



Conseil de l'Éducation et de la Formation

*Communauté
française de
Belgique*

**COMPETENCES PEDAGOGIQUES DES ENSEIGNANTS
EXERÇANT DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

AVIS N° 63

CONSEIL DU 05 MARS 1999

Table des matières

Introduction

Hautes Ecoles

- décret du 5 août 1995 (organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles) ;
- décret du 25 juillet 1996 (charges et emplois des membres du personnel des Hautes Ecoles ;
- composantes du dispositif présent dans les lois de 1970 et 1977 ;
- considérations dont il faut tenir compte pour élaborer une certification d'aptitude pédagogique.

Universités

- spécificités «statutaires» du personnel enseignant et scientifique des institutions universitaires ;
- critères actuels de nomination et de promotion ;
- acquisition initiale et continuée des compétences pédagogiques et didactiques minimales ;
- dossier pédagogique pour une nomination ou une promotion ;

Situations de carence.

1. INTRODUCTION

Les étudiants de l'enseignement supérieur ont le droit de bénéficier d'enseignements de qualité dispensés par des personnes présentant des compétences de haut niveau non seulement dans leur discipline mais aussi pédagogiques et didactiques et ayant les qualités relationnelles adéquates.

Le CEF considère que l'amélioration de ces paramètres devrait contribuer à la « promotion de la réussite sans diminuer les exigences » (voir avis n° 52 du 9 janvier 1998 : « Promotion de la réussite »).

Les compétences pédagogiques et didactiques requises **minimales** comprennent :

- une connaissance psycho-socio-pédagogique de base, incluant des aspects de psychopédagogie adaptés à un public d'adultes ;
- la capacité de définir les objectifs poursuivis par l'enseignant à l'intérieur de ses cours en tenant compte des objectifs généraux de l'enseignement supérieur définis par le CEF (16/05/97) ;
- la mise en application des méthodologies particulières pour atteindre ces objectifs ;
- la maîtrise des modes d'évaluation formative (pour favoriser l'évolution positive de l'étudiant) et d'évaluation certificative (faire le point avec objectivité et rigueur sur la maîtrise des objectifs annoncés) ;
- la connaissance d'aspects « juridiques » (par exemple : aspects réglementaires, mode de délibération, recours, etc....) ;
- la capacité de développer un intérêt pour des notions d'épistémologie et pour une réflexion critique sur les interactions entre la matière enseignée et la société ainsi que la connaissance du contexte socio-économique et culturel dans lequel s'exerce la tâche.

Des procédures devraient être mises en place pour inclure systématiquement ces compétences pédagogiques et didactiques et ces qualités relationnelles dans l'examen du dossier des enseignants¹ en vue de leur nomination à titre définitif - ou désignation définitive - ou de leur promotion . Des dérogations à cette règle, dûment motivées, devraient être prévues pour résoudre des problèmes exceptionnels.

Le CEF est favorable à l'auto-évaluation interne de la qualité de l'enseignement suivie d'une évaluation externe par des pairs pour les divers établissements d'enseignement supérieur². Les méthodes d'évaluation pédagogiques des enseignants et la manière dont il en est tenu compte devraient y être explicitement exposées.

¹ Lorsque le terme « enseignant » est utilisé sans autre précision, il faut comprendre « toute personne ayant des activités d'enseignement ».

² L'auto-évaluation interne concerne l'ensemble d'une section par elle-même, l'évaluation externe doit être réalisée par des « pairs » extérieurs à la C.F.B.

Pour des raisons pratiques de présentation, cet avis est divisé en deux parties distinctes qui concernent respectivement :

- les Hautes Ecoles (sauf l'enseignement supérieur pédagogique) ;
- les Universités.

L'enseignement supérieur pédagogique fera l'objet d'un texte séparé. Quant à l'enseignement artistique, ses spécificités n'ont pas encore été analysées.

Si dans certains des types d'enseignement des titres pédagogiques sont requis, il est prévu que tout ou partie de ceux-ci soient activés, selon des processus décrits, en cours de carrière.

2. HAUTES ECOLES (sauf l'enseignement supérieur pédagogique)

2.1. Le décret du 5 août 1995, relatif à l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles, définit la **spécificité de cet enseignement** comme suit :

« L'enseignement supérieur de type court associe sur le plan pédagogique la théorie et la pratique, les stages en milieu professionnel ou en laboratoire ... » (art. 14, § 2).

« La pédagogie de l'enseignement supérieur de type long se fonde sur l'induction et procède par étapes : expérimentation – concepts scientifiques – applications et projets.

La formation est à la fois opérationnelle et proche du concret d'une part, conceptuelle et rigoureuse, d'autre part » (art. 17, § 2).

Il résulte que les enseignements de type court et de type long sont en interaction constante avec la réalité des emplois auxquels ils préparent ceux-ci étant perçus dans leur contexte économique et social.

2.2. Le décret du 25 juillet 1996, relatif aux **charges et emplois des membres du personnel** des Hautes Ecoles, répartit les fonctions enseignantes dans l'enseignement supérieur de type court et de type long en deux catégories :

- Les fonctions de rang 1 (maître de formation pratique, maître-assistant et chargé de cours) correspondant aux anciennes fonctions de recrutement.
- Les fonctions de rang 2 (maître principal de formation pratique, chef de travaux, chef de bureau d'études et professeur).

L'accès aux fonctions de rang 1 dépend des titres que possède l'enseignant. En règle générale, il s'agit d'un graduat pour les maîtres de formation pratique, d'une licence pour le maître-assistant, d'un titre de docteur, d'ingénieur, de pharmacien pour le chargé de cours, une notoriété scientifique de professionnelle pouvant tenir lieu de ces titres.

L'accès aux fonctions de rang 2, par ailleurs, dépend non seulement du titre de l'enseignant mais également d'autres éléments : la nomination à titre définitif au rang 1, l'ancienneté de service, les mérites, etc.

Ce schéma des titres requis dans l'enseignement supérieur met en relation les règles du décret du 25 juillet 1996, relatives à la classification des fonctions, et celles des lois du 7 juillet 1970 et 18 février 1977, relatives au régime des titres dans l'enseignement supérieur de type court et de type long.

Ces dernières contenaient toutefois des dispositions complémentaires importantes :

- la possibilité de spécifier les titres de base,
- celle de prendre en compte d'autres titres pour certaines matières,
- celle de requérir une expérience professionnelle,
- l'organisation d'un certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur, dont l'obtention aurait permis de raccourcir le temps nécessaire à une nomination définitive,
- l'obligation d'une expérience d'enseignement supérieur, de 6 ans en principe, avant toute nomination définitive.

Bien que plusieurs de ces dernières dispositions n'aient pu être suivies – si ce n'est à titre transitoire – faute d'arrêtés d'exécutions, il reste que l'ensemble du dispositif préconisé formait un tout cohérent : une formation disciplinaire solide garantissant les exigences de niveau de l'enseignement supérieur, une formation pédagogique et une expérience d'enseignement en assurant la qualité, une familiarité avec le monde des professions en soulignant la spécificité.

2.3. Les composantes du dispositif présent dans les lois de 1970 et 1977 gardent aujourd'hui toute leur actualité. Le décret de la Communauté française « relatif aux fonctions et titres des membres du personnel enseignant des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française », adopté le 08/02/99, confirme le schéma général des titres, définit leurs spécificités pour les différents cours à conférer dans le cadre des diverses fonctions et réaffirme la nécessité d'une expérience professionnelle pour les maîtres de formation pratique, ainsi que d'une expérience d'enseignement supérieur et un titre pédagogique approprié avant toute nomination définitive. En conséquence, il est prévu que le C.A.P.A.E.S. soit organisé avant 2001.

