

La formation initiale dans les systèmes éducatifs les plus performants dans les résultats à PISA (I). Recruter, sélectionner, préparer les enseignants du XXIe siècle.

Romuald Normand
Université de Strasbourg
rnormand@unistra.fr

RECRUTER ET PRÉPARER DES ENSEIGNANTS APTES À LA PROFESSION

Un élément clé de la stratégie employée par les pays les plus performants pour garantir à tous les élèves l'accès à des enseignants qualifiés consiste à s'assurer que les enseignants sont soigneusement sélectionnés et préparés dès le départ. Ces systèmes éducatifs le font de trois manières : en encourageant les personnes très compétentes à envisager d'enseigner et en sélectionnant soigneusement les candidats pour s'assurer que les plus engagés et les plus capables poursuivent une carrière d'enseignant, en préparant bien les futurs enseignants pour qu'ils soient prêts à enseigner dès leur premier jour, et en soutenant le développement de leur pratique d'enseignement au début de leur carrière : le recrutement initial, la préparation et l'insertion des enseignants constituent une étape cruciale vers une profession hautement qualifiée.

Les pratiques spécifiques de recrutement, de préparation et d'insertion varient d'un pays à l'autre. Par exemple, certains systèmes éducatifs - comme la Finlande et, de plus en plus, l'Australie et le Canada - veillent à ce que la préparation initiale des enseignants offre une formation clinique intensive, tandis que d'autres - comme Singapour et Shanghai - proposent une formation clinique plus approfondie et fortement encadrée au cours de la première année de travail. Dans ces derniers cas, les systèmes d'échelle de carrière qui placent des mentors experts dans chaque école ou établissement scolaire soutiennent ce modèle. Mais tous les pays offrent une solide préparation au contenu et à la pédagogie et attendent des enseignants qu'ils soient prêts à enseigner avant de leur permettre d'exercer de manière indépendante. Tous les systèmes ont continué à renforcer la préparation initiale et l'insertion sur site. En outre, ils gèrent la préparation et la répartition des enseignants en s'engageant fermement en faveur de l'équité, afin que tous les élèves puissent bénéficier d'un enseignement dispensé par des enseignants compétents et bienveillants.

Son examinés ici les pratiques de recrutement, de préparation et d'insertion dans ces pays performants dans les résultats à PISA.

Salaires attractifs et coût de la formation pris en charge

Le gouvernement finlandais a récemment réalisé d'importants investissements pour augmenter les salaires et créer des incitations, telles que des subventions au logement notamment dans les



zones rurales pauvres. En outre, une échelle de carrière définit la promotion des enseignants, qui est liée à la rémunération.

Les salaires des enseignants finlandais sont très proches des salaires moyens nationaux et sont comparables à ceux des enseignants du secteur public ayant un niveau d'éducation similaire (diplôme d'études supérieures). Cependant, il existe un écart important entre les salaires des enseignants en fonction du niveau de l'école (primaire, moyen ou secondaire supérieur) et de l'ancienneté. Néanmoins, comme le statut et les conditions de travail de la profession sont attrayants, il y a beaucoup plus de candidats à la préparation que de places disponibles. La Finlande a récemment ajouté un élément au système de rémunération des enseignants qui permet aux directeurs d'école d'accorder aux enseignants de petites primes ou des augmentations de salaire si les enseignants font un travail jugé particulièrement bon.

Dans tous ces cas, les candidats sont également soutenus financièrement dans leur étude de l'éducation, ce qui influence le recrutement et le maintien en poste.

A Singapour, le ministère prend en charge tous les frais de scolarité et octroie une allocation mensuelle pour les candidats à l'enseignement de premier cycle. Pour ceux qui entament une formation d'enseignant au niveau du troisième cycle, l'allocation est équivalente à ce qu'ils auraient gagné en tant que diplômés de l'université dans un emploi du secteur civil. Comme cette allocation doit être remboursée si le candidat échoue au programme ou s'il quitte la profession avant la fin de la période stipulée, elle constitue également un puissant facteur de motivation pour s'engager sérieusement dans le programme. Les candidats retenus pour la formation des enseignants sont non seulement rémunérés pendant leur formation, mais sont également assurés de trouver un emploi à l'issue du programme.

