiation, MITIC, multiculturalité, pédagogie, supervision.

Pour le PO, on dispose de ces données

- **par thème selon le catalogue** : arts, langues, sciences humaines et philosophie, sciences expérimentales, développement de la personne en situation professionnelle.

Pour le SEM, on dispose de ces données

- **par thème selon le catalogue** : cours base TIC, environnement informatique, réalisation de documents, internet, techniques médias, pédagogie et médias, médias et société, pédagogie/français, pédagogie/math, pédagogie/italien, pédagogie/langues, pédagogie/histoire.

* Il aurait été intéressant d'intégrer également dans l'analyse la durée des cours. Or cette donnée est renseignée dans la base Access mais pas systématiquement, de plus ce n'est pas un champ numérique. Les cours de formation continue au CO durent en moyenne 1 à 1,5 jour.

³³ On peut relever l'absence de nomenclature partagée entre les ordres d'enseignement.

³⁴ L'analyse par enseignant (cf. chapitre 5) permet d'avoir les informations par individu, ce qui permet de connaître la proportion d'enseignants participant aux cours de formation continue et le nombre de cours moyen suivis par enseignant.

4.2 Les cours de formation continue organisés par le CO

4.2.1 Analyse selon validation/refus de la COFOCO

Le CO présente pour l'année scolaire 2005-06 228 cours de formation continue et pour l'année suivante, 2006-07, 249 cours (cf. Tableau 4). Parmi ces cours, quelques-uns n'ont pas été validés par la COFOCO ou ont été fusionnés avec d'autres cours. Ainsi 3 cours n'ont pas été validés par la COFOCO en 2005-06 (dont 2 ont été refusés³⁵ et 1 a été retiré par les initiants) ; l'année suivante un peu plus de cours n'ont pas reçu l'aval de la COFOCO : 12 au total en 2006-07 (dont 8 ont été refusés et 4 ont été retirés par les initiants). Quelques cours ont également été fusionnés : 3 en 2005-06 et 2 l'année suivante.

Ceci nous amène à un total de **222 cours offerts en 2005-06 et 235 cours offerts en 2006-2007**. Le nombre de cours offerts est donc relativement stable entre les deux années observées³⁶. On peut encore relever qu'un certain nombre de cours sont dédoublés chaque année. En effet, en 2005-06, 15 cours ont été dédoublés dont certains ont même été conduits plus de deux fois dans l'année, ce qui nous ramène à un total de 202 cours différents offerts en 2005-06. L'année suivante 12 cours ont connu le même sort, ce qui nous ramène à un total de 214 cours différents offerts en 2006-07.

Tableau 4. Nombre de cours offerts au CO, 2005-2006 et 2006-2007

Cours proposés	2005-2006	2006-2007
Nombre de cours validés par la COFOCO	222	235
Nombre de cours refusés	3	12
Nombre de cours fusionnés	3	2
Nombre de cours total offerts	228	249

Source : Extraction base de données MS Access, DGCO, 2008.

4.2.2 Analyse par thème et sous-thème

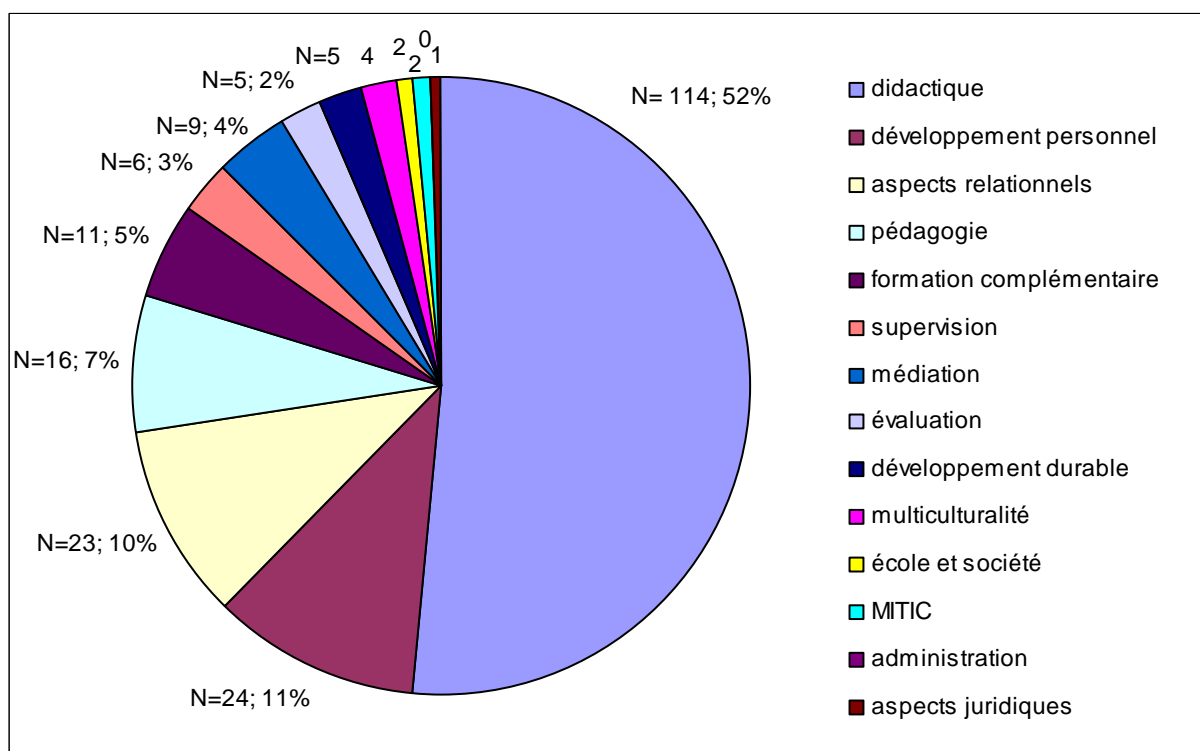
La classification proposée par les coordinateurs du CO est spécifique au CO, elle est plus fine et plus complète³⁷ que celle qui regroupe les cours dans le catalogue par discipline. Elle se décline en 14 thèmes : administration, aspects juridiques, aspects relationnels, développement durable, développement personnel, didactique, école et société, évaluation, formation complémentaire, médiation, MITIC, multiculturalité, pédagogie, supervision.

³⁵ Concernant les raisons des refus se référer à la partie description du dispositif (chapitre 3).

³⁶ Le nombre de cours offerts n'équivaut pas au nombre de cours ouverts puisqu'un certain nombre de cours sont fermés en raison principalement du nombre trop faible de participants (p. ex. 36% des « cours du CO de la brochure commune CO-PO » ont été fermés en 2005-06 et 30% en 2007).

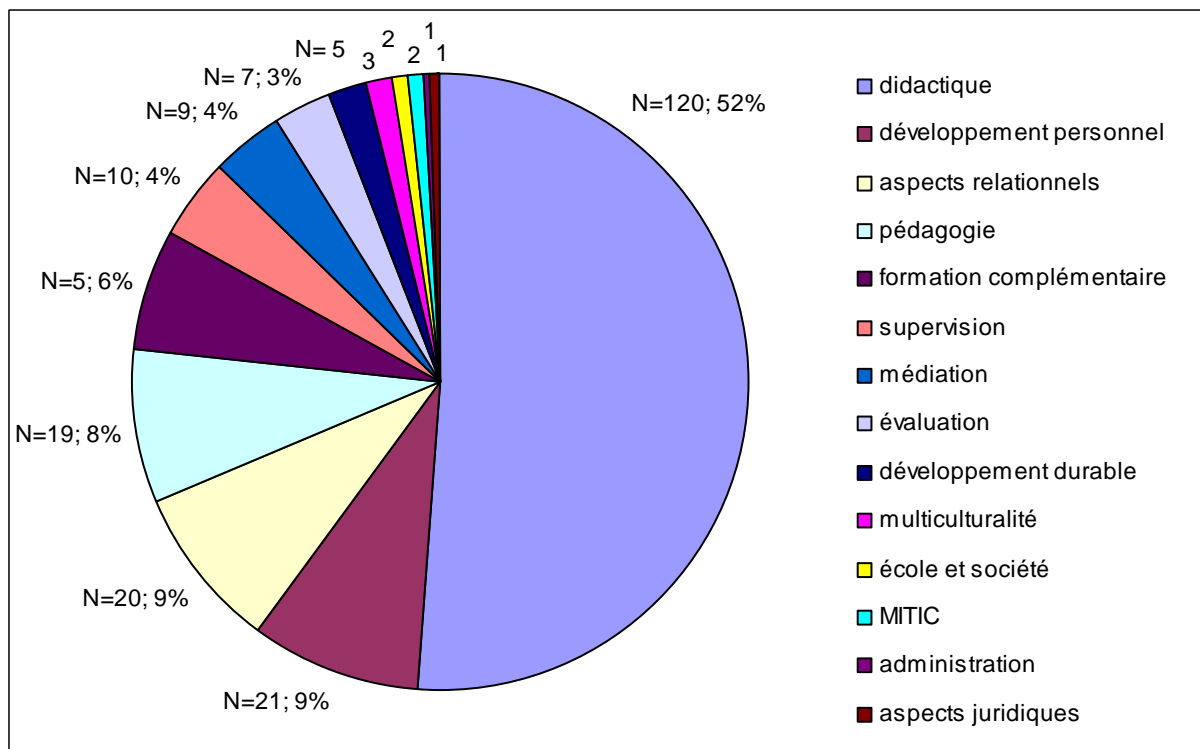
³⁷ Tous les projets du CO ne sont pas dans le catalogue ou dans Webpalette, par exemple: les projets d'établissements, certaines formations à l'année centrées sur les didactiques disciplinaires, des projets de formation individuels.

Graphique 5a. Nombre de cours offerts au CO par thème, 2005-2006



Lecture : les catégories se lisent dans le sens des aiguilles d'une montre. La catégorie « didactique » est celle correspondant au demi-disque de N = 114.

Graphique 5b. Nombre de cours offerts au CO par thème, 2006-2007



Lecture : les catégories se lisent dans le sens des aiguilles d'une montre. La catégorie « didactique » est celle correspondant au demi-disque de N = 120.

Source : Extraction base de données MS Access, DGCO, 2008.

Selon cette classification et pour les deux années d'observation, **la moitié des cours offerts traitent de didactique** (cf. Graphique 5). Un tiers des cours a ensuite pour thème : le développement personnel, les aspects relationnels, la pédagogie et la formation complémentaire (chacun de ces thèmes représentant entre 5% et 11% des cours selon les années). Le sixième des cours restants se répartit entre supervision, médiation, évaluation, développement durable, multiculturalité, école et société, MITIC, administration, aspects juridiques.

Voyons plus en détail les cours proposés par thème. Les auteurs du rapport ont dégagé des sous-thèmes³⁸ afin de mieux pouvoir illustrer l'offre de formation continue au CO.

Différents types de cours de didactique

Les cours de didactique peuvent être décomposés en six sous-thèmes : cours de didactique transversale, didactique disciplinaire, didactique et citoyenneté, didactique et multimédia, didactique et ressourcement, et enfin les recyclages. Le sous-thème qui compte le plus de cours est celui lié aux *disciplines* : 76% des cours de didactique sont liés aux disciplines en 2005-06, soit un nombre de 87 cours, un peu moins en 2006-07 : 65%, soit 79 cours (cf. Tableau 6). En effet, le CO offre beaucoup de cours de formation continue autour de la didactique des disciplines. C'est notamment par ce canal de la formation continue que de nouvelles méthodes sont introduites : par exemple les MERM en mathématiques (nouveaux Moyens d'enseignement romand des mathématiques) occupent 13 cours en 2005-06, 5 en 2006-07. Il est à noter que seul 1 cours de recyclage a été consacré aux MERM. La méthode d'allemand Geni@1 a également fait l'objet de plusieurs cours de formation continue sur la période observée : 1 en 2005-06, 5 en 2006-07³⁹. Toutes les disciplines proposent des cours de formation continue, certaines plus que d'autres selon les années. Voici quelques exemples de cours de didactique disciplinaires (cf. *Liste des cours*, annexe A6) : « identification des plantes » (biologie), « de l'arithmétique à l'algèbre » (maths), « le français en classe difficile » (français), « formation labo-langues multimédias » (langues II), « l'Europe : les nouveaux enjeux » (géographie), « enseignement-apprentissage de l'histoire » (histoire), « percussions-claviers » (arts), etc.

Les cours de *didactique transversale* (au nombre de 6 ou 7 selon l'année) concernent des problématiques plus générales et sont destinés à tous les enseignants, comme par exemple « Compétences expression orale », « Enseigner en regroupement B », etc. (cf. *Liste des cours*, annexe A6). Les cours de *didactique et citoyenneté* traitent de questions de société (p. ex. « Racisme et citoyenneté »). A la périphérie de ce sous-thème se trouvent aussi des cours concernant les choix professionnels (p. ex. « Histoire de vie et choix professionnel »). On compte au total dans ce sous-thèmes 7 à 8 cours selon l'année.

Viennent ensuite les cours de *didactique et multimédia*, qui offrent des séminaires orientés spécifiquement sur l'utilisation et la pratique de différents outils médiatiques, tels que « Concevoir et réaliser un DVD », « Atelier de soutien multimédias », etc. Ces cours sont peu nombreux, entre 3 et 4 selon les années, étant donné que cette problématique est spécifiquement traitée par le SEM (cf. partie 4.4, *Les cours de formation continue organisés par le SEM*).

D'autres cours de didactique n'ont pas pu être classés par les auteurs du rapport, une catégorie « autres » les regroupe (p. ex. « Agriculture genevois et ses défis », « L'Origami sous tous ses angles »). Cette catégorie *didactique autres* compte peu de cours (4 en 2005-06 et 13 l'année suivante).

C'est dans le thème de la didactique que l'on trouve aussi les *recyclages* (formation continue à caractère obligatoire) : au nombre de 5 et 9 selon l'année. Les recyclages qui ont eu lieu durant les années d'observation concernent principalement l'enseignement des médias (p. ex. « Recyclage en éducation aux médias ») et l'année 2006-07 consacre 6 cours à « Project work ». A noter encore qu'en 2005-06, un cours de recyclage traite du MERM (nouveaux Moyens d'enseignement romand des mathématiques) dont les cours se trouvent principalement sous la didactique des disciplines.

³⁸ Les sous-thèmes ont été développés par les auteurs du rapport uniquement à partir des titres de cours. Cette classification est donc à prendre comme un essai d'affinement de la classification des coordinateurs.

³⁹ Geni@1 n'a pas fait l'objet de cours de recyclage ces années là.

Tableau 6. Nombre de cours offerts au CO par sous-thème pour les 5 thèmes principaux, 2005-2006 et 2006-2007

Thèmes	2005-2006	2006-2007
Sous-thèmes	N	N
Didactique*	114	120
Didactique disciplinaire	87	79
Didactique transversale	6	7
Didactique et citoyenneté	8	7
Didactique et multimédia	3	4
Didactique autres	4	13
Recyclages (obligatoires)	5	9
Développement personnel	24	21
Formation individuelle	13	8
Ressourcement	6	8
Une technique particulière**	5	5
Aspects relationnels	23	20
Communication	7	4
Relation	10	9
Conflit-crise	5	7
Pédagogie	16	19
Formation individuelle	2	1
Une pédagogie spécifique	3	7
Classe / élève / établissement	11	11
Formation complémentaire	11	15
Formation individuelle	7	11
Formation centralisées	4	4

* Pour chaque année dans le thème « didactique », 1 cours n'a pas pu être classé.

** Un cours de recyclage en développement personnel : une technique en 2006-07.

Source : Extraction base de données MS Access, DGCO, 2008.

Les autres principaux thèmes

Parmi les quatre autres thèmes principaux se trouvent le *développement personnel* (24 cours en 2005-06 et 21 cours en 2006-07) (cf. Tableau 6). Dans ce thème, on trouve des cours de formation individuelle (13 en 2005-06 et 8 en 2006-07) tel qu'un « DEA en sciences de l'éducation » ou une formation sur le « coaching ». Sont proposé dans ce thème également des cours permettant aux enseignants de se ressourcer (p. ex. « Fitness aquatique », « la santé par l'équilibre intérieur » (6 en 2005-06 et 8 en 2006-07). Enfin sont offerts des cours sur une technique plus particulière favorisant une forme de développement personnel (« *Burn-out* : comment le prévenir », « Organisation du travail et gestion du temps ») (5 en 2005-06 et 2006-07).

Un autre thème important de la formation continue des enseignants au CO concerne les aspects *relationnels*. En effet, ce thème compte 23 cours en 2005-06 et 20 en 2006-07. Il peut être décomposé en trois sous-thèmes : relations au sens strict (p. ex. « Maîtriser les dimensions relationnelles », « Élèves : relations filles-garçons »), communication (p. ex. « Communication-relation / milieu scolaire »), et conflit-crise (p. ex. « Maîtrise de classe : gestion de conflits »). Les cours avec une orientation strictement relationnelle sont les plus nombreux (10 cours en 2005-06 et 9 cours en 2006-07) ; les autres cours orientés communication et conflit-crise sont entre 4 et 7 selon les années et le sous-thème considéré.

Le thème de la *pédagogie* contient principalement des cours traitant de méthode de travail des élèves, de gestion de classe et de vie de l'école (p. ex. « Élèves en difficultés », « Maîtrise de classe », « Climat d'établissement ») ; ce sous-thème couvre 11 cours sur les 16 proposés en pédagogie en 2005-06 et 11 sur 19 en 2006-07. Les autres cours sont plus spécifiques à une pédagogie particulière (« Réflexion sur l'intégration des TIC ») et sont un peu plus nombreux en 2006-07 (3 en 2005-06 et 7 en 2006-07).

Les *formations complémentaires*⁴⁰ sont essentiellement des cours de formation de type individuel, c'est-à-dire des compléments d'études (p. ex. « Licence en français », « MAS en formation d'adultes ») (7 en 2005-06 et 11 en 2006-07). On trouve également quelques projets centralisés non disciplinaires de formation complémentaires (p. ex. « Formation ISP », « FCUMB : formation complémentaire maths ») (4 en 2005-06 et 2006-07).

Les thèmes restants (cf. Graphique 5) qui sont marginaux en termes de nombre mais pas du point de vue de leur contenu et de leur intérêt traitent de *supervision* (p. ex. « Supervision violence », « Approche systémique de sit. scolaires » ; 6 en 2005-06 et 10 en 2006-07), de *médiation* (p. ex. « Médiation scolaire », « Médiation par les pairs », 9 en 2005-06 et 2006-07), d'*évaluation* (p. ex. « Comment évaluer les productions orales », « EVACOM et EVADEP d'anglais », 5 en 2005-06 et 7 en 2006-07), de *développement durable* (p. ex. « Les changements climatiques », 5 en 2005-06 et 2006-07), de *multiculturalité* (p. ex. « Partenariat école-familles, multiculture », 4 en 2005-06 et 3 en 2006-07), d'*école et société* (p. ex. « Handicap et intégration scolaire », 2 en 2005-06 et 2006-07), de *MITIC* (p. ex. « Maîtrise de l'outil informatique », 2 en 2005-06 et 2006-07), d'*administration* (p. ex. « Formation des maîtres horaires », 0 en 2005-06 et 1 en 2006-07), d'*aspects juridiques* (p. ex. « Maîtrise de classe : aspects juridiques », 1 en 2005-06 et 2006-07).

4.2.3 Analyse par type de cours

L'analyse de l'offre selon le type de cours met en évidence que **les projets centralisés de groupes de disciplines sont les plus nombreux au CO**, quelle que soit l'année d'observation. En effet, 37% des cours sont issus des groupes de disciplines en 2005-06 et 41% en 2006-07 (respectivement 83 et 86 cours, cf. Graphique 7).

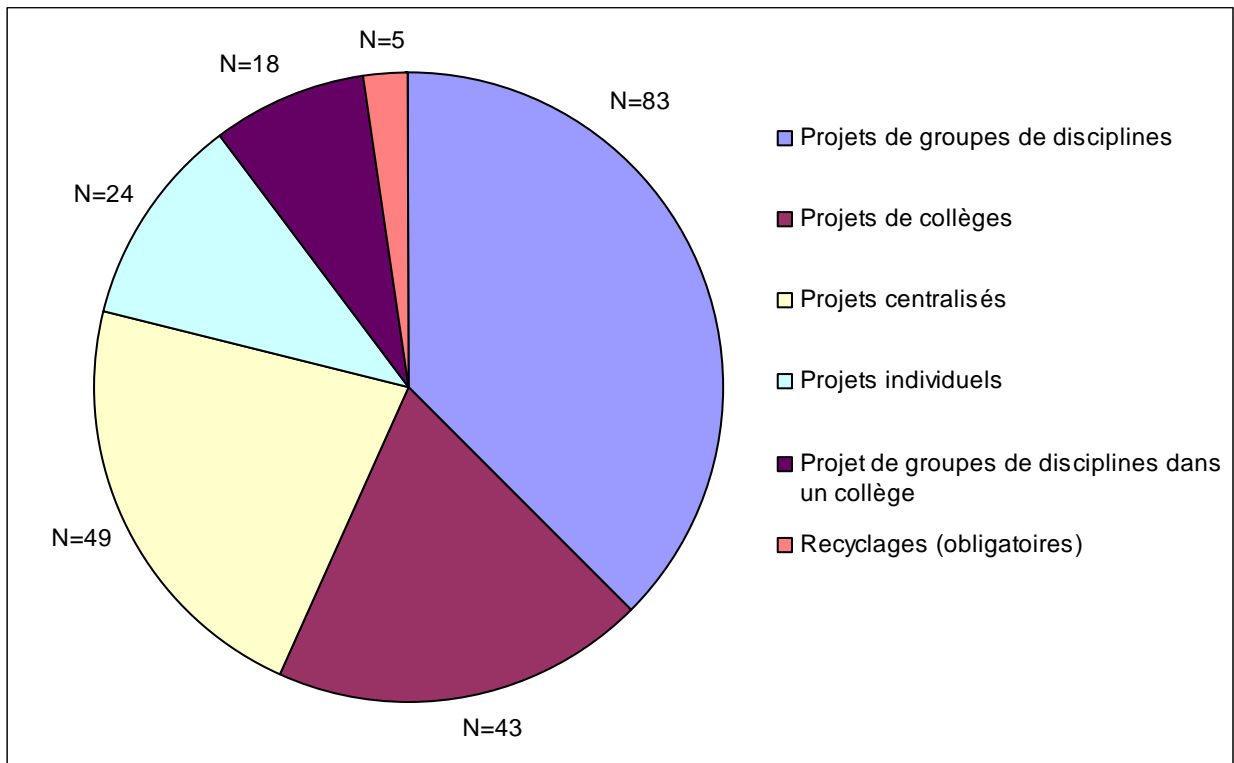
Viennent ensuite les projets de collèges non centrés sur une discipline et les projets centralisés non disciplinaires (respectivement 19% et 22% en 2005-06 et 21% et 19% l'année suivante, soit entre 43 et 49 projets). On compte 9% et 11% selon l'année de projets individuels soit un total de 24 projets en 2005-2006, et de 21 en 2006-2007. On trouve enfin les projets de collège centrés sur une discipline, qui représentent seulement entre 6% et 8% des projets (18 projets en 2005-2006, et 15 l'année suivante). Peu de cours de recyclage sont proposés durant les années d'observation retenues⁴¹ (5 en 2005-2006, et 11 en 2006-2007).

On observe une forte corrélation, statistiquement significative, entre les types de projets et les thèmes. En effet, les **cours de didactique sont principalement issus des groupes de disciplines** : plus de 80% des cours de didactique proviennent des groupes de disciplines liés ou non à un établissement. Ce sont les groupes de disciplines dans leur ensemble qui proposent le plus de cours de formation continue : en effet, en 2005-06, 68% des projets de didactique proviennent des groupes de disciplines et 15% des groupes de disciplines dans un collège ; cette tendance est légèrement plus forte encore en 2006-07 où 75% des projets de didactique proviennent des groupes de disciplines et 11% des groupes de disciplines dans un collège (cf. Tableau 8). Cette relation forte entre les projets de didactique et les groupes de disciplines est due au fait que les cours de didactique sont principalement constitués de cours de didactiques disciplinaires, qui sont directement en lien avec les disciplines et dont les principaux initiateurs sont les représentants des groupes de disciplines (président ou responsable).

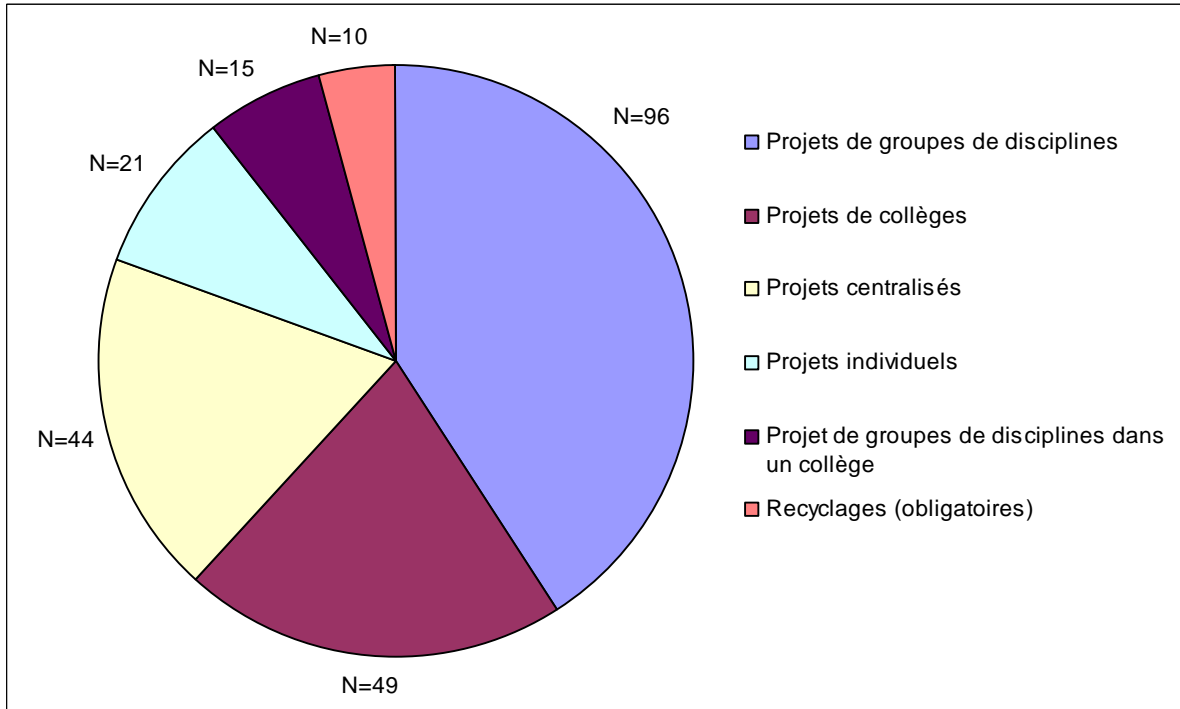
⁴⁰ Contrairement aux autres formations, celles-ci peuvent être certifiantes.

⁴¹ Lors du choix des années d'observation, un des critères était le nombre faible de recyclages.

Graphique 7a. Nombre de cours offerts au CO par type de projet, 2005-2006



Graphique 7b. Nombre de cours offerts au CO par type de projet, 2006-2007



Correctif : Suite à l'identification d'une erreur de codification, le nombre de *recyclages* s'élève non pas à 10 mais à 11.

Tableau 8. Répartition des cours offerts au CO pour les principaux thèmes selon le type de cours, 2005-2006 et 2006-2007 (% en ligne par année)

Thèmes	2005-2006						2006-2007					
	Collège	Groupe D*	Groupe D Collège	Centralisé	Individuel	Recyclage	Collège	Groupe D*	Groupe D Collège	Centralisé	Individuel	Recyclage
Didactique	4	68	15	6	2	4	7	75	11	0	0	8
Développement personnel	13	4	0	29	54	0	19	5	0	33	38	1
Aspects relationnels	22	0	0	78	0	0	15	0	0	85	0	0
Pédagogie	69	0	0	19	13	0	47	0	5	42	5	0
Formation complémentaire	0	0	0	36	64	0	0	0	0	27	73	0
Total	19	37	8	22	11	2	21	41	6	19	9	4

*Groupe D = Groupe de discipline.

Source : Extraction base de données MS Access, DGCO, 2008.

Alors que les formations sur le développement personnel sont majoritairement des formations de type individuel (54% en 2005-06, 38% en 2006-07) ou centralisé non disciplinaire (29% en 2005-06, 33% en 2006-07), on relève pour la deuxième année une plus forte présence de projets individuels. La thématique concernant les aspects relationnels est essentiellement issue de projets centralisés non disciplinaires (78% en 2005-06, 85% en 2006-07). Quant aux formations continues sur le thème de la pédagogie, elles sont proposées soit par les collègues (69% en 2005-06, 47% en 2006-07) ou de manière centralisée (19% en 2005-06, 42% en 2006-07). On relève que la deuxième année d'observation compte proportionnellement davantage de cours de pédagogie initiés de façon centralisée qu'en 2005-06. Enfin, comme on pouvait s'y attendre, les cours de formations complémentaires sont principalement des projets individuels (64% en 2005-06, 73% en 2006-07).

4.2.4 Analyse de la fréquentation

On compte, pour l'année 2005-06, 2725 participants⁴² inscrits aux cours de formation continue du CO. Ce nombre est un peu plus élevé en 2006-07 puisqu'il s'élève à 3260 participants. Cette différence est due en partie à un cours à effectifs très élevés la deuxième année d'observation, à savoir « Présentation de la méthode Geni@1 » qui compte 220 personnes. Le nombre plus élevé de participants est le résultat en partie aussi du nombre de cours qui est un peu plus élevé en 2006-07.

Ces inscriptions proviennent principalement du corps enseignant du secondaire I (76%, ce qui représente 2060 participants du CO en 2005-06, ce taux est légèrement plus élevé en 2006-07 : 81%, avec 2656 participants du CO)⁴³ (cf. Tableau 9). Des enseignants du secondaire II participent aussi aux cours proposés par le CO (entre 10% et 14%), ce qui représente 279 participants du PO en 2005-06 et 465 en 2006-07). Quelques participants viennent également d'autres horizons (48 en 2005-06 et 39 en 2006-07). A noter encore que plusieurs enseignants n'ont pas pu être classés dans un ordre d'enseignement, dont notamment les enseignants du primaire (331 en 2005-06 et 100 en 2006-07).

⁴² Pour rappel, un enseignant peut être compté plusieurs fois (cf. Encadré 5).

⁴³ Le nombre d'enseignants actifs au CO est de 1755 en 2005-06 et 1726 en 2006-07 (source GPE).

Tableau 9. Fréquentation aux cours offerts du CO, 2005-2006 (N cours = 222) et 2006-2007 (N cours = 235)

Participants	2005-2006			2006-2007		
	Somme	%	Moyenne	Somme	%	Moyenne*
Participants CO	2067	76	9	2656	81	10
Participants PO	279	14	1	465	14	2
Participants autres	48	2	-	39	1	-
Participants non classés	331	12	-	100	3	-
Total	2725	100	12	3260	100	13

* Un cours a été suivi par 220 personnes « Présentation de la méthode Geni@I » (référence : I53), la moyenne a alors été calculée sans ce cours.

Source : Extraction base de données MS Access, DGCO, 2008.

La fréquentation par cours est très variable, elle varie entre 1 et 73 participants selon les cours et les années avec une moyenne de 12 participants en 2005-06 et 13 en 2006-07⁴⁴ (cf. Tableau 9). Pour la suite des analyses de fréquentation, les projets individuels ont été enlevés ainsi que le cours avec effectif très élevé en 2006-07⁴⁵, car ces chiffres extrêmes influencent trop la moyenne. Ainsi on se retrouve en 2005-06 avec 191 cours et un sous-total de 2666 participants dont 2041 du CO, et en 2006-07 avec 211 cours et un sous-total de 3014 participants dont 2423 du CO (cf. Tableau 10). La participation moyenne s'élève pour les deux années à 14 participants⁴⁶ dont 11 inscriptions au CO.

Tableau 10. Fréquentation aux cours offerts du CO selon le type*, 2005-2006 (N cours = 191) et 2006-2007 (N cours = 211)

Types	2005-2006				2006-2007			
	Tous participants		Participants CO		Tous participants		Participants CO	
	Moyenne*	Somme	Moyenne*	Somme	Moyenne*	Somme	Moyenne*	Somme
Projets centralisés non disciplinaires	17	790	11	507	16	693	12	506
Projets centralisés de groupes de disciplines	14	1148	10	824	16	1'509	12	1'120
Projets de collèges non centrés sur une discipline	10	440	10	432	10	478	10	473
Projets de collège centrés sur une discipline	11	189	10	181	10	145	10	143
Recyclages (obligatoires)	20	99	19	97	19	189	18	181
Total	14	2666	11	2041	14	3'014	11	2'423

Source : Extraction base de données MS Access, DGCO, 2008.

* Les cours individuels ont été enlevés ainsi que le cours à effectif très élevé (I58) en 2006-07.

⁴⁴ Médiane à 10.

⁴⁵ « Présentation de la méthode Geni@I » (référence: I53).

⁴⁶ Médiane à 11.

Les recyclages, qui ont du fait de leur caractère obligatoire un statut particulier, comptent le plus de participants (entre 19 et 20 selon les années) (Tableau 10). **Les projets de formation continue, à proprement parler, qui présentent le plus d'effectif moyen sont les projets centralisés non disciplinaires** (entre 16 et 17 participants en moyenne selon l'année, dont 11 et 12 du CO). Viennent ensuite les projets centralisés de groupes de disciplines qui comptent en moyenne un peu moins de participants essentiellement durant la première année d'observation (14 participants en moyenne en 2005-06 dont 10 du CO, et 16 en 2005-06 dont 12 du CO). Les projets liés à un collège ou à un groupe de disciplines d'un collège sont les projets qui connaissent des effectifs en moyenne les plus bas (entre 10 et 11 participants selon l'année dont la quasi-totalité du CO).

Est également mentionnée dans le Tableau 10 la somme des participants selon le type de cours. Cette information est évidemment fortement liée avec le nombre de cours offerts selon le type de projet. Ainsi, on constate que les projets centralisés de groupes de disciplines sont les projets qui regroupent le plus de participants quelle que soit l'année d'observation (1148 en 2005-06, dont 824 du CO et 1509 en 2006-07, dont 1120 du CO) et qui offrent également le plus de cours (n = 83 en 2005-06, et en 2006-07 n = 96). Viennent ensuite les projets centralisés non disciplinaires (790 participants au total en 2005-06, dont 507 du CO et 693 participants au total en 2005-06, dont 506 du CO), puis les projets de collège non centrés sur une discipline (440 en 2005-06 478 en 2006-07 dont la quasi-totalité sont des enseignants du CO), qui présentent à peu près le même nombre de cours (entre 43 et 49 selon l'année). Enfin, ce sont les projets de collège centrés sur une discipline qui comptent le moins de participants (2005-06 : 189 participants avec 18 cours, en 2006-07 : 145 participants et 15 cours). Les recyclages comptent un nombre non négligeable de participants, particulièrement en 2006-07 avec 189 participants (99 en 2005-06) alors que le nombre de recyclage offert est faible (n = 10 en 2005-06 et 5 en 2006-07).

L'offre de formation continue au CO est importante et relativement stable sur les deux années observées, le nombre de cours offerts s'élevant à 222 en 2005-06 et à 235 en 2006-2007. La moitié des projets traitent de didactique, principalement de didactique disciplinaire, et sont issus majoritairement des groupes de disciplines. Un tiers des cours se répartit entre les thématiques suivantes : développement personnel avec comme projets principalement des projets individuels ou centralisés, les aspects relationnels qui sont plutôt des projets de type centralisé, la pédagogie dont les initiants sont essentiellement les collèges ou la DGCO, et enfin les formations complémentaires qui sont le résultat de démarches individuelles mais qui peuvent être aussi intéressantes pour l'institution.

La diversité des thèmes et des contenus des cours proposés donne à l'offre de formation continue du CO une grande richesse. Ainsi les enseignants du CO peuvent à la fois suivre des cours qui leur permettent de développer leurs compétences, de faire face à des difficultés rencontrées – difficultés dans la gestion de leurs classes ou dans la réalisation de leur métier – mais aussi de s'évader de leur travail quotidien.

Les cours de formation continue au CO sont très fréquentés, de façon un peu plus intensive la deuxième année (2725 participants en 2005-06, 3260 en 2006-07), principalement par les enseignants du CO (76% des inscriptions proviennent du secondaire I en 2005-06, 81% en 2006-07). Le nombre d'enseignants inscrits par cours est très variable, la moyenne s'élève à 14 participants dont 11 du CO.

