

ENQUÊTE INTERNATIONALE SUR LES ENSEIGNANTS ET LES FORMATEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN TUNISIE (2018)

*Formation continue, conviction, pratiques en matière d'enseignement,
devoirs professionnels, conditions et climat de travail, ...*

RESUME

Introduction

La formation continue des formateurs est largement reconnue comme étant d'une importance majeure non seulement pour son rôle dans l'amélioration de la qualité des formations dispensées et de l'apprentissage, mais aussi en tant que condition pour le succès des autres réformes de l'éducation. Nous citons à titre d'exemple les changements des programmes, la gouvernance des établissements de formation ou encore les changements technologiques. L'objectif de ce rapport est de permettre au lecteur de mieux comprendre la situation actuelle et les besoins des formateurs de la formation professionnelle et des directeurs des centres de formation en Tunisie. Il couvre la formation continue qu'ils ont reçue, leurs convictions et leurs pratiques en matière d'enseignement, leurs devoirs professionnels ainsi que les conditions et le climat de leur travail. Ce rapport vise à aider les décideurs politiques et les fournisseurs de services de formation professionnelle à mettre en place des améliorations.

La Tunisie fait partie de neuf pays qui ont participé à cette étude. Nous retrouvons l'Albanie, l'Algérie, le Bélarus, le Kosovo, la République de Moldova, le Monténégro, la Serbie et la Turquie. Une analyse comparative sera menée au cours de l'année 2019.

Méthodologie

L'étude comprend 3 éléments : une revue de littérature, des entretiens et des réunions avec des principales parties prenantes, ainsi que des enquêtes auprès de formateurs et de directeurs de centres de formation.

Les enquêtes étaient adressées à tous les formateurs et directeurs de 179 centres de formation. Au total, 386 formateurs ont répondu, soit un taux de 9%. 117 directeurs des centres de formation ont répondu, soit un taux de 65%.

Résultats

La majorité des formateurs dans les centres de formation professionnelle en Tunisie sont des personnes expérimentées et ont des diplômes de haut niveau de qualification. Plus de 50% ont un diplôme universitaire (d'ingénieur, de licence ou de master) et 85% ont plus de 5 ans d'expérience en qualité d'enseignant formateur dans leur carrière professionnelle et environ 73% - dans l'établissement de formation professionnelle où ils travaillaient au moment de l'enquête. Plus de 80% ont indiqué avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine enseigné. Leur âge moyen est de 43 ans. 74% travaillent à temps plein. Seulement 40% des formateurs ont eu accès à une formation initiale universitaire qui incluait une formation à la pédagogie et encore 36% ont reçu une formation à la pédagogie d'un autre type. Ils passent 55% de leur temps de travail en classe.

Dans la majorité des centres de formation professionnelle le processus de prise de décision est participatif. Les Conseils d'administration des centres de formation ont une certaine influence sur le contenu des enseignements dispensés, sur le recrutement des personnels et la répartition interne des budgets. Cependant, les décisions sur le recrutement, le licenciement ou la suspension des contrats des formateurs, ainsi que sur la détermination des niveaux de salaire des enseignants, y compris la mise en place des grilles de salaires, sont généralement prises au niveau national.

La majorité des conseils d'administration des centres de formation incluent des représentants de l'équipe de direction de l'centre, des enseignants et du personnel administratif. Seuls 42% incluent des représentants d'entreprises.

Les directeurs consacrent environ 40% de leur temps de travail pour des tâches administratives et de direction et environ 20% à enseigner ou élaborer les programmes d'enseignement et de formation. 90% des directeurs ont cité l'incohérence des budgets des centres de formation et la réglementation des pouvoirs publics et sa politique en matière de formation comme principaux facteurs limitant leurs efficacités. 60% des directeurs ont également cité comme obstacle important la manque de possibilités et de soutien concernant la formation continue des formateurs ainsi que la surcharge de travail et des responsabilités professionnelles.