En Finlande, la formation des enseignants est gratuite et les candidats perçoivent une allocation pendant leur formation. En Ontario, le gouvernement couvre environ 60 % du coût de la préparation des candidats. En Australie, la plupart des étudiants en formation d'enseignants suivent des cours dans des établissements financés par la collectivité. En 2012, cette subvention couvrait plus des deux tiers du coût de la formation dans une université publique, au-delà de quoi des bourses supplémentaires étaient disponibles pour les enseignants dans les domaines où les besoins étaient importants.

L'attractivité de la profession enseignante

L'attrait pour la profession n'est pas seulement financier. Le recrutement est également influencé par la réputation de l'enseignement comme domaine de haut niveau d'expertise. En Finlande, l'enseignement est la profession la plus choisie par les étudiants. À Singapour aussi, l'enseignement est très bien classé et le taux d'abandon est très faible, inférieur à 3 % par an. Une enquête menée par le ministère de l'éducation a révélé que les trois principales raisons pour lesquelles les enseignants restent dans la profession sont une culture professionnelle positive, une bonne rémunération et de nombreuses possibilités de développement professionnel et d'évolution de carrière.



En Ontario, les initiatives prises après 2003 ont considérablement amélioré le statut et l'attrait de l'enseignement, car une ère de dénigrement des enseignants et de désinvestissement dans l'éducation publique a été remplacée par une approche de soutien de la part du gouvernement provincial. En conséquence, les départs à la retraite et les abandons ont diminué pour atteindre environ 4 % par an (environ la moitié du taux observé aux États-Unis), tandis que les entrées dans la formation des enseignants ont augmenté, ce qui s'est traduit par un surplus d'enseignants

En Chine, les enseignants sont vénérés comme des aînés, des modèles et des personnes à qui les parents confient le soin de façonner l'avenir de leurs enfants. Ainsi, les enseignants sont considérés comme des personnes spéciales dans la vie des élèves, non seulement dans leur éducation formelle, mais aussi dans la façon dont ils illustrent la vie d'érudition, de travail acharné et de réussite dans la vie. Outre ce prestige historique et social important, l'enseignement est considéré comme une profession stable, bien rémunérée et relativement prestigieuse.

LES PRATIQUES DE SÉLECTION DES ENSEIGNANTS

Dans les pays étudiés, la sélection des enseignants est généralement fondée non seulement sur le mérite académique, mais aussi sur l'engagement et la capacité à bien travailler avec les enfants et, souvent, à bien collaborer avec d'autres adultes. Les compétences interpersonnelles et de communication sont évaluées, de même que les capacités conceptuelles, analytiques et de résolution de problèmes.

En Finlande

Le prestige de la profession d'enseignant est particulièrement prononcé en Finlande. Parmi les jeunes Finlandais, les enquêtes menées auprès des diplômés du secondaire montrent que l'enseignement est systématiquement la profession la plus admirée. Les autorités finlandaises reconnaissent publiquement la valeur des enseignants, et les politiques du pays montrent qu'elles font confiance au jugement professionnel des enseignants dans les écoles. Les Finlandais considèrent l'enseignement comme une profession noble et prestigieuse, au même titre que la médecine, le droit ou l'économie, et motivée par des objectifs moraux plutôt que par des intérêts matériels. C'est pourquoi, chaque année, environ 20 000 étudiants postulent pour environ 4 000 places dans les établissements de formation des enseignants. En 2016, par exemple, plus de 8 000 personnes ont posé leur candidature pour 800 postes d'enseignants du primaire ; à l'université d'Helsinki, il y a eu environ 2 000 candidats pour 120 postes. Le nombre de candidats aux programmes de formation des enseignants du primaire a augmenté de 18 % depuis 2010.