4.3 Les cours de formation continue organisés par le PO

Ce sous-chapitre s'intéresse à l'offre qui est proposée aux enseignants du CO dans les cours de formation continue organisés par l'enseignement secondaire postobligatoire (PO). En aucun cas, il ne constitue une analyse de la formation continue au PO.

4.3.1 Analyse selon ouverture / fermeture des cours

Pour les deux années scolaires retenues, la COFOPO (Commission paritaire de la formation continue de l'enseignement secondaire postobligatoire) a offert entre 65 et 67 cours de formation continue. Parmi ces cours, 9 ont été fermés en 2005-06 et 10 en 2006-07. Ainsi au total **56 cours ont été offerts en 2005-06, 57 en 2006-2007 par le PO** (cf. Tableau 11). En 2005-06, trois cours ont été dédoublés au PO, six en 2006-07 ; ce qui nous amène respectivement à un total de 53 et 51 cours différents.

Les projets fermés au PO traitent de différentes problématiques ; ainsi en 2005-06, pour les 9 cours fermés, 50 enseignants ont dû renoncer au cours auquel ils s'étaient inscrits (dont 20 enseignants du CO) ; pour les 10 projets fermés en 2006-07, 43 enseignants n'ont pas pu suivre le cours pour lequel ils s'étaient inscrits (dont 19 enseignants du CO).

Tableau 11. Nombre de cours ouverts et fermés au PO, 2005-2006 et 2006-2007

Cours ouverts / fermés	2005-2006	2006-2007
Nombre de cours ouverts	56	57
Nombre de cours fermés	9	10
Nombre de cours total proposés	65	67

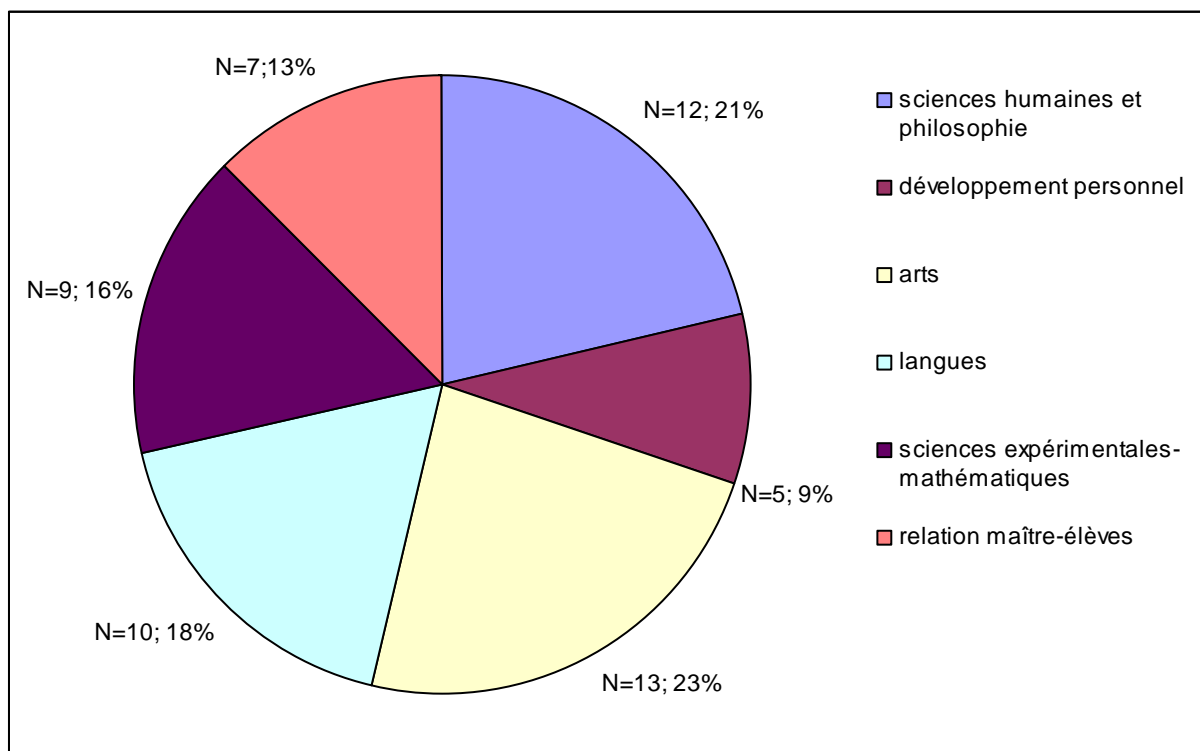
Source : Données transmises par le PO, 2008.

4.3.2 Analyse par thème

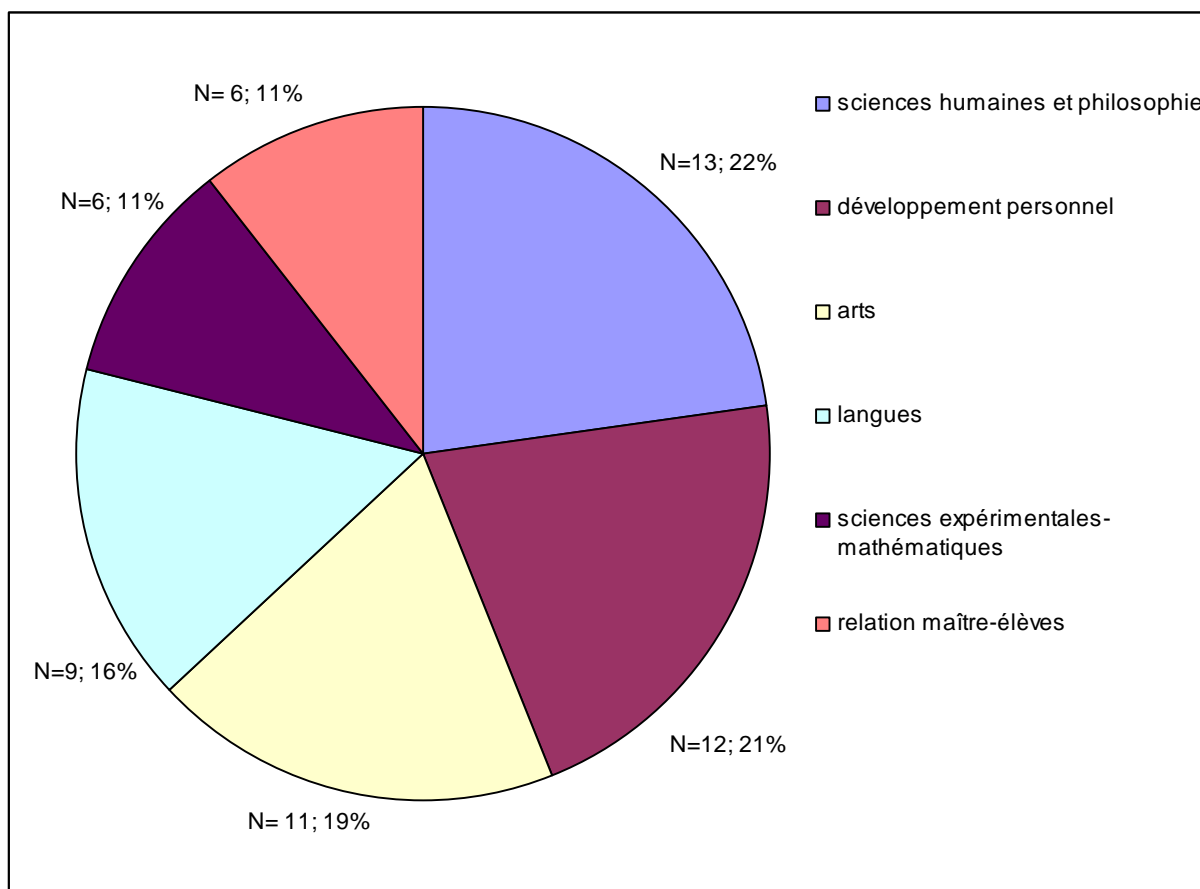
La classification de cours de formation continue proposés au PO correspond aux thèmes qui sont utilisés dans le catalogue pour présenter les cours. Cette classification a été effectuée par les auteurs du rapport. Elle a abouti au regroupement des cours en six thèmes, à savoir arts, langues, sciences humaines et philosophie, sciences expérimentales-mathématiques, relation maître-élèves, développement de la personne en situation professionnelle.

Près des deux tiers des cours se trouvent dans trois thèmes, dont un diffère selon l'année. En effet, les deux thèmes importants au cours du temps sont : les sciences humaines-philosophie (21% en 2005-06 et 23% en 2006-07, cf. Graphique 12), et les arts (respectivement 23% et 19%).

Graphique 12a. Nombre de cours ouverts au PO par thème, 2005-2006



Graphique 12b. Nombre de cours ouverts au PO par thème, 2006-2007



En 2006-07, ce sont les cours de développement de la personne en situation professionnelle qui font partie du podium avec 21% des cours alors que l'année précédente ce sont les langues avec 18%. Viennent ensuite des cours ayant pour thème les sciences expérimentales-mathématiques (16% en 2005-06, 11% en 2006-07) et la relation maître-élèves (respectivement 13% et 11%).

4.3.3 Analyse de la fréquentation

Quasiment tous les cours proposés par le PO comptent parmi leurs participants des enseignants du CO, sauf 8 cours en 2005-2006 (p. ex. « Sensibilisation aux outils de la médiation », « Atelier d'écriture », « Lo studente che comunica ») et 2 cours en 2006-2007 (« Approche systémique de situations scolaires, supervision » et « Les fondements de la mécanique et géométrie »)⁴⁷. Ainsi pour les années d'observation, les cours de formation continue du PO comptent entre 1177 et 1210 participants (cf. Tableau 13).

Tableau 13. Fréquentation aux cours ouverts du PO, 2005-2006 et 2006-2007

Participants	2005-2006			2006-2007		
	Somme	%	Moyenne	Somme	%	Moyenne
Participants CO	360	31	6	352	29	6
Participants PO	603	51	11	667	55	12
Participants EP	140	12	3	140	12	3
Participants autres	74	6	1	51	4	1
Total	1177	100	21	1'210	100	21

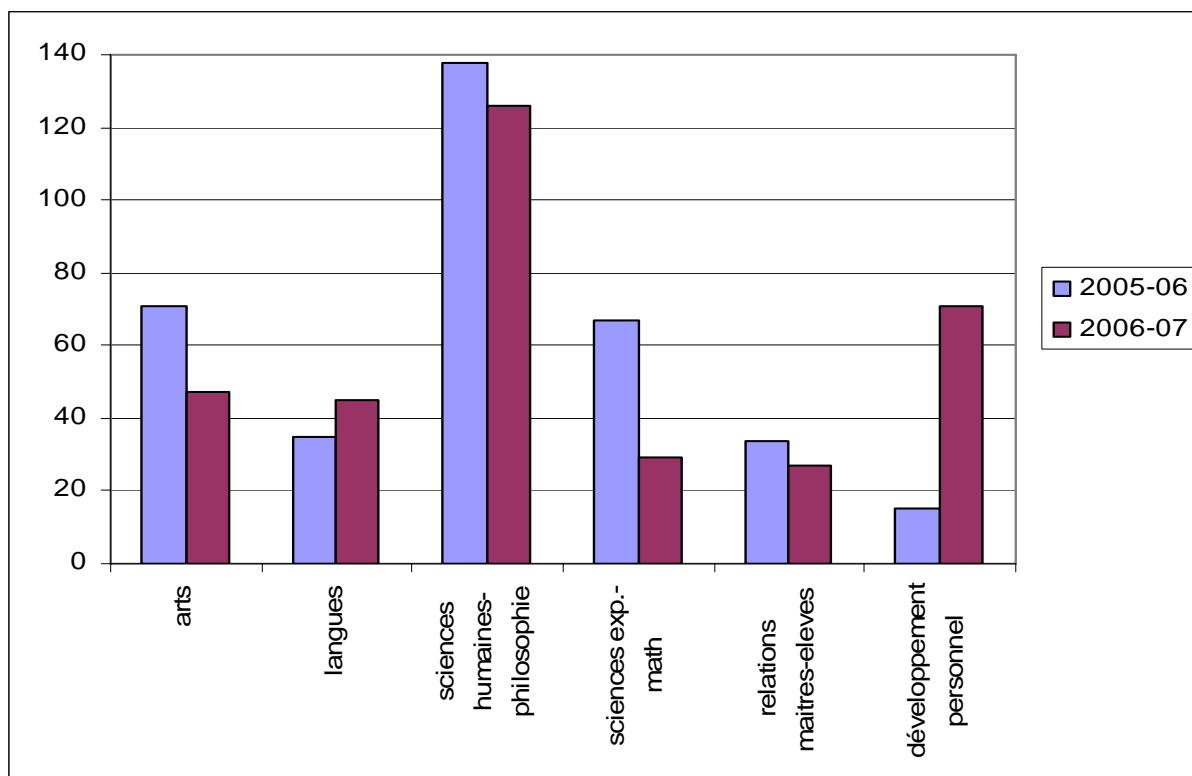
Source : Données transmises par le PO, 2008.

Les participants sont majoritairement des enseignants du secondaire II (entre 51% et 55% selon les années, ce qui représente 603 à 667 participants du PO). Viennent ensuite les enseignants du secondaire I (entre 31% et 29%, ce qui représente 360 à 352 participants du CO). Une part non négligeable d'enseignants du primaire suivent également des cours au PO (12%) ainsi que d'autres participants (entre 6% et 4%). La participation moyenne au cours de formation continue du PO est de 21 participants dont 11 à 12 du PO (selon les années), 6 du CO, 3 de l'EP et 1 de l'extérieur.

On peut relever encore que les enseignants du CO suivent davantage de cours au PO ayant pour thématiques les sciences humaines-philosophie. En effet, le Graphique 14 montre que les participants du CO sont nettement plus nombreux pour les deux années aux cours traitant des sciences humaines-philosophie (entre 138 et 126 inscriptions du CO au cours de sciences humaines du PO). On observe deux écarts importants entre les deux années d'observation. En effet, en 2006-07 on constate un intérêt plus marqué pour les cours de développement personnel alors que l'année précédente l'intérêt est plus marqué pour les sciences expérimentales-mathématiques. Ceci est à mettre en relation avec le volume de cours offerts ces années-là qui est plus important la première année en sciences expérimentales et plus important la deuxième année en développement personnel. On peut relever encore que les cours d'arts comptent également un peu plus de participants en 2005-06, alors que le nombre de cours a peu varié entre les années (deux cours de plus la première année).

⁴⁷ Ce qui a été prévu comme tel.

Graphique 14. Nombre de participants du CO au cours offerts au PO par thème, 2005-2006 et 2006-2007



Source : Données transmises par le PO, 2008

L'offre de formation continue au PO est moins conséquente, en termes de nombre de cours, qu'au CO mais elle est également assez stable sur les deux années observées (56 cours ont été offerts en 2005-06, 57 en 2006-2007). Les deux principaux thèmes qui se retrouvent au palmarès durant les deux années retenues sont les sciences humaines-philosophie et les arts.

Quasiment tous les cours proposés par le PO comptent parmi leurs participants des enseignants du CO ; ils constituent près d'un tiers du public (entre 31% et 29%, ce qui représente 360 à 352 participants du CO). Les enseignants du CO privilégient des cours du PO ayant pour thématique les sciences humaines-philosophie. Globalement, la participation moyenne est plus élevée aux cours de formation continue du PO qu'au CO ; en effet, le PO compte 21 participants en moyenne dont 6 du CO.

4.4 Les cours de formation continue organisés par le SEM

Ce sous-chapitre s'intéresse à l'offre qui est proposée aux enseignants du CO dans les cours de formation continue organisés par le SEM. En aucun cas, il ne constitue une analyse de la formation continue du SEM.

4.4.1 Analyse selon ouverture / fermeture des cours

Pour l'année scolaire 2005-06, le SEM a offert 88 cours de formation continue. Parmi ces cours, 37 cours ont été fermés (cf. Tableau 15). Le SEM a proposé davantage de cours l'année suivante : 121 cours en 2006-07 dont 48 cours n'ont pas été ouverts. Ainsi, au total, **51 cours ont été ouverts en 2005-**

2006 par le SEM, 73 en 2006-2007. Parmi ces cours, certains ont été dédoublés, voire proposés sur trois sessions, ce qui nous amène à un total de 44 cours différents en 2005-2006 et 61 cours en 2006-07.

Les projets fermés au SEM traitent de différentes problématiques liées aux médias ainsi qu'à l'environnement informatique. Ainsi, en 2005-06, 185 enseignants ont dû renoncer au cours auquel ils s'étaient inscrits (dont 77 enseignants du CO), respectivement 196 enseignants en 2006-07 (dont 79 du CO).

Tableau 15. Nombre de cours ouverts et fermés au SEM, 2005-2006 et 2006-2007

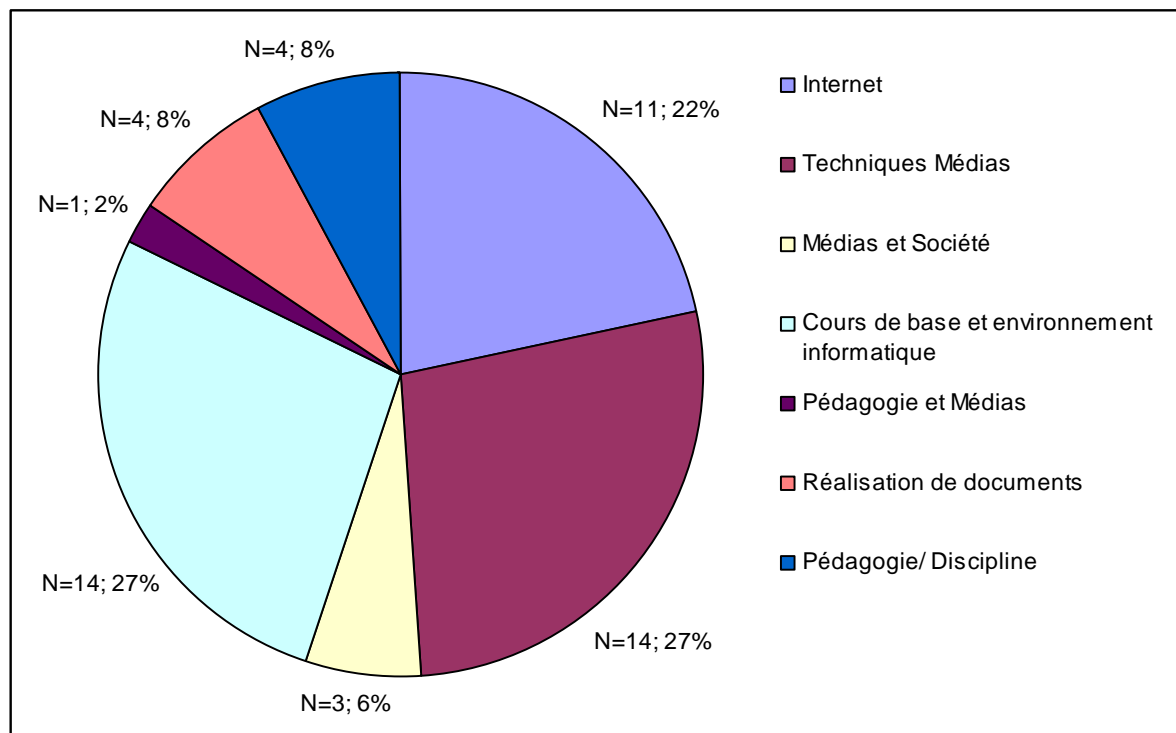
Cours ouverts / fermés	2005-2006	2006-2007
Nombre de cours ouverts	51	73
Nombre de cours fermés	37	48
Nombre de cours total proposés	88	121

Source : Données transmises par le SEM, 2008

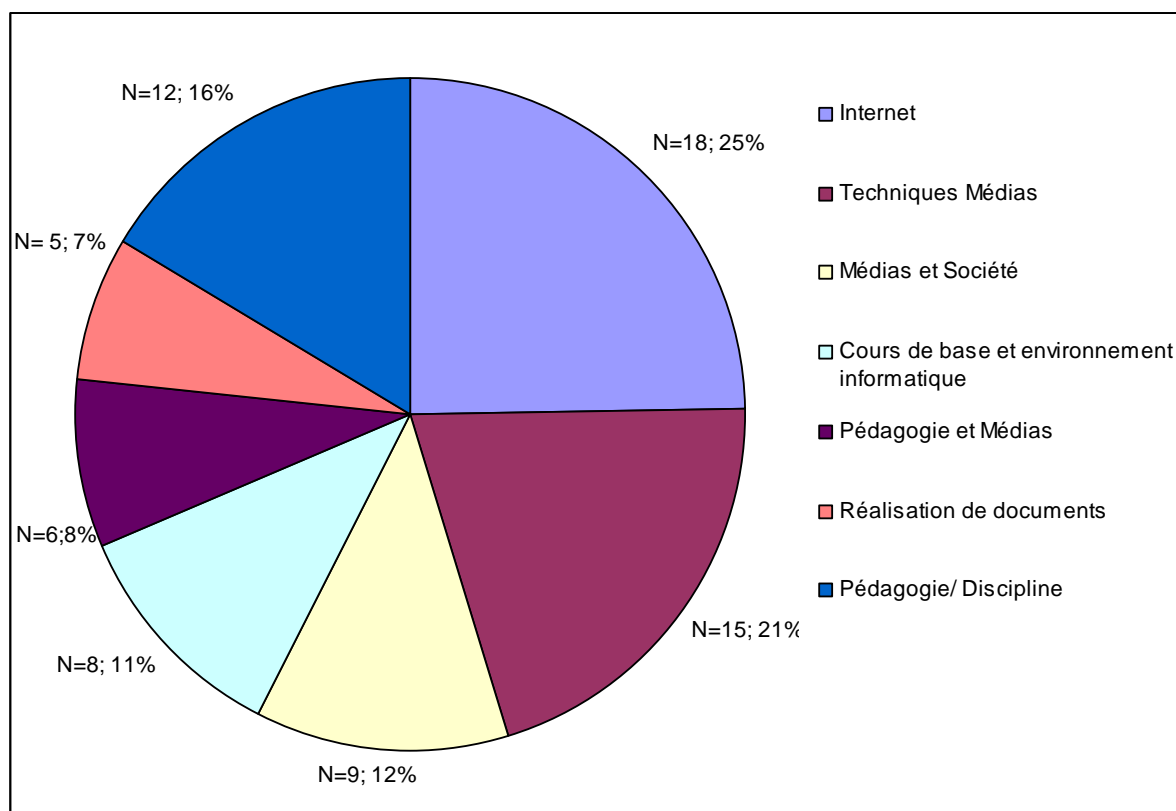
4.4.2 Analyse par thème

La répartition thématique des cours au SEM est assez différente entre les deux années d'observation sauf pour deux thèmes (cf. Graphique 16). En effet, dans le palmarès on trouve pour les deux années *Internet* (22% des cours en 2005-06 et 25% en 2006-07) et *Techniques Médias* (28% des cours en 2005-06 et 21% en 2006-07). Par contre, les *Cours de base et environnement informatique* sont plus nombreux en 2005-06 (28% versus 11% l'année suivante) alors qu'en 2006-07 les cours *Pédagogie/Discipline* sont davantage représentés (16% versus 8% l'année précédente) ainsi que *Médias et société* (12% versus 6% l'année précédente). Les deux thèmes restants, *Pédagogie et Médias* et *Réalisation de documents* couvrent entre 2% et 8% des cours.

Graphique 16a. Nombre de cours ouverts au SEM par thème 2005-2006



Graphique 16b. Nombre de cours ouverts au SEM par thème 2006-2007



Le SEM, qui a pour objectif d'offrir à l'ensemble du corps enseignant genevois la possibilité de développer des savoir-faire techniques et pédagogiques pour optimiser l'utilisation des MITIC (médias images et technologies de l'information et de la communication) offre des cours assez variés. Tout d'abord dans le cadre des *Cours de base*, se trouvent des cours concernant la maîtrise d'un environnement par exemple (p. ex. « Mieux maîtriser l'environnement Mac OS X ») ou la formation pour des ateliers « Formation responsable d'ateliers PC : mise à jour des connaissances ». Les cours sur la thématique *Technique et Média* regroupent des cours sur des applications techniques en particulier (p. ex. « Retouche photographique et traitement d'image », « Tout autour du son... sur ordinateur »). Les cours de *Réalisation de documents* offrent également des cours plutôt techniques (p. ex. « Présenter, communiquer avec PowerPoint », « Mieux utiliser le format PDF : lecture, création, enrichissement »).

Le SEM offre également des cours sur Internet : sur la consultation (p. ex. « Du mouvement dans vos pages Web »), sur la création de sites (p. ex. « Réaliser facilement un site Web ») mais aussi sur des éléments de réflexion (p. ex. « Internet, outil pédagogique ou illicite ? », « Tu blogues ? Vous bloguez ? »). Les cours proposés dans le cadre du thème *Médias et Société* posent également des éléments réflexifs sur les médias (p. ex. « L'image manipulée : photographie de presse, reportage avec la Télévision », « L'Empire de la Télé réalité »).

On trouve ensuite des cours plus axés sur la *pédagogie* : pédagogie liée à un média en particulier (p. ex. « Des films en classes », « La caméra pédagogique ») ou à une discipline précise (p. ex. « Comment une calculatrice de poche aide à faire des maths ! », « Le texte en réseau » pour le français).

4.4.3 Analyse de la fréquentation

Quasiment tous les cours proposés par le SEM comptent parmi leurs participants des enseignants du CO, sauf 2 ou 3 cours selon les années. Globalement, on dénombre pour la deuxième année d'observation davantage de participants : 665 enseignants sont inscrits aux cours de formation continue du SEM en 2005-06, 1030 en 2006-07 ; ceci est dû au nombre de cours qui est nettement plus élevé en 2006-07 alors que le nombre moyen de participants par cours est quant à lui stable (cf. Tableau 17).

Les inscriptions proviennent principalement du corps enseignant du secondaire II (entre 60% et 57% selon les années) et du secondaire I (entre 38% et 37% selon les années, ce qui représente 252 participants du CO en 2005-06, 380 en 2006-07). Les enseignants du primaire sont minoritaires⁴⁸, particulièrement la première année d'observation (5% et moins) ; mêmes constats pour les autres participants (2% et moins). La participation moyenne au cours de formation continue du SEM est de 13 à 14 participants dont 8 du PO, 5 du CO, et 1 à 0 de l'EP selon les années.

Tableau 17. Fréquentation aux cours ouverts du SEM, 2005-2006 et 2006-2007, N cours = 73

Participants	2005-2006			2006-2007		
	Somme	%	Moyenne	Somme	%	Moyenne
Participants CO	252	38	5	380	37	5
Participants PO	398	60	8	583	57	8
Participants EP	14	2	< 1	49	5	1
Participants autres	1	<1	< 1	19	2	< 1
Total	665	100	13	1031	100	14

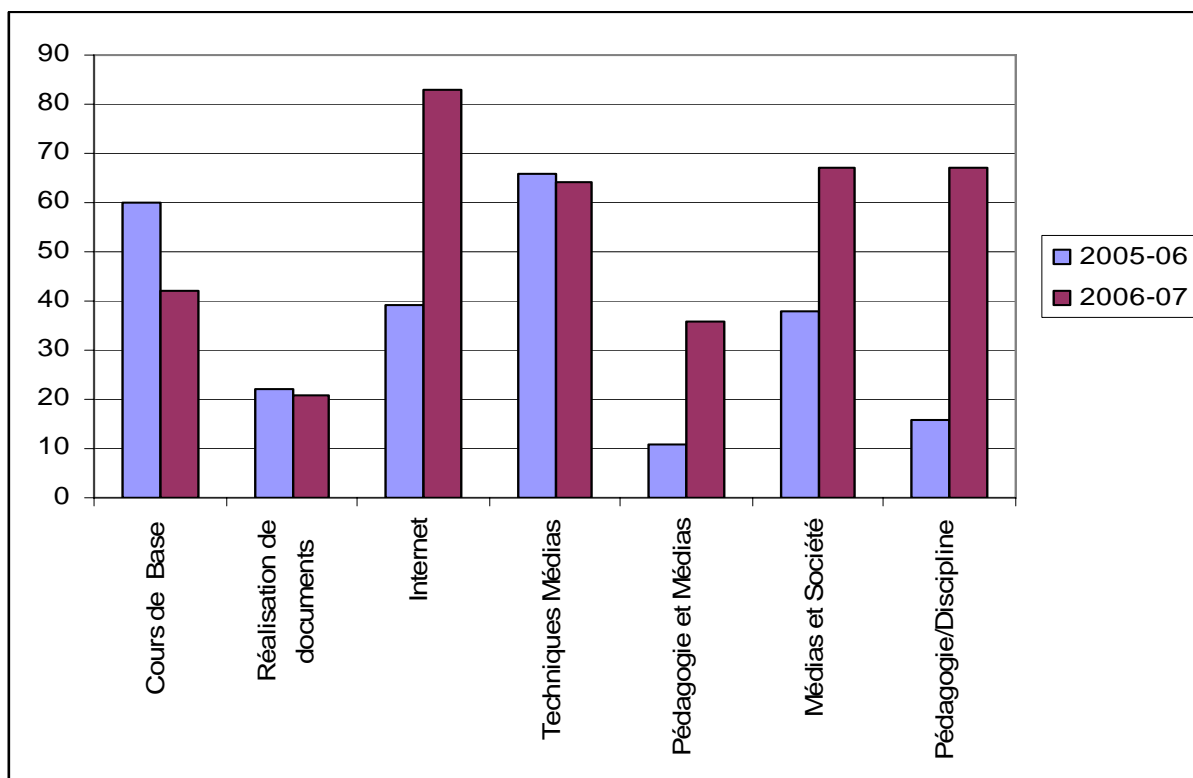
Source : Données transmises par le SEM, 2008

Si l'on regarde maintenant la répartition des inscriptions du CO selon la thématique des cours proposés au SEM, on constate tout d'abord que les cours *Techniques et Médias* attirent un nombre important et constant d'enseignants du CO (entre 64 et 66 participants selon l'année) (cf. Graphique 18).

On observe également dans le Graphique 18 que 2006-07 compte plus d'inscriptions pour quatre thèmes : Internet avec 83 inscriptions versus 39 en 2005-06, *Pédagogie et Médias* avec 36 inscriptions versus 11 en 2005-06 ainsi que *Pédagogie/Discipline* avec 67 inscriptions versus 16 en 2005-06, et *Médias et Société* avec 67 inscriptions versus 38 en 2005-06. Pour ces deux derniers thèmes, cette tendance à la hausse est à mettre en relation avec le nombre plus élevé en 2006-07 de cours de formation concernant ces thèmes, alors que les cours de base qui sont plus nombreux l'année précédente comptent également plus de participants du CO : 60 inscriptions versus 42 en 2006-07.

⁴⁸ Historiquement, l'enseignement primaire offre ses propres cours sur les TIC.

Graphique 18. Nombre de participants du CO au cours offerts au SEM par thème, 2005-2006 et 2006-2007



Le SEM, qui a pour objectif d'offrir à l'ensemble du corps enseignant genevois la possibilité de développer des savoir-faire techniques et pédagogiques pour optimiser l'utilisation des MITIC (médias images et technologies de l'information et de la communication), a ouvert 51 cours en 2005-2006 et 73 en 2006-2007. Les deux thèmes les plus prisés pour les deux années d'observation sont *Internet* et *Technique Médias*.

Le SEM présente une offre de cours très variée : de la maîtrise d'un environnement informatique à des applications techniques particulières en passant par des éléments de réflexion sur les médias. Le SEM attire ainsi passablement d'enseignants du CO (entre 38% et 37% des participants sont des enseignants du secondaire I, ce qui représente 252 participants du CO en 2005-06, 380 en 2006-07).

5. La fréquentation aux cours de formation continue par les enseignants du CO

Ce chapitre est consacré à l'analyse des données individuelles de fréquentation aux cours de formation continue suivis par les enseignants du CO pour les mêmes années d'observation que l'analyse de l'offre, à savoir 2005-2006 et 2006-2007. Dans un premier temps, le but de cette analyse sur les données individuelles est de calculer le taux de participation à la formation continue et le nombre moyen de cours suivis par enseignant. Ainsi on saura combien d'enseignants participent à la formation continue et avec quelle intensité. Dans un deuxième temps, l'objectif est d'analyser le profil professionnel des enseignants qui suivent des cours de formation continue selon leurs caractéristiques individuelles. En d'autres termes : est-ce que les enseignants ont des pratiques différentes en matière de formation continue selon le genre, l'âge, la discipline de nomination ou le taux d'activité ? Ce type d'analyse est innovatrice à Genève au niveau de l'enseignement secondaire I, puisqu'elle met en relation des données sur la formation continue et sur le profil professionnel des enseignants.

5.1 Démarche

Les données sur les pratiques individuelles en matière de formation continue nous ont été fournies par la DGCO pour les cours organisés par le CO. Comme pour l'analyse de l'offre, les données proviennent de la base de données MS Access⁴⁹ – base de données qui permet de gérer la formation continue au CO – pour les années 2005-2006 et 2006-2007. Par contre pour l'analyse de la fréquentation, les données du PO ont pu être également intégrées⁵⁰ mais pas celles du SEM, la base de données actuelle du SEM ne permettant pas de disposer d'extraction par enseignant.

Ainsi pour chaque enseignant du CO sont renseignés le nombre de cours de formation continue pour lesquels il s'est inscrit au CO et au PO durant les années 2005-2006 et 2006-2007. Des données sur les caractéristiques individuelles provenant de l'infocentre GPE (Gestion prévisionnelle des enseignants)⁵¹ viennent compléter ces informations et permettent ainsi de décrire les inscriptions aux cours de formation continue selon différentes caractéristiques individuelles⁵² : genre, âge, discipline de nomination, taux d'activité (cf. Encadré 6).

L'analyse des données de la formation continue par enseignant permet tout d'abord de connaître la proportion d'enseignants participant aux cours de formation continue – taux de participation – et l'intensité de cette formation – le nombre moyen de cours suivis par enseignant (cf. Encadré 6). Ces deux types d'informations sont ensuite analysés selon le profil professionnel des enseignants. Avant de procéder à ces analyses, une description de la structure de la population active au CO est effectuée.

Il faut encore préciser que l'analyse de la fréquentation porte sur les inscriptions aux cours de formation continue validés par la COFOCO et respectivement par la COFOPO – qui constitue l'ensemble de l'offre destinée aux enseignants du CO (certains cours pouvant être fermés par la suite en raison d'un nombre trop faible de participants).

⁴⁹ Nous remercions M. Foehr qui a extrait les données de la base Access du CO.

⁵⁰ Nous remercions M. Hauri qui a extrait les données de la base Access du PO.

⁵¹ Nous remercions F. Pautrec (CTI) pour l'extraction GPE. L'infocentre GPE est alimenté par les données de SIRH (Système d'information de gestion des ressources humaines).

⁵² Les données sont anonymes, le matching des informations a été effectué via le numéro de matricule.

Encadré 6. Description des données concernant les inscriptions par individu aux cours de formation continue validés par la COFOCO

Nombre de cours par individu : nombre de cours de formation continue validés par la COFOCO auxquels s'est inscrit chaque enseignant du CO durant une année scolaire.

Caractéristiques individuelles : genre, âge^{*}, discipline de nomination^{**}, taux d'activité pour chaque enseignant du CO par année scolaire.

Taux de participation : nombre d'enseignants inscrits à au moins un cours de formation continue durant une année scolaire divisé par le nombre d'enseignants actifs au CO.

Nombre moyen de cours : moyenne annuelle du nombre de cours auxquels se sont inscrits les enseignants ayant suivi au moins un cours de formation continue durant une année scolaire.

*Il avait été prévu initialement d'analyser également les données selon l'ancienneté. Or il s'est avéré qu'au moment de l'extraction GPE, les données concernant les dates d'entrée dans SIRH n'étaient pas alimentées correctement. Ainsi seul l'âge a été gardé.

**C'est la discipline de nomination qui a été retenue pour cette analyse car dans SIRH c'est une donnée (un champ) unique (sauf pour les cas de nominations multiples, qui sont intégrés comme tels dans l'analyse) alors que la discipline enseignée est renseignée pour chaque heure d'enseignement, ce qui compliquait l'extraction pour cette étude.

5.2 Description de la population enseignante au CO

Plus d'enseignantes que d'enseignants au CO

La population enseignante au CO est composée de 1755 enseignants actifs en 2005-2006 et 1726 en 2006-2007, dont 57% de femmes (cf. Tableau 19). L'âge moyen s'élève à 42 ans, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes (41.4 et 41.6 ans pour les femmes, versus 42.6 et 42.8 pour les hommes). Le taux d'activité moyen annuel est de 81% en 2005-06 et 82% en 2006-2007 ; les femmes présentent un taux d'activité moyen plus bas que celui des hommes (les femmes travaillent en moyenne entre 76% et 77% et les hommes à 88%).