Plus de deux tiers des directeurs ont identifié des problèmes qui représentent des obstacles à l'efficacité de l'enseignement et à la capacité de leur établissement à offrir un enseignement de qualité dans les domaines suivants : supports d'enseignement insuffisants, manque de personnel de soutien, de formateurs suffisamment qualifiés ou suffisamment efficaces, Manque d'enseignants spécialisés dans la prise en charge d'élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation, ressources bibliothécaires insuffisantes ou inadéquates, manque de formateurs avec des compétences pour l'enseignement pratique, ordinateurs et/ou logiciels à usage pédagogique insuffisants ou inappropriés pour l'enseignement dispensé.

Les directeurs et d'autres personnels d'encadrement observent leurs employés et leurs donnent des feedbacks dans environ 50% des centres de formation professionnelle. Cependant, seuls 40% des directeurs observent directement leurs employés enseigner. Un système d'évaluation formalisé est absent dans 25% des centres de formation, malgré le fait que c'est une obligation légale. Une mauvaise prestation pédagogique ne mène pas forcément à des sanctions sérieuses, par exemple un impact sur le salaire, les possibilités de promotion ou le maintien du contrat. Seulement 42% des centres de formation exigent aux formateurs d'avoir un plan de formation personnalisé.

Contrairement aux pratiques des centres de formation publics, les directeurs et les conseils d'administration dans les centres de formation privés disposent de pouvoirs plus larges notamment en matière de détermination du montant des rémunérations, du recrutement, et il est également plus probable qu'ils mettent en place des actions correctives en cas d'une mauvaise prestation du formateur.

L'enquête a également confirmé l'opinion des parties prenantes selon laquelle les formateurs en Tunisie ont recours à des méthodes pédagogiques basées sur la participation et l'apprentissage actif. La majorité des formateurs ont affirmé apporter une grande attention à l'apprentissage basé sur la pratique, aux liens entre la théorie et la pratique et aux liens entre les matières enseignées et le monde du travail. 70% des formateurs ont affirmé que leurs élèves effectuent au moins 10% de leur apprentissage lors des stages en entreprise. D'un autre côté, 76% des formateurs affirment également, que les interactions directes entre les élèves et les employeurs/employées sont rares.

La majorité des formateurs et des directeurs des centres de formation professionnelle sont satisfaits de leur travail et contents de leur carrière professionnelle. Ils se disent assez motivés pour affronter avec succès les défis de leur travail, sont optimistes sur leurs possibilités d'évolution dans leur carrière d'enseignant formateur et, contrairement à d'autres pays, sont persuadés d'être reconnus par la société. Les élèves dans leur majorité, sont attentifs et très motivés. Environ 80% des formateurs ont affirmé que lors de la préparation de leurs cours ils s'appuient sur les programmes établis par l'état, mais également sur leur propre connaissance des besoins des employeurs. Les formateurs prennent un rôle actif dans l'élaboration et la mise en place de leurs propres outils d'évaluation.

D'un autre part, environ deux tiers des formateurs, tout comme une majorité des directeurs, considèrent, que la plupart des classes et des élèves n'ont souvent pas suffisamment d'accès à des ressources nécessaires à l'apprentissage, comme des manuels scolaires, outils et équipement récent, consommables, équipement informatique et logiciels, à l'internet et à d'autres supports d'enseignements et aux sources d'information. Par ailleurs, la différenciation dans l'enseignement n'est pas pratiquée de manière systématique. 50% d'enseignants formateurs utilisent très peu ou n'utilisent pas du tout les outils numériques ou l'internet dans la préparation de leurs supports de cours. Une étude sur le décrochage scolaire récemment publiée par l'ETF a révélé qu'environ 50% des apprenants du cycle secondaire en Tunisie ne terminent pas leurs cursus de formation.

Conformément à la loi n°2008-10 du 11 Février 2008, la formation professionnelle continue constitue une composante majeure du système national de développement des ressources humaines. Il existe d'autres lois et directives qui précisent les responsabilités des différents acteurs-clés. Cependant, ce cadre juridique ne fait pas de la formation professionnelle continue une obligation ni un droit pour les formateurs et il n'intègre pas non plus la formation professionnelle continue dans la progression de leur carrière. Il y a quelques mentions de la formation professionnelle continue pour les enseignants de la formation professionnelle dans les politiques publiques, mais il n'existe pas à ce jour de déclaration politique contraignante ni de plan d'action sur lesquelles pourraient s'appuyer d'éventuelles améliorations ou réformes. Par ailleurs, il existe un

certain nombre de problèmes concernant la mise en place de règlements et le respect des obligations existantes. Par exemple, il ressort des entretiens avec les parties prenantes, que l'évaluation de la formation professionnelle continue se limite à recueillir des commentaires au cours du processus de formation alors que la loi prévoit une évaluation des formateurs en formation professionnelle continue (Titre IV, Art. 51 JORT). Bien qu'il existe quelques traces de consultations avec les parties prenantes sur le développement d'une politique pour la formation professionnelle continue, cela ne semble pas être une pratique systématique ni régulière. La mise en place d'une telle politique se heurte également à l'obstacle de la lenteur et de la complexité des procédures administratives au niveau central et au manque d'encadrement strict au niveau régional par les directions régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation (CENAFFIF) est le fournisseur principal de formation professionnelle continue pour les enseignants en formation professionnelle employés dans des centres de formation publics et privés, en particulier ceux, dépendant de l'Agence Tunisienne de Formation Professionnelle (ATFP), de l'Agence de la Vulgarisation et de la Formation Agricole (AVFA) et de l'Agence de Formation dans les Métiers de Tourisme (AFMT). Ces offres de formation continue concernent particulièrement les compétences pédagogiques que les compétences techniques. L'ATFP et l'AVFA travaillent également de manière indépendante pour évaluer les besoins, fournir et superviser la formation professionnelle continue pour leurs secteurs économiques respectifs. Certaines associations de commerce et industrie nationales aident également à élaborer et fournir certains programmes de formation professionnelle continue en partenariat avec des centres de formation précis. Les projets de développement internationaux et les organisations internationales ont contribué de façon importante à développer la formation professionnelle continue pour les enseignants de formation professionnelle en Tunisie.

Bien que le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MVTF) joue, sur le plan formel, le rôle de coordination entre les différentes agences de la formation professionnelle, de la validation de leurs programmes, et de l'établissement des budgets de la formation professionnelle continue des leurs enseignants, il n'est pas sûr qu'il accomplisse réellement ce travail. Il n'y a pas de Plan d'action fournissant un cadre stratégique pour le travail de toutes les agences, qui fixerait des objectifs, des standards de qualité et des priorités en matière de formation professionnelle au niveau national ou celui des secteurs économiques différents.

Il existe, dans une certaine mesure des consultations entre agences et autres parties prenantes. L'existence d'agences séparées pour l'Agriculture et la Pêche et pour le Tourisme (AVFA et AFMT) devrait aider à engager les représentants des secteurs économiques dans tous les aspects de la formation professionnelle continue. Il n'est cependant pas clair à quel niveau les secteurs industriels participent dans l'identification des besoins, l'élaboration, la fourniture et l'évaluation de la formation professionnelle continue.

Le CENAFFIF est le principal prestataire de la formation professionnelle continue pour les enseignants de la formation professionnelle. Toutefois, il n'est pas clair, à quel point il est suffisamment proactif et réactif dans le développement de programmes de formation professionnelle continue en constante évolution et qui répondraient aux besoins des enseignants et directeurs des centres, par exemple en ce qui concerne les nouvelles technologies ou les compétences de gestion. Le CENAFFIF est également sensé répondre aux besoins en formation pour les enseignants des organismes de formation publics et privés. Là aussi, il n'est pas certain si l'offre de formation est régulièrement mise à jour et conforme aux besoins des centres de formation. Les problèmes suivants ont une influence négative sur la réactivité :

1. Le CENAFFIF ne dispose pas d'une analyse actualisée des besoins en formation provenant des centres de formation ;
2. Le financement, l'élaboration des programmes, le suivi, l'évaluation et les prestations de formation sont, dans une grande partie, contrôlés par le CENAFFIF et les autres agences nationales, ce qui rend difficile pour les centres de formation ou les employeurs d'influencer leur déroulement ;
3. Les résultats d'apprentissage et la qualité de l'enseignement des fournisseurs des services de formation ne sont pas évalués de manière efficace. Il n'y a donc aucune pression obligeant les formateurs à recourir à la formation professionnelle continue pour améliorer leur efficacité.