Le processus de sélection des étudiants à partir de ces vastes réserves est rigoureux. Tout d'abord, les candidats à l'enseignement primaire doivent passer un examen national connu sous le nom de VAKAVA, développé par les membres du corps enseignant des huit universités de recherche qui proposent des programmes de formation des enseignants. Institué pour la première fois en 2006, le VAKAVA est un examen écrit de trois heures qui consiste en des questions basées sur cinq à huit articles de recherche que les étudiants doivent analyser et interpréter. Cela permet de créer une profession basée sur la recherche dès le début du processus de sélection.



Les candidats qui passent le VAKAVA indiquent l'université qu'ils souhaitent intégrer, et l'université sélectionne alors, parmi ceux qui ont réussi l'examen, environ trois fois le nombre de candidats qu'elle prévoit d'admettre. Ces candidats passent des entretiens et des évaluations supplémentaires destinées à évaluer leur intérêt pour l'enseignement sur une base globale.

Il n'existe pas de protocole d'entretien ou de sélection commun à toutes les universités. À l'université d'Helsinki, les candidats sont interviewés individuellement et en groupe par des professeurs et des maîtres de conférences du département de formation des enseignants. Lors de l'entretien de groupe, trois ou quatre candidats reçoivent un texte à lire ou une illustration sur les enseignants et leur travail et se préparent à discuter ensemble de la manière dont ils pourraient le présenter et en discuter dans une situation de groupe. Le groupe de candidats potentiels est observé par les formateurs d'enseignants, qui sont attentifs à leur motivation, à leur volonté de travailler ensemble et à d'autres caractéristiques. Les formateurs d'enseignants s'entretiennent ensuite individuellement avec les candidats et classent leurs choix par ordre d'importance.

A Singapour

Le processus de Singapour est également rigoureux. Fondé sur l'approche systémique qui caractérise l'éducation singapourienne, le recrutement des enseignants est un processus de sélection unique, à l'échelle de l'État, géré conjointement par le ministère de l'éducation et l'Institut National de l'Éducation. Il met l'accent sur les résultats scolaires des candidats, leurs compétences en matière de communication et leur motivation à rejoindre la profession, et il s'appuie sur les partenaires de l'école pour prendre les décisions clés dans le processus de sélection. Les étudiants qui souhaitent devenir enseignants doivent suivre un processus en quatre étapes avant d'entrer dans un programme de préparation. Seul un candidat sur trois parvient à passer l'entretien de sélection, qui n'est que la troisième des quatre étapes.

Le ministère de l'éducation sélectionne les candidats sur la base de leurs résultats académiques. Les candidats qui satisfont à cette exigence doivent ensuite passer et réussir les tests d'aptitude à l'entrée. La maîtrise de l'anglais revêt une importance particulière, car il s'agit d'une exigence clé des programmes de formation des enseignants.

Les candidats retenus sont ensuite invités à un entretien. L'entretien est mené par un jury composé de chefs d'établissement ou leurs adjoints en exercice ou récemment retraités. Ils recherchent de bonnes aptitudes à la communication, une passion profonde pour l'enseignement et la possibilité d'être un bon modèle pour leurs futurs élèves. S'ils sont jugés aptes à enseigner par les examinateurs, les candidats doivent ensuite suivre le programme d'introduction à l'enseignement (ITP) avant d'être envoyés dans les écoles en tant qu'enseignants contractuels. Le programme d'initiation à l'enseignement est géré par l'Académie des enseignants de Singapour, une organisation créée par le ministère de l'éducation pour assurer la formation professionnelle des enseignants. Ce programme est un cours d'introduction qui permet à tous les enseignants contractuels de prendre conscience des attentes et de l'éthique de la profession, ainsi que des principes fondamentaux de l'enseignement. Ceux-ci comprennent l'adoption d'un état d'esprit de développement professionnel, la planification et la mise en œuvre des leçons, l'évaluation de l'apprentissage, l'utilisation de la technologie et la gestion de la classe.



Le stage scolaire, pendant lequel les candidats sont rémunérés, peut durer de quelques mois à un an. Sous la direction et la supervision de leur mentor (généralement un enseignant plus expérimenté ou un chef d'établissement) et de leur supérieur hiérarchique (généralement un responsable d'une discipline scolaire), les enseignants contractuels assument des tâches d'enseignement. À la fin de leur séjour à l'école, ils sont évalués sur leur aptitude à devenir enseignant. Ce n'est que s'ils reçoivent une bonne recommandation de l'école et s'ils réussissent cette évaluation qu'ils peuvent participer à la formation des enseignants. Même pendant leur formation, ils font l'objet d'un suivi permanent et peuvent être renvoyés en cas de mauvais résultats, bien que cela se produise rarement.

Au Canada

Au Canada, la formation des enseignants est également sélective. Moins de la moitié des candidats sont acceptés dans les programmes de l'Alberta et de l'Ontario. Dans le plus grand établissement, l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto, seul un candidat sur quatre est sélectionné. Pour accéder à la formation d'enseignant en Ontario, les candidats doivent démontrer les compétences définies par les normes de l'Ordre des enseignants. Chaque université applique ces normes à sa manière ; les critères d'admission comprennent généralement des normes académiques et la preuve des compétences est évaluée lors d'entretiens d'admission, de lettres de motivation, et des discussions sur les expériences avec les enfants et de preuves d'enseignement.

Afin d'accroître la diversité de la population enseignante, les candidats qui peuvent intégrer dans leurs pratiques d'enseignement des savoirs sur les questions relatives aux Premières nations et entretien des liens avec ces communautés sont une priorité. C'est également le cas en Alberta, où les candidats des neuf établissements de formation des enseignants doivent généralement réussir les cours de pré-admission à la formation des enseignants, passer des entretiens avec les professeurs, faire du bénévolat et, parfois, remplir un dossier. Il y a également des points de contrôle en cours de route où les candidats peuvent être invités à quitter le programme s'ils ne répondent pas aux attentes.

En Australie

En Australie, la concurrence pour les postes de formateurs d'enseignants est un peu moins intense et varie d'un établissement à l'autre. Toutefois, les nouvelles normes d'accréditation des programmes de formation initiale des enseignants exigent désormais que les établissements sélectionnent les candidats parmi les 30 % les plus performants en littératie et en numératie, et que les diplômés satisfassent à certaines normes pour pouvoir entrer dans la profession après l'obtention de leur diplôme.

Le récent rapport fédéral du Groupe consultatif ministériel sur la formation des enseignants (*Teacher Education Ministerial Advisory Group*) s'est prononcé en faveur de l'utilisation de "processus de sélection plus sophistiqués", et de nouvelles lignes directrices en matière de sélection ont été ajoutées aux processus d'accréditation des programmes de formation initiale des enseignants dès 2016. Le renforcement des processus de sélection a été soutenu par les représentants syndicaux qui ont suggéré que la politique de formation initiale des enseignants



devrait chercher à obtenir de solides aptitudes académiques chez les candidats ainsi que des aptitudes à l'enseignement, comme de solides compétences en communication.

Outre ces initiatives fédérales, des processus de sélection innovants sont également mis en oeuvre dans certaines universités. Par exemple, à l'université de Melbourne, les candidats sont évalués non seulement sur la base de leurs relevés de notes et de leur expérience professionnelle, mais aussi sur leur disposition et leur aptitude à enseigner, sur la base d'un ensemble de tâches qui évaluent leurs capacités allant de la littératie, des compétences en calcul et du raisonnement spatial au style de communication, à la persévérance, à la sensibilité culturelle et à l'éthique. Certains de ces traits sont mesurés dans un outil de sélection des enseignants qui évalue les candidats sur plusieurs dimensions, notamment la conscience professionnelle, l'empathie, l'ouverture et la persistance. Les résultats sont utilisés conjointement avec d'autres documents de candidature dans les décisions d'admission, et les membres de la faculté étudient comment les différences de scores sont liées aux résultats dans la formation des enseignants et au-delà.

Source: Darling-Hammond, L., Burns, D., Campbell, C., Goodwin, A. L., Hammerness, K., Low, E. L., ... & Zeichner, K. (2017). *Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world*. John Wiley & Sons.