Tableau 19. Caractéristique de la population enseignante du CO, 2005-2006 et 2006-2007

Population enseignante	2005-2006		2006-2007	
	Femmes*	Hommes	Femmes*	Hommes
Nombre d'enseignant actifs	1006	749	987	739
Age moyen	41.4	42.6	41.6	42.8
Taux d'activité moyen annuel	76%	88%	77%	88%
Disciplines de nomination :				
langues	33%	15%	32%	15%
sciences	14%	27%	14%	26%
sport et art	9%	16%	8%	15%
histoire et géographie	7%	12%	7%	11%
multiples	25%	19%	24%	18%
non-concerné et autres**	12%	12%	15%	15%
Nombre total d'enseignant actifs		1755		1726

* Proportion de femmes : 57% pour les deux années.

** Les *non-concernés* regroupent les enseignants pas encore nommés. Les *autres* concernent les autres disciplines de nomination (p. ex. alimentation, culture générale, etc.) et sont très peu nombreux.

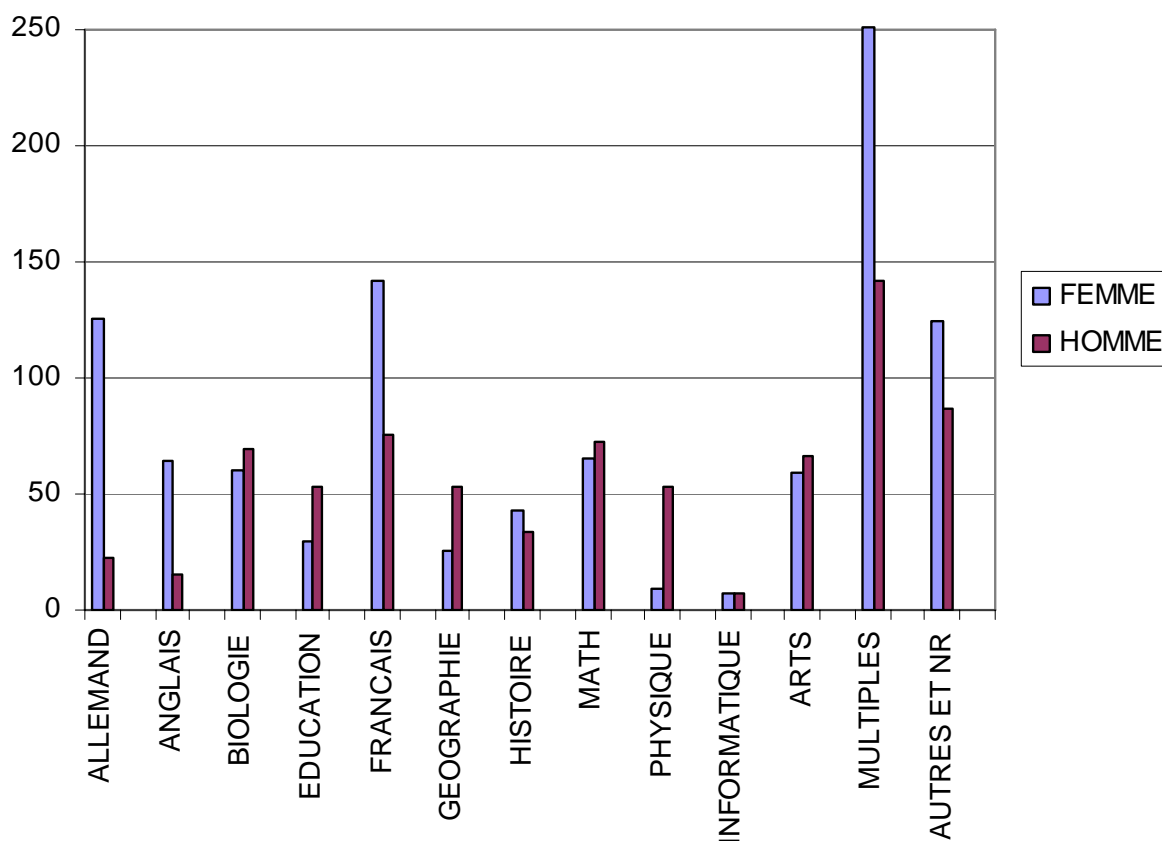
Source : Infocentre GPE, 2008.

On relève encore une association statistiquement significative entre le taux d'activité et l'âge pour les hommes et pour les femmes. En effet, le taux d'activité augmente avec l'âge. Chez les femmes cette tendance est moins forte mais présente pour chaque catégorie d'âge : 12% d'enseignantes actives à 100% chez les moins de 30 ans ; 20% chez les femmes entre 30 et 39 ans ; 28% entre 40 et 49 ans, 38% pour les 50 ans et plus. Cette progression est encore plus marquée chez les hommes jusqu'à 40 ans : on compte 22% d'enseignants actifs à 100% chez les moins de 30 ans, 56% entre 30 et 39 ans, 70% entre 40 et 49 ans et 70% pour les 50 ans et plus.

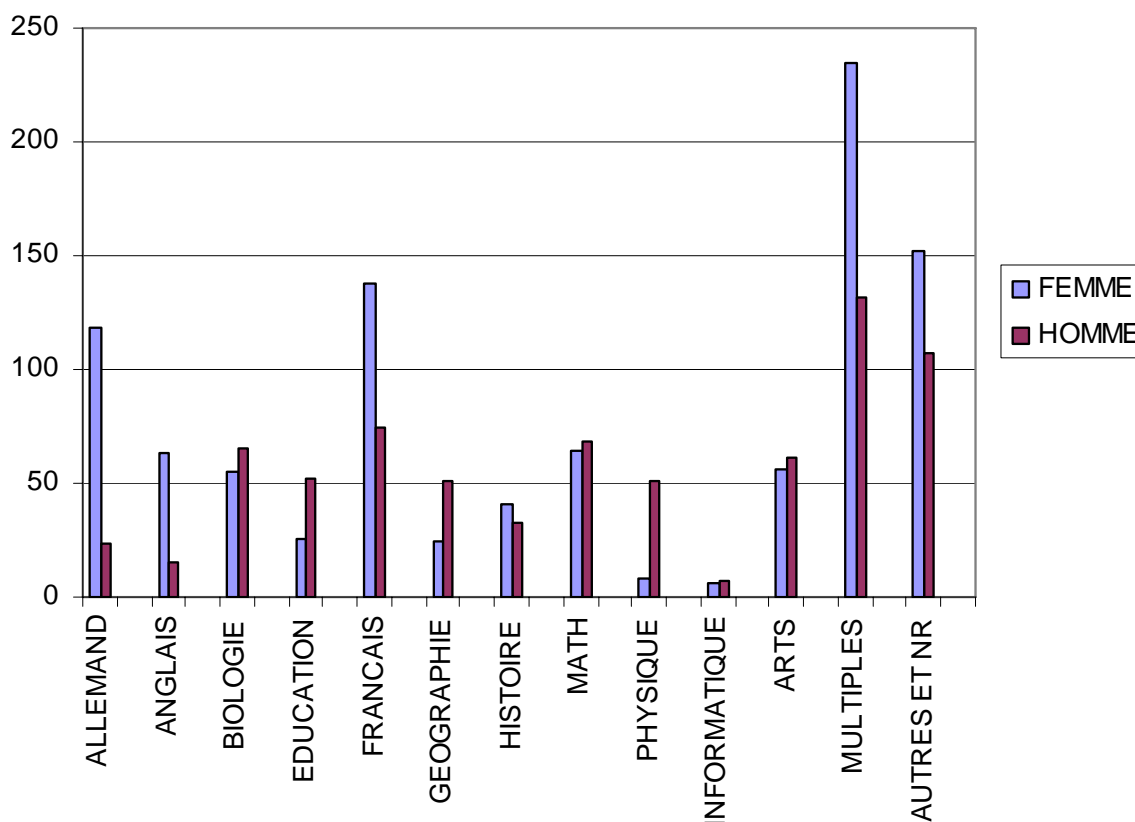
Les femmes enseignent plus les langues

Pour analyser les pratiques de formation continue, la discipline de nomination a été également retenue. Ainsi les femmes sont deux fois plus nombreuses dans les langues et un peu plus représentées dans les nominations multiples, alors que les hommes sont quant à eux deux fois plus nombreux dans les sciences et davantage représentés dans le sport, l'art ainsi que les sciences humaines (cf. Tableau 19). Si l'on regarde plus en détail les disciplines de nomination (cf. Graphique 20), on constate que c'est surtout en allemand que les femmes sont surreprésentées et en physique qu'elles sont sous-représentées. Quelques disciplines de nomination comme la biologie, les maths, l'histoire et l'informatique comptent presque autant d'hommes que de femmes.

Graphique 20a. Nombre d'enseignants par discipline de nomination selon le genre, 2005-2006



Graphique 20b. Nombre d'enseignants par discipline de nomination selon le genre 2006-2007



5.3 La fréquentation à la formation continue offerte par le CO et par le PO

Près des deux tiers des enseignants du CO ont suivi un cours de formation continue

Le taux de participation⁵³ des enseignants du CO à au moins un cours de formation continue organisé par le CO atteint les 57% en 2005-06 (cf. Tableau 21). Il est plus élevé l'année suivante. En effet, 68% des enseignants du CO ont suivi au moins un cours de formation continue au CO en 2006-07. Cette tendance à la hausse est à mettre en relation avec l'augmentation de l'offre (cf. chapitre 4, l'offre de formation continue), qui est plus élevée en 2006-07 (avec 235 cours en 2006-07 contre 222 en 2005-06) et qui fait augmenter la participation (dans le chapitre précédent on avait également relevé cet effet).

Quant au taux de participation de ces mêmes enseignants aux cours de formation du PO, il est relativement faible : entre 14% et 15% des enseignants du CO selon l'année suivent au moins un cours de formation continue au PO.

⁵³ Pour rappel, le taux de participation est construit à partir des inscriptions aux cours de formation continue validés par la COFOCO (cf. Encadré 6).

Tableau 21. Taux de participation des enseignants du CO aux formations continues du CO et du PO, 2005-2006 et 2006-2007

	2005-2006		2006-2007	
	N	%	N	%
Nombre d'enseignants du CO étant inscrits à au moins un cours au CO	1004	57	1173	68
Nombre d'enseignants du CO étant inscrits à au moins un cours au PO	245	14	251	15
Nombre total d'enseignants du CO	1755	-	1726	-

Source : Extraction base de données MS Access – DGCO et DGPO – et Infocentre GPE, 2008.

Pour pouvoir analyser les différents types de participation des enseignants du CO à un cours de formation continue au secondaire, nous avons construit une typologie qui décompose les différentes possibilités de combinaison de participation au cours de formation continue au CO et au PO⁵⁴. Ainsi les enseignants du CO peuvent (i) ne suivre aucun cours de formation continue, ni au CO ni au PO, (ii) suivre des cours uniquement au CO, (iii) suivre des cours uniquement au PO, (iv) suivre des cours à la fois au CO et au PO (cf. Tableau 22).

Ainsi, **40% et 30% des enseignants du CO n'ont pas suivi de cours de formation continue** durant l'année scolaire respectivement en 2005-2006 et 2006-2007. Environ la moitié (un peu moins la première année d'observation, 46%, et un peu plus la deuxième année, 56%) a participé à au moins un cours de formation continue du CO uniquement (cf. Tableau 22). Très peu d'enseignants ont eu recours à l'offre du PO uniquement entre 2% et 3%. Enfin, entre 11% et 12% se sont inscrits à au moins un cours dans les deux ordres d'enseignement.

Lorsqu'on tient compte de la participation combinée aux deux ordres d'enseignement, le taux de participation globale s'élève légèrement : 60% des enseignants du CO ont suivi en 2005-06 au moins un cours de formation continue que ce soit au CO ou au PO, 70% en 2006-07⁵⁵.

Tableau 22. Taux de participation des enseignants du CO aux formations continues du CO et du PO selon les types, 2005-2006 et 2006-2007

Types	2005-2006		2006-2007	
	N	%	N	%
Nombre d'enseignants CO n'étant inscrits à aucun cours au CO et au PO (i)	696	40%	516	30%
Nombre d'enseignants CO étant inscrits à au moins un cours au CO uniquement (ii)	814	46%	959	56%
Nombre d'enseignants CO étant inscrits à au moins un cours au PO uniquement (iii)	55	3%	37	2%
Nombre d'enseignants CO étant inscrits à au moins un cours au CO et à au moins un cours au PO (iv)	190	11%	214	12%
Nombre total d'enseignants CO	1755	100%	1726	100%

Source : Extraction base de données MS Access – DGCO et DGPO – et Infocentre GPE, 2008.

⁵⁴ Cette typologie se concentre sur les cours de formation continue de l'enseignement secondaire puisque ce sont les seules données qui étaient disponibles.

⁵⁵ Si l'on avait pu intégrer les données du SEM, le taux de participation globale aurait certainement encore augmenté un peu.

Les adeptes de la formation continue au CO suivent en moyenne deux cours par an

Les enseignants du CO qui suivent des cours de formation continue au CO suivent en moyenne entre 2.1 et 2.3 cours par an au secondaire I selon les années (cf. Tableau 23). Le plus grand nombre suit 1 cours par an. En effet, entre 44% et 39% des enseignants se sont inscrits à 1 cours du CO ; entre 30% et 26% suivent 2 cours. Enfin, 26% suivent 3 cours et plus. En 2005-06, ce taux est plus élevé avec 35% d'enseignants qui se sont inscrits pour 3 cours et plus.

Les enseignants du CO qui suivent des cours de formation continue au PO le font en moyenne nettement moins souvent ; en effet, ils suivent en moyenne 1.5 à 1.4 cours au PO par an. Plus des deux tiers des participants à la formation continue au PO suivent en moyenne 1 cours au PO (entre 65% et 70% selon les années). Seul un tiers en suit 2 et plus (entre 35% et 30%).

Tableau 23. Nombre moyen de cours inscrits par enseignant du CO* selon l'ordre d'enseignement offrant la formation continue, 2005-2006 et 2006-2007

	2005-2006		2006-2007	
	Moyenne	%	Moyenne	%
Nombre moyen de cours inscrits au CO	2.1		2.3	
Proportion suivant 1 cours		44%		39%
Proportion suivant 2 cours		30%		26%
Proportion suivant 3 cours et plus		26%		35%
Nombre moyen de cours inscrits au PO	1.5		1.4	
Proportion suivant 1 cours		65%		70%
Proportion suivant 2 cours et plus		35%		30%

* Le nombre moyen est calculé pour les enseignants s'étant inscrit à au moins un cours dans l'ordre d'enseignement concerné.

Source : Extraction base de données MS Access – DGCO et DGPO – et Infocentre GPE, 2008.

5.4 La fréquentation à la formation continue offerte par le CO selon le profil des enseignants

L'analyse de la fréquentation à la formation continue offerte par le CO selon le profil professionnel des enseignants du secondaire I porte sur deux aspects : le taux de participation et le nombre moyen de cours (cf. Encadré 6 plus haut). Ne sont discutées que les associations statistiquement significatives entre ces informations et les caractéristiques individuelles des enseignants.

Les femmes recourent plus à la formation continue

Les enseignantes ont tendance à plus recourir à la formation continue que les enseignants. En effet, 62% des femmes se sont inscrites à au moins un cours de formation continue versus 51% des hommes en 2005-06. L'année suivante, le taux de participation est plus élevé pour les deux genres mais l'écart entre les hommes et les femmes persiste : 75% des femmes suivent au moins un cours en 2006-07 versus 59% des hommes (cf. Tableau 24). On peut encore relever que le taux de participation des femmes en 2006-07 est particulièrement élevé.

Par contre, le nombre de cours suivis ne varie pas selon le genre. En d'autres termes, une fois que les enseignantes et les enseignants se sont inscrits, ils suivent en moyenne le même nombre de cours. En 2005-06, la moyenne des cours suivis pour les femmes est de 2.2 et 2.0 pour les hommes, l'année suivante celle-ci est respectivement de 2.4 et 2.2.

Les enseignants âgés de 30 à 39 sont ceux qui se forment le plus

Ce sont les enseignants âgés de 30 à 39 ans qui présentent les taux de participation les plus élevés, quel que soit le genre : 69% chez les femmes et 65% chez les hommes en 2005-06, et respectivement 79% et 66% en 2006-07. Viennent ensuite les 40-49 ans avec également un taux de participation assez élevé : 66% chez les femmes et 50% chez les hommes en 2005-06, respectivement 78% et 62% en 2006-07. Les plus jeunes et les plus anciens ont tendance à moins recourir aux cours de formation continue, le taux de participation s'élevant entre 50% et 57% ; sauf les femmes en 2006-07, qui se distinguent par un taux de participation de 76% chez les plus jeunes et 66% chez les plus âgées. La différence des genres persiste pour les classes d'âges moyennes, par contre elle disparaît pour les classes d'âges extrêmes sauf en 2006-07, où les femmes présentent systématiquement des taux de participation plus élevés.

Les enseignants travaillant à 80% et plus sont davantage enclins à se former

Concernant le taux d'activité, ce sont les enseignants travaillant à 80% et plus qui participent le plus à la formation continue : environ 70% des femmes travaillant à 80% et plus recourent à la formation continue en 2005-06, contre 51% à temps partiel ; ce taux s'élève respectivement à environ 80% pour les femmes travaillant à 80% et plus et 65% pour les temps partiels en 2006-07. La même tendance est observée chez les hommes : environ 55% des hommes travaillant à 80% et plus recourent à la formation continue en 2005-06, contre 34% à temps partiel ; ce taux s'élève respectivement à 62% et 41% en 2006-07. La différence entre les genres se perpétue quel que soit le taux d'activité.

Tableau 24. Récapitulatif des tendances* observées sur la participation à la formation continue du CO – taux de participation et nombre de cours – selon les caractéristiques individuelles des enseignants du CO, 2005-2006 et 2006-2007

	2005-2006				2006-2007			
	Taux de participation		Nombre de cours moyen**		Taux de participation		Nombre de cours moyen**	
Genre	F	H	F	H	F	H	F	H
Age :								
20-29 ans	53%	55%	2.1	2.1	76%	57%	2.1	2.2
30-39 ans	69%	65%	2.1	2.0	79%	66%	2.4	2.4
40-49 ans	66%	50%	2.2	2.0	78%	62%	2.4	2.2
50 ans et plus	55%	55%	2.2	1.9	66%	50%	2.5	2.1
Taux d'activité moyen annuel :								
< 80%	51%	34%	2.0	2.1	68%	41%	2.1	2.0
80% à <100%	69%	56%	2.2	2.2	77%	62%	2.3	2.3
100%	70%	53%	2.3	2.2	80%	62%	2.6	2.3
Moyenne selon le genre	62%	51%	2.2	2.0	75%	59%	2.4	2.2
Moyenne globale	57%		2.1		68%		2.3	

* Sont indiquées en gras les tendances les plus élevées et statistiquement significatives.

** Minimum 1 cours inscrit.

Source : Extraction base de données MS Access – DGCO et DGPO – et Infocentre GPE, 2008.

Par contre, on ne constate aucune différence par rapport au nombre moyen de cours suivis selon le genre, l'âge et le taux d'activité. En d'autres termes, une fois que les enseignants sont inscrits à au moins un cours de formation continue, le fait qu'ils soient hommes ou femmes, jeunes ou plus âgés, à temps partiel ou à temps complet n'a pas d'influence sur le nombre de cours suivis (cf. Tableau 24). Voyons maintenant ce qu'il en est de la discipline de nomination.

L'effet MERM et Geni@l

Les disciplines de nomination ont un effet assez fort sur le taux de participation (cf. Tableau 25), mais cet effet est différent selon l'année d'observation et dépend en partie de l'offre. C'est le cas par exemple pour les maths la première année et l'allemand la deuxième année. On observe pour ces disciplines l'effet de la mise en place de nouvelles méthodes : l'effet MERM (nouveaux Moyens d'enseignement romand des mathématiques)⁵⁶ en 2005-06, avec pour les maths un taux de participation plus élevé pour les femmes comme pour les hommes (75% des femmes ont suivi cette année-là au moins un cours de formation continue versus 62% en moyenne, respectivement 65% chez les hommes avec une moyenne de 51%). L'effet Geni@l, nouvelle méthode en allemand, s'observe en 2006-07 avec un taux de participation s'approchant des 100% pour les enseignantes et enseignants ayant pour discipline de nomination l'allemand (92% des enseignantes et 87% des enseignants ont suivi au moins un cours de formation continue). On constate que les « disciplines voisines » présentent également pour la même année des taux de participation plus élevés : c'est le cas de la physique en 2005-06 (67% des femmes et 72% des hommes ont suivi au moins un cours de formation) et de l'anglais en 2006-07⁵⁷ (87% des enseignantes et 73% des enseignants se sont inscrits à au moins un cours).

Tableau 25. Récapitulatif des tendances observées sur la participation à la formation continue du CO – taux de participation et nombre de cours – selon la discipline de nomination des enseignants du CO, 2005-2006 et 2006-2007

Genre	2005-2006				2006-2007			
	Taux de participation		Nombre de cours moyen*		Taux de participation		Nombre de cours moyen*	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Allemand	60%	50%	2.2	2.4	92%	87%	2.7	2.4
Anglais	58%	60%	2.1	1.8	87%	73%	2.5	2.5
Biologie	82%	61%	2.5	2.8	73%	63%	3.2	2.7
Éducation physique	10%	17%	2.3	1.3	73%	71%	1.9	1.7
Français	58%	50%	2.0	1.8	70%	64%	2.1	2.0
Géographie	73%	55%	2.4	2.1	84%	65%	3.0	3.1
Histoire	77%	56%	3.1	2.5	85%	61%	2.7	2.5
Math	75%	65%	1.7	1.8	63%	53%	2.1	1.6
Physique	67%	72%	1.5	2.1	38%	61%	1.0	2.8
Informatique***	71%	29%	2.0	1.5	67%	29%	2.0	1.5
Arts	59%	36%	1.7	1.6	59%	59%	1.8	1.8
Multiples	69%	51%	2.3	1.9	77%	56%	2.4	2.4
Autres et nr	46%	46%	1.8	1.6	66%	45%	2.0	1.8
Moyenne selon le genre	62%	51%	2.2	2.0	75%	59%	2.4	2.2
Moyenne globale	57%		2.1		68%		2.3	

* Minimum 1 cours inscrit.

** Sont indiquées en gras les tendances les plus élevées et statistiquement significatives.

*** Attention : l'informatique comme discipline de nomination compte peu d'enseignants (entre 14 et 15).

Source : Extraction base de données MS Access – DGCO et DGPO – et Infocentre GPE, 2008.

⁵⁶ Il est à noter que seul un cours de recyclage a été consacré aux MERM.

⁵⁷ Cette année-là, il y avait des recyclages pour l'anglais.

Des disciplines très attrayantes sur une année seulement

La biologie a également connu des taux de participation plus élevés que la moyenne mais seulement la première année d'observation : 82% des enseignantes ayant pour discipline de nomination la biologie se sont formées en 2005-06, le taux de participation moyen étant de 62% chez les femmes, respectivement 61% des hommes avec un taux moyen de 51%. L'année suivante, les taux de participation pour cette discipline sont proche du taux moyen.

Les professeurs d'éducation physique présentent des taux de participation très bas la première année d'observation, quasiment nuls (10% de taux de participation chez les femmes et 17% chez les hommes). Par contre, l'année suivante, près des trois quarts ont participé à au moins un cours de formation continue. Pour les hommes, ce taux dépasse même le taux de participation moyenne (73% des femmes avec pour discipline de nomination l'éducation physique se sont inscrites à au moins un cours en 2006-07, 75% en moyenne ; et 71% des hommes alors que leur moyenne est de 59% cette année-là)⁵⁸.

Fort taux de participation pour les enseignantes de géographie et d'histoire

Certaines disciplines de nomination présentent des taux de participation élevés pour les deux années d'observation mais essentiellement chez les femmes. C'est le cas de la géographie et de l'histoire. Environ 75% des enseignantes ayant pour discipline de nomination l'histoire et la géographie ont suivi au moins un cours de formation en 2005-06 (ce qui est plus que la moyenne, 62%) et presque la totalité l'année suivante (entre 84% et 85%, pour un taux moyen de participation chez les femmes en 2006-07 de 75%).

Les frileux de la formation continue

Certaines disciplines de nomination ne semblent pas attirer leurs enseignants vers la formation continue. C'est le cas par exemple de l'informatique, mais pour les hommes seulement ! Mais il faut être prudent avec cette information car l'informatique, comme discipline de nomination, compte peu d'enseignants (entre 14 et 15 selon l'année).

A relever encore que les enseignants non concernés, c'est-à-dire n'ayant pas encore été nommés, ont également un taux de participation plus bas que la moyenne. Ces enseignants sont en général en cours de formation ; ils suivent parallèlement à leur activité professionnelle les cours de l'IFMES (Institut de formation des maîtresses et maîtres de l'enseignement secondaire).

L'intensité de la formation est très variable

Si on analyse le nombre de cours moyen par année, on constate que le nombre moyen de cours est très variable selon la discipline de nomination, même si quelques tendances intéressantes se dégagent. Tout d'abord en biologie, les hommes comme les femmes, qui se sont inscrits à au moins une formation continue, suivent en moyenne plus de cours que les autres enseignants (pour les femmes 2.5 en 2005-06 et 3.2 en 2006-07, respectivement 2.8 et 2.7 pour les hommes) (cf. Tableau 25). La même tendance est observée en histoire, plus particulièrement la première année d'observation (les enseignantes d'histoire suivent en moyenne 3.1 cours en 2005-06, 2.7 en 2006-07 ; 2.5 chez les enseignants) et la géographie essentiellement la deuxième année (les enseignantes de géographie suivent en moyenne 2.4 cours en 2005-06, 3.0 en 2006-07 ; respectivement 2.1 et 3.1 chez les enseignants).

Les enseignants et les enseignantes dont la discipline de nomination est l'art se distinguent par le nombre moyen bas de cours de formation continue (ceux qui se sont inscrits à des cours en suivent en moyenne 1.6 à 1.7, ce qui est bien en dessous de la moyenne)⁵⁹.

⁵⁸ L'éducation physique est un cas particulier, ce groupe de discipline n'a pas eu de président de groupe pendant longtemps, ensuite un enseignant a pris en charge le volet de la formation continue, ce qui peut expliquer en partie ces fortes variations.

⁵⁹ Les enseignants d'art venaient de suivre un important recyclage.

Autre particularité, les enseignantes dont la discipline de nomination est la physique présentent également un nombre moyen de cours très faible (1.0 à 1.5 selon les années).

Le taux de participation⁶⁰ aux cours de formation continue du CO est assez élevé, entre 57% et 68% selon l'année. Cette tendance à la hausse lors de la deuxième année d'observation est à mettre en relation avec l'augmentation de l'offre cette année-là. Le nombre moyen de cours suivis pour les enseignants qui pratiquent la formation continue est de 2 environ par année, quelle que soit l'année d'observation.

L'analyse de la participation à la formation continue organisée par le CO selon les caractéristiques individuelles des enseignants montre quelques tendances intéressantes : les femmes recourent plus à la formation continue que les hommes, les enseignants âgés de 30 à 49 ans se forment plus que leurs homologues plus jeunes et plus anciens et les enseignants qui travaillent à 80% et plus sont également plus enclins à se former que les enseignants travaillant à temps partiel à un taux inférieur à 80%.

Par contre, on ne constate aucune différence par rapport au nombre moyen de cours suivis selon le genre, l'âge et le taux d'activité. En d'autres termes, une fois que les enseignants sont inscrits à au moins un cours de formation continue, le fait qu'ils soient hommes ou femmes, jeunes ou plus âgés, à temps partiel ou à temps complet n'a pas d'influence sur le nombre de cours suivis.

Les disciplines de nomination ont un effet sur le taux de participation mais cet effet est différent selon l'année d'observation et dépend en partie de l'offre. C'est le cas par exemple pour les maths et l'allemand, pour lesquels on observe des taux de participation plus élevés les années où des cours de formation continue sont proposés sur les nouvelles méthodes d'enseignement dans ces disciplines. D'autres disciplines de nomination comme la géographie et l'histoire présentent des taux de participation élevés pour les deux années d'observation mais essentiellement chez les femmes. Par contre, les enseignants n'ayant pas encore été nommés, et donc encore en cours de formation initiale, ont un taux de participation plus bas que la moyenne.

Le nombre de cours moyen varie aussi selon la discipline de nomination. En biologie par exemple, les hommes comme les femmes suivent en moyenne plus de cours. La même tendance est observée mais sur une année seulement en histoire et en géographie. Par contre, des disciplines comme l'art ou la physique présentent un nombre moyen de cours nettement plus faible.

⁶⁰ Pour rappel, le taux de participation est construit à partir des inscriptions aux cours de formation continue validés par la COFOCO (cf. Encadré 6).

6. Points de vue des différents acteurs sur le dispositif de formation continue au CO

Ce chapitre présente les points de vue des différents acteurs sur le dispositif de formation continue au CO. Ces points de vue ont été récoltés lors d'entretiens avec des représentants des principaux acteurs de la formation continue membres de la Commission paritaire de la formation continue du CO (COFOCO). Des représentants de ces différents groupes d'acteurs non membres de la COFOCO ont également été interrogés, ceci afin de voir si le fait d'être actif dans le processus de formation continue influence le point de vue sur le dispositif. Ces différentes opinions sont présentées et discutées afin de mettre en évidence les points convergents et divergents des acteurs sur le dispositif et sur son fonctionnement actuel.

6.1 Démarche

Pour mener les entretiens, un guide a été élaboré. Ce guide a été développé à partir de différentes sources d'information (analyse documentaire, données disponibles, entretiens préliminaires avec les coordinateurs) et à partir d'axes d'analyses (cf. chapitre 7.1, *Démarche*). Les entretiens sont de type semi-directifs et s'articulent autour de six thèmes : les missions de la formation continue au CO, les rôles et responsabilités de chaque groupe d'acteurs, le dispositif actuel et son fonctionnement, la situation avant/après les cours de formation continue, la communication et l'information ainsi que la satisfaction concernant la situation actuelle de la formation continue au CO (cf. Encadré 7). Pour chaque thème, plusieurs questions ont été développées et chaque acteur était amené à y répondre (pour plus de détails concernant les questions posées, cf. annexe A7).

Un entretien préalable a eu lieu avec les deux coordinateurs de la formation continue du CO afin de compléter la description et la compréhension du dispositif pour les auteurs du rapport et pour pouvoir ainsi déployer les différentes questions de l'entretien.

Encadré 7. Description des entretiens auprès des représentants des groupes d'acteurs

- Guide d'entretien :** ensemble de questions ouvertes structurées autour de six thèmes
- Thèmes :** missions, rôles et responsabilités, dispositif et fonctionnement, avant/après, communication-information, satisfaction
- Groupes d'acteurs :**
- 1) DCGO* (directeur du personnel, coordinateurs, directeur du service de l'enseignement)
 - 2) Directeurs d'établissement**
 - 3) Représentants des enseignants auprès des disciplines
 - 4) Représentants des enseignants auprès de la FAMCO. Pour les groupes 2 à 4, des représentants dans et hors COFOCO ont été interrogés

*Dorénavant, lorsque nous utilisons le terme de DCGO, nous entendons les personnes interrogées pour cette étude représentant la DCGO dans le domaine de la formation continue, à savoir le directeur du personnel, les deux coordinateurs et le directeur du Service de l'enseignement.

**Dans le texte, seul le terme de directeur sera utilisé pour parler des directeurs d'établissement.

Les entretiens se sont déroulés durant les mois de septembre et octobre 2008. Ainsi 10 entretiens ont été effectués auprès de représentants des différents groupes d'acteurs de la formation continue au CO. Les entretiens étaient à la base individuels, mais certains interviewés ont souhaité être accompagnés d'une autre personne ; un entretien s'est déroulé à 5 personnes. Ainsi au total, nous avons interrogé 15 individus⁶¹ (cf. Tableau 26). Pour chaque groupe d'acteurs (excepté pour la DGCO), nous avons interviewé un représentant de la COFOCO et une personne externe à cette commission.

Tableau 26. Nombre de personnes interrogées et d'entretiens effectués

Acteurs interrogés	Nombre d'interviewés dans la COFOCO	Nombre d'interviewés hors COFOCO	Nombre d'entretiens
DCGO (dont le directeur du personnel, les deux coordinateurs de la formation continue et une personne du Service de l'enseignement)	4	-	4
Directeurs d'établissement	1	1	2
Représentants des enseignants auprès des disciplines	1	2	2
Représentants des enseignants auprès de la FAMCO	1	5	2
Total	7	8	10

Pour analyser ces entretiens, une grille d'analyse a été développée afin de pouvoir résumer l'information récoltée et faire apparaître les points de vue convergents et divergents entre les différents groupes d'acteurs (DGCO, directeurs d'établissement, représentants des enseignants via les groupes de discipline et la FAMCO) ainsi qu'entre les acteurs faisant partie de la COFOCO et ceux n'en faisant pas partie. Ainsi, les points de vue seront comparés non seulement entre les groupes d'acteurs eux-mêmes mais également entre leur appartenance ou non à la Commission de la formation continue du CO. Les points problématiques ou pouvant constituer des sources de blocage dans le processus de formation continue au CO sont également soulevés et discutés.

Ce chapitre est structuré par thème et suit l'ordre abordé dans les entretiens. Chaque thème se termine par un résumé afin de mettre en évidence les faits saillants pour chaque thématique. Les résultats seront ensuite discutés et mis en relation avec les résultats des autres outils d'analyse dans la partie suivante du rapport qui met en évidence les points forts et les points problématiques du dispositif actuel de formation continue (cf. chapitre 7).

6.2 Missions

Le premier thème abordé concerne les missions⁶² de la formation continue au CO. Cette thématique montre que les différents membres de la direction ainsi que les directeurs ont des avis convergents. Ces acteurs pensent en effet que l'objectif de la formation continue est de permettre le **maintien du niveau de compétences des enseignants**. Les membres de la DGCO insistent sur le fait que la formation continue doit également permettre de développer les compétences. Le directeur du personnel spécifie même : « *je suis le gardien de ces objectifs* »⁶³. Les directeurs relèvent également que la formation continue favorise l'épanouissement professionnel et est source de motivation pour les

⁶¹ Lorsque nous rapportons les points de vue des différents groupes d'acteurs, nous utilisons toujours le masculin singulier (que l'entretien soit individuel ou collectif) afin de simplifier la lecture.

⁶² Les missions de la formation continue au CO sont répertoriées dans le « texte de référence » paru dans le *CO Informations* de février 1988.

⁶³ Pour rapporter les propos des interviewés sont introduites parfois des citations entre guillemets.

enseignants. Le directeur membre de la COFOCO ajoute que la formation continue doit aussi permettre de répondre à un besoin ponctuel.

Les deux autres groupes d'acteurs interrogés ne partagent pas les avis mentionnés. Les représentants des disciplines n'ont pas de vision commune concernant les objectifs de la formation continue. Pour le représentant des disciplines (RD) membre de la COFOCO, la formation continue constitue pour les enseignants une forme de ressourcement, de prise de distance par rapport au travail quotidien. Mais toujours selon le RD membre de la COFOCO, la façon dont la formation continue est menée dépend beaucoup de la personne qui l'initie : enseignant, directeur et syndicat. En revanche, le représentant ne faisant pas partie de la COFOCO estime que les objectifs dépendent directement du président de groupe de discipline ou du représentant de groupe, mais qu'ils sont également fortement liés au plan de formation ou à l'établissement. Mais selon lui, avec la formation continue on ne « *doit pas seulement donner, mais aussi recevoir* ».

Concernant le dernier groupe d'acteurs interrogés, il apparaît que les représentants de la FAMCO partagent le même point de vue : la formation continue a pour objectif de permettre un approfondissement des connaissances. Cependant, ils mettent l'accent sur des points différents. Ainsi, le représentant faisant partie de la COFOCO pense que la formation continue a également comme but de permettre une remise en question, une prise de distance, et permettre aux enseignants de rencontrer des collègues. Le représentant ne faisant pas partie de la COFOCO, en revanche, met lui plus d'importance sur le ressourcement personnel que permet, pour lui, la formation continue.

Concernant la question des statuts⁶⁴ de la formation continue, seuls les membres de la direction font référence au règlement. Les représentants des disciplines ne faisant pas partie de la COFOCO ont déclaré ne pas pouvoir s'exprimer sur cette question, alors que les autres acteurs déclarent en avoir connaissance, sans cependant donner plus de précisions.

La thématique des missions n'est pas appréhendée de la même manière selon la place, le statut occupé au CO, et selon l'appartenance ou non à la COFOCO. Du côté de la DGCO et des directeurs d'établissement, la formation continue a clairement pour objectif d'un côté de développer et de maintenir les compétences, et de l'autre de jouer un rôle motivationnel important auprès des enseignants. Les groupes de disciplines relèvent la fonction ressourcement de la formation continue et du rôle important du groupe de disciplines et de ses représentants dans la formulation des objectifs de la formation continue. Les membres de la FAMCO insistent eux sur la prise de distance d'un côté et l'approfondissement des connaissances de l'autre. En revanche, il semble que seuls les membres de la direction ainsi que les membres de la COFOCO soient au clair avec le règlement gérant la question de la formation continue.