Une évaluation externe des centres de formation sera développée dans le cadre de la stratégie 2025+.

La formation professionnelle continue est fournie essentiellement par des organismes publics. Bien qu'ils soient nombreux, les organismes de formation privés ne jouent qu'un rôle limité dans la fourniture des services de formation professionnelle continue pour les enseignants en formation professionnelle en Tunisie.

Selon le CENAFFIF, environ 1100 enseignants en formation professionnelle ont participé dans un des trois programmes de formation professionnelle continue au cours des 12 derniers mois. Il n'y a cependant pas de statistiques régulières disponibles sur le nombre de participants dans chaque programme, sur les lieux, la durée de la formation ni sur le contenu des programmes de formation de formateurs.

Selon l'étude, le taux de participation des enseignants en formation professionnelle dans des programmes de formation continue des formateurs en Tunisie était de 43% au cours des 12 derniers mois, environ la moitié de la moyenne de l'OCDE (85%). Seuls 21% des enseignants ont déclaré avoir participé dans des programmes de formation continue qui étaient axés sur leur propre spécialité par métier ou secteur d'activité, et environ le même pourcentage d'entre eux ont affirmé avoir participé dans des actions de formation dans les locaux d'employeurs ou organisées par des entreprises. D'un autre côté, parmi les 43% qui ont participé à des actions de formation continue, 80% ont participé à des programmes d'au moins 30 heures. 36 % des enseignants ont participé à des programmes de formation continue consistant en des cours en ligne ou des vidéos éducatives en ligne, ayant passé en moyenne 77 heures à participer dans ce type d'activités.

Seulement 40% environ des enseignants en Tunisie ont participé à des actions de formation continue s'appuyant sur des méthodes modernes : formation collective avec des collègues du même centre, des méthodes d'apprentissage actives (pas seulement pour écouter un conférencier), des activités collaboratives d'apprentissage et de recherche avec les autres participants, utilisation de nouvelles technologies y compris les technologies de l'information et une communauté Web ou des médias sociaux pour partager les bonnes pratiques. 62% des enseignants Tunisiens ayant participé à l'étude ont affirmé avoir participé à des programmes de formation incluant des activités de recherche, individuelles ou collectives, mais seulement 16% ont participé dans des activités de tutorat et/ou observation par les pairs et / ou coaching, et seulement 14% faisaient partie d'un réseau de formateurs formés pour soutenir la formation continue des enseignants.

Les données recueillies montrent que les enseignants de la formation professionnelle travaillant dans les régions Sud et le Centre de la Tunisie ont bénéficié moins d'heures de formation continue que leurs confrères dans la région Nord ou dans le Grand Tunis.

Le niveau de participation des directeurs de centre dans des programmes de formation continue était plus important. 64% des directeurs faisaient partie d'un réseau professionnel et menaient des activités de tutorat ou de recherche (130 heures en moyenne) et 52% ont participé à des cours, conférence ou visites d'observation (132 heures en moyenne).

Il semble, que l'intégration et l'orientation de tous les nouveaux employés est généralement assez bien développée dans les centres de formation professionnelle en Tunisie. Cela paraît moins évident pour le mentorat des formateurs. Il s'avère que le tutorat est généralement réservé aux enseignants en stage. Bien que près de 30% des formateurs aient reçu une formation pour devenir mentors et environ 10% d'entre eux affirment qu'ils bénéficient actuellement d'un mentorat, 60% des directeurs ont affirmé que le mentorat n'est pas disponible dans leurs centres.

