



# Institut de la Formation en Cours de Carrière

RAPPORT D'ÉVALUATION  
DES FORMATIONS EN COURS DE CARRIÈRE  
ORGANISÉES EN 2019-2020

Mars 2021

**Ce rapport d'évaluation est le fruit d'un travail d'équipe :**

- Analyse et traitement des données descriptives et quantitatives : Francesco DELL AQUILA, David MATHURIN
  - Analyse, traitement des commentaires et rédaction : Francesco DELL AQUILA, Isabelle D'HONDT, Fabienne DORBOLO, Renaud MAINFERME, Luc STAVAUUX, Bernadette STEVENS
  - Traitement des questionnaires par lecteur optique et encodage des commentaires : Coraline DEBUISSON, Romain DELFOSSE
  - Mise en page du rapport : Mary-Anne GOHY
-

## Sommaire

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>2. PARTIE DESCRIPTIVE – TABLEAU DE BORD .....</b>	<b>9</b>
2.1. ANALYSE PAR NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET PAR CIBLES .....	11
2.2. LES INDICATEURS .....	17
2.3. LES SESSIONS .....	18
2.4. LA DURÉE .....	19
2.5. LES INSCRITS .....	20
<b>3. DONNÉES QUANTITATIVES GLOBALES .....</b>	<b>21</b>
3.1. ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES .....	23
3.2. RÉSULTATS GLOBAUX ET RÉSULTATS PAR NIVEAUX .....	24
3.3. RÉSULTATS DIFFÉRENCIÉS .....	33
3.4. ANALYSE PAR SESSION .....	39
3.5. SYNTHÈSE .....	43
<b>4. PARTIE QUALITATIVE .....</b>	<b>45</b>
4.1. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 1 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : ENSEIGNER LES SAVOIRS ET COMPÉTENCES DE LA SOCIÉTÉ DU 21ÈME SIÈCLE ET FAVORISER LE PLAISIR D'APPRENDRE, GRÂCE À UN ENSEIGNEMENT MATERNEL RENFORCÉ, À UN TRONC COMMUN POLYTECHNIQUE ET PLURIDISCIPLINAIRE ET À UN CADRE D'APPRENTISSAGE RÉVISÉ ET REPRÉCISÉ .....	47
4.2. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 2 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : MOBILISER LES ACTEURS DE L'ÉDUCATION DANS UN CADRE D'AUTONOMIE ET DE RESPONSABILISATION ACCRUES EN RENFORÇANT ET EN CONTRACTUALISANT LE PILOTAGE DU SYSTÈME ÉDUCATIF ET DES ÉCOLES, EN AUGMENTANT LE LEADERSHIP DU DIRECTEUR ET EN VALORISANT LE RÔLE DES ENSEIGNANTS AU SEIN DE LA DYNAMIQUE COLLECTIVE DE L'ÉTABLISSEMENT .....	57
4.3. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 3 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : FAIRE DU PARCOURS QUALIFIANT UNE FILIÈRE D'EXCELLENCE, VALORISANTE POUR CHAQUE ÉLÈVE ET PERMETTANT UNE INTÉGRATION SOCIO- PROFESSIONNELLE RÉUSSIE TOUT EN RENFORÇANT SON PILOTAGE ET EN SIMPLIFIANT SON ORGANISATION .....	65
4.4. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 4 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : AFIN D'AMÉLIORER LE RÔLE DE L'ENSEIGNEMENT COMME SOURCE D'ÉMANCIPATION SOCIALE TOUT EN MISANT SUR L'EXCELLENCE POUR TOUS, FAVORISER LA MIXITÉ ET L'ÉCOLE INCLUSIVE DANS L'ENSEMBLE DU SYSTÈME ÉDUCATIF TOUT EN DÉVELOPPANT DES STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE L'ÉCHEC SCOLAIRE, LE DÉCROCHAGE ET LE REDOUBLEMENT .....	75
4.5. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 5 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : ASSURER À CHAQUE ENFANT UNE PLACE DANS UNE ÉCOLE DE QUALITÉ, ET FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION SCOLAIRE AFIN DE RENDRE L'ÉCOLE PLUS ACCESSIBLE, PLUS OUVERTE SUR SON ENVIRONNEMENT ET MIEUX ADAPTÉE AUX CONDITIONS DU BIENÊTRE DE L'ENFANT .....	81
<b>5. CONCLUSION .....</b>	<b>87</b>
<b>6. ANNEXES .....</b>	<b>93</b>
6.1. FORMULAIRE D'ÉVALUATION .....	95
6.2. QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION POUR LES ATELIERS DU PACTE .....	99
6.3. QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION : ENSEIGNANTS DÉBUTANTS .....	101
6.4. QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION : FORMATIONS « ENTR'APPRENDRE » .....	103
TABLE DES ILLUSTRATIONS – TABLEAUX .....	109
TABLE DES MATIÈRES .....	111



# 1. INTRODUCTION



Cette année, l'IFC propose son 17<sup>e</sup> rapport d'évaluation qui porte sur les formations de l'année scolaire 2019-2020. La structure de ce dernier s'inscrit dans la continuité du rapport précédent. En effet, selon un programme toujours réparti par cibles pour l'enseignement (élève, classe, système éducatif-société et moi-nous) - tous niveaux confondus ainsi que d'un programme PMS, cette année encore, il sera structuré suivant les 5 axes du Pacte pour un Enseignement d'excellence. Tout au long de ce rapport, les termes utilisés sont entendus dans leur sens épïcène.

Tout d'abord, une **première partie descriptive** donne une vision d'ensemble des **sessions de formation** organisées ainsi que des **inscrits** et de la **participation effective**. Elle est proposée en comparaison (en tenant compte des limites que cela comporte) avec les données de 2018-2019. Ces éléments sont différenciés en fonction de thématiques au sein des différentes cibles.

Ensuite, une **deuxième partie** donne une vision d'ensemble des **résultats globaux**. Cette partie est réalisée sur la base des questionnaires d'évaluation des participants qui les remettent aux formateurs en fin de formation. Les résultats globaux de ce présent rapport sont comparés avec les données de celui de 2018-2019. Ils portent sur quatre grands axes : la satisfaction globale, le travail des objectifs, la réponse aux besoins professionnels et le dispositif de formation. De plus, une présentation est développée afin de déterminer si les tendances sont différentes suivant certaines variables (niveaux, ancienneté, fonction, type de formation). Il ne s'agit pas pour autant de mener une analyse statistique approfondie à ce sujet.

En outre, dans cette partie quantitative globale, un pan est consacré à la **répartition des sessions** en lien avec le score, indicateur synthétique, qui permet d'identifier notamment les sessions problématiques versus celles qui s'avèrent excellentes. Seules les sessions qui totalisent plus de 65% des questionnaires sont prises en considération. Une analyse qualitative des facteurs explicatifs des sessions problématiques sera présentée. Il semble en effet important que l'IFC puisse y être attentif en termes de régulation et de pistes d'amélioration.

Par ailleurs, il est rappelé au lecteur que les résultats quantitatifs de chaque session valide et les commentaires qui ont été encodés sont mis à disposition des opérateurs de formation sur la partie du site qui leur est consacrée. Ils reçoivent également un message pour attirer leur attention à ce sujet et les inviter à réguler les sessions qui posent question.

Puis, la **troisième partie** de ce rapport, concerne une **analyse qualitative**. Pour chaque thématique, une brève description des formations analysées est prévue ainsi que quelques données quantitatives liées aux évaluations traitées. Ensuite, une analyse des commentaires des participants et parfois même celle des formateurs sera relayée plus en détails. Ces commentaires sont mis en lien avec le travail des objectifs, ce en quoi la formation a contribué à répondre à des besoins professionnels et avec les acquis (« *pour mon métier, je pars de cette formation avec...* »). Une synthèse reprenant les grandes lignes de cette analyse terminera chacun des points. Par rapport à cette structure pour chaque thématique, le fait que l'analyse porte sur quelques formations ou sur un grand nombre a parfois amené les auteurs à se centrer uniquement sur certains éléments ou plutôt à les fusionner (ex. acquis et réponses à des besoins professionnels) dans une analyse plus globale.

Ces grandes thématiques de la partie qualitative ont été sélectionnées à partir des 5 axes du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

En effet, dans l'axe stratégique 1, enseigner les savoirs et compétences de la société du 21<sup>e</sup> siècle, 1 grand thème a été ciblé : les formations visant spécifiquement le public cible M1-P2 (hors formations « tronc commun » et plans de pilotage).

En ce qui concerne l'axe stratégique 2 qui traite du nouveau modèle de gouvernance, 2 grands thèmes sont examinés, à savoir les formations « métiers d'enseignants » ainsi que les formations à destination des enseignants débutants.

L'axe stratégique 3 propose de faire du parcours qualifiant une filière d'excellence. C'est pourquoi, les formations ciblant spécifiquement les enseignants du qualifiant sont visées dans cette partie. Nous évoquons ici les formations « Entr'Apprendre » stage en entreprise.

Pour l'axe stratégique 4, favoriser l'école inclusive et développer des stratégies de lutte contre l'échec scolaire, un grand thème est développé, il pointe les formations qui abordent les discriminations sur le plan sociétal.

Enfin, en ce qui concerne le 5<sup>e</sup> et dernier axe stratégique, qui vise une école de qualité, plus accessible, plus ouverte sur son environnement, ce sont les formations abordant spécifiquement le harcèlement et le cyber harcèlement en milieu scolaire qui seront analysées.

Pour terminer, le lecteur trouvera dans la conclusion les éléments communs à ces différentes parties et la mise en perspective de quelques réflexions sur l'évolution de la formation en cours de carrière qui doit s'entamer dès aujourd'hui.



## 2. PARTIE DESCRIPTIVE – TABLEAU DE BORD











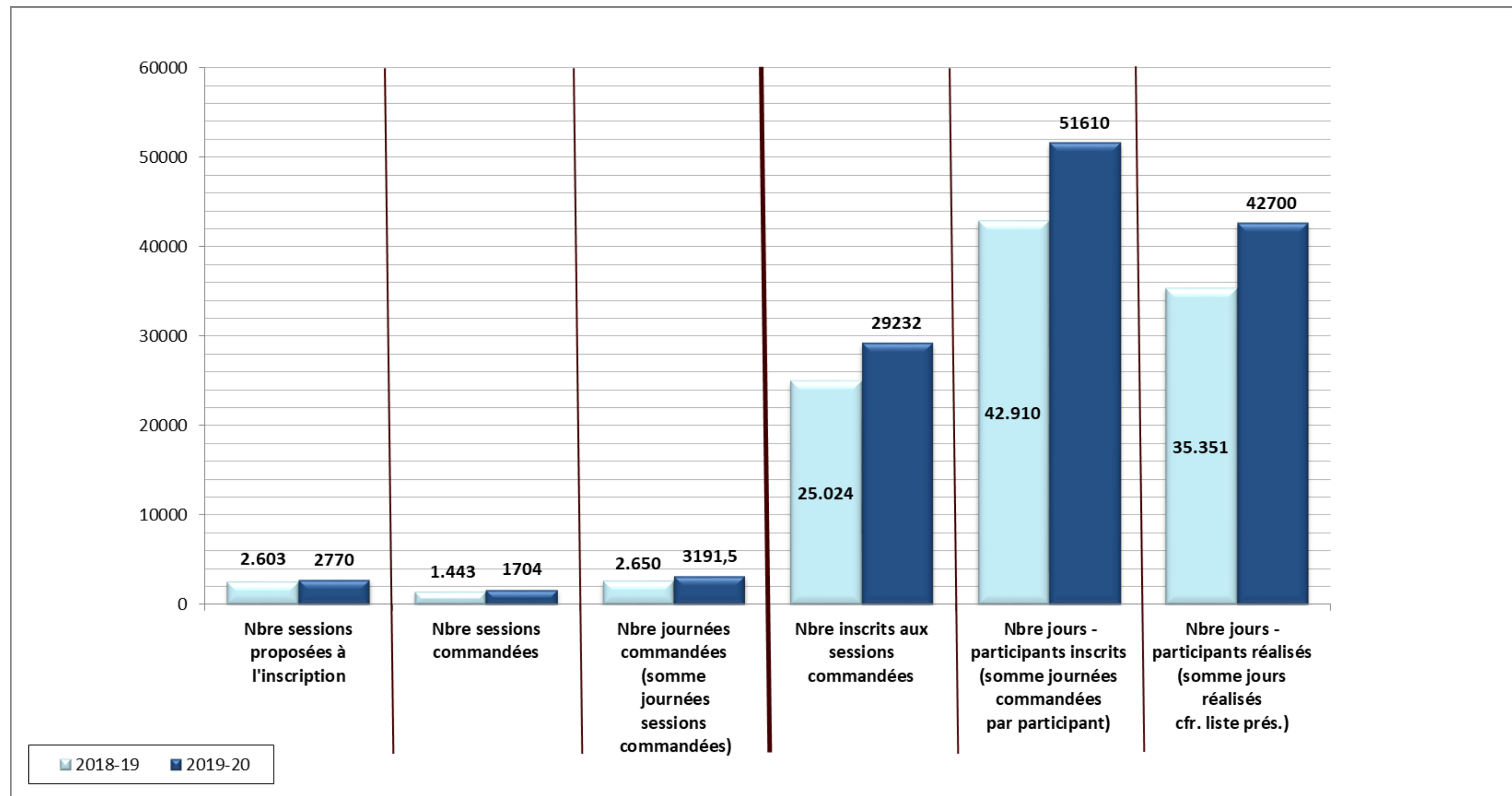


Tableau 3 Partie descriptive – Évolution 2019-2020

Les tendances sont très similaires au niveau du nombre de journées commandées d'une année à l'autre. Il y a un peu moins de nombre de jours de participants inscrits et réalisés en 2018-19 qu'en 2017-2018 (cfr 15<sup>ème</sup> rapport d'évaluation 2017-2018).





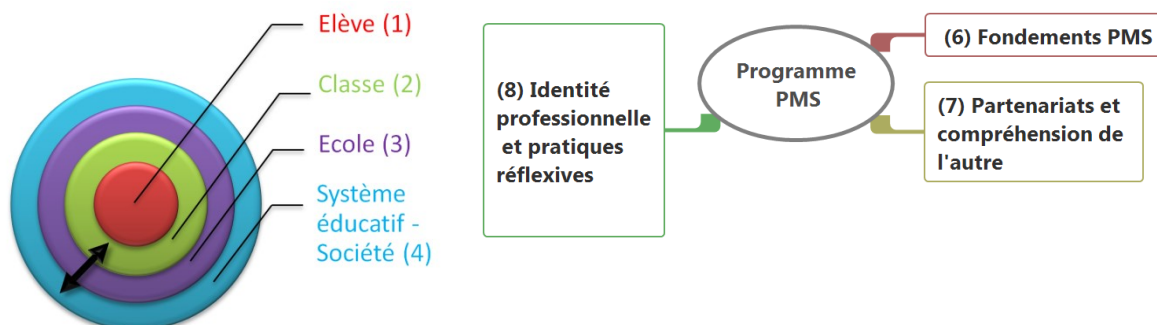
## 2.2. Les indicateurs

Ce tableau propose différents indicateurs :

- des indicateurs liés aux **sessions** :
  - le nombre de sessions prévues : toutes les sessions existantes desquelles on retire les sessions pour lesquelles le marché public n'a pas été attribué ;
  - le nombre de sessions commandées ;
  - la somme de toutes les journées des sessions commandées.
- des indicateurs liés aux **inscrits** :
  - le nombre d'inscrits aux sessions commandées ;
  - le nombre de jours participants inscrits à savoir la somme du nombre de journées commandées par participant ;
  - le nombre de jours participants réalisés à savoir la somme du nombre de journées suivies par participant.

Puisque les programmes ne sont plus présentés par niveaux d'enseignement, nous sommes dès lors contraints d'aller chercher les informations liées aux niveaux via les codes CIF (clé d'inscription aux formations) pour le tableau de bord.

L'information est donnée à chaque fois pour chaque cible (de 1 à 8, présentées dans le schéma ci-dessous) de chacun des programmes :



**Moi/Nous (5)**

Cela fait 5 années (depuis 14-15) que le programme est présenté sous cette nouvelle forme. Pour rendre compte de manière plus fine de l'offre, des sous-thématiques sont proposées. Depuis l'année dernière, une thématique a été ajoutée. Il s'agit de la thématique « plan de pilotage » pour les formations à destination des directions. Il est important de rappeler les limites quant à la comparaison des données. S'il est intéressant d'en voir l'évolution, il convient de bien avoir en tête que l'offre n'est pas identique d'une année à l'autre.

## 2.3. Les sessions

Nous observons une augmentation du nombre de sessions prévues par rapport à l'année précédente et aussi du nombre de sessions commandées et de journées activées.

Ainsi, globalement, le rapport entre les sessions commandées et les sessions prévues est meilleur que l'année précédente : 61% (69% en 2017-2018 et 55% en 2018-2019). Par ailleurs, n'oublions pas que, outre les sessions ouvertes à l'inscription, il reste les sessions classées lors du marché public.

Dans la cible « élève », examinant les sessions commandées par sous-thématique, on observe une diminution globale des sessions concernant les 3 sous-thématiques, à savoir : « Mieux connaître l'élève, Stratégies d'apprentissage et Besoins spécifiques ». Par ailleurs, moins de sessions étaient proposées.

Dans la cible « classe », globalement, plus de formations (22% supplémentaires) sont proposées pour cette cible et 62% de plus par rapport à l'année 2018-2019 sont commandées. On observe beaucoup plus de sessions activées en lien avec les Référentiels, CPU (soit 107% d'augmentation par rapport à l'année précédente) ainsi que les formations spécifiques de macro-éducation physique. Par contre, une diminution assez importante des formations « Difficultés des élèves, remédiation et évaluation et gestion de la classe » nous interpellent. On a des variations plus légères pour les autres thématiques et le plus souvent sensiblement négatives. La thématique des « Formations spécifiques macro cours philosophiques » n'a pas été proposée ce qui explique les 0.

Au niveau de la cible « **société-système éducatif** », on constate un quasi statu quo des sessions prévues et commandées. Nous observons, en rapport à la thématique « Éducation à la citoyenneté », une légère diminution des sessions proposées et commandées. Pour rappel, derrière cette sous-thématique, se trouvent notamment les formations en lien avec les référentiels EPC. L'éducation aux médias appartient également à cette thématique. Par contre, les formations portant sur les Phénomènes de relégation et de discrimination et celles qui travaillent l'Art et la culture sont en légère augmentation.

Quant à la cible « **moi-nous** », dans le programme, le choix a été fait depuis 2017-2018 de ne plus proposer des formations spécifiquement sur la communication, ce qui explique les 0 de cette sous-thématique. La thématique liée aux formations spécifiques à une fonction concerne les formations pour les enseignants novices, les enseignants référents, des techniques d'animation hors de la classe, etc. Les formations Personne-relais lecture et le projet « Entr'apprendre » relèvent aussi de cette thématique. On constate une diminution globale pour toutes les sous-thématiques. Les thèmes des Enjeux du système éducatif et mon rôle ont fort chuté. Ceux des TIC et des Formations spécifiques à une fonction sont en forte baisse également.

Au niveau du programme PMS, nous observons une augmentation conséquente pour la rubrique « Les fondements PMS », tant pour les sessions prévues que pour les sessions commandées. C'est la thématique « Techniques, outils » qui connaît un franc succès. Pour la rubrique « Partenariats et compréhension de l'autre », les chiffres se maintiennent. La thématique « Soutien à la parentalité » est en augmentation, ce qui compense la légère diminution de la thématique « Mieux connaître et comprendre l'autre et sa réalité ».

Pour le plan de pilotage, concernant la formation portant sur les « **enjeux, attentes et processus** », 7 sessions ont été organisées en grand groupe (une demi-journée) et 21 sessions de deux journées s'en sont suivies (ces sessions sont complémentaires, nous les fusionnerons donc pour la durée dans le tableau suivant), 32 sessions ont été organisées en une journée (formations application pilotage, pilotage PMS, collectives plan de pilotage).

## 2.4. La durée

Durée (en prenant en compte les demi-jours des sessions commandées)	2018-2019				2019-2020			
	Sessions commandées d'un jour ou moins (durée * coef jour)	Sessions commandées de 1,5 à 2 jours (durée * coef jour)	Sessions commandées de 2,5 à 4 jours (durée * coef jour)	Sessions commandées de 4,5 jours et plus (durée * coef jour)	Sessions commandées d'un jour ou moins (durée * coef jour)	Sessions commandées de 1,5 à 2 jours (durée * coef jour)	Sessions commandées de 2,5 à 4 jours (durée * coef jour)	Sessions commandées de 4,5 jours et plus (durée * coef jour)
1. ÉLÈVE	10	197	0	0	7	148	1	0
2. CLASSE	168	458	18	1	189	852	8	1
4. SOCIÉTÉ SYSTÈME ÉDUCATIF	10	158	3	0	4	162	2	0
5. MOI-NOUS	29	222	9	0	8	171	9	0
6. FONDEMENTS PMS	4	8	7	0	6	15	11	0
7. PARTENARIATS ET COMPRÉHENSION DE L'AUTRE	0	57	1	0	1	53	0	0
9. PLAN DE PILOTAGE	33	0	39	0	32	0	21	0
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>1100</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>247</b>	<b>1401</b>	<b>52</b>	<b>1</b>

Tableau 4 Partie descriptive - Durée des sessions commandées

Au niveau de la durée des sessions, la tendance est variable entre ces deux années. En effet, la grande majorité des sessions a une durée de 2 jours\*. Toutefois, on constate une forte augmentation des sessions de deux jours ainsi qu'une diminution des sessions de plus de 2 jours.

\*Pour les formations « plans de pilotage », nous avons pour ce tableau fusionné les sessions d'une demi-journée et celles de deux jours pour la formation « enjeux, attentes et processus » et fait de même pour la formation « indicateurs » puisqu'elles forment un tout. On a dès lors des sessions de deux jours et demi.

## 2.5. Les inscrits

C'est sur la base du code CIF (clé d'inscription aux formations possédée par la direction de chaque établissement scolaire) avec lequel l'inscription de la personne a été rentrée qu'on identifie le niveau d'où elle provient. Le tableau reprend ces informations pour chacun des niveaux PMS (CIF qui commence par 1), fondamental (par 2), secondaire (par 3) et spécialisé (les CIF qui commencent par 4 concernent le fondamental spécialisé et ceux qui commencent par 5 le secondaire spécialisé).

Pour les **PMS**, la participation est en baisse pour ce qui concerne les formations issues du programme « enseignement ». En 2018/19, 35 % des PMS allaient chercher des formations dans le programme de l'enseignement, ils sont 32 % dans ce cas en 2019/20. La participation aux formations issues du programme PMS est quant à elle en forte augmentation pour la sphère « Fondements PMS » (on observe cette augmentation pour la thématique « Techniques, outils »). Par ailleurs, 89 agents PMS se sont inscrits aux formations « Plan de pilotage », soit une légère baisse par rapport à l'année précédente (112).

Au niveau **fondamental**, le nombre d'inscrits et le nombre de jours – participants réalisés sont en très forte augmentation. Nous constatons une hausse conséquente de la participation aux formations de la rubrique « Classe » et particulièrement pour la thématique Référentiels, CPU. Les formations de la rubrique « Elève et Moi-nous » sont par contre en forte diminution. Cette tendance est marquée pour les thématiques « Mieux connaître l'élève » et les « TIC ». La thématique « Enjeux du système éducatif et mon rôle » n'a pas été organisée ce qui explique son chiffre nul.

Pour le **secondaire**, les différents indicateurs montrent une diminution globale de la fréquentation. Nous constatons notamment une baisse de 2400 inscriptions et 3842,5 jours-participants réalisés. Seules les formations « Plan de pilotage » sont en nette augmentation. La rubrique « Société système éducatif » se maintient particulièrement bien malgré une très légère diminution. Par ailleurs, 6,1% des personnes du secondaire choisissent des formations dans le programme des PMS et spécialement dans la rubrique « Partenariats et compréhension de l'autre », pour la thématique « Mieux connaître et comprendre l'autre et sa réalité ». Nous ne manquerons pas d'établir un parallèle au niveau des contenus de cette thématique avec la rubrique « Société ».

Pour le **spécialisé**, les chiffres témoignent d'une baisse du nombre d'inscrits qui se répercute sur le nombre de jours participants inscrits et réalisés. Pour cette catégorie, la diminution se répartit de manière assez équilibrée entre les sphères du programme enseignement excepté pour les rubriques « Société système éducatif » et « Partenariat et compréhension de l'autre ». Réjouissons-nous également de l'augmentation observée pour les thématiques « Référentiels CPU et Activités d'apprentissage en lien avec les outils informatiques » (sphère « classe »). A nouveau, comme pour les membres du secondaire, une proportion de 5,6% du personnel s'inscrit dans les formations PMS ce qui témoigne très certainement de l'importance du partenariat et du regard croisé et multidisciplinaire, nécessaire pour le bien des élèves, entre ces 2 institutions.

**Globalement**, au total, pour tous les niveaux d'enseignement, 29232 membres du personnel de l'enseignement se sont inscrits aux formations (25 024 inscrits en 2018-2019). Les 2 autres indicateurs (nombre de participants inscrits et réalisés) confirment une augmentation par rapport à l'année précédente. Le rapport entre le nombre de journées participants réalisées sur la base des listes de présences reçues et le nombre de journées participants inscrits est lui en très légère progression soit 82,7% au lieu de 82 % en 2018-2019.

# 3. DONNÉES QUANTITATIVES GLOBALES



### 3.1. Éléments méthodologiques

Les résultats présentés ici se basent sur 1 704 sessions organisées en 2019-2020. Ils sont recueillis via un questionnaire qui est remis à chaque participant en fin de formation. Ce questionnaire comporte à la fois des questions fermées et des questions ouvertes (échelle de type Likert en 4 niveaux). Un exemplaire de ce questionnaire se trouve en annexe 6.1. – *Formulaire d'évaluation*. Il convient de préciser que dans plusieurs cas, des questionnaires d'évaluation spécifiques ont été remis aux participants, le traitement quantitatif de ceux-ci n'est pas repris dans ces données : Formations novices, référents 1<sup>er</sup> jour, Ateliers pédagogiques, TravThem, Entr'Apprendre, plan de pilotage. Pour la même raison, les 14 sessions qui ont été organisées à distance ne sont pas comptabilisées dans ces chiffres. Par ailleurs, dans 15 cas, le format des formulaires reçus n'a pas permis de les traiter correctement (ex. mauvaise impression, imprimé en A4, uniquement en recto,) via le lecteur optique. Ces derniers n'ont pas été incorporés dans les analyses quantitatives. Une quinzaine d'évaluations ne sont pas rentrées pour diverses raisons (ex. documents perdus par la poste, évaluations jamais reçues par le formateur, documents non distribués dans le cadre d'un congrès).

D'un point de vue méthodologique, les questions relatives à la satisfaction, à la réponse à des besoins professionnels, au dispositif de formation comportent 4 niveaux : « pas du tout d'accord », « plutôt pas d'accord », « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord ». Le travail des objectifs est, par contre, binaire : oui ou non. Les graphiques tout au long de ce rapport présentent les pourcentages valides (desquels on a retiré les non-réponses) des résultats positifs cumulés (plutôt d'accord, tout à fait d'accord) pour l'échelle à 4 niveaux.

Comme nous ne disposons plus de programmes différenciés entre les niveaux d'enseignement, c'est au travers des questions 12 (niveau d'enseignement) et 11 (fonction - pour identifier les PMS) que nous prenons l'information relative au niveau d'enseignement de la personne qui remplit le questionnaire.

## 3.2. Résultats globaux et résultats par niveaux

Nous fournissons une série de données globales permettant d'avoir une vision de l'ensemble des évaluations traitées. Nous ne sommes pas à même, cependant, de pouvoir expliquer précisément les différences (entre les années, les niveaux, l'ancienneté, la fonction, les types de formation) qui pourraient apparaître. Les explications peuvent être très diverses et demanderaient de pouvoir exploiter des données dont nous ne disposons pas.



### 3.2.1. Satisfaction globale et par niveaux

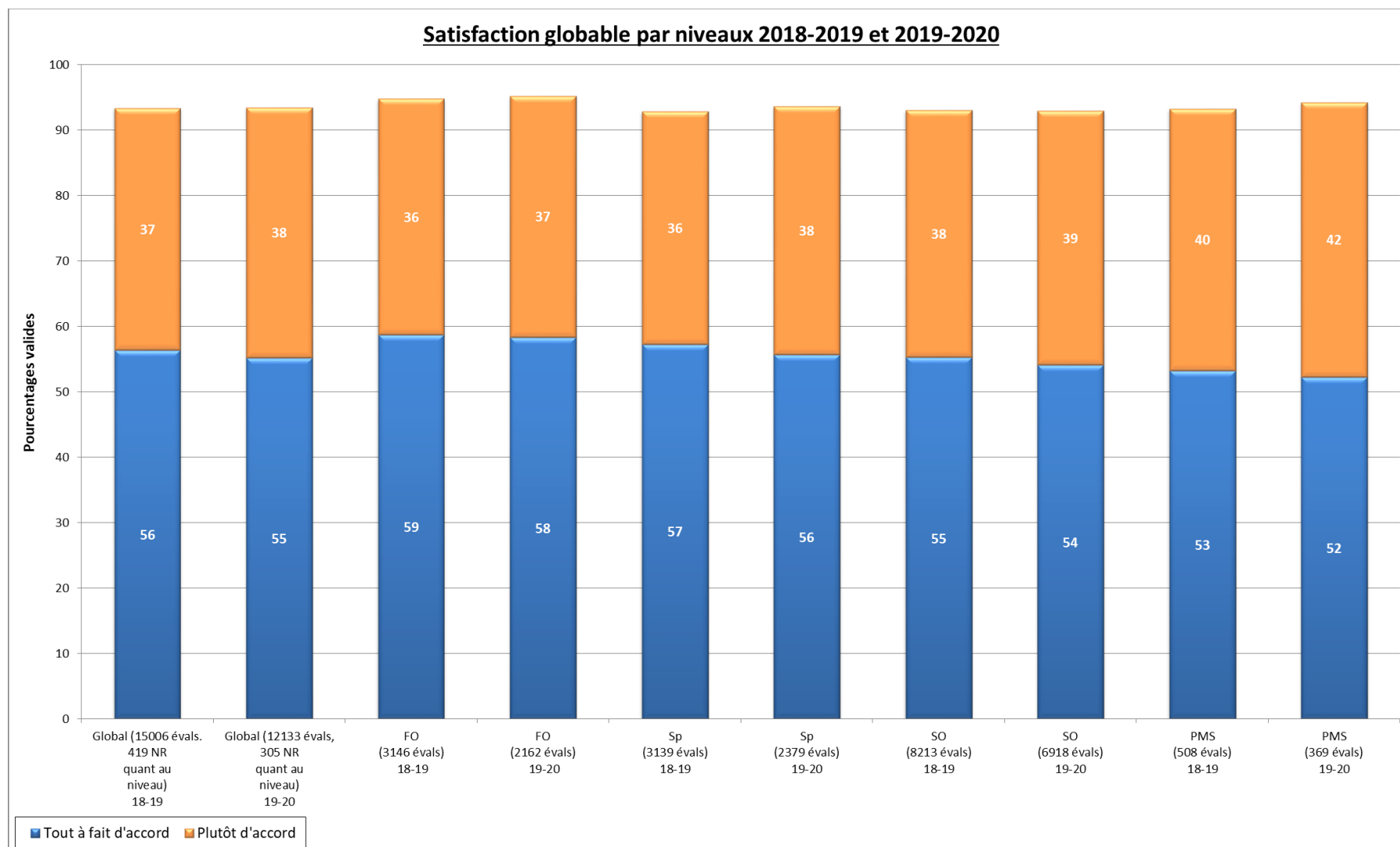


Tableau 5 Partie quantitative-Satisfaction globale et par niveaux

Globalement, la tendance est totalement similaire à celle de 2018-2019 en termes de chiffres (elle l'était d'ailleurs pratiquement entre 2017-2018 et 2018-2019) : en moyenne, 93% des participants se disent satisfaits à l'issue de leur formation. 1% des participants de moins de l'année 2018-2019 se disent « tout à fait satisfaits ».

Plus spécifiquement, 95% du fondamental, 94% du spécialisé et des agents PMS sont satisfaits en 2019-2020. Pour le secondaire ordinaire, c'est le statu quo par rapport à l'année passée, soit 93% de satisfaction globale. La tendance est à une légère hausse de 1% pour le spécialisé et les PMS avec, pour chacun, un taux de satisfaction de l'ordre de 94%. Nous observons des évolutions différentes pour la catégorie des personnes «tout à fait d'accord» selon les niveaux d'enseignement : le taux diminue de 1% pour chacun des publics concernés par rapport à l'année 2018-2019.

### 3.2.2. Travail des objectifs

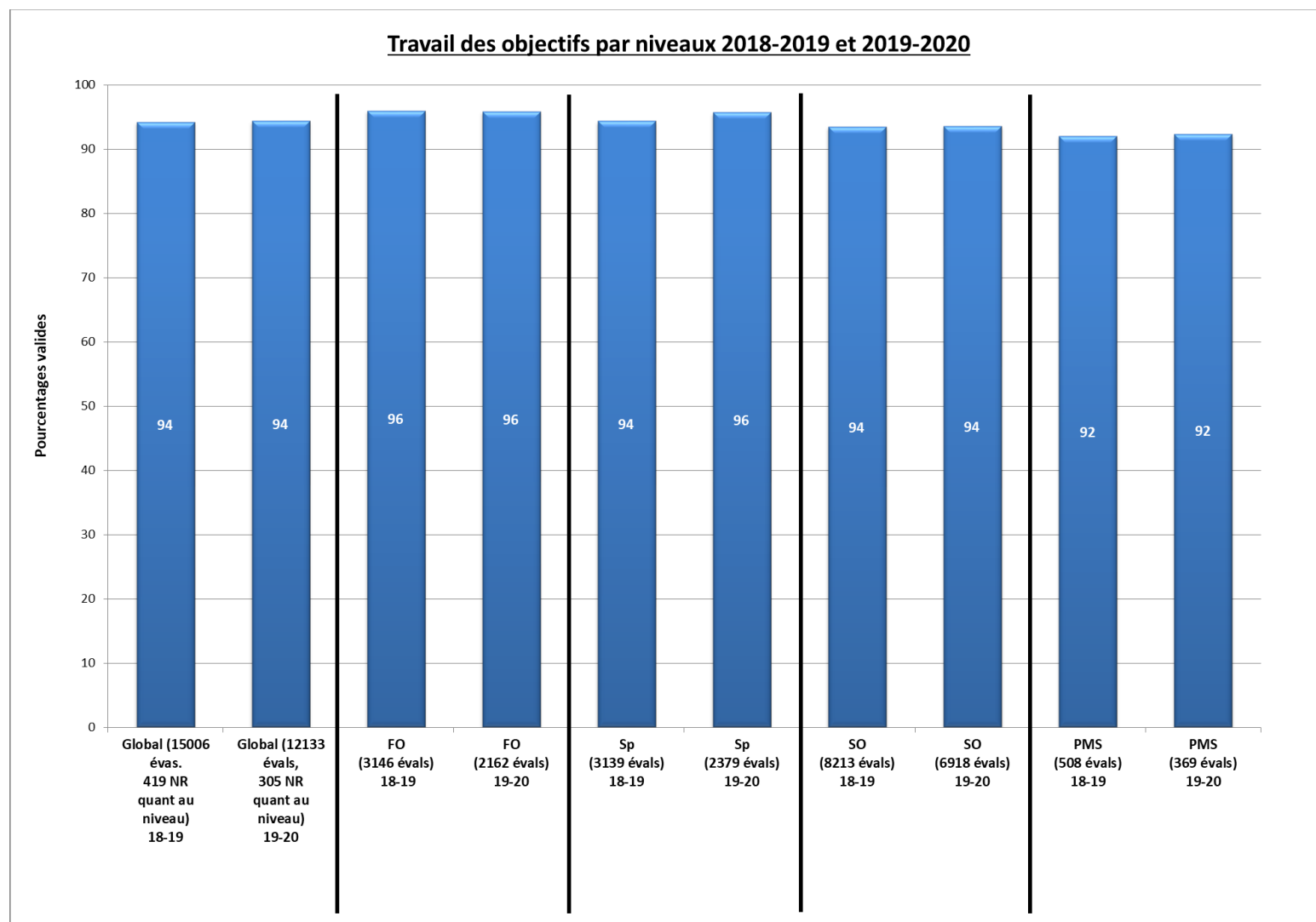


Tableau 6 Partie quantitative -Travail des objectifs par niveaux

La tendance observée pour la satisfaction globale se reproduit dans le cas du travail des objectifs avec des résultats globalement très comparables entre les deux années investiguées : 94% des participants estiment que les objectifs annoncés ont bien été travaillés pendant la formation (ce score est identique à celui relevé en 2018-2019).

Les données par niveau montrent une parfaite continuité de résultats sauf pour le spécialisé où nous constatons une amélioration de l'ordre de 2 %.

### 3.2.3. Besoins professionnels

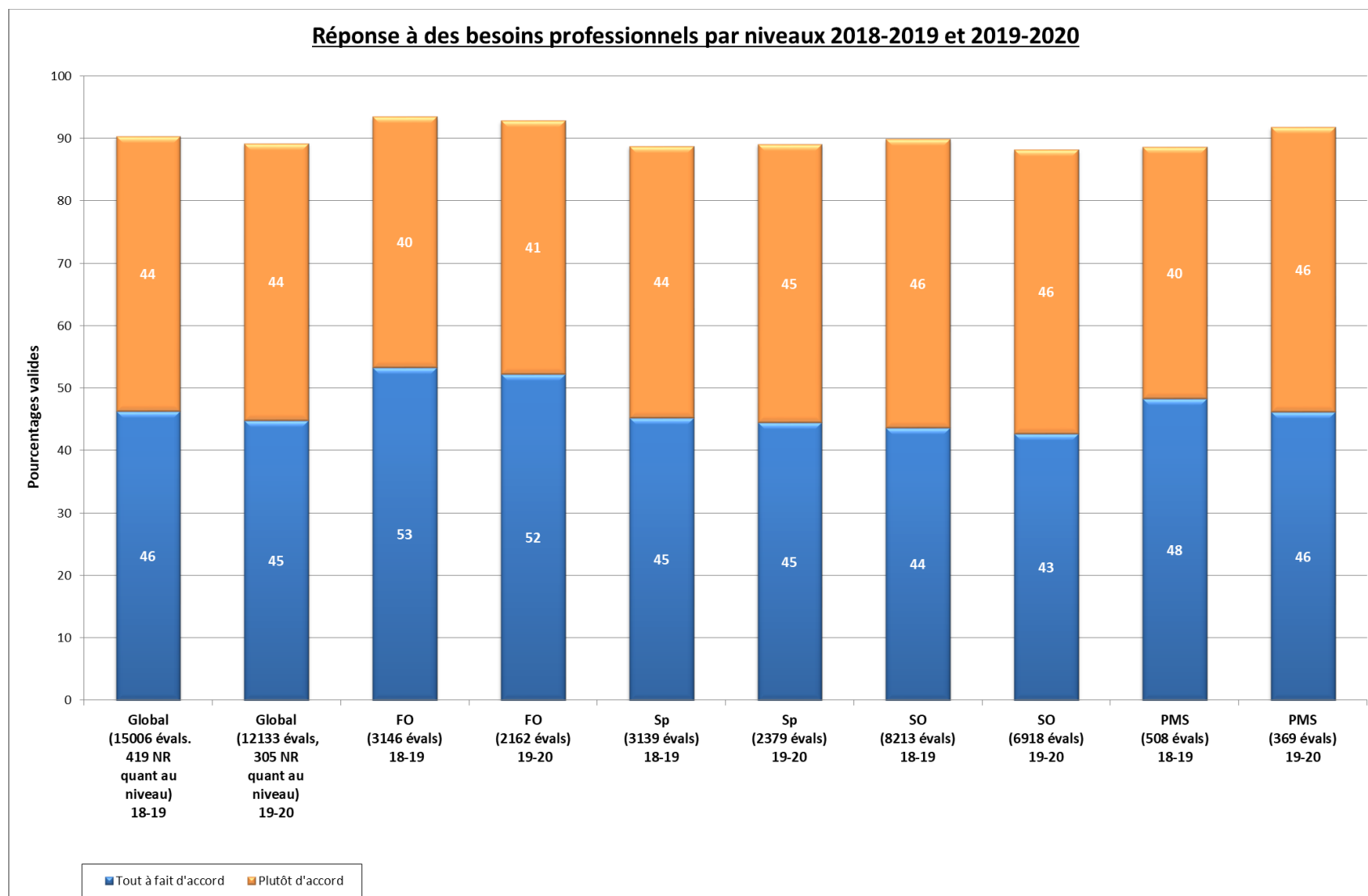


Tableau 7 Partie quantitative - Réponse à des besoins professionnels par niveaux

Le pourcentage global de participants qui estiment que la formation qu'ils ont suivie répond à des besoins professionnels est en très légère baisse (moins 1%) et reste un peu plus faible que les autres aspects mesurés. Cela se traduit notamment dans la proportion de personnes «tout à fait d'accord» où l'on est en dessous des 50% (le fondamental fait exception avec 52% de personnes qui choisissent cet item en moyenne). Entre les niveaux, c'est le secondaire ordinaire qui compte le moins de participants «tout à fait d'accord» (mais qui maintient son score de «d'accord») suivi par le spécialisé (qui lui augmente de 1% son score de «d'accord»).

Les PMS passent de 88% d'avis favorables à 92 % car, si la catégorie de personnes «tout à fait d'accord» baisse de 2%, celle des «d'accord» progresse de 6 %.

### 3.2.4. Dispositif de formation

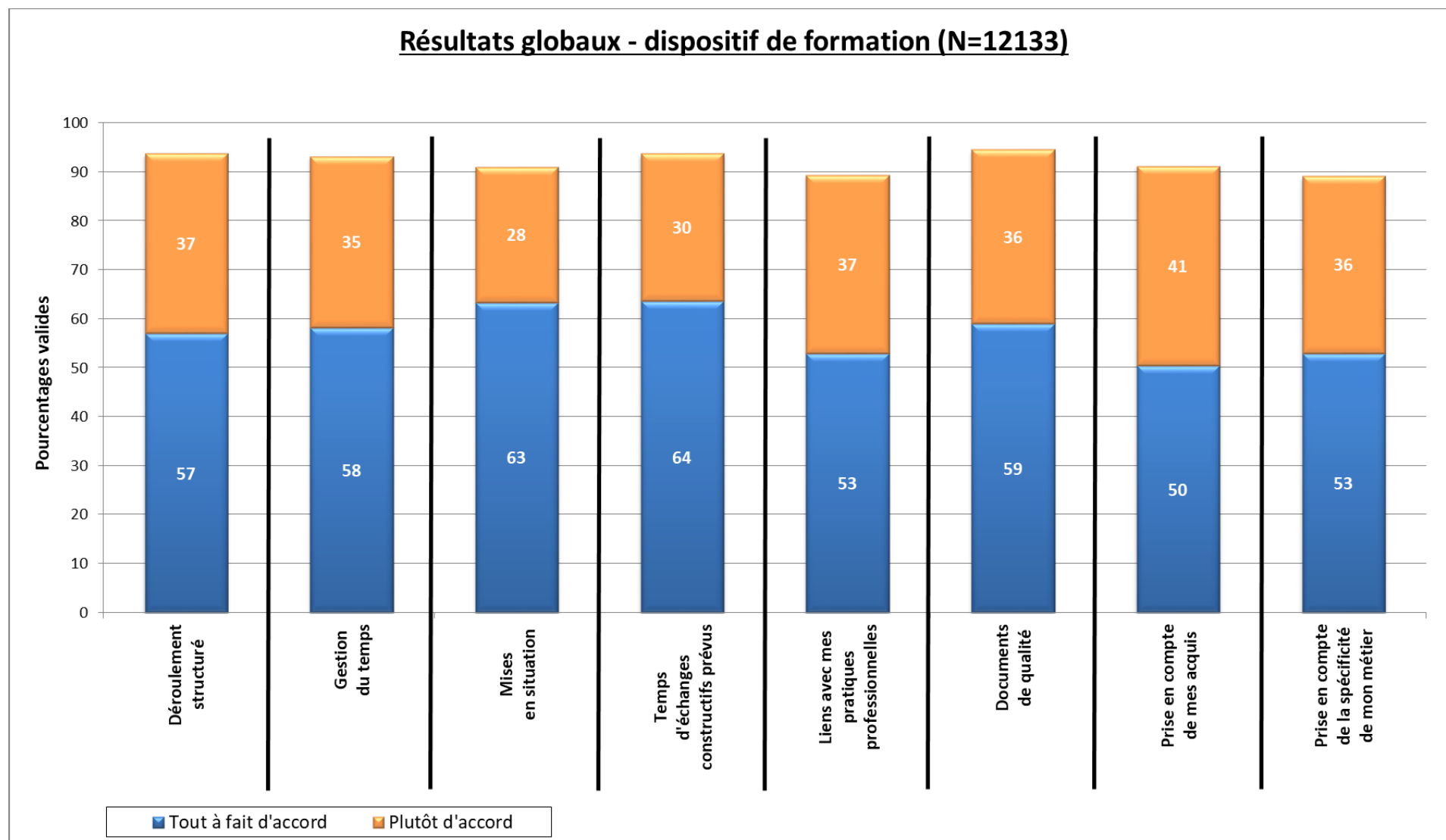


Tableau 8 Partie quantitative -Dispositif de formation

Ces différents éléments relatifs au dispositif de formation constituent la base d'un indicateur synthétique, abordé ultérieurement, permettant de visualiser rapidement la bonne tenue des formations. La structuration du déroulement (94%) et la gestion du temps (93%) semblent largement satisfaire les formés. Plus de 60 % des personnes sont « tout à fait d'accord » pour dire qu'elles ont participé à des mises en situation et des exercices ou que des temps d'échanges constructifs étaient prévus. On le verra dans les analyses plus qualitatives, ce sont des points fondamentaux pour les participants. La qualité des documents est fort appréciée (95%).

4 items restent toutefois légèrement plus faibles (dans une fourchette de 89 à 91% tout de même et en légère régression par rapport à l'année précédente) comme on le lira tout au long de l'analyse des commentaires dans les pages qui suivront : mises en situation, lien avec mes pratiques professionnelles, la prise en compte de mes acquis et de la spécificité de mon métier. Cela fait aussi écho à toute la gestion de l'hétérogénéité du public au sein d'une formation (différences en termes de pré acquis, public de niveaux différents, travaillant dans des contextes différents). On le verra les formations où le lien avec les pratiques professionnelles n'est pas présent seront sanctionnées dans les commentaires des participants. C'est assez intéressant d'observer la relative congruence avec les résultats liés à la prise en compte de la spécificité de mon métier. La lecture des commentaires des évaluations plus problématiques met en évidence la nécessité de ces dimensions comme un fil rouge de la formation.



### **3.3. Résultats différenciés**

On peut se poser la question de la différenciation des résultats suivant différentes variables liées d'une part à la personne (l'ancienneté) ou d'autre part au dispositif de formation concerné. Avec toutes les limites méthodologiques de cet exercice, il nous semblait intéressant de sortir les tableaux concernés tout en précisant bien qu'aucun traitement n'a été réalisé pour savoir si ces différences étaient statistiquement significatives ou non. Nous nous en tiendrons au constat.



### 3.3.1. Résultats différenciés suivant l'ancienneté

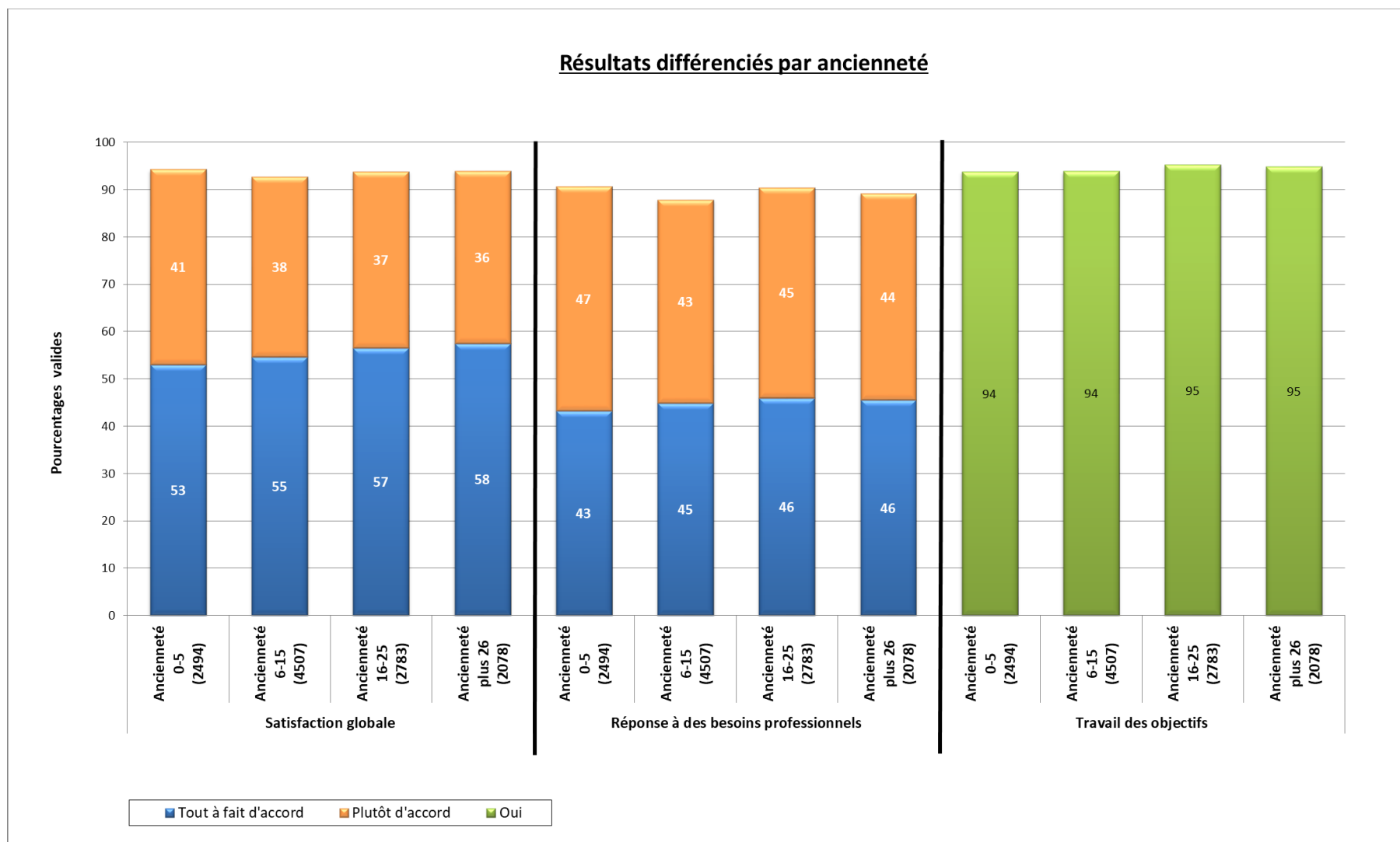


Tableau 9 Partie quantitative -Résultats différenciés par ancienneté

La question de l'ancienneté a été catégorisée en 4 groupes : 0-5, 6-15, 16-25 et plus de 26 ans d'ancienneté.

En ce qui concerne l'item de la satisfaction globale, nous constatons que les participants les plus anciens dans le métier (plus de 26 ans) et les plus jeunes (0-5 ans) affichent un résultat de 94% de satisfaction, même si 58 % des plus âgés sont « tout à fait satisfaits » contre 53% des plus jeunes. On observe clairement une progression plus marquée entre chacune des catégories d'âge au niveau de la proportion de personnes « tout à fait d'accord ». Pour l'item dévolu aux besoins professionnels, c'est la catégorie des 16-25 ans de métier qui obtient le meilleur score, soit 91%, suivi des 0-5 ans et des plus de 26 ans avec 90%. Enfin, pour l'item du travail des objectifs, les résultats sont sensiblement les mêmes (94 ou 95 %), ce qui est réellement très encourageant.

Globalement, si les résultats sont très positifs quelle que soit la catégorie d'âge, nous pouvons relever, en se concentrant uniquement sur les personnes « tout à fait » satisfaites, une certaine corrélation entre le nombre d'années d'ancienneté et le niveau de satisfaction à l'issue des formations.

### 3.3.2. Résultats différenciés suivant le type de formation

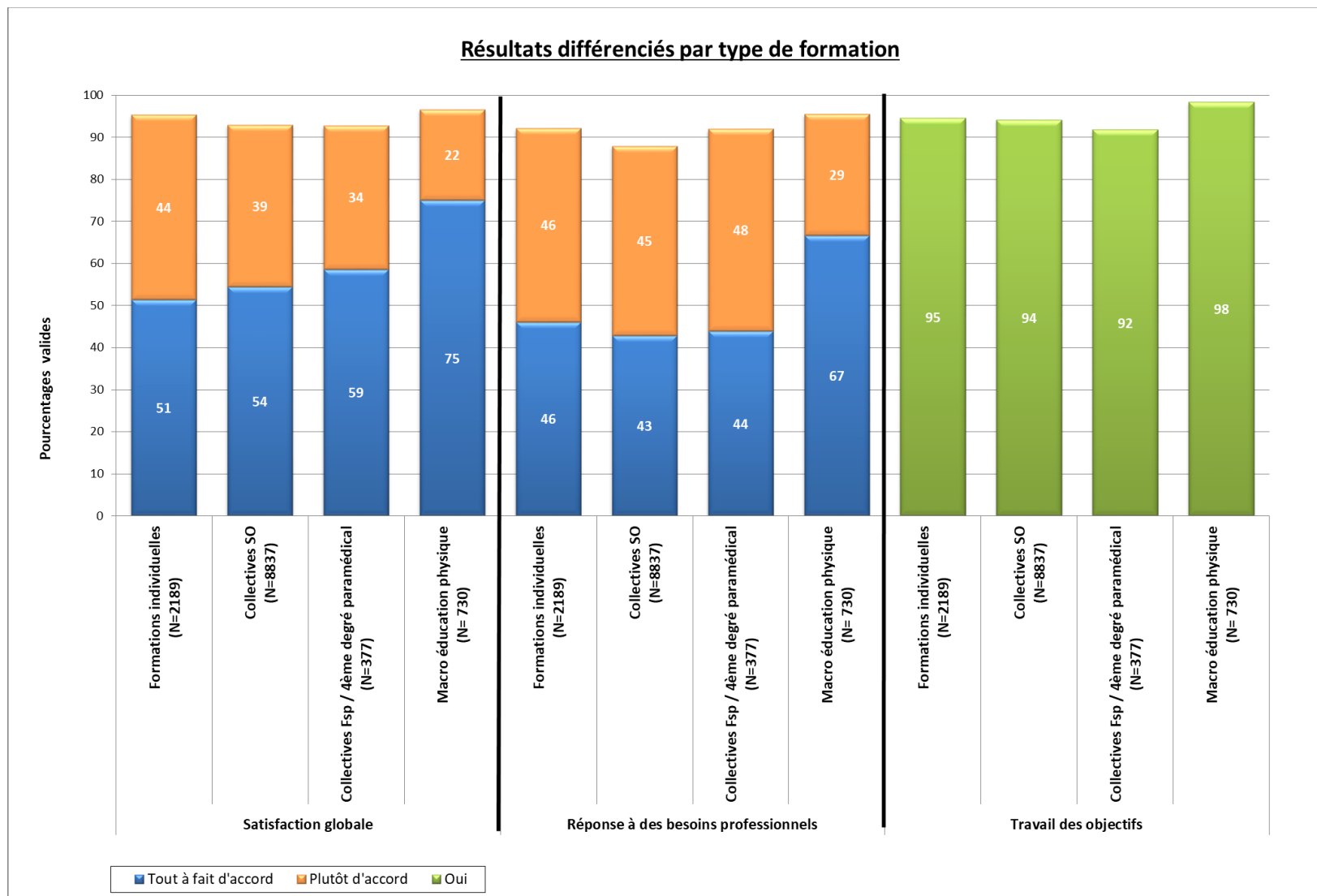


Tableau 10 Partie quantitative - Résultats différenciés par type de formation

On se demande souvent si les formations collectives, qui rassemblent des personnes dont la motivation à suivre les formations est plus variable, ont des résultats plus faibles. Une analyse rapide des taux de satisfaction globale montre que les tendances vont bien dans ce sens même si les résultats obtenus par les formations collectives sont globalement positifs pour cette année 2019-2020. La différence entre les types de formation se marque principalement en raison d'un taux de satisfaction global exceptionnel pour les formations individuelles (95% de satisfaits). Les collectives du secondaire ordinaire et du spécialisé sont positivement appréciées par 93% des participants. Nous constatons par ailleurs que les collectives du spécialisé ont augmenté leur taux global de satisfaction de 4% par rapport à l'année précédente, ce qui nous réjouit.

Les tendances en lien avec la question relative au travail des objectifs montrent que les formations individuelles et les collectives du spécialisé récoltent un score de 92%. Les collectives du secondaire ordinaire, quant à elles, affichent un score moins élevé de 88%.

Au niveau des besoins professionnels, sans surprise, les formations individuelles satisfont 95% des participants. Les résultats sont légèrement plus faibles (94% et 92%) pour les collectives du secondaire ordinaire et pour celles du spécialisé. Toutefois, ces résultats sont encourageants et assez positifs.

Les formations « macro éducation physique » montrent quant à elles des résultats particulièrement positifs : 97% de satisfaction globale, 95% de réponses positives pour l'item « réponse à des besoins professionnels » et 98% de participants qui estiment que les objectifs ont bien été travaillés. Tous ces chiffres sont en augmentation de 2% par rapport à l'année précédente.

### 3.4. Analyse par session

#### 3.4.1. Répartition des sessions en lien avec le score lié au dispositif

Face au nombre important de sessions, et de manière à disposer d'un indicateur de comparaison entre sessions d'une même formation, de formations différentes ou encore entre sessions organisées successivement, un indicateur synthétique (score) a été conçu sur la base de la question 8 des questionnaires d'évaluation, liée à la méthodologie de la formation. Pour rappel, cette question a été créée à partir des différents éléments facilitateurs identifiés dans les commentaires des sessions évaluées très positivement quelques années auparavant.

Nous ne recourons à cet indicateur que si nous disposons de 65 % des questionnaires pour une session précise.

Score	Signification
< 2,75	Problématique
2,75 - 3,25	Moyenne
3,26 - 3,75	Bonne
> 3,75	Excellente

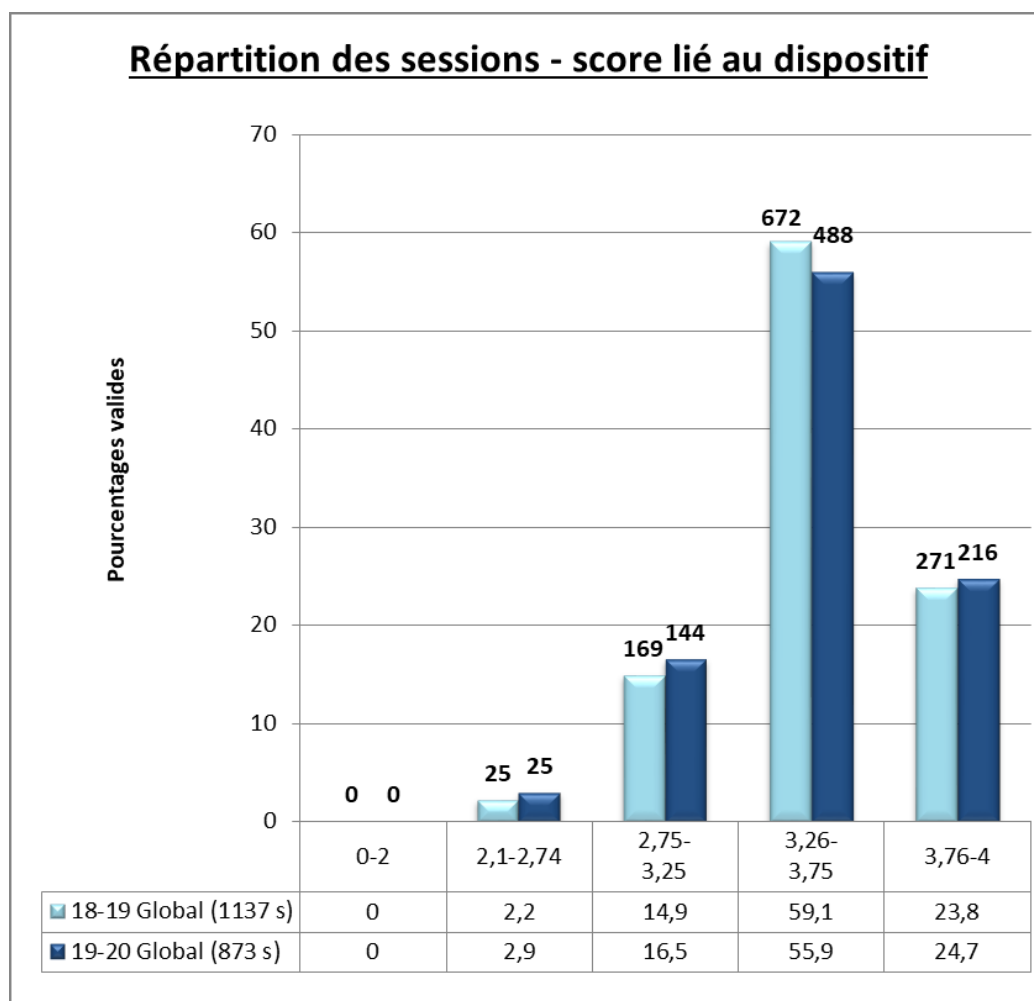


Tableau 11 Partie quantitative -Répartition des sessions - score lié au dispositif

Les sessions dont le score est supérieur à 3,26 « tiennent tout à fait la route ». C'est le cas de plus de 8 sessions sur 10 : 80.6% en 2019-20. Ce pourcentage est légèrement plus faible qu'en 2018-19 avec une diminution de 2,3%. Par contre, nous constatons une augmentation de 0.9% des sessions jugées « excellentes ». Les formations moyennement appréciées (entre 2,75 et 3,25) augmentent de 1.6% et ne représentent que 16.5% de l'ensemble des sessions.

Seulement 25 sessions de formation peuvent être qualifiées de problématiques.

Il s'agit quasi exclusivement de sessions isolées excepté dans les trois cas suivants :

- Construire des stratégies favorisant l'accrochage scolaire en mobilisant le groupe, le réseau et en favorisant l'émergence d'une intelligence collective au service des élèves. (2 sessions)
- Créer ensemble par l'écoute : expérimenter la pensée créative et en découvrir les leviers par l'impro. (2 sessions)
- Musique, peinture et cinéma. Les procédés de la musique classique et de la peinture mis en regard ; leur appropriation par le cinéma. (2 sessions)

Notons qu'une formation - avec le même formateur - peut comporter des sessions positives et, à un autre moment, avec un autre groupe, des évaluations négatives. La variance interindividuelle pèse particulièrement dans l'appréciation des sessions surtout si celles-ci comptent peu de participants. Dans certaines sessions problématiques, quelques évaluations négatives contrastent avec un nombre important d'évaluations, pour la même session, positives à très positives.

Il paraît important de souligner que nous ne retrouvons aucun des intitulés de plusieurs sessions identifiées comme problématique en 2018-2019.

### 3.4.2. Analyse des sessions problématiques

Parmi les raisons mises en exergue par les participants, il est possible de dégager quelques facteurs explicatifs. Les points de convergence identifiés dans les commentaires sont identiques aux éléments pointés lors du rapport précédent. Sans avoir réalisé une étude approfondie, parmi les facteurs d'insatisfaction, sont une nouvelle fois mis en évidence :

- **L'écart entre l'intitulé de la formation et le contenu de cette formation.** C'est notamment le cas lorsque le titre permet plusieurs interprétations.

**L'écart entre les objectifs annoncés, les objectifs atteints effectivement lors de la session, et les objectifs implicites que les participants poursuivent.** Nous constatons souvent dans ce cas, une différence significative dans l'interprétation des objectifs entre le formateur et les participants.

- **Les principes essentiels de la méthodologie de la formation d'adultes** non rencontrés du point de vue des participants : présentation et respect des objectifs, structuration, précision des consignes, qualité des supports, références, mises à jour du contenu, niveau d'approfondissement du contenu, etc. La recherche sur la formation des adultes met en évidence plusieurs principes qu'il serait intéressant d'analyser et de diffuser auprès des formateurs. La lecture des commentaires des participants dans les sessions problématiques rejoint en particulier l'importance pour des adultes en formation, de l'attention qu'ils portent sur le caractère transférable et précis des connaissances qui leur sont apportées en formation, et de leur lien évident avec les questions et motivations avec lesquelles ils se sont inscrits à la



formation. La prise en compte de l'hétérogénéité des participants dans leur profil et leurs attentes est un autre élément méthodologique primordial.

- La **validité et l'intérêt du contenu** de la formation. Certains commentaires relèvent des contenus superficiels (trop vagues, peu approfondis, des consignes trop générales lorsqu'il s'agit de savoir-faire), des contenus dépassés (pas à jour, déjà vu, déjà entendu, rien de nouveau) – cet aspect étant particulièrement significatif pour les formations qui comportent un volet actualisation de connaissances, ou encore des contenus peu adaptés au niveau, à l'intérêt et aux attentes du public (par exemple, les formations comportant un volet technologique supposé prérequis).
- **L'équilibre théorie/pratique**. Si les apports théoriques ne semblent pas constituer en soi une source d'insatisfaction, le déséquilibre théorie/pratique le devient lorsque les apports théoriques sont prédominants ou que les aspects pratiques restent trop généraux. L'aspect pratique est mis en évidence tant dans les formations appréciées que dépréciées. C'est dans certains cas, un critère de légitimité des formateurs. Pour comprendre les sources de mécontentement, il est intéressant de préciser ce que recouvre l'aspect « pratique ». Celui-ci recouvre trois aspects cumulés : comporte des outils ou des pratiques concrètes, voire matérielles ; est applicable immédiatement avec peu de travail de transfert à effectuer ; est applicable dans un contexte singulier (niveau, public, orientation, etc.) et spécifique aux participants (connaissances antérieures, questions-problèmes et motivations singulières).
- La **légitimité des formateurs**. Celle-ci se base, au regard des commentaires, sur leur connaissance pointue du sujet, leur ouverture et adaptabilité et, surtout, leur expérience directe ou indirecte avec le milieu spécifique de pratiques des participants. Dans ce sens, si le formateur n'a pas l'expérience d'un niveau, d'une filière ou d'un type d'enseignement, d'une discipline ou d'un contexte spécifique des participants alors, les outils, dispositifs ou exemples présentés en formation risquent d'être moins favorablement accueillis par les formés.
- La **possibilité d'échange et de partage de pratiques**. Au-delà des objectifs explicites de formation, il semble que les participants apprécient particulièrement la possibilité d'échanges de pratiques lorsque ceux-ci sont incorporés dans la séquence de formation. Dans ce sens, elle répondrait à des critères d'apprentissage propre au courant pragmatique de l'apprentissage (du « Learning by doing » de Dewey). Ces échanges répondent également à un besoin de légitimité pratique et permettent d'éprouver la possibilité de mise en pratique effective des pistes, au mieux immédiatement applicables. Ils remplissent également un rôle de soutien collectif, de renforcement d'un sentiment de compétence et de la motivation nécessaire à la mise en œuvre des nouveaux apprentissages voire des changements de pratiques. Sans qu'elle soit évoquée explicitement, des composantes d'une ébauche de communauté de pratiques peuvent être entrevues à travers ces commentaires.
- **L'émoi ou l'ennui que suscite la formation**. Certains commentaires traduisent des émotions fortes d'ennui ou de frustration (voire de colère). Certaines appréciations traduisent davantage d'émoi de certaines situations vécues en dehors ou au cours de la formation. La motivation des participants semble à cet égard, primordiale. Il n'est pas rare de constater qu'une formation est évaluée négativement avec pour seule raison évoquée l'imposition de la formation par la direction, la frustration d'un deuxième ou d'un troisième choix, le climat de formation qui peut

être induit par le formateur (perçu comme peu flexible), par certains participants (par exemple, pas à la bonne place, qui n'ont pas lu les objectifs) ou la dynamique de groupe.

- La **combinaison de plusieurs facteurs** évoqués plus haut. Une analyse plus rigoureuse pourrait vérifier l'hypothèse selon laquelle certaines sessions problématiques cumulent plusieurs facteurs mis en évidence à la lecture systématique des commentaires des formations identifiées comme problématiques.

Les points d'attention mis en évidence constituent autant de leviers pour améliorer non seulement la qualité des formations mais également l'ajustement entre l'offre et la demande (les attentes) des participants. Certains facteurs dépendent de la conception, la communication, l'organisation et la mise en œuvre de la formation. Une partie des aspects problématiques pourrait être compensée en tenant compte d'un certain nombre de principes classiques en formation des adultes.

### 3.5. Synthèse

De manière synthétique, nous avons des résultats globalement très positifs en matière de satisfaction, de travail des objectifs et de réponse à des besoins professionnels (pourcentages légèrement plus faibles cependant). Nous avons pu constater quelques différences : les participants des formations du fondamental renvoient comparativement les perceptions les plus positives, les formations « à inscriptions individuelles » ainsi que les « macros éducation physique » sont les mieux appréciées. 80.6% des sessions sont positives, dont 24,7% sont même jugées excellentes (+0.9% par rapport à l'année précédente). L'analyse des 25 sessions problématiques, soit seulement 2,9% des sessions, a permis d'identifier des facteurs explicatifs à partir desquels nous pourrions poursuivre la réflexion afin d'améliorer encore la qualité des formations que l'IFC propose.



## 4. PARTIE QUALITATIVE



## 4.1. Analyse de formations en lien avec l'axe stratégique 1 du Pacte pour un Enseignement d'excellence : Enseigner les savoirs et compétences de la société du 21ème siècle et favoriser le plaisir d'apprendre, grâce à un enseignement maternel renforcé, à un tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire et à un cadre d'apprentissage révisé et reprecisé

### 4.1.1. Les formations visant spécifiquement le public M1 - P2 (en dehors des formations RCI)

L'IFC a proposé des sessions de formation qui touchent **aux apprentissages multiples et variés dans l'enseignement fondamental avec les élèves de la M1 à la P2**. Ces formations étaient destinées aux professionnels (**enseignants, maîtres spéciaux, logopèdes et psychomotriciens**). 45 sessions de formation ont été proposées par l'IFC en lien avec les apprentissages chez les plus jeunes élèves. Sur ces sessions, 404 questionnaires ont été dépouillés pour réaliser les analyses qui suivent.

Avant de détailler nos analyses, rappelons que nous ne traitons pas ici les formations dispensées dans le cadre du référentiel des compétences initiales, ces formations feront l'objet d'un rapport spécifique.

#### Analyse des données quantitatives

Les objectifs des formations M1 à P2 ont été rencontrés à 97,3 %. En ce qui concerne la satisfaction globale des participants, les résultats sont aussi exceptionnellement positifs à 98 %. 71 % des participants se disent même tout à fait satisfaits. Pour ce qui est des réponses apportées par les formations concernant les besoins professionnels des enseignants, le taux de satisfaction de 95 % est lui aussi excellent.

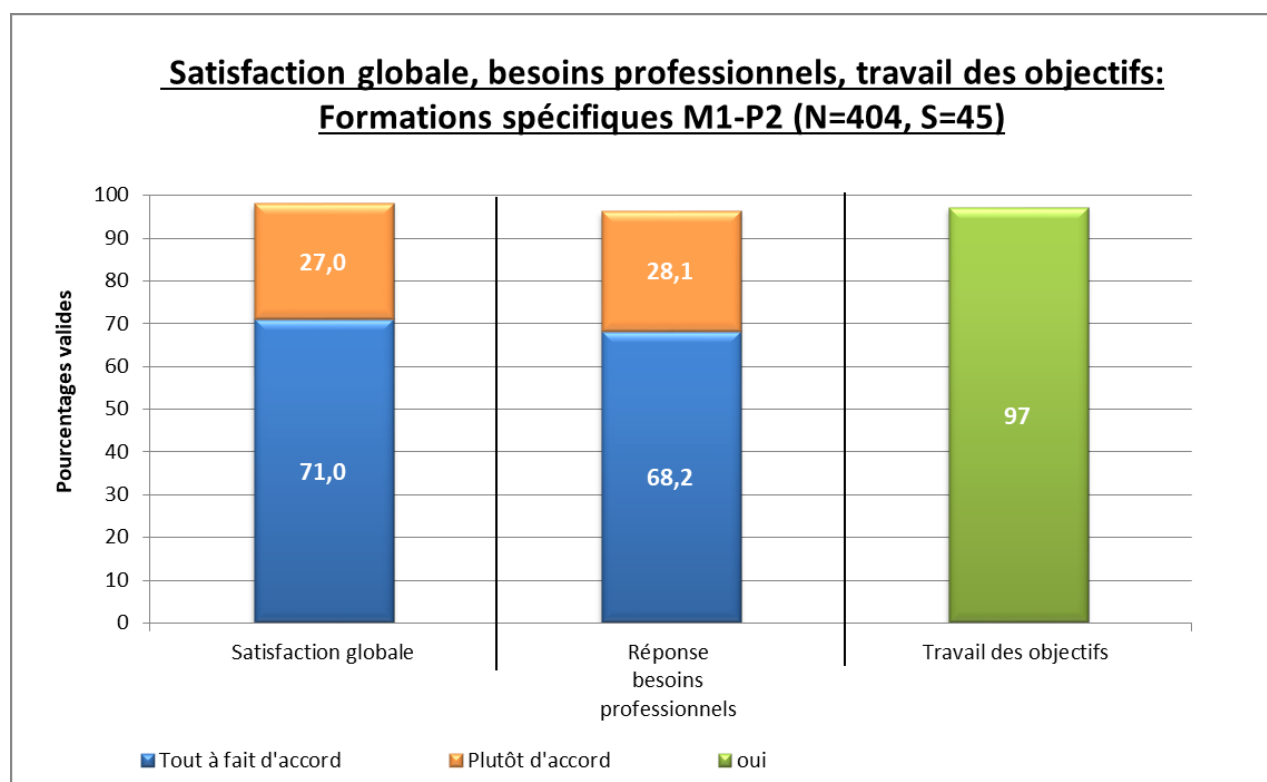


Tableau 12 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations visant spécifiquement le public M1-P2

## Analyse des données qualitatives

Nous avons inventorié dans l'ensemble des formations dispensées par l'IFC, les différents intitulés qui ont suscité l'intérêt des enseignants et qui les ont amenés à s'inscrire aux sessions de formation en lien avec les apprentissages des enfants de 2 ½ à 7 ans.

Pour les sessions sélectionnées, nous avons rendu compte de manière qualitative et non exhaustive d'informations données par des participants, dans la mesure où elles donnent un éclairage congruent sur la qualité perçue des formations et sur leur intérêt. Pour réaliser l'analyse qualitative, nous avons regroupé ces intitulés en termes de thématiques spécifiques, en fonction des contenus qui y sont abordés. Nous avons effectué pour chacune des thématiques un relevé des avis des enseignants étayés par leurs commentaires. Nous en avons identifié quelques-uns qui reflètent particulièrement bien les points de vue les plus prégnants. Nous précisons que les commentaires des enseignants relevés se focalisent sur l'atteinte des objectifs dans les contenus travaillés, mais aussi sur les réponses données aux besoins professionnels des participants, et sur les acquis pointés en fin de formation. Dans la présentation, les propos cités se recoupent et incluent les trois aspects à évaluer par les participants.

### **4.1.1.1. Les formations qui visent spécifiquement des dispositifs d'éveil aux langues et à la lecture.**

Les formations qui visent les stratégies d'apprentissage en matière d'approche et de découverte du monde de la langue et de la lecture ont recueilli un vif succès auprès des participants. 4 sessions de formation y ont été consacrées.

#### **Les intitulés de formation proposés étaient :**

- 0-5 ans : éveiller aux langages, aux livres et à la lecture.
- Comment stimuler le plaisir de lire et donner du sens à la lecture à l'école fondamentale ?
- Introduire la littérature jeunesse dans ma classe de la 1<sup>e</sup> primaire à la 6<sup>e</sup> primaire.
- Personnes « relais lecture » : lire, l'affaire de tous.

Nous entreprenons ci-après d'analyser les commentaires des participants en les répartissant en fonction des nombreux avis positifs et ensuite en fonction des quelques réserves émises. Dans les commentaires positifs, nous pointons les deux dimensions essentielles qui semblent avoir suscité l'enthousiasme des participants. D'une part, les enseignants manifestent leur satisfaction en relevant que les formations ont répondu à leurs besoins professionnels en mettant à leur disposition pléthore de ressources facilement exploitables en classe avec les élèves, ainsi qu'un réel approfondissement de leurs connaissances et de leurs compétences en littératie : « *Beaucoup d'informations, merci de votre générosité mais il nous reste encore beaucoup de temps à passer à travailler avec nos élèves avec toutes les ressources qu'on nous a proposées pour l'éveil à la langue de l'école* ».

#### **Autres exemples de commentaire :**

- *De nouvelles connaissances sur la lecture et de nouvelles références que j'ai hâte d'exploiter avec ma classe. Plein d'activités et de pistes variées à mettre en place rapidement dans ma classe.*
- *Je ressors avec une grande variété de livres à exploiter en classe dans plusieurs disciplines. Des adresses, des bons plans pour recevoir des livres ou rencontrer des auteurs dans ma classe. L'envie d'agrandir ma bibliothèque, d'y ajouter des genres que je n'avais pas.*



- *La formation m'a apporté de nouvelles idées, de nouvelles activités possibles et facilement adaptables, une nouvelle envie de le faire malgré le temps toujours trop limité dont nous disposons avec tous les apprentissages à travailler.*
- *Beaucoup d'idées d'ateliers à mettre en place dans les différentes classes pour mieux travailler la lecture.*
- *Grâce aux différents albums présentés, nous avons pu élaborer une banque. Quelques pratiques ont pu être testées. Nombreuses références d'albums proposés pour des âges différents, des compétences différentes à exploiter.*

Il est aussi à noter que les participants témoignent dans ces commentaires de la compétence des formateurs à les stimuler, les outiller, leur partager des connaissances. Les enseignants relèvent également que ces temps de formation ont participé à les remotiver et à leur rendre de l'enthousiasme : « **Un regain d'énergie** pour faire plus de lecture et autrement. Merci pour votre partage et votre bonne humeur »

**Autres exemples de commentaire :**

- *Des tas d'idées, de la **motivation**, des titres de nouveaux livres à exploiter.*
- *Mes élèves ont beaucoup de difficultés en lecture. Ils sont souvent démotivés pour lire. C'est comme un fardeau pour eux. Aujourd'hui, **je suis re-motivée** et outillée pour pallier les problèmes.*

Un petit bémol tient à la multitude d'informations, de ressources et d'outils travaillés qui a quelque peu déstabilisé certains participants, ainsi que le manque de temps pour tout aborder. D'autres réserves signalées concernent essentiellement le souhait de consacrer plus de temps à la pratique qu'à l'approche théorique des questions liées à l'éveil à la lecture chez les élèves.

**Exemples de commentaire :**

- *Trop de théorie le premier jour, le passage à la pratique étant lui, très chouette ! Mais j'avais besoin de plus de concret encore, des pistes.*
- *La plupart des objectifs poursuivis ont été atteints mais pas tous par manque de temps (parfois de longs débats). Pourquoi ne pas écrémer et présenter certaines choses en profondeur.*
- *Beaucoup trop de théorie et pas assez de pratique. C'est dommage. Je m'attendais à repartir avec plus d'idées et de nouveautés afin de travailler la lecture en classe.*
- *J'aurais aimé pouvoir travailler en groupe, réfléchir sur un outil car c'était parfois un peu difficile de rester attentif : énormément d'informations et parfois très rapide.*

**4.1.1.2. Les formations qui visent des dispositifs de soutien aux jeunes élèves pour une entrée « gagnante » dans les apprentissages scolaires.**

Ces formations visent des pratiques et des dispositifs pédagogiques qui peuvent être mis en place au début de la scolarité des enfants afin de favoriser l'accrochage scolaire et éviter que les enfants ne s'engagent précocement dans une spirale de difficultés dès l'entrée dans les apprentissages. Au nombre de 7, les sessions ont été une grande réussite également en répondant aux besoins des participants.