6.3 Rôles et responsabilités

La deuxième thématique abordée lors des entretiens est celle des rôles et responsabilités des différents acteurs. Concernant ce thème, les différents membres de la direction ont très souvent des avis convergents, alors que pour les autres groupes d'acteurs la situation est souvent plus nuancée.

Les attentes de l'institution en matière de formation continue sont envisagées de la même manière par les directeurs et les représentants de la DGCO. Pour ces derniers, l'institution attend **un bon fonctionnement de l'enseignement**, autrement dit, d'avoir des enseignants compétents. Les intervenants qui se trouvent plutôt en haut de la structure hiérarchique⁶⁵ expriment des attentes liées

⁶⁴ Par statuts, on entend les statuts institutionnels en matière de FC (ex. texte fondateur, règlement, etc.)

⁶⁵ Pour le CO on distingue, dans cette étude, trois niveaux dans la structure hiérarchique: La DGCO avec le directeur du service du personnel aidé de deux coordinateurs, ainsi que le directeur du service de l'enseignement.

aux enseignants, c'est-à-dire aux personnes de terrain ; alors que les représentants des enseignants se centrent sur les attentes du système. Ainsi, pour le représentant des disciplines ne faisant pas partie de la COFOCO, l'institution attend que « *ça roule* » et que le système soit cohérent ; alors que pour celui membre de la COFOCO ces attentes ne sont pas claires. Les représentants de la FAMCO pensent que l'institution attend de la part de la direction ou des directeurs d'établissement un encouragement à participer à des cours de formation continue. Celui faisant partie de la COFOCO pense d'autre part que l'institution s'attend à pouvoir combler les lacunes par le biais de la formation continue.

La question du rôle de la DGCO fait l'unanimité : pour tous les groupes d'acteurs interrogés, le rôle de la DGCO est de gérer la formation continue ainsi que le budget qui lui est associé. Les représentants de la FAMCO insistent sur la question du montant alloué à la formation continue. Le représentant de la FAMCO ne faisant pas partie de la COFOCO ajoute que la direction cherche à faire des économies sur le budget, notamment sur celui de la formation continue⁶⁶. Si plusieurs acteurs partagent le même avis sur cette question, tous ne donnent pas la même importance à la DGCO. En effet, le directeur ne faisant pas partie de la COFOCO attribue à la DGCO l'organisation de la formation continue. Le directeur faisant partie de la COFOCO affirme lui que la direction délègue cette question. Il semble donc qu'un directeur attribue à la direction une fonction bien plus importante que son rôle effectif. Notons enfin que le représentant des groupes de disciplines hors COFOCO pense qu'il existe sur ce point une pression du Service de l'enseignement, avis que les autres acteurs n'ont pas exprimé⁶⁷.

Après nous être intéressé au rôle de la DGCO, nous avons interrogé les acteurs sur le rôle de la COFOCO dans le processus de la formation continue au CO. Ils lui attribuent généralement des tâches plus centrées sur les propositions d'offres de cours à formuler sous forme de projet et toute l'organisation autour de ces derniers. Ainsi pour les directeurs il s'agit essentiellement pour la commission d'examiner les projets, alors que les différents membres de la direction voient en plus de cette première fonction une gestion administrative. Pour les représentants de la FAMCO, la COFOCO a également comme tâche de prendre en compte les besoins des enseignants et doit chercher à trouver une adéquation entre ces besoins et les projets proposés. Si les représentants des disciplines partagent l'avis des autres acteurs interrogés que nous avons mentionnés, celui qui n'est pas membre de la COFOCO ajoute que quelque part le rôle de la COFOCO reste « *mystérieux* ». Il dit ne pas comprendre le processus dans sa globalité.

Deux questions concernant les rôles de deux autres groupes d'acteurs ont encore été posées. Il s'agit du rôle de l'établissement ainsi que du rôle des groupes de disciplines. Concernant le rôle de l'établissement, les différents acteurs s'accordent à dire que celui-ci, **par l'intermédiaire de son directeur, a un rôle important à jouer** concernant la formation continue. Pourtant, la direction et le représentant de la FAMCO hors de la COFOCO ajoutent que tous ne s'impliquent pas de la même manière. Pour pallier cette disparité, les coordinateurs relèvent la mise en place, depuis deux ans, d'un répondant de la formation continue dans chaque établissement.

Les représentants des disciplines quant à eux n'envisagent pas le rôle du directeur de l'établissement de la même manière : l'un estime que celui-ci doit jouer un rôle de surveillance des enseignants dans le domaine de la formation continue, l'autre pas. Enfin, les directeurs eux-mêmes expriment des avis quelque peu divergents sur cette question. Le directeur faisant partie de la COFOCO a exprimé qu'actuellement il existe une tension entre l'autonomie des établissements et une centralisation⁶⁸, qui est d'après lui souhaitée par la DGCO. En revanche, le directeur hors COFOCO a exprimé être lui-même initiateur de formation continue dans son collège. Nous pouvons donc constater que ces deux attitudes sont très différentes l'une de l'autre, le directeur représentant de la COFOCO ayant une

Viennent ensuite les directeurs d'établissement, et enfin les représentants des enseignants via les présidents et les représentants des groupes de discipline et les membres de la FAMCO.

⁶⁶ Ce point de vue est en contradiction avec le descriptif du dispositif de formation continue (cf. chapitre 3), où il est mentionné que « Ces dernières années, ce budget n'a pas connu de baisse ».

⁶⁷ Nous avons également interrogé le service de l'enseignement sur son propre rôle. Il ressort que celui-ci travaille essentiellement par l'intermédiaire des PG et des groupes de disciplines.

⁶⁸ Par centralisation, il faut comprendre que se ne sont plus les établissements qui gèrent indépendamment la formation continue, mais la DGCO.

vision plus large et globale des problématiques de la formation continue et de sa gestion, l'autre s'impliquant davantage personnellement dans son établissement sur des projets et sur le suivi des enseignants dans leur parcours de formation continue.

Concernant le rôle des groupes de disciplines, trois acteurs (les membres de la direction, les représentants des disciplines ainsi que les représentants de la FAMCO) ont cité **les présidents de groupes comme personne ayant un rôle capital dans la formation continue au CO**, chacun apportant quelques nuances. Par exemple, la DGCO relève que les présidents de groupes de discipline « *doivent faire vivre la formation continue* », le représentant de la FAMCO membre de la COFOCO estime que les groupes de disciplines doivent faire un effort au niveau de l'établissement. Les directeurs ont en revanche exprimé des avis autres. Si pour le directeur membre de la COFOCO le groupe de discipline permet un « *mouvement ascendant-descendant* » sous-entendu entre les enseignants et les groupes de disciplines, l'autre directeur reste davantage au niveau « collège » et s'exprime sur sa propre expérience. A noter encore que le représentant de la FAMCO hors COFOCO relève que le mouvement va uniquement dans un sens entre les groupes de disciplines et les enseignants, que ce mouvement est descendant, en d'autres termes que les projets de formation continue proviennent des présidents de groupes de disciplines et non pas des enseignants.

Nous avons également interrogé les différents groupes d'acteurs sur les connaissances des enseignants concernant leurs droits et leurs devoirs en matière de formation continue. Il ressort de ces questions que les personnes interrogées pensent que les enseignants connaissent globalement leurs droits. Le représentant des groupes de disciplines de la COFOCO se démarque estimant que les enseignants s'informent lorsqu'ils en éprouvent le besoin. Les autres représentants des enseignants mettent en cause la connaissance même par les enseignants de leurs droits ou du moins d'une partie d'entre eux.

Les avis sont moins unanimes concernant les devoirs⁶⁹. La direction estime que la formation continue constitue un devoir moral et que de ce fait il existe une certaine ambiguïté. Le directeur du personnel rappelle également que bien souvent les enseignants sont rappelés par des réalités pédagogiques, sous-entendu que de ce fait ce n'est peut-être pas leur préoccupation première, mais qu'elle s'impose à eux à un moment donné. Les représentants de la FAMCO ont eux estimé que dans l'ensemble les enseignants connaissent leurs devoirs.

Tous les groupes d'acteurs s'accordent sur le rôle de la DGCO : gérer la formation continue et son budget. Concernant les rôles de la COFOCO, les acteurs lui attribuent de manière générale des tâches plus pratiques centrées sur les projets de formation continue. Les rôles des autres acteurs, établissements et groupes de disciplines, sont jugés capitaux pour la formation continue via respectivement le directeur d'établissement et le président de groupe. En ce qui concerne les enseignants, les acteurs pensent qu'ils connaissent leurs droits et leurs devoirs. Plusieurs représentants des enseignants ne sont toutefois pas totalement sûrs que les enseignants connaissent vraiment tous leurs droits en matière de formation continue.

Force est de constater que plus les acteurs se situent dans le haut de la structure hiérarchique du CO, plus ils conçoivent le dispositif de formation continue comme ascendant, c'est-à-dire partant des enseignants, alors que les acteurs se situant plutôt dans le bas de la structure hiérarchique estiment que le dispositif actuel au CO suit un mouvement descendant, en d'autres termes qu'il ne part pas des enseignants mais de la direction. Il y a donc désaccord sur ce point entre les différents acteurs selon qu'ils se trouvent plutôt en haut ou en bas de la structure hiérarchique.

⁶⁹ Faute de temps, les directeurs et les représentants des groupes de disciplines n'ont pas pu s'exprimer sur ce point lors des entretiens.

6.4 Dispositif et fonctionnement

La troisième thématique abordée lors des entretiens est celle du dispositif de la formation continue au CO et de son fonctionnement. Nous avons tout d'abord demandé aux différents groupes d'acteurs quelles étaient leurs connaissances des procédures relatives à la formation continue. De manière générale, il ressort que **les différents groupes d'acteurs connaissent les procédures concernant les différentes étapes de la formation continue**. La DGCO insiste sur la souplesse des procédures. Tous les groupes d'acteurs ont également relevé des points qu'ils identifient comme problématiques concernant les procédures, à commencer par les membres de la DGCO. Ainsi, le directeur du personnel concède qu'il reste des progrès à faire dans la normalisation de ces procédures mais il ajoute que les interlocuteurs (membres de la COFOCO, représentants des groupes de disciplines) changent souvent, ce qui ne facilite pas ce processus. Les coordinateurs ajoutent eux que si la souplesse est un point positif, elle n'est souvent pas connue par les enseignants, ce qui provoque un décalage.

Le représentant des disciplines de la COFOCO insiste sur le fait que ces procédures ne lui semblent pas claires du tout. Il précise également que les projets individuels, et notamment la possibilité d'en proposer et d'en suivre, sont peu connus. Il ajoute que certaines personnes peuvent confondre projet de formation continue (ou cours de formation continue) et moyen pour les enseignants de se réunir. Les représentants des enseignants ne faisant pas partie de la COFOCO insistent eux sur le fait que **les procédures sont lourdes administrativement**⁷⁰, par exemple ces mêmes représentants de la FAMCO relèvent que la lourdeur des formulaires ne facilite pas la bonne marche des procédures. Tous les représentants des enseignants mettent également le doigt sur les problèmes de calendrier.

Si la question de la temporalité et des difficultés qui y sont liées ont été citées par plusieurs acteurs dans la première question de cette troisième partie, nous avons encore posé la question à tous les interlocuteurs concernant le déroulement du processus dans le temps, et plus particulièrement son adéquation. Il ressort de cette question que tous les acteurs s'accordent pour dire que la situation actuelle n'est pas idéale, mais seule la DGCO insiste sur la souplesse possible des procédures même si elle pense qu'elles sont très structurées et sur le fait que le calendrier est dû aux impératifs scolaires. Les autres acteurs s'accordent sur le fait qu'il y a **un problème de temporalité**. Ainsi, pour les directeurs, le processus est « *trop rapide* ». Pour le représentant des disciplines ainsi que le représentant de la FAMCO de la COFOCO, le processus devrait être pensé à plus long terme⁷¹ (sur deux ans par exemple), argumentant qu'actuellement il y a toujours un décalage (pour rappel, les enseignants doivent décider des cours qu'ils souhaitent suivre durant l'année scolaire en septembre et, s'ils souhaitent proposer un cours de formation continue, le faire en février pour la rentrée scolaire suivante). Les représentants hors de la COFOCO mettent eux aussi l'accent sur le fait que les délais sont trop courts et les processus flous⁷². Les représentants de la FAMCO hors de la COFOCO insistent sur le fait que les délais sont tenables mais que les formulaires sont trop lourds. Néanmoins, ils permettent la comparabilité des projets, et donc une appréciation équitable de la part des membres de la COFOCO.

A la question « Savez-vous comment sont évalués les projets ? », les réponses sont très diversifiées. Les membres de la DGCO expriment des opinions opposées. Ainsi le directeur du personnel et les coordinateurs s'expriment sur le fait qu'il existe une grille pour évaluer les projets, mais que celle-ci n'est pas utilisée de manière pratique, elle est implicite. Le Service de l'enseignement au contraire pense que c'est là « *le point faible de l'institution* ». Les autres acteurs restent à un niveau général concernant cette question. En effet, dans la majorité des cas, ils expliquent comment se passe l'évaluation des projets à un niveau plus ou moins fin. Mais il apparaît clairement que **les différents**

⁷⁰ Pour plus de détail sur les procédures, cf. chapitre 3 .

⁷¹ Ce point de vue pourrait peut-être être accepté par la DGCO au nom de la souplesse mise en avant par la direction (cf. quelques lignes au-dessus).

⁷² Pour rappel, les procédures sont décrites dans le mémento qui est transmis à ceux qui le demandent (cf. chapitre 3).

membres de la COFOCO connaissent mieux les procédures que ceux n'en faisant pas partie (c'est le cas pour les directeurs et les représentants de la FAMCO).

La dernière question de ce thème portait sur les commentaires retournés aux initiants sur leur proposition de projet de formation continue. Nous cherchions à savoir si ceux-ci sont faits de manière systématique ou non. Il ressort de cette question une claire opposition entre les membres de la COFOCO, pour qui ils sont faits de manière systématique, et ceux n'en faisant pas partie, qui sont nettement moins catégoriques et qui pensent que les commentaires retournés sur les projets n'ont pas lieu systématiquement.

Les acteurs sont au courant des procédures, mais restent très critiques à leur égard : non-connaissance de certains droits de la part des enseignants, lourdeur des formulaires ou encore changements réguliers des interlocuteurs, tous ces éléments semblent se dégager comme étant des points faibles à améliorer. Un autre problème est relevé par des acteurs non membres de la DGCO, celui de temporalité (processus trop rapide, calendrier trop serré). Une absence d'application de critères partagés dans l'évaluation des projets est relevée par le Service de l'enseignement alors que le directeur du personnel et les coordinateurs affirment qu'une grille est utilisée mais de manière implicite.

Si aucune différence d'opinion n'a été relevée concernant les questions de cette thématique entre les membres de la COFOCO et les non-membres, la question des commentaires retournés aux initiants sur leur proposition de projet de formation continue montre au contraire une nette opposition entre les acteurs actifs dans cette commission et les autres. En effet, si pour les premiers les commentaires retournés sur les projets sont systématiquement faits aux promoteurs, tel n'est pas l'avis des seconds, pour qui ils ne sont pas faits de manière systématique.

6.5 Avant/après

La thématique intitulée *avant/après* a pour but de mettre à jour les éléments relatifs à la période précédant la formation continue et celle lui faisant suite. Nous avons tout d'abord demandé aux différents groupes d'acteurs quelles étaient d'après-eux les attentes des enseignants en matière de formation continue. Les groupes d'acteurs ont également été interrogés sur l'expression, la gestion ainsi que l'anticipation de ces attentes. Ces questions seront traitées ensemble.

Force est de constater que les attentes sont multiples et les voies pour les exprimer sont diverses, ainsi chaque groupe d'acteurs envisage la question d'un point de vue différent des autres. Voyons d'abord les voies pour les atteindre⁷³. Ainsi, pour le directeur du personnel ainsi que le Service de l'enseignement et les représentants des disciplines, **les attentes s'expriment à travers le président de groupes de discipline ou le directeur** (ce dernier acteur n'étant cité que par les membres de la DGCO). Pour les représentants de la FAMCO cela se fait par l'intermédiaire des groupes de disciplines dans leur ensemble. Le représentant des disciplines de la COFOCO pense que les enseignants s'expriment sur leurs attentes et besoins futurs concernant la formation continue après les formations suivies.

Pour le directeur faisant partie de la COFOCO, les attentes des enseignants proviennent d'eux-mêmes, c'est-à-dire qu'elles émergent de leurs propres besoins et sont liées à leur pratique professionnelle (mise à jour des connaissances et points sensibles de leur profession). Pour l'autre directeur, les propositions ne proviennent pas véritablement des enseignants. Le Service de l'enseignement partage ce point de vue, puisque pour lui le mouvement est descendant et va des présidents de groupes vers les enseignants. Le directeur du personnel exprime quant à lui l'idée inverse : pour lui le mouvement est ascendant, il part des attentes des enseignants.

⁷³ Cet aspect a déjà été traité en partie dans les rôles et responsabilités.

Voyons ce qu'il en est du contenu de ces attentes⁷⁴. Selon les acteurs, les attentes des enseignants oscillent entre intérêt intellectuel et des applications concrètes (président de groupe de disciplines hors COFOCO), entre approfondissement et ressourcement (FAMCO hors COFOCO), entre prise de recul et idées nouvelles (FAMCO), entre mises à jour des connaissances et réponses à des « *points sensibles* » ou à des « *moments de crise* » (directeurs).

La question de l'anticipation des attentes a montré que c'est un point sensible. En effet, les coordinateurs n'en font, d'après eux-mêmes, pas assez. Pourtant, il ne s'agit pas d'un manque de volonté de leur part, mais bien d'un problème de temps à disposition, ces derniers devant consacrer une grande partie de leur temps à des tâches administratives. Ils aimeraient pouvoir consacrer davantage de leur temps à la prospection. Pour les directeurs, il faudrait anticiper leurs attentes, mais ce n'est pas toujours fait. Pour le directeur faisant partie de la COFOCO, anticiper les attentes c'est quelque chose qui doit être intuitif. Le Service de l'enseignement ajoute que souvent les grands mouvements en matière de formation continue partent d'un collègue et se « propagent » à l'ensemble des établissements.

La question du transfert des connaissances acquise lors de la formation continue dans la pratique professionnelle⁷⁵ est pour la DGCO un point délicat, alors que d'après les coordinateurs ce n'est pas le rôle de la COFOCO de gérer cet aspect⁷⁶. Pour un directeur, celui faisant partie de la COFOCO, cela dépend du formateur, alors que l'autre n'a pas d'avis. Enfin, pour les représentants des enseignants, la formation continue doit être reliée à la pratique, c'est une évidence pour eux.

Les acteurs étaient amenés à se prononcer sur le rôle de la formation continue dans la carrière d'un enseignant du CO à Genève. Pour le directeur du personnel ainsi que le Service de l'enseignement, **la formation continue joue un rôle important dans la carrière des enseignants**. Cependant, le Service de l'enseignement ajoute qu'il y a encore peu de mobilité au DIP. Les coordinateurs renchérissent en exprimant l'idée que le développement de la carrière est un élément nouveau au DIP.

En réponse à cette question, les directeurs évoquent les enseignants qui ne se forment jamais en formation continue, montrant par là même que l'idée de carrière et d'apprentissage tout au long de la vie (du rôle que peut jouer la formation continue dans cette carrière) n'est pas encore très présente chez les enseignants du CO. Pourtant, le directeur membre de la COFOCO affirme que la formation continue peut avoir deux rôles, donner de la vitalité et permettre une réorientation des enseignants. Il ajoute que les entretiens périodiques permettront peut-être de motiver les enseignants qui ne suivent jamais de cours de formation continue.

Les représentants de la FAMCO sont aussi d'avis que la formation continue a un rôle à jouer. Ceux de la COFOCO sont plus précis, puisqu'ils ajoutent que cette dernière permet d'avancer, d'évoluer dans la profession. Ceux qui ne sont pas membres de la COFOCO mettent l'accent sur le fait qu'il n'y a pas assez de lien entre la formation initiale et la formation continue, et que les jeunes enseignants se forment moins⁷⁷. Ce dernier avis est partagé par le représentant du groupe de disciplines dans la COFOCO.

Pour clore cette thématique, les groupes d'acteurs ont été interrogés sur la formation continue personnelle non formelle⁷⁸ suivie par les enseignants. Tous les groupes d'acteurs de la COFOCO et hors COFOCO s'accordent pour dire que les enseignants se forment de manière personnelle, mais tous ne sont pas d'accord quant à l'importance de celle-ci. Ainsi, le représentant du Service de

⁷⁴ Les acteurs interrogés ne se sont pas exprimés à proprement parler sur le contenu des attentes des enseignants.

⁷⁵ Par transfert des connaissances dans la pratique professionnelle, il faut comprendre l'application concrète en classe de ce que les enseignants ont appris lors des cours de formation continue.

⁷⁶ Cette question du transfert des connaissances est toutefois prise en considération dans la politique de formation continue, puisque le formulaire de dépôt de projet contient une rubrique sur les objectifs de la formation et une sur les compétences visées (cf. chapitre 3 et annexe 11.4).

⁷⁷ Pour des chiffres, cf. chapitre 5.

⁷⁸ La formation personnelle non formelle est à mettre en opposition avec la formation continue proposée par l'institution. Il s'agit donc de toute forme de formation continue que l'enseignant fait pour lui-même en dehors du cadre institutionnel.

l'enseignement pense que ce type de formation est très importante. Quant à d'autres acteurs (les coordinateurs, le directeur du personnel ainsi que les directeurs des établissements), ils disent ne pas connaître son importance. Les directeurs ajoutent même qu'ils apprennent après coup ou par hasard que certains des enseignants de leur établissement se sont formés, et que de ce fait il est difficile de répondre à cette question⁷⁹. Précisons encore que le représentant de la FAMCO qui fait partie de la COFOCO pense que ces formations personnelles se retrouvent dans les demandes individuelles de formation continue formulées dans le cadre du CO.

La thématique de l'avant/après formation continue fait apparaître plusieurs points communs entre les groupes d'acteurs interrogés. Remarquons tout d'abord qu'ils ont de la peine à s'exprimer sur les attentes que peuvent avoir les enseignants en matière de formation continue, d'abord sur les voies pour les exprimer ensuite sur le contenu de ces attentes. Le groupe de discipline, via le président ou le représentant de groupe est considéré par tous comme l'acteur le plus adéquat pour capturer les attentes des enseignants ; vient ensuite le directeur d'établissement, pour la DGCO seulement. Cependant, il apparaît à nouveau une tension entre les acteurs qui estiment que les propositions de formation continue viennent des enseignants eux-mêmes (plutôt le haut de la structure hiérarchique) et les autres qui estiment que les projets ne viennent pas directement des enseignants (plutôt le bas de la structure hiérarchique ainsi que le Service de l'enseignement). Cette tension se dessine très fortement entre les deux directeurs d'établissement interrogés.

Quant aux attentes elles-mêmes, elles sont perçues de manière très diversifiée chez les groupes d'acteurs. Selon eux, les enseignants ont deux pôles d'attente : d'un côté, ils attendent de la formation continue des applications, des réponses très concrètes dans leur métier ; d'un autre côté, ils ressentent le besoin de se ressourcer intellectuellement, d'augmenter leurs connaissances.

Plusieurs acteurs reconnaissent que le travail d'anticipation n'est pas suffisant dans le système actuel, les coordinateurs souhaiteraient pouvoir faire davantage de prospection. Les acteurs ont de la peine à se positionner par rapport à la question du transfert des connaissances dans la pratique professionnelle, question pourtant essentielle dans un dispositif de formation continue. Les représentants des enseignants sont de fervents défenseurs du lien entre formation continue et pratique.

Concernant le rôle de la formation continue dans la carrière, tous les acteurs s'accordent pour dire que celle-ci a un rôle à jouer, et, pour la plupart, son rôle est important. La question des enseignants qui ne se forment jamais est évoquée ainsi que celle du moindre intérêt des enseignants en début de carrière pour la formation continue. Tous sont également d'avis que les enseignants se forment de manière personnelle en plus de la formation continue institutionnelle, mais sans pouvoir décrire ce type de formation ni en termes de contenu ni en termes de quantité.

6.6 Communication et information

La thématique communication-information développée dans l'entretien a pour but de mieux comprendre les modes de communication entre les différents acteurs, mais également l'appréciation de tout ce qui concerne l'information fournie aux enseignants. A la question « Quels sont les modes de concertation et de communication entre les différents acteurs ? », les réponses sont très différentes. Néanmoins, les membres de la DGCO ainsi que les directeurs ont répondu que **la communication entre les différents acteurs se faisait essentiellement à travers les représentants de groupes de disciplines**. La DGCO insiste sur l'idée qu'il existe encore de nombreux implicites, sous-entendu qu'il s'agit de savoirs personnels (c'est-à-dire une connaissance liée aux personnes présentes car étant en place depuis longtemps), non écrits, mais que des efforts sont entrepris pour améliorer ce point. Elle

⁷⁹ Les représentants de la FAMCO ainsi que les représentants des disciplines n'ont pas donné plus de précision sur cette question.

insiste également sur le fait qu'il existe des difficultés car les acteurs changent chaque année (idée qu'elle a déjà exprimée précédemment, cf. 6.4. *Dispositif et fonctionnement*), et que les liens devraient être développés entre la formation initiale et la formation continue. Par ailleurs, le directeur du personnel évoque la réécriture de certains documents qui devrait, d'après lui, permettre une plus grande clarté.

Les directeurs affirment également que la communication passe par les représentants des groupes de discipline. Ils apportent toutefois quelques compléments d'information par rapport aux modes de communication dans le dispositif de la formation continue. Tout d'abord, le directeur membre de la COFOCO insiste sur le fait que, selon lui, l'écrit comme mode de communication se perd, alors que l'autre directeur insiste sur le fait que la communication passe par plusieurs relais en plus des représentants de groupes de disciplines : les directeurs et le conseil de direction. Ce directeur insiste également sur le fait qu'il fait confiance à la COFOCO dans ce domaine, car, d'après lui, « ça marche ». Les responsables de groupes de disciplines relèvent aussi que la communication est bonne.

Pour les membres de la FAMCO, les modes de communication peuvent être différents selon la situation : « *tout dépend, c'est un peu au cas par cas* », mais d'après eux cela se fait plutôt de manière informelle.

La question de la nature de l'information fournie aux enseignants a également fait émerger diverses réponses. Si quasiment tous les acteurs parlent du catalogue qui recense l'offre et de la plate-forme internet Webpalette, tous ne le font pas dans la même optique. En effet, la DGCO n'évoque que « *différents documents* » alors que les directeurs parlent respectivement de communication orale et écrite. Le représentant faisant partie de la COFOCO, évoque également les séances de rentrée, les affichages dans les CO mais également les conférences des maîtres comme occasions de fournir de l'information aux enseignants. Mais il insiste sur le fait que l'offre devrait être distribuée plus tôt. Il ne voit pas ce qui empêche cela.

Concernant la réception de l'information, les différents groupes d'acteurs s'entendent pour dire que **le catalogue est très attendu par les enseignants**⁸⁰. La DGCO met également l'accent sur la responsabilité des enseignants dans ce domaine. Elle pense en effet que c'est de leur responsabilité de déterminer leurs besoins et de se documenter.

Enfin, les groupes d'acteurs se sont exprimés sur la question de la gestion de l'information par l'institution. Il en ressort que chaque groupe d'acteurs envisage cette thématique de manière différente. En effet, pour la DGCO, la COFOCO est la source d'information principale et de gros efforts sont faits dans ce domaine. Pour les directeurs la gestion est bonne, alors que les représentants de la FAMCO ne sont pas d'accord entre eux : pour le représentant de la COFOCO, il y a un effort qui est fait par l'institution (reconnue comme légitime pour le faire). Les représentants hors COFOCO estiment quant à eux que la circulation de l'information effectuée de façon informelle est plus importante que la circulation formelle.

De manière plus générale sur cette thématique, les différents groupes d'acteurs ont évoqué les problèmes rencontrés avec Webpalette en début d'année scolaire 2008-09 (plus d'inscription possible sur le net pendant cinq jours mais toujours possibilité de s'inscrire auprès des secrétariats d'établissements) ainsi que les conséquences qui sont encore inconnues notamment en ce qui concerne les inscriptions des enseignants⁸¹.

La communication revêt une double caractéristique : elle est à la fois formelle (COFOCO) et informelle (ramifications diverses, notamment sous l'impulsion des présidents de groupes de disciplines). Le fait qu'elle se matérialise essentiellement à travers les groupes de disciplines n'est pas toujours un avantage, du fait que les interlocuteurs changent régulièrement. Il a été relevé que des efforts ont été entrepris dans ce domaine, et qu'actuellement la situation est jugée comme bonne.

⁸⁰ Les directeurs et représentants des disciplines ne se sont pas exprimés sur cette question.

⁸¹ Cette année ne fait pas partie de nos années d'observation, mais c'est une difficulté qu'il nous a paru important de relever.

Les enseignants attendent avec impatience l'arrivée du catalogue présentant les cours de formation continue, même si ce n'est pas le seul mode de communication de l'information dans ce domaine. La communication orale joue également un rôle important, qu'elle soit formelle, via la conférence de la rentrée par exemple, ou informelle, via les contacts personnels.

6.7 Satisfaction

Satisfaction globale vis-à-vis de la formation continue

La dernière thématique abordée lors des entretiens est celle de la satisfaction. Les groupes d'acteurs ont été interrogés tout d'abord sur leur satisfaction globale vis-à-vis de la formation continue au CO. Il ressort que, de manière générale, tous les groupes d'acteurs sont relativement satisfaits du dispositif actuel, même si tous expriment quelques regrets ou insatisfactions. La DGCO dit **regretter de voir toujours les mêmes enseignants se former**⁸². En revanche, elle estime que l'offre est variée (tout comme le directeur faisant partie de la COFOCO) que le dispositif et que le fonctionnement sont bons. Le directeur du personnel et les coordinateurs insistent également sur le fait que le budget alloué à la formation continue est important. De plus, le directeur précise que les projets partent des acteurs eux-mêmes (les enseignants) et que les projets « *partant d'en haut* » (sous-entendu la direction) ne marchent pas. Il a également exprimé le souhait de voir se mettre en place des cours d'été. Ce point n'a été évoqué que par un autre acteur : le représentant des disciplines de la COFOCO. Le Service de l'enseignement dit, lui, qu'il existe un « *manque de rayonnement* » de la formation continue.

Les directeurs quant à eux font plus part d'insatisfactions que de satisfactions. En effet, le directeur faisant partie de la COFOCO regrette que les établissements ne reçoivent plus de ressources pour organiser la formation continue à l'interne⁸³. Il fait également remarquer qu'il est demandé aux enseignants dépassant leurs quotas de formation annuelle de moins se former, mais que le contraire n'est pas vrai. Il pense donc, tout comme son homologue hors COFOCO, qu'il faudrait instaurer un **nombre de jours minimum de formation** pour que tous les enseignants se forment, ne serait-ce qu'un peu. L'autre directeur souhaiterait avoir plus d'informations sous la forme de bilan d'activité avec les bénéfices retenus pour la pratique, sur les différents cours de formation continue offerts au CO.

Les représentants des disciplines expriment des souhaits communs concernant une plus grande souplesse pour les dates d'inscription. Le représentant des disciplines hors COFOCO relate encore un aspect problématique, particulièrement pour les présidents de groupe, à savoir des problèmes administratifs. Ce point a déjà été soulevé par d'autres acteurs à d'autres moments de l'entretien, et concerne la lourdeur administrative pour les initiants de cours de formation continue, qui pourrait être allégée selon eux par une prise en charge plus importante de l'administration par le secrétariat des coordinateurs⁸⁴.

Le dernier groupe d'acteurs, les représentants de la FAMCO, expriment également des points de vue différents entre eux, et ce plus que les autres groupes d'acteurs. En effet, le représentant de la FAMCO faisant partie de la COFOCO exprime une satisfaction globale vis-à-vis de la formation continue, mis à part des problèmes de calendrier et le fait que le travail, selon lui, est fait dans l'urgence. Les représentants hors COFOCO expriment eux très clairement un avis plus négatif sur le dispositif actuel, ils insistent sur le fait qu'il n'y a plus assez de budget et que des cours ont été supprimés du

⁸² Ce regret est également formulé un peu plus loin sous « participation des enseignants ».

⁸³ Ce point de vue est en contradiction avec le descriptif du dispositif de formation continue (cf. chapitre 3), qui indique que les établissements peuvent déposer leur propre projet « projet de collègue non centré sur une discipline ». Celui-ci doit être complété à l'aide du formulaire et validé ensuite par la COFOCO.

⁸⁴ Il faut relever que le poste de secrétariat s'élevait à 170% pendant les deux années d'observation (incluant le secrétariat du Service de l'enseignement en charge de la formation continue pour les projets de disciplines) et qu'actuellement il s'est réduit à un 80% et est lié directement aux coordinateurs.

catalogue⁸⁵. Ils affirment également que les enseignants ne sont pas favorables aux heures au cachet proposés dans le cadre de la formation continue.

Nombre de jours à disposition

Les personnes interrogées ont également été invitées à s'exprimer sur le nombre de jours à disposition des enseignants pour suivre des cours de formation continue. Si certains acteurs se sont déjà exprimés sur la question, presque tous les acteurs sont satisfaits du nombre de jours, même si certains formulent des propositions.

Tout d'abord, la DGCO ainsi que le représentant des enseignants membres de la COFOCO (FAMCO et groupes de disciplines) sont satisfaits de la situation actuelle car elle offre une souplesse qui permet aux enseignants de jouer avec les quotas sur les années (en général 2 ans). Ainsi, selon ces acteurs, ils peuvent dépasser leurs quotas une année et suivre moins de cours l'année d'après. Les autres acteurs ont développé les propositions suivantes : le directeur faisant partie de la COFOCO et le représentant des disciplines se sont exprimés sur le fait que certains enseignants dispensant plusieurs disciplines peuvent rencontrer des problèmes à ce niveau. En effet, d'après eux, ces quotas ne suffisent pas à ces enseignants pour se former dans toutes les branches qu'ils enseignent. Quant au directeur membre de la COFOCO, il exprime une idée similaire, mais concernant les enseignants à temps partiel. En effet, d'après lui, ces enseignants n'ont pas moins de problèmes ou de questions que les autres, et donc il faudrait leur permettre de suivre autant de cours que les enseignants à temps plein⁸⁶. Il émet également l'idée de faire un « *pot commun* » par établissement, ce qui permettrait à des enseignants souhaitant suivre plus de cours que ce qui est autorisé à puiser dans la réserve de ceux qui ne suivent pas de cours ou qui n'utilisent pas tous leurs quotas.

Le directeur hors COFOCO ajoute que le nombre de jours mis à disposition pour les enseignants est très satisfaisant, car réalisé sur le temps de travail des enseignants.

Les représentants de la FAMCO hors COFOCO ont une opinion négative face à la question du nombre de jour, ils souhaiteraient un doublement des quotas actuels.

Durée des cours

Dans l'ensemble, on peut dire que la durée des cours est jugée bonne par les différents groupes d'acteurs. Seul le représentant des disciplines de la COFOCO insiste sur l'intérêt des séminaires longs (sur la durée et sur le long terme). Les représentants de la FAMCO pensent que la durée est satisfaisante⁸⁷, et que s'il y a un problème, les enseignants le disent. Les représentants de la FAMCO hors de la COFOCO insistent, eux, sur l'idée que les enseignants hésitent à s'inscrire en raison de la charge de travail que demande la participation à un cours de formation continue (préparation du cours, corrections après coup, reprise du fil conducteur du cours...).

Participation des enseignants

Les acteurs ont également été interrogés pour savoir si de leur point de vue la participation des enseignants aux cours de formation continue est satisfaisante. Sur cet aspect deux avis s'opposent, regroupant deux pôles : d'un côté, les acteurs qui sont satisfaits de la participation des enseignants avec presque tous les représentants des enseignants (FAMCO et représentant des disciplines de la COFOCO) et de l'autre côté, les acteurs qui regrettent que de nombreux enseignants ne se forment jamais, ou que ce sont selon eux toujours les mêmes enseignants qui se forment (DGCO et représentants des disciplines hors COFOCO).

⁸⁵ Le chapitre sur le descriptif du dispositif de formation continue (cf. chapitre 3) mentionne comme seul motif de suppression de cours le nombre insuffisant de participants (moins de 10 personnes).