Quoiqu'il semble exister une collaboration planifiée ou informelle entre les formateurs, plus que 50% d'entre eux indiquent n'avoir jamais discuté de leurs pratiques d'enseignement avec des collègues, que ce soit de manière formelle ou informelle. En outre, 70% indiquent ne pas avoir discuté de leurs pratiques d'enseignement avec un responsable ou un expert en pédagogie au cours du mois passé. Cela indique que pour beaucoup d'enseignants Tunisiens la préparation des cours et l'analyse de leurs pratiques représentent une activité personnelle.

Selon l'enquête, environ 60% des formateurs se disent dissuadés de participer à des programmes de formation professionnelle continue en raison d'absence d'offre pertinente et d'absence de facteurs suffisamment motivants. Environ 50% ont affirmé ne pas avoir eu de soutien sérieux de la part des centres qui les employaient. Les données de l'étude indiquent, que la participation à la formation professionnelle continue n'est pas directement liée à l'amélioration des performances des enseignants ou au développement des centres de formation. Les enseignants, au niveau individuel, sont donc peu motivés pour participer. Il n'y a qu'un faible lien indirect entre la participation aux formations et la promotion. La formation continue n'est pas conçue de façon à permettre aux enseignants de prendre d'autres responsabilités, comme le mentorat, l'élaboration de programmes ou des ressources.

De plus, la participation à des formations ne sont pas systématiquement publiés, il n'y a donc pas de vision claire des progrès accomplis.

Recommandations

En matière de la gouvernance des centres de formation, les autorités et agences compétentes, fournisseurs de services de formation continue, centres de formation professionnelle, devraient coopérer afin de :

1. Permettre aux directeurs et conseils d'administration de participer aux décisions clés concernant le recrutement, la rémunération, la gestion des performances et l'utilisation du budget.
2. Impliquer les partenaires sociaux, les représentants des élèves et des familles dans la gestion et le développement des centres de formation professionnel.

3. Renforcer le rôle des directeurs et personnels d'encadrement des centres en matière d'élaboration des programmes et de techniques d'enseignements, par exemple en leur faisant observer les cours, organiser des actions de formation continue etc.
4. Les centres de formation des formateurs devraient accompagner et coordonner les enseignants afin d'élaborer de manière collaborative des supports d'enseignement qui soient à jour
5. Revoir le financement des centres de formation en vue d'augmenter leur budget et/ou l'efficacité des dépenses
6. Améliorer les pratiques d'évaluation des enseignements dispensés au niveau des centres.

En matière d'approches d'enseignement et liens avec le monde du travail, les autorités et agences compétentes, fournisseurs de services de formation continue, centres de formation professionnelle, devraient coopérer afin de :

7. Former et accompagner les enseignants pour leur permettre de développer des tâches diversifiées et utiliser des évaluations formatives pour l'enseignement et l'apprentissage
8. Donner les moyens appropriés aux formateurs et experts en pédagogie et les accompagner dans l'élaboration et le partage de supports de formation et de manuels.
9. Attribuer aux centres des budgets leur permettant d'acquérir des outils modernes et des consommables.
10. Equiper les centres avec du matériel informatique et des logiciels en quantité suffisante et conformes aux besoins des enseignements dispensés, ainsi que de former les enseignants à utiliser les TIC dans la conception de leurs cours et dans l'apprentissage en classe.

En matière de politique et de sa réalisation, le Ministère de l'Enseignement professionnel et de l'Emploi, avec d'autres parties prenantes, devrait :

11. Réunir les différents acteurs, institutions et parties prenantes afin de s'accorder sur des stratégies visant à améliorer et à rendre cohérent le système de formation professionnelle continue pour les enseignants en formation professionnelle en Tunisie.
12. Définir les droits à la formation et les attentes en matière de la formation professionnelle continue dans le cadre réglementaire.
13. Définir les objectifs en matière de formation professionnelle continue pour les enseignants de la formation professionnelle dans la Stratégie Nationale 2025 pour l'enseignement professionnel et dans un Plan d'action à publier.
14. Renforcer le rôle des directions régionales et leur attribuer un rôle actif de prise de décision ; assurer une meilleure coordination entre les structures régionales et les centres afin de fournir les équipements et les ressources humaines nécessaires.

