

**POLITIQUE DE LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE  
CONSULTATION PUBLIQUE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

**Mémoire du Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec  
14 novembre 2016**

**Introduction**

Établi depuis 1968, le Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec est un regroupement intersectoriel et interdisciplinaire d'associations, de groupes et d'individus qui travaillent au développement de la pédagogie et de la compétence professionnelle des enseignants. Sa préoccupation principale se centre sur les compétences professionnelles et l'éthique professionnelle des enseignants.

Le CPIQ est, pour ses membres, un centre d'information, de réflexion sur des sujets d'intérêt commun et de diffusion de points de vue auprès des partenaires du milieu de l'éducation et de la société.

Le CPIQ est un organisme de promotion du professionnalisme des pédagogues praticiens et de soutien au rayonnement des associations membres. Le Conseil regroupe 21 associations professionnelles réparties sur l'ensemble du territoire québécois. Il regroupe près de 8 000 membres constitués essentiellement d'enseignantes et d'enseignants, de professionnels non-enseignants et d'autres acteurs du système d'éducation. Il est un réseau unique et incontournable de compétences professionnelles diversifiées en éducation.

Le CPIQ est un lieu de réflexion, de concertation et de diffusion sur les grands enjeux pédagogiques. Il développe une fonction active de veille, d'observation et de diffusion sur les changements qui peuvent affecter le rôle des pédagogues praticiens et le dynamisme des associations professionnelles. Il agit comme intervenant important du développement de l'identité professionnelle et de l'action éthique et responsable des enseignants. Il soutient la réflexion sur les grands dossiers pédagogiques d'intérêt commun, adapte ses services aux membres pour assurer la vitalité et le dynamisme des associations et mise sur une présence forte auprès des partenaires pour assurer la reconnaissance et le rayonnement de la profession enseignante.

Fort de sa présence dans le milieu, de sa capacité de mobilisation, le CPIQ est reconnu comme un partenaire incontournable par les principaux acteurs et les réseaux du milieu de l'éducation. Fort du dynamisme de ses membres, le CPIQ offre des formations et des services administratifs

pour répondre aux besoins et aux attentes de ses membres avec un souci d'en faire bénéficier l'ensemble du personnel scolaire.

## **Historique du CPIQ**

Le CPIQ est un acteur de longue date du développement professionnel des enseignants. Il a été présent et a joué un rôle d'agent de changement dans le milieu de l'éducation. Dès sa création en 1968, il s'est associé aux praticiens qui voulaient se regrouper pour former des lieux de réflexion sur la pédagogie. C'est ainsi que les associations de pédagogie disciplinaire se sont progressivement insérées dans le développement de la pédagogie et de la didactique. Dans les décennies qui ont suivi, le CPIQ s'est préoccupé de la formation des enseignants, a contribué à explorer le rôle de l'école dans son milieu et a proposé des voies pour répondre aux défis suivants : la persévérance scolaire, la multiethnicité des écoles, l'insertion des groupes marginaux, l'enseignement en milieu défavorisé et l'intégration des étudiants en difficulté d'adaptation. Ce fut et c'est encore une période de mutation et de changement de paradigmes pendant laquelle les enseignantes et les enseignants s'interrogent sur leur rôle, leur compréhension des enjeux sociétaux et l'identification des attentes quant à la présence de l'école dans son milieu. Fort de ce qu'il a réalisé au cours de près de cinquante ans auprès des enseignants, tant pour maintenir l'intérêt et l'engagement à l'égard d'une meilleure intégration de la pédagogie que par les services aux associations pour maintenir leur dynamisme, le CPIQ privilégie deux orientations pour baliser ses interventions actuelles soit consolider ses rôles de :

- **soutien au développement de l'identité professionnelle des enseignants;**
- **promotion de l'agir éthique et responsable des enseignants.**

Pour accomplir sa mission, le CPIQ inscrit ses actions dans quatre volets :

1 - Les actions visant le développement des compétences professionnelles du personnel enseignant dans une perspective de formation continue.