⁸⁶ Les enseignants sont libres de suivre autant de cours de formation continue qu'ils souhaitent en dehors de leurs heures d'enseignement.

⁸⁷ Les cours durent en moyenne 1.5 jours.

Quelques souhaits dans ce domaine peuvent être cités : tout d'abord, le directeur du personnel insiste sur une idée qui lui tient à cœur : « *que la formation continue soit plus étendue* », sous-entendu une plus grande participation des enseignants. Les coordinateurs souhaiteraient quant à eux que le système soit plus strict avec un contrôle des présences. Le directeur ne faisant pas partie de la COFOCO voudrait que la formation continue soit davantage orientée vers les disciplines dans son CO.

Les obstacles à la formation continue

Les obstacles à la formation continue sont une question qui a fait émerger des avis différents chez les quatre groupes d'acteurs interrogés. Les représentants de la DGCO parlent d'obstacles personnels ou professionnels, en termes de charge ou de calendrier. Mais ils insistent surtout sur le fait que l'incitation doit être faite afin que les enseignants se forment, incitation qui est peut-être d'après eux insuffisante au jour d'aujourd'hui. Le directeur ajoute que l'un des problèmes vient peut-être également du manque de renouvellement des formateurs.

Les directeurs sont d'accord entre eux pour parler du temps comme obstacle à la participation – temps pour préparer les remplacements – tout comme les représentants des enseignants (groupes de disciplines et FAMCO). Mais chacun des directeurs exprime également d'autres idées. Ainsi le directeur membre de la COFOCO pense que la centralisation des cours dans un lieu (le collège des Coudriers) ainsi que certaines périodes de l'année sont des freins au suivi des cours de formation continue. Il ajoute que la charge familiale peut être un autre obstacle. Mais le directeur hors de la COFOCO évoque également les horaires des formations continues qui peuvent être des obstacles à la participation. Il insiste sur le mercredi après-midi ainsi que les vacances qui sont des moments qui posent souci à de nombreux enseignants en raison de leurs charges familiales. Sur ce point, tous les acteurs ne s'entendant pas. Si pour les représentants des disciplines hors de la COFOCO il est « *exclu* » de placer des formations continues durant les vacances scolaires, au contraire pour le représentant de la COFOCO les vacances seraient une solution.

Les représentants de la FAMCO pensent qu'il faudrait assouplir le système et permettre les inscriptions en cours d'année⁸⁸. Le représentant hors COFOCO estime lui que les délais pour s'inscrire aux cours sont trop courts et qu'il serait judicieux de ne pas mettre toutes les formations continues en début d'année, mais de les répartir davantage.

Formation continue payante et certifiante

Nous avons également demandé aux enseignants quels seraient les effets sur la participation des enseignants d'une certification à la fin des cours ou de la fin de la gratuité de l'offre⁸⁹. La certification n'est pas souhaitée par tous les groupes d'acteurs pour des raisons différentes. Les représentants de la DGCO semblent eux plutôt favorable à la certification des cours de formation continue suivis. Le directeur hors COFOCO pense qu'il est bien d'avoir un suivi du parcours des enseignants. Les représentants des disciplines évoquent la peur du salaire au mérite, alors que le représentant de la FAMCO de la COFOCO pense que la certification va à l'encontre de la responsabilisation des enseignants dans ce domaine. Quant au représentant de la FAMCO hors COFOCO, il aborde le problème d'un autre point de vue et argumente que le DIP ne peut pas offrir de certification car cela signifierait une augmentation du salaire des enseignants.

Tous les acteurs sont défavorables à une formation continue payante, même si quelques-uns relèvent que cela réduirait les absences des enseignants (DGCO et directeur hors de la COFOCO). A ce sujet, le directeur du personnel insiste sur le fait que « *les enseignants ne se rendent pas compte de la chance qu'ils ont* », sous-entendu par rapport à d'autres cantons où la formation continue se fait hors jours de travail et est payante, notamment dans le canton des Grisons. Ajoutons également que le directeur qui

⁸⁸ Le descriptif du dispositif de formation continue (cf. chapitre 3) mentionne cette possibilité d'inscription en cours d'année.

⁸⁹ Nous avons posé ces questions dans l'idée que ces facteurs peuvent être des obstacles ou au contraire des éléments motivateurs pour la participation à des cours de formation continue.

fait partie de la COFOCO est opposé aux heures au cachet (comme l'ont exprimé plus haut les représentants de la FAMCO ne faisant pas partie de la COFOCO).

Améliorations possibles

Enfin, nous avons demandé aux différents groupes d'acteurs quels changements pourraient améliorer le processus de formation continue. Chaque acteur envisage cette question d'après sa place dans le dispositif de la formation continue au CO et formule des propositions très diversifiées. Ainsi, les différents acteurs de la DGCO souhaiteraient que les coordinateurs fassent davantage de prospection. Ces derniers aimeraient également disposer de plus de temps pour pouvoir anticiper les besoins en matière de formation continue. Ils relèvent aussi l'avenir incertain pour la formation continue en raison de la mise en place de l'IUFE et souhaitent que la Commission paritaire de la formation continue soit préservée⁹⁰.

Diverses propositions sont formulées par les autres groupes d'acteurs : le Service de l'enseignement pense lui que la formation continue doit être proposée de manière attrayante. Les directeurs insistent sur le besoin d'instaurer un nombre de jours minimums. Le directeur membre de la COFOCO ajoute qu'il faudrait permettre des commentaires retournés aux initiants sur leur projet plus rapides, mais aussi réintroduire les congés personnels pour permettre aux enseignants de suivre des formations continues et enfin pouvoir collaborer de manière plus importante avec les autres cantons. Pour le représentant des disciplines de la COFOCO, il faudrait utiliser des outils plus collaboratifs et performants pour permettre un rajeunissement du système actuel et augmenter la collaboration entre acteurs. En revanche, les autres représentants des disciplines sont pour un regroupement des services qui s'occupent de formation continue (services du personnel et de l'enseignement) pour permettre une plus grande lisibilité du processus de la formation continue⁹¹.

Pour terminer, le représentant de la FAMCO membre de la COFOCO souhaiterait que les enseignants aient des moments de réflexion pour pouvoir réfléchir aux cours qu'ils souhaiteraient suivre, mais également pour proposer des projets de formation continue. Ce même représentant ajoute qu'il souhaite « *que les conditions actuelles soient maintenues* » dans le domaine de la formation continue (sous-entendu les conditions budgétaires). Les coordinateurs relèvent que depuis trois ans le budget alloué à la formation continue n'est pas tout dépensé.

Les autres représentants de la FAMCO hors COFOCO pensent qu'il faudrait que la formation continue soit davantage prise au sérieux. Ils demandent également plus de moyens pour mettre les choses en pratique. Ils ne souhaitent pas être exclus de l'IUFE et affirment qu'ils se battront pour que les enseignants soient représentés dans cet institut.

Globalement, les acteurs sont assez satisfaits du dispositif actuel de formation continue mis en place au CO, grâce notamment au budget important qui est alloué à la formation continue et à la diversité de l'offre qui est proposée. Toutefois des aspects problématiques ont été relevés et des changements ont été proposés par les différents groupes d'acteurs. Ces critiques et propositions diffèrent selon la place que les acteurs occupent dans le dispositif. Les principaux problèmes soulevés concernant le processus lui-même sont : la charge administrative pour les initiants de projet, le calendrier serré, le manque de prospection, le vieillissement du système informatique gérant la formation continue, la pauvreté du bilan d'activité.

Du point de vue de l'utilisation de l'offre de formation continue par les enseignants, les acteurs déplorent : le fait que des enseignants ne suivent pas de cours proposés par le CO, la charge liée aux remplacements lors des cours de formation, la limitation des temps partiels qui disposent de quotas pour la formation continue au pro rata de leur temps d'enseignement, ainsi que les maîtres qui enseignent plusieurs disciplines et qui ne peuvent pas suivre des cours dans toutes leurs branches d'enseignement. La problématique de la charge familiale est aussi évoquée comme frein à la formation continue.

⁹⁰ Ils souhaiteraient un renouvellement de l'étude conduite par le SRED « *pourquoi pas tous les dix ans* ».

⁹¹ Ce qui est déjà le cas pour le secrétariat.

Les solutions ou changements essentiels proposés consistent en : plus de travail prospectif de la part des coordinateurs, instauration de nombre de jours minimum, développement d'outils plus collaboratifs et performants, maintien de la COFOCO et implication dans l'IUFE.

6.8 Évolution de la situation depuis le rapport Grounauer

Ce sous-chapitre est une analyse spécifique sur l'évolution de la formation continue au CO des années 1990 à nos jours. Pour ce faire, nous sommes appuyés sur les conclusions du rapport Grounauer. En effet, ce dernier fait un état des lieux de la situation en matière de formation continue au CO au début des années 1990 (Grounauer, 1992). A la fin de ce rapport sont identifiés les obstacles et difficultés qu'il conviendrait de dépasser pour améliorer le processus de formation continue des enseignants du secondaire I à Genève (cf. chapitre 3). Il nous a alors paru opportun d'interroger quelques acteurs⁹², lors des entretiens, sur l'état de la situation actuelle et l'évolution depuis cette étude sur ces différents points. Il est évident que certains aspects soulevés par M.M. Grounauer dépassent notre champ d'étude – notamment ce qui concerne les manques de motivation et d'occasions de collaboration entre enseignants ; il nous a semblé toutefois intéressant d'aborder brièvement ces points.

Le tableau qui suit (Tableau 27) rappelle ces difficultés, divisées en deux catégories : d'abord, les obstacles institutionnels et organisationnels, ensuite les manques de motivation et d'occasions de collaborer entre enseignants.

Il ressort des entretiens que de nombreux efforts ont été menés concernant les obstacles institutionnels et organisationnels. Pour les acteurs interrogés, seuls deux points restent encore quelque peu problématiques : il s'agit de l'absence de reconnaissance formelle des formations suivies, et de la lenteur et du manque de souplesse des procédures. Revenons sur le premier aspect. Il existe actuellement des attestations de participation mais cela ne correspond pas à une reconnaissance formelle. Concernant le second point, les répondants de la DGCO relèvent une certaine souplesse dans les procédures (par exemple : inscription possible en cours d'année si rencontre de difficulté) mais un certain « *besoin d'organisation* » est nécessaire. En revanche, les autres obstacles institutionnels mis en avant par M.M. Grounauer n'ont pas été jugés actuellement problématiques par les acteurs interrogés.

Concernant les obstacles institutionnels, les deux entretiens menés nous permettent de montrer quels changements ont été entrepris depuis le rapport Grounauer. L'émiettement de la formation : à présent la quasi-totalité des cours de formation sont dispensés au CO des Coudriers. Concernant le manque de transparence du budget, des efforts ont également été entrepris puisque les établissements reçoivent des tableaux Excel consignants ces données. Chaque enseignant peut donc les consulter sur demande. A la place de plusieurs instances de décision, une seule gère à présent la formation continue : la COFOCO. Des attestations sont délivrées à la fin des cours, ce qui montre que là aussi, même si des efforts restent à faire, des progrès ont d'ores et déjà été réalisés. Un effort conséquent a également été entrepris pour améliorer l'information fournie, qui était jugée insuffisante par M.M. Grounauer. Enfin, même si ce point est encore jugé problématique, des efforts ont également été entrepris pour pallier au problème de lenteur et au manque de souplesse des procédures, notamment en mettant sur pied un système souple, par exemple pour les situations qui pourraient être problématiques.

⁹² Nous avons interrogé le directeur du Service du personnel ainsi que le directeur du Service de l'enseignement. Ces deux personnes étaient en effet déjà en poste dans le domaine de la formation continue au début des années 1990 et nous semblaient du point de vue de leur fonction les plus à même de répondre à ces questions.

Tableau 27. Évolution de la situation depuis le rapport Grounauer : problèmes soulevés par M.M. Grounauer et état de la situation actuelle sur ces points selon le point de vue de deux enquêtés en 2008

Problèmes identifiés par M.M. Grounauer en 1992	Situation en 2008	Problèmes identifiés par M.M. Grounauer en 1992	Situation en 2008
Obstacles institutionnels et organisationnels	encore problématique *	Manque de motivation et d'occasions de collaboration entre enseignants	encore problématique
Émiettement de la formation	Non	Insuffisance des espaces de concertation à l'intérieur des établissements et au niveau de l'institution	Oui
Manque de transparence du budget	Non	Incitation insuffisante de la part des directions à la collaboration des enseignants	Oui
Plusieurs instances de décision	Non	Communication difficile avec les maîtres des autres ordres d'enseignement	Oui
Absence de reconnaissance formelle	Oui	Communication difficile entre les maîtres des différentes disciplines	Oui
Information insuffisante	Non	Communication difficile entre les directions et le corps enseignant	Non
Lenteur et manque de souplesse des procédures	Oui	Réticence de certains enseignants à collaborer, travailler en équipes	Non
		Manque de temps et fatigue dues aux conditions stressantes des heures de présence en face des élèves	Oui
		Réticence de certains enseignants à se trouver dans l'établissement en dehors de leurs heures d'enseignement	Non
		Solitude de l'enseignant qui travaille seul dans sa classe	Oui
		Difficulté à parler de ses pratiques	Oui

* Les deux acteurs interrogés sur ces points sont unanimes sur ces points.

Le deuxième type de difficulté, concernant les manques de motivation et d'occasions de collaborer entre enseignants, a au contraire été jugé encore problématique sur de nombreux aspects. Même si ces obstacles ne sont pas directement ceux sur lesquels se centre notre étude, il semble intéressant de montrer que moins d'efforts ont été conduits dans ce domaine. En effet, seuls trois points ne sont plus problématiques aujourd'hui dans le paysage de l'enseignement secondaire I à Genève : la communication difficile entre les directions et le corps enseignant, la réticence de certains enseignants à collaborer et travailler en équipes, ainsi que la réticence de certains enseignants à être présents dans l'établissement en dehors de leurs heures d'enseignement.

Pour deux points, les acteurs ont estimé qu'un travail était actuellement effectué, même s'ils restaient encore problématiques. Il s'agit des aspects concernant la communication difficile entre les maîtres des différentes disciplines et de la solitude de l'enseignant qui travaille seul dans sa classe. Concernant le premier aspect, les répondants de la DGCO estiment que cela dépend aussi de la dynamique de l'établissement mais que le CO reste « *une grosse maison* », ce qui rend difficile la communication. Quant au deuxième point, il est évident selon les répondants que l'enseignement est « *un métier où on est solitaire* » mais cette solitude est moindre actuellement. La formation continue peut être un lieu de partage.

Les autres points ont tous été jugés encore problématiques par les acteurs interrogés. Il resterait encore des efforts à entreprendre par rapport aux manques de motivation et d'occasions de collaborer entre enseignants, notamment concernant :

- l'insuffisance des espaces de concertation à l'intérieur des établissements et au niveau de l'institution : ceci est bien considéré par les répondants de la DGCO comme un facteur limitant et qu'il serait souhaitable de développer des « *espaces de concertation* » ;
- l'incitation insuffisante de la part des directions à la collaboration des enseignants : selon la DGCO, les directeurs font ce qu'ils peuvent dans le domaine de la formation continue mais certains sont plus incitatifs que d'autres ;
- la communication difficile avec les maîtres des autres ordres d'enseignement : selon les interviewés, ce n'est pas de la mauvaise volonté mais les problèmes sont très différents selon les ordres d'enseignement ;
- le manque de temps et fatigue dus aux conditions stressantes des heures de présence en face des élèves : ceci, selon le directeur du personnel, est un vrai problème car le temps de travail est très éclaté ;
- la difficulté à parler de ses pratiques : cette difficulté est selon la DGCO toujours d'actualité.

Le directeur du personnel conclut en affirmant que le paysage de l'enseignement et de la formation continue a beaucoup évolué depuis 1992, « *il y a eu des changements depuis, mais peut-être pas autant que ce qu'il faudrait* ».

On constate que de nombreux efforts ont été menés concernant les obstacles institutionnels et organisationnels depuis le début des années 1990. En revanche, il resterait encore à travailler sur la motivation et la collaboration entre enseignants. Selon le directeur du personnel, le paysage de l'enseignement et de la formation continue a beaucoup évolué depuis 1992, mais il regrette cependant que les changements n'aient pas été aussi importants que ce qui aurait été nécessaire ou souhaitable pour améliorer davantage le paysage de la formation continue dans le secondaire I à Genève.

7. Points forts et points problématiques

Cette partie a pour objectif de synthétiser les résultats obtenus à partir des différents outils utilisés, et ce par thème, en faisant ressortir les points forts du dispositif actuel ainsi que les aspects problématiques qui peuvent être sources de difficultés. Cette présentation dichotomique des résultats permet d'alimenter la discussion et de mettre en évidence les aspects qui fonctionnent bien et ceux qui posent ou qui pourraient poser des difficultés selon les auteurs de ce rapport et qui mériteraient d'être discutés par les différents acteurs du dispositif. L'intérêt de ce cette démarche est également de proposer des recommandations pour chaque thème.

7.1 Démarche

Afin de synthétiser les résultats obtenus à partir des divers outils – entretiens, analyse des données, documents du CO, littérature (cf. 1.4, *Démarche méthodologique et outils*), nous avons élaboré des axes d'analyse (cf. Encadré 8). Ces axes d'analyse, structurés autour de thèmes, nous permettent de mettre en évidence :

- la connaissance du dispositif (les acteurs connaissent-ils le dispositif ?),
- la vision du dispositif (les acteurs ont-ils une vision commune ?),
- le point de vue sur le fonctionnement du dispositif (les acteurs considèrent-ils que le dispositif fonctionne bien ?),
- les changements proposés (les acteurs ont-ils des propositions concrètes pour améliorer le dispositif ?).

Cette analyse intègre les différences entre les groupes d'acteurs (cf. Encadré 8) représentants ou non de la COFOCO. Pour rappel, les thèmes ont été élaborés par les auteurs du rapport afin de structurer les entretiens menés auprès des acteurs de la formation continue. Ils sont au nombre de six et sont les suivants : (i) missions, (ii) rôles et responsabilités, (iii) dispositif et fonctionnement, (iv) avant/après, (v) communication-information et enfin (vi) satisfaction.

A partir des axes d'analyse, nous avons synthétisé les résultats par thème et les avons confrontés avec des éléments de la littérature quand cela était pertinent, pour pouvoir faire ressortir les points forts du dispositif actuel ainsi que les aspects problématiques, qui peuvent être sources de difficultés. Dans les points forts sont relevés les aspects considérés comme positifs par les auteurs du rapport. Les points problématiques permettent de soulever des éléments qui peuvent être sources de difficultés selon les auteurs du rapport et qui mériteraient d'être discutés par les différents acteurs du dispositif.

Cette présentation dichotomique des résultats sous la forme de tableaux permet d'alimenter la discussion et invite à porter le regard sur certains aspects qui pourraient avoir de l'importance dans le contexte de changement dû à la possible prise en charge, partielle ou globale, de la formation continue par l'IUFE. Pour chaque thème, des recommandations sont formulées par les auteurs du rapport et sont indiquées en italiques.

Encadré 8. Démarche de l'analyse synthétique

Aspects développés : La connaissance du dispositif : les acteurs connaissent-ils le dispositif ? – La vision du dispositif : les acteurs ont-ils une vision commune du dispositif ? – Le point de vue sur le fonctionnement du dispositif : les acteurs considèrent-ils que le dispositif fonctionne bien ? – Les changements proposés : les acteurs ont-ils des propositions concrètes pour améliorer le dispositif ?

Thèmes : missions, rôles et responsabilités, dispositif et fonctionnement, avant/après, communication-information, changements, offre, fréquentation

Groupes d'acteurs :

- i) DCGO (directeur du personnel, coordinateurs, Service de l'enseignement)
- ii) Directeurs d'établissement (dir.)
- iii) Représentants des enseignants auprès des groupes de disciplines (grp disc.)
- iv) Représentants des enseignants auprès de la FAMCO (FAMCO)

Pour les groupes 2 à 4, des représentants dans et hors COFOCO

Points forts : aspects considérés comme positifs par les auteurs du rapport

Points problématiques : points qui posent ou qui pourraient poser des problèmes, identifiés comme tels par les auteurs du rapport.

Encadré 9. Lettres-code pour les sources des résultats

Dans les pages suivantes (points 7.2 à 7.8), les sources des résultats utilisés pour développer un point fort ou un point faible sont indiquées dans le texte par une ou deux lettres entre crochets, qui renvoient aux chapitres correspondants :

- **[D]** le dispositif de formation continue, chapitre 3 ;
- **[O]** l'offre de formation continue, chapitre 4 ;
- **[F]** la fréquentation aux cours de formation continue, chapitre 5 ;
- **[E]** les entretiens avec les acteurs, chapitre 6.

Pour ce chapitre, lorsque cela est pertinent, l'information est résumée selon les deux grands groupes d'acteurs : le premier est constitué par la direction (DCGO + directeurs d'établissement) et le second par les représentants des enseignants (groupes de disciplines + FAMCO). Si une différence apparaît entre les membres de la COFOCO et les non-membres, cela est signalé dans le texte.

Le détail des différents axes structurés par thème se trouve dans le tableau ci-dessous (Tableau 28). Le tableau qui suit décline par ailleurs les axes d'analyse pour l'analyse des données statistiques (Tableau 29). Les axes sont structurés afin de mettre en évidence si les acteurs interrogés ont des avis communs sur les différents points du processus et du dispositif de formation continue au CO.

Tableau 28. Axes d'analyses synthétiques de la formation continue au CO

Thèmes	Axes d'analyse
1. Missions	- connaissance
Objectifs Statuts	Les objectifs, statuts et rôles respectifs sont connus des différents acteurs. Ils peuvent les expliciter.
2. Rôles et responsabilités	- vision commune
Attentes de l'institution Rôles de DGCO/COFOCO Rôles des autres acteurs Droits et devoirs des enseignants	Les différents acteurs ont une vision commune des objectifs de la FC, des statuts, mais également des rôles et responsabilités des acteurs y contribuant à différents niveaux. Les droits et devoirs des enseignants sont envisagés selon la même optique par tous les acteurs.
3. Dispositif et fonctionnement	
Procédure Évaluation des projets Commentaires retournés aux initiants sur leur projet	- connaissance Les procédures de mise en place et d'évaluation des projets sont connues des différents acteurs. Ils peuvent les expliciter. - vision commune Les différents acteurs ont une vision commune des procédures utilisées et faisant foi pour les différentes étapes d'un projet de FC.
Déroulement dans le temps	- niveau d'appréciation Les différentes étapes nécessaires à la mise sur pied d'un projet de FC (calendrier), le temps à disposition pour s'inscrire à un cours.
4. Avant/après	
Attentes des enseignants	- prise en compte Les attentes des enseignants sont prises en considération par les différents acteurs. Ils peuvent en faire part à ces derniers, qui en tiennent compte à leur niveau dans l'organisation, la gestion et l'anticipation des thèmes. Les enseignants peuvent eux-mêmes formuler leurs besoins dans un projet.
FC et vie professionnelle : Transfert des connaissances Carrière Formation personnelle	- interaction Le transfert des connaissances dans la pratique professionnelle (après un cours de FC) est un élément pris en compte par les formateurs/initiants. La FC joue un rôle dans l'évolution de la carrière d'un enseignant du CO. Les différents acteurs ont conscience de la formation continue individuelle hors institution.
5. Communication - information	
Communication	- connaissance et pratique commune Les modes de concertation entre les différents acteurs sont connus et appliqués.
Information	- connaissance et pratique commune Les différents acteurs connaissent les canaux utilisés pour transmettre l'information et utilisent ceux qui les concernent. L'information communiquée aux enseignants est claire et connue de tous.
6. Satisfaction	
Dispositif (processus, offre, calendrier, durée) Participation (nombre participants, motivation)	- niveau de satisfaction Les acteurs sont satisfaits du dispositif actuel de la FC au CO ainsi que des différents aspects pratiques liés à son déploiement (<i>processus, offre, calendrier</i>) Les acteurs sont satisfaits du nombre de jours annuel mis à disposition des enseignants pour la FC ainsi que de la durée des cours de FC. Les acteurs sont satisfaits de la participation des enseignants en termes de nombre et de motivation.
Obstacles (p. ex. certification formelle, formation payante)	- identification Les différents acteurs peuvent identifier, à leur niveau, des obstacles possibles au processus de FC au CO. - convergence Les obstacles relevés par les acteurs convergent.
Changements	- propositions Les acteurs sont à même de proposer des changements pour améliorer le processus de FC. - convergence Les changements proposés par les acteurs convergent.

On note que pour l'analyse des points forts et des points problématiques, les éléments de satisfaction ont été distribués dans différentes rubriques : la satisfaction face au dispositif a été incluse dans le point 3 (dispositif et fonctionnement), et les éléments de satisfaction en lien avec la participation et ses obstacles dans le point 7 (fréquentation). Seuls les changements proposés par les acteurs dans les entretiens restent dans cette rubrique renommée « changements proposés par les acteurs », qui est déplacée à la fin du chapitre.

Tableau 29. Axes d'analyses synthétiques pour les informations statistiques de la formation continue au CO

Thèmes	Axes d'analyse
7. Offre	<ul style="list-style-type: none"> - ampleur (n cours, n participants par cours) Description du nombre de cours et de participants par cours pour les deux années étudiées. - diversité (par thème, par type de projet) Etat des lieux de la diversité des thèmes et des types de projets de FC proposés aux enseignants du CO
8. Fréquentation	<ul style="list-style-type: none"> - importance (taux de participation, nombre moyen de cours par participant) Description du taux de participation, du nombre moyen de cours suivis par participant pour les deux années étudiées. - profil des participants (selon type de projet) Analyse du profil selon les caractéristiques professionnelles des enseignants et par type de projet.

7.2 Missions

7.2.1 Points forts

Les représentants de la direction (DGCO et directeurs d'établissement) ont une vision claire et commune sur les missions de la formation continue, à savoir maintenir et développer les compétences des enseignants et contribuer à les motiver dans l'exercice de leur métier. L'aspect ressourcement de la formation continue est davantage évoqué par les représentants des enseignants [E]⁹³. Landert relève dans son étude sur les enseignants suisses de la fin des années 90 que les objectifs de la formation continue sont multiples : préserver et augmenter le niveau de compétences ainsi qu'échanger avec les collègues et abandonner son rôle habituel (Trier, 1999). On retrouve bien ces deux tendances dans les résultats de cette étude : développement des compétences et ressourcement.

7.2.2 Points problématiques et recommandations

Bien que les missions de la formation continue au CO soient répertoriées dans le « texte de référence » paru dans le CO-Informations de février 1988, on peut relever actuellement une absence de consensus sur les objectifs [E]. *L'institution pourrait travailler sur l'élaboration d'objectifs principaux communs, dans lesquels tous les acteurs se reconnaissent ce qui constituerait un garant de succès pour tout projet dans ce domaine.*

Les statuts pourraient être mieux connus. En effet, les représentants des enseignants qui ne sont pas actifs dans la COFOCO semblent être peu au fait avec le règlement de la formation continue [E]. *L'institution pourrait rappeler de façon synthétique et systématique les principaux règlements de la formation continue dans les différents canaux utilisés pour transmettre l'information aux enseignants.*

⁹³ Les lettres entre crochets indiquent la source des résultats (cf. Encadré 9 ci-dessus).

Tableau 30. Points forts et points problématiques relatifs aux missions du dispositif de formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Missions FC	Maintenir et développer les compétences et contribuer à motiver les enseignants dans leur métier (direction) Fonction de ressourcement (représentants des enseignants)	Manque d'objectifs institutionnels communs
Statuts et règlements		Méconnaissance des règlements par certains enseignants (représentants des enseignants)

7.3 Rôles et responsabilités

7.3.1 Points forts

Les rôles sont clairs pour chaque groupe d'acteurs : la DGCO a pour fonction de piloter la formation continue et de gérer son budget, la COFOCO évalue les projets et gère les aspects pratiques, les groupes de disciplines et les établissements ont un rôle important dans la proposition de projets et la motivation des enseignants à suivre des cours de formation continue [E].

La constitution de la COFOCO en tant que commission paritaire inclut des représentants de tous les groupes d'acteurs concernés par la formation continue, notamment les représentants des enseignants via les groupes de disciplines et les syndicats. Cette diversité permet la confrontation des avis et la concertation [D]. La parité de cette commission garantit au dispositif actuel une notion d'équité, notamment dans le choix des projets retenus [E].

Les droits en termes de formation continue se résument en deux points : la formation continue est volontaire et les enseignants ont droit à autant de formation continue que d'heures d'enseignement hebdomadaire [E-D].

Les attentes de l'institution en matière de formation continue se résument pour la direction, (DGCO et directeurs d'établissement), au bon fonctionnement de l'enseignement, autrement dit, d'avoir des enseignants compétents notamment au moyen de la formation continue [E].

7.3.2 Points problématiques et recommandations

Même si la question des droits semble plus claire que la question des devoirs, des représentants des enseignants émettent toutefois le doute sur le fait que tous les enseignants connaissent leurs droits en matière de formation continue, notamment en termes d'accès à des formations de type individuel. Les devoirs semblent nettement moins clairs pour les acteurs [E]. *Un bref rappel des devoirs pourrait être intégré dans les documents d'information destinés aux enseignants.*

La différence de perception des attentes de l'institution selon la position occupée dans la structure hiérarchique du CO⁹⁴ – plus les acteurs se situent dans le haut de cette structure plus ils conçoivent le dispositif de formation continue comme ascendant, c'est-à-dire partant des enseignants, alors que plus les acteurs se situent dans le bas de la structure hiérarchique, plus ils estiment que le dispositif actuel

⁹⁴ Pour le CO on distingue, dans cette étude, trois niveaux dans la structure hiérarchique : la DGCO avec le directeur du Service du personnel aidé de deux coordinateurs, ainsi que le directeur du Service de l'enseignement ; viennent ensuite les directeurs d'établissement, et enfin les représentants des enseignants via les présidents et les représentants des groupes de discipline et les membres de la FAMCO.

au CO suit un mouvement descendant, en d'autres termes qu'il ne part pas des enseignants mais de la direction⁹⁵ – peut être néfaste pour le dispositif lui-même, les enseignants pourraient ne plus se reconnaître comme promoteurs de la formation continue et ainsi se démotiver à suivre des cours [E].

La direction aimerait que les enseignants déposent plus de projets. Ainsi si l'objectif de l'institution est de maintenir un système *bottom-up*, il conviendrait d'impliquer davantage les enseignants eux-mêmes dans le dispositif de formation continue, qu'ils s'en sentent les acteurs principaux afin qu'ils initient davantage de projets eux-mêmes. L'implication des enseignants dans le processus lui-même de la formation continue est un garant de réussite (Houpert, 2005). Selon Houpert, l'enseignant doit être un acteur responsable de sa formation continue.

Une attention particulière devrait être portée à la formulation claire des attentes institutionnelles sachant que dans plusieurs travaux d'évaluation ce point est soulevé comme défailant, insuffisamment élaboré (Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant, 2008 ; Audit de l'Etat de Genève, par Arthur Andersen, 1996).

Tableau 31. Points forts et points problématiques relatifs aux rôles et responsabilités de la formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Rôles	Vision partagée des rôles respectifs de chacun : - la DGCO a pour fonction de gérer la FC et son budget - la COFOCO gère les projets et aspects pratiques - les groupes de disciplines et les établissements ont un rôle important dans la proposition de projets et la motivation des enseignants à suivre de la FC La COFOCO en tant que commission paritaire inclut le point de vue de tous les groupes d'acteurs.	
Droits et devoirs	Point de vue partagé sur les droits : - la FC est volontaire - les enseignants ont droit à autant de FC que d'heures d'enseignement hebdomadaire	Connaissance partielle de certains enseignants sur les droits et plus particulièrement sur les devoirs (représentants des enseignants)
Attentes de l'institution	Un bon fonctionnement de l'enseignement et avoir des enseignants compétents (direction)	Manque de clarté des attentes institutionnelles Différence de perception selon la position occupée dans la structure hiérarchique du CO : - haut : dispositif perçu comme ascendant - bas : dispositif perçu comme descendant

7.4 Dispositif et fonctionnement

7.4.1 Points forts

Sur la base du rapport de M.M. Grounauer, la DGCO a montré que les obstacles institutionnels identifiés dans ce rapport ont été pris au sérieux et que des améliorations dans le dispositif de la formation continue ont été mises en œuvre notamment en ce qui concerne les obstacles liés à l'émission, à la multiplicité des instances de décision, à l'information insuffisante, à la lenteur, au

⁹⁵ Cette vision peut être influencée par les recyclages qui ont précédé les années d'observation.

manque de souplesse des procédures et à la transparence du budget. Les obstacles qui n'ont pas encore eu d'écho sont ceux liés à l'absence de reconnaissance formelle, même si une attestation de participation est délivrée aux enseignants à l'issue des cours [E-D].

Le dispositif actuel se caractérise par son ouverture : ouverture aux autres disciplines et aux autres ordres d'enseignement. En effet, le dispositif permet aux enseignants de suivre des cours dans le domaine de leur choix, y compris dans les domaines qui ne sont pas directement en lien avec leur branche d'enseignement. Le dispositif permet également aux enseignants de suivre des cours dispensés par les autres ordres d'enseignement et le SEM, dont les offres se révèlent assez complémentaires [E-O].

La variété des acteurs impliqués dans le processus de formation continue permet notamment une sensibilisation accrue auprès des enseignants et une diffusion supplémentaire de l'information. Les directeurs, les groupes de disciplines et le Service de l'enseignement sont appelés à soutenir ou à initier des projets de formation continue [D].

Les postulants peuvent obtenir de l'aide auprès des coordinateurs de la formation continue sur demande explicite pour mettre en place un projet de formation continue ou remplir le formulaire [E-D].

Les procédures sont connues et partagées par les représentants des groupes d'acteurs actifs dans le dispositif de la formation continue, plus précisément les représentants membres de la COFOCO [E].

Le formulaire pour la proposition de projet permet d'obtenir une description complète des projets (titre, type de projet, répondeur, publié visé, champ de la formation, objectifs de la formation, compétences visées, modalités/contenus de la formation, contexte, diffusion du projet, modalités et méthodes de travail, intervenant ou personne ressource, public visé, rétribution, évaluation de la formation, informations complémentaires, préavis) et les rend ainsi comparables entre eux [D].

En ce qui concerne le reporting et la communication sur les activités de formation continue au CO, un effort est fait avec la diffusion au début de l'été des tableaux Excel présentant la répartition des ressources allouées selon les projets déposés pour l'année scolaire à venir aux membres la COFOCO, aux directeurs d'établissement et aux groupes de disciplines [D].

Globalement, les acteurs sont satisfaits du nombre de jours alloués à la formation continue (autant de formation continue que d'heures d'enseignement hebdomadaire) [E]. Quant à la durée des cours, elle est jugée en général satisfaisante pour les différents acteurs interrogés, sauf dans certaines situations (cf. points problématiques ci-dessous). La gratuité des cours est également appréciée⁹⁶.

Le dispositif actuel fait preuve de souplesse : possibilité de porter sur deux ans les quotas, possibilité de s'inscrire en cours d'année si nécessaire [E]. Cela permet ainsi aux enseignants de bénéficier d'un peu de marge pour organiser leur formation continue.

7.4.2 Points problématiques et recommandations

Malgré la variété des acteurs impliqués, la pro-activité en matière de formation continue, notamment des directeurs d'établissement, dépend beaucoup de l'intérêt des personnes pour la formation continue [E-D]. *Il devrait être régulièrement rappelé aux principaux acteurs de l'intérêt de la formation continue pour l'institution.*

Les procédures de soumission de projets sont connues partiellement par les non-membres de la COFOCO. Elles sont jugées par les représentants des enseignants comme lourdes et le formulaire pour déposer un projet est considéré comme trop long à remplir [E]. On peut relever également que la procédure concernant les projets de collèges centré sur une discipline (décrite dans le mémento en annexe A3) est particulièrement lourde et qu'elle ne semble pas correspondre à la pratique, beaucoup plus flexible [D]. *Une réflexion sur la simplification de certaines procédures, au moins dans les documents, pourrait être envisagée. Ces procédures mériteraient d'être mieux communiquées auprès des enseignants afin qu'ils puissent en avoir une vision claire et rapide.*

⁹⁶ Les enseignants sont opposés à une formation continue payante, cf. chapitre 6.