**Les intitulés étaient :**

- Stimuler les prérequis aux apprentissages en classe maternelle. (1)
- Développer le langage oral et écrit à l'école maternelle pour que les élèves rentrent gagnants dans l'apprentissage de la lecture. (1)
- Fournir des outils favorisant l'installation des précurseurs à la notion de nombre et au dénombrement. (1)
- **Parler Apprendre Réfléchir Lire Ensemble pour Réussir** : un programme de prévention de l'échec scolaire de la 3e maternelle à la 2e primaire. (2)
- La dyslexie : formation de personnes relais au sein des établissements. (2)

Une analyse globale des données qualitatives a été privilégiée en lieu et place d'une analyse spécifique de chaque intitulé. Peu de différences majeures apparaissent entre les intitulés proposés. Ainsi, concernant les formations centrées sur la prévention des difficultés et le soutien aux problèmes rencontrés par les enfants (2) tout comme dans les formations qui mettent en place des dispositifs favorisant d'emblée l'accrochage scolaire (1), les participants sont particulièrement sensibles au fait que les formations leur offrent des outils qui les aideront à travailler avec les élèves : « *Un livret d'accompagnement de l'élève quand l'élève a des difficultés dès le début de l'école. Une foule d'idées avec du matériel abordable ainsi qu'une progression d'exercices. Nous avons reçu un grand nombre de guides pour nous aider à aider les enfants.* » (2), « *Plusieurs jeux pédagogiques très intéressants pour nos élèves ainsi que des pratiques à réaliser en classe pour aider les élèves à entrer dans les apprentissages scolaires (1).* Les participants relèvent aussi de très nombreux aspects concrets, adaptés au niveau de la classe et disent repartir avec des réponses précises et qui répondent aux questions qu'ils se posaient : « *Des éclaircissements par rapport aux difficultés rencontrées par les enfants. Du matériel concret. Des idées de matériel à construire. L'envie d'approfondir la formation mais déjà une grande satisfaction à avoir eu des réponses à mes questions.* »

#### **Exemples d'autres commentaires :**

- *La découverte de jeux permettant de travailler la logique est intéressante. Beaucoup de manipulations. Vive le concret.*
- *De la théorie et surtout de la pratique portant réellement sur la population ciblée. Des idées d'activités à réaliser en classe. Des jeux à acheter ou à reproduire.*
- *Beaucoup de matériaux présentés, nous avons également bien travaillé sur les précurseurs.*
- *De nouvelles idées, des outils, et pistes à exploiter pour aider à dépister des problèmes de dyslexie.*

Quelques participants ont émis des regrets sur le fait qu'un objectif n'ait pas été atteint pour un intitulé de formation, mais globalement, la satisfaction des participants était présente.

#### **Exemples de commentaire :**

- *Je n'ai pas eu l'impression d'identifier l'origine des erreurs commises par les enfants et de les analyser comme décrit dans les objectifs. Même si la formation était intéressante, je n'ai pas la sensation que cet objectif ait été atteint.*

- *N'ont pas été abordés les sujets suivants : répertorier les erreurs fréquentes des élèves en cours d'apprentissage et concevoir différentes façons d'anticiper celles-ci et utiliser les erreurs pour construire un dispositif de remédiation.*

#### **4.1.1.3. Des formations mettent en évidence des pratiques enseignantes efficaces basées sur des dispositifs d'observation des élèves dans les processus d'apprentissage.**

- Observer l'élève pour repérer ses ressources et ses difficultés (P1-P2).
- Repérer et analyser les difficultés d'apprentissage dès le début de la maternelle.

Ces deux sessions de formations impliquent une mise en lien de l'observation de l'élève avec des apports théoriques et pratiques : *« Nous avons bien travaillé les objectifs comme l'intitulé l'avait annoncé avec un bon travail de réflexion sur l'observation des élèves pour mieux voir ce qui va bien ou moins bien, et dès lors proposer des adaptations en classe, plus facilement réalisables. »*

Nous avons relevé que les commentaires sur ces formations mettent en évidence l'importance d'un travail sur leurs pratiques selon les enseignants, et sur leur besoin de découvrir de nouveaux dispositifs qui les soutiennent dans la mise en place de gestes professionnels basés sur les besoins des enfants : *« A la fois du travail d'analyse mais aussi du concret par rapport aux demandes des enseignants et ça c'est essentiel pour notre travail au quotidien. »* La dimension de « présence » à l'enfant comme professionnel de l'enseignement trouve aussi une place importante dans les commentaires des participants : *« J'ai étoffé mon répertoire d'activités de soutien aux enfants en apprenant à mieux observer et donc connaître les enfants et leurs besoins. », « Des nouvelles idées, de nouvelles connaissances adaptées à mon public de jeunes enfants. Après 39 ans d'enseignement, j'ai encore appris ! J'ai appris à mieux les connaître et à les observer de manière plus précise pour m'adapter à leurs besoins. »* Les participants semblent donc avoir une meilleure compréhension des attentes et des besoins spécifiques des plus jeunes élèves, leur permettant ainsi de pouvoir remédier plus efficacement aux difficultés de compréhension et d'apprentissage rencontrées : *« Observer un enfant, repérer ce qui lui parle et là où il semble perdu, c'est essentiel pour l'aider à débiter sa scolarité dans de bonnes conditions. »*

#### **Exemples d'autres commentaires :**

- *J'ai appris de nouvelles manières de travailler et je peux créer des outils moi-même à l'aide des ressources plus modernes et récentes pour m'adapter aux difficultés des enfants.*
- *Plein de nouvelles idées pour gérer les difficultés des enfants tout à fait adaptables pour tous les âges et toutes les classes.*
- *Une meilleure compréhension et l'envie de développer des stratégies de remédiation plus efficaces.*
- *Le contenu est riche et transposable directement en classe, adapté à l'âge de notre public. Beaucoup d'idées qu'on peut mettre rapidement en place. Parfait !*
- *Beaucoup d'infos et de mises en pratiques sur base de découvertes en neurosciences et d'outils très concrets.*
- *J'ai découvert des nouvelles idées pour des leçons auxquelles je n'aurais pas pensé. C'est à ça que sert la formation.*

Quelques enseignants auraient eu besoin d'encore plus d'informations théoriques et pratiques pour mieux travailler les dispositifs de soutien et de remédiation des élèves.

**Exemples de commentaire :**

- Identifier l'origine des erreurs et les analyser, utiliser les erreurs pour construire un dispositif de remédiation : pas assez abordé avec des outils pratiques.
- J'aurais souhaité faire encore plus d'exercices avec des concepts spécifiques liés aux difficultés d'apprentissage.

**4.1.1.4. Les formations qui visent des dispositifs de soutien au développement psychomoteur des élèves de maternel et de début de primaire.**

**Les quatre intitulés de formation étaient :**

- Psychomotricité : jouer avec les formes et les couleurs (2,5 à 6 ans).
- Comment reproduire, créer, interagir en jouant avec du petit matériel de psychomotricité (2,5-6 ans).
- Amener l'enfant à créer ses propres tâches motrices : un chemin osé et assumé (4-7 ans).
- ID-Sports : un outil informatique au service des profs d'éducation physique, avec fiches et des séances "jeux collectifs" (presque) prêtes à l'emploi (4-12 ans).

Le nombre important de formations réalisées, à savoir 17 sessions, confirme une forte demande sur la thématique de la psychomotricité qui émane des enseignants, mais aussi des maîtres en psychomotricité. La dimension du développement moteur et de l'épanouissement corporel des enfants semble bien prise en considération par le monde de l'école, ainsi que toute son importance dans l'éducation globale des jeunes élèves. Les apports de ces formations contribuent à répondre aux besoins professionnels des enseignants concernant le jeu, le travail du mouvement, du geste et du corps avec les élèves et avec la classe. Ils répondent aussi au souhait des participants de découvrir des outils et des dispositifs innovants mais également de nouvelles connaissances théoriques. Au niveau de la classe, la contribution de ces formations porte sur de nouvelles manières d'envisager la psychomotricité en faisant une part belle à l'autonomie et la créativité de l'enfant dans le groupe classe, mais aussi en faisant naître de nouveaux types de collaboration entre élèves et de nouvelles manières de gérer le groupe par l'adulte, invité à favoriser l'esprit d'innovation.

Les participants déclarent également avoir mieux pris en compte la diversité des profils de développement psychomoteur chez les élèves grâce à l'apport de documents et d'outils variés, et par l'expérimentation de situations diverses « *Je ne m'attendais pas à autant d'idées et de créativité. Il a été important de constater que pour un exercice, il existe des milliers de possibilités qui peuvent venir des idées des enfants qui ont souvent plus d'idées que nous.* » « *Dans la classe, les enfants imaginent aussi ensemble. A nous de les aider à développer tout ce qu'ils sont et à leur faire découvrir de nouvelles choses. Développer la créativité de l'enfant est le moteur de l'activité. L'enseignant encadre mais l'enfant organise et développe par lui-même. Une envie de travailler de la nouveauté et permettre aux enfants de faire leurs découvertes motrices en fonction de leurs préférences.* »

Plusieurs participants indiquent que les contenus proposés leur ont permis d'enrichir leur manière de percevoir le développement psychomoteur des enfants et d'aborder les élèves. Par ailleurs, les échanges avec d'autres collègues, notamment dans le cas de maîtres de psychomotricité, ont permis de croiser les idées et de répondre à des besoins et des questions spécifiques qu'ils se posent. Ces échanges ont été

particulièrement appréciés : « *En tant que maître spécial en psychomotricité, nous sommes à la base de ce que tout intervenant scolaire devrait connaître, notamment les institutrices et les autres collègues. Echanger entre nous est important. On devrait tous suivre cette formation.* »

Sur le plan des connaissances théoriques, certains participants relèvent un apport très important leur permettant de compléter des savoirs déjà connus et des exercices pratiques déjà réalisés en classe avec les élèves. Ils évoquent dès lors aussi une meilleure compréhension du ressenti des jeunes enfants dans la globalité de leur développement psychomoteur et psychologique.

**Exemples de commentaire :**

- *Une remise en question intelligente de nos pratiques, bien placée, totalement ce qui nous faut. Le sous-titre de la formation ciblait le travail en autonomie de l'enfant. Nous sortons de cette formation avec énormément d'idées pour que l'enfant réfléchisse par lui-même et apprenne presque seul.*
- *Je suis en début de carrière et mes leçons à l'école ne ciblaient pas énormément la psychomotricité. Cette journée nous ouvre beaucoup d'horizons pour travailler avec les plus petits.*
- *On manque parfois d'idées et par cette formation on prend conscience qu'un simple matériel peut donner source à une infinité de propositions et d'activités motrices. Une autre approche de l'action motrice que je ne connaissais pas ou n'osais pas faire.*
- *En fin de carrière, trouver de nouvelles manières d'aborder et de travailler avec les élèves, c'est génial.*
- *Utilisation du numérique afin d'améliorer la qualité du travail. Mieux gérer mon journal de classe, mes évaluations.*

La dimension de soutien à la motivation des enseignants que ces temps de formation permettent est encore une fois mise en évidence.

- *Un panel d'idées et une envie de mieux faire au quotidien et une **re-motivation**. Beaucoup d'échanges, ça nous apprend des nouvelles choses.*
- *Énormément d'outils, **cela rebooste**, c'est de la créativité en plein et le plaisir d'apprendre et de découvrir encore et encore, ce qui est un des besoins fondamentaux de l'enfant. Apprendre par le jeu : c'était top!*

À côté de ces éléments positifs, un petit nombre de commentaires laissent apparaître quelques réserves: « *Des idées (beaucoup) mais comment les mettre en pratique dans la réalité du terrain ?* », « *Je n'ai pas les conditions de travail qui permettent tout cela, hélas, en maternelle on manque aussi d'espace.* », « *Je trouve que les formations devraient se dérouler sur plusieurs jours car on en a bien besoin, on y arrivera difficilement sans ça* ».

#### **4.1.1.5. D'autres formations approchent des thématiques sociales, culturelles, scientifiques, éducatives avec les jeunes élèves.**

Des formations ont permis aux participants d'élargir les compétences et les connaissances des enseignants sur des dimensions essentielles à développer et à stimuler dans le développement éducatif, relationnel, psychosocial des jeunes élèves. Les commentaires sont tous très positifs et s'attachent à mettre en évidence deux dimensions essentielles pour les participants, à savoir l'élargissement du champ des disciples à travailler avec les enfants mais aussi la richesse des outils à disposition à mieux connaître et à mieux utiliser.

##### **Les intitulés étaient :**

- Programme de développement des habiletés sociales "Graines de médiateurs", en maternelle.
- La musique pour les enfants en classes maternelles.
- L'air de rien, l'air est partout : comprendre comment aborder les propriétés de l'air et de la respiration de la maternelle à la 6<sup>e</sup> primaire.
- L'EVRAS de la maternelle à la fin du primaire.

##### **Exemples de commentaire :**

- *De nouvelles idées, de nouveaux projets, un enrichissement du bagage personnel et professionnel pour élargir nos horizons.*
- *Beaucoup d'informations, des outils qui permettent une meilleure qualité de travail sur un thème essentiel, la vie affective, à travailler avec les jeunes enfants.*
- *Satisfaite entièrement. Et avec des outils pour ma classe. Méthodes qui aideront les enfants de Fedasil aussi.*
- *Des outils pratiques transférables aisément en classe, des idées à s'approprier, une nouvelle façon de voir et accompagner mes élèves grâce à la musique.*
- *Tout à fait applicable dans nos écoles, avec nos classes. La formation de science pour les petits et qui colle parfaitement à la réalité du terrain.*
- *À la fois très pratico-pratique, très concret et intéressant mais aussi sujet à se questionner sur le fonctionnement du monde, essentiel à transmettre aux enfants.*
- *J'ai trouvé la formation géniale et très riche, très claire, bien faite et simple. Je réutiliserai toutes les informations et les ressources données avec plaisir.*
- *Demain, je peux tout utiliser dans toutes mes classes (maternelle à primaire). Le travail proposé en formation est en lien avec les besoins des enfants.*

## En guise de conclusion

L'analyse qualitative des sessions qui visaient spécifiquement les différents types d'apprentissage à favoriser et à soutenir chez les élèves de 2 ½ ans à 7 ans permet de noter un taux de satisfaction très élevé de la part des participants.

Nous pouvons avancer que sur l'échantillon de plus de 400 enseignants qui ont été re-sensibilisés aux dispositifs d'apprentissage multiples et variés à travailler avec les jeunes élèves, les contenus des formations ont permis d'envisager des connaissances déjà installées et qui ont fait leur preuve, mais largement complétées et alimentées par des temps d'information, d'échanges et d'expérimentation sur des compétences nouvelles pour les enseignants.

Au regard de ces résultats et des commentaires formulés, la qualité des formations semble donc reposer essentiellement sur la qualité des contenus, l'atteinte des objectifs proposés, les pistes de réflexion proposées qui répondent aux besoins professionnels des enseignants, ainsi que sur la motivation suscitée par les formateurs dans leur travail, qui elle aussi doit aussi être notée.

Les plus grandes satisfactions sont liées aux outils concrets directement exploitables en classe. Pour les enseignants, il y a une recherche d'idées, d'exemples, de pistes concrètes pour renouveler leurs pratiques et les enrichir rapidement. Ils mentionnent que les aspects de la formation qui s'attachent à faire une part belle aux expérimentations et aux échanges entre les participants et les formateurs à partir des réalités professionnelles recueillent le plus d'intérêt. De plus, de nombreuses ressources intellectuelles et pratiques ont été soumises à la réflexion et à la disposition des enseignants pour leur plus grande satisfaction.

Les insatisfactions sont surtout liées à un sentiment d'être submergé par un nombre très important d'informations et d'outils, ainsi que par la vitesse de travail sur toutes les références données par les formateurs.

Un regard extérieur porté sur les formations liées aux premiers apprentissages chez les jeunes élèves de la M1 à la P2, peut interroger le peu de références faites par les participants dans leurs commentaires sur l'importance de l'intelligence collective et du travail collaboratif, sur les capacités relationnelles et affectives présentes dans tout apprentissage, et sur l'importance de la dimension réflexive sur les connaissances et les pratiques enseignantes.





## 4.2. Analyse de formations en lien avec l'axe stratégique 2 du Pacte pour un Enseignement d'excellence : Mobiliser les acteurs de l'éducation dans un cadre d'autonomie et de responsabilisation accrues en renforçant et en contractualisant le pilotage du système éducatif et des écoles, en augmentant le leadership du directeur et en valorisant le rôle des enseignants au sein de la dynamique collective de l'établissement

### 4.2.1. Les formations « métier d'enseignant »

3 sessions ont été activées en 2019-2020 pour la formation « *Etre enseignant : ce qui est à l'œuvre aujourd'hui* ». Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- ✓ Comprendre le système éducatif, sa logique, en percevoir les exigences mais aussi les ressources ;
- ✓ Percevoir les contours de sa place, son rôle dans ce système et ses leviers d'action ;
- ✓ Analyser le changement de posture lié à l'identité professionnelle du métier d'enseignant ;
- ✓ Dégager ses marges d'autonomie et les voies de collaboration professionnelle.

#### Analyse des données quantitatives et qualitatives

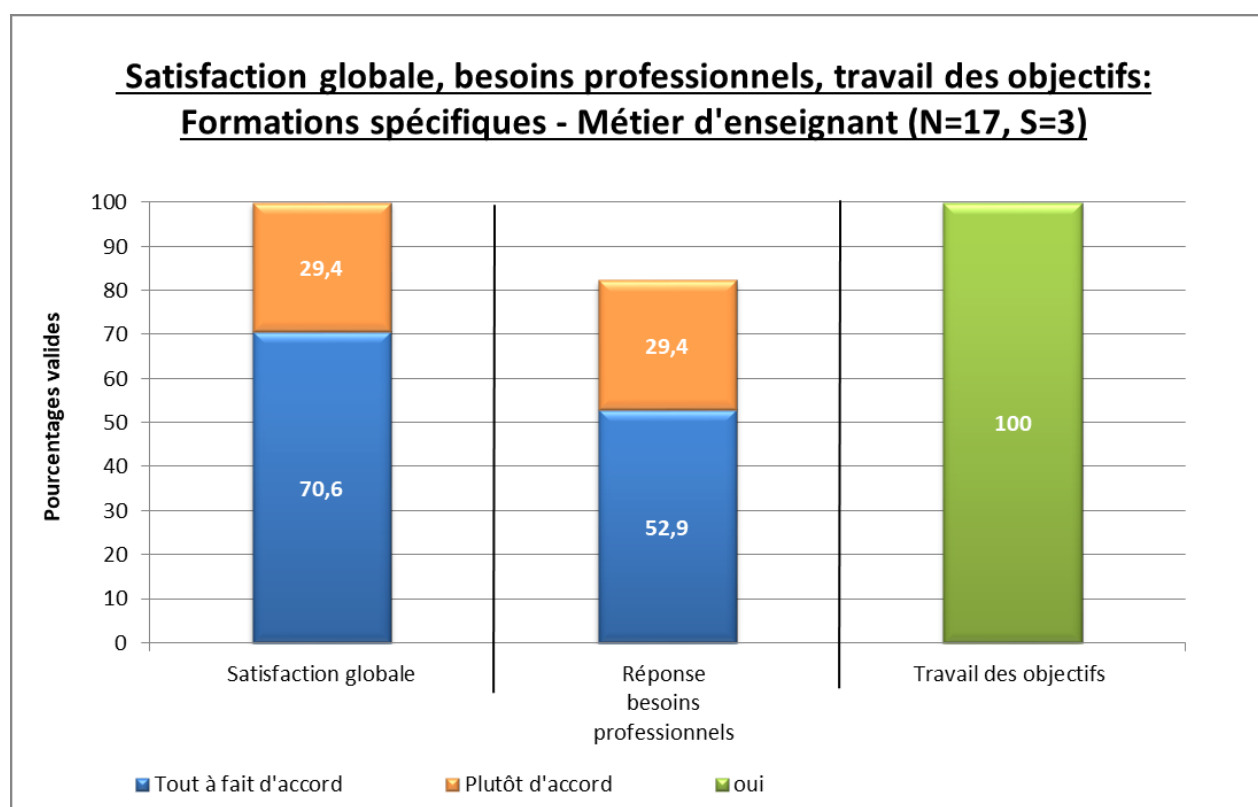


Tableau 13 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations qui questionnent le métier d'enseignant

Au total, 17 questionnaires nous ont été retournés. Sur la base de ces questionnaires, nous observons que tous les participants sont globalement **satisfaits** de la formation (*Plutôt d'accord* : 1, *Tout à fait d'accord* : 8).

À l'égard de l'atteinte des **objectifs**, ils sont positivement unanimes. Deux d'entre eux rapportent par exemple :

- *Le pacte d'excellence a été clairement expliqué ;*
- *Il m'était nécessaire d'en savoir plus sur l'école d'aujourd'hui (pacte d'excellence, bien être).*

Concernant les **besoins professionnels**, 14 participants se disent satisfaits (*Plutôt d'accord* : 5, *Tout à fait d'accord* : 9).

**Quant aux acquis**, les participants soulignent la pertinence des conseils, des réponses apportées aux questions ainsi que lors des échanges :

- *Plusieurs astuces et conseils me seront utiles pour certaines situations auxquelles je suis confrontée dans mon travail.*
- *Nombreux éclaircissements par rapport aux questions que je me posais (pacte d'excellence, mutation de la société et du métier..).*
- *J'ai pu exprimer mes difficultés, les outils présentés et l'expérience partagée par mes collègues m'ont aidé à trouver des pistes de résolution.*

De façon commune, et au-delà des trois éléments identifiés ci-avant, ce sont les dimensions concrètes et pratiques des réponses apportées qui sont également mises en évidence par les commentaires des participants.

## 4.2.2. Les formations en rapport aux enseignants débutants

Nous décomposerons notre analyse des formations en rapport aux enseignants débutants en deux grandes parties. La première concernant 6 sessions de formation de deux journées dont les intitulés sont les suivants :

- « *Boîte à outils et ressources pour mes débuts dans l'enseignement* »
- « *Être référent pour l'accueil des enseignants débutants dans mon établissement, une opportunité de développement professionnel* » et « *Module complémentaire de deux journées : Être référent dans mon établissement, une opportunité de développement professionnel* »

La seconde partie reposera sur l'analyse de 3 sessions de formation d'une journée à destination des enseignants débutants dont l'intitulé est « Enseignants débutants : Comment réussir son entrée dans l'enseignement ? Rencontres et échanges autour des questions des enseignants lors de leur entrée en fonction ». Cette formation est évaluée à partir d'un questionnaire spécifique.

### 4.2.2.1. Formations de deux journées

#### Analyse des données quantitatives

Pour les sessions de formation de deux journées, nous nous reposons sur 82 questionnaires reçus. Le succès des formations est réel puisque 96,3 % des enseignants ont manifesté leur satisfaction. De plus, les objectifs définis dans le cadre de ces formations et la réponse aux besoins ont été particulièrement bien rencontrés.

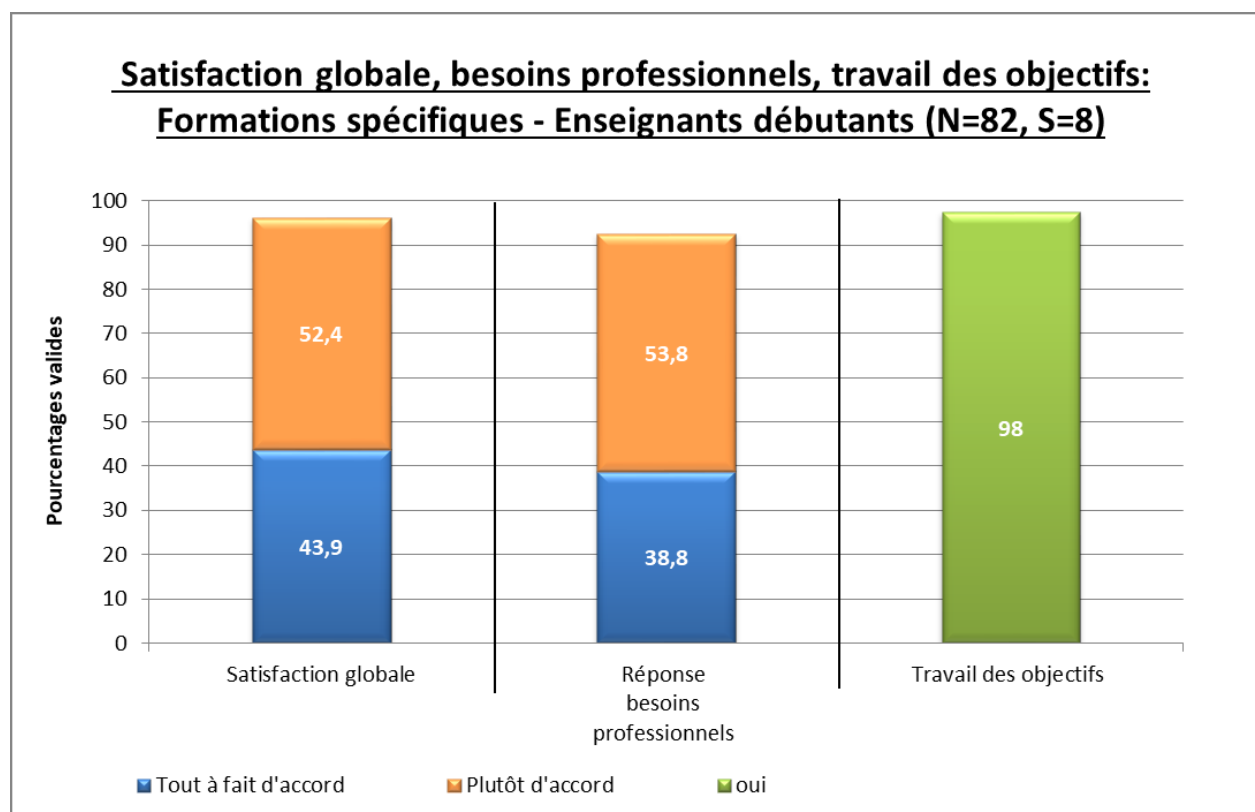


Tableau 14 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations à destination des enseignants débutants

### Analyse des données qualitatives

Pour cette analyse des données qualitatives, nous allons entreprendre d'analyser les commentaires pour chacune des deux formations.

#### a. La formation « Boite à outils et ressources pour mes débuts dans l'enseignement »

Pour les 4 sessions proposées, la formation poursuivait les objectifs suivants :

- ✓ Identifier les balises du cadre de travail dans lequel le membre du personnel en FWB se trouve.
- ✓ En fonction des difficultés exprimées par les participants, approfondir au moins une thématique relative à la dimension « apprentissages » (ex. : planification des apprentissages, comment donner du sens ?, lien entre évaluation et apprentissage, prise en compte des élèves à besoins spécifiques...) et une thématique relative à la dimension relationnelle (ex. climat de classe, autorité, discipline, dynamique de groupe,...)
- ✓ Pour chacune des thématiques développées, identifier les ressources (dont les programmes de formation) et les partenaires potentiels.

Les **objectifs** de la formation sont atteints pour la grande majorité des participants :

- *Nous avons balayé différents sujets qui nous touchent dans la pratique de notre métier (cadre juridique, conseils pédagogiques,...).*
- *Tous les points annoncés ont été touchés.*

La plupart affirme que la formation a répondu à leurs **besoins professionnels**. Toutefois, même s'ils sont satisfaits, plusieurs enseignants nuancent leurs avis en évoquant un manque de profondeur ou un manque de temps pour aborder de façon plus précise les éléments annoncés :

- *Besoin de plus d'infos sur les balises légales et administratives. Les thématiques sont abordées de manière très large et on n'approfondit pas. Trop peu de ressources présentées.*
- *Même si je n'ai pas eu réponses à toutes mes questions (parce que certaines situations rencontrées dans ma pratique sont impossibles à résoudre), je suis globalement satisfaite des différentes pistes suggérées pour améliorer ma pratique. Je repars avec de nouveaux outils à tester sur le terrain, une impression que je ne fais pas tout de travers en classe et un bonheur d'avoir été écoutée durant ces 2 journées.*

Relativement aux **acquis de formation**, les participants mettent en évidence la richesse des échanges, la qualité des conseils et les pistes concrètes présentées dans le contexte de leurs premières années d'enseignement. Ils sont également nombreux à indiquer être repartis avec des nouvelles pistes d'action, des outils, de nouvelles idées. Plus loin encore, d'autres expriment un regain de motivation ou d'assurance.

Une minorité d'enseignants montre toutefois son insatisfaction. Cette dernière pourrait être illustrée par les commentaires suivant :

- *Je cherchais des outils plus précis, prêts à être mis en œuvre directement et pas spécialement de grands concepts pédagogiques et disciplinaires (dont certains déjà maîtrisés lors de la formation initiale).*
- *Des conseils et des pratiques didactiques et pédagogiques que j'avais un peu oubliées. Des moyens pour gérer ma classe et différents aspects de la vie en groupe.*

***b. Les formations: «Être référent pour l'accueil des enseignants débutants dans mon établissement, une opportunité de développement professionnel » et « Module complémentaire de deux journées : Être référent dans mon établissement, une opportunité de développement professionnel »***

2 sessions de formations ont été proposées dans le cadre de la formation de base et 2 autres sessions pour le module complémentaire. Nous proposons ici une analyse conjointe des données des deux formations. Voici les objectifs communs poursuivis par ces deux formations :

- ✓ Les objectifs poursuivis par ces deux formations sont :
- ✓ S'approprier le cadre légal dans lequel s'inscrit la mise en œuvre d'un dispositif d'accueil des enseignants débutants par les référents ;
- ✓ Découvrir et partager les pratiques existantes ;
- ✓ Identifier les conditions nécessaires à la mise en place d'un tel dispositif et réfléchir aux écueils à éviter ;
- ✓ Identifier les attitudes et les actions à développer en tant qu'enseignant référent ;
- ✓ S'outiller par rapport aux besoins de formation des participants.

Au niveau des **objectifs**, les enseignants indiquent majoritairement que les objectifs de la formation ont été atteints.. Dans leurs commentaires, les participants évoquent la précision du cadre et la clarification de la mission de référent :

- Le rôle et les devoirs de l'accompagnateur ont bien été ciblés et explicités.

Relativement aux **besoins professionnels**, les participants se montrent également satisfaits de la manière suivante :

- De nouvelles idées, actions à mener avec les nouveaux enseignants (surtout ceux qui arrivent en cours d'année)
- Déjà des éléments sont à prendre en compte pour une première réflexion en équipe.

Concernant les **acquis de la formation**, les enseignants appuient sur les propositions de ressources, de solutions concrètes et la richesse des échanges. Ils mentionnent l'apport de nouvelles idées et des pistes d'action à mettre en place dans leurs écoles respectives pour accueillir et accompagner les nouveaux enseignants. Un participant l'exprime notamment de cette façon :

- Des pistes à exploiter. Des lectures pour continuer cet accompagnement. Une démarche réflexive à approfondir sur les différentes postures.

Un bémol, toutefois, quelques directions indiquent ne pas se sentir directement concernées par cette formation :

- Je vois plus clair sur les attendus par rapport à la mission 'enseignant-référent'. Mais je trouve que cette formation ne s'adresse pas aux directions. Personnellement, je n'ai pas perdu mon temps, ça a clarifié la 'fonction'.

#### 4.2.2.2. Formation d'une journée

La formation « Enseignants débutants: Comment réussir son entrée dans l'enseignement? Rencontres et échanges autour des questions des enseignants lors de leur entrée en fonction » poursuivait les objectifs suivants :

- ✓ Découvrir les balises et les structures administratives du début de la carrière d'enseignant ;
- ✓ Comprendre le rôle et les missions des acteurs du pilotage du système éducatif ;
- ✓ Découvrir mes partenaires et les ressources interréseaux en lien avec l'organisation de mes cours et la gestion de ma classe

3 sessions de formation se sont déroulées, lors d'une journée, sous la forme d'ateliers dont les intitulés étaient les suivants :

- Plan de pilotage, DCO/DZ et Inspection
- Administration
- Mes élèves et moi
- Mon école et moi

Les analyses reprises ci-dessous reposent sur les résultats récoltés à partir d'un questionnaire spécifiquement dédié à cette formation.

#### Analyse des données quantitatives et qualitatives

Au niveau de la satisfaction globale, sur 72 participants ayant répondu au questionnaire, 71 enseignants se disent satisfaits de la formation (*Plutôt d'accord* : 52, *Tout à fait d'accord* : 19). Un enseignant indique quant à lui ne pas être du tout satisfait de la formation.

##### a. Atelier « Plan de pilotage, DCO/DZ et inspection »

54,2 % des participants sont satisfaits de l'atelier (*Plutôt d'accord* : 22, *Tout à fait d'accord* : 17). Bien qu'ayant marqué leur satisfaction vis-à-vis de l'atelier concernant la clarté, la précision des propos et des réponses apportées aux questions, certains soulignent toutefois la méthodologie mise en œuvre :

- Le contenu était utile et pertinent mais je trouve que malheureusement la forme est à revoir. Je m'explique, je comprends tout à fait que nous soyons tenus par des impératifs de temps et qu'un exposé ex-cathedra est une manière efficace de faire passer toutes les infos malheureusement nous étions très passifs. Même les questions se faisaient en différé. Piste : ajouter un questionnaire en ligne (kahoot), ajouter des vrai ou faux au "public" pour aussi palper ses idées,... Réfléchir à inclure davantage les participants.

D'un autre côté, 45,8 % des participants mentionnent leur insatisfaction à l'égard de cet atelier (*Pas du tout d'accord* : 1, *Pas d'accord* : 32). Les commentaires révèlent généralement que le contenu est trop dense, présenté de façon abstraite, éloigné des réalités de jeunes enseignants ou parfois redondant avec des informations déjà reçues dans leur école. De plus, les participants indiquent un atelier passif durant lequel ils auraient souhaité être plus sollicités.

Epinglons quelques commentaires illustrant ces éléments :

- *Beaucoup de termes compliqués, nous étions trop passifs. Pas beaucoup d'explication par rapport à nous.*
- *Très difficile de rester concentrée car aucune interaction!*
- *Trop abstrait, pas assez concret par rapport à l'impact sur nous. J'ai appris certaines choses mais cela ne m'aide pas réellement au jour le jour.*

#### **b. Atelier « Administration »**

Le taux de satisfaction est de 94.4 % (*Plutôt d'accord* : 26, *Tout à fait d'accord* : 42) pour cet atelier. Les enseignants sont effectivement nombreux à indiquer qu'ils ont bénéficié de nouveaux éléments, reçu des réponses à leurs questions et, plus loin encore, découvert des informations dont ils n'avaient pas connaissance à ce stade de leur carrière.

- Ateliers très enrichissants. Nous avons pu échanger, discuter et poser nos questions. J'en sais désormais plus sur les barèmes, les différences entre bacheliers et masters, les priorités sur les listes, les nominations... Toutes des questions qui aujourd'hui, ne sont plus sans réponses. Merci !
- « Bien expliqué, clair, ça nous touche directement et exemple concret. Pas beaucoup de "blabla" mais très utile comme information.

Les 4 enseignants (5,6 %) insatisfaits (*Pas d'accord* : 1, *Pas du tout d'accord* : 3) révèlent que les informations données dans cet atelier étaient, dans le chef, déjà connues ou éloignées de leur « *réalité de terrain* ».

#### **c. Atelier « Mes élèves et moi »**

Dans le cadre du traitement des données, seuls 43 questionnaires ont pu être utilisés en raison de leur lisibilité. Sur ces 43 avis, 42 enseignants (*Plutôt d'accord* : 22, *Tout à fait d'accord* : 20) se montrent satisfaits de la formation. Ils l'expriment à travers la présence d'échanges riches entre participants et les formateurs, la proposition de ressources et de solutions pour répondre concrètement aux problématiques évoquées durant l'atelier.

#### **d. Atelier « Mon école et moi »**

Ici aussi, seuls 16 questionnaires étaient utilisables dans le cadre du traitement des données. Parmi les réponses reçues, tous les enseignants révèlent leur satisfaction à l'égard de l'atelier (*Plutôt d'accord* : 6,

*Tout à fait d'accord* : 10). La plupart souligne la convivialité et la richesse des échanges autour des questions posées. Ces dernières semblent également bien adaptées au public « jeunes enseignants ».

### En guise de conclusion

Sur la base des données disponibles, il apparaît que la quasi-totalité des participants, qu'ils soient enseignants débutants, en exercice depuis plusieurs années ou référents pour leur établissement, sont **globalement satisfaits** de la formation qu'ils ont suivie à l'IFC.

**Les acquis** de formation permettent d'expliquer ce taux de satisfaction très élevé : les formations proposées par l'IFC ont été animées sous la forme d'un accompagnement des participants. Cet accompagnement a non seulement pris en compte le vécu des participants au travers : d'échanges souvent plébiscités dans les commentaires ; de réponses précises apportées à des situations particulières ; de ressources complémentaires partagées ; de pistes de réflexions alimentées ; mais encore a permis d'explicitement clairement les évolutions du métier et les enjeux de notre système éducatif.

Ainsi, conformément à l'axe stratégique 2 du Pacte pour un Enseignement d'excellence, cet accompagnement proposé au sein des formations a permis de mobiliser les acteurs de l'éducation dans un cadre d'autonomie et de responsabilisation accrues en renforçant et en contractualisant le pilotage du système éducatif et des écoles, en augmentant le leadership du directeur et en valorisant le rôle des enseignants au sein de la dynamique collective de l'établissement. Plusieurs commentaires témoignent d'ailleurs de l'impact positif de cet accompagnement sur la motivation des participants, facteur dont l'importance n'est plus à démontrer chez les enseignants débutants.

Globalement, les participants considèrent que les **objectifs de formations** ont été atteints. Deux constats peuvent être mis en évidence. Premièrement, bien que les formations proposées par l'IFC veillent à s'ancrer dans la réalité des participants, elles sont guidées par des objectifs précis et clairement définis qui contribuent à structurer leur déroulement. Deuxièmement, les commentaires des participants montrent que les objectifs sont effectivement travaillés durant la formation.

Enfin, une grande majorité des participants considèrent que la formation a rencontré leurs **besoins professionnels**. La part des participants se déclarant non satisfaits par rapport à leurs besoins professionnels peut s'expliquer d'une part par la variété des situations professionnelles rencontrées et d'autre part par un biais perceptuel entre les besoins professionnels et les attentes personnelles. Une piste d'amélioration serait de formaliser, avant les formations, un recueil des besoins professionnels spécifiques afin de proposer une adaptation des formations afin d'y répondre au mieux.





### 4.3. Analyse de formations en lien avec l'axe stratégique 3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence : Faire du parcours qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socio-professionnelle réussie tout en renforçant son pilotage et en simplifiant son organisation

#### 4.3.1. Les formations « Entr'Apprendre »

##### Évolution du dispositif depuis sa création

À l'initiative de la Fondation pour l'Enseignement, le dispositif formatif « Entr'Apprendre » a vu le jour durant l'année scolaire 2014-2015. Il a été créé dans la perspective de permettre aux écoles et aux entreprises de se (re)découvrir et de renforcer les liens entre elles.

Entr'Apprendre, c'est avoir l'opportunité de se rendre sur le terrain d'une entreprise afin d'y observer la réalité actuelle et de s'imprégner de ses dimensions opérationnelle, technique, communicationnelle et humaine. Cette expérience vise à permettre de faire des liens entre ces réalités, les référentiels de l'enseignement et les pratiques à travailler en école.

Ce dispositif de formation s'inscrit dans la dynamique de valorisation de l'enseignement qualifiant. Divers partenaires participent à sa co-construction et à sa régulation : **l'Institut de la Formation en cours de Carrière (IFC)**, les réseaux d'enseignement (CPEONS, FELSI, SEGEC et WBE), la **Fondation pour l'Enseignement et les entreprises partenaires**. Il bénéficie également du soutien financier du **FSE** et de **l'appui de l'Inspection**.

Les stages en entreprise s'adressent aux membres du personnel de l'enseignement secondaire technique de qualification et de l'enseignement secondaire professionnel. Sont ciblés plus spécifiquement les enseignants de cours techniques et/ou de pratiques professionnelles, les enseignants de cours généraux, les chefs d'ateliers et les formateurs en CEFA issus des secteurs de l'enseignement visés par les métiers proposés. À titre subsidiaire, les stages sont également ouverts aux conseillers pédagogiques et aux formateurs des Centres de Technologies Avancées (CTA).

Initialement composé de 5 étapes, toutes organisées en présentiel au départ, Entr'Apprendre a au fil des années fait l'objet d'adaptations et d'améliorations. Destinés à faciliter la participation aux stages et à favoriser les inscriptions, ces divers aménagements ont été opérés en tenant compte des besoins et de l'évolution du système éducatif, mais aussi en veillant à préserver la cohérence entre les différentes étapes qui composent le processus et la collaboration entre chacun des partenaires.

Le tableau suivant retrace dans les grandes lignes l'évolution du dispositif depuis ses débuts jusqu'à l'année scolaire 2019-20 :

Année scolaire	Etapes et durée, secteurs d'enseignement visés et entreprises participantes	Améliorations/Adaptations
2014-15	<p><b>5 étapes en présentiel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etape 1 (Interréseaux) : Préparation – ½ jour</li> <li>- Etape 2 (Interréseaux) : Observation en entreprise – 1 jour</li> <li>- Etape 3 (Interréseaux) : Immersion en entreprise – 2 à 5 jours</li> <li>- Etape 4 (Réseaux) : Transfert – 1 jour</li> <li>- Etape 5 (Interréseaux) : Evaluation – ½ jour</li> </ul> <p><b>1 secteur d'enseignement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Industrie</li> </ul> <p><b>8 entreprises</b></p>	/
2015-16	<p><b>5 étapes en présentiel</b> (idem 2014-15)</p> <p><b>3 secteurs d'enseignement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Industrie</li> <li>- Economie</li> <li>- Sciences appliquées</li> </ul> <p><b>16 entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extension des stages aux secteurs Economie et Sciences appliquées</li> <li>- Augmentation du nombre d'entreprises participantes : 8 à 16</li> </ul>
2016-17	<p><b>4 étapes en présentiel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etape 1 (Interréseaux) : Préparation – ½ jour</li> <li>- Etape 2 (Interréseaux) : Stages en entreprise – 2 à 4 jours</li> <li>- Etape 3 (Réseaux) : Transfert – 1 jour</li> <li>- Etape 4 (Interréseaux) : Evaluation – ½ jour</li> </ul> <p><b>6 secteurs d'enseignement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agronomie</li> <li>- Industrie</li> <li>- Construction</li> <li>- Hôtellerie-Alimentation</li> <li>- Economie</li> <li>- Sciences appliquées</li> </ul> <p><b>30 entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fusion des étapes d'observation et d'immersion en une seule et même étape intitulée « Stages en entreprise »</li> <li>- Accès des professeurs de cours généraux, auparavant limités à l'étape d'observation en entreprise, à toutes les étapes du processus</li> <li>- Extension des stages aux secteurs Agronomie, Construction et Hôtellerie-alimentation</li> <li>- Augmentation du nombre d'entreprises participantes : 16 à 30</li> <li>- Invitation faite aux entreprises à programmer la majorité de leurs stages aux dates des organisations de formations à inscriptions collectives</li> </ul>
2017-18	<p><b>4 étapes en distanciel et en présentiel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Etape 1</u> (Interréseaux) : <b>Préparation</b> – En distanciel (formation en ligne)</li> <li>- <u>Etape 2</u> (Interréseaux) : <b>Stages en entreprise</b> – 2 jours en présentiel</li> <li>- <u>Etape 3</u> (Réseaux) : <b>Transfert</b> – 1 jour en présentiel</li> <li>- <u>Etape 4</u> (Interréseaux) : <b>Evaluation</b> – En présentiel</li> </ul> <p><b>5 secteurs d'enseignement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Industrie</li> <li>- Construction</li> <li>- Hôtellerie-Alimentation</li> <li>- Economie</li> <li>- Sciences appliquées</li> </ul> <p><b>24 entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de l'étape 1 en distanciel</li> <li>- Rédaction d'une convention fixant le rôle de chacun des partenaires impliqués dans le projet et les modalités de mise en place de l'offre de formation Entr'Apprendre</li> </ul>

<b>2018-19</b>	<p><b>4 étapes en distanciel et en présentiel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Etape 1</u> (Interréseaux) : <b>Préparation</b> – En distanciel (formation en ligne)</li> <li>- <u>Etape 2</u> (Interréseaux) : <b>Stages en entreprise</b> – 2 jours en présence</li> <li>- <u>Etape 3</u> (Réseaux) : <b>Transfert</b> – 1 jour en présence</li> <li>- <u>Etape 4</u> (Interréseaux) : <b>Evaluation</b> – En distanciel</li> </ul> <p><b>6 secteurs d'enseignement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agronomie</li> <li>- Industrie</li> <li>- Construction</li> <li>- Hôtellerie-Alimentation</li> <li>- Economie</li> <li>- Sciences appliquées</li> </ul> <p><b>20 entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrée en application de la convention élaborée en 2017-18</li> <li>- Réalisation de l'étape 4 en distanciel et adaptation du formulaire d'évaluation</li> <li>- Réalisation par des membres de l'équipe pédagogique et des formateurs de l'IFC d'une présentation interactive explicitant le parcours formatif à suivre et donnant accès aux étapes en distanciel.</li> </ul>
<b>2019-20</b>	<p><b>4 étapes en distanciel et en présentiel</b> (idem 2018-19)</p> <p><b>6 secteurs d'enseignement</b> (idem 2018-19)</p> <p><b>18 entreprises</b></p>	/

### Les objectifs assignés à chaque étape

Le processus formatif Entr'Apprendre poursuit les objectifs suivants :

#### Etape 1 (Interréseaux) – Préparation

- Préparer le processus d'observation et d'immersion participative (Qu'observer ? Comment ? Avec quelle grille de lecture ? Et quels liens avec les référentiels de l'enseignement ?)
- Préparer le relais pour mes élèves, pour mes collègues
- S'approprier le concept du « carnet de formation »

#### Etape 2 (Interréseaux) – Stages en entreprise

- S'imprégner de la culture de l'entreprise (son histoire, ses valeurs, ses défis pour l'avenir, GRH, sécurité, prévention, environnement, contrôle-qualité, ...)
- S'approprier les nouvelles connaissances et techniques pour les réinvestir dans ses pratiques professionnelles
- Découvrir les exigences techniques, physiques, humaines et relationnelles de l'entreprise et du métier
- Faire le lien avec les référentiels à mettre en œuvre
- Identifier les éléments à diffuser aux collègues et les éventuels besoins de formations ultérieures

#### Etape 3 (Réseaux) – Transfert

- Procéder à l'analyse et aux échanges visant le transfert (relais) sur le terrain de son établissement scolaire

#### Etape 4 (Interréseaux) – Evaluation

- Etablir une évaluation de l'expérience et en tirer les éléments de régulation nécessaires

## Analyse des données quantitatives et qualitatives

Avant de procéder à l'analyse des données quantitatives et qualitatives, il est utile de rappeler que, à la suite du Conseil national de sécurité du 12 mars 2020 et face aux mesures exceptionnelles communiquées par la Première ministre Sophie Wilmès (cas de force majeure), l'IFC s'est vu dans l'obligation de suspendre toutes ses formations en présentiel à partir du 16 mars 2020. À ce sujet, plusieurs circulaires émanant des autorités de tutelle ont été adressées aux membres du personnel de l'enseignement.

Par conséquent, plusieurs stages en entreprise (étape 2) programmés au-delà de cette date n'ont pas pu avoir lieu. Il en va de même pour l'étape 3 du processus (transfert) qui, en raison de la crise sanitaire, n'a pas non plus pu être assurée. Cette étape est, pour rappel, prise en charge par les organismes de formation réseaux CECAFOC et FCC.

Il importe aussi de préciser qu'Entr'Apprendre dispose d'un formulaire d'évaluation « participant » qui lui est propre. Retravaillé en 2017-18 à la suite de la transposition à distance de l'étape 4 (évaluation), ce document est consultable à la rubrique « Annexes » du présent rapport.

Les chiffres et commentaires qui suivent reposent sur l'analyse des **46 formulaires d'évaluation** récoltés en 2019-20 et, plus particulièrement, sur l'analyse des réponses apportées aux questions 4 à 11. Il est à noter que, si le questionnaire d'évaluation porte sur l'ensemble du dispositif et de ses 4 étapes, les commentaires émis par les participants ciblent surtout l'étape 2 (stages en entreprise).

### a. Le taux de participation

Durant l'année scolaire 2019-20, **18 entreprises** ont pris part à Entr'Apprendre et proposé une quarantaine de stages différents. Certains stages étant programmés plusieurs fois sur l'année, l'offre de formation Entr'Apprendre était donc composée de **139 sessions de stage** d'une capacité pouvant varier de 1 à 8 participants<sup>1</sup> en fonction des entreprises.

En termes de participation, l'IFC a enregistré un total de **82 inscriptions**, soit l'équivalent de **51 sessions de stage** :

- nombre de participants ayant participé un stage (participation effective) : 64 participants
- nombre de participants initialement inscrits mais dont la participation a été annulée (absence pour maladie, désinscription, hors public-cible ...) : 6 participants
- nombre de participants inscrits aux stages annulés, soit en raison d'un nombre insuffisant d'inscrits (1 stage), soit en raison des mesures covid-19 (7 stages) : 12 participants

### b. La satisfaction globale

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, le taux de **satisfaction globale** atteint les 89 %.

Plusieurs participants mettent en avant la qualité de l'accueil, de l'encadrement et du contenu des 2 journées passées en entreprise, ainsi que les échanges concrets qui en ont émané et la disponibilité des personnes qui les ont accueillis : « Très bon accueil, ambiance très conviviale. Contenu de la formation durant ces 2 jours excellent. On était peu nombreux mais les échanges étaient instructifs de part et d'autres » - « Vu le nombre limité de participants, nous avons bénéficié d'une attention particulière ce qui nous a permis d'aller plus loin dans le programme de formation. »

<sup>1</sup> Taille de groupe min-max

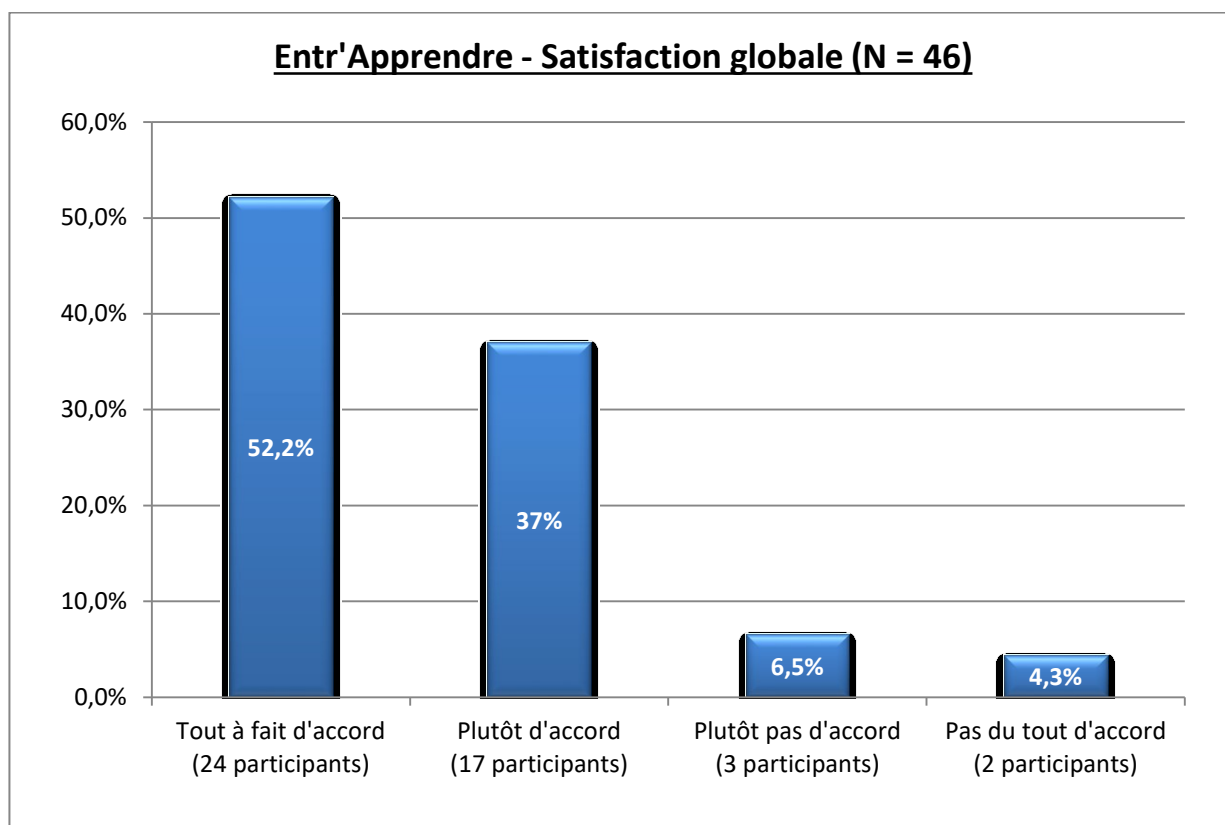


Tableau 15 Partie qualitative –Satisfaction globale : Formations « Entr'Apprendre »

Certains formés auraient malgré tout souhaité être plus participatifs. Parmi les moins satisfaits, c'est le cas notamment de 2 participants qui estiment avoir davantage été dans une posture d'observateur et regrettent de ne pas avoir pu mettre la main à la pâte : « C'était une formation d'observation. Etant professeur de pratique, j'aurais voulu manipuler plus. » A l'inverse, 1 autre participant notifie avoir passé une partie de son stage à effectuer des tâches d'ouvrier d'usine pendant 2 jours.

Dans un cas comme dans l'autre, il est essentiel de rappeler que les formations Entr'Apprendre ne visent pas à initier à une technique ou à l'utilisation d'un matériel à la pointe de la technologie. Le dispositif, même s'il donne l'opportunité de mettre à jour ses connaissances techniques, a été réfléchi de façon à permettre d'acquérir une vision beaucoup plus large du monde de l'entreprise, de ses modes de fonctionnement et de ses spécificités. Comme le rappellent explicitement les objectifs, il s'agit aussi et surtout de sensibiliser les participants à la culture d'entreprise et de leur permettre d'appréhender l'ensemble des exigences, pas uniquement techniques mais aussi physiques, humaines et relationnels, d'un métier tel qu'il est pratiqué en entreprise afin de préparer au mieux les élèves aux réalités du monde professionnel et à ses enjeux.