Le CPIQ organise depuis plusieurs années des journées et des séminaires d'étude dont les thèmes concernent la pratique enseignante : *Le décrochage en enseignement : Pourquoi des enseignants quittent la profession ? Pourquoi d'autres persèverent ? - La pratique de la pensée réflexive chez les enseignants-Établir une culture de développement professionnel continu chez les enseignants, une responsabilité partagée* et d'autres plus directement liés à la pédagogie et aux clientèles scolaires.

Aux deux ans, le CPIQ est le maître d'œuvre de la Journée pédagogique nationale en formation professionnelle regroupant près de 1000 participants majoritairement enseignants, sur place et à

distance, qui se ressource en matière de pratiques pédagogiques notamment. Le CPIQ a également mis en ligne le *reseaupep.org*, un site dédié au soutien et à l'accompagnement à distance des enseignants de la formation professionnelle.

Nous répondons régulièrement aux appels de mémoires du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) et nous participons à des consultations, des présentations et des échanges, sur invitation ou non. *Le développement professionnel du personnel enseignant du secondaire - Les réformes du curriculum et des programmes quinze ans après les États généraux sur l'éducation - Favoriser l'obtention d'une formation qualifiante chez les jeunes de moins de 20 ans - L'identité professionnelle et l'agir éthique et responsable des enseignants* sont au nombre des réflexions présentées par le CPIQ au CSE et au Ministère.

## 2 - La collaboration à la diffusion de recherches en sciences de l'éducation

Le CPIQ est un partenaire du Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE), du regroupement Qualification et insertion professionnelle des jeunes adultes québécois (QISAP) et du projet RÉVERBÈRE.

Nous partageons régulièrement, avec le réseau, les résultats de recherches, des articles des médias, des entretiens, entrevues ou exposés pertinents portant sur des préoccupations en éducation. La diffusion est accessible à l'ensemble des enseignants.

## 3 - Le soutien du personnel enseignant débutant

Le CPIQ est partenaire du Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement (CNIPE) et participe à son comité national d'orientation. Ces dernières années, nous avons également agi comme intermédiaire entre les nouveaux enseignants et les associations professionnelles par la diffusion du rôle des associations professionnelles selon les niveaux d'enseignement ou les disciplines, auprès des nouveaux détenteurs du brevet d'enseignement et par la promotion de l'idée que l'appartenance à un réseau professionnel participe à la construction de l'identité professionnelle.

## 4 - La revue *Apprendre et enseigner aujourd'hui*

Notre revue est publiée deux fois par année, depuis cinq ans maintenant. À chaque publication, une dizaine d'auteurs y signent des articles portant sur les préoccupations actuelles chez les enseignants et professionnels en éducation, en matière d'enseignement et d'apprentissage tant au secteur francophone qu'anglophone. Les derniers thèmes ont suscité beaucoup d'intérêt : *Le rôle de l'enseignant au XXI<sup>e</sup> siècle - L'identité professionnelle chez les enseignants : un langage commun en construction - Développement professionnel et formation continue - Regards sur des*

*modèles d'accompagnement pour le développement professionnel - Le leadership pédagogique, un rôle à partager.*

En tant qu'espace de réseautage et d'échanges, le CPIQ permet aux enseignants de partager leur compréhension des enjeux, reconnaître les défis rencontrés, rechercher des pistes de solution, discuter et améliorer les outils pédagogiques. C'est à titre de carrefour de points de vue et d'idées sur la réussite éducative que nous souhaitons nous exprimer sur l'Axe 1 de cette politique concernant l'atteinte du plein potentiel de tous les élèves et plus spécifiquement sur le thème 4 portant sur la qualité de l'enseignement et des pratiques pédagogiques.

## **Constat et position**

### Axe 1, Thème 4 : La qualité de l'enseignement et des pratiques pédagogiques

Comme les paragraphes précédents le soulignent, le Conseil pédagogique interdisciplinaire a toujours été au cœur de la réflexion sur la réussite éducative. Cette réussite est indissociable du développement professionnel chez les enseignants, car ce développement permet de s'assurer de la qualité de l'enseignement et des mises à jour des pratiques.

