



## **Adaptation des dispositifs de stage et de cycle de formation de début de carrière de l'enseignement secondaire**

### **Contexte**

---

L'adaptation du dispositif de stage du personnel de l'Éducation nationale s'inscrit dans la continuité de l'avant-projet de loi du ministère de la Fonction publique (transposition de l'avenant à l'accord salarial du mois de juin 2018). Un certain nombre de dispositions sur l'organisation du stage définies par les lois de 2015 pour tous les agents de l'État sont reconsidérées par le Gouvernement.

L'avant-projet de loi du ministère de la Fonction publique pose les principes suivants :

- a) La durée du stage est ramenée de 3 ans à 2 ans pour tous (fonctionnaires comme employés).
- b) L'option de réduire le stage d'une année au maximum pour expérience professionnelle antérieure est conservée.
- c) La formation et l'évaluation des fonctionnaires :
  - la formation générale est ramenée à au moins 60 heures de formation, avec une évaluation certificative. Un nombre supérieur d'heures de formation peut être déterminé par règlement grand-ducal.
  - la formation spéciale organisée par les administrations est réduite à un volume d'au moins 60 heures. Les contenus et modalités d'évaluation sont déterminés par règlement grand-ducal pour chaque administration.
- d) La formation et l'évaluation des employés :
  - durant leurs 2 premières années de service (« période d'initiation »), ils suivent un cycle de formation de début de carrière d'au moins 60 heures, sans évaluation certificative.
  - Il n'y a plus de lien entre évaluation et obtention du 4<sup>e</sup> échelon de l'indemnité.

À l'issue d'un processus de concertation avec tous les acteurs concernés - Collège des Directeurs, syndicats des enseignants, représentants des stagiaires - le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse va mettre en œuvre la réforme dans le cadre du stage des enseignants, avec les priorités suivantes :

- a) adapter le dispositif de stage aux principes de l'avant-projet de loi de la Fonction publique, tout en répondant au mieux aux besoins de formation et d'échange des enseignants débutants pour une insertion optimale dans la profession ;

- b) individualiser le programme de formation par des dispenses de cours et une réduction de la durée du stage accordées en fonction de la formation initiale et de l'expérience professionnelle de l'enseignant-stagiaire ;
- c) réduire le nombre d'épreuves certificatives en mettant l'accent sur l'évaluation formative et l'accompagnement des enseignants-stagiaires tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle ;
- d) investir dans la qualité de l'enseignement en renforçant l'accompagnement pour les employés et en leur offrant une formation pédagogique et didactique sanctionnée par un certificat de formation pédagogique ;
- e) prolonger l'accompagnement de l'enseignant au-delà de sa nomination (fonctionnaire) ou de son début de carrière (employé) pendant une période d'approfondissement d'un an.

## **Axes clés du concept**

---

### **1. Un dispositif cohérent pour toutes les catégories de personnel de l'Éducation nationale**

Une approche et une structure comparables des stages sont maintenues afin de garantir la cohérence entre les parcours de stage des personnels de l'Éducation nationale pour tous les publics visés : enseignement fondamental, enseignement secondaire, personnel éducatif et psycho-social, fonctionnaires et employés.

### **2. Un parallélisme structurel avec le dispositif de formation de la Fonction publique**

#### **a) La formation générale : les fondements légaux et réglementaires de l'action des agents de l'Éducation nationale**

La formation générale est ramenée à 30 heures. Elle comprend des éléments communs à toutes les catégories de personnel de l'Éducation nationale : organisation de l'État, statut du fonctionnaire / régime de l'employé, organisation du système scolaire, législation scolaire de l'ordre d'enseignement concerné, dispositions légales et réglementaires concernant les horaires et les programmes, dispositions légales et réglementaires concernant l'évaluation et la promotion scolaires, protection de l'enfance et de la jeunesse.

Pour les fonctionnaires-stagiaires, la formation générale est évaluée par un examen de législation certificatif.