Certaines entreprises, sous la supervision d'un chef d'équipe, peuvent parfois donner accès à leur matériel. Cela n'est cependant pas une condition requise et demeure la responsabilité même de l'entreprise.

### *c. Le travail des objectifs*

Concernant le **travail des objectifs** assignés à chaque étape, 87 % des participants, soit 40 formés sur 46, s'accordent à dire qu'ils ont bien été travaillés.

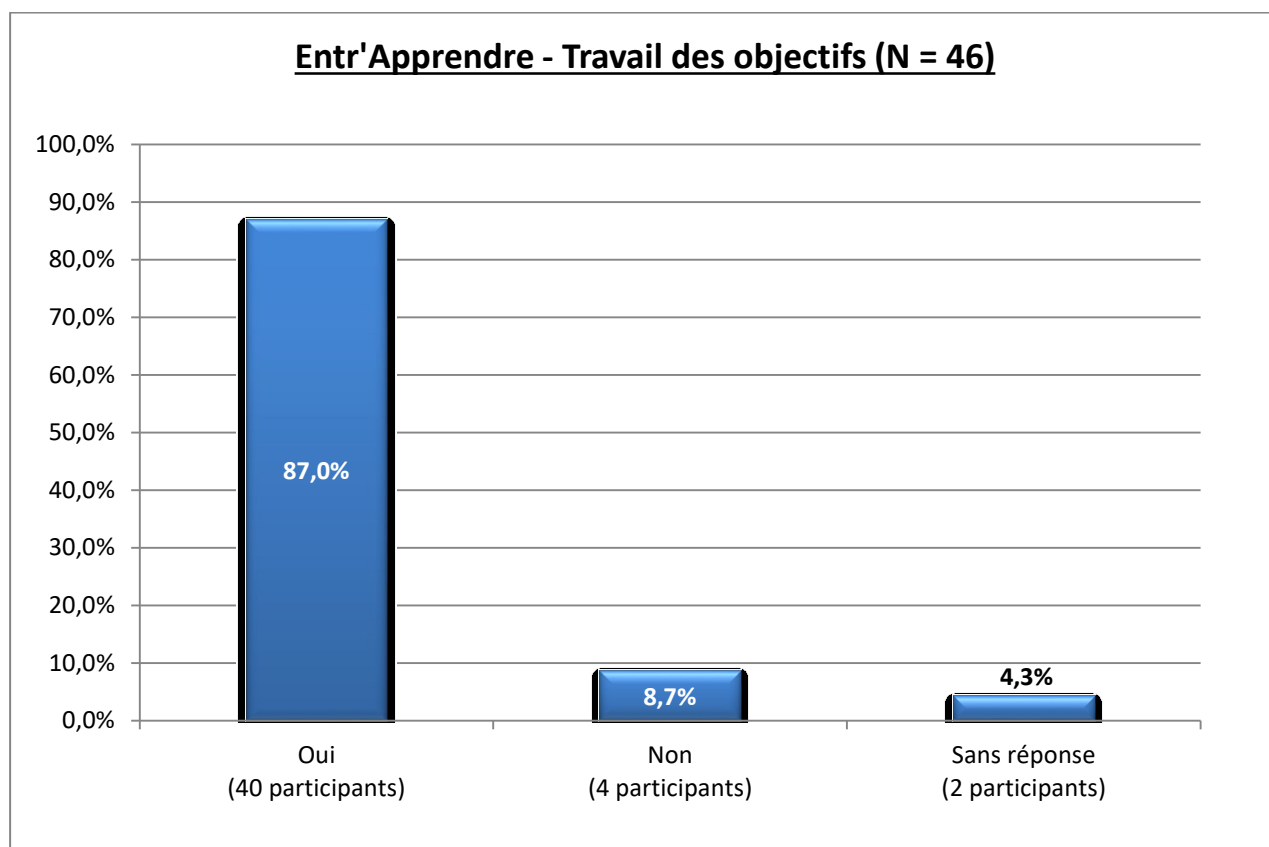


Tableau 16 Partie qualitative –Travail des objectifs : Formations « Entr'Apprendre »

Quant au petit pourcentage de participants ayant répondu non, 1 participant évoque le fait qu'il était livré à lui-même mais qu'il pouvait aller où il voulait. Un autre ne semble pas avoir compris l'objet de la question ou avoir été mal informé quant au déroulement du processus « Je n'ai pas eu d'étapes, juste une journée de visite de chantier. »

#### *d. Les points forts et les points faibles*

Dans le formulaire d'évaluation, une question porte spécifiquement sur l'étape 2 (stages en entreprise). Les participants sont invités à témoigner de ce qui les a le plus marqués par rapport au monde de l'entreprise, du ou des domaines dans le(s)quel(s) ils ont le plus appris, de ce qu'ils ont apprécié et de ce qui n'a pas rencontré leurs attentes.

*Parmi ce qui les a le plus marqués :*

- la sécurité et les normes qui s'y rapportent ;
- l'organisation de l'entreprise et/ou du travail en lui-même ;
- la rigueur, la précision ainsi que le professionnalisme des travailleurs ;
- le suivi et le respect des règles et des procédures ;
- le climat de travail serein, le contact entre collègues et la convivialité entre les membres d'une équipe ou avec la structure dirigeante ;
- les réalités et la complexité du terrain, le niveau d'exigence demandé ;
- les nouvelles technologies (machines, matériel,...) ;
- la place de plus en plus importante de l'informatique et la nécessité de disposer aussi de compétences dans ce domaine en plus de compétences techniques propres à un métier.

*Parmi le(s) domaine(s) dans le(s)quel(s) ils ont appris le plus :*

- les compétences techniques, relationnelles et transversales exigées et propres à certains métiers,
- les conditions de travail ;

- la communication ;
- la maintenance et la sécurité ;
- de manière très spécifique : l'isolation acoustique, l'utilisation d'une pharmacopée, le tir de mine en carrière, les appareils de laboratoire, la préservation de l'environnement, la gestion des stocks en magasin, l'organisation de tout un rayon en fonction des saisons, des fêtes de l'année, les règles concernant la loi (AFSCA), les modes d'assemblages modernes et leur préparations en machines... ;
- les technologies modernes, leur fonctionnement.

Parmi ce qu'ils ont le plus apprécié (points forts) :

- l'accueil, les contacts et les échanges avec les personnes qu'ils ont rencontrées et qui les ont accompagnés, leur disponibilité et leur compétence ;
- les explications dont ils ont pu bénéficier, les échanges concrets ;
- la diversité des formes d'approches : alternance entre la théorie et la pratique, introduction théorique et immersion sur le terrain ;
- la rencontre directe avec des gens de métier et la possibilité de pouvoir les accompagner et les suivre dans leurs tâches ;
- l'entente, voire l'enthousiasme, entre certains travailleurs (techniciens, jeunes conducteurs)

Parmi ce qui n'a pas répondu à leurs attentes :

- la durée trop courte ou écourtée (due à l'annulation d'un des 2 jours) du stage en entreprise ou, a contrario et dans une moindre mesure, la durée trop longue de certaines parties du stage ;
- le manque de pratique, de manipulation ;
- le fait que l'accès à certains stages soit limité à 1 participant et de ne pas pouvoir dès lors être en mesure d'échanger directement avec d'autres participants.

#### e. Les liens avec pratiques professionnelles

76% des formés, soit 35 participants<sup>2</sup>, déclarent avoir observé des liens entre le travail en entreprise et les référentiels de formation qu'ils appliquent en classe. Ils le démontrent en énumérant certains points propres à la discipline ou au secteur dans lequel ils enseignent.

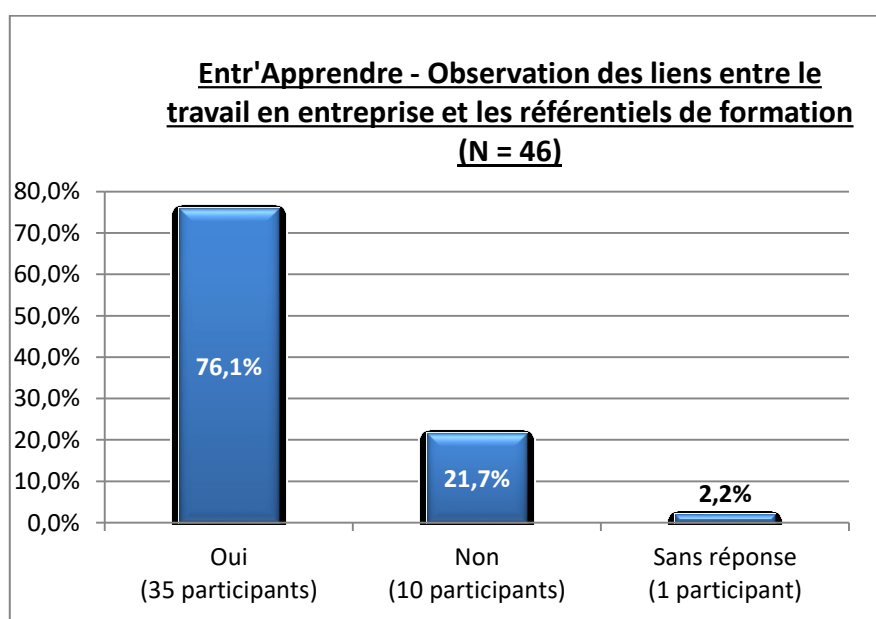


Tableau 17 Partie qualitative –Liens travail en entreprise et référentiels : Formations « Entr'Apprendre »

<sup>2</sup> Sur les 10 participants ayant coché non, 1 participant précise qu'il ne donne pas encore cours de CNC (Secteur Industrie). Les 9 autres ne donnent aucune justification.

La manière dont ils vont mettre à profit l'expérience vécue et ce qu'ils en retirent est encore plus intéressant et explicite. Les commentaires retranscrits ci-après ne sont bien sûr pas exhaustifs. Ils ont cependant le mérite de mettre en évidence le type d'apports que permet de faire émerger Entr'Apprendre et, in fine, son impact pour les élèves.

A la question « Comment allez-vous utiliser cette expérience dans le cadre de vos cours/votre métier? », certains participants expliquent :

- « Apprendre aux apprentis comment diagnostiquer un problème et comment y remédier, après cela, faire partager leur expériences entre eux sur la manière dont ils ont diagnostiqué, trouvé le problème et réparé celui-ci afin de créer des échanges d'aides et d'expériences. » - Professeur-e de CT/PP - Secteur Industrie;
- « Organiser une visite avec les élèves pour les motiver davantage et donner un but à leur apprentissage. » - Professeur-e de CT/PP - Secteur Industrie ;
- « Je vais intégrer les aspects que la/les société(s) recherche(nt) dans le profil des futurs travailleurs. » - Professeur-e de CT/PP - Secteur Industrie ;
- « Améliorer le protocole de pesée et le stockage des produits dans les armoires. Fournir aux élèves un cahier de laboratoire pour qu'ils répertorient les pesées, lot de produits utilisés quand ils font une manipulation. » - Professeur-e de cours généraux/spéciaux – Sciences ;
- « Intégration des normes ISO et de la pharmacopée dans mes laboratoires. » - Professeur-e de CT/PP – Secteur Sciences appliquées ;
- « Je suis conseillère pédagogique en sciences et l'une des missions qui m'est confiée par mon organisme est de participer à l'écriture de la Coprofor pour les opérateurs de production en industrie chimique et en industrie bio-pharmaceutique. Ce stage m'a vraiment permis de découvrir en quoi constituait « le cœur de ces métiers » - Conseiller pédagogique ;
- « Intégrer un QCM sur la sécurité avant de commencer le cours de travaux pratiques » - Professeur-e de CT/PP-Secteur Industrie ;
- « Je vais expliquer à mes élèves comment fonctionne une entreprise moderne. Quel sont les besoins en mains d'œuvre, quel type l'outillage utilisé pour être compétitif sur le marché de la menuiserie, attirer l'attention sur la nécessité d'être ordonné, régulier et avoir des notions en informatique. » - Professeur-e de CT/PP Secteur Construction ;
- « Je comprends mieux ce qu'est le métier pour lequel les élèves sont formés. Cela me permet de choisir des exemples plus intéressants pour les élèves dans mes cours. » - Professeur-e de cours généraux – Sciences ;
- « Je vais continuer dans ce sens car je voulais savoir si j'étais dans le bon en donnant cours aux élèves de l'option magasin. » - Professeur-e de cours généraux/spéciaux –Français ;
- Pouvoir expliquer exactement ce qu'une société (...) attend d'un collaborateur (CEFA).

#### *f. Le partage avec les collègues*

Il est extrêmement positif de constater que la majorité des participants n'hésitent pas non plus à partager leur expérience avec leurs collègues et à les faire profiter des informations ou ressources dont ils ont bénéficié.

Si certains n'ont malheureusement pas été en mesure de le faire, c'est entre autres en raison de la crise sanitaire et du confinement imposant la suspension des cours.



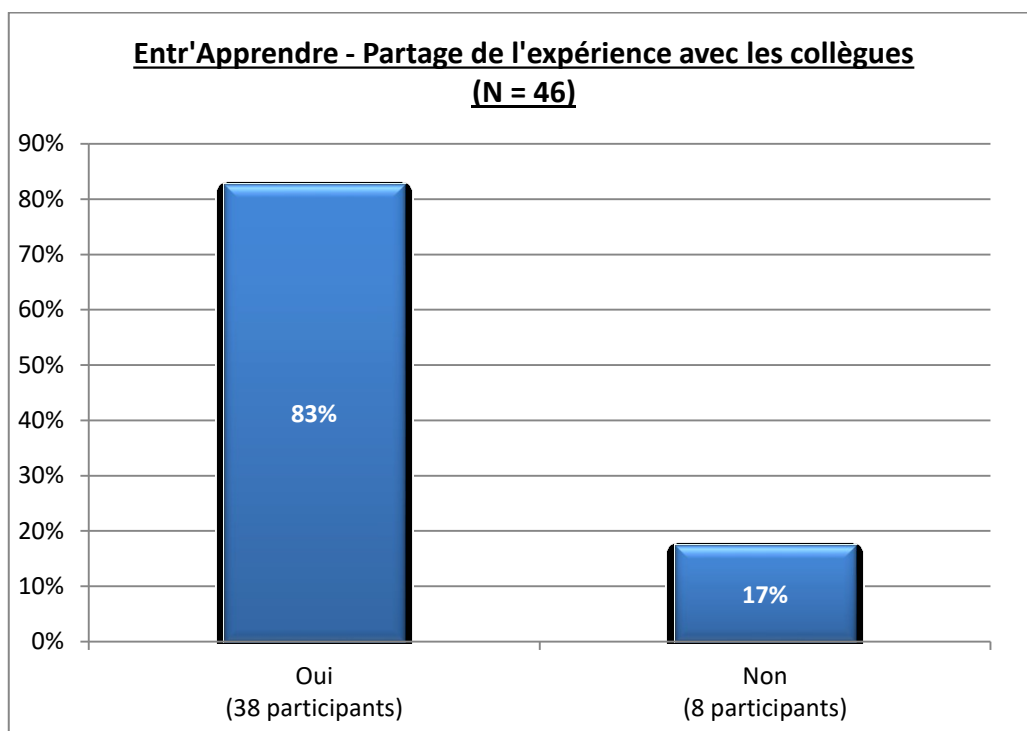


Tableau 18 Partie qualitative –Partage avec les collègues : Formations « Entr'Apprendre »

**g. Dispositif formatif hybride et amélioration du processus (question 10)**

Quant au dispositif formatif hybride, la plupart des formés est favorable à l’alternance entre des modules à distance et des modules en présence. D’autres disent cependant conserver une préférence certaine pour le présentiel : « Je préfère les modules en présentiel qui favorisent le contact maximum entre le maître et l'apprenant » - « Dans le cadre des cours pratiques, il est difficile de mettre en place des modules à distance. La formation en présentiel, est à mon sens, à privilégier. »

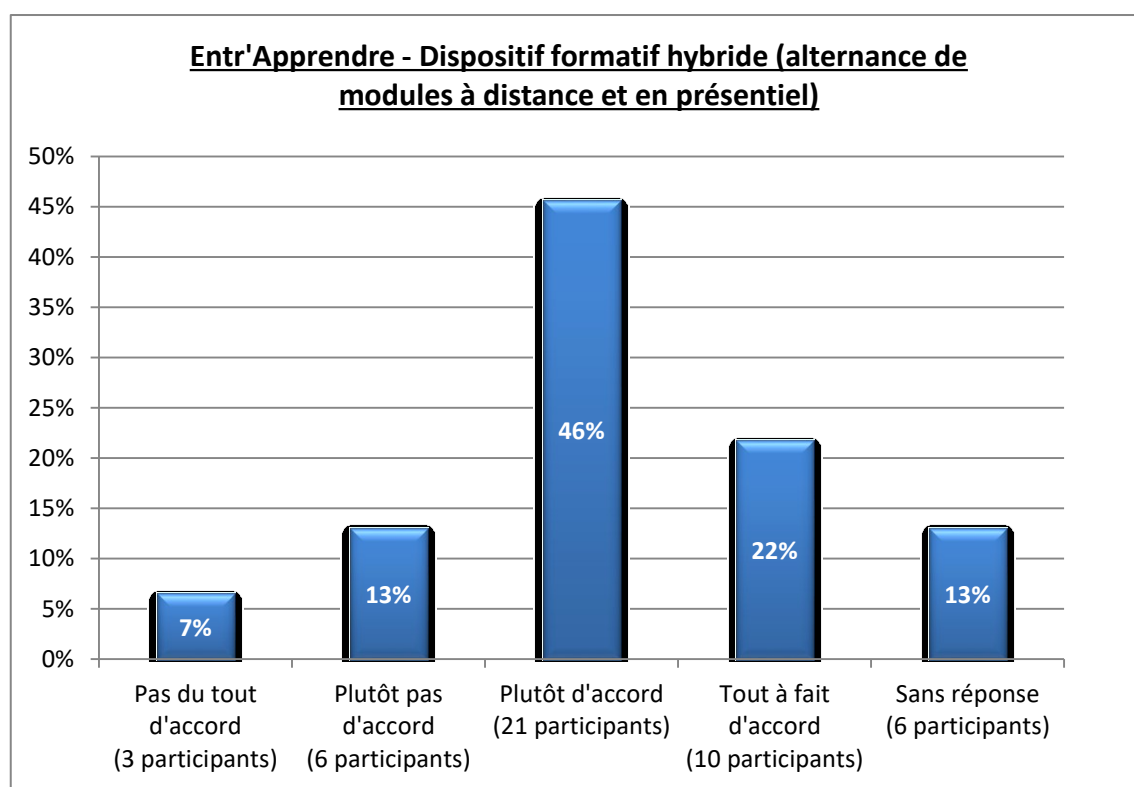


Tableau 19 Partie qualitative –Dispositif formatif hybride : Formations « Entr'Apprendre »

#### ***h. Les améliorations à apporter au processus formatif***

Concernant les améliorations à apporter au dispositif, différentes suggestions sont formulées telles que, par exemple, revoir le 1<sup>er</sup> module (étape 1) afin de le rendre plus en phase avec les étapes suivantes, permettre plus de pratique, de manipulation, ouvrir certaines sessions à un plus grand nombre de participants ou encore avancer la phase d'évaluation<sup>3</sup> (étape 4) qui intervient trop tardivement selon certains.

#### **En guise de conclusion**

Entr'Apprendre constitue une porte d'entrée incontestable vers le monde de l'entreprise. Les commentaires des participants en témoignent : les stages permettent aux écoles et aux entreprises de se rencontrer mutuellement, de comprendre et de partager leurs réalités de terrain respectives, voire même d'envisager de futures collaborations. Il est dommage que, malgré les améliorations apportées au processus et la promotion qui en est faite, ils ne mobilisent pas davantage de participants.

En 2020-21, en parallèle au dispositif existant et pour autant que la situation revienne à la normale, il est prévu d'expérimenter un autre dispositif dit « trial » impliquant, en plus de celle des entreprises, la participation de certains Centres de Technologies Avancées (CTA) et Centres de compétence (CDC).

Par ailleurs, en vue de la programmation des formations 2021-22, une révision du processus formatif ainsi qu'une actualisation des objectifs ont récemment été actées.

---

<sup>3</sup> L'étape 4 (= évaluation) intervient à la fin du processus et généralement vers le mois de mai, une fois que le participant a réalisé les étapes 1 à 3. Dès lors, en fonction de la date de programmation du stage durant l'année scolaire, il se peut qu'un certain temps se soit écoulé depuis le début du stage.

## **4.4. Analyse de formations en lien avec l'axe stratégique 4 du Pacte pour un Enseignement d'excellence : Afin d'améliorer le rôle de l'enseignement comme source d'émancipation sociale tout en misant sur l'excellence pour tous, favoriser la mixité et l'école inclusive dans l'ensemble du système éducatif tout en développant des stratégies de lutte contre l'échec scolaire, le décrochage et le redoublement**

### **4.4.1. Les formations centrées sur les discriminations sur le plan sociétal qui correspondent aux objectifs spécifiques du Pacte qui promeuvent la mixité sociale (O.S 4.8) et qui luttent contre les inégalités liées aux genres (O.S.4.9).**

#### **Contexte et philosophie des formations**

La discrimination touche à la compréhension des phénomènes de relations interpersonnelles, de groupes restreints et de développement de comportements propres à gérer les relations humaines et démocratiques au niveau des élèves. Elle touche aux notions du vivre ensemble, de la liberté d'expression, du respect de l'autre et de la mixité sociale, culturelle, sexuelle... A l'école, il s'agit d'identifier et de lutter contre les phénomènes de relégation (stéréotypes, préjugés, racisme...) et de discrimination (sourde ou apparente) afin d'influencer le comportement des jeunes et leurs apprentissages.

La notion de discrimination est transversale et touche à plusieurs axes du Pacte. Par exemple, la prévention et la lutte contre la violence (O.S.5.5), qui correspondent aux objectifs spécifiques du Pacte qui développent la qualité de vie à l'école, concernent l'axe 5.

Nous avons choisi de globaliser une série de formations, liées, d'une manière ou d'une autre à la discrimination, sous l'axe 4.

Les formations développent plusieurs thèmes distincts liés à la notion de discrimination.

Ainsi nous y retrouvons la citoyenneté, l'inter et la multi culturalité, la diversité culturelle, les manifestations islamophobes, antisémites, la propagande coloniale, le racisme, les préjugés, les stéréotypes, la diversité de genre et les phénomènes d'extrémisme et de radicalisation.

Alternant des exposés théoriques, des activités ludiques de groupe, des présentations de médias, de valises pédagogiques, utilisant des techniques artistiques, théâtrales, des jeux de rôles, des structures narratives, des fiches pédagogiques ou encore d'autres outils innovants, les formateurs développent les thèmes précités en lien avec la discrimination.

Ainsi, nous analyserons les évaluations reçues pour 7 formations qui touchent à la citoyenneté, 7 formations qui parlent de la diversité culturelle, 6 formations axées sur la diversité de genre, 1 formation qui concerne le racisme et la relégation dans le milieu scolaire, 3 formations qui abordent chacune soit l'antisémitisme, soit l'islamophobie soit encore la propagande coloniale et enfin, 2 formations qui traitent des phénomènes d'extrémisme et de radicalisation violente.

Ces formations s'adressent surtout aux enseignants et éducateurs. Les agents des CPMS sont parfois invités. C'est surtout le public de l'enseignement secondaire qui est plébiscité, particulièrement pour les formations 3, 4, 5 et 6.

Ci-dessous, nous évoquons quelques objectifs présentés pour chaque type de formation.

**1. Citoyenneté**

- ✓ Identifier les pratiques permettant aux élèves d'exercer leurs droits tout en respectant leurs devoirs.
- ✓ Découvrir des expériences d'éducation à la citoyenneté, les analyser afin d'en favoriser leur transposition dans les pratiques pédagogiques

**2. Diversité culturelle**

- ✓ Apprendre à se décentrer par rapport à son cadre de référence culturelle.
- ✓ S'informer notamment sur les notions d'identité, de croyances, de normes et de codes culturels afin de comprendre la diversité culturelle et les enjeux qui y sont liés

**3. Diversité de genre**

- ✓ Apprendre aux élèves à utiliser et décoder de manière critique les productions des différents médias dans une perspective citoyenne.
- ✓ Déconstruire des stéréotypes et des représentations liés au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle en identifiant et en analysant les messages discriminants véhiculés par la littérature, les manuels scolaires, les médias, les élèves eux-mêmes, lors de l'orientation scolaire et professionnelle,...

**4. Racisme, discrimination et relégation dans le milieu scolaire**

- ✓ Identifier les facteurs, les situations et les processus de relégation et de discrimination qui interfèrent à l'école.
- ✓ Partir d'exemples concrets pour développer les voies légales et pertinentes pour lutter contre ces situations de relégation et de discrimination

**5. Antisémitisme, islamophobie et propagande coloniale**

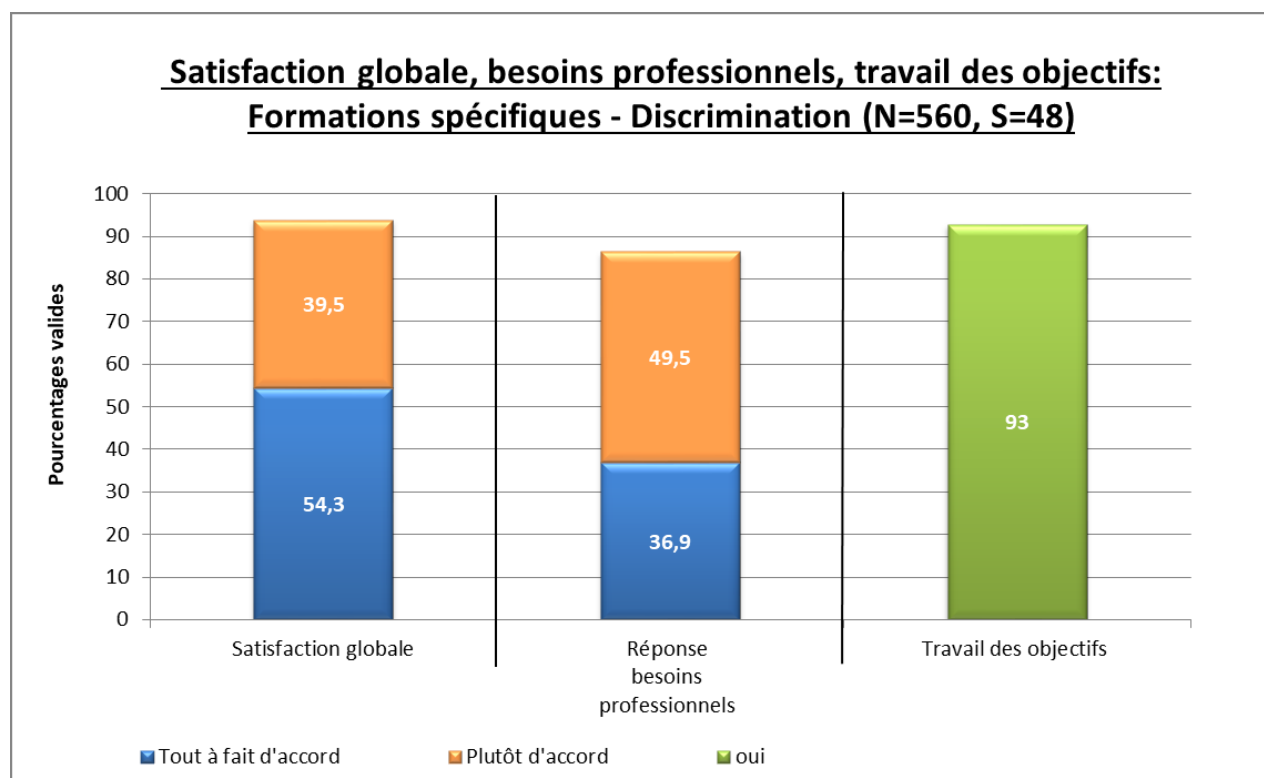
- ✓ Disposer de clés de compréhension des phénomènes de polarisation, d'extrémismes et de radicalisations violentes contemporains, leur contexte et les enjeux qui y sont liés.
- ✓ Apprendre à se décentrer par rapport à son cadre de référence culturelle.
- ✓ S'informer notamment sur les notions d'identité, de croyances, de normes et de codes culturels afin de comprendre la diversité culturelle et les enjeux qui y sont liés.
- ✓ S'outiller à décrypter de manière critique différentes productions médiatiques et à identifier les stéréotypes véhiculés avec une attention particulière aux stéréotypes racistes.

**6. Extrémisme et radicalisation violente**

- ✓ Disposer de clés de compréhension des phénomènes de polarisation, d'extrémismes et de radicalisations violentes contemporains, leur contexte et les enjeux qui y sont liés.
- ✓ S'appropriier des pistes de prévention de ces phénomènes

Il s'avère, et c'est bien logique, que certains objectifs sont repris à l'identique dans plusieurs formations puisque la discrimination, « dans tous ses états », est bien le point central de objectifs spécifiques 8 et 10 de l'axe 4 et 5 de l'axe 5 du Pacte.

## Analyse des données quantitatives



**Tableau 20** Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations ciblant les discriminations sur le plan sociétal

Le nombre de sessions programmées varie selon les intitulés. Au total, 48 sessions ont été prises en compte. 560 apprenants ont complété le formulaire d'évaluation.

Comme nous pouvons le constater en regard du graphique, 93,8% des participants sont globalement très satisfaits. Le taux de satisfaction pour le travail des objectifs se monte à 92,8% tandis que celui de la réponse à des besoins professionnels atteint 86,1%.

Ce dernier taux est donc légèrement inférieur.

## Analyse des données qualitatives

Comme expliqué précédemment, nous rassemblerons les avis des participants même si les objectifs des formations semblent parfois éloignés les uns des autres, considérant qu'elles se focalisent toutes autour du thème de la discrimination sous toutes ses formes.

### a. Travail des objectifs

Les participants se montrent enthousiastes pour l'item évaluatif de l'atteinte des objectifs annoncés. Ils soulignent les **apports théoriques**, l'**interactivité** entre eux et le formateur, les possibilités de **transfert** et l'exposition de **cas concrets** : « Les différents objectifs ont été travaillés lors d'échanges très riches ; le sujet a été traité de manière réflexive ; bibliographie, conseils pertinents, extraits à retravailler en classe ; aspects concrets des pratiques de propagande à des époques différentes ; nous repartons vraiment avec une boîte à outils ; définition du racisme, de discrimination et pistes d'actions suivant les situations confrontées ».

Certains apprenants avouent une déception liée à des **intitulés**. Ils n'ont pas retrouvé ce qu'ils attendaient lors de la formation : « Peut-être préciser qu'il s'agit d'art corporel et non d'art plastique par

exemple ; le titre laisse entendre qu'il y aura des pistes claires, applicables à chaque cas, or il n'en existe pas ».

Il semblerait que dans l'une ou l'autre session, des objectifs n'aient **pas été pris en compte, objectifs théoriques ou pistes d'actions concrètes** : « Les notions de droit/devoir n'ont pas été développées ; peu d'outils proposés pour accompagner l'expression et la production médiatique ; pas de piste pour agir contre le racisme en milieu scolaire ».

Enfin, et cela nous semble relevant, un participant relève le **manque de temps de formation** : « 2 jours, ça reste trop peu pour approfondir de tels sujets ».

Le volet de l'évaluation consacré à l'atteinte des objectifs est très positif. Si quelques remarques sont plus nuancées, elles concernent peu de candidats et peu de sessions. Elles ne relaient pas un avis négatif absolu mais plutôt une lacune partielle.

### **b. Besoins professionnels**

Les participants soulignent **l'élargissement de leur champ de connaissances** : « Mon regard par rapport à certains concepts développés ; formation qui fournit des apports théoriques ; mieux comprendre la représentation du monde que cela induit ; nous avons bien vu la déconstruction des stéréotypes et des représentations liées au genre ».

Ces formations ont offert aux apprenants des **opportunités de développement** mettant en valeur la réflexivité et leur changement de posture : « Se remettre en question ; arrêt sur images de mes pratiques professionnelles ; enrichissement plutôt sur le plan personnel ; essayer de déconstruire, analyser toujours le contexte ; prendre des distances pour aborder certains problèmes : quel est notre mandat ? ; cette formation a ouvert des questionnements sur ma posture professionnelle ; cela me donne un regard différent ».

Le besoin d'être rassuré et **d'être en confiance** (avec le thème) est exprimé. Effectivement, ce thème «générique» de la discrimination est vaste et souvent abordé dans le quotidien des écoles. Les enseignants se posent des questions, désirent mieux le connaître et être confortés dans leur rôle et leurs interventions de prof : « Je me sens en confiance par rapport aux infos sur la radicalisation ; détecter des signes de radicalisme et être préventif en maintenant le lien avec les élèves ».

Beaucoup de formés apprécient avoir acquis de **nouvelles compétences** qui leur permettront d'être **proactifs en classe** : « Documentation et réflexions nécessaires à la construction de mon cours ont été abordées ; la méthodologie peut être facilement transposée en classe ; les grilles d'analyse sont intéressantes à connaître ; employer des termes spécifiques de la sociologie ».

Cette formation est enrichie par le besoin de **confronter les idées**. Les candidats apprécient les échanges : « Avoir des discussions sur les points positifs et négatifs d'un projet ; être confrontée au travail des autres ; les échanges ont été constructifs ; mises en commun positives et participatives ».

Pour terminer, les participants mettent en valeur les **outils concrets et transférables** reçus : « Découverte de tous les outils offerts par la Cité Miroir pour les enseignants ; jeux de rôles dans des situations pratiques qui peuvent être rencontrées sur le terrain ; manière de réagir face aux phénomènes/propos radicaux rapportés en classe ; ateliers intéressants à mettre en place en classe ; nombreux docs et outils à télécharger ».

Comme pour le point précédent concernant les objectifs, les avis plus nuancés sont peu nombreux et concernent peu de sessions.

Nous notons des avis visant une **adaptation au public élèves**, la catégorie, le nombre et/ou l'âge des élèves : « Liens primaire/secondaire : trop souvent axée secondaire, difficilement transférable pour des

élèves du premier cycle primaire ; parfois niveau trop haut mais expliqué par le formateur, l'adaptation pour le primaire ; élèves ne parlent pas, écrivent peu, communiquent peu entre eux ; les activités ne correspondaient pas vraiment avec ce que nous faisons avec nos élèves ; je vois mal comment appliquer ces techniques avec des classes de 30 élèves ».

Pour l'une ou l'autre session, les participants expriment une déception quant au **manque d'apports pour leur quotidien** : « Formation vague et pas assez ciblée sur le thème ; je n'ai pas le sentiment d'avoir appris quelque chose pour mon quotidien professionnel ; nous n'avons pas eu la chance de travailler sur des conseils concrets à mettre en pratique en classe ».

À la lueur de tous ces commentaires, nous constatons que les besoins professionnels des participants peuvent être assimilés principalement aux **besoins d'accomplissement de soi** et **aux besoins de sécurité** décrits dans la pyramide de Maslow. Ils s'en montrent satisfaits, peuvent transférer leurs acquis et ont pris confiance pour ce thème extrêmement délicat à aborder de nos jours.

### *c. Acquis*

Les apprenants décrivent leurs acquis de manière très positive. Que ces acquis soient du domaine de la connaissance, du savoir-faire, des compétences ou encore des attitudes, nous constatons que ces éléments combinés ajoutent une cohérence accrue et une articulation plus fluide à l'engagement dans le thème de la formation.

Nous avons sélectionné quelques exemples pour chaque domaine décrit ci-dessus.

**Connaissances** : « Des idées pour innover des outils artistiques ; des éléments de réflexion et de travail concernant l'égalité homme/femme ; plus de clarté sur l'historique de certaines croyances ; de meilleures armes théoriques pour aborder la discrimination ; un décret mission, un cadre légal ; une meilleure connaissance du racisme et de ses origines ».

**Savoir-faire** : « Quelques techniques artistiques pour communiquer ; des pistes pour créer des animations EVRAS ; mettre un cadre en place, faire alliance ; des leçons à réaliser en classe ; grilles pratiques d'utilisation des médias ; un langage précis pour le divulguer à des élèves ».

**Compétences** : « Une meilleure compréhension des aspects de la citoyenneté à enseigner ; la connaissance que l'on peut discuter ouvertement avec des personnes de culture différente ; créer des liens entre mes cours et le cours d'histoire par exemple ; remise en question du choix du vocabulaire utilisé ; affiner l'utilisation du thème dans mes cours ».

**Attitudes** : « Je repars avec un état d'esprit positif ; une confiance en moi ; que du bonheur ! ; plus de volonté pour comprendre les élèves et leurs parents ; une prise en compte de conscience de mes propres stéréotypes ; autosatisfaction pour être sortie de ma zone de confort ; moins d'appréhension ; envie d'être plus attentive avec mes élèves aux questions de genre ; un regard élargi sur une matière qui me tient à cœur ; l'envie de regarder des conférences sur le sujet ».

Les interactions évidentes entre ces quatre domaines permettent aux participants d'élargir leur champ d'action. Les phénomènes « émotionnels » cités dans le domaine des « attitudes » sont largement explicités dans nos évaluations. On pourrait parler d'un développement identitaire couplé à un développement professionnel.

## En guise de conclusion

Tout au long de cette analyse quantitative et qualitative, nous avons noté l'engouement des participants pour les sujets abordés. Professionnellement, l'enseignant, l'éducateur, le directeur et l'agent PMS disent pouvoir améliorer leurs actions grâce à l'atteinte non seulement des objectifs de formation et de leurs besoins professionnels mais aussi de nouveaux acquis spécifiques.

Ils ont apprécié les outils et pistes d'action liés à la théorie, la co-construction entre membres du groupe. Ils ont exprimé le lien entre le développement de nouvelles compétences et leurs propres pratiques.

Certains ont pris conscience de la nécessité de changer leur regard et leur posture d'enseignant. Beaucoup soulignent les bienfaits de mieux connaître ces phénomènes de discrimination. Cela les rassure et les met en confiance pour aborder ces sujets avec leurs groupes classes.

Quelques apprenants, toutefois, attirent notre attention et citent des intitulés qui ne reflètent pas ce à quoi ils s'attendaient ou qui manquent de précision, une insuffisance de propositions d'actions à mettre en œuvre dans les classes pour l'une ou l'autre session, des exemples qui manquent parfois au profit d'une théorie trop développée.

Enfin, pour de nouvelles formations, nous proposons un focus (encore) plus rapproché sur 4 thèmes principalement liés à la discrimination.

- le handicap
- le critère dit « racial »
- l'origine sociale
- l'orientation sexuelle (et le critère de genre de manière générale)

En effet, l'enseignant se dit dépourvu quand il s'agit d'affiner ses notions liées à la diversité et il manque d'outils. Plus largement, un certain nombre de professionnels de l'enseignement craignent de ne pas être à la hauteur de certaines ambitions poursuivies par les réformes en cours ou à venir. Les formations sont dès lors indispensables dans la perspective de l'opérationnalisation des intentions reprises dans le Pacte pour un Enseignement d'Excellence.



## 4.5. Analyse de formations en lien avec l'axe stratégique 5 du Pacte pour un Enseignement d'excellence : Assurer à chaque enfant une place dans une école de qualité, et faire évoluer l'organisation scolaire afin de rendre l'école plus accessible, plus ouverte sur son environnement et mieux adaptée aux conditions du bien-être de l'enfant

### 4.5.1. Les formations qui travaillent les questions de harcèlement et de cyber-harcèlement dans les écoles.

Les six sessions de formation qui se sont déroulées autour de deux intitulés en lien avec le harcèlement et le cyber-harcèlement scolaires ont suscité un contentement global.

Notons que nous ne reprenons pas ici les formations organisées spécifiquement à l'attention des éducateurs. Ces formations travaillent également la question du harcèlement en milieu scolaire mais elles feront l'objet d'un rapport spécifique.

#### Les formations étaient construites autour de deux thématiques :

- Mieux comprendre le harcèlement et le cyber-harcèlement en milieu scolaire.
- Promouvoir l'égalité des sexes, des identités de genre et des orientations sexuelles à l'école dans une perspective de lutte contre les discriminations et le harcèlement scolaire.

Ces formations ont permis aux participants de redécouvrir ce qu'est le harcèlement, de le différencier d'autres types de comportements malveillants, de préciser les formes qu'il peut prendre, d'identifier les différents acteurs impliqués dans les comportements de harcèlement, de définir les modalités de prévention, de pointer les dispositifs existants permettant de contrer les problèmes rencontrés dans les écoles, mais aussi de mettre en place des dispositifs d'analyse et de résolution de problèmes liés au harcèlement.

#### Analyse des données quantitatives

Les données analysées démontrent des taux de satisfaction exceptionnels. En effet, 98,1% des participants sont globalement satisfaits de leurs deux journées de formation. De plus, 98 % des enseignants sont également d'accord ou tout à fait d'accord pour affirmer que la formation a répondu à leurs besoins professionnels. Enfin, 99 % estiment que les objectifs ont bien été travaillés.

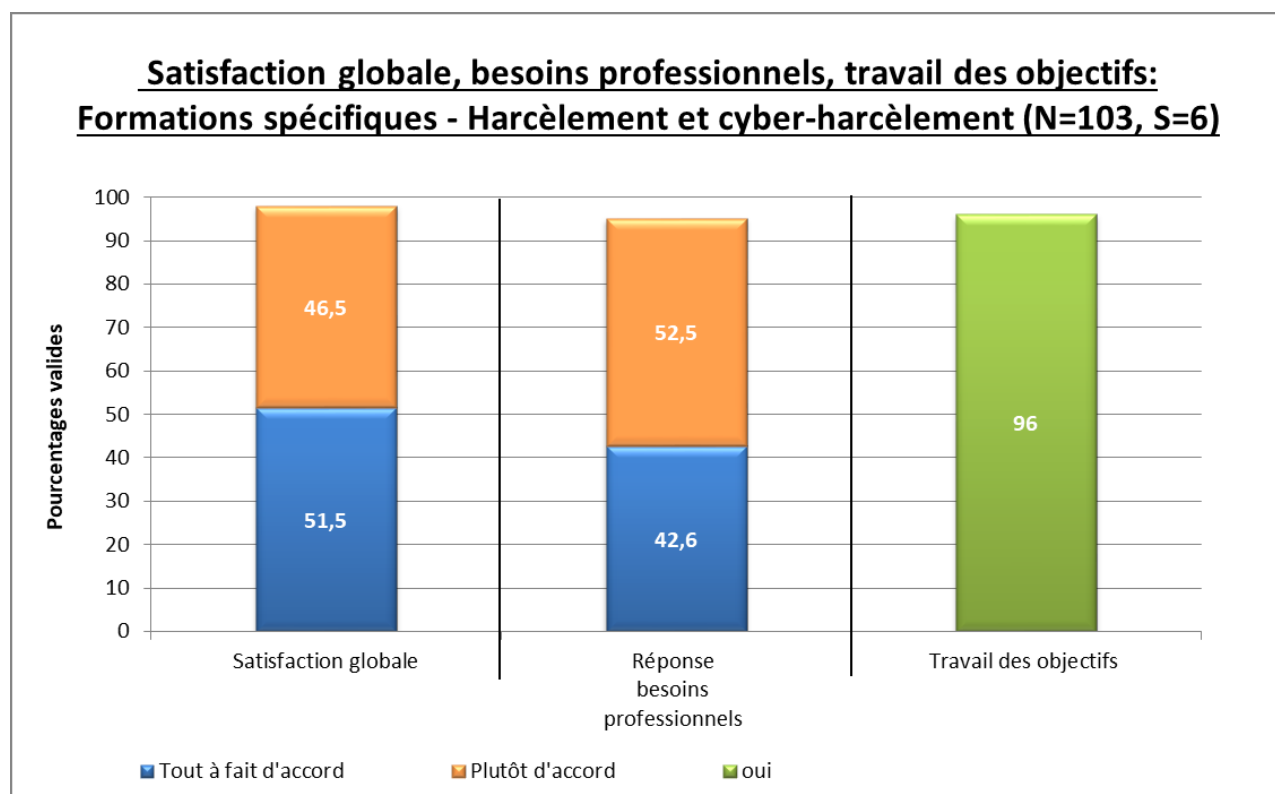


Tableau 21 Partie qualitative – Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs – Formation visant spécifiquement le harcèlement et le cyber-harcèlement en milieu scolaire

### Analyse des données qualitatives

Une analyse qualitative des formations sur la base des 103 formulaires d'évaluation reçus et analysés permet de mieux comprendre la satisfaction exprimée en ce qui concerne l'atteinte des objectifs ciblés, la qualité des réponses données aux attentes professionnelles des enseignants et plus globalement le degré d'enrichissement au niveau des connaissances, des compétences et des possibilités de comprendre et d'agir pour les enseignants confrontés à des situations de harcèlement dans leur école.

#### a. Travail des objectifs

Les formations ont répondu aux objectifs de re-découverte de la définition, du cadre théorique, et des bases légales de la question du harcèlement dans le cadre scolaire. Les objectifs de travail sur des outils, d'échanges à partir de témoignages et d'analyse de cas ont été également particulièrement bien rencontrés. Le taux de satisfaction quant à l'atteinte des objectifs décrits dans les intitulés de formation est de 95 %.

#### Exemples de commentaire :

- *Cadre théorique complet, précis et fouillé. De nouvelles connaissances. Littérature sur le sujet (auteurs). Réflexion sur les points théoriques du harcèlement et cyber-harcèlement. Définition, cadre légal. Définir les orientations sexuelles, connaître les lois, des références, des sites et des livres.*
- *Des outils exploitables à diffuser. Outils de réflexion et des réponses concrètes, des pistes comment déceler, parler et aborder le harcèlement et le cyber-harcèlement. Outils concrets. Adresses utiles. Partenaires et infos (circulaires). Jeux, animations à travailler avec mes élèves. Outils d'accompagnement qui m'étaient inconnus et qui pourront me servir.*

- *Exposés avec des cas concrets. Travail mené sur base de témoignages (audio, documents personnels), des cas précis. Contacts (trouver de l'aide), jeux (prévention). Des études de cas, une présentation des outils. Nous avons testé les outils aussi. Pistes et outils d'amélioration.*
- *Contenu avec échanges entre participants, témoignages, réflexion co-construite et des exercices. Discussions, extraits de conférence ou de groupes de travail, les objectifs ont été bien travaillés. Cela a été très enrichissant de découvrir, partager et mettre en pratique les thèmes abordés. Partage d'expériences. Les différents points ont été abordés, analysés et questionnés par les différents intervenants, participants.*
- *Super formation riche en idées, en réflexions et en documents variés.*
- *Nous avons eu une explication théorique, J'ai appris à partir de quel moment, nous pouvons parler de harcèlement plutôt que de relations conflictuelles. J'ai été aussi rassurée par certaines pratiques déjà mises en place dans mon école. Je repars avec plusieurs outils que je vais pouvoir diffuser auprès de mes collègues.*
- *Je suis maintenant outillée quand je suis face à une situation de harcèlement : la mapping qui est une méthode d'analyse intéressante de Palo Alto.*

#### **b. Besoins professionnels**

La formation a contribué à répondre aux besoins professionnels des participants à 98 % dont 41,7 % avec une satisfaction maximale et 41,7 % avec une satisfaction réelle. Elle a permis de donner des pistes de réflexion et d'action face à des difficultés vécues dans les établissements : « *Vivant des situations similaires à la thématique, la formation m'a permis d'obtenir quelques pistes à mettre en pratique au sein de ma pratique professionnelle.* »

#### **Exemples de commentaire :**

- *Mon établissement scolaire accueille un nombreux public LGBT qui est encore trop souvent victime de harcèlement.*
- *En mettant l'accent sur l'importance de réagir de manière systématique aux discriminations malgré le caractère chronophage de la démarche, je me sens plus à l'aise pour réagir dans mon école.*
- *La formation traitait directement du harcèlement et du cyber-harcèlement, des situations pour lesquelles nous sommes sollicités tout le temps sur le terrain.*
- *Pour aborder avec plus de confiance et de sérénité les soucis rencontrés avec mes élèves.*
- *Remarquer les signes de harcèlement à l'école et découvrir les outils pour y remédier ou le prévenir.*
- *Le harcèlement est un problème que l'on retrouve dans toutes les écoles donc oui cette formation est très utile. Être plus vigilant à certains signes que peuvent présenter les élèves harcelés.*
- *Apport d'outils à transmettre à l'équipe. En vue de la conception d'une cellule contre le harcèlement dans mon école.*

- *En tant qu'éducateur, on nous met sur le terrain dans tous les genres de situation et sans explication. La société évolue et de nouvelles situations apparaissent et on doit pouvoir s'appuyer sur quelque chose pour essayer de résoudre les problèmes.*
- *Très pratique et des données transposables dans le quotidien de l'enseignant, à l'école et en famille. Pouvoir transmettre le fruit des discussions aux collègues.*
- *Nous sommes confrontés régulièrement au harcèlement et certains signaux peuvent paraître des bêtises alors que pas du tout. La formation va permettre d'être plus attentif à cela.*

### **c. Acquis**

Pour leur métier, les participants repartent avec de nombreuses connaissances, de nouvelles compétences, moult outils et références de partenaires, mais aussi enrichis par les échanges d'expériences, les partages de situations vécues et les analyses de cas complétés par l'expérience des formateurs : *« Des outils concrets pour la prévention et la détection du harcèlement dans mes classes. Une liste d'intervenants possibles en cas de problème de harcèlement. »*

#### **Exemples de commentaire :**

- Des précisions sur la terminologie. Des pistes pour déconstruire les stéréotypes. Des adresses utiles de services extérieurs.
- Des outils et des références afin d'aiguiller mes élèves.
- Une sensibilité accrue à la problématique traitée.
- Des pistes, des outils. Une personne de référence à qui je pourrais m'adresser si j'ai besoin d'informations supplémentaires.
- Un outil supplémentaire et la conviction qu'un climat de respect est indispensable car le harcèlement commence par de petites attaques répétées parfois dès la maternelle!
- Un nouveau regard sur des situations vécues précédemment, ainsi que des outils pour pouvoir améliorer le climat de classe et le bonheur des élèves dans leur parcours scolaire.

Très peu de commentaires expriment un manque de satisfaction des participants.

#### **Exemples de commentaire :**

- *La partie cyber-harcèlement n'a pas été abordée.*
- *La formation donne des pistes pour les situations de harcèlement mais qui à mon sens ne sont pas toujours adaptées à l'âge de nos élèves.*

## En guise de conclusion

Au regard des commentaires formulés, la qualité des formations semble reposer essentiellement sur la qualité des contenus, l'atteinte des objectifs proposés, les réponses adaptées aux besoins des participants, ainsi que sur les nombreux outils et références proposés. Le travail et l'expérimentation sur des situations de harcèlement scolaire connues par les enseignants dans les écoles, la dimension pratico-pratique du contenu proposé par les formateurs, le lien direct avec leur réalité scolaire, tous ces éléments constituent clairement des facteurs qui conduisent à un degré de satisfaction important des participants à l'égard de ces temps de formation. Pour les enseignants, il y a souvent une recherche d'idées, d'exemples, de pistes concrètes pour renouveler leurs pratiques et les enrichir rapidement, et ce d'autant plus que des atteintes à l'intégrité physique, morale et psychologique d'élèves enveniment trop souvent violemment le travail scolaire et éducatif dans les écoles.



## 5. CONCLUSION





En guise de conclusion, rappelons tout d'abord les **données principales** qui se sont dégagées de l'évaluation. Elles se basent sur un total de 12.133 évaluations. De manière synthétique, nous constatons des **résultats globalement très positifs** en matière de satisfaction, de travail des objectifs et de réponse à des besoins professionnels (pourcentages légèrement plus faibles pour cet item cette année encore, surtout pour le secondaire). Il apparaît en outre que **les personnes qui ont plus de 26 ans de carrière, les enseignants qui ont une expérience entre 0 et 5 ans** et les participants des formations du **fondamental** renvoient comparativement les perceptions les plus positives. Les formations à inscription **individuelle** sont globalement mieux appréciées que les formations organisées selon les autres modalités. Notons que les formations de niveau macro en éducation physique sont très appréciées, leurs scores dépassant ceux de toutes les autres formations. **80,6% des sessions sont positives**, dont 24,7% sont même jugées excellentes (+ 0,9% par rapport à l'année précédente). Sur l'ensemble des sessions analysées, 25 se révèlent problématiques, soit seulement 2,9% des sessions (plus 0,7% par rapport à 2018-2019).

Pour la suite de cette conclusion, nous souhaitons mettre le focus sur le **transfert des acquis** en pointant quelques éléments clés issus de l'analyse qualitative des commentaires. Nous aborderons principalement les **outils concrets et pistes d'actions** données aux participants ainsi que les **échanges interactifs** entre eux et avec les formateurs. Autrement dit, nous voulons envisager dans quelle mesure et à quelles conditions les formations offrent des possibilités d'acquérir de nouveaux outils et ainsi d'ouvrir le champ de la création et de l'enrichissement des pratiques de l'enseignant.

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises dans ce rapport, les participants se disent très largement satisfaits des formations suivies. **Les acquis les plus appréciés** semblent être les **outils et ressources directement applicables** et **l'accès à des pistes concrètes** leur permettant d'enrichir rapidement leurs pratiques. Indéniablement, l'enseignant de « 2020 » apprécie un « retour sur investissement » qu'il peut mettre en œuvre sur le champ. Il attend des formations une forme de rentabilité, en temps et en stratégie pédagogique, avec ses élèves principalement. Conscients de cette préoccupation dominante, les formateurs ont compris l'importance de centrer leurs objectifs d'apprentissage, de manière pratique et aisément accessible, sur les situations réelles et pertinentes que l'enseignant rencontre quotidiennement.