Au cours des dernières années, le CPIQ s'est longuement penché sur la formation initiale, le développement professionnel ainsi que la formation continue des enseignants. Le regroupement de la majorité des associations professionnelles d'enseignants au sein de l'organisation, les réflexions et les avis sollicités, les travaux et les résultats diffusés dans la revue du CPIQ "*Apprendre et enseigner aujourd'hui*" ont permis d'alimenter nombre de réflexions au cours des ans. Notre réflexion porte sur l'ensemble de la profession enseignante, dans une perspective interdisciplinaire et non dans une perspective de l'enseignement des programmes, des matières ou des disciplines.

Notre travail nous a permis de constater que la réussite éducative ne peut être possible sans un développement professionnel adéquat. Cependant, nous constatons que plusieurs obstacles parsèment ce chemin, malgré certaines avenues actuelles.

Ainsi, nous constatons que l'insertion professionnelle des enseignants dans le marché du travail s'avère difficile, voire si difficile que certains enseignants s'épuisent, car leur insertion va au-delà de leurs capacités. Lors d'une récente étude réalisée par M. Thierry Karsenti à laquelle les associations professionnelles membres du Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec ont participé, environ 25 % des enseignants abandonnent le métier au cours de leurs 5 premières années d'enseignement. Dans toute profession, le décrochage est un phénomène normal, mais chez les enseignants, l'effet est tragique, car l'enseignant qui a acquis un baccalauréat se retrouve

dans une profession qui n'est nullement transférable dans un autre contexte professionnel. Ce qui rend la situation encore plus tragique, c'est que ce taux de décrochage s'ajoute à celui des élèves au secondaire qui atteint 40 % ! Les coûts qu'entraînent ces décrochages ont des impacts immensément dommageables pour la profession enseignante. Les nouveaux enseignants sont souvent informés de leurs tâches et des cours qu'ils vont enseigner, la veille de leur embauche. De surcroît, la réussite scolaire diminue, car les élèves ont peu ou pas de modèles significatifs: leurs enseignants décrochent devant eux.

Nous constatons également que, tant du côté des nouveaux enseignants que du côté des enseignants chevronnés, la charge de travail est trop importante ou trop complexe : on n'enseigne pas la matière pour laquelle on a été formé, on a parfois des queues de tâches lorsqu'on est un jeune enseignant, on enseigne dans plusieurs écoles pour pouvoir gagner un salaire quelque peu décent.

Parmi les conditions défavorables à la réussite scolaire, mentionnons le climat de l'école : il est fréquent que personne n'accueille le nouvel enseignant dans sa profession. Il est laissé seul dans sa classe où sa gestion de classe peut s'avérer déficiente, car il a peu d'expérience. Entre sa formation initiale et son insertion, un gouffre s'installe et il a peu d'outils pour pouvoir le combler. Cela remet en question l'atteinte d'objectifs réalistes quant à la réussite éducative des élèves.

Nous constatons aussi qu'une demande de formation de la part des enseignants est présente et est bien vivante. Cependant, cette demande de formation s'avère inégale en fonction des budgets, des milieux et des matières. Nous constatons ainsi que selon les milieux, les budgets de formation sont très variables, parfois inégaux et que cette variabilité répond difficilement aux besoins pédagogiques, didactiques et disciplinaires des enseignants. Suivre des formations n'est pas toujours possible.

Parfois, des ressources pédagogiques dans des domaines d'apprentissage (univers social par exemple) sont peu ou pas présentes dans les services éducatifs de certaines commissions scolaires, car les conseillers pédagogiques sont souvent porteurs de plusieurs dossiers autres que la formation dans une discipline ou dans un domaine d'apprentissage. Certains enseignants ont peu accès aux formations données par les associations professionnelles d'enseignants, par manque de budget, du fait que certains d'entre eux sont à statut précaire ou que ce type de formation est peu ou pas reconnu. Pourtant les enseignants recherchent ces formations et souhaitent qu'elles soient reconnues par les directions d'école, les commissions scolaires et le MEES, tant en raison des retombées importantes qu'elles ont sur leur enseignement et l'apprentissage des élèves, qu'en raison des répercussions positives qu'elles pourraient avoir sur leur salaire et leur développement de carrière.