A ce dernier égard, le décret s'inscrit tout à fait dans la ligne des préoccupations du Conseil de l'Education et de la Formation exprimées notamment dans son avis relatif aux objectifs de l'enseignement supérieur (Avis 44, 16/05/97).

« Une attention particulière doit être accordée à la formation des formateurs dans l'enseignement supérieur.

En effet, la fonction d'enseignant fait appel à un double ensemble de compétences : celles qui sont liées à l'enseignement de la ou des disciplines et celles qui consistent à assurer l'appropriation de ces disciplines par l'apprenant.

La maîtrise de toutes ces compétences devrait, en principe, être assurée grâce à une formation initiale adéquate mais également grâce à un entretien et une actualisation dans le cadre de la formation continuée qui doit porter tant sur les contenus disciplinaires que sur la transposition didactique et l'acte pédagogique en général.

Si l'importance des compétences pédagogiques ne semble faire aucun doute pour l'enseignement fondamental et secondaire, on admet, moins clairement, le rôle essentiel qu'elles jouent également dans l'enseignement supérieur. Or, tous ceux qui y remplissent une fonction enseignante devraient disposer d'une formation pédagogique, ce qui constituerait certainement un atout pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement dispensé. »

2.4. En vue d'élaborer une certification d'aptitude pédagogique appropriée à l'enseignement supérieur, il doit être tenu compte de différentes considérations.

1. **Sur le plan des contenus**, les compétences recherchées impliquent :
 - Les formations susceptibles de procurer les compétences nécessaires telles qu'elles sont décrites dans **l'introduction de cet avis** (voir ci-avant p. 2 : « les compétences pédagogiques et didactiques minimales requises »).
 - Par ailleurs, ces compétences doivent être **éprouvées dans le cadre d'une pratique d'enseignement** où l'enseignant aura l'occasion d'appliquer en situation réelle les savoirs pédagogiques et didactiques acquis antérieurement et d'apporter la preuve de sa capacité à intégrer la connaissance des métiers pour lesquels il forme.
2. **Sur le plan des enseignants du Supérieur** , il y a lieu de distinguer les volets théorique et pratique de la démarche.

D'une part, les compétences visées à travers l'acquisition de savoirs pourraient être acquises dans le cadre de divers programmes déjà organisés dans les enseignements universitaires ou supérieur, de plein exercice et de promotion sociale, moyennant quelques aménagements éventuels.

D'autre part, la Haute Ecole elle-même se présente comme champ d'application privilégié dans le cadre duquel peuvent être assurés une guidance et un accompagnement des jeunes enseignants à partir des Conseils pédagogiques existant et dans le cadre des dispositifs mis en place pour assurer la qualité de l'enseignement.

3. **Sur le plan de la faisabilité**, il est clair qu'il faudra prendre en compte une série de situations particulières.

D'une part, les compétences pédagogiques requises ne peuvent s'imposer uniformément à tous les secteurs de l'enseignement supérieur. A cet égard, on a déjà souligné que les exigences devraient être différentes selon que l'on considère l'enseignement supérieur pédagogique ou les autres catégories de cet enseignement.

D'autre part, il faudra tenir compte des différences de situation des enseignants. Ainsi, l'adoption du nouveau régime de titre pédagogique ne peut annuler purement et simplement l'ancien : les enseignants qui exercent leur fonction à durée indéterminée ne devraient pas se voir imposer l'exigence de formation pédagogique complémentaire à celle qui leur aurait déjà été reconnue. Ainsi encore, le nouveau système ne peut s'imposer qu'à ceux qui font de l'enseignement leur fonction principale faute de décourager ceux qui, à titre accessoire, apportent à l'enseignement supérieur le bénéfice de leurs compétences professionnelle ou scientifique.

De plus, le certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur s'imposerait – au moins dans sa dimension pratique – dans les premières années de la carrière. La durée de l'expérience d'enseignement supérieur, requise avant toute nomination définitive, le permet .