#### **b) La formation spéciale du personnel enseignant : les savoirs, savoir-faire et attitudes requis pour l'exercice de la profession**

La formation spéciale place au cœur du dispositif les compétences pédagogiques et didactiques. L'objectif est de développer, voire de renforcer les compétences professionnelles des enseignants nouvellement recrutés, fonctionnaires et employés.

En fonction de leurs compétences et des expériences professionnelles en relation avec le métier d'enseignant, les enseignants-stagiaires peuvent bénéficier de dispenses de cours et

d'une réduction de la durée du stage. Pour le parcours restant, le choix individualisé de modules de formation est validé par le directeur d'établissement.

Les séances d'hospitalation et de regroupements entre pairs sont maintenues.

### **3. Les modalités d'évaluation**

#### a) Les modalités d'évaluation du stage des fonctionnaires

La formation générale compte une épreuve certificative, à savoir l'examen de législation.

La formation spéciale compte une épreuve pratique certificative destinée à évaluer l'aptitude du stagiaire à exercer la profession enseignante. Les autres épreuves sont formatives.

L'évaluation certificative est comptabilisée sur la durée du stage et non plus par année de stage. En cas d'échec à l'évaluation d'une épreuve certificative, le stagiaire se présente à une 2<sup>e</sup> session qui a lieu avant la fin du stage. En cas d'échec à cette 2<sup>e</sup> session, le stage peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur 12 mois.

#### b) Les modalités d'évaluation du cycle de formation de début de carrière des employés

La formation menant à l'obtention du certificat de formation pédagogique comprend des épreuves formatives et certificatives.

### **4. Un accompagnement sur mesure**

Le stagiaire bénéficie d'une formation à la pratique professionnelle qui contribue à son initiation pratique à l'exercice de ses fonctions. Dans ce cadre, il est accompagné par un conseiller pédagogique ou par une personne de référence.

L'accompagnement se prolonge durant la première année qui suit la nomination ou le début de carrière.

a) Le volume de décharges mis à disposition des conseillers pédagogiques est maintenu pour les fonctionnaires-stagiaires.

b) Une décharge est introduite pour les personnes de référence afin de renforcer l'accompagnement des employés en période de stage.

### **5. L'appréciation des performances professionnelles**

Comme par le passé et conformément aux dispositions valables pour l'ensemble des agents de l'État, la pratique professionnelle des stagiaires fonctionnaires et employés est appréciée par année de stage dans le cadre de l'appréciation des performances professionnelles par le supérieur hiérarchique (directeur d'établissement).

## **6. L'introduction d'une « période d'approfondissement »**

Durant l'année qui suit la nomination ou le début de carrière, les enseignants fonctionnaires et employés continuent à bénéficier de l'accompagnement par un conseiller pédagogique ou une personne de référence afin d'approfondir et d'affirmer leurs compétences professionnelles. Ils participent à des formations au choix, à des regroupements entre pairs et à des hospitalisations, en fonction de leur projet individuel de développement professionnel, validé par le directeur d'établissement.

Les enseignants en question bénéficient d'une leçon de décharge pour profiter de l'offre de formation mise en place dans le cadre de la période d'approfondissement.

Les conseillers pédagogiques et les personnes de référence bénéficient d'une indemnité pour l'accompagnement.

## **7. Dispositions transitoires pour les fonctionnaires et employés actuellement en stage ou cycle de formation de début de carrière**

Les stagiaires terminent leur année de stage en cours selon les modalités et critères d'évaluation actuellement en vigueur.

Au moment de l'entrée en vigueur de l'avant-projet de loi, les stagiaires bénéficieront des nouvelles dispositions de la loi modificative.

Des dispositions détaillées pour tous les cas de figure existants seront rédigées dans l'avant-projet de loi.

\*\*\*

En vue de la mise en œuvre du projet de réforme pour la rentrée scolaire de septembre 2019, un certain nombre de modifications des textes légaux et réglementaires s'imposent. Les modifications décrites par la suite viennent d'être inscrites dans un avant-projet de loi et des avant-projets de règlements grand-ducaux modificatifs qui seront déposés après une large phase de consultation avec les partenaires institutionnels et sociaux.

# Le stage des enseignants fonctionnaires de l'enseignement secondaire

---

Sont concernés les enseignants-stagiaires fonctionnaires de l'enseignement secondaire, de la formation d'adultes et des Centres de compétences visés à l'article 6 de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale.

## 1. Adaptations du stage des enseignants fonctionnaires de l'enseignement secondaire

### 1.1. L'organisation

Pour les stagiaires ayant passé avec succès les épreuves du concours de recrutement, la durée du stage est portée à un maximum de 2 ans. Afin d'éviter des redondances entre la formation initiale et celle proposée dans le cadre de la formation spéciale du stage, un parcours individualisé comportant des dispenses de cours ainsi qu'une réduction de la durée du stage est mis en œuvre pour les stagiaires pouvant se prévaloir de compétences ou d'expériences professionnelles en relation avec le métier d'enseignant.

- La formation pendant le stage comprend un volet de formation générale et un volet de formation spéciale :

La formation générale (législation) est fixée à 30 heures de formation pour tous les stagiaires ; elle est évaluée par un examen de législation qui a lieu au cours de la première année de stage.

La formation spéciale comprend un volume de 200 heures de formation et comporte des épreuves d'évaluation formatives ainsi qu'une épreuve pratique certificative. Pour les stagiaires bénéficiant de dispenses de cours, le volume de la formation spéciale ne peut être inférieur à 60 heures de formation. La formation à la pratique professionnelle est maintenue (accompagnement par un conseiller pédagogique, regroupements entre pairs, hospitations).

- Les réductions sont accordées par le ministre par tranches de 4 mois sans pouvoir dépasser la durée d'un an. Les réductions de stage suivantes sont prévues :

Condition	Réduction
Pour 50 heures de dispense de la formation générale et spéciale	4 mois
Pour 100 heures de dispense de la formation générale et spéciale	8 mois
Pour 6 semaines de stages préparés, accompagnés et validés lors de la formation initiale	4 mois

- L'épreuve pratique certificative a lieu au quatrième trimestre du stage; elle peut être avancée au troisième trimestre pour les stagiaires bénéficiant d'un parcours individualisé. Une deuxième session est organisée avant la fin du stage pour les candidats ayant échoué à la première session.

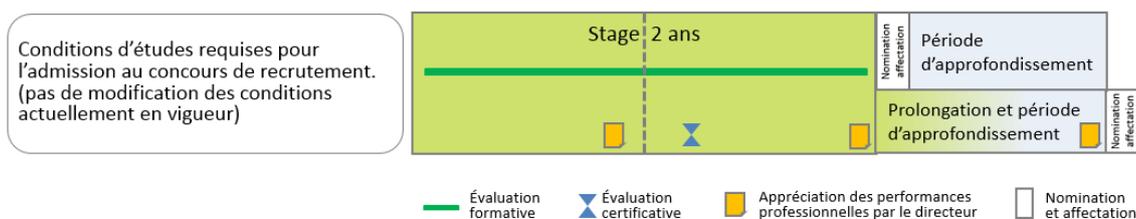


Figure 1: Le stage des enseignants-fonctionnaires

## 1.2. L'évaluation

La formation générale est évaluée par un examen de législation.

Dans le cadre de la formation spéciale, une importance accrue est donnée à l'évaluation formative. Les productions écrites liées à la didactique de la spécialité sont converties en épreuves formatives, les autres productions écrites sont supprimées.

Sont maintenues comme épreuves formatives un bilan du portfolio en 1<sup>ère</sup> et en 2<sup>e</sup> année ainsi qu'un projet pédagogique de recherche-action en remplacement du mémoire.