D'autres obstacles attendent au détour le développement professionnel des enseignants. Pour plusieurs enseignants, il est difficile de suivre une formation professionnelle adéquate puisque cela demande du temps et comporte une logistique assez lourde : quitter sa classe pour suivre une formation semble difficile pour certains enseignants. Par ailleurs, faire de la formation professionnelle continue en suivant des cours universitaires n'est souvent pas ou peu reconnu, ni par leur direction d'école ni par les services éducatifs de la commission scolaire. Par ailleurs, pour certains enseignants vivant dans des régions où peu de ressources sont disponibles, il est extrêmement difficile de considérer le suivi d'une formation étant donné que les formations sont souvent peu ou pas dispensées ou que les frais de déplacement pour y assister sont souvent trop onéreux pour les budgets annuels accordés au développement professionnel.

### **Recommandations**

Au cours des ans, le Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec s'est prononcé, à plusieurs reprises, sur des enjeux ayant pour thème le développement professionnel des enseignants. Nos recommandations actuelles ont pour angle de lecture la réussite éducative avec une préoccupation pour la qualité de l'enseignement et des pratiques pédagogiques.

Nous considérons que le développement professionnel des enseignants est l'un des fondements de la réussite éducative des élèves. Dans un tel contexte, il est recommandé que :

- Le développement professionnel et la formation continue des enseignants relèvent de la responsabilité des enseignants, car l'enseignant est en mesure de juger quels sont ses besoins professionnels et les besoins des élèves;
- La responsabilité de la formation continue soit supervisée, notamment par la direction d'école, afin que tous les acteurs responsables de la réussite éducative travaillent de concert à l'atteinte des objectifs communs ;
- Un plan de développement professionnel fasse partie du portfolio professionnel de l'enseignant, géré par lui et qui aurait pour objet de colliger les objets de formation, l'auto-évaluation de ses propres pratiques et les objectifs qu'il souhaite atteindre ;
- Le temps de formation soit considéré dans la tâche des enseignants pour que la formation devienne une condition essentielle du développement d'une posture professionnelle chez les enseignants et qu'ils puissent veiller ainsi à ce que les jeunes qui sont sous leur responsabilité aient entre leurs mains les outils les plus actuels destinés à leur apprentissage ;
- La formation continue soit considérée comme une priorité dans l'organisation scolaire et que des mesures d'accompagnement (par les services éducatifs notamment) et des budgets adéquats (tant en termes de coûts que de logistique) soient mis en place et disponibles ;

- La formation continue ait un caractère obligatoire afin d'éviter le piège de la crédibilité du savoir d'expérience ou de la carrière, sans avoir recours à du perfectionnement ;
- Un encouragement à faire partie d'un réseau professionnel d'enseignants soit mis de l'avant afin que les acteurs d'un tel réseau puissent partager les plus récents développements en éducation et s'assurer ainsi de la réussite éducative des élèves ;
- Une réflexion soit entreprise sur la formation initiale des enseignants qui ne doit pas être vue comme une fin en soi, mais plutôt comme une première étape dans un processus de développement professionnel et qu'on s'assure que les contenus de formation (cours, laboratoires, stages, stratégies d'enseignement, méthodes et outils pédagogiques utilisés) préparent adéquatement les futurs enseignants aux contextes variés d'enseignement à l'entrée dans la profession (clientèles diversifiées, technologies nouvelles, choc entre aspirations de l'enseignement et la réalité de gestion de classe et autres);
- L'insertion professionnelle soit vue comme une priorité pour tous les acteurs de la profession enseignante en raison de l'écart considérable entre la formation initiale et l'entrée dans la profession et que des programmes en IP (insertion professionnelle) soient organisés avec du temps pour permettre notamment l'accompagnement du milieu scolaire sous la forme de mentorat, afin de diminuer le taux de décrochage chez les jeunes enseignants et ainsi assurer une relève de qualité qui permet d'atteindre des objectifs réalistes quant à la réussite éducative des élèves.

N.B. Dans ce texte, le masculin est généralement utilisé à titre épïcène.