En matière de l'élaboration de cursus de formation professionnelle continue, de l'assurance qualité et de financement, le Ministère de l'Enseignement professionnel et de l'Emploi, les agences compétentes, les enseignants en formation professionnelle et les directeurs de centre devraient coopérer afin de :

15. Mieux analyser les besoins, diffuser et utiliser les informations disponibles dans la planification et la coordination de la formation professionnelle continue.
16. Mieux coordonner, sous l'égide du Ministère, et maintenir un contact plus régulier et des consultations avec les parties prenantes et les bénéficiaires

17. Promouvoir des meilleures pratiques et des exigences plus élevées dans les centres en matière d'évaluation des performances des formateurs et d'impact de la formation des enseignants sur les résultats d'apprentissage, reflétés notamment, par le taux d'abandon scolaire.
18. Faire en sorte que le CENAFFIF travaille en partenariat avec d'autres fournisseurs de formation professionnelle continue pour les enseignants, pour étendre la portée de la couverture de la formation professionnelle continue pour les enseignants et ce pour répondre aux besoins en formation.

En matière de volume, modalités et caractère de la formation professionnelle continue proposée, les autorités compétentes, les fournisseurs de formation continue, les centres de formation professionnelle et les agences devraient coopérer afin de :

19. Augmenter le taux de participation en augmentant l'offre et la rendant plus variée
20. Revoir la méthodologie des programmes de formation continue proposés par le CENAFFIF et par les autres fournisseurs de formation continue et introduire, si nécessaire, des méthodologies plus modernes et plus variées.
21. S'assurer que le CENAFFIF et les autres fournisseurs de la formation continue, en partenariat avec les représentants du monde des affaires et autres organismes, proposent des programmes de formation professionnelle continue spécialisés, destinés à mettre à jour les connaissances professionnelles, les compétences et les pratiques des bénéficiaires.

En matière du développement professionnel au niveau des centres, le Ministère de l'Enseignement professionnel et d'Emploi, les agences, les enseignants et les directeurs devraient coopérer afin de :

22. Revoir le statut, la rémunération, la formation et le niveau de reconnaissance dont bénéficient les tuteurs. Réfléchir sur la manière dont le tutorat pourrait être généralisé comme forme de développement professionnel pour les enseignants en formation professionnelle et les directeurs.
23. Assurer que le personnel d'encadrement des centres encourage et soutient les enseignants dans les activités collaboratives, par exemple en allouant du temps pour celles-ci et en faisant la promotion.

En matière de la pertinence et les effets de la formation professionnelle continue, le Ministère de l'Enseignement professionnel et de l'Emploi, les agences, les enseignants et les directeurs de centre devraient coopérer afin de :

24. Fournir aux centres une assistance et la formation nécessaire pour mener des analyses de besoins et fournir des plans de formation des personnels, aussi bien individuels qu'au niveau du centre. Ces plans devraient servir de source d'information pour la préparation et mise en place de ressources nécessaires au niveau national et celui des centres de formation des formateurs.

25. Plus de formations devraient être dispensées en couvrant plus d'enseignants pour les aider à résoudre les questions liées aux besoins des élèves, notamment celles de la motivation et la personnalisation.
26. Faire en sorte que l'analyse de besoins soit de la plus haute qualité possible afin d'informer au mieux les enseignants de tout l'éventail de différentes formations qui leur sont disponibles.

En matière de reconnaissance et politiques d'incitation, le Ministère de l'Enseignement professionnel et de l'Emploi, les agences et les parties prenantes devraient coopérer afin de :

27. Faire en sorte que l'offre de formation professionnelle continue soit en lien direct avec les améliorations des enseignements dispensés qui sont identifiées grâce au suivi et au développement de carrière des enseignants qui y participent.
28. Faire en sorte que les cursus de formation professionnelle continue soient élaborés, dans la mesure du possible, à préparer les formateurs et les directeurs de centre à prendre plus de responsabilités et à obtenir une reconnaissance de leurs efforts à travers la promotion de leur carrière.
29. Publier au niveau national les données statistiques complètes relatives à la participation des formateurs à la formation professionnelle continue.