

# La formation des enseignants en Finlande

## I - La formation initiale des enseignants finlandais en quinze questions

*Mode de recrutement et dispositifs de formations initiale et continue des enseignants.*

### **1. Quel est le niveau de diplôme et de formation exigée pour devenir enseignant ?**

Tous les enseignants ont suivi une formation universitaire et doivent avoir réussi un master de pédagogie (professeurs des écoles) ou disciplinaire (enseignement secondaire). Ces derniers effectuent généralement dans le même temps la formation pédagogique (les IUFM sont intégrés aux universités). On peut également, après tout master, suivre la formation pédagogique d'une année.

### **2. Quel est le statut des enseignants ? Par quelle autorité les enseignants sont-ils recrutés ?**

Les enseignants relèvent du droit commun. Ils sont généralement recrutés par les communes (ou directement par les écoles dans le cas des établissements privés - 0,5 % des écoles de Finlande et un tiers des lycées de la capitale). La plupart sont recrutés en CDI : plus de 80 % des enseignants ont un poste permanent.

### **3. Dans quelle mesure la formation initiale dispensée aux futurs enseignants intègre-t-elle une approche professionnalisante ?**

La formation des enseignants est académique et se passe dans les universités (éducateurs en jardin d'enfants, professeurs des écoles, professeurs de collège et de lycée). Elle permet d'établir un lien entre formation théorique et pratique :

- les institutions responsables sont l'IUFM (théorie) et l'école normale ou assimilée (pratique),
- la théorie et la pratique se suivent en modules,
- la transition entre la théorie et la pratique est aussi souple que possible,
- l'approche professionnelle large est basée sur les savoirs des sciences de l'éducation,
- plusieurs approches en matière de didactique (pas une seule méthode),
- la formation à la profession d'enseignant dure tout au long de la vie professionnelle (formation continuée),
- le savoir disciplinaire est garanti par le département de l'université (minimum 60 ECTS),
- minimum de 90 heures de pratique en classe, de préparation et d'entretiens d'évaluation,
- minimum de 140 heures pour les autres tâches : leçons des autres stagiaires, réunions des parents, autres événements de l'école, coopération avec le professeur responsable, etc.

- le travail du stagiaire requiert autoréflexion et autoévaluation,
- le programme d'enseignement est suivi de près avec une formule « tutorat ».

Au cours de sa formation, le futur enseignant apprend la didactique de sa matière en théorie et en pratique, et aborde également des problèmes pédagogiques tels que le fonctionnement de l'établissement, les différentes pratiques de classe, etc.

Actuellement, l'accent est mis sur l'enseignement disciplinaire destiné aux élèves qui ont des problèmes d'apprentissage ou dont les modes de construction des savoirs sont très différents.

La formation (d'une année) contient trois stages, dont deux durent deux mois et un de trois semaines. Ce sont surtout les stages (dans les écoles, avec des cours à donner et à suivre) et les cours de didactique (favorisant les TD et la réflexion personnelle) qui donnent des compétences pratiques.

#### **4. Dans quelle mesure la formation continue intègre-t-elle les évolutions des besoins des élèves ?**

La formation continue est mise en œuvre par diverses institutions :

- la Direction nationale de l'enseignement (DNE) du ministère de l'Éducation,
- Opeko, agence nationale de formation continue relevant du ministère de l'Éducation et travaillant en coordination avec la DNE,
- certains établissements scolaires et certaines communes les instituts de formation continue des universités,
- d'autres institutions, par exemple le Centre culturel français de l'Ambassade de France en Finlande qui met en œuvre les formations continues des professeurs de français, en étroite coopération avec la DNE, Opeko et l'Association des professeurs de français de Finlande

*Modalités d'exercice du métier d'enseignant*

#### **5. Comment se définit le service d'enseignement ? Est-il défini par le recruteur, par discipline, par obligation réglementaire de service ?**

Dans la pratique, le chef d'établissement, avec l'équipe de direction et parfois en collaboration avec le service de l'éducation de la commune, définit le service d'enseignement de chaque enseignant. Une certaine individualisation est possible selon les desiderata de l'enseignant et les besoins de l'établissement.

#### **6. Quelle est la part de la bivalence disciplinaire parmi le corps enseignant ?**

La bivalence est conseillée lors de la formation universitaire, sauf pour les professeurs de langue maternelle, mais n'est jamais obligatoire. Les professeurs de langue étrangère sont le plus souvent capables d'enseigner deux langues (mais les professeurs d'anglais sont souvent monovalents). Les professeurs de géographie enseignent également la biologie ; les professeurs d'histoire dispensent aussi les cours d'instruction civique ; les professeurs de mathématiques sont souvent trivalents et enseignent également la chimie, la physique ou l'informatique ; les professeurs d'EPS interviennent souvent sur les cours d'hygiène et santé.

## **7. Quelle est la part de l'approche interdisciplinaire dans l'enseignement ?**

Certaines unités thématiques doivent être intégrées dans différentes disciplines. Il s'agit de la citoyenneté active, le bien-être et la sécurité, le développement durable, les identités culturelles et la connaissance d'autres cultures, la technologie, l'information et le savoir médiatique, ou encore l'esprit d'entreprise. Cette approche interdisciplinaire est cependant limitée.