L'inspection certificative et le bilan de fin de formation à la pratique professionnelle sont remplacés par une unique épreuve pratique certificative qui a pour objectif d'évaluer l'aptitude du stagiaire à exercer la profession enseignante. Cette épreuve s'appuie sur son parcours de formation et les épreuves formatives réalisées dans le cadre de la formation spéciale et de la formation à la pratique professionnelle. Elle se compose d'une observation en classe et d'un entretien sur le développement professionnel qui prend en compte la préparation d'une série de 4 leçons consécutives. Elle est évaluée par un jury qui comprend le directeur d'établissement, le conseiller didactique et le conseiller pédagogique du stagiaire.

**Un dispositif certificatif allégé** : partant du constat que le taux d'échec au bilan de fin de formation à la pratique professionnelle était jusqu'à présent très faible, le nouveau dispositif est allégé quant au nombre de leçons à préparer et ne comporte qu'une seule observation en classe. Son objectif est par ailleurs d'évaluer l'aptitude du stagiaire à exercer la profession enseignante, et non d'exiger des « leçons modèles », semblables à des exercices de style éloignés de la pratique enseignante quotidienne.

En cas d'échec à l'évaluation certificative en 1<sup>ère</sup> session, le stagiaire se présente à une 2<sup>e</sup> session qui a lieu avant la fin du stage. En cas d'échec à cette 2<sup>e</sup> session, le stage peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur 12 mois.

## 1.3. Les décharges accordées aux stagiaires, aux conseillers pédagogiques et aux conseillers didactiques

Les stagiaires bénéficient d'une décharge de 8 leçons d'enseignement hebdomadaires en 1<sup>ère</sup> année et de 4 leçons d'enseignement hebdomadaire en 2<sup>e</sup> année.

Les décharges des stagiaires bénéficiant d'une réduction de stage sont fixées individuellement.

Les conseillers pédagogiques bénéficient d'une décharge de 2 leçons d'enseignement hebdomadaires par stagiaire de 1<sup>ère</sup> année accompagnée et de 1,5 leçons par stagiaire de 2<sup>e</sup> année.

La décharge du conseiller didactique est portée à 0,4 leçon d'enseignement hebdomadaire par stagiaire accompagné.

## **2. La période d'approfondissement**

Pendant la période d'approfondissement, les enseignants nouvellement nommés participent à 48 heures de formations en relation avec leur projet individuel de développement professionnel, à 3 regroupements entre pairs et à 2 hospitalisations. Pour ce faire, ils bénéficient d'une décharge d'une leçon d'enseignement hebdomadaire.

Des conseillers pédagogiques assurent l'accompagnement. Ils bénéficient d'une indemnité de l'ordre de 1500 € par stagiaire accompagné.

## **Le stage des instituteurs fonctionnaires de l'enseignement secondaire**

L'organisation du stage, les modalités d'évaluation, les décharges accordées et l'accompagnement des instituteurs fonctionnaires de la voie de préparation de l'enseignement secondaire sont identiques à ceux des fonctionnaires-stagiaires de l'enseignement fondamental.

## **Le stage des employés de l'enseignement secondaire**

Sont concernés les employés de l'enseignement secondaire, de la formation d'adultes et des Centres de compétences visés à l'article 66 de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale.

### **1. Adaptations du cycle de formation de début de carrière des employés de l'enseignement secondaire**

#### **1.1. L'organisation**

La formation des employés de l'enseignement secondaire sera consolidée. Au cours de la première année de la période d'initiation, les employés suivent les formations du certificat de formation pédagogique. Le certificat se compose d'au moins 170 heures de formations (dont 30 heures de législation), d'épreuves certificatives et d'épreuves formatives. Le parcours de formation ainsi que les épreuves certificatives et formatives sont identiques à ceux de la première année de stage des enseignants fonctionnaires de l'enseignement secondaire.

L'employé qui obtient le certificat de formation pédagogique et qui réussit au concours de recrutement bénéficie d'une réduction de stage d'une année dans le parcours de stage des fonctionnaires.

