



<https://fpeq.ch> · ISSN: 2813-8317

---

Conférence suisse des rectrices et recteurs des Hautes écoles pédagogiques (COHEP) (2008). Rapport sur la situation de l'introduction à la profession des enseignantes et enseignants de l'école obligatoire. *Formation et pratiques d'enseignement en questions*, 8, 141-149.

<https://doi.org/10.26034/vd.fpeq.2008.054>

This article is published under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International* (CC BY): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



© Conférence suisse des rectrices et recteurs des Hautes écoles pédagogiques (COHEP), 2008



## **Rapport sur la situation de l'introduction à la profession des enseignantes et enseignants de l'école obligatoire**

### **Conférence suisse des rectrices et recteurs des Hautes écoles pédagogiques (COHEP)<sup>1</sup>**

#### **Situation initiale et objectifs**

Dans le secteur de l'éducation, la formation continue du personnel enseignant est considérée comme une nécessité. Cet apprentissage tout au long de la vie contribue au développement des compétences scientifiques, pédagogiques, éducatives, méthodologiques, sociales et multiculturelles des enseignantes et enseignants. Ceux-ci procèdent régulièrement à une réflexion sur leurs activités professionnelles afin de les développer. C'est la raison pour laquelle les cantons ont créé des conditions cadres permettant de garantir et de favoriser la formation continue du corps enseignant : ainsi, dans leur mandat professionnel, la formation continue fait partie intégrante du temps de travail des enseignantes et enseignants. Il s'agit là non seulement d'un droit, mais aussi d'un devoir (cf. également recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants ainsi que les commentaires explicatifs).

La formation des enseignantes et enseignants comprend quatre domaines : la formation initiale, l'introduction à la profession (IP), la formation continue et la formation complémentaire (cf. recommandations relatives à la terminologie à utiliser dans le domaine de la formation des enseignantes et enseignants du 13 novembre 1998). Sous l'angle de la socialisation professionnelle, l'introduction à la profession est considérée comme une interface importante entre la formation initiale et la formation continue. L'introduction à la profession doit garantir que les enseignantes et enseignants reçoivent aide et soutien au cours de cette étape fondamentale de leur développement professionnel et qu'ils apprennent ainsi à exécuter leur mandat de manière compétente et responsable.

Les recommandations de la commission Introduction à la profession doivent traiter « la mise en œuvre, le positionnement et le développement de l'introduction à la profession sur le plan stratégique de la direction » et se focaliser « notamment sur la réalisation d'interfaces entre la formation initiale et continue, les directions d'école, les hautes écoles

---

1. Contact : [info@who-needs-spam.cohep.ch](mailto:info@who-needs-spam.cohep.ch)



pédagogiques et les directions de l'instruction publique ». Dans ce sens la Commission a également intégré dans le travail les buts stratégiques de la COHEP.

Afin de réaliser ses objectifs, la Commission a tenu, au cours des deux dernières années, trois réunions ayant pour thème les sujets suivants :

- Introduction à la profession en tant que mesure de professionnalisation
- Standards en matière d'introduction à la profession
- Développement personnel et professionnel des enseignantes et enseignants novices : rôle, responsabilités et perspectives des différents acteurs

Au cours de la première réunion, l'introduction à la profession a été abordée sous l'angle de sa contribution essentielle à la professionnalisation du corps enseignant. La deuxième réunion a eu lieu à l'occasion d'une évaluation à l'échelle nationale portant sur la mise en œuvre de l'introduction à la profession au sein des cantons et les acteurs qui en assument la responsabilité. Le jour de la réunion, les résultats de l'évaluation et les standards relatifs à l'organisation et à l'offre en matière d'introduction à la profession ont été présentés pour ensuite faire l'objet d'une discussion. La troisième réunion a porté sur la collaboration des différents acteurs de l'introduction à la profession. Dans le cadre de trois ateliers, les sujets suivants ont notamment été traités : comment les établissements scolaires peuvent-ils apporter un soutien efficace aux enseignants novices ? Quelles offres faut-il mettre à leur disposition ? Quelle est l'importance des besoins des enseignants et des établissements scolaires dans ce domaine ? Faut-il délivrer une attestation au terme de l'introduction à la formation et, le cas échéant, quel type d'attestation faut-il fournir ?

Les concepts IP et l'état de leur mise en œuvre varient très fortement d'un canton à l'autre (voir chapitre 3) :

Cette grande diversité de concepts a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de la Commission qui souhaite que ses recommandations ne soient pas uniquement le reflet de cette situation. Au contraire, celles-ci devraient également présenter la situation souhaitée et montrer une stratégie de mise en œuvre et de positionnement de l'IP au sein des cantons. Aussi la Commission a-t-elle opté pour la procédure suivante :

Une description des objectifs à atteindre permettra de clarifier la notion d'IP. A l'instar des autres offres de formation continue, l'IP est considérée comme un élément essentiel contribuant à la professionnalisation des enseignantes et enseignants (chapitre 2).

Une vue d'ensemble des divers concepts révèle la variété des offres de formation continue proposées par les cantons dans le domaine de l'IP de même que les différentes formes d'organisation et de réglementations utilisées (chapitre 3).



Les recommandations de la Commission figurent dans un document séparé. Par le biais de ses recommandations, la Commission vise la création de standards relatifs à l'organisation et aux prestations offertes par les cantons en vue de la mise en œuvre et du développement de l'introduction à la profession au sein des diverses hautes écoles pédagogiques et des cantons. Les recommandations concernent les enseignantes et enseignants novices du préscolaire et de l'école obligatoire de même que les personnes ayant réintégré leur profession et les enseignantes et enseignants titulaires d'un diplôme étranger, exerçant une activité au préscolaire ou à l'école obligatoire.

### **Notion et positionnement**

Depuis la tertiarisation de la formation enseignante, les prestations de services en matière d'IP font partie intégrante du mandat de prestations des hautes écoles pédagogiques (voir aussi les thèses relatives à la promotion des hautes écoles pédagogiques; Dossier 24 de la CDIP, Berne 1993, p. 9). Les objectifs portent sur deux aspects fondamentaux :

1. **Professionnalisme dans la manière de penser et d'agir**  
Les enseignants doivent consolider les compétences professionnelles acquises au cours de leur formation initiale et développer une manière professionnelle d'agir et de penser. Au cours de leur phase d'introduction, les enseignantes et enseignants sont encouragés à exercer leur activité professionnelle avec compétence et responsabilité. La formation initiale, l'introduction à la profession et la formation continue des enseignantes et enseignants doivent se confondre en une formation permanente au sein de laquelle l'IP doit se positionner en tant que formation dotée de son propre profil (cf. aussi recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants et les commentaires explicatifs).
2. **Accomplissement de la phase d'introduction à la profession**  
Les exigences relatives à la formation déterminent également les objectifs et les contenus de l'introduction à la profession. Lorsqu'ils entrent dans la vie professionnelle et qu'ils assument la pleine responsabilité de leur enseignement et de la conduite de leurs classes, les enseignantes et enseignants doivent relever des défis auxquels la formation initiale ne peut les préparer pleinement. Face à ces défis, l'IP assiste les enseignantes et enseignants dans l'exécution compétente et responsable de leur mandat (cf. à cet égard également le dossier 40B de la CDIP Introduction des nouveaux enseignants à leur profession, publié en 1996).

### **Commentaires**

Dans le domaine de la recherche, les deux aspects précités sont en premier lieu analysés sous l'angle de la relation théorie-pratique, de la socialisation professionnelle et du développement du professionnalisme



dans la manière de penser et d'agir. C'est au cours de l'introduction à la profession qu'apparaît l'utilité des savoirs, des compétences et des concepts pédagogiques acquis au cours de la formation initiale et permettant aux novices d'accomplir leurs tâches quotidiennes et de procéder à une réflexion sur celles-ci (relation théorie-pratique). Il s'agira dès lors d'empêcher que ces savoirs, compétences et concepts ne se perdent au fur et à mesure ou qu'ils soient remplacés par des stratégies erronées (socialisation). Ce phénomène est souvent décrit par la recherche. C'est pourquoi il importe que l'aspect de la socialisation professionnelle ne soit pas négligé. Ainsi, les offres en matière d'IP doivent disposer de leur propre profil : l'IP soutient les novices lors de la mise en œuvre, la réflexion et le développement de leurs savoir-faire professionnels. En effet, il faut tenir compte du fait que les novices doivent d'abord apprendre à se sentir à l'aise dans leur rôle professionnel et à assumer la pleine responsabilité de leur enseignement. A cet égard, la recherche a relevé que la biographie professionnelle pose un défi particulier. Pour que les enseignants soient en mesure de répondre à ce défi, l'IP doit mettre à leur disposition des offres appropriées qui soient également orientées sur leurs besoins et leurs ressources. C'est pourquoi la création de groupes de pairs (*peergroups*), c'est-à-dire de groupes qui réunissent des enseignants dans la même situation professionnelle, peut s'avérer très utile. Une formation répondant à un tel profil constitue le fondement ou la première étape de la formation tout au long de la vie des enseignantes et enseignants (professionnalisme). De manière analogue, la formation continue destinée aux personnes désireuses de reprendre l'enseignement doit être conçue de manière ciblée pour cette catégorie d'enseignantes et enseignants. Il va de soi que pour ces derniers, la mise à jour des savoir-faire pédagogiques et didactiques occupera une place plus importante que pour les novices tandis que l'initiation à la profession elle-même passera au second plan.

Les prestations fournies en matière d'IP par les hautes écoles pédagogiques et évoquées au début de notre rapport ont donné l'impression que l'IP est un nouveau projet des hautes écoles pédagogiques. En principe, il existe déjà depuis longtemps différentes formes d'IP : autrefois, leurs prestations étaient généralement de la compétence des cantons (fournies fréquemment sous forme de consultations s'adressant aux novices). Au sein des cantons disposant d'une haute école pédagogique, la responsabilité de l'introduction à la profession a généralement été déléguée à celle-ci lors de la tertiarisation de la formation enseignante.

Parallèlement à la mise en place des hautes écoles pédagogiques, de nombreuses écoles enfantines ou obligatoires ont été dotées de directions d'école. Dès lors, il a fallu clarifier à qui reviendrait la responsabilité de l'IP. Dans plusieurs cantons, on fait la distinction entre l'IP gérée par les hautes écoles pédagogiques et l'initiation au travail ou l'intégration au personnel, dont la direction d'école assume la responsabilité. L'objectif de l'initiation au travail ou de l'intégration au personnel consiste, comme



son nom l'indique, à intégrer le nouvel enseignant au sein de l'école. Cette intégration est comprise comme un processus mutuel. Dans de nombreux cas, les directions d'école sont responsables de l'intégration au personnel tandis que l'initiation au travail est prise en charge par un accompagnateur (mentor). La distinction entre l'introduction à la profession, l'intégration au personnel ou l'initiation au travail peut s'avérer utile lorsqu'il s'agit de définir les points de recoupement entre les directions d'école, les hautes écoles pédagogiques et les autorités en charge de l'éducation. En outre, il s'agit également de clarifier certaines questions supplémentaires, tout en tenant compte de la situation cantonale, par exemple : qui est responsable de la communication des objectifs en matière d'introduction à la profession ? De quelle manière cette communication doit-elle être effectuée ? Qui peut offrir des prestations en matière d'introduction à la profession ? Qui coordonne ces offres ? Qui contrôle les mesures prises dans le cadre de l'introduction à la profession ?

Dans ce qui suit ainsi que dans les recommandations, nous entendons par « introduction à la profession » une étape de la formation s'intégrant dans l'apprentissage tout au long de la vie et dotée d'un profil qui lui permet de se distinguer des formations à la pratique professionnelle et des formations post-diplôme. Elle joue un rôle essentiel dans le cadre de la transmission théorique et pratique ou de la réflexion systématique sur la pratique. Pour ce qui est de la biographie professionnelle, il s'agit là d'une étape délicate. En effet, après leur formation, les enseignantes et enseignants assument immédiatement la pleine responsabilité de leur classe et de leur enseignement, tandis que, dans des professions analogues, un assistantat ou un stage pratique aux responsabilités limitées font suite à la formation. Dans le présent texte, l'introduction à la profession n'est pas comprise comme une intégration au personnel. En revanche, les hautes écoles pédagogiques peuvent fournir leur soutien aux directions d'école dans le cadre de l'initiation au travail, pour autant que celle-ci comprenne également une consultation spécialisée. Dans ce cas, les HEP offriront des possibilités de formation continue destinées aux accompagnateurs et aux accompagnatrices.

