

ATELIER 8

La formation continue des personnels : entre prescription et marché

Animation : Bruno BENAZECH

Personne ressource : Ange ANSOUR

Mise en jeu de l'atelier : un diagnostic paradoxal

En s'interrogeant sur le champ de la formation continue des personnels, titulaires et contractuels de l'Éducation nationale, la première difficulté à laquelle est confronté l'observateur est l'absence d'une radiographie complète ou de données exhaustives dressant l'état des lieux actuel des acteurs publics et privés, historiques comme émergents, ou encore des contenus et injonctions. Hormis les données des plans nationaux et académiques de formation, quid du foisonnement des formations en ligne, MOOCs et autres, des formations locales, de l'éco-formation, des formations "sauvages" au sein de collectifs professionnels, des initiatives individuelles auprès d'organismes privés et publics ne faisant pas l'objet d'une offre destinée aux personnels ? Faudrait-il se pencher plutôt l'engouement plus ou moins passager pour des méthodes pédagogiques ayant leurs hérauts et représentants ? De même, qu'en est-il de l'évolution entre acteurs historiques, syndicats, associations et mouvements pédagogiques complémentaires de l'éducation nationale et les nouveaux acteurs, individuels, associatifs, privés ou ceux ayant un "multi-positionnement" ? Est-ce que les interactions entre ces acteurs et l'institution ont évolué ou obéissent-elles encore aux mêmes règles ou schémas ?

Les aspirations à la réforme, à la transformation, à la reconnaissance de la formation dans le parcours d'une carrière, les comparaisons internationales à la défaveur de notre culture professionnelle placent les acteurs éducatifs face à une classique situation de *double bind*. Ainsi, à première vue, il existerait un large consensus en France sur un diagnostic paradoxal : l'insuffisance de la formation continue des personnels de l'Éducation nationale perdure alors que sa nécessité pour maintenir la qualité du service public éducatif est avérée et reconnue par tous.

De plus, nous n'avons pas réussi à identifier de consensus portant sur l'étendue, la nature, les causes et les conséquences réelles ou redoutées, pour les enseignants comme pour les cadres de la chaîne de pilotage, de supervision et de conseil. S'agit-il des modalités d'aménagement de la formation par l'employeur ? Est-ce en termes quantitatifs, en termes de dotation financière et horaire ? Faut-il regarder du côté de la coïncidence entre offre formative et besoins des personnels ? Quid des acteurs et des formateurs ? Quelles relations entre formation institutionnelle et formation librement consentie hors l'institution ? Les personnels cherchent-ils de plus en plus des formations diplômantes ou « certifiantes » ? Où devrions-nous nous préoccuper plutôt d'un hypothétique manque de vision stratégique devant assigner à la formation

continue des objectifs contribuant à une politique de « méliorisme » continu de notre système éducatif, et qui resterait d'ailleurs à définir ?

Enfin, les types de réactions des personnels et leurs motivations pour faire face à ce paradoxe insuffisance/nécessité font l'objet d'une controverse.

En parallèle, les enquêtes comparatives internationales dressent un portrait de la formation continue française qui renforce ce même diagnostic d'insuffisance au vu de ce que d'autres systèmes éducatifs ont mis en oeuvre. Par exemple, selon l'enquête TALIS 2013 de l'OCDE¹, qui porte sur les enseignants et proviseurs du niveau collège de 34 pays participant à l'étude, la France se distingue à la fois sur le plan de la quantité et de l'orientation donnée à la formation : *« les enseignants de collège en France sont moins nombreux à participer à des activités de formation continue que leurs collègues des autres pays (76 % contre 88 % pour la moyenne TALIS) et ces activités durent moins longtemps. »* L'écart se creusant notamment autour du clivage contenu disciplinaire/pédagogie : *« En France, l'immense majorité des enseignants (90 % contre 93 % en moyenne) se déclarent bien ou très bien préparés dans leur discipline, mais, contrairement à leurs collègues de la grande majorité des pays participants, ils sont nettement moins nombreux à estimer que c'est le cas sur le plan pédagogique, qu'il s'agisse des contenus à enseigner (60 % contre 89 %) ou des pratiques de classe (58 % contre 89 %). »*

Face à ce constat, les attitudes diffèrent en fonction des trajectoires individuelles et des différents corps de métier et les obligations réglementaires en matière de formation qui leur sont propres. Un point de convergence néanmoins : cette déficience est imputée par les agents à l'Education nationale en tant qu'administration centrale et pouvoir politique, comme aux échelles plus locales.

En portant l'attention aux acteurs de la formation continue des personnels nous pourrions tenter de dresser plusieurs typologies :

1. Reconnaissance de la formation :

- Inscrite dans un plan de formation institutionnel ou non,
- Diplomation
- Certification

2. Acteurs

- L'institution et ses opérateurs
- Les associations complémentaires de l'Education nationale
- Les acteurs historiques (le Collectif des Associations Partenaires de l'Ecole Publique ou CAPE, le GFEN, ICEM, etc.)
- Les syndicats
- Les associations professionnelles (disciplinaires, par corps de métier)
- Les formateurs individuels
- Les organismes privés de formation
- Les acteurs de la EdTech
- Les nouveaux acteurs (collectifs d'enseignants en ligne, nouvelles associations, les organismes à pluri-positionnement)

1

La forme :

- En présentiel
- En ligne
- Hybride
- Eco-formation
- Formation entre pairs
- Sous forme de conférence, congrès, université d'été ...