Les interlocuteurs – membres de la COFOCO, représentants des groupes de disciplines – changent régulièrement. Cela nécessite une durée d'adaptation importante pour comprendre le processus et le maîtriser et implique les acteurs arrivés avant à expliquer l'implicite aux nouveaux venus [E]. *Un descriptif précis des procédures faciliterait l'appropriation pour les nouveaux venus.*

La question de l'évaluation des projets devrait également être reprise. En effet, les coordinateurs avaient développé une grille avec des critères à laquelle devait se référer chaque membre de la COFOCO pour évaluer chaque projet. Ce processus a été jugé trop lourd et abandonné. Or les membres de la DGCO évaluent implicitement les projets selon cette grille [E]. *Il conviendrait de rediscuter de la pertinence de cette grille voir de l'alléger afin de rendre son utilisation possible et de pouvoir l'appliquer systématiquement à tous les projets proposés.*

Selon les représentants des groupes d'acteurs non membres de la COFOCO, les commentaires retournés aux initiants sur leur proposition de projet ne sont pas faits systématiquement [E]. *Peut-être conviendrait-il de rendre plus visibles les commentaires retournés aux initiants sur leur proposition de projet que la COFOCO effectue aux promoteurs des projets.*

Concernant le reporting et la communication sur les activités de formation continue au CO, force est de constater que les efforts entrepris sont pauvres. En effet, les tableaux Excel qui sont diffusés ne concernent que la future répartition budgétaire estimée pour l'année à venir. Ils ne constituent donc pas un véritable bilan d'activité [D]. *Ainsi le développement et la consolidation d'un bilan d'activité à la fin de l'année scolaire pourrait être envisagée afin de valoriser au mieux la formation continue en consolidant par exemple des statistiques fiables sur le nombre de cours ouverts et fermés ainsi que sur le nombre de participants par ordre d'enseignement.*

Malgré la distribution d'un questionnaire permettant d'évaluer les cours de formation continue à la fin de chaque cours, aucun traitement systématique de ces questionnaires n'est effectué [D]. Ils sont consultés uniquement afin d'identifier d'éventuels problèmes importants dans le déroulement du cours⁹⁷. *Cette précieuse source d'information constituée par les questionnaires d'évaluation pourrait être mieux exploitée et intégrée si possible au bilan d'activité.*

Les acteurs non membres de la DGCO relèvent un problème lié à la temporalité : le processus est jugé trop rapide concernant le dépôt des projets ainsi que les délais d'inscriptions. Ainsi ils ressentent le calendrier comme étant trop serré [E]. *Il conviendrait de voir si des adaptations sont possibles en termes de prolongement de délai pour les dépôts de projet ou pour les inscriptions concernant les cours ponctuels tout en respectant les impératifs scolaires et organisationnels⁹⁸.*

Un seul acteur interrogé⁹⁹ émet le vœu que des formations continues soient conçues sur une plus longue durée [E]. Cette proposition mériterait d'être discutée sachant que les formations continues à la long terme sont considérées dans la littérature comme plus efficaces (Trier, 1999). Cette recommandation sur l'introduction de formations qui s'étendent sur plusieurs années faisait déjà partie de l'audit d'Andersen en 1996 (*Audit de l'Etat de Genève*, par Arthur Andersen, 1996).

La souplesse du dispositif est en soi un point fort, mais elle n'est pas connue de tous les enseignants, ce qui provoque un décalage : un décalage de perception entre les concepteurs et les utilisateurs, et un décalage entre les utilisateurs eux-mêmes, entre ceux qui connaissent cette souplesse et la sollicitent et ceux qui n'en ont pas connaissance [E]. *Il serait judicieux de répertorier précisément les différentes possibilités d'adaptabilité et de les communiquer à tous les enseignants.*

Un aspect lié à la temporalité a encore été abordé avec les acteurs, il s'agit du moment approprié pour suivre les cours de formation continue. Les acteurs interrogés s'accordent pour considérer que la formation continue doit se faire pendant le temps scolaire. Seul le directeur du personnel et un représentant de groupe de discipline évoquent l'intérêt d'offrir des cours de formation continue

⁹⁷ Information transmise lors des entretiens.

⁹⁸ Les formations nécessitant des dégrèvements ne peuvent pas avoir la même souplesse que les projets ponctuels car elles doivent être planifiées à l'avance.

⁹⁹ Un représentant des groupes de disciplines.

pendant les vacances scolaires. Tous les autres acteurs interrogés y sont opposés, ainsi qu'au déroulement de cours le mercredi après-midi, pour des raisons personnelles. Les enseignants en Suisse ne sont à ce sujet pas unanimes, certains pensent que c'est bien de suivre des cours pendant les vacances d'autres pas (Trier, 1999). L'audit d'Andersen recommandait en 1996 que les cours de formation continue soient effectués hors temps scolaires et pendant les vacances (*Audit de l'Etat de Genève*, par Arthur Andersen, 1996). *Un changement de pratiques dans le calendrier de la formation continue nécessiterait beaucoup d'effort et de consultation avant d'être mis en place.*

Tableau 32. Points forts et points problématiques relatifs au dispositif et fonctionnement de formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Évolution du dispositif	Sur la base du rapport de M.M. Grounauer, la DGCO a montré que les obstacles institutionnels identifiés ont été pris au sérieux et des améliorations ont été apportées au dispositif	Les obstacles qui n'ont pas encore eu d'écho sont ceux liés à l'absence de reconnaissance formelle, même si une attestation est délivrée
Caractéristiques du dispositif	Ouverture du dispositif actuel : ouverture aux autres disciplines et aux autres ordres d'enseignement Variété des acteurs impliqués Les initiants peuvent obtenir de l'aide auprès des coordinateurs de la formation continue sur demande explicite	La pro-activité en matière de FC, notamment des directeurs d'établissement, dépend beaucoup de l'intérêt des personnes
Procédures	Connaissance et vision commune des procédures (membres de la COFOCO) Le formulaire permet d'obtenir une description complète des projets et les rend ainsi comparables	Connaissance partielle des procédures (non-membres de la COFOCO) Lourdeur des procédures administratives et du formulaire (représentants des enseignants) Changements fréquents des interlocuteurs (DGCO)
Évaluation des projets		Absence d'application de critères partagés dans l'évaluation des projets
Commentaires retournés aux initiants sur leur proposition de projet		Commentaires retournés aux initiants concernant leur projet n'est pas systématique (non-membres COFOCO)
Reporting et questionnaire d'évaluation	Tableaux synthétiques en début d'été sur la répartition des ressources allouées selon les projets déposés pour l'année scolaire à venir (destinés à la COFOCO, aux directeurs d'établissement, aux groupes de disciplines).	Manque de traitement systématique des questionnaires d'évaluation FC Insuffisance de bilan d'activité à la fin de l'année scolaire.
Déroulement dans le temps	Durée des cours de FC jugée globalement satisfaisante Souplesse : - possibilité de porter sur 2 ans les quotas - possibilité de s'inscrire en cours d'année si problème	Processus trop rapide, calendrier trop serré (non-membres COFOCO) Manque de formation de longue durée* Souplesse pas connue de tous les enseignants (coordinateurs)

* Par opposition aux cours actuellement proposés qui sont en moyenne de 1.5 jours.

7.5 Avant/après

7.5.1 Points forts

Le groupe de disciplines est considéré comme la voie la plus adéquate pour capter les attentes des enseignants. Ce sont les présidents de groupes ainsi que les représentants de ces groupes de disciplines qui peuvent le mieux anticiper et récolter les attentes et besoins des enseignants par rapport à l'enseignement de leur discipline [E]. Ceci est positif et montre que les groupes de disciplines sont des espaces qui représentent bien les enseignants et dans lesquels ils peuvent s'exprimer. Les directeurs d'établissement sont également des partenaires privilégiés dans ce domaine, particulièrement pour la DGCO.

Sur la délicate question du transfert des connaissances dans la pratique professionnelle, les représentants des enseignants sont de fervents défenseurs du lien entre formation continue et pratique. Et selon eux, les formateurs ont le souci d'inclure des éléments applicables dans la pratique des enseignants sans tomber dans des cours tout prêts ou des recettes applicables « telles quelles » [E]. Plusieurs auteurs insistent sur l'ancrage de la formation continue dans la pratique (Weber, 2006 ; Houpert, 2005). Pour cela l'enseignant doit, d'après Houpert, avoir une attitude réflexive sur sa pratique pour non seulement évaluer ses besoins en formation continue mais aussi pour analyser le bénéfice retiré de sa formation dans sa classe.

Tous les acteurs sont d'avis que les enseignants se forment de manière personnelle en plus de la formation continue institutionnelle [E]. L'étude de Landert sur la formation continue des enseignants en Suisse relève que les enseignants ont tendance à estimer que la formation individuelle informelle est plus importante que la formation institutionnelle (Trier, 1999).

7.5.2 Points problématiques et recommandations

Les acteurs ont de la peine à s'exprimer sur les attentes que peuvent avoir les enseignants en matière de formation continue, aussi bien sur les voies utilisées pour exprimer ces attentes que sur leur contenu. Plusieurs acteurs de la direction reconnaissent que le travail d'anticipation n'est pas suffisant dans le système actuel [E]. *Pour procéder à plus de prospection, il faudrait dégager les moyens nécessaires pour réaliser ce travail, en termes de temps, notamment pour les coordinateurs mais aussi créer des lieux et des espaces pour récolter les besoins des enseignants. Il serait par exemple possible de récolter ces besoins via un site internet interactif où les enseignants pourraient faire des propositions, noter leurs intérêts, signifier leurs difficultés.* Selon Landert (1999), la formation continue devrait se centrer sur les problèmes de l'enseignement et de l'école au quotidien et moins se pencher sur la matière à enseigner, sous-entendu les disciplines.

La concentration des attentes des groupes de disciplines pourrait constituer un risque pour le dispositif. Tout d'abord la centration sur un seul type d'acteur est réductrice et lourde pour les représentants des groupes de disciplines. *Il serait enrichissant pour le système lui-même d'impliquer encore plus activement d'autres types d'acteurs, comme les directeurs par exemple – dont certains sont déjà impliqués – et les enseignants directement.*

Les acteurs ont de la peine à se positionner par rapport à la question du transfert des connaissances acquises par la formation continue dans la pratique professionnelle [E]. Il existe une sorte de flou autour de la question de savoir quel impact peut avoir une formation continue et comment mesurer cet impact. *Cette question du transfert des connaissances dans la pratique professionnelle mériterait peut-être plus d'attention de la part des acteurs de la formation continue et des coordinateurs en particulier, une réflexion pourrait par exemple être menée par un groupe de travail ou au sein de la COFOCO dans le but d'intégrer davantage cet élément dans le processus actuel.* Kramis et Ritz (2008) insistent également sur ce point : la formation continue doit permettre un transfert des acquis dans la pratique professionnelle. Il est donc nécessaire pour eux de mettre sur pied des « journées de

retour d'information et de mise en pratique » pour que l'information reçue lors des formations soit comprise et utilisée à bon escient par les enseignants.

Concernant le rôle de la formation continue dans la carrière, tous les acteurs s'accordent pour dire que celle-ci a un rôle à jouer, mais en pratique, il semble que la formation continue ait peu de place. Le concept même de carrière est peu développé dans l'enseignement genevois [E]. La difficulté de lier la formation continue avec la vie professionnelle est également relevée en France (*Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant*, 2008). *Les entretiens périodiques pourraient permettre de valoriser la formation continue dans la carrière d'un enseignant.*

Concernant la problématique de la carrière, il est à relever encore qu'actuellement les attestations de participation à la formation continue sont purement informatives. Bien qu'elles soient consignées par la DGCO dans le dossier de l'enseignant, elles ne sont pas consignées dans l'optique d'un plan de carrière par exemple [D]. *La saisie des cours de formation continue suivis dans le dossier des enseignants pourrait constituer déjà un premier pas vers la reconnaissance de la formation suivie dans leur carrière.* Le rapport Andersen sur la formation continue des enseignants préconisait déjà en 1996 la mise au point d'un passeport de formation continue faisant partie du dossier de l'enseignant (*Audit de l'Etat de Genève*, par Arthur Andersen, 1996).

La formation continue personnelle non formelle reste inconnue en termes de contenu et de quantité [E]. Elle constitue pourtant un pilier essentiel dans le développement professionnel de tout enseignant. Landert (1999) a observé dans son étude que les enseignants suisses qui suivent des cours de formation continue dans le cadre institutionnel sont aussi ceux qui se forment le plus personnellement. *Ainsi la formation continue personnelle non formelle, tout comme la formation continue institutionnelle, devraient être valorisées et soutenues par l'institution, via les entretiens périodiques par exemple.*

Tableau 33. Points forts et points problématiques avant/après la formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Attentes des enseignants	Président / représentant de groupes de discipline correspond à la voie la plus adéquate pour capter les attentes des enseignants	Attentes des enseignants difficiles à définir Volonté d'une plus grande prospection (DGCO) Concentration sur un seul type d'acteur
Transfert des connaissances dans la pratique professionnelle	Importance du lien entre FC et pratique (représentants des enseignants) Le transfert des connaissances dans la pratique professionnelle est inclus par les formateurs dans les cours de FC	Difficilement mesurable
Carrière		La FC a en pratique peu de place dans le développement de la carrière d'un enseignant Les attestations aux cours de FC sont consignées dans le dossier de l'enseignement à titre purement informatif
Formation personnelle	La formation personnelle est pratiquée	La formation continue personnelle non formelle reste inconnue en termes de contenu et de quantité

7.6 Communication - information

7.6.1 Points forts

Les modes de concertation entre les différents acteurs sont connus, certains sont plus utilisés que d'autres. Les groupes de disciplines sont à nouveau considérés comme les espaces d'échange les plus appropriés dans ce domaine. Des efforts ont été entrepris dans la communication au niveau de la COFOCO (communication des PV et des aspects financiers aux membres de la DGCO et des directeurs d'établissement) et au niveau des établissements (avec la mise en place d'un répondant de la formation continue par établissement). Actuellement la situation est jugée comme bonne par les acteurs [E]. On peut donc conclure que la communication circule bien actuellement dans le domaine de la formation continue entre les acteurs concernés.

Quant à l'information elle-même, elle est adéquate du point de vue de la quantité et de la qualité. En effet, les enseignants reçoivent différents types de documents en cours d'année qui leur permettent de prendre connaissance de l'offre, de s'y inscrire et de contribuer à l'élaboration de l'offre de l'année suivante (catalogue des cours, mémento, formulaire pour la proposition de projet, le cas échéant, catalogue des recyclages) [D]. L'information orale, qu'elle soit formelle (p. ex. conférence de la rentrée) ou informelle (p. ex. contacts personnels), est également importante [E].

Lors du changement des modalités d'inscriptions en 2008-2009 (via le site internet¹⁰⁰, abandon du catalogue), les enseignants ont été avertis de ces changements par courrier et ont reçu un fascicule explicatif. Actuellement, deux sites internet complémentaires existent [E].

7.6.2 Points problématiques et recommandations

La concentration des attentes sur les groupes de disciplines comme principal canal de communication pourrait poser des problèmes. Tout d'abord, pour que le système soit optimal, il est préférable de disposer de plusieurs canaux d'information opérationnels. De plus, les responsables ainsi que les présidents de groupes de disciplines changent régulièrement, ce qui fragilise le système de communication. *Il serait souhaitable de diversifier les canaux d'information et de les stabiliser si possible à moyen terme. La création de documents écrits sur les procédures faciliterait également les transitions d'acteurs.*

Au niveau de l'information, on peut relever que l'effort de sensibilisation générale et de la valorisation de la formation continue mené en particulier dans les années 1995-1996 (livre, article, colloque, FAO), n'a pas été maintenu par la suite [D]. *La valorisation institutionnelle de la formation continue pourrait être menée de façon plus soutenue (colloques, publications, etc.).*

La disparition du catalogue sous forme papier ainsi que les difficultés rencontrées par les enseignants avec le site internet pour l'inscription aux cours de formation continue en début d'année scolaire 2008-09 font soucier les différents acteurs [E]. Ils craignent que ces changements n'entraînent une diminution de la participation¹⁰¹. *Les efforts entrepris pour informer les enseignants des changements devraient être maintenus jusqu'à ce que les enseignants soient habitués au nouveau système.*

¹⁰⁰ Comme mentionné dans le chapitre 3 (description du processus), les enseignements peuvent également s'inscrire avec un bulletin papier auprès des secrétariats d'établissements.

¹⁰¹ Selon les informations transmises en février 2009 par les coordinateurs, « la crainte initiale d'une diminution d'inscriptions en raison des nouvelles modalités de diffusion de l'offre de formation continue ne s'est finalement pas vérifiée (à la fin octobre 2008, le volume d'inscription était quasi identique à celui de fin octobre 2007) ».

Tableau 34. Points forts et points problématiques relatifs aux missions du dispositif de formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Communication	Les modes de concertation sont connus et utilisés, la communication est bonne Les groupes de disciplines sont considérés comme les canaux de communication les plus adéquats	Concentration sur un seul type d'acteurs
Information	L'information est adéquate du point de vue de la quantité et de la qualité L'information mise en place lors des changements de modalités d'inscriptions en 2008-09 Existence de deux sites internet complémentaires	Sensibilisation générale et valorisation institutionnelle actuellement faible Crainte de l'effet sur la participation de ces changements et des problèmes rencontrés avec les inscriptions en 2008-09

7.7 Offre

7.7.1 Points forts

Globalement, les acteurs sont assez satisfaits du dispositif actuel de formation continue mis en place au CO, grâce notamment au budget important qui est alloué à la formation continue et à la diversité de l'offre qui est proposée [E]. En effet, l'offre de formation continue au CO est importante, avec plus de 200 cours par année, et très riche, les cours se déclinant en 14 thèmes [O]. La diversité des thèmes et des contenus proposés donnent à l'offre de formation continue du CO une grande variété. Ainsi les enseignants du CO peuvent à la fois suivre des cours qui leur permettent de développer et asseoir leurs compétences mais aussi de prendre de la distance par rapport à leur travail quotidien, de se ressourcer. On peut relever encore que grâce à l'ampleur du budget disponible pour la formation continue, la sélection des projets est moins ardue.

Les cours qui sont offerts aux enseignants du CO dans les deux ordres d'enseignement du secondaire ainsi qu'au SEM sont complémentaires, le secondaire II offrant des cours davantage orientés vers l'approfondissement de certains aspects très pointus de la discipline enseignée, et le SEM présentant une offre très ciblée sur les nouvelles technologies : média et informatique [O].

La fréquentation, en termes de nombre d'inscrits¹⁰² aux cours de formation continue, est importante au CO (environ 3000 inscriptions par année) ; ces inscriptions concernent principalement les enseignants du secondaire I (76%). On relève également un nombre important d'inscriptions de la part des enseignants du CO aux cours organisé par le PO (environ un tiers des participants) et par le SEM (trois quarts des effectifs) [O].

Les cours font souvent partie du catalogue plusieurs années pour permettre à un maximum d'enseignants intéressés de suivre tel ou tel cours [D]. Les cours très convoités peuvent même être dédoublés au cours d'une année [O]. Les cours de recyclage, qui ne sont pas à proprement parler des cours de formation continue en raison de leur caractère obligatoire, sont également proposés sur plusieurs années afin que les enseignants concernés aient le temps et la place d'y participer [D].

¹⁰² Un enseignant peut ainsi être compté plusieurs fois.

7.7.2 Points problématiques et recommandations

Concernant la nomenclature des cours de formation continue proposée par les coordinateurs dans l'extraction de MS Access dont nous disposons pour analyser l'offre de formation continue au CO, elle s'est avérée pas assez fine particulièrement pour le thème de la didactique. En effet, ce thème regroupe à lui seul la moitié des cours offerts au CO [O]. Les auteurs du rapport ont du développer des sous-thèmes pour pouvoir analyser plus finement l'offre de formation continue¹⁰³. *Une nomenclature plus détaillée avec des sous-thèmes, plus particulièrement pour celui de le thème de la didactique devrait être envisagée. Il serait également souhaitable que le CO et le PO partagent les mêmes nomenclatures afin de faciliter la comparaison de leur offre respective.*

Comme mentionné ci-dessous, la moitié des projets traitent de didactique, principalement de didactique disciplinaire, et sont issus majoritairement des groupes de disciplines [O]. Ainsi on relève à nouveau le rôle capital des groupes de disciplines comme initiants de projets, ce qui pourrait entraîner d'un côté une charge trop lourde à moyen terme chez leurs représentants et, d'un autre côté, un appauvrissement de la diversité de l'offre dû à la centration des projets sur les disciplines. *Il conviendrait alors d'être attentif à la charge des présidents et représentants de groupes de disciplines ainsi qu'au maintien de la diversité de l'offre de formation continue.*

Tableau 35. Points forts et points problématiques relatifs à l'offre de formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Caractéristiques de l'offre	Offre riche et diversifiée Complémentarité de l'offre entre le CO, le PO et SEM	
Inscriptions	Nombre élevé d'inscriptions aux cours organisés par le CO, principalement des enseignants du CO Part importante d'inscriptions du CO dans les cours organisés par le PO et surtout le SEM	
Répétition des cours	Cours répétés sur plusieurs années et cours dédoublés au cours d'une année pour permettre une participation maximum	
Nomenclature		Nomenclature pas assez fine, développement de sous thèmes nécessaire Absence de nomenclature partagée entre les ordres d'enseignement
Types de projets		Prédominance des projets de groupes de discipline

¹⁰³ Dans le chapitre 4, nous avons par exemple distingué quatre sous-thèmes pour la didactique (didactique disciplinaire, didactique transversale, didactique et citoyenneté, didactique et multimédia), ceci afin de rendre compte au mieux de la diversité de l'offre des cours de formation continue au CO dans le domaine de la didactique.

7.8 Fréquentation

7.8.1 Points forts

Le CO dispose d'une base de données opérationnelle à partir de laquelle on peut extraire des données sur la participation, plus précisément l'inscription, à des cours de formation continue. Ces données croisées avec les caractéristiques individuelles provenant de l'infocentre GPE (Gestion prévisionnelle des enseignants) alimenté par les données de SIRH¹⁰⁴ permettent de décrire le profil professionnel des enseignants qui suivent des cours de formation continue [F].

Les représentants des enseignants sont en général satisfaits de la participation de ces derniers aux cours de formation continue [E]. Le taux de participation aux cours de formation continue du CO est assez élevé, plus particulièrement en 2006-07. Celui-ci atteint les 68% contre 57% en 2005-06 [F]. Les enseignants qui ont tendance à plus se former sont les femmes, les enseignants âgés de 30 à 49 ans et ceux qui travaillent à 80% et plus¹⁰⁵. La dernière enquête de l'OFS sur la formation continue publiée sur son site observe également chez la population active un taux de participation plus élevé chez les personnes à temps complet, ainsi que chez les plus âgés (45 ans et plus), les jeunes étant les moins enclins à se former. Contrairement à ce qui ressort de notre étude, les hommes en Suisse – toutes branches d'activité professionnelles confondues – ont tendance à plus se former que les femmes¹⁰⁶.

7.8.2 Points problématiques et recommandations

Le CO et le PO disposent de bases de données séparées et non compatibles pour gérer la formation continue. Les extractions respectives de ces deux bases de données pour la fréquentation aux cours de formation continue ont toutefois pu être analysées ensemble suites à des adaptations. Par ailleurs, la base de données du SEM ne permet pas de disposer d'extraction par enseignant [F]. *A l'avenir ces données devraient être centralisées et gérées par SIRH.*

La question des enseignants qui ne se forment jamais a été souvent évoquée par plusieurs acteurs [E]. L'analyse des données montre qu'en incluant la participation au cours du PO, 30% à 40% des enseignants du CO n'ont malgré tout pas suivi de cours de formation continue selon les années d'observation [F]. Si l'on avait pu inclure les données du SEM, ce taux serait un peu plus bas. Remarquons que ce taux n'est pas très éloigné de la moyenne de la population active suisse. En effet, les derniers chiffres de l'OFS dans ce domaine font apparaître que 46% de la population active n'a pas suivi de cours de formation continue en 2006. Par contre, ce taux baisse avec le niveau de formation pour avoisiner les 25-30% pour les formations tertiaires. Cela correspond également au taux trouvé par Landert dans son enquête auprès des enseignants suisses datant de la fin des années 1990 : 20% à 30% des enseignants ne recourent pas à des cours de formation continue. Le taux de non-participation pour les années observées est donc légèrement plus élevé que dans les autres études. *La valorisation de la formation auprès des enseignants devrait être développée afin d'attirer le maximum d'enseignants.* Selon Houpert (2005), la valorisation de la formation continue est un élément primordial afin de donner à la formation d'adultes ses lettres de noblesse.

Le moindre intérêt des enseignants en début de carrière pour la formation continue a été relevé par différents acteurs [E] et a été confirmé par l'analyse des données [F]. *Une réflexion devrait être menée sur les moyens de motiver les enseignants qui sont le moins enclins à se former : les hommes et les personnes à temps partiel (taux d'activité inférieur à 75%) et surtout les jeunes enseignants en début*

¹⁰⁴ SIRH : Système d'information de gestion des ressources humaines.

¹⁰⁵ Par contre, aucune différence n'est observée en termes de nombre moyen de cours suivis selon le genre, l'âge et le taux d'activité. La discipline de nomination semble avoir un effet sur le taux de participation mais cela dépend des années, donc de l'offre et des nouvelles méthodes mises en place.

¹⁰⁶ Cette différence entre les genres est relativement faible dans l'étude de l'OFS.

de carrière. Les entretiens périodiques pourraient permettre de valoriser la formation continue auprès de ceux qui la pratiquent pas ou peu. L'entrée dans la profession, après la formation initiale, pourrait être un bon moment pour impliquer les enseignants dans un processus de formation continue pour que celle-ci fasse vraiment partie de la culture de la profession et soit ainsi valorisée. Le renforcement de la formation durant les premières années de carrière est préconisée en France (*Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant*, 2008) ; elle est également souhaitée en Suisse (Weber, 2006). Des liens pourraient être davantage instaurés entre la formation initiale et la formation continue, afin notamment d'impliquer dès le début de leur carrière les jeunes enseignants dans la pratique de formation continue.

Les principaux obstacles à la participation identifiés par les acteurs sont de deux natures : professionnels et personnels. Concernant les obstacles professionnels, c'est la charge liée aux remplacements qui fait le plus obstacle à la formation continue. Des problèmes de calendrier sont également relevés (formation continue pendant les périodes de carnets, de conseils). En ce qui concerne les obstacles personnels, seule la charge familiale a été indiquée comme un frein à la formation continue [E]. *Le seul obstacle sur lequel l'institution pourrait avoir une influence concerne le calendrier, il serait préférable dans la mesure du possible de tenir au mieux compte du calendrier scolaire et de ses impératifs pour fixer les dates de cours de formation continue afin que ceux-ci puissent être suivis par tous les enseignants intéressés.*

Tableau 36. Points forts et points problématiques relatifs à la fréquentation aux cours de formation continue au CO

Aspects concernés	Points forts	Points problématiques
Base de données	Exploitation possible de la base de données du CO et du PO sur la FC	CO-PO : bases de données séparées et non compatibles SEM : extraction par enseignant non disponible
Taux de participation	Satisfaction (représentants des enseignants)	Enseignants qui ne suivent pas des cours de FC proposés par le CO (direction, un président de groupe de discipline)
Obstacles		Charge familiale Charge liée aux remplacements Problèmes de conflits de calendrier

7.9 Changements proposés par les acteurs

Cette rubrique sur les changements est un peu particulière, puisqu'elle rapporte les propositions faites par les représentants des groupes d'acteurs de la formation continue dans les entretiens¹⁰⁷. Ces propositions sont complétées par quelques éléments de réflexion élaborés par les auteurs de ce rapport, les rubriques points forts et points problématiques n'étant pas pertinents pour cette rubrique.

Plusieurs acteurs de la direction ont reconnu que le travail d'anticipation n'est actuellement pas suffisant et ils souhaitent pouvoir mieux anticiper les besoins des enseignants. A ce propos, les auteurs du rapport rendent attentif au fait que *pour procéder à plus de prospection, il faudrait dégager les moyens nécessaires pour réaliser ce travail, en termes de temps, notamment pour les coordinateurs mais aussi créer des lieux et des espaces pour recueillir les besoins des enseignants* (cf. point 7.4.2, *Dispositif et fonctionnement, Points problématiques et recommandations*).

¹⁰⁷ Pour cette partie, l'essentiel des résultats proviennent du chapitre 6 présentant les entretiens avec les acteurs.

Un allègement des charges administratives est souhaité par les initiants des projets à différents niveaux. Tout d'abord, comme cela a déjà été signalé (cf. point 7.4.2, *Dispositif et fonctionnement, Points problématiques et recommandations*) au niveau du formulaire qui est jugé comme trop lourd, mais également au niveau de la gestion pratique des cours (p. ex. réservation d'hôtel pour l'intervenant). Pour le premier aspect qui concerne le formulaire, les auteurs du rapport recommandent *une réflexion sur la simplification de certaines procédures. Pour les aspects plus pratiques qui sont coûteux en temps, un soutien du secrétariat pourrait alléger la tâche des initiants*¹⁰⁸.

Le système informatique utilisé pour gérer la formation continue semble peu performant pour les initiants de projets. En effet, certains interlocuteurs ont souhaité disposer d'outils informatiques plus collaboratifs permettant, notamment via Intranet, par exemple de ne remplir qu'une seule fois les rubriques du formulaire de dépôt de projet ou encore de pouvoir consulter à distance le nombre d'inscriptions au cours, etc. *En effet, ces propositions sont intéressantes du point de vue du temps gagné mais aussi du lien plus direct entre les initiants et le suivi de leurs projets. Or l'outil informatique actuel devrait dans un futur plus ou moins proche être remplacé par SIRH.*

Les directeurs d'établissement souhaiteraient que soit instauré un nombre de jours minimum obligatoires de formation continue, pour que tous les enseignants suivent des cours de formation continue. En 1996, le rapport Andersen recommandait déjà la formation continue obligatoire (*Audit de l'Etat de Genève*, 1996). L'étude de Landert sur la formation des enseignants en Suisse propose également que les enseignants soient obligés de suivre un certain nombre de cours choisis parmi un vaste programme équilibré (Trier, 1999). Le rapport français de 2008 sur l'évolution du métier d'enseignant recommande aussi la formation continue obligatoire (*Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant*, 2008). Au vu de la littérature, cette proposition mériterait d'être discutée.

Certains interlocuteurs ont également un intérêt à disposer de bilans d'activité officiels et réguliers sur les formations continues suivies en termes de nombre de participants, d'intérêt du cours, des retombées sur la pratique, etc. *Cette proposition répond effectivement à un certain manque dans le domaine du reporting, seul un tableau Excel est produit renseignant la répartition du budget selon les projets.*

Tous les acteurs interrogés souhaitent que la COFOCO soit maintenue. Comme mentionné précédemment (cf. 7.3.1, *Points forts*), la parité de cette commission est appréciée et elle garantit au dispositif actuel une forme d'équité, notamment dans le choix des projets retenus. L'intégration des représentants des enseignants et des syndicats permet la confrontation des avis et la concertation. *Le maintien d'une commission paritaire, sous cette forme ou sous une autre, avec des représentants de tous les groupes d'acteurs concernés par la formation continue et les syndicats est un garant de succès.*

Les acteurs membres de la COFOCO sont également inquiets du devenir de la formation continue, ils aimeraient être associés, impliqués dans le développement de la formation continue qui devrait avoir lieu, du moins en partie à l'IUFE. Cette inquiétude est légitime avec le développement de la tertiarisation de la formation continue. Toutefois la formation continue de proximité par catalogue, telle qu'elle est actuellement au CO, pourrait être complémentaire à une offre de formation continue certifiante de niveau tertiaire. *Une répartition des champs de formation continue, selon les thèmes ou les objectifs visés, permettrait une cohabitation de ces deux types de formation continue.*

¹⁰⁸ Comme mentionné dans le chapitre 3, durant la période d'observation, le poste de secrétariat s'élevait à 1,7 poste, actuellement il correspond à un 80%. Auparavant, les projets centralisés de groupes de disciplines étaient pris en charge par le secrétariat du service de l'enseignement, ce qui n'est plus le cas maintenant.

Tableau 37. Changements proposés par les acteurs et éléments de réflexion élaborés par les auteurs du rapport

Changements proposés par les acteurs	Éléments de réflexion
Davantage de travail prospectif	Dégagement de moyens en termes de temps pour les coordinateurs, mais aussi de lieux et d'espace pour récolter les besoins des enseignants.
Allègement des charges administratives pour les initiants	Simplification de certaines procédures Soutien du secrétariat
Outil informatique plus collaboratif et performant	Remplacement de l'outil informatique actuel par SIRH
Instauration de nombre de jours minimum	Proposition citée souvent dans la littérature
Bilan d'activité sur les formations continues suivies	Cette proposition répond effectivement à un certain manque dans le domaine du reporting
Maintien de la COFOCO	La parité d'une commission est garant de succès
Implication dans le développement de la formation continue à l'IUFE	Complémentarité d'une formation continue de proximité par catalogue, telle qu'elle est actuellement au CO, avec une offre de formation continue certifiante de niveau tertiaire

7.10 Synthèse des points forts et des points problématiques

Points forts	Points problématiques
Offre et fréquentation	
Offre riche et diversifiée Nombre élevé d'inscriptions	Prédominance des projets de groupes de discipline Taux important d'enseignants qui n'ont pas suivi de cours de FC* proposés par le CO durant les deux années observées (environ 1/3)
Missions	
Maintenir/développer les compétences et motiver les enseignants dans leur métier Aussi fonction de ressourcement pour les représentants des enseignants La COFOCO en tant que commission paritaire inclut le point de vue de tous les groupes d'acteurs	Manque d'objectifs institutionnels communs
Rôles et responsabilité	
Point de vue partagé sur les droits	Connaissance partielle des devoirs Différence de perception selon la position occupée dans la structure hiérarchique du CO : - haut : dispositif perçu comme ascendant - bas : dispositif perçu comme descendant
Dispositif et fonctionnement	
Variété des acteurs impliqués	La pro-activité en matière de FC, notamment des directeurs d'établissement, dépend beaucoup de l'intérêt des personnes
Le formulaire permet d'obtenir une description complète des projets et les rend ainsi comparables entre eux	Lourdeur des procédures administratives et du formulaire Absence d'application de critères partagés dans l'évaluation des projets
Tableaux synthétiques en début d'été sur la répartition des ressources allouées selon les projets déposés pour l'année scolaire à venir (destinés à la COFOCO, aux directeurs d'établissement, aux groupes de disciplines)	Manque de traitement systématique des questionnaires d'évaluation de la FC Insuffisance de bilan d'activité à la fin de l'année scolaire Processus trop rapide, calendrier trop serré
Avant/après	
Les groupes de discipline correspondent à la voie la plus adéquate pour capter les attentes des enseignants	Volonté d'une plus grande prospection
Le transfert des connaissances dans la pratique professionnelle est inclus par les formateurs dans les cours de FC	Transfert des connaissances dans la pratique professionnelle est difficilement mesurable La FC a en pratique peu de place dans le développement de la carrière d'un enseignant
Communication et information	
La communication est bonne et l'information est adéquate du point de vue de la quantité et de la qualité	Sensibilisation générale et valorisation institutionnelle actuellement faible

* FC = formation continue.

7.11 Limites

Ce rapport comporte des limites qui sont apparues au cours de l'étude et qui peuvent être discutées ici selon les outils retenus pour analyser le dispositif de formation continue au CO.

Analyse de la littérature

Cette étude a commencé par une *analyse de la littérature* sur la formation continue des enseignants, afin de rassembler quelques éléments théoriques et recherches empiriques récentes. Cette analyse qui est relativement brève n'a pas fait l'objet d'un chapitre en soi, mais elle a permis de mettre en perspective les résultats de notre étude et de contribuer à l'élaboration des points forts et des points problématiques du dispositif actuel de formation continue au CO (chapitre 7).

Analyse documentaire

Beaucoup d'effort ont été entrepris par les coordinateurs et les auteurs du rapport pour rassembler l'ensemble des documents pouvant permettre de décrire le dispositif de formation continue au CO. Or, force est de constater la faible documentation et formalisation des procédures en place au secondaire I dans le domaine de la formation continue. Ainsi, la qualité de la description du dispositif (chapitre 3) dépend de l'information mise à disposition ainsi que des informations transmises oralement via les entretiens.

Analyse de l'offre et de la fréquentation

L'offre et la fréquentation ont été analysées à partir d'extractions de la base de données MS Access fournies par la DGCO. Il est évident que la qualité de l'analyse dépend de la qualité des données transmises (chapitre 4 et 5). Les années d'observation ont été choisies en accord avec la DGCO et les auteurs du rapport. Compte tenu du temps à disposition et de l'offre globale des cours (peu de recyclages), ce choix s'est porté sur deux ans (2005-06 et 2006-07). Malgré les précautions prises, il peut subsister des effets conjoncturels liés à l'offre ces années-là ou aux types de recyclages ayant eu lieu avant la période d'observation.