## **8. Quel est le taux de remplacement des enseignants absents ?**

Près de 100 % des enseignants absents au primaire et au collège (ce que l'on appelle l'école fondamentale) sont remplacés d'une manière ou d'une autre, car il n'existe pas de professeurs remplaçants en Finlande. Chaque chef d'établissement dispose d'une base de vacataires. En ce qui concerne le lycée, il n'existe pas de statistiques précises mais il est fréquent de demander aux élèves de travailler seuls, en classe ou à la bibliothèque, ou de faire appel à un collègue de l'enseignant absent.

*GRH et déroulé de carrière offert aux enseignants*

## **9. Comment sont déterminées les affectations des nouveaux enseignants?**

Formellement, le recrutement des enseignants et leur rémunération sont assurés par les communes. Dans les faits, le recrutement est assuré par l'établissement scolaire, à partir de petites annonces publiées dans la presse par l'école ou par le service de l'éducation de la commune.

## **10. Existe-t-il une part modulable de la rémunération de l'enseignant ?**

La Finlande est un pays très syndicalisé : plus de 95 % des enseignants du jardin d'enfants à l'université sont syndiqués dans le même syndicat (OAJ). Les salaires sont négociés entre le syndicat et les représentants des employeurs. Il y a eu un essai de rémunération variable sur le résultat (par exemple répartition d'une somme sur l'ensemble des professeurs de l'établissement) en 2005 portant sur 5 % de la rémunération, mais face aux difficultés de mise en oeuvre ce projet en est resté au stade de l'expérimentation.

## **11. La mobilité géographique et la mobilité fonctionnelle sont-elles facilitées ?**

Les professeurs choisissent leur lieu de travail, en fonction des postes à pourvoir. En cas de fermeture d'un établissement, la commune propose généralement un poste d'enseignant dans un autre établissement.

## **12. Existe-t-il un dispositif de « seconde carrière » pour les enseignants ayant exercé plusieurs années ?**

Il n'y a pas de véritable « dispositif de carrière » autre que l'augmentation de la rémunération à l'ancienneté ; il n'existe donc pas de dispositif de « seconde carrière », si ce n'est devenir gestionnaire dans le secteur de l'éducation ou chef d'établissement.

### **13. Comment et à quelle fréquence sont évalués les enseignants ?**

Il n'existe pas de dispositif d'inspection pédagogique en Finlande. Selon la loi finlandaise en vigueur, chaque commune, et non l'Etat et son administration centrale, décide du système d'évaluation qu'elle met en place. Un dialogue régulier (souvent annuel) entre le corps enseignant et le chef d'établissement permet d'évoquer les satisfactions et les difficultés rencontrées, et comment l'établissement peut aider l'enseignant à se sentir mieux dans son travail. Les enseignants ne sont jamais notés.

A titre illustratif, voici une présentation du système adopté dans la capitale, où réside 10 % de la population totale du pays. A Helsinki, les établissements scolaires (écoles fondamentales et lycées) décident de leur curriculum et de leur système d'évaluation, et fixent leurs objectifs (annuels et quadriennaux pour suivre le cycle des élections municipales). La principale contrainte est que chaque établissement scolaire doit travailler étroitement avec un autre établissement (les binômes sont effectués sur la base d'un commun accord) pour une évaluation mutuelle et régulière dans le temps des activités éducatives. Ce dispositif de benchmarking est adossé à un dialogue permanent entre les écoles et le service de l'éducation de la ville de Helsinki. Il vise à favoriser les discussions et à constituer un véritable dispositif d'aide ; cela ne s'apparente pas à un système d'inspection puisqu'il n'y a ni notation, ni sanctions.

### **14. Observe-t-on une tendance chez les jeunes enseignants à quitter le travail après quelques années ?**

Ce phénomène est quasiment inexistant en Finlande et ne préoccupe donc pas les autorités éducatives finlandaises. En outre, le recrutement ne se fait pas par concours national et la mobilité professionnelle est importante dans ce pays. Ainsi, dans les domaines des sciences ou des mathématiques, où le secteur privé peut offrir des salaires nettement plus importants, des enseignants (essentiellement de sexe masculin) peuvent opter en faveur d'une mobilité professionnelle. Cela n'a toutefois pas de conséquences en termes de recrutements et gestion des enseignants car les professeurs finlandais apparaissent motivés et leur profession est valorisée.

### **15. Y a-t-il des exemples de "bonne pratique" en Finlande qu'il pourrait être intéressant de connaître ?**

Les établissements finlandais jouissent d'une grande autonomie, notamment dans leurs modalités de réalisation et d'organisation des enseignements. D'une manière générale, les 13 établissements d'application (appelés « école normale ») des universités peuvent servir d'exemple. Le proviseur du lycée d'application de l'IUFM de l'université de Tampere accueille régulièrement des stagiaires de l'IUFM d'Aix-Marseille. A noter : le système éducatif finlandais est l'un des plