

Pourquoi et comment réformer la formation continue des enseignants ?

Un rapport porté par

Écolhuma
L'éducation au cœur

Avec l'appui d'un comité d'experts composé de :



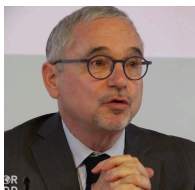
Frédérique Alexandre-Bailly, ancienne rectrice de l'académie de Dijon et professeure de GRH à l'ESCP



Mickaël Bertrand, enseignant et formateur



Patrick Lefas, magistrat financier honoraire



François Louveaux, IGESR honoraire



Cécile Rilhac, ancienne parlementaire et IA IPR établissement et vie scolaire, Académie de Créteil



Caroline Tallec, cheffe d'établissement

Ont participé aux travaux sans être signataires de ce rapport final : **Laurent Kauffmann**, secrétaire fédéral, et les membres de la Fédération CFDT Education Formation Recherche Publiques.

Ce comité a travaillé de manière collégiale pendant un an et demi et a reçu le soutien de l'économiste **Julien Grenet** sur la partie économique.

Le comité a pris la suite d'un premier travail engagé par **Florence Rizzo** (Ecolhuma) et **Marc-Olivier Padis** (Terra Nova).

Avant-propos

L'École traverse aujourd'hui une période charnière : les attentes de la société font face à un système éducatif à bout de souffle, marqué par l'isolement des enseignants, le recul des performances et des inégalités croissantes. En 2023, Ecolhuma et le think tank Terra Nova posaient ce constat dans leur rapport *De l'urgence d'une grande réforme de la formation continue des enseignants*. Ce document proposait des solutions concrètes pour refaire de l'École un lieu d'épanouissement, avec en son cœur la création d'un **droit à un Développement Professionnel Continu (DPC)**.

Si les décideurs publics ont rapidement été convaincus par la *nécessité* de ces propositions, leur application opérationnelle méritait d'être approfondie. Il nous fallait désormais passer de l'intention à la *faisabilité*.

Persuadés que la transformation de l'École passe par une formation continue d'excellence – à l'image de ce qui existe déjà dans la haute fonction publique civile et militaire –, nous avons réuni en octobre 2024 un **comité d'experts pluridisciplinaire**. Composé de chefs d'établissement, d'enseignants, de personnalités politiques et de représentants syndicaux, **ce groupe a travaillé pendant un an et demi avec un objectif précis : concevoir une réforme de la formation continue qui soit réaliste aux niveaux budgétaire, politique et social.**

Leur conclusion est formelle : **investir dans la formation continue des enseignants, c'est investir dans l'avenir**. Chaque euro engagé produit des bénéfices durables pour le système éducatif, qu'il s'agisse de réduire le recours aux contractuels, de mieux fidéliser les professeurs ou d'améliorer concrètement la réussite scolaire.

C'est un véritable choix de société qui appelle aujourd'hui au courage politique. Les défis sont considérables, mais ils doivent être relevés avec lucidité pour garantir à chaque élève un parcours de réussite.

Une réforme qui part d'un constat critique

Une politique de formation continue insuffisante et inopérante

- Seulement **35 % des enseignants français jugent utile la formation professionnelle** proposée par l'institution, contre une moyenne de 55 % pour le reste des pays de l'OCDE.
- **Les personnels du ministère de l'Éducation nationale suivent 1,2 jour de formation par an**, contre 7,4 jours par an pour l'ensemble des personnels des autres ministères.

Un flou budgétaire délétère et un délaissement de la formation continue par les pouvoirs publics

- En 2023, **64 % des crédits destinés à la formation des enseignants n'ont pas été consommés, pour un montant total de 1,18 milliard d'euros**. De l'argent toutefois utilisé à d'autres fins, sans que personne ne soit en mesure de rendre compte précisément de l'utilisation de cet argent.
- **En vingt ans, la formation initiale a connu cinq grandes réformes** sans qu'aucune transformation d'ampleur de la formation continue n'ait eu lieu sur la même période.

Un système aux mauvaises priorités

- **La quantité avant la qualité** : À l'école élémentaire, le volume horaire en France est de 972 heures par an pour les professeurs des écoles alors que la moyenne s'établit à 740 heures pour les 22 pays de l'UE membres de l'OCDE. Sans pour autant que cela ne confère un niveau supérieur à nos élèves : l'édition 2023 du classement Pisa fait état d'une baisse significative et inédite depuis 2000 des résultats des élèves en mathématiques et en compréhension de l'écrit.
- **Le court-terme avant le long-terme** : l'obsession du nombre d'heures de face-élèves et du remplacement de courte-durée (RCD) a contribué au rejet de la formation continue hors du temps de travail : désormais, les enseignants se forment en majorité le week-end (55 %) ou le soir (45 %).

Un manque d'attractivité criant du métier d'enseignant

- **Des candidatures en chute libre** : 2,2 candidats se sont présentés pour un poste de professeur des écoles en 2023 contre 5,3 en 2010 et 2,1 candidats sont dénombrés pour un poste au Capes en 2023 contre 4,4 en 2010.
- **Un fort sentiment de déclassement** : un jeune enseignant du secondaire gagnait 2,2 fois le SMIC dans les années 80 et 1,2 fois le SMIC en 2023.
- **Un manque de reconnaissance** : seulement 4 % des enseignants estiment que leur métier est valorisé par la société.
- **Un mal-être grandissant** : un enseignant sur deux serait en situation d'épuisement émotionnel fort.

12 propositions pour transformer l'école de demain

1^{er} pilier : la décentralisation de la formation continue pour redescendre au plus près du besoin

1. Renforcer le pilotage local de la formation continue

Instaurer dans chaque école et établissement un **facilitateur formation** (enseignant formé et déchargé partiellement) chargé du recueil des besoins et de la coordination des actions, et impliquer le **conseil pédagogique** dans l'élaboration du plan de formation de l'établissement.

2. Formaliser la politique de formation dans le projet d'établissement

Rendre obligatoire l'**intégration d'un volet dédié à la formation dans le projet d'établissement ou d'école**. Élaboré à l'issue d'une auto-évaluation des besoins pilotée par le facilitateur et arrêtée par le conseil pédagogique, ce document cadre définit les priorités pluriannuelles et sert de socle au dialogue de gestion avec les autorités académiques.

3. Doter les établissements de moyens dédiés

Créer une **ligne budgétaire spécifique** pour la formation continue des enseignants (distincte de la formation initiale) dans la Mission interministérielle Enseignement scolaire du budget de l'État et dans les états comptables des EPLE, et prévoir une **dotation en heures** (au moins 6 jours par an) où les enseignants se consacrent à la formation sur leur temps de service.

2^{ème} pilier : l'instauration d'un droit de 80 heures annuelles de formation continue

4. Garantir un minimum de formation pour tous les enseignants du secondaire

Intégrer au plus vite **18 heures annuelles de formation obligatoire** dans le service des professeurs de collèges et lycées, par alignement sur le primaire, afin de poser un premier socle commun de développement professionnel continu.

5. Inscrire la formation dans le temps de travail des enseignants

Réviser les textes (Code de l'éducation et décrets d'obligations de service) pour affirmer que la formation continue des enseignants s'effectue **prioritairement sur le temps de service** et non plus sur le seul temps hors classe, et pour porter progressivement le **droit individuel annuel** de formation de chaque enseignant à **80 heures**.

6. Structurer le parcours de développement professionnel

Répartir ces 80 heures de formation en différents volets (formations nationales, formations d'établissement, formation d'initiative personnelle accompagnée) de manière à couvrir tout le spectre des besoins, et mettre en place un **portefeuille de compétences** permettant à chaque enseignant de suivre et valoriser son parcours de formation tout au long de sa carrière.

3^{ème} pilier : la reconnaissance et la valorisation de la formation continue dans la carrière

7. Valoriser la formation dans la progression de carrière

Mettre en place une **grille de compétences à quatre niveaux** reconnue nationalement, servant de base à une progression de carrière plus dynamique, où l'engagement en formation (formations suivies, compétences acquises, initiatives prises) conditionne en partie les accélérations d'avancement et l'accès à certains postes fonctionnels.

8. Modifier le mode d'évaluation des enseignants

Intégrer explicitement la **participation à la formation continue** et l'acquisition de nouvelles compétences dans les critères des rendez-vous de carrière et des inspections, afin que ces efforts soient pris en compte dans les appréciations professionnelles et ouvrent droit à une reconnaissance (avis favorable, accélération d'échelon, etc.).

9. Développer des certifications et diplômes en cours de carrière

En partenariat avec **Canopé** et les **Écoles académiques de formation continue**, créer des **certifications nationales** attestant les compétences acquises via la formation continue (par ex. expertise numérique, pédagogie inclusive...) et promouvoir des **diplômes universitaires** accessibles aux enseignants en exercice, capitalisables en ECTS, pour valoriser académiquement leurs efforts de formation.

10. Créer un vivier d'enseignants-formateurs

Sélectionner des enseignants expérimentés pour assumer des **missions de formateur** auprès de leurs pairs, avec une **décharge de service substantielle** (jusqu'à 50 %) et une **indemnité spécifique**, afin de professionnaliser l'animation des formations sur le terrain. Ces enseignants-formateurs constitueraient une ressource experte au niveau académique et recevraient en échange une reconnaissance de carrière (valeur ajoutée dans leur progression, accès privilégié à certains grades).

4^{ème} pilier : des changements structurels pour garantir la pérennité de la réforme

11. Assurer le financement et la pérennité de la réforme

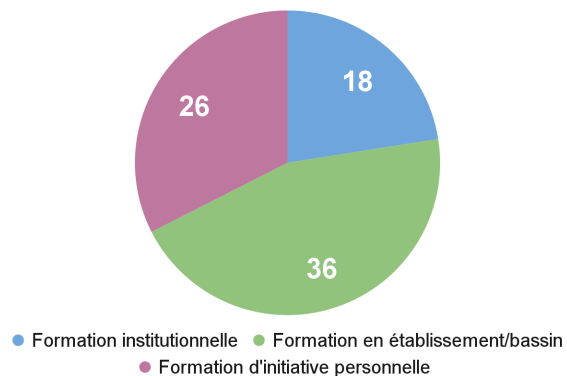
Sanctuariser dans la durée les **crédits budgétaires** alloués à la formation continue, avec un fléchage transparent des fonds et une montée en charge progressive des moyens (humains et financiers) pour atteindre les objectifs fixés (80 heures, etc.) Instaurer des **Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens** pour sortir de l'annualité budgétaire et construire des parcours de formation pérennes. Mettre en place un **pilotage national et académique** dédié pour coordonner les acteurs (Ministère, Rectorats, Canopé, Universités) et suivre la mise en œuvre.

12. Accompagner le changement par le dialogue et l'évaluation

Mener une **concertation approfondie** avec les syndicats d'enseignants et les parties prenantes pour affiner les modalités de la réforme (emploi du temps, compensation, etc.), et instaurer un **dispositif d'évaluation continue** de la politique de formation afin d'en mesurer les effets réels sur les pratiques enseignantes et les progrès des élèves, et d'ajuster les mesures en conséquence.

ZOOM sur les 80 heures de formation

- 18h de formation institutionnelle
- 36h de formation au niveau de l'établissement ou du bassin
- 26h de formation d'initiative personnelle



L'organisation du temps de formation

18h de formation institutionnelle, qui incluent :

- Les formations liées aux réformes des programmes scolaires (telles que les réformes du collège ou du lycée) ;
- Les grands plans nationaux comme le plan numérique pour l'éducation ou les plans spécifiques pour le français et les mathématiques.

36h de formation au niveau de l'établissement ou du bassin, réparties ainsi :

- Un socle de journées de formation banalisées en établissement, à hauteur de 3 jours par an, soit 18 heures ;
 - Des journées prévues à l'avance, en début d'année scolaire, en concertation avec les parents d'élèves et la collectivité territoriale pendant lesquels les enseignants se forment et les élèves bénéficient de temps pédagogiques conçus en lien avec le tissu associatif local et la collectivité, en accord avec les priorités éducatives du territoire.
- Un temps perlé en établissement, entre enseignants, sous la forme de 18h ventilées au rythme d'une heure, toutes les deux semaines sur 36 semaines.
 - Des temps d'analyse de pratique et d'échange entre pairs qui permettent d'inscrire la formation dans la continuité du travail ordinaire et d'ainsi développer une culture d'équipe apprenante.

26h de formation d'initiative personnelle, comprenant :

- Les modules en ligne ;
- Les travaux personnels validés ;
- La participation aux formations certifiantes et diplômantes proposées par Canopé, les EAFC et le ministère de l'Enseignement supérieur ;
- La participation à des communautés professionnelles.

Former mieux, pour enseigner mieux

Grâce à des calculs menés avec l'appui de l'économiste Julien Grenet, nous sommes en mesure d'affirmer que **chaque euro investi dans cette réforme générera 3,50 € de bénéfices sociaux et 2,20 € de recettes fiscales.**

Pour que l'Éducation nationale réponde aux exigences du XXI^{ème} siècle, il revient à nos futurs gouvernements de faire preuve d'une volonté politique ferme et inscrite dans la durée.

Pour une École plus juste

- Grâce à une réduction des inégalités de réussite
- Grâce à une progression plus régulière des élèves

Pour une École en meilleur état

- Grâce à une réduction des coûts indirects liés à la désorganisation des services.
- Grâce à la clarification budgétaire du coût de la formation
- Grâce aux recettes fiscales dégagées à terme

Pour une École de la réussite

- Grâce à une augmentation de la qualité du service éducatif
- Grâce à la diffusion des innovations et la constitution de communautés professionnelles apprenantes

Pour une École de l'épanouissement

- Grâce à une meilleure santé professionnelle des équipes liée à la réduction des phénomènes de décrochage professionnel, d'usure et de départs anticipés
- Grâce à l'amélioration des relations enseignant-élève

Retrouvez la version intégrale du rapport sur

<https://ecolhuma.fr/>