Concernant l'analyse du comportement en matière de formation continue selon le profil des enseignants (chapitre 5), des analyses statistiques plus sophistiquées auraient pu être réalisées (analyse factorielle et classification). Mais ces analyses coûteuses en temps sont adaptées pour analyser un volume important de données. Or les données actuellement disponibles sur la pratique de formation continue sont relativement sommaires : elles concernent l'inscription aux cours sur deux ans seulement ; de plus il manque des informations sur la formation personnelle et les motivations qui poussent les enseignants à se former

Entretiens auprès des acteurs

Les points de vue des acteurs ont été récoltés au cours d'entretiens auprès de représentants des groupes d'acteurs (chapitre 6). Ainsi tous les acteurs n'ont pas pu être interrogés (tous les membres de la COFOCO n'ont pas été interviewés, ni l'ensemble de la population enseignante). De plus, le point de vue des enseignants a été rapporté par leurs représentants via les groupes de disciplines et la FAMCO. Les propos recueillis ne dépeignent donc pas de manière exhaustive l'avis de la population concernée.

Points forts et points problématiques

Les résultats des différents outils ont été synthétisés par thème avec pour objectif de faire ressortir les points forts du dispositif actuel ainsi que les points problématiques (chapitre 7). Cette perspective dichotomique exacerbe les tendances. Elle permet tout d'abord de valoriser les aspects qui fonctionnent bien puis de mettre en regard les aspects qui peuvent poser des difficultés et enfin de proposer des recommandations.

8. Conclusion

Les quelques éléments conclusifs qui suivent montrent quels sont les points saillants que cette étude a permis de dégager, mais également quels sont les enjeux devant lesquels les différents acteurs institutionnels de la formation continue se trouvent aujourd'hui. C'est le *point de vue des auteurs de ce rapport* qui est présenté ici, point de vue qui résulte de l'analyse menée à Genève mais aussi des différentes rencontres menées à l'extérieur du canton.

Résumons d'abord les points forts et les points davantage problématiques mis en avant dans cette étude. Concernant les points positifs, relevons que les différents acteurs ont montré une satisfaction générale à l'égard du système actuellement en place, ce qui est appréciable en soi et qui montre également le bon fonctionnement du système. La question du budget est elle aussi abordée positivement, puisque celui-ci est jugé suffisant par la quasi-totalité des acteurs interrogés. Il est vrai que ces dernières années le budget n'a pas été dépensé dans sa totalité. Il convient néanmoins de rester prudent et de ne pas oublier que cela pourrait également ouvrir la porte à l'acceptation de projets qui n'auraient peut-être pas été retenus, du fait de leur qualité ou de leur pertinence, si le budget avait été plus serré.

Venons-en aux points plus problématiques. Les deux premiers concernent la vision du système qui n'est pas partagée par tous les acteurs. En effet, si la direction (DGCO, directeurs d'établissement) pense que le système actuel est de type *bottom-up*, avec des propositions qui viennent essentiellement des enseignants, il semble que dans la pratique le système soit davantage *top-down*, avec une impulsion donnée par la direction notamment dans certaines disciplines. Le deuxième point concerne l'idée de souplesse qui est très présente chez les membres de la direction. Il apparaît au contraire que les enseignants sont peu ou pas du tout au courant de cet élément pourtant important, notamment en ce qui concerne la possibilité de moduler la formation continue sur plusieurs années.

D'après les coordinateurs eux-mêmes, mais également d'autres acteurs du dispositif, les coordinateurs ne font pas suffisamment de prospection et leurs tâches sont actuellement trop administratives, en raison notamment de la réduction des effectifs à la DGCO. Cette situation est problématique pour le maintien de la qualité du système.

Concernant enfin les enseignants eux-mêmes, il ressort de cette étude qu'une bonne frange de la population enseignante (30% à 40%) ne suit pas de cours de formation continue, ce qui est bien évidemment regrettable.

Voyons maintenant les enjeux et défis face auxquels se trouve actuellement la formation continue. Le caractère davantage contraignant de la formation continue fait peu à peu sa place. De plus, la tertiarisation de la formation des enseignants impliquerait, en ce qui concerne la formation continue, que cette dernière devienne, du moins en partie, certifiante. C'est pour le canton de Genève un enjeu majeur de la mise sur pied de l'IUFE dans la mesure où le système actuel est volontaire, non contraignant et décentralisé.

Une partie de la formation continue destinée aux enseignants devrait être commune aux différents ordres d'enseignement, favorisant ainsi un rapprochement entre les enseignants des différents degrés. Une autre partie de la formation continue pourrait par contre être spécifique à leur affiliation en raison du milieu différent dans lequel ils évoluent.

Le système décrit dans ce rapport révèle une grande expertise de la part des acteurs institutionnels qu'il serait dommageable de ne pas prendre en considération dans le cadre d'une nouvelle organisation du paysage de la formation continue des enseignants. Enfin, il est important de rappeler que les enseignants eux-mêmes ne devraient pas être oubliés, ni exclus des discussions au niveau de la formation continue. Ce sont en effet les premiers concernés, et donc les plus à même d'exprimer leurs

besoins. C'est la raison pour laquelle ils devraient rester des acteurs privilégiés du dispositif de la formation continue, notamment en tant que force de proposition des *offres catalogue*.

La mise en place de l'IUFE dans le paysage genevois de la formation initiale et continue comporte de nombreux enjeux, non seulement du point de vue strictement pratique mais également du point de vue organisationnel et stratégique. En effet, si le système actuel est volontariste, il s'agit de passer progressivement à un système permettant aux enseignants suivant des cours de formation continue de le faire dans l'optique nouvelle d'un plan de carrière. De ce fait, la mise sur pied de formations continues certifiantes est la bienvenue. Toutefois, les auteurs de ce rapport attirent l'attention sur le fait que ce type de formation continue ne devrait pas supplanter à lui seul toutes les autres offres de formation continue, notamment les formations non certifiantes, plus flexibles et variées.

Il conviendrait donc, dans l'esprit de changement qui souffle actuellement sur Genève, de trouver un juste milieu entre les formations continues courtes, de type catalogue, dispensées aux enseignants dans le cadre plus restreint de l'institution, n'étant pas certifiantes – du moins ne leur permettant pas de justifier d'une expérience théorique – et les formations certifiantes ouvrant la porte à d'autres horizons, notamment dans le cadre d'une logique de plan de carrière.

Genève ne fait d'ailleurs pas exception dans ce domaine ; d'autres cantons et pays suivent actuellement les mêmes logiques de changement et de questionnement que celles qui s'observent à Genève. Notre présence au colloque sur la formation des enseignants en Europe à Paris en décembre 2008¹⁰⁹ nous a permis de constater que plusieurs pays tels que la France ou l'Irlande s'interrogent également sur le positionnement et la nature de la formation continue dans le mouvement de tertiarisation de la formation initiale et continue auquel nous assistons actuellement.

L'importance de l'hétérogénéité des pratiques en matière de formation continue peut être mise en évidence avec l'exemple du canton de Vaud puisque la HEP gère actuellement, par l'entremise d'un institut de la formation continue, des formations certifiantes et non certifiantes. La gestion de ces deux types de formations complémentaires et faisant appel à des formateurs différents à la HEP Vaud a permis de préserver la souplesse, la réactivité et la flexibilité du dispositif de la formation non certifiante. Toutefois, les syndicats d'enseignants ne sont pas partie prenante de ce dispositif.

Les avantages et inconvénients de ces différents types de formation continue devraient être pris en compte et discutés par les acteurs concernés par la mise en place et la gestion des nouvelles modalités de la formation continue afin de fournir aux enseignants le meilleur système possible tant du point de vue de l'offre que de celui de la structure et de la prise en compte de leurs besoins.

¹⁰⁹ <http://www.iufm.fr/reseau-iufm/colloque/formation-enseignants-europe/index.html>

Bibliographie

- Arthur Andersen (1996). *Audit de l'Etat de Genève. Analyse détaillée no 21 : Formation continue du personnel enseignant du département de l'instruction publique*.
<http://www.fastnet.ch/BEAUCOMM/audit/a21.html>
- Bach, P. (1988). « Formation continue : mode d'emploi ». *CO-Informations*, 23^e année 1988/1. Genève : DGCO.
- CDHEP (2007). Rapport du groupe de travail « Coordination romande de la formation continue dans l'enseignement et la formation » de la CDHEP, octobre. Neuchâtel : CIIP.
- CDIP (2002). Études et rapports 16B « Formation initiale et continue des enseignantes et enseignants professionnels et des enseignantes et enseignants de culture générale du secondaire II ». Berne.
- CDIP (2004). « Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants » et « Commentaires explicatifs au sujet des Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants du 17 juin 2004 ». Berne : CDIP.
- CDIP-COHEP (2008). Conférence bilan « Tertiariation de la formation des enseignantes et enseignants », atelier 3 : « Formation continue et introduction à la profession », janvier. Lucerne.
- Commission des communautés européennes (2001). *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*. Bruxelles.
- CSFCE (2000). « Les 10 thèses pour la mise en place de la formation continue dans les HEP ». Zürich.
- DGCO-COFOCO (2007). « Commission paritaire de la formation continue 2008-2009 : proposition de projet de formation continue au Cycle d'orientation ». Genève : DGCO.
- DGCO-SP-COFOCO (2005). « Formation continue : Guide d'aide au pilotage et à l'autoévaluation », annexe du mémento 2006-2007, « la formation continue au Cycle d'orientation ». Genève.
- DG Éducation et Culture (2007). « Principales caractéristiques de l'ECTS ». http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/ectskey_fr.pdf
- Grounauer, M.M. (1992). « Rapport sur la formation continue des maîtres ». *CO-Informations*, mars-avril 1992/2.
- Houpert, D. (2005). « En quoi la formation continue des enseignants contribue-t-elle au développement des compétences professionnelles ? », *Cahiers pédagogiques*, article en ligne n°435, août.
- Indicateurs OFS (n.d.). Évolution de la participation à des cours de formation continue. Neuchâtel. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/07/ind19.approach.19.html>
- IPSO (1996). Enquête auprès des enseignantes et des enseignants du primaire, du Cycle d'orientation et du postobligatoire dans le canton de Genève. Évaluation du perfectionnement. Carouge.
- Landert, C. (1999). « La formation continue : quel apport ? » Résultats des recherches du Programme national de recherche PNR33 « Efficacité de nos systèmes de formation », in U.P. Trier (Ed.), *La formation : quel apport ?*, Coire/Zurich : Verlag Rüegger AG.
- Masselter, G. (2004). *La formation continue des enseignants du préscolaire et du primaire*. Luxembourg : Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS). http://www.script.lu/documentation/pdf/publi/formation_continue/foco_prescolaire_primaire_etude.pdf
- Monnard, I., Pfeuti, S., Gurtner, J-L., Marc, P. (1997). *L'Université et la formation continue des enseignants*. Neuchâtel : Université de Neuchâtel, Sciences de l'éducation.

Notes de séances de la COFOCO, documents internes à la DGCO, 2005 à 2007.

Office fédéral de la statistique (2006). *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue, Etat des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats*. Neuchâtel : OFS.

Palagi, S. (1985). *Formation continue des enseignants : Rapport no 1 : Évaluation des cours de formation continue offerts aux enseignants par le Centre de perfectionnement*. Lausanne : CVRP.

Perrenoud, P. (1994). *La formation continue comme vecteur de professionnalisation du métier d'enseignant*. Genève : FAPSE.

Pochard, M. (2008). *Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant*. Rapport au ministre de l'Éducation nationale. Paris : La Documentation Française.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000061/0000.pdf>

Res Publica Consulting (2007). *Tertiarisation de la formation des enseignantes et enseignants*.

Tardif, M., Lessard, C. (2004). *La profession d'enseignant aujourd'hui, évolution, perspectives et enjeux internationaux*. Bruxelles : De Boeck.

UNESCO (1997). *Classification internationale type de l'éducation, CITE 1997*.

Weber, K. (2006). *Expertise de la CSFCE*. Berne.

Sites internet :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/07/ind19.informations.190101.html>

http://www.crus.ch/la-crus/analyse-evalue/cadre-de-qualifications-nqfch-hs.html?no_cache=1&L=1

www.forum-formationcontinue.ch

<http://www.hepl.ch/>

<http://www.hepvs.ch>

icp.ge.ch/dip/fc

www.kfh.ch

www.webpalette.ch

<http://www.iufm.fr/reseau-iufm/colloque/formation-enseignants-europe/index.html>

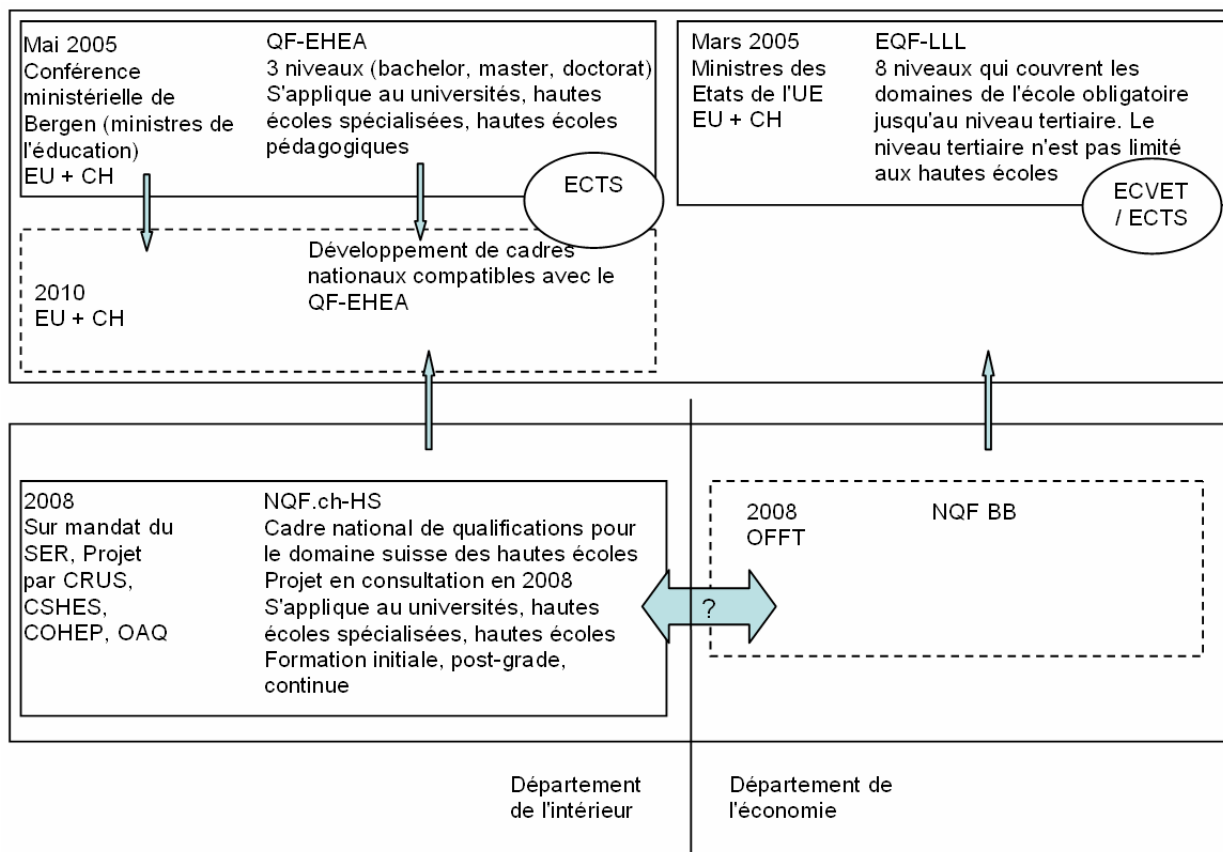
Glossaire

CAS :	Certificate of advanced studies
CDHEP :	Conférence des directeurs des hautes écoles pédagogiques
CDIP :	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CM :	Conférence des maîtres, réunion obligatoire pour les enseignants d'un établissement organisé par le directeur plusieurs fois dans l'année scolaire
CO :	Cycle d'orientation
COFOCO :	Commission paritaire de la formation continue au Cycle d'orientation
COFOPO :	Commission paritaire de la formation continue au postobligatoire
COHEP :	Conférence des recteurs et rectrices des hautes écoles pédagogiques suisses (anciennement CSHEP : Conférence suisse des recteurs des hautes écoles pédagogiques)
CPS :	Centre suisse de formation continue
CRUS :	Conférence des recteurs des universités suisses
CSCFC :	Conférence suisse de coordination de la formation continue
CSFCE :	Conférence suisse des responsables de la formation continue des enseignants
DAS :	Diploma of advanced studies
DGCO :	Direction générale du Cycle d'orientation
DGPO :	Direction générale du postobligatoire
DIP :	Département de l'instruction publique
ECTS :	European Credit Transfer and Accumulation System
ECVET :	European Credit system for Vocational Education and Training
EHEA :	European Higher Education Area
EP :	Enseignement primaire
EPCH :	École et perfectionnement suisse
EQF-LLL :	European Qualifications Framework for Lifelong Learning
FAMCO :	Fédération des associations des maîtres du Cycle d'orientation
FC :	Formation continue
FI :	Formation initiale
HarmoS :	Harmonisation de la scolarité obligatoire
HC :	heures au cachet, heures effectives payées hors poste garanti, hors cotisation CIA
HEP :	Hautes écoles pédagogiques
IUFE :	Institut universitaire pour la formation des enseignants
KFH :	Conférence des recteurs des hautes écoles suisses
LIP :	Loi sur l'instruction publique
MAS :	Master of Advanced Studies

MERM :	Nouveaux moyens d'enseignement romand des mathématiques
MITIC :	Médias images et technologies de l'information et de la communication
NQF BB :	Cadre national de qualifications pour le domaine de la formation professionnelle en Suisse
nqf.ch-HS :	Cadre national de certifications des hautes écoles suisses
OAQ :	Organe d'accréditation et de qualité
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économiques
OFFT :	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFS :	Office fédéral de la statistique
PG :	Président de groupe de discipline
PO :	Enseignement secondaire postobligatoire
RD :	Représentant des disciplines
SEM :	Service Écoles-Médias
SER :	Secrétariat d'Etat à la recherche et à l'éducation
SIRH :	Système d'information de gestion des ressources humaines
SRED :	Service de la recherche en éducation
UNESCO :	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

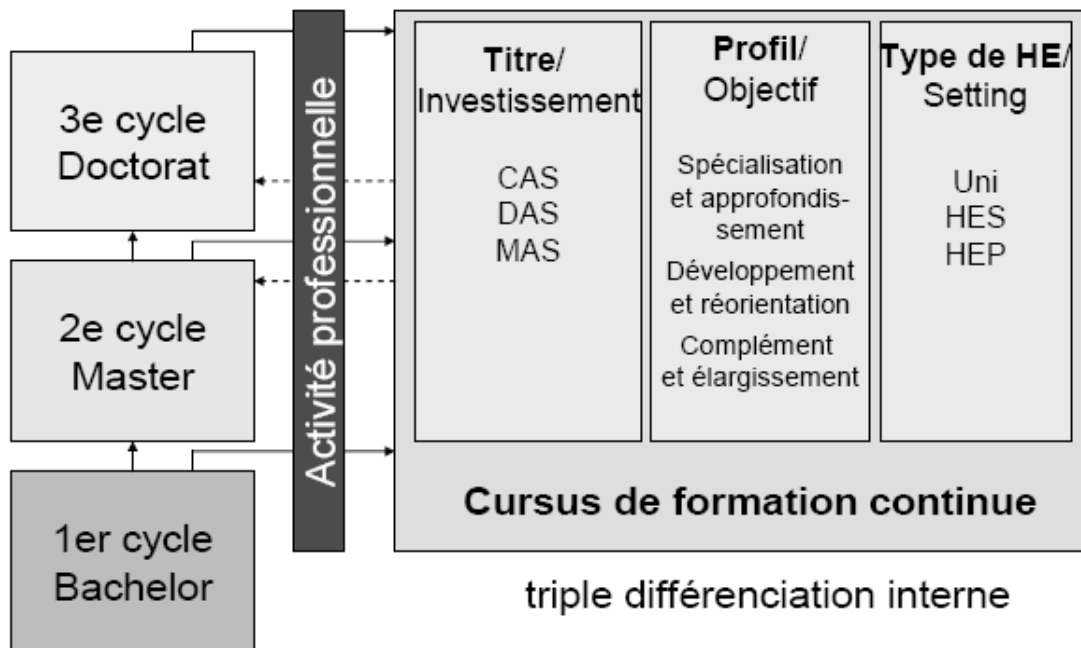
Annexes

A1. Vue d'ensemble des cadres de qualifications en Europe



N.B. Ce schéma a été réalisé par les auteurs du rapport.

A2. Schéma de la formation continue des hautes écoles dans le nqf.ch-HS



A3. Mémento

DGCO - SP - COFOCO
Formation continue

La formation continue au Cycle d'Orientation

Memento 2006-2007

décembre 2005

Avertissement

Ce document est destiné à toute personne qui souhaiterait enrichir l'offre de formation continue proposée aux maîtres dès la prochaine rentrée scolaire.

Il rappelle les principales questions qu'il convient de se poser lors de l'élaboration d'un dispositif de formation continue.

Il a pour but d'aider les promoteurs d'un projet à remplir le formulaire *Proposition de formation continue 2005-2006* annexé et d'en faciliter la saisie sur support informatique.

Ce document indique également les instances, les services et les personnes qui peuvent, à tout moment, conseiller et aider les auteur-e-s à élaborer leur projet avant qu'il soit remis à la commission paritaire de la formation continue du cycle d'orientation (COFOCO), chargée d'étudier les projets, de les valider et de proposer à la direction générale une répartition des moyens disponibles.

Il est possible d'élaborer des projets destinés aux maîtres d'un établissement ou à l'ensemble des maîtres du cycle d'orientation. Il est également possible d'élaborer des **projets individuels** concernant notamment des formations complémentaires à l'université ou dans d'autres institutions académiques. Il peut s'agir en outre de formations concernant des problématiques transversales ou directement liées à la didactique d'une discipline précise.

Le tableau synoptique en fin de document résume brièvement le processus d'élaboration et d'examen des projets.

Aide et conseils pour l'élaboration

Les coordinateurs de la formation continue sont à votre entière disposition pour vous aider à l'élaboration d'un projet si besoin est.

Pour les projets concernant une discipline, il s'agit de Mme Monica CAVADINI (monica.2.cavadini@edu.ge.ch), Service de l'enseignement. Pour tous les autres projets, il s'agit de M. Roland BATTUS (roland.battus@edu.ge.ch) et de Mme Viviane FRADKOFF (viviane.fradkoff@edu.ge.ch), Service du personnel. Ces personnes peuvent en outre être jointes à la

DIRECTION GENERALE DU CYCLE D'ORIENTATION
Avenue Joli-Mont 15 A - Case postale 218 - 1211 Genève 28
tél. 022/791.78.11 - fax 022/710.05.79

Administration et inscriptions

Pour l'administration des projets de formation continue et l'inscription des participants, s'adresser à M. Roland BATTUS (Roland.Battus@edu.ge.ch) ou Mme Viviane FRADKOFF (viviane.fradkoff@edu.ge.ch).

Rappel des finalités de la formation continue

La formation continue vise **au maintien et au développement de différentes compétences professionnelles**, à **l'acquisition de nouvelles compétences** qui, d'une manière générale, s'inscrivent dans les champs éducatifs, pédagogiques (communication, méthodes de travail, évaluation, planification), didactiques (conditions d'appropriation des savoirs, construction des savoirs, etc.), psychologiques et sociologiques, ainsi que dans le champ des savoirs de référence. La formation continue doit permettre, en outre, aux maîtres :

- de **confronter leurs pratiques** avec leurs collègues et un formateur,
- **d'analyser leurs pratiques** à la lumière d'un cadre théorique et conceptuel et de les faire évoluer.

Calendrier des opérations

- Janvier - février 2005 : élaboration individuelle ou collective d'un projet (première formalisation à l'aide du formulaire en annexe); négociation avec le(s) formateur(s); préavis des structures paritaires et/ou des groupes.
- Février 2005 : saisie des projets.
14 février 2005 : dernier délai de remise des projets manuscrits au secrétariat du collège ou du service pour la saisie.

Vendredi 25 février 2005

Délai ultime de saisie des propositions de projets pour 2005-2006 dans la base de données, date à respecter impérativement (la validation des projets remis hors délai ne peut pas être garantie). Dès 17h00, seule une **copie** de la base de données restera accessible, pour consultation. Toute saisie dans cette copie sera **ignorée** dans la base réelle. De ce fait et dès cet instant, pour tout complément ou toute modification des informations contenues dans la base, il faudra s'adresser par e-mail, par fax ou par téléphone à l'un des coordinateurs mentionnés à la page 2 du présent document.

Les informations fournies devront comprendre tous les **éléments essentiels** permettant à la COFOCO de donner un préavis sur les demandes et à la direction générale d'attribuer les ressources.

- Mars - avril 2005 : examen des propositions par la COFOCO.
- Mai 2005 : communication aux répondants de la décision relative à l'attribution des moyens demandés pour la FC.
- Mi-mai 2005 : bouclage administratif du dispositif de FC 2005-2006.

Mémento FC 2006-2007

Indications pratiques pour la saisie informatique

Pour la préparation de cette saisie, le formulaire annexé *Proposition de projet de formation continue au cycle d'orientation 2005-2006* reprend les rubriques du fichier informatique.

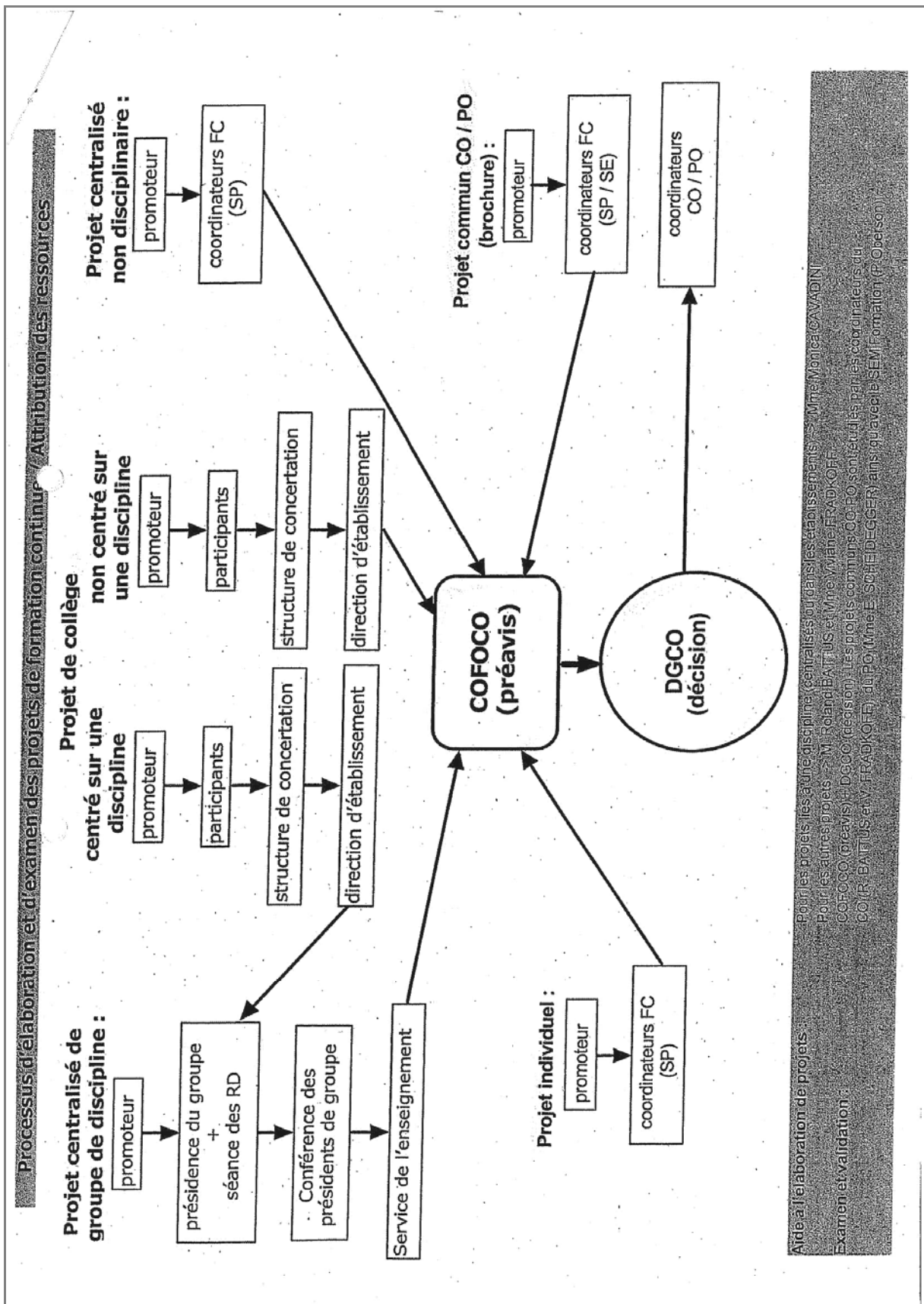
Tous les documents écrits qui peuvent éclairer le contexte du projet (rapports, PV de séances, documents fournis par les formateurs) sont les bienvenus (adresser une copie aux coordinateurs soussignés avec mention du titre du projet).

Pour la COFOCO :
Roland BATTUS
Monica CAVADINI
Viviane FRADKOFF

Annexes :

- Représentation graphique concernant le processus d'élaboration de formation continue
- Document *Guide d'aide au pilotage et à l'autoévaluation*

27/03/2006/RRA/FIAR.hh



Guide d'aide au pilotage et à l'autoévaluation

Ce document retrace les différentes étapes du dispositif de formation depuis son élaboration jusqu'à la post-formation. Il s'adresse à la personne-ressource chargée de concevoir le dispositif aussi bien qu'aux participants selon les chapitres. Il propose une aide au pilotage de la formation et peut constituer à certaines étapes un modèle, parmi d'autres, d'autoévaluation.

Ce protocole est réservé à votre strict usage personnel ainsi qu'à celui des participants du dispositif de formation. Nous vous invitons à l'utiliser de la manière qui vous convient le mieux, à l'adapter à votre situation.

1. Elaboration du dispositif de formation : le cahier des charges

Le **cahier des charges** de la formation est un document qui spécifie la contribution attendue de la formation, les objectifs de la formation, les prérequis nécessaires, les modalités, les conditions de mobilisation des acquis de formation, les modalités d'évaluation. En rédiger un permet de s'assurer qu'un certain nombre de conditions ont été pensées et vont être réunies pour que se déroule au mieux la formation.

2. Mise en route du dispositif

L'analyse des **attentes** des participants, l'expression des **représentations** que chacun se fait de ce que doit être le dispositif aident à en construire un au plus près des besoins de chacun. Il peut être intéressant à ce stade de se demander si les représentations des participants sont convergentes ou divergentes.

3. Contribution de la formation

Il est indispensable de se demander, avant que ne démarre le dispositif, quelle est la **contribution** de la formation, quels sont les **effets attendus** (maintien et développement de la compétence professionnelle, mise à jour de connaissances, acquisition de ressources en termes de savoirs, connaissances théoriques, savoir-faire, savoirs procéduraux, savoirs relationnels).

Il convient également de s'assurer que les **objectifs** du dispositif (par exemple : acquisition de ressources telles que définies plus haut, travail sur les représentations, entraînement à la combinatoire de ressources à travers l'analyse de cas) sont clairs pour tous.

./..

4. Analyse du dispositif en cours

En cours de route, la personne-ressource, les participants avec le formateur peuvent se demander si une évolution des objectifs est nécessaire.

Si le dispositif dure depuis un certain temps, s'il est reconduit par exemple, les participants seront rendus attentifs aux effets de la formation, aussi bien aux effets directs, attendus, qu'aux effets indirects, inattendus.

Pendant la formation, une analyse de la méthodologie adoptée est utile. Ces moments de **régulation** permettent de faire le point, de s'interroger sur ce qu'on a appris, sur sa manière d'apprendre.

On peut se demander si :

- la **méthodologie** adoptée paraît répondre aux besoins des participants,
- les **différentes activités** sont bien équilibrées compte tenu des objectifs de la formation,
- il y a équilibre entre apports **théoriques** et **pratique** professionnelle,
- la **progressivité** de l'apprentissage paraît satisfaisante,
- le **rythme** d'apprentissage convient,
- il y a **interaction** entre les participants, si ces interactions participent au développement des apprentissages.

Les questions suivantes peuvent aider le cas échéant à réorienter la formation :

- la **maîtrise pédagogique** du formateur paraît-elle satisfaisante ?
- les actions de formation permettent-elles d'approfondir ou de renforcer les compétences ?
- le **contenu de la formation** est-il bien adapté au public ?
- une **formalisation** de l'action de formation est-elle prévue ? Serait-elle souhaitable ? (par exemple théorisation et conceptualisation des pratiques de formation)
- une **capitalisation** de la formation (synthèse de l'ensemble des expériences de formation qui ont été formalisées, par exemple sous forme de classeurs recensant les travaux des participants, rédaction d'articles, synthèse d'analyse de cas) est-elle prévue ? Serait-elle souhaitable ?
- les **moyens** (nombre d'heures de formation, documents, ...) mis à la disposition des participants sont-ils suffisants ?
- l'**accompagnement** des participants par le formateur est-il nécessaire, suffisant ? Mériterait-il d'être développé ?

5. Post formation

L'organisation d'un réseau de personnes pour entretenir des échanges, rendre compte de sa formation, peut être fructueux et contribuer à l'enrichissement de la formation. Ce réseau peut être constitué des participants de la formation, ceux d'autres formations, ainsi que des collègues qui, sans avoir suivi de formation, s'interrogent sur leurs pratiques et oeuvrent à les modifier. Les échanges peuvent porter aussi bien sur la formation, ses bénéfices que sur les conditions requises dans l'environnement professionnel pour en tirer profit.

A4. Formulaire de dépôt de projet



DGCO - SP

**CYCLE D'ORIENTATION - DGCO
COFOCO
Commission paritaire de la formation continue
2008-2009**

PROPOSITION DE PROJET DE FORMATION CONTINUE AU CYCLE D'ORIENTATION

Ce document a pour but d'aider les répondant-e-s ou initiateur-trice-s de projets de FC à rédiger les informations qui seront saisies ultérieurement sur support informatique.

Un mémento 2008-2009 sur la FC l'accompagne. Il est impératif de lire ce document avant de remplir la présente formule.

Le délai de saisie des projets dans la base de données ad hoc est fixé impérativement au :

jeudi 21 février 2008

Cela implique que vous remettiez vos projets manuscrits au moins deux semaines avant le délai susmentionné, soit au plus tard le 07.02.2008. Si vous arrivez à remettre vos documents plus tôt pour la saisie, n'hésitez pas à le faire, les secrétaires ne vous en seront que plus reconnaissant-e-s.

ATTENTION : La validation des projets remis hors délai ne peut pas être garantie. Le cas échéant, ces propositions ne seront pas prises en considération pour l'année 2008-2009.

Lieux de saisie des projets

Lieu	Type de projet
Secrétariat des collèges	Projets d'établissement Projets d'établissement centrés sur une discipline particulière *
Service du personnel Bureau de la coordination (Mme V. Fradkoff et M. R. Baltus)	Projets centralisés non disciplinaires Projets individuels (ou personnels) Projets pour les maîtres de classes d'accueil
Service de l'enseignement Bureau de Mme N. Stoeckli	Projets des groupes de disciplines

* Une copie doit impérativement être remise à la présidence du groupe concerné pour visa (cf. pt. 9).

Proposition de projet de formation continue 2008-2009

1 PROJET

1.1 Titre du projet

Dans la base de données, ce champ est limité à 255 caractères. Prière de choisir un libellé qui permette de se rendre compte aisément de l'objet de la formation.

Champ limité à 40 caractères.

Titre court

1.2 Type de projet

X	Type de projet	Etablissement	Groupe de discipline
	Projet de collège	Etablissement [champ limité aux 5 caractères du sigle officiel de l'école]	
	Projet de groupe de discipline		
	Projet de groupe de discipline dans un collège <small>N'oubliez pas la rubrique 3.</small>	Etablissement [champ limité aux 5 caractères du sigle officiel de l'école]	
	Projet centralisé	Organisé par (service, établissements, etc.) [Champ limité à 5 caractères]	
	Projet individuel	Lieu de travail du requérant [champ limité aux 5 caractères du sigle officiel de l'école auquel le requérant est administrativement rattaché]	
	Recyclage		

1.3 Répondant-e du projet

Merci d'indiquer le nom d'un-e répondant-e qui puisse être contacté-e pour des renseignements complémentaires en cas de besoin.
[Champ limité à 50 caractères]

1.4 Public visé

Enseignant-e-s et collaborateur-trice-s concerné-e-s (=public cible, par exemple : tous publics / maître-sse-s d'accueil / enseignant-e-s d'histoire et de géographie 9e B / etc.) [Champ limité à 80 caractères]


Proposition de projet de formation continue 2008-2009

2 OBJECTIFS DE LA FORMATION

2.1 Champ de formation

Ce projet se rattache-t-il à l'un des champs décrits à la page 3 du mémento FC (Rappel des finalités de la FC) ? Si oui, auquel ? Veuillez détailler autant que possible. [Champ illimité]

2.2 Objectifs de la formation


 Merci de remplir ce champ avec un soin particulier. Les informations qu'il contient sont en effet reprises dans l'attestation de présence délivrée à l'intention des participant-e-s au terme de la formation.