Toutefois, on se retrouve face à un foisonnement et un recouvrement entre plusieurs catégories du même acteur. En revanche, en adoptant le point de vue du personnel, on pourrait avancer une classification par modèle économique. On obtiendrait une arborescence plus opératoire :

1/ Modèle de gratuité

- Gratuit pour les personnels mais financé par l'Etat
- Entièrement gratuit parce que reposant sur d'autres modèles (financement exogène à l'Education nationale ou simple échange de pratiques et de ressource au sein d'une communauté)

2/ Modèle payant

- Gratuit pour les personnels mais financé par l'Etat
- Les personnels financent personnellement une formation choisie par eux-mêmes en dehors de toute injonction ou prescription institutionnelle

3/ Modèle hybride

Nous proposons de nous attarder particulièrement sur ce modèle qui nous semble intéressant pour notamment analyser toutes les activités offertes par les nouveaux organismes qui investissent le champ éducatif, notamment ceux de la EdTech. Pour décrire ce modèle, on peut emprunter la nomenclature décrite dans une note de France Stratégie parue en avril 2015 intitulée *Le marché de la formation professionnelle continue à l'épreuve de l'enjeu de la qualité*, et qui s'appuie sur une étude du CEREQ pour répartir les organismes de formation ayant un chiffre d'affaires en formation supérieur à 150 000 euros en 2006 :

- Le modèle économique repose principalement sur la formation
- La formation est « un produit joint », c'est-à-dire un service attaché au produit qui fait l'objet premier de la transaction financière (outil, service, etc.)
- La formation n'est qu'une activité dans un éventail de prestations, notamment en matière de consulting et de conseil.

Cette réalité s'inscrit dans un contexte international où le secteur de la e-education et de la e-formation est en plein essor. En France, l'étude menée par la Caisse des dépôts et des Consignations fait état des chiffres suivants :

En 2017, le secteur de la EdTech a pesé en France 89 millions d'euros, dont 85 millions pour le secteur scolaire et de préciser *“l'EdTech française {est} un paysage composé d'une part d'une minorité d'acteurs initiés, parfois dans des situations dominantes, et d'autre part, de nouveaux acteurs, relativement nombreux, mais qui dégagent des chiffres d'affaires encore modestes (l'effet « forêt de bonsaï »).* Face à ces contraintes, nombreuses sont les startups qui pivotent

*vers le marché de la formation continue ou redéployent leurs efforts vers l'international.*² Par ailleurs, ce secteur exprime des revendications d'une plus forte implication de l'Etat dans son développement économique et sa viabilité.

Nous pouvons particulièrement nous pencher sur le rôle des plateformes de la EdTech, qu'elles soient à but lucratif ou non, qui offrent des services de formation continue des personnels de l'Education nationale.

Nous pouvons en citer :

Didask : entreprise

EduVoices : Association Loi 1901

EtreProf : plateforme abritée par l'association SynLab ayant un modèle économique hybride

Objectif Prof est un service de La Classe entreprise à but lucratif

OpenClassrooms : entreprise

La particularité de ces organismes et de ne pas offrir un seul type de service ou un unique modèle financier. Ils pratiquent tous le multi-positionnement en terme de modèle financier (business model exigé par tous les bailleurs de fonds et mécènes) en alliant fonds publics, subventions, produits lucratifs, mécénat, etc. Par ailleurs, ils sont nombreux à multiplier aussi leurs offres en termes d'expertise : formation, ressources, consulting, etc. gage de leur survie. Ces organismes français revendiquent des dizaines de milliers d'utilisateurs mais demeurent d'une taille très modeste en comparaison avec les acteurs majeurs de la EdTech au niveau mondial. Par exemple TES Global revendique 8 millions d'utilisateurs au niveau mondial et l'américain WeAreTeachers deux millions.

Ce qu'ils ont en commun ? La volonté de pallier les insuffisances de l'offre de l'Education nationale et des systèmes de reconnaissance entre les pairs des expertises acquises.

La formation au sein de l'Education nationale serait-elle aujourd'hui dans la situation décrite par l'étude du CEREQ³ en 2007 qui a vu une hybridation accrue entre pouvoirs publics et organismes de formation, ayant un modèle économique mixte et devenue inéluctable dans les milieux industriels "en crise" ? Ces secteurs confrontés à des mutations ont vu l'émergence "d'organismes intermédiaires" répondant aux besoins conjoints des entreprises et des organismes publics. Si ces alliances sont encore marginales en France en termes de chiffres d'affaire des acteurs de la EdTech pour la formation des personnels, la tension décrite entre l'idéal prescrit de la formation et les frustrations des personnels nous pousse à penser qu'une certaine analogie avec la formation avec le secteur industriel est permise dans notre champ éducatif.

Ange ANSOUR

² Le marché Edtech scolaire et parascolaire, Banque des Territoires, CDC, juin 2018

³ La formation continue : un marché segmenté dans lequel se construisent pourtant des ponts, CEREQ, 2017