L'employé qui n'obtient pas le certificat de formation pédagogique et/ou qui ne réussit pas au concours de recrutement poursuit le cycle de formation de début de carrière en 2<sup>e</sup> année avec un volume de formations d'au moins 60 heures et des épreuves formatives.

Le dispositif d'insertion professionnelle est maintenu.

## 1.2. L'évaluation

- Les épreuves d'évaluation du cycle de formation de début de carrière sont supprimées.
- Dans le cadre du certificat pédagogique, l'évaluation certificative comprend l'examen de législation et une épreuve pratique.
- L'épreuve pratique certificative a pour objectif d'évaluer l'aptitude de l'employé à exercer la profession enseignante. Cette épreuve s'appuie sur son parcours de formation et les épreuves formatives réalisées. Elle se compose d'une observation en classe et d'un entretien sur le développement professionnel qui prend en compte la préparation d'une série de 4 leçons consécutives. Elle est évaluée par un jury qui comprend le directeur d'établissement, le conseiller didactique et la personne de référence de l'employé.
- Dans le cadre du certificat pédagogique et du cycle de formation de début de carrière, l'évaluation formative comprend les productions écrites liées à la didactique de la spécialité ainsi qu'un bilan du portfolio en 1<sup>ère</sup> et en 2<sup>e</sup> année.

**Investissement dans la qualité de l'enseignement** : partant du constat que les enseignants recrutés sous le statut du fonctionnaire ou du régime de l'employé assurent des missions comparables en classe, il importe au ministère de renforcer la formation des employés ainsi que leur accompagnement afin de garantir à tous les enseignants une insertion professionnelle dans les meilleures conditions.

## 1.3. Les décharges accordées aux employés et aux personnes de référence

Les employés bénéficient d'une décharge de 8 leçons d'enseignement hebdomadaires en 1<sup>ère</sup> année et de 2 leçons d'enseignement hebdomadaires en 2<sup>e</sup> année.

Les personnes de référence bénéficient d'une décharge de 2 leçons d'enseignement hebdomadaires par employé de 1<sup>ère</sup> année accompagné et de 1 leçon par employé de 2<sup>e</sup> année.

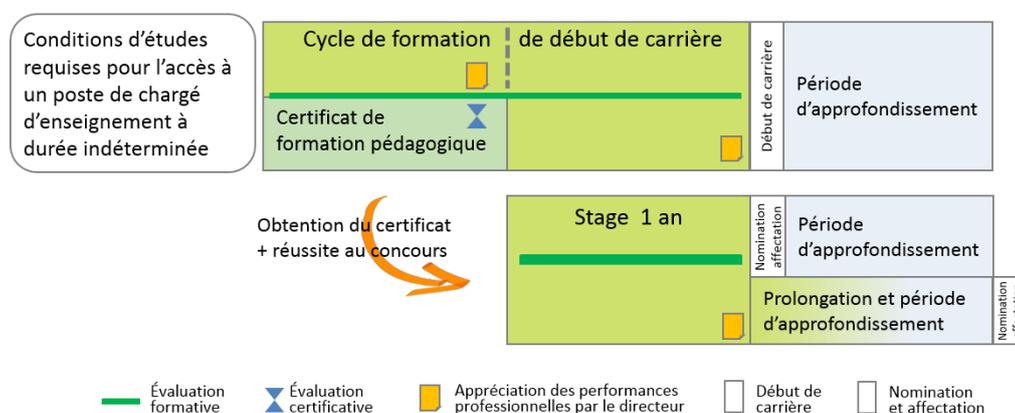


Figure 2: Le stage des employés

## **2. La période d'approfondissement**

Durant l'année qui suit le début de carrière, les employés sont en période d'approfondissement. Ils participent à 48 heures de formations, à 3 regroupements entre pairs et à 2 hospitalisations. Pour ce faire, ils bénéficient d'une décharge d'une leçon d'enseignement hebdomadaire.

Des personnes de référence assurent l'accompagnement. Elles bénéficient d'une indemnité de l'ordre de 1500 € par employé accompagné.