Contribution attendue de la formation ? / Acquisition de ressources (connaissances théoriques, savoir-faire, travail sur les représentations, ...) / Pratique réflexive ? Analyse de cas ? [Champ illimité]

2.3 Compétences visées par la formation

Quelle(s) compétence(s) la formation cherche-t-elle à maintenir et/ou à développer ? [Champ illimité]

2.4 Modalités / contenus de la formation (description de son déroulement)

 Merci de remplir ce champ avec un soin particulier. Les informations qu'il contient sont en effet reprises dans l'attestation de présence délivrée à l'intention des participant-e-s au terme de la formation.

[Champ illimité]

2.5 Contexte du projet

Merci d'établir, s'il y a lieu, le lien entre la formation proposée et les éventuels projets pédagogiques de votre établissement et/ou de votre groupe de discipline. [Champ illimité]

3 DIFFUSION DU PROJET

Lieu(x) d'information et/ou de concertation en rapport avec le projet :

- les collègues pressentis pour participer à la formation
- la direction de l'établissement / du service
- la conférence des maîtres de l'établissement
- la commission paritaire de la FC
- la conférence des RD du collège
- la conférence des présidents de groupe
- la présidence de groupe / la séance des RD de la discipline
- autre(s) lieu(x) : [80 caractères]

Proposition de projet de formation continue 2008-2009

4 MODALITES ET METHODES DE TRAVAIL

Pour les projets ponctuels, veuillez indiquer clairement la durée totale de la formation ainsi que les dates retenues si elles sont déjà connues. Pour les projets périodiques, veuillez définir aussi précisément que possible la fréquence des séances de formation et leur durée habituelle (incidences sur la rémunération éventuelle des participant-e-s). Pour les formations mixtes, veuillez remplir tous les champs.

Rappel : Pour les formations périodiques (régulières à l'année) une heure de dégrèvement est attribuée pour l'équivalent de deux heures (de 60 min.) de travail effectif hebdomadaire.

Formation ponctuelle Durée prévue : jours

Date(s) prévue(s) :

Horaire prévu :

Formation à l'année Durée et fréquence prévue : [100 caractères]

Jour et heure : [50 caractères]

Lieu(x) prévu(s) : [50 caractères]

Pour une autre durée, veuillez spécifier :

(par exemple * Formation s'étendant sur 2 ans * / * Formation unique qui sera reconduite pendant x ans * / ...) . [Champ illimité]

5 INTERVENANT-E-S (OU PERSONNE(S)-RESSOURCE)

Le nombre et le nom des intervenant-e-s doivent être connus au moment du dépôt du projet et ceux-ci devraient si possible déjà avoir donné leur accord de principe (la même remarque s'applique par ailleurs à la rubrique suivante au sujet des animateur-trice-s). Merci en outre d'être précis dans la liste de ces personnes sur leur statut professionnel, leur fonction et leur titre déterminant leur rétribution. Par ailleurs, la nature des contacts établis avec elles est un élément d'information important, notamment la part qu'elles ont prise dans la définition du contenu et de la forme de la formation et la contractualisation prévue avec les formé-e-s.

5.1 Nombre d'intervenant-e-s extérieurs au C.O. et au P.O. :

(30200801 ou 31801801)

5.2 Liste des intervenant-e-s avec leurs coordonnées (à saisir dans la liste ad hoc de la base de données)

Merci d'être le plus complet possible.

5.3 Nature des contacts établis avec les intervenant-e-s

Ces personnes ont-elles été contactées ? Ont-elles donné leur accord ? Ont-elles pris part à la définition du contenu et des modalités de la formation ? Une contractualisation pédagogique entre elles et les participant-e-s a-t-elle eu lieu ou est-elle prévue ? Sous quelle forme ? [Champ limité à 250 caractères]

5.4 Nombre d'animateur-trice-s / formateur-trice-s internes au CO et au PO :

(30200801)

Proposition de projet de formation continue 2008-2009

5 INTERVENANT-E-S (OU PERSONNE(S)-RESSOURCE) - suite

5.5 Liste des animateur-trice-s / formateur-e-s (à saisir dans la liste ad hoc de la base de données)

Merci d'être le plus complet possible.

5.6 Nature des contacts établis avec les animateur-trice-s

Ces personnes ont-elles été contactées ? Ont-elles donné leur accord ? Ont-elles pris part à la définition du contenu et des modalités de la formation ? Une contractualisation pédagogique entre elles et les participant-e-s a-t-elle eu lieu ou est-elle prévue ? Sous quelle forme ?
[Champ limité à 250 caractères]

5.7 Autres moyens demandés

- Frais de transport (31707101) : CHF

- Frais de repas (31707201) : CHF

- Frais de nuités (31707201) : CHF

Autres frais (en indiquer la nature et les sommes)

6 PUBLIC VISE / RETRIBUTION

Le nombre de participants est éminemment important s'il s'agit d'une formation périodique liée à un dégrèvement et il ne devrait pas varier à partir du dépôt du projet, tout changement entraînant une modification des coûts.

6.1 Nombre de participant-e-s prévu-e-s :

6.2 Dégrèvement total pour les participant-e-s :

6.3 Liste des participant-e-s (à saisir dans la liste ad hoc de la base de données)

Merci d'être le plus complet possible.

6.4 Frais prévisibles (en indiquer la nature):

- Frais d'inscription (30907201) : CHF

- Frais de transport (31707101) : CHF

- Frais de repas (31707201) : CHF

- Frais de nuités (31707201) : CHF

Autres frais prévisibles (en indiquer la nature et les sommes)

7 EVALUATION DE LA FORMATION

La question porte ici essentiellement sur des procédures d'autoévaluation dans un but d'accompagnement et de réajustement de la formation. A ce titre, nous vous proposons en annexe du mémento un document d'aide au pilotage et à l'autoévaluation.

7.1 Quelles modalités d'évaluation de la formation sont-elles prévues ? [250 caractères]

7.2 Ces modalités sont-elles susceptibles d'aider à la régulation / au réajustement du contenu et/ou de la forme en cours de formation ? [250 caractères]

Proposition de projet de formation continue 2008-2009

8 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LES PROJETS DESTINÉS À FIGURER DANS LA BROCHURE FC DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE

Ce projet peut-il être intégré au catalogue des propositions figurant dans la brochure de formation continue du corps enseignant secondaire ?

Oui Non

En cas de réponse positive, le projet sera présenté aussi bien à la COFOCO qu'à la coordination de la formation continue de l'enseignement postobligatoire et au SEM (Service Ecole et Médias, secteur formation).

8.1 Nombre de participants prévus : Minimum Maximum

8.2 Délai d'inscription [50 caractères]

8.3 Informations complémentaires / remarques particulières [champ illimité]

9 PREAVIS

9.1 Préavis du directeur, de la directrice du collège / du service
(après consultation de la structure de concertation de la formation continue dans le cas d'un projet d'établissement) [champ illimité]

9.2 Préavis de la présidence de groupe et/ou de la séance des RD
(dans le cas d'un projet d'un groupe de discipline dans un établissement) [champ illimité]

Estimation des dépenses

	Nombre d'heures de dégrèvement poste (à l'année)	Indemnisations (francs)
Participants		
Animateurs		
Intervenants		

A5. Analyse de la faisabilité de l'exploitation des bases de données



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'instruction publique
Service de la recherche en éducation

NOTE INTERNE

Besoin de données concernant la formation continue des enseignants du CO suivie dans les autres ordres d'enseignements (PO / SEM) dans le cadre du projet d'évaluation de la formation continue au CO confié au SRED

Le projet d'évaluation de la formation continue au CO prévoit d'analyser les données de la base MS Access FC (Formation Continue au CO) pour les deux dernières années : 2005-2006, 2006-2007 ; ainsi que les données sur les cours de formation continue des enseignants du CO suivis dans les autres ordres d'enseignements (PO / SEM).

Pour ce faire, le SRED aurait besoin des données sur les cours de formation continue des enseignants du CO suivis dans les autres ordres d'enseignements (PO / SEM) sous forme de **fichier plat (format Excel par ex.) pour 2005-2006, 2006-2007** avec la structure suivante :

1^{ère} extraction :

Objectif : décrire l'offre

Structure : il faudrait un fichier avec pour *unité statistique le cours* (en ligne avec un identifiant unique = numéro de cours ?) renseigné pour chaque cours le nombre d'enseignant du CO ayant suivis le cours au PO / SEM. Il faut pouvoir également distinguer l'année (colonne supplémentaire ou un fichier par année). S'il existe des regroupements par domaine / thème, est-il possible de les inclure dans l'extraction ?

N° cours	domaine / thème	N participants
----------	-----------------	----------------

Indicateurs : ce qui permettrait de calculer

- le nombre total de cours suivi par les enseignants du CO au PO / SEM
- le nombre de cours suivi par les enseignants du CO au PO / SEM par domaine / thème (si existe ou à créer)
- le nombre moyen de participants du CO par cours donnés au PO / SEM

2^{ème} extraction :

Objectif : décrire la fréquentation

Structure : il faudrait un fichier avec pour *unité statistique l'enseignant* (en ligne avec un identifiant unique = numéro de matricule) renseigné pour chaque enseignant du CO ayant suivis un cours au PO / SEM le nombre total de cours par enseignants. Il faut pouvoir également distinguer l'année (colonne supplémentaire ou un fichier par année). S'il existe des regroupements par domaine / thème, est-il possible de les inclure dans l'extraction ?

N° maître	domaine / thème	N total de cours
-----------	-----------------	------------------

Indicateurs : ce qui permettrait de calculer

- le nombre total de cours suivis au PO / SEM par les enseignants du CO
- le nombre de cours suivis au PO / SEM par enseignant du CO selon le domaine / thème (si existe ou à créer ?)
- taux de participation des enseignants du CO aux formations délivrées au PO / SEM.

Calendrier : le SRED aurait besoin de ces extractions assez rapidement soit vers la fin février 2008

Contact : Pour toutes questions ou précisions, vous pouvez contacter F. Benninghoff au SRED (fabienne.benninghoff-jeannerat@etat.ge.ch, Tél. 022 327 86 48).

Fabienne Benninghoff
SRED, décembre 2007



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'instruction publique
Service de la recherche en éducation

NOTE INTERNE

Analyse de la faisabilité de l'exploitation des bases de données MS Access du CO dans le cadre du projet d'évaluation de la formation continue au CO confié au SRED

Le projet d'évaluation de la formation continue au CO prévoit d'analyser les données de la base MS Access FC (Formation Continue au CO) pour les deux dernières années : 2005-2006, 2006-2007. Préalablement, une analyse de faisabilité concernant cet outil est souhaitée par l'équipe de recherche du SRED.

Rappel des deux premiers points du mandat :

- d'établir un état des lieux de l'offre et des dispositifs existants avec lesquels la COFOCO remplit actuellement sa mission de formation continue en tenant compte notamment des acteurs et des processus mis en œuvre pour organiser cette formation continue du point de vue de l'offre du Cycle d'orientation ;
- d'établir un descriptif de la fréquentation des formations (personnes inscrites) organisées au Cycle d'orientation ces deux dernières années en mettant en évidence, dans la mesure du possible, le taux de participation des enseignants et leur parcours de formation, en considérant également l'influence de l'ancienneté, de l'âge, du genre, de la discipline de nomination, et du taux d'activité sur le parcours de formation d'un enseignant.

Pour répondre à ces deux points, le SRED aurait besoin de 2 extractions de la base MS Access FC sous forme de fichier plat (format Excel par exemple) pour 2005-2006, 2006-2007 avec la structure suivante :

1^{ère} extraction (pour répondre au point 1 du mandat) :

Objectif : décrire l'offre

Structure : il faudrait un fichier avec pour *unité statistique le cours* (en ligne avec un identifiant unique = numéro de cours ?) renseigné pour chaque cours le type et le nombre de participant par cours. Il faut pouvoir également distinguer l'année (colonne supplémentaire ?)

N° cours	Type (soit en une colonne codé 1 à 6, soit 6 colonnes codé oui/non)						N participants
projet de collègues	projet groupes disciplines	projet groupes disciplines un collège	projet centralisé	projet individuel	recyclage		

Indicateurs : ce qui permettrait de calculer

- le nombre total de cours organisé par le CO
- le nombre de cours par type,
- le nombre de cours par domaine / thème (si existe ou à créer)
- le nombre de participants moyen par cours

2^{ème} extraction :

Objectif : décrire la fréquentation

Structure : il faudrait un fichier avec pour *unité statistique l'enseignant* (en ligne avec un identifiant unique = numéro de matricule) renseigné pour chaque enseignant le nombre de cours inscrits par type, et le nombre total de cours par enseignants. Il faut pouvoir également distinguer l'année (colonne supplémentaire ?)

N° maître	Type (6 colonnes)						N total de cours
	projet de collèges	projet groupes disciplines	projet groupes disciplines un collège	projet centralisé	projet individuel	recyclage	

Indicateurs : ce qui permettrait de calculer

- le nombre total de cours par enseignant
- le nombre de cours par enseignant selon le type,
- le nombre de cours par enseignant selon le domaine / thème (si existe ou à créer ?)
- taux de participation

Matching : le SRED souhaite pouvoir « matcher » ces informations avec une extraction de la base de données sur les enseignants (GASP) ou de l'infocentre GPE (Gestion prévisionnelle des enseignants) sur le numéro de maître, ce qui permettrait de pouvoir associer à chaque enseignant son profil personnel – sexe, âge, ancienneté, discipline de nomination, taux d'activité – et décliner ainsi les indicateurs décrit ci-dessus selon ces différentes variables

Calendrier : le rapport devant être rendu à la rentrée 2008, nous aurions besoin de ces extractions assez rapidement soit vers la fin février-début mars 2008

Fabienne Benninghoff
SRED, décembre 2007

A6. Liste des cours offerts au CO pour les thèmes les plus importants

Cours 2005-2006

Didactique

Recyclage en cinéma
Recyclage en éducation aux médias
Recyclage : SIC 7ème (1ère année)
Histoire de vie et choix professionnel
Form. au Silent Way pour l'anglais
Introduction à l'éducation citoyenne
Informatique musicale I
Batterie et percussions I
Enseignement-apprentissage de l'histoire
L'arithm. par la résolution de prob.
Enseigner les démarches scientifiques
Compétence d'expression orale
Séjour linguistique en Allemagne
Enseigner avec les MERM
Séjour linguistique en Angleterre
Teaching Mixed Ability Classes
Recyclage - Enseigner les SIC en 8ème
Sorties sur le terrain 7e, mod. 1
La proportionnalité en math.
Faciliter accès salles multimédia
Histoire de l'Art : enseigner/apprendre
Guitare d'accompagnement I
Informatique musicale II
Français pour élèves très faibles
MERM 9e
FR-Exploit. du rap. groupe opér. EP/CO
Mise en œuvre du nouveau PE biologie
Représ. nature entre art et science I
L'intégration de Cabri aux MERM
Les MERM en 9e A et B
Pratiques d'ens-apprentissage en géo
Quelles activités MERM utiliser en 9 ABC
Les médias, quel miroir pour les ado ?
Guitare basse I
MERM en 9e
Introduction MERM
Nouvelles expériences pour la 9e
Formation à I-Movie
Ethique et info. Difficile choix
Project work
Evaluer les prod. d'élèves par appr.com.
Falling in love with learning II.
Anim. sur choix prof. des filles/garçons
Plantes sauvages 1
Plantes sauvages 2
Plantes sauvages 3
L'Europe à l'école : les Euroateliers
L'Europe - les nouveaux enjeux
Vivarium de Genève : instr pédagogique
Le monde des dendrobates
Espèces venimeuses, vénéneuses, allerg.
Utilisation de la génétique prot reptile
Les vipères suisses

De l'arithmétique à l'algèbre
Didactique du dessin technique
Lecteurs faibles : différenciation
MERMs 9ème : suivi projet 2003-2004
Le français en classes « difficiles »
Lecture et orthographe. Troubles de l'app
Actions lecture
Pédagogies différenciées en cinéma
English with fun and games
MERM 8e-9e (suite du E37 2004-05)
Les trois monothéismes
Sorties sur le terrain 7e, mod. 2
Représ. nature entre art et science II
Formation labo-langue multi-médias
L'enseignement de la géométrie
Les fractions
Sociologie de la mode
Création d'accessoires de mode
Atelier de soutien multimédias
Versions latines
Architecture antique
Dispositif MERM
Ossature de cours en 9e avec les MERM
Guitare basse II
Percussions-claviers
Enseignement différencié en langue II
Enseigner en regroupement B
Enseigner les maths avec les MERM en 9e
Enseigner avec les MERM
Cosmologie
Dessin de mode
Le Cannabis - Ça te va ?
Les corridors biologiques
Des lecteurs à l'œuvre : médiations cult
Le brame du cerf au vallon de Réchy (VS)
Appr. Continué.../ Lector Lectrix II
Introduction de Geni@I (7e)
Journée des échanges linguistiques
Utiles tropiques
Identification des plantes
Initiation à l'apiculture au CJBG
Ethnologie, matériaux et botanique
De la science à la gastronomie
Formation MERM pour les maîtres de 9ème
Exposition au Musée Rath. R. Wagner
Lecture suivie
Formation labo-langues multi-média
Expériences de la nouvelle brochure
Faits religieux et altérité
La transformation du statut de l'enfant
Racisme et citoyenneté
Temps et durées, périodisation
Le statut du récit dans l'histoire
Galilée : victime de l'obscurantisme

La propagande politique par caricature
Histoire et médias
L'étrangeté du passé : être un homme...
La crise de l'antifascisme
L'histoire sociale et du travail
Programme MERM 7e, 8e, 9e A et B
Immersion linguistique et culturelle
N = 114

Développement personnel

Voyage à Auschwitz-Birkenau
Fitness aquatique (groupe mardi)
Fitness aquatique (groupe jeudi)
RF-Dir - Formateur-trice d'adultes
DEA en sciences de l'éducation
Master Médiation résolution de conflits
La subordination de l'enseignement C.H
Organisation travail et gestion temps
Sophrologie Caycédienne - B.
Atelier vocal
La santé par l'équilibre intérieur
L'Ecole du rire
Burn out : comment le prévenir ? (Gr. 1)
Bachelor psycho - G.
Réhabilit. Intégrée (méth. Rességuier)
Certif FC en relations interculturelles
Machine à bois
Thèse de doctorat
La prise en compte du travail réel
Stage d'anglais à Cambridge
Burn out : comment le prévenir ? (Gr. 2)
Burn out : comment le prévenir ? (Gr. 3)
Thérapies et religions
Apprendre à fabriquer un skateboard
N = 24

Aspects relationnels

Communication non violente
Maîtr. classe : gest. conflits (gr. 1)
Maîtr. classe : Conduite séances (gr. 1)
Maîtr. Classe : Travail équipe
L'aïkido et la relation maître-élève
Comportement des élèves
Des limites ? Quelles limites ?
Maîtr. classe : gest. conflits (gr. 2)
Maîtr. classe : Conduite séances (gr. 2)
Maîtr. classe : Travail équipe (gr. 2)
Maîtr. classe : gest. conflits (gr. 3)

L'aïkido et la relation maître-élève 2
Communication Ecole et Famille
Techniques d'entretien
Gestion des conflits II
Le doyen... médiateur
Intervention de crise : intro (gr. 1)
Loi, limites, cadre (groupe 1)
Communication-relation/milieu scolaire
Communication-relation/milieu scolaire 2
L'entretien avec les parents d'élèves
Intervention de crise : intro (gr. 2)
Loi, limites, cadre (groupe 2)
N = 23

Pédagogie

Pédagogie et prises de décisions
Réflexion sur l'intégration des TIC
Maîtrise de classe
Maîtr. classe : Heure maîtrise (gr. 1)
Méthodes de travail des élèves
Ethique et valeurs à l'école
Maîtr. classe : Heure maîtrise (gr. 2)
Climat d'établissement
Assistance pédagogique
Méthode de travail des élèves
Maîtrise de classe
Elèves en difficultés
Maîtrise de classe, pratique pédagogique
Vie à l'école
Aider les élèves à devenir acteurs (SL)
Aider les élèves à devenir acteurs (VW)
N = 16

Formation complémentaire

Formation ISP
FC UMB : Form compl math
Licence en français Monnier
ECOFOC - Form. En écologie
Formation de superviseurs
Dispositif de formation compl C.
Complément d'études - W.
Complément d'études - L.
Complément d'études - K.
Complément d'études - B.
Complément d'étude - M.
N = 11

Cours 2006-2007

Didactique

Activités gymniques : agrès
Recyclage en cinéma
Recyclage en éducation aux médias
Histoire de vie et choix professionnel
Introduction à l'éducation citoyenne
Batterie et percussions I
Compétence d'expression orale
Séjour linguistique en Allemagne
Séjour linguistique en Angleterre
Teaching Mixed Ability Classes
Recyclage - Enseigner les SIC en 8ème
Sorties sur le terrain 7e, mod. 1
La proportionnalité en math.
Batterie et percussions II
Français pour élèves très faibles
Powerpoint & Impress pour ens. de géo
Pratiques d'ens-apprentissage en géo
Les médias, quel miroir pour les ado ?
Guitare basse I
Guitare d'accompagnement II
Nouvelles expériences pour la 9e
Ethique et info. Difficile choix
Les activités gymniques
De l'arithmétique à l'algèbre
Project work (groupe 1)
Project work (groupe 2)
Project work (groupe 3)
Project work (groupe 4)
Project work (groupe 5)
Project work (groupe 6)
Lecteurs faibles : différenciation
Actions lecture
English with fun and games
Sorties sur le terrain 7e, mod. 2
Représ. nature entre art et science II
Versions latines
Guitare basse II
Percussions-claviers
Enseignement différencié en langue II
Enseigner en regroupement B
Les corridors biologiques
Le brame du cerf au vallon de Réchy (VS)
Appr. Continué.../ Lector Lectrix II
Introduction de Geni@I (7e)
De la science à la gastronomie
Formation à la méthode Geni@I (8e)
Les TIC en travaux manuels
Table de mixage-micros et enregistrement
Mise à jour pour utilis. de Logic Audio
Concevoir et réaliser un DVD
Cours de forge
Le Salève : 140 mio d'années (gr. 1)
Le Val d'Anniviers
Lecture et orthographe lexicale.
Volley-Ball, sport collectif II
Travailler en 7e avec des textes en bio
S.I.G

Introd. et partage sur l'usage des MERMs
Apprentissage des langues
« Eléments » d'Euclide
Geni@I : conception commune-harmonisation
EAO et mathématiques au CO
Matériel pédagogique pour visite musée
Supraconductivité
Enseigner la géométrie
Réflexion sur les apprentissages en math
Mieux utiliser les MERM
Agriculture genevoise et ses défis
Hygiène ? Je m'en lave les mains.
Apprendre à conter
Ut pictura poesis ?
Activités thématiques sur le terrain 1
Mise à niveau en dessin technique
Troubles de la lecture et de l'écriture
Grammaire implicite/Grammaire explicite
L'Origami sous tous ses angles (mod. 1)
De l'act. math. à la mathématisation
Histoire de l'astronomie
« Readers »
Visite de l'Alimentarium
Enseigner et évaluer avec les MERM.
Broderie à l'école « Lesage »
Bijoux insolites / MS Accessoires
Ateliers d'arithmétique
Musée d'Aoste et visite du site
Enseignement différencié en langue II
Im. Contemporaines.Art-Vidéo-internet
Présentation de la méthode Geni@I
Evaluation selon le CECR
Lecture en classe hétérogène
Appr. le vocabulaire avec Geni@I
PEL II
Gaza durant l'Antiquité
Mieux enseigner avec les MERM en B ?
Grammaire et orthographe : état des lieux
Le bonheur d'être crédule
Groupe de travail interdisciplinaire
Communauté de pratiques des MERM
L'homme et les ressources naturelles
Conséquences des act. ind. et agricoles
Utilisation du portail de données Géo
Changements climatiques en environnement
Activités thématiques sur le terrain 2
Activités thématiques sur le terrain 3
Activités thématiques sur le terrain 4
Activités thématiques sur le terrain 5
Musées d'histoire -Mémoire & citoyenneté
L'information TV... source de citoyenneté
Le plafond de verre
Quelle place pour la citoyenneté à l'éco
Les lacustres, un mythe national
Les citoyennetés américaines
Comment enseigner le moyen-âge ?
Les controverses en histoire
La figure de la victime

L'anticommunisme en Suisse
L'invention de la tradition
Le Salève : 140 millions d'années (gr. 2)
Le Salève, 140 millions d'années (gr. 3)
L'Origami sous tous ses angles (gr. 2)
N = 120

Développement personnel

Voyage à Auschwitz-Birkenau
Fitness aquatique (groupe mardi)
Fitness aquatique (groupe jeudi)
Master Médiation résolution de conflits
La subordination de l'enseignement C.H
Organisation travail et gestion temps
Sophrologie Caycédiennne - B.
Atelier vocal
Bachelor psycho - G.
Réhabilit. Intégrée (méth. Rességuier)
Pose de voix
La Versoix ou sociologie d'une rivière
Act.artisanales autour de la bijouterie
Prise de parole en public
« Coaching » - G.
Gestion du stress par la boxe
Prévention de la posture
Formation de formatrice d'adultes
Brevet de sauvetage B1
Formation pour moniteur ski et snowboard
Recyclage éducation/ prévention posture
N = 21

Aspects relationnels

Communication non violente
Maîtr. classe : gest. conflits (gr. 1)
Maîtr. classe : Conduite séances (gr. 1)
Maîtr. Classe : Travail équipe
L'aïkido et la relation maître-élève
Maîtr. classe : gest. conflits (gr. 2)
Maîtr. classe : Conduite séances (gr. 2)
Maîtr. classe : Travail équipe (gr. 2)
Maîtr. classe : gest. conflits (gr. 3)
L'aïkido et la relation maître-élève 2
Gestion des conflits II
Intervention de crise : intro (gr. 1)
Loi, limites, cadre (groupe 1)
L'entretien avec les parents d'élèves
Intervention de crise : intro (gr. 2)

Elèves : relation filles-garçons
Formation pour les doyens
Communication non violente
Maîtriser les dimensions relationnelles
Intervention de crise : approfondissement
N = 20

Pédagogie

Pédagogie et prises de décisions
Réflexion sur l'intégration des TIC
Maîtr. classe : Heure maîtrise (gr. 1)
Méthodes de travail des élèves
Maîtr. classe : Heure maîtrise (gr. 2)
Climat d'établissement
Vie à l'école
Image et violence
Les conflits « en jeux »
Formation à la méthode AREDA
Maîtrise de classe
Méthodes de travail des élèves
Comprendre l'adolescence
Enseigner/éduquer en classe relais
Formation en appui MTE
Différenciation
Vers l'autonomie
Formation nouveaux doyens
AIR 7
N = 19

Formation complémentaire

Formation ISP
FC UMB : Form compl math
Licence en français Monnier
Formation de superviseurs
Dispositif de formation compl C.
Complément d'études - K.
Complément d'études - B.
Complément d'étude - S.
Complément en français - W.
Complément en français - I.
Complément d'étude - C.
Complément d'étude - C.
Complément d'étude - R.
MAS en formation d'adultes (R)
MAS en formation d'adultes (F)
N = 15

A7. Guide d'entretien

Entretiens des membres de la DGCO

Thèmes	Questions pour la prise d'information
1. MISSIONS	
1.1	Quels sont les objectifs de la FC ?
1.2	Vous reconnaissez-vous dans ces objectifs ?
1.3	Quels sont les statuts institutionnels en matière de FC ? (texte fondateur)
2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	
2.1. DGCO/COFOCO	Quand la COFOCO a-t-elle été créée et dans quel but ?
2.1.1	Répondait-elle à un besoin identifié par l'enquête Grounauer ?
2.1.2	Par rapport aux conclusions de Grounauer où en est-on ? - cf. liste des points - transparence de l'information
2.1.3	<i>Selon vous,</i> Quelles sont les attentes de l'institution (DGCO) en matière de FC ?
2.1.4	Quels sont les rôles et responsabilités de la DGCO en matière de FC ? Comment la DGCO s'en acquitte-t-elle ?
2.1.5	Quels sont les rôles et responsabilités de la COFOCO en matière de FC ? Comment la COFOCO s'en acquitte-t-elle ?
2.2. Enseignants	<i>Selon vous,</i>
2.2.1	Les enseignants connaissent-ils leurs droits en matière de formation continue ?
2.2.2	Les enseignants connaissent-ils leurs devoirs en matière de formation continue ?
2.3. Autres acteurs	<i>Selon vous,</i>
2.3.1	Quel est le rôle de l' établissement dans le processus de la FC ?
2.3.2	Quel est le rôle des groupes de disciplines dans le processus de la FC ?
3. DISPOSITIF ET FONCTIONNEMENT	
3.1. Procédures	3.1.1 Quelles sont les procédures pour chaque type de projet ? (Connaissez-vous les procédures ?)
	3.1.2 Globalement, le déroulement dans le temps vous convient-il ?
	3.1.3 Comment les projets sont-ils évalués ? (Savez-vous comment les projets sont évalués ?)
3.2. Thèmes	Y a-t-il des thèmes privilégiés selon les années ?
3.3. Retour	Les promoteurs reçoivent-ils systématiquement un retour sur leur proposition ?
4. AVANT/APRÈS	
4.1. Attentes	4.1.1 Quelles sont les attentes des enseignants en matière de formation continue ?
	4.1.2 Comment peuvent-ils les exprimer ?
	4.1.3 Comment ces attentes sont-elles gérées ?
	4.1.4 <i>Selon vous,</i> ces attentes sont-elles anticipées ?
4.2. Retour pratique	<i>Selon vous,</i> Le retour dans la pratique est-il un élément pris en compte dans les cours de formation continue ?
4.3. Carrière	<i>Selon vous,</i> Quel rôle joue la FC dans la carrière / vie professionnelle d'un enseignant genevois du secondaire I ?
4.4. Formation personnelle	<i>Selon vous,</i> les enseignants se forment-ils hors de la FC institutionnelle ?

5. COMMUNICATION - INFORMATION

5.1. Communication *Selon vous,*
Quels sont les **modes de concertation et de communication** entre les différents acteurs ?
Comment peuvent-ils communiquer entre eux ?
La communication entre ces différents acteurs a-t-elle **évolué** au cours du temps ?

5.2. Information

- 5.2.1 **Quelle** information est fournie aux enseignants ?
5.2.2 Comment l'information est-elle **reçue** par les enseignants ?

5.3. Qualité

Selon vous,
L'institution (COFOCO) s'occupe-t-elle de l'information et de la documentation de manière satisfaisante ?
Celle-ci est-elle claire ?

6. SATISFACTION

6.1. Satisfaction globale Êtes-vous **satisfaits** globalement de la FC ?
6.1.1 - **processus** (catalogue / inscription / participation) ?
 - **offre** (diversité / complémentarité) ?
 - contenu ?
 - **prestations** des formateurs ?
 - calendrier ?

- Selon vous,*
6.1.2 Le **nombre de jours** à disposition est-il suffisant ?
6.1.3 La **durée** des cours est-elle adaptée ?

6.2. Participation Êtes-vous satisfaits de la de **participation des enseignants** aux cours de FC ?
 - fréquentation (taux participation : 2/3 ; participants : 2.3 cours en moyenne par an)
 - motivation

6.3. Obstacles

- Selon vous,*
6.3.1 Quels sont les **obstacles** à la participation ?
6.3.2 Pensez-vous qu'une **certification formelle** ou **une formation payante** augmenterait la participation des enseignants ?

6.4. Changements Quels **changements** pourraient améliorer le processus de FC ?

Entretiens des autres acteurs

Thèmes	Questions pour la prise d'information
1. MISSIONS	
1.1	Quels sont les objectifs de la FC ?
1.2	Vous reconnaissez-vous dans ces objectifs ?
1.3	Quels sont les statuts institutionnels en matière de FC ? (texte fondateur)
2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	
2.1. DGCO/COFOCO Selon vous,	
2.1.1	Quelles sont les attentes de l'institution (DGCO) en matière de FC ?
2.1.2	Quels sont les rôles et responsabilités de la DGCO en matière de FC ?
2.1.3	Quels sont les rôles et responsabilités de la COFOCO en matière de FC ?
2.2. Enseignants Selon vous,	
2.2.1	Les enseignants connaissent-ils leurs droits en matière de formation continue ?
2.2.2	Les enseignants connaissent-ils leurs devoirs en matière de formation continue ?
2.3. Autres acteurs Selon vous,	
2.3.1	Quel est le rôle de l' établissement dans le processus de la FC ?
2.3.2	Quel est le rôle des groupes de disciplines dans le processus de la FC ?
3. DISPOSITIF ET FONCTIONNEMENT	
3.1. Procédures	
3.1.1	Connaissez-vous les procédures pour chaque type de projet ?
3.1.2	Globalement, le déroulement dans le temps vous convient-il ?
3.1.3	Savez-vous comment les projets sont évalués ?
3.2. Retour	Les promoteurs reçoivent-ils systématiquement un retour sur leur proposition ?
4. AVANT/APRÈS	
4.1. Attentes	
4.1.1	Quelles sont les attentes des enseignants en matière de formation continue ?
4.1.2	Comment peuvent-ils les exprimer ?
4.1.3	Comment ces attentes sont-elles gérées ?
4.1.4	<i>Selon vous</i> , ces attentes sont-elles anticipées ?
4.2. Retour pratique	<i>Selon vous</i> , Le retour dans la pratique est un élément qui est pris en compte dans les cours de formation continue ?
4.3. Carrière	<i>Selon vous</i> , Quel rôle joue la FC dans la carrière / vie professionnelle d'un enseignant genevois du secondaire I ?
4.4. Formation personnelle	<i>Selon vous</i> , les enseignants se forment-ils hors de la FC institutionnelle ?
5. COMMUNICATION - INFORMATION	
5.1. Communication <i>Selon vous</i> , Quels sont les modes de concertation et de communication entre les différents acteurs ? Comment peuvent-ils communiquer entre eux ?	
5.2. Information	
5.2.1	Quelle information est fournie aux enseignants ?
5.2.2	Comment l'information est-elle reçue par les enseignants ?
5.3. Qualité	<i>Selon vous</i> , L'institution (COFOCO) s'occupe-t-elle de l'information et de la documentation de manière satisfaisante ? Celle-ci est-elle claire ?

6. SATISFACTION	
6.1. Satisfaction globale	Êtes-vous satisfaits globalement de la FC ?
6.1.1	- processus (catalogue / inscription / participation) ? - offre (diversité / complémentarité) ? - contenu ? - prestations des formateurs ? - calendrier ? <i>Selon vous,</i>
6.1.2	Le nombre de jours à disposition est-il suffisant ?
6.1.3	La durée des cours est-elle adaptée ?
6.2. Participation	Êtes-vous satisfaits de la de participation des enseignants aux cours de FC ? - fréquentation (taux participation : 2/3 ; participants : 2.3 cours en moyenne par an) - motivation
6.3. Obstacles	<i>Selon vous,</i>
6.3.1	Quels sont les obstacles à la participation ?
6.3.2	Pensez-vous qu'une certification formelle ou une formation payante augmenterait la participation des enseignants ?
6.4. Changements	Quels changements pourraient améliorer le processus de FC ?

A8. Grille d'analyse

Groupe d'acteurs	Points convergents	Points divergents	Remarques	Points problématiques
1. Missions				
Objectifs de la FC				
Statuts				
2. Rôles et responsabilités				
Attentes de l'institution				
Rôles et responsabilités de la DGCO				
Rôles et responsabilités de la COFOCO				
Les enseignants connaissent leurs droits en matière de FC				
Les enseignants connaissent leurs devoirs				
Rôle de l'établissement				
Rôle des groupes de disciplines				
Rôle du Service de l'enseignement				
3. Dispositif et fonctionnement				
Connaissance des procédures				
Le déroulement dans le temps				
Évaluation des projets				
Retour systématique				
4. Avant / Après				
Attentes des enseignants en matières de formation continue				
Expression de ces attentes				
Gestion de ces attentes				

Anticipation des attentes

Gestion du retour dans la pratique

Rôle de la FC dans la carrière

Formation personnelle

5. Communication - information

Modes de concertation et de communication entre les acteurs

Nature de l'information fournie aux enseignants

Réception de l'information

Gestion de l'info par l'institution

6. Satisfaction

Satisfaction globale vis-à-vis de la FC

Nombre de jours

Durée

Participation aux enseignants satisfaisante

Obstacles à la formation continue

Certification / formation payante : effets

Changements pour améliorer le processus

Remarques