### **Introduction à la profession : état de la situation en Suisse en septembre 2005**

L'accompagnement des jeunes enseignants est une réalité qui est bien antérieure à la construction des HEP. En effet, dès les années 70, certains services d'enseignement cantonaux ont développé leur propre concept d'aide et de soutien.

La tertiarisation de la profession a permis de développer une réflexion plus large et de nouveaux concepts ont vu jour. Le dossier 40B de la CDIP "Introduction des nouveaux enseignants" (1996) a sans doute largement favorisé cette évolution.



Au début de l'année 2005, la commission Introduction à la profession de la COHEP (à ce moment-là la CSHEP) a souhaité réaliser un état des lieux de l'introduction à la profession. Elle a rédigé un questionnaire qu'elle a soumis à l'ensemble des institutions de formation des enseignants.

Les résultats obtenus montrent clairement que les réalités de la première pratique professionnelle varient très fortement d'un canton à l'autre. Autant d'institutions, autant de systèmes.

### ***Cadre institutionnel de l'introduction à la profession***

Généralement, l'introduction à la profession (IP) concerne les enseignants novices qui ont terminé leur formation initiale. Dans quelques rares cas, elle est réalisée dans le cadre de la formation initiale.

Il est à noter que l'IP peut concerner d'autres enseignants que les novices, à savoir ceux qui réintègrent la profession ou les enseignants qui pratiquent pour la première fois dans un canton ou dans un degré.

Selon les concepts, la responsabilité de l'IP est placée sous l'autorité de la formation continue des HEP ou des services d'enseignement des cantons ou encore des établissements scolaires. Les formes de responsabilités partagées (collaboration de la formation continue avec les services d'enseignement, par exemple) sont fréquentes.

Lorsqu'elle est intégrée à la formation initiale, l'IP est obligatoire. Pour les enseignants qui ont terminé leur formation initiale, la participation à l'IP est, selon les cas :

- entièrement obligatoire
- partiellement obligatoire
- facultative.

Dans les deux premiers cas, les enseignants doivent souvent effectuer des choix parmi une liste de thèmes.

### ***Organisation de l'introduction à la profession***

L'IP est en principe limitée dans le temps. Elle est alors réalisée pendant une ou deux années scolaires.

Lorsque l'IP est déclarée obligatoire ou partiellement obligatoire, il n'est pas rare que les enseignants concernés bénéficient de certaines facilités :

- allègement de leur pensus
- journées de formation pendant lesquelles ils sont remplacés
- réduction des tâches à réaliser.

Selon les concepts, le novice est accompagné par une, voire deux personnes :

- un enseignant de son école
- le directeur de son établissement



- un enseignant d'une autre école
- un formateur-praticien
- un formateur de la HEP
- un inspecteur scolaire
- un conseiller pédagogique.

Plusieurs cantons exigent que ces personnes soient au bénéfice d'une formation spécifique, notamment dans la réflexion sur les pratiques.

### ***Activités et formation***

Lorsque l'IP est à caractère obligatoire, les activités sont organisées sous forme de semaines compactes ou de journées égrenées.

La plupart des concepts proposent un approfondissement dans les domaines suivants :

- réflexion sur les pratiques
- relations avec les parents
- relations avec les autorités scolaires
- gestion de la classe
- gestion de l'enseignement
- évaluation des élèves
- didactiques particulières
- travail coopératif entre novices
- partages d'expériences, visites de classe
- service d'aide et de conseil.

Ces activités et formations sont organisées soit par la formation continue des HEP, soit par les services d'enseignement cantonaux, soit encore par les établissements scolaires. Ces différents acteurs collaborent de manière plus ou moins étroite.

Quelques cantons considèrent que ces activités constituent une partie du devoir de formation continue des novices.

Au terme de leur formation, les novices obtiennent en principe une attestation pour les diverses formations suivies.