Enfin, les savoirs pédagogique et didactique étant amenés à évoluer comme tout savoir, il s'impose de fournir aux enseignants la possibilité d'actualiser en cours de carrière leurs compétences initiales. Une formation continue doit dès lors être mise en place à leur intention, dotée d'un budget propre hors allocation annuelle globale des Hautes Ecoles et organisée dans la Haute Ecole en prenant appui sur son département pédagogique. Cette dimension des activités de la Haute Ecole sera régulièrement mesurée dans le cadre de ses rapports annuels d'activité et de l'évaluation de la qualité.

Ainsi esquissée, la formation pédagogique des enseignants de l'enseignement supérieur complétera le dispositif des titres requis actuellement préconisé. Elle s'inscrit dans le prolongement des dispositions déjà présentes dans les lois de juillet 1970 et de février 1977. Elle fait appel à toutes les ressources disponibles en matière pédagogique et didactique et responsabilise les Hautes Ecoles dans le cadre qui leur a été donné par le décret du 5 août 1995.

3. UNIVERSITES

3.1. Spécificités « statutaires » du personnel enseignant et scientifique des institutions universitaires

L'encadrement pédagogique des étudiants est assuré statutairement dans les institutions universitaires par du **personnel enseignant** et par du **personnel scientifique (P.E.S. = personnel enseignant et scientifique)**.

Personnel scientifique

- **assistant*** : 3 mandats de 2 ans + 4 mandats exceptionnels d'un an = 10 ans maximum. Le renouvellement d'un mandat est conditionné par une proposition en ce sens du chef de service.
- **premier assistant** : nomination définitive. Minimum de quatre ans d'ancienneté scientifique et thèse de doctorat.
- **chef de travaux** : le premier assistant peut être nommé chef de travaux après quatre ans et dix ans d'ancienneté scientifique.

Personnel enseignant

- **chargé de cours*** (nomination définitive)
- **professeur*** (nomination définitive)
- **professeur ordinaire*** (nomination définitive) (professeur extraordinaire = professeur ordinaire à temps partiel)

Depuis le Décret du 1^{er} octobre 1998, le personnel enseignant des universités peut être nommé à durée déterminée pour une période n'excédant pas cinq ans, renouvelable si la charge est inférieure à un mi-temps.

Même si des dérogations sont prévues, dans les faits, la thèse de doctorat est obligatoire pour chacune de ces fonctions.

Les niveaux de recrutement sont indiqués par un astérisque.

L'encadrement est également assuré à titre provisoire par des suppléants qui selon les institutions portent parfois divers titres. Ces suppléants exercent quelquefois une autre fonction à temps plein au sein de l'établissement (par exemple, chercheur du F.N.R.S.).

Extraits de quelques textes légaux

1) (AR 31/10/53 tel que modifié à ce jour)

La carrière scientifique dans les universités ... comporte trois rangs. L'accession successive d'un agent à ces rangs est fondée sur son ancienneté scientifique ainsi que sur ses titres et mérites ...

2) (AR 31/10/53 tel que modifié à ce jour)

Ils (les assistants et les premiers assistants) ont, en outre, à poursuivre leur perfectionnement scientifique.

3) (AR 31/10/53 tel que modifié à ce jour)

Les chefs de travaux sont adjoints aux titulaires de cours en vue de coopérer à l'enseignement, ... ainsi qu'à l'activité scientifique du service.

4) Loi du 28/04/53 telle que modifiée à ce jour

Du personnel enseignant

...

Une charge à temps plein comprend des activités d'enseignement et de recherche. Elle peut également comprendre des activités de service à la communauté.

Pour les nominations dans le personnel enseignant, la loi fait systématique référence à *une décision motivée fondée notamment sur la comparaison des titres respectifs des candidats*. Pour la nomination comme professeur, on peut lire : *Il est tenu compte de la valeur et de l'activité scientifiques du candidat, de la qualité de sa participation à l'enseignement et de son ancienneté*.