Les enseignants soulignent aussi les apports très bénéfiques des **échanges entre eux et avec les formateurs**. Que le participant soit confronté à un formateur expert, que le dispositif soit plus transmissif ou plus interactif, ce qui importe est surtout la mise en relation des personnes entre elles, de leur vécu en lien avec leurs connaissances préalables et leur niveau d'enseignement.

Ensuite, les participants soulignent que la **précision des informations** du formateur, lors des échanges ou lors des moments de transmission, joue un rôle non négligeable dans leur travail réflexif car cela leur permettra de transposer les contenus didactiques et autres reçus dans les savoirs qu'ils enseignent en classe.

Puis, et surtout, la **contextualisation des échanges** entre participants conditionne aussi le caractère très positif de ces évaluations. Si les participants perçoivent les informations de manière significative, ce qui est le cas dans la grande majorité de nos formations, ils pourront se les approprier plus aisément. En effet, *lorsque l'information peut être mise en lien avec une situation concrète et spécifique qui lui est personnellement familière, ..., elle aura plus de chances de permettre une transformation éventuelle des structures d'apprentissage.*<sup>4</sup>

Nous pouvons ainsi affirmer que ces évaluations questionnent de manière positive le **transfert des apprentissages**. Les participants ont, à maintes reprises, apprécié pouvoir se mobiliser vers de nouvelles perspectives avec leurs élèves.

---

<sup>4</sup> BARBIER J.-M., BOURGEOIS E., CHAPPELLE G., RUANO-BORBALAN J.-C. (dir.)(2009).*Encyclopédie de la formation*, Paris, PUF. p.523

Si nous pouvons nous réjouir de ces retours positifs, **quatre éléments décrits par les participants et intimement liés nous interpellent**:

- Les **attentes multiples des professionnels**, guidées notamment par la variété des situations rencontrées, sont parfois perçues comme des difficultés ou des obstacles. Il peut s'avérer compliqué pour un formateur de s'adapter aux besoins et attentes de chaque participant. Toutefois, il est intéressant de discuter de ces attentes parfois controversées, d'en dégager les points communs et d'en réguler les contours dans un esprit de co-construction des savoirs. En définitive, le défi pour les formateurs est celui de développer des stratégies méthodologiques permettant de faire de ces attentes multiples de véritables opportunités formatives.
- **L'écart perçu entre le contenu de la formation et son intitulé**. Pour cet élément, nous reconnaissons volontiers que la subjectivité de chacun est mise en cause. Quoi de plus compliqué que de définir en quelques mots les contenus d'une formation et comment ces mots seront interprétés par le futur participant et par son formateur ? Certes, des balises solides existent, dans le cahier spécial des charges, pour délimiter ces contenus. Cependant, dans ce cas de figure, les croyances, interprétations, idées, sentiments influencent les perceptions de chacun. On le sait, le pédagogue travaille avec l'humain. Les nuances, les logiques différentes obligent à articuler les besoins et attentes de chacun. Malgré ces limites, des marges d'améliorations sont encore possibles afin de réduire les risques liés à une interprétation problématique de certains intitulés.
- **La multitude des actions et des idées reçues** noie parfois les participants. S'ils apprécient hautement les pistes concrètes, ils voudraient pouvoir les utiliser « toutes tout de suite » et se sentent bloqués dans leur élan par des barrières telles que l'espace de leur classe, la configuration du groupe-classe, le temps pour découvrir les outils... On assiste ici à un **écart entre les apprentissages de la formation et la mise en situation** qui parfois est décrit par des participants comme inconfortable et frustrant. Dans cet exemple aussi, on constate une réelle volonté de transfert des acquis. C'est le rôle de chacun, du groupe et du formateur de dégager les éléments (reçus en formation) essentiels, nécessaires à chaque participant, pour ajuster son mode opérationnel, convenir à son environnement, connaître ses limites et développer ses compétences.
- Pour certains apprenants, **deux jours de formation** (durée actuellement majoritaire des formations IFC) paraissent bien courts alors qu'il y a tant d'aspects à découvrir. Les mises en situation, les interactions sociales prennent du temps, l'hétérogénéité des groupes impose au formateur un moment d'ajustement à un socle commun. En même temps, chacun apprend à son rythme, met l'accent sur certains contenus dont il a besoin et ce, comme nous l'avons signalé plus haut, en fonction de son expertise. Le formateur a un rôle complexe dans ce cas : aller à l'essentiel, en 12 heures, en tenant compte de tous ces paramètres individuels, collectifs, organisationnels et pédagogiques.

En définitive, à la lumière de ces réflexions et **dans une optique de régulation**, les éléments à travailler ou à discuter avec nos opérateurs de formation et au sein même de l'IFC pourraient concerner d'une part des aspects méthodologiques et, d'autre part, toucher aux objectifs transversaux et intentions générales d'une grande partie de notre offre de formation.

- **Propositions méthodologiques** : en suivi des analyses qualitatives réalisées dans le présent rapport, il semble essentiel de travailler le **transfert des acquis et ses conditions pratiques**. L'enseignant doit avoir en perspective une ligne de conduite, directement liée à son environnement, à son vécu, à sa sensibilité. Son besoin récurrent de se former, sa curiosité pour les multiples outils présentés doit l'amener à développer son expérience en utilisant les situations de formations comme tremplin. Pour ce faire, il est nécessaire que le participant soit incité, en début de formation, à clarifier sa pensée, à ordonner ses idées, à mettre l'accent sur l'essentiel. Dans ce cas, le rôle du formateur est de créer les conditions nécessaires à ce cheminement c'est-à-dire mettre en place un terrain et un espace d'apprentissage favorables à l'acquisition de cette compétence de transfert des acquis.

- **Réflexions autour des intentions générales** : dans le cadre de ces formations, il est évident que la capacité à élaborer des stratégies d'action qui aient du sens au regard des multiples situations professionnelles de chacun est primordiale. La multiplicité des formations et de leur configuration (présentiel, distanciel, hybride) ajoute des éléments de changement importants. Les compétences se modifient aussi puisqu'elles sont liées aux évolutions systémiques du travail. Ainsi, les 5 axes du Pacte pour un Enseignement d'Excellence obligent l'enseignant à se repositionner pour atteindre des résultats ambitieux. Le travail du transfert des acquis, dans ce paysage mouvant, prend tout son sens et mérite d'être encore mieux défini et décrit à la fois pour l'apprenant et pour le formateur.



# 6. ANNEXES



## 6.1. Formulaire d'évaluation



### QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DESTINÉ AUX PARTICIPANT-ES

Une des missions de l'Institut de la Formation en cours de Carrière est de procéder à l'évaluation des formations qu'il organise afin d'en réguler et d'en adapter l'offre.

L'IFC vous remercie de consacrer un peu de temps pour compléter ce questionnaire et le remettre au(x) formateur-trice(s) au terme de la session.

#### 1. Inscrivez le code de la session (1 à 5 chiffres) précisé sur votre confirmation d'inscription ainsi que la date du dernier jour de la formation.

Code session

--	--	--	--	--

Date du dernier jour de la formation

		/			/	2	0	1	
--	--	---	--	--	---	---	---	---	--

#### 2. Je fais partie du public visé par la formation

Oui    Non    Je ne sais pas

#### 3. Pour m'inscrire à cette formation, je me suis basé sur

L'intitulé de la formation	<input type="checkbox"/>
Le sous-titre	<input type="checkbox"/>
Le nom du formateur/de la formatrice	<input type="checkbox"/>
La présentation de la formation (site internet ou journal des collectives)	<input type="checkbox"/>
Le conseil de: .....	<input type="checkbox"/>
Autres : .....	<input type="checkbox"/>

#### 4. Globalement, je suis satisfait-e de cette formation ?

pas du tout d'accord    plutôt pas d'accord    plutôt d'accord    tout à fait d'accord



**5. L'ensemble des objectifs repris dans la confirmation d'inscription ont-ils été travaillés?**

oui     non

Justifiez votre réponse

**6. La formation a contribué à répondre à des besoins professionnels**

pas du tout d'accord     plutôt pas d'accord     plutôt d'accord     tout à fait d'accord

En quoi ?

**7. Dans mes pratiques professionnelles, quels sont les besoins pour lesquels je ne trouve aucune formation dans l'offre globale de formation (quel que soit l'organisme de formation) ?**



11623







**8. Indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacune des affirmations suivantes (une seule réponse par affirmation)**

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Le déroulement (scénario) de la formation était structuré.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La gestion du temps me convenait.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai participé à des mises en situation et à des exercices pratiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formation prévoyait des temps d'échanges constructifs entre participants.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un temps a été réservé pour faire le lien entre ce qui a été vu et ce que je peux en faire dans mes pratiques professionnelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les documents utilisés et distribués sont de qualité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je considère que mes <u>acquis</u> ont été pris en compte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je considère que la <u>spécificité de mon métier</u> a été prise en compte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. Pour mon métier, je pars de cette formation avec:**





**10. Depuis combien d'années enseignez-vous ou pratiquez-vous?**

- 0-1 an     2-5 ans     6-15 ans     16-25 ans     26-35 ans     plus de 35 ans

**11. Quelle est votre fonction?**

(Un seul choix possible: celui qui vous définit le mieux en fonction de la formation que vous avez suivie)

<input type="checkbox"/> Instituteur-trice	<input type="checkbox"/> Coordonnateur ou accompagnateur CEFA
<input type="checkbox"/> Professeur-e de cours généraux	<input type="checkbox"/> Personnel administratif
<input type="checkbox"/> Professeur-e de CTPP	<input type="checkbox"/> Chef d'atelier
<input type="checkbox"/> Maître-esse spécial-e dans l'enseignement fondamental	<input type="checkbox"/> Chef d'établissement ou membre de l'équipe de direction
<input type="checkbox"/> Puériculteur-trice	<input type="checkbox"/> Membre du personnel technique d'un centre P.M.S.
<input type="checkbox"/> Educateur-trice	<input type="checkbox"/> Directeur-trice d'un centre P.M.S.
<input type="checkbox"/> Personnel social, psychologique et paramédical dans l'enseignement spécialisé	<input type="checkbox"/> Autres .....

!!! Les membres du personnel des agents P.M.S. ne répondent pas aux questions 12 à 14.

**12. Vous travaillez dans le cadre de l'enseignement**

(Un seul choix possible: celui qui vous définit le mieux en fonction de la formation que vous avez suivie)

- Fondamental ordinaire
- Fondamental spécialisé
- Secondaire ordinaire
- Secondaire spécialisé
- CEFA
- 4ème degré

**13. Si vous avez choisi l'enseignement secondaire ordinaire, cochez la filière pour laquelle vous avez suivi cette formation**

- Filière de transition (général et technique de transition)
- Filière de qualification (professionnel et technique de qualification)

**14. Si vous avez choisi l'enseignement spécialisé, cochez le type, voire la forme d'enseignement pour lequel (lesquels) vous avez suivi cette formation**

- Type 1     Type 2     Type 3     Type 4     Type 5     Type 6     Type 7     Type 8
- Forme 1     Forme 2     Forme 3     Forme 4

**15. Si vous acceptez que nous vous contactions éventuellement en cas de nécessité (ex. plainte, grand écart entre l'avis des participants et celui du formateur), pouvez-vous inscrire votre numéro de téléphone?**

N° de tél.     /



11623

*Nous vous remercions pour le temps que vous avez pris pour remplir ce questionnaire.  
L'équipe de l'IFC.*



N'hésitez pas à consulter notre site internet: [www.ifc.cfwb.be](http://www.ifc.cfwb.be)

## 6.2. Questionnaire d'évaluation pour les Ateliers du Pacte



### QUESTIONNAIRE D'EVALUATION DESTINE AUX PARTICIPANT-ES

Une des missions de l'Institut de la Formation en cours de Carrière est de procéder à l'évaluation des formations qu'il organise afin d'en réguler et d'en adapter l'offre.

L'IFC vous remercie de consacrer un peu de temps pour compléter ce questionnaire et le remettre au(x) formateurs-trice(s) au terme de la session.

1. Inscrivez le code de la session (5 chiffres) précisé sur votre confirmation d'inscription ainsi que la date du jour de la formation.

Code session

Date du jour de la formation

 /  / 

2. Globalement, je suis satisfait-e de cet atelier pédagogique ?

pas du tout d'accord  plutôt pas d'accord  plutôt d'accord  tout à fait d'accord

3. Les objectifs de la formation ont-ils été travaillés ?

Rappel des objectifs :

1. Apporter votre point de vue et votre analyse professionnelle ;
2. Partager vos pratiques pédagogiques et vos questionnements sur les axes actuellement interrogés dans le processus du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

oui  non

4. Au regard de la thématique abordée dans l'atelier que vous avez suivi, sur quel(s) point(s) (éléments facilitateurs, obstacles, organisation, etc.) souhaiteriez-vous précisément attirer l'attention pour la réussite du Pacte pour un Enseignement d'excellence ?

5. Vous travaillez dans (à choisir) :

- Un établissement scolaire  fondamental ordinaire  
 fondamental spécialisé  
 secondaire ordinaire  
 secondaire spécialisé
- Un centre PMS
- Autre (à préciser) :

6. Qu'avez-vous le plus apprécié durant la formation ?

7. Qu'avez-vous le moins apprécié durant la formation ?

8. Quel(s) commentaire(s) éventuel(s) souhaiteriez-vous nous laisser ?

### 6.3. Questionnaire d'évaluation : Enseignants débutants



QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION : Enseignants débutants : Comment réussir son entrée dans l'enseignement ?  
 .....Rencontre et échanges autour des questions des enseignants lors de leur entrée en fonction (590001601 / 24998)

Globalement, je suis satisfait.e de cette journée.  Pas du tout d'accord  Plutôt pas d'accord  Plutôt d'accord  Tout à fait d'accord

Pourquoi??

		En quoi??
L'atelier du matin «inspection» m'a apporté des informations utiles et pertinentes par rapport à mon expérience actuelle.	<input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Plutôt pas d'accord <input type="checkbox"/> Plutôt d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord	
L'atelier du matin «administration» m'a apporté des informations utiles et pertinentes par rapport à mon expérience actuelle.	<input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Plutôt pas d'accord <input type="checkbox"/> Plutôt d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord	
L'atelier de l'après-midi..... m'a apporté des informations utiles et pertinentes par rapport à mon expérience actuelle.	<input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Plutôt pas d'accord <input type="checkbox"/> Plutôt d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord	

J'aimerais encore avoir des éléments de réponse par rapport aux questions, thématiques suivantes:

Niveau d'enseignement:

Fonction:

Adresse mail éventuelle:

L'équipe de l'IFC vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.



## 6.4. Questionnaire d'évaluation : Formations « Entr'Apprendre »

### ENTR'APPRENDRE- STAGES EN ENTREPRISE : 4<sup>e</sup> ETAPE - EVALUATION



Une des missions de l'Institut de la Formation en cours de Carrière est de procéder à l'évaluation des formations qu'il organise afin d'en réguler et d'en adapter l'offre.

L'IFC vous remercie de consacrer un peu de temps pour compléter ce questionnaire.

#### CONSIGNES

Le formulaire comporte un total de **14 questions**. Pour certaines questions posées, il vous est demandé d'effectuer un ou plusieurs choix.

Etant donné qu'il s'agit d'un formulaire au format Word, vous pouvez décider :

- soit, d'imprimer le formulaire et le remplir de manière manuscrite ;
- soit, de compléter directement la **version électronique** du formulaire.

Si vous optez pour la **version électronique**, nous vous invitons à :

- soit, **biffer ou barrer** les choix qui ne vous conviennent pas

Exemple : Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous inscrire à un stage Entr'Apprendre ?

- l'intitulé de la formation
- ~~le contenu de la formation~~
- ~~le plan de formation de votre établissement~~
- l'activité/la réputation de l'entreprise
- autres : .....

- soit, **effacer** les choix qui ne vous conviennent pas afin de ne laisser visible que la réponse que vous souhaitez nous communiquer.

Exemple : Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous inscrire à un stage Entr'Apprendre ?

- le contenu de la formation
- le plan de formation de votre établissement

## FORMULAIRE D'ÉVALUATION

1. Inscrivez le code de la session (1 à 5 chiffres) précisé sur votre confirmation d'inscription, le nom de l'entreprise dans laquelle vous vous êtes rendu en stage ainsi que l'intitulé du stage effectué.

Nom de l'entreprise : .....

Intitulé du stage : .....

2. Comment avez-vous pris connaissance du dispositif Entr'Apprendre ?

3. Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous inscrire à un stage Entr'Apprendre ?

- l'intitulé de la formation
- le contenu de la formation
- le plan de formation de votre établissement
- l'activité/la réputation de l'entreprise
- autres : .....

4. Globalement, êtes-vous satisfait-e de cette formation ?

- Pas du tout d'accord    Plutôt pas d'accord    plutôt d'accord    tout à fait d'accord

Vos commentaires

5. Estimez-vous que l'ensemble des objectifs assignés à chaque étape ont été travaillés ?

- Oui    Non

Vos commentaires



**6. Lors de votre stage en entreprise (étape 2),**

a. les 3 choses qui vous ont le plus marqué par rapport au monde de l'entreprise :

b. le(s) domaine(s) dans le(s)quel(s) vous avez appris le plus :

c. ce que vous avez apprécié (les points forts) :

d. ce qui n'a pas répondu à vos attentes (les points faibles) :

**7. Avez-vous pu observer des liens entre le travail en entreprise et le référentiel de formation que vous appliquez dans vos classes ?**

Oui     Non

Si oui, pour quels éléments ?

**8. Comment allez-vous utiliser cette expérience dans le cadre de vos cours/votre métier ?**

**9. De retour dans votre établissement, avez-vous partagé cette expérience avec vos collègues ?**

Oui     Non

Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?

10. Estimez-vous que le dispositif formatif tel qu'il est construit (alternance de modules à distance et en présentiel) est approprié ?

Pas du tout d'accord  Plutôt pas d'accord  plutôt d'accord  tout à fait d'accord

Vos commentaires

11. Avez-vous des suggestions à faire en vue d'améliorer le processus complet ou une étape en particulier ?

12. Pour réaliser les étapes 1 et 4, vous avez eu accès à la nouvelle présentation interactive d'Entr'apprendre. Celle-ci doit encore fait l'objet d'améliorations.

L'avez-vous visionnée dans son entièreté ?

Oui  Non

Vous a-t-elle été utile ?

Oui  Non

Quel est votre avis sur cette présentation ?

13. Seriez-vous d'accord d'être personne-relais pour Entr'Apprendre auprès de vos collègues et d'être contacté à cette fin le cas échéant par la Fondation pour l'Enseignement (FPE) qui est à l'initiative de ce projet ?

Oui  Non

Si oui, acceptez-vous de communiquer à la FPE votre n° de gsm et/ou votre adresse e-mail ?

**14. A travers votre stage, avez-vous identifié d'autres opportunités de collaboration avec les entreprises ?**

- Constitution d'un jury de qualification
- Placement des élèves en stage
- Echange de bonnes pratiques
- Autres : .....

**Un tout grand merci de votre collaboration !**



## Table des illustrations - Tableaux

Tableau 1 Partie descriptive-Comparaison des données liées à l'offre de formation par cibles et sous-thématiques entre 2019-2020 .....	11
Tableau 2 Partie descriptive-Comparaison des données liées à l'offre de formation par cibles et sous-thématiques entre 2019-2020 (suite) .....	13
Tableau 3 Partie descriptive – Évolution 2019-2020.....	15
Tableau 4 Partie descriptive -Durée des sessions commandées .....	19
Tableau 5 Partie quantitative-Satisfaction globale et par niveaux .....	25
Tableau 6 Partie quantitative -Travail des objectifs par niveaux .....	27
Tableau 7 Partie quantitative -Réponse à des besoins professionnels par niveaux .....	29
Tableau 8 Partie quantitative -Dispositif de formation.....	31
Tableau 9 Partie quantitative -Résultats différenciés par ancienneté.....	35
Tableau 10 Partie quantitative -Résultats différenciés par type de formation .....	37
Tableau 11 Partie quantitative -Répartition des sessions - score lié au dispositif.....	39
Tableau 12 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations visant spécifiquement le public M1-P2.....	47
Tableau 13 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations qui questionnent le métier d'enseignant.....	57
Tableau 14 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations à destination des enseignants débutants .....	59
Tableau 15 Partie qualitative –Satisfaction globale : Formations « Entr'Apprendre ».....	69
Tableau 16 Partie qualitative –Travail des objectifs : Formations « Entr'Apprendre » .....	70
Tableau 17 Partie qualitative –Liens travail en entreprise et référentiels : Formations « Entr'Apprendre » .....	71
Tableau 18 Partie qualitative –Partage avec les collègues : Formations « Entr'Apprendre » .....	73
Tableau 19 Partie qualitative –Dispositif formatif hybride : Formations « Entr'Apprendre ».....	73
Tableau 20 Partie qualitative –Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs : Formations ciblant les discriminations sur le plan sociétal.....	77
Tableau 21 Partie qualitative – Satisfaction globale, besoins professionnels, travail des objectifs – Formation visant spécifiquement le harcèlement et le cyber-harcèlement en milieu scolaire .....	82



## Table des matières

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>2. PARTIE DESCRIPTIVE – TABLEAU DE BORD .....</b>	<b>9</b>
2.1. ANALYSE PAR NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET PAR CIBLES.....	11
2.2. LES INDICATEURS .....	17
2.3. LES SESSIONS .....	18
2.4. LA DURÉE .....	19
2.5. LES INSCRITS .....	20
<b>3. DONNÉES QUANTITATIVES GLOBALES .....</b>	<b>21</b>
3.1. ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES.....	23
3.2. RÉSULTATS GLOBAUX ET RÉSULTATS PAR NIVEAUX .....	24
3.2.1. Satisfaction globale et par niveaux .....	25
3.2.2. Travail des objectifs.....	27
3.2.3. Besoins professionnels .....	29
3.2.4. Dispositif de formation.....	31
3.3. RÉSULTATS DIFFÉRENCIÉS .....	33
3.3.1. Résultats différenciés suivant l'ancienneté.....	35
3.3.2. Résultats différenciés suivant le type de formation .....	37
3.4. ANALYSE PAR SESSION .....	39
3.4.1. Répartition des sessions en lien avec le score lié au dispositif .....	39
3.4.2. Analyse des sessions problématiques .....	40
3.5. SYNTHÈSE .....	43
<b>4. PARTIE QUALITATIVE .....</b>	<b>45</b>
4.1. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 1 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : ENSEIGNER LES SAVOIRS ET COMPÉTENCES DE LA SOCIÉTÉ DU 21ÈME SIÈCLE ET FAVORISER LE PLAISIR D'APPRENDRE, GRÂCE À UN ENSEIGNEMENT MATERNEL RENFORCÉ, À UN TRONC COMMUN POLYTECHNIQUE ET PLURIDISCIPLINAIRE ET À UN CADRE D'APPRENTISSAGE RÉVISÉ ET REPRÉCISÉ .....	47
4.1.1. Les formations visant spécifiquement le public M1 – P2 (en dehors des formations RCI) 47	
4.1.1.1. Les formations qui visent spécifiquement des dispositifs d'éveil aux langues et à la lecture. ....	48
4.1.1.2. Les formations qui visent des dispositifs de soutien aux jeunes élèves pour une entrée « gagnante » dans les apprentissages scolaires. ....	49
4.1.1.3. Des formations mettent en évidence des pratiques enseignantes efficaces basées sur des dispositifs d'observation des élèves dans les processus d'apprentissage.....	51
4.1.1.4. Les formations qui visent des dispositifs de soutien au développement psychomoteur des élèves de maternel et de début de primaire.....	52
4.1.1.5. D'autres formations approchent des thématiques sociales, culturelles, scientifiques, éducatives avec les jeunes élèves. ....	54
4.2. ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 2 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : MOBILISER LES ACTEURS DE L'ÉDUCATION DANS UN CADRE D'AUTONOMIE ET DE RESPONSABILISATION ACCRUES EN RENFORÇANT ET EN CONTRACTUALISANT LE PILOTAGE DU SYSTÈME ÉDUCATIF ET DES ÉCOLES, EN AUGMENTANT LE LEADERSHIP DU DIRECTEUR ET EN VALORISANT LE RÔLE DES ENSEIGNANTS AU SEIN DE LA DYNAMIQUE COLLECTIVE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	57
4.2.1. Les formations « métier d'enseignant ».....	57
4.2.2. Les formations en rapport aux enseignants débutants .....	58
4.2.2.1. Formations de deux journées.....	58

4.2.2.2.	Formation d'une journée .....	61
4.3.	ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 3 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : FAIRE DU PARCOURS QUALIFIANT UNE FILIÈRE D'EXCELLENCE, VALORISANTE POUR CHAQUE ÉLÈVE ET PERMETTANT UNE INTÉGRATION SOCIO-PROFESSIONNELLE RÉUSSIE TOUT EN RENFORÇANT SON PILOTAGE ET EN SIMPLIFIANT SON ORGANISATION .....	65
4.3.1.	Les formations « Entr'Apprendre » .....	65
4.4.	ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 4 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : AFIN D'AMÉLIORER LE RÔLE DE L'ENSEIGNEMENT COMME SOURCE D'ÉMANCIPATION SOCIALE TOUT EN MISANT SUR L'EXCELLENCE POUR TOUS, FAVORISER LA MIXITÉ ET L'ÉCOLE INCLUSIVE DANS L'ENSEMBLE DU SYSTÈME ÉDUCATIF TOUT EN DÉVELOPPANT DES STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE L'ÉCHEC SCOLAIRE, LE DÉCROCHAGE ET LE REDOUBLEMENT.....	75
4.4.1.	Les formations centrées sur les discriminations sur le plan sociétal qui correspondent aux objectifs spécifiques du Pacte qui promeuvent la mixité sociale (O.S 4.8) et qui luttent contre les inégalités liées aux genres (O.S.4.9).....	75
4.5.	ANALYSE DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AXE STRATÉGIQUE 5 DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE : ASSURER À CHAQUE ENFANT UNE PLACE DANS UNE ÉCOLE DE QUALITÉ, ET FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION SCOLAIRE AFIN DE RENDRE L'ÉCOLE PLUS ACCESSIBLE, PLUS OUVERTE SUR SON ENVIRONNEMENT ET MIEUX ADAPTÉE AUX CONDITIONS DU BIENÊTRE DE L'ENFANT.....	81
4.5.1.	Les formations qui travaillent les questions de harcèlement et de cyber-harcèlement dans les écoles. ....	81
<b>5.</b>	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>87</b>
<b>6.</b>	<b>ANNEXES .....</b>	<b>93</b>
6.1.	FORMULAIRE D'ÉVALUATION.....	95
6.2.	QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION POUR LES ATELIERS DU PACTE.....	99
6.3.	QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION : ENSEIGNANTS DÉBUTANTS .....	101
6.4.	QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION : FORMATIONS « ENTR'APPRENDRE » .....	103
	TABLE DES ILLUSTRATIONS - TABLEAUX.....	109
	TABLE DES MATIÈRES .....	111







Institut de la Formation en cours de Carrière – rue Dewez 14 D218, 5000 Namur  
081/83.03.10 – [www.ifc.cfwb.be](http://www.ifc.cfwb.be) – ifc@cfwb.be