## **Recommandations sur l'organisation et l'offre en matière d'introduction à la profession**

### ***Situation initiale***

La situation de l'introduction des enseignantes et enseignants à la profession en Suisse présente une grande variété, notamment en ce qui concerne les conditions cadres et les offres. Il en est de même quant à la mise





en œuvre des concepts existants. Ainsi les points suivants jouent un rôle déterminant pour les recommandations de la commission Introduction à la profession :

Les recommandations ci-après présupposent que les enseignantes et enseignants ont achevé leur formation.

Les offres en matière d'introduction à la profession correspondent à la première étape de la formation continue et présentent un profil clair.

Les offres en matière d'introduction à la profession se réfèrent à des concepts de renforcement du professionnalisme. Elles s'engagent à promouvoir le développement de l'identité professionnelle en stimulant le transfert des connaissances, la croissance des savoir-faire et la réflexion sur la pratique dans ce domaine. Elles forment des mesures ciblées visant à favoriser le développement du personnel. Elles ne font toutefois pas partie intégrante de l'évaluation sommative effectuée par la personne responsable de la direction du personnel.

Avec ses recommandations, la commission entend contribuer à l'élaboration de standards relatifs à l'organisation et aux offres en matière d'introduction à la profession qui permettront de mettre en œuvre et de développer celle-ci au sein des hautes écoles pédagogiques et des cantons.

Les recommandations suivantes se basent sur le « Rapport sur la situation de l'introduction à la profession des enseignantes et enseignants de l'école obligatoire »; ce rapport peut être consulté sur le site web de la COHEP ([www.cohep.ch](http://www.cohep.ch)).

Les recommandations, qui ont été adoptées par l'Assemblée plénière de la COHEP le 14/15 mars 2007 portent sur les filières de formation suivantes : degrés préscolaire, primaire, secondaire I, secondaire II, enseignement spécialisé, logopédie et psychomotricité.

La commission est consciente du fait que les recommandations ne pourront pas être pleinement mises en œuvre dans tous les cantons. Dans de tels cas, il s'agira de vérifier si d'autres concepts que ceux prévus peuvent être considérées, non pas comme « similaires », mais comme « équivalents » aux recommandations.

## **Recommandations**

### *Recommandation 1*

Les hautes écoles pédagogiques fournissent à ceux qui accèdent à la profession enseignante une offre de soutien et de formation continue variée, différenciée et harmonisée. Les enseignantes et enseignants ont recours à cette offre dans le cadre de leur formation continue obligatoire fixée dans leur contrat. A cet égard, il est possible de faire la distinction entre offres obligatoires et offres optionnelles.



*Recommandation 2*

L'introduction à la profession dure généralement deux ans.

*Recommandation 3*

L'introduction à la profession repose sur des standards de formation.

*Recommandation 4*

Les enseignantes et enseignants novices sont déchargés au cours de leur période d'initiation à la profession; une partie de l'introduction à la profession a lieu durant les plages d'enseignement.

*Recommandation 5*

Les personnes en charge de l'introduction à la profession disposent d'un profil de compétences particulier et ont effectué une formation continue spécialement orientée vers l'introduction à la profession. Elles exercent généralement une activité au degré scolaire pour lequel les enseignants novices qu'elles accompagnent ont été formés (p.ex. mentorats, direction de groupes pratiques).

*Recommandation 6*

L'introduction à la profession tient compte des besoins des novices et des écoles ainsi que des résultats de la recherche effectuée dans ce domaine.

*Recommandation 7*

L'introduction à la profession fait partie intégrante du mandat de prestations des hautes écoles pédagogiques et est garantie grâce à la coopération avec les cantons et les unités scolaires locales ou les personnes responsables de la direction du personnel.

*Recommandation 8*

Au terme de l'introduction à la profession, une attestation est délivrée pour les diverses formations suivies.

*Recommandation 9*

Les offres en matière d'introduction à la profession sont régulièrement évaluées afin de vérifier leur efficacité. Cette évaluation est aussi périodiquement effectuée par des services extérieurs.

*Recommandation 10*

Les commentaires formulés par les novices relativement à leur activité professionnelle sont récoltés systématiquement pour être utilisés dans le cadre de l'assurance et du développement de la qualité de la formation initiale.





**Varia**