L'université présente donc la **spécificité** d'inclure explicitement et obligatoirement les **activités de recherche** dans les conditions de nomination et de promotion des membres de son corps enseignant et scientifique.

3.2. Critères actuels de nomination et de promotion

« Publier ou périr » : la compétition impose aux membres du P.E.S. des universités d'étoffer scientifiquement leur curriculum vitae. Pour un chercheur, la qualité et le nombre de ses publications, les invitations à participer activement à des réunions internationales jouent un rôle déterminant en vue d'une nomination ou d'une promotion. Elles lui ouvrent la voie à l'obtention de crédits supplémentaires et lui confèrent la reconnaissance de ses pairs et un « statut social ».

En Belgique, comme partout dans le Monde, la qualité des travaux scientifiques - on parle de niveau d'excellence - d'un établissement est en corrélation directe avec sa réputation locale, nationale et internationale.

La recherche scientifique universitaire présente évidemment des retombées économiques dont ce texte n'a pas la vocation de discuter.

Et les aptitudes pédagogiques ? S'il apparaît que celles-ci sont mieux prises en considération aujourd'hui, il est notoire que certains membres du P.E.S. en fonction présentent en ce domaine des carences inadmissibles : cours inadaptés aux objectifs fixés, exigences trop élevées, incapacité de communiquer correctement, notes d'examen fantaisistes, ...

3.3. Acquisition initiale et continuée des compétences pédagogiques et didactiques minimales

Les compétences pédagogiques et didactiques minimales requises pour un membre du PES d'une université ne se distinguent pas fondamentalement de celles nécessaires dans les autres filières de l'enseignement supérieur.

Il s'agit avant tout de convaincre les membres du P.E.S. d'adopter une attitude positive vis-à-vis des questions d'ordre pédagogique et de faire preuve dans l'exercice de leur profession d'un certain savoir-être et d'un certain savoir-faire. Les « formateurs » devront persuader les collègues auxquels ils s'adressent d'adopter certains comportements et démarches. De tels objectifs ne s'atteignent pas sous la contrainte que représente un examen traditionnel (tous ont passé avec succès des épreuves universitaires très difficiles et ont donc la capacité de le réussir facilement). A quoi servirait un programme d'études considéré seulement comme un « passage obligé » en vue d'une désignation ou d'une promotion ?

L'organisation des modules de formation initiale et des séminaires de formation continuée devrait être placée sous la responsabilité de l'institution universitaire agissant en collaboration étroite avec l'organe compétent dont dépend le membre du P.E.S. Lorsque l'établissement dispose d'une faculté des sciences de l'éducation, celle-ci devrait être consultée mais elle ne disposerait pas nécessairement de la maîtrise du processus.

Les domaines à aborder obligatoirement dans les modules de formation initiale sont ceux décrits en tête de cet avis dans l'alinéa décrivant les compétences pédagogiques et didactiques minimales.

Chaque institution universitaire devrait, tous les cinq ans, remettre un rapport explicitant les procédures mises en place pour améliorer les compétences pédagogiques des membres du P.E.S. et exposer les moyens de contrôle utilisés. La qualité des procédures, des contrôles et des régulations devrait jouer un rôle essentiel dans l'évaluation de l'établissement.

3.4. Dossier pédagogique pour une nomination ou une promotion

Pour toute nomination ou promotion de membres définitifs du personnel, le CEF recommande l'examen du dossier pédagogique qui doit accompagner chaque enseignant au cours de sa carrière et se compléter tout au long de celle-ci. Ce dossier pédagogique se subdiviserait en un dossier « archives » et un dossier « actif ». Le dossier « actif » comprendrait notamment :

- un descriptif des charges pédagogiques ;
- le relevé des formations suivies et, le cas échéant, le résultat des épreuves présentées ;

- les avis pédagogiques établis au départ de questionnaires complétés par les étudiants concernés ;
- les documents fournis par le candidat : contenu et objectifs des différents enseignements, notes de cours, séminaires, travaux pratiques, questions d'examens, critères d'évaluation ; ...
- un rapport, établi par une commission³ relevant de l'organe compétent, basé sur l'examen des pièces précitées. Cette commission examinerait aussi les notes attribuées par le candidat aux examens. Une analyse de la cohérence entre les objectifs d'un cours, son contenu et l'évaluation des étudiants est hautement souhaitable. Ce rapport devait être soumis au candidat qui pourrait y ajouter un mémoire en réponse.

Le CEF recommande qu'un processus d'accompagnement soit proposé aux enseignants « débutants ».

Un dossier pédagogique examiné plusieurs années consécutives - une demande de nomination ou de promotion n'est pas nécessairement satisfaite à sa première introduction - ne serait pas chaque fois intégralement reconstitué, surtout s'il ne présente pas de problème.

Pour les assistants qui demandent un renouvellement de mandat, une procédure simplifiée adaptée à leur cas particulier devrait être choisie.

Recrutement extérieur

Les universités recrutent fréquemment des personnes en dehors de leur personnel en fonction, y compris à l'étranger. Il faut éviter que l'usage de règles contraignantes ne favorisent encore plus les recrutements internes.

Le CEF recommande, comme cela se fait déjà dans la plupart des cas, que les recrutements extérieurs ne soient jamais définitifs et que les possibilités de désignation à durée déterminée par le Décret du 1^{er} octobre 1998 (?) soient utilisées systématiquement. Pendant la « période d'essai », un premier dossier pédagogique serait établi en vue d'une nomination.

Personnel à temps partiel

Certains enseignants ont une charge très partielle (parfois quinze heures de cours par an). Il ne s'agit pas pour eux de mettre systématiquement en place des procédures complexes, surtout pour des cours pointus de deuxième ou de troisième cycle. Le CEF constate que l'application du Décret du 1^{er} octobre 1998 (?) permet de désigner ces personnes soit définitivement, soit à durée déterminée pour des périodes renouvelables.

³ Cette Commission devrait comporter un pourcentage déterminé d'étudiants.

3.5. Situations de carence

Que faire lorsqu'un membre du P.E.S. montre des déficiences pédagogiques ? Le laisser-faire qui prévaut parfois aujourd'hui n'est pas admissible, surtout s'il pénalise injustement des étudiants, et donne ainsi une mauvaise image de certains établissements.

- 1) Les déficiences doivent pouvoir être dénoncées en urgence, y compris par les étudiants. Un dossier pédagogique doit donc dans ce cas pouvoir être constitué, examiné et discuté rapidement.
- 2) Si la personne concernée n'est pas désignée définitivement (membre du personnel enseignant à durée déterminée, assistant, suppléant), on pourra facilement mettre fin, si nécessaire, à ses fonctions.
- 3) Pour le personnel définitif, des carences pédagogiques importantes doivent pouvoir arrêter les promotions aussi longtemps que les insuffisances subsistent. Elle doit pouvoir s'accompagner d'autres mesures (par exemple : perte du statut de chef de service, restrictions budgétaires, ...).
- 4) En dehors de toute demande de promotion, en cas d'insuffisance pédagogique majeure établie, les charges d'enseignement doivent pouvoir être retirées à la personne fautive. Dans les cas les plus excessifs, une procédure de licenciement devrait pouvoir être engagée.

Le document est approuvé par les membres du Conseil à l'exception de M. PAQUAY et des représentants de la FEF qui s'abstiennent pour les motifs ci-après :

- Les chapitres consacrés aux Hautes Ecoles et aux Universités auraient dû être fusionnés ;
- Ils auraient préféré un texte plus ambitieux dans ses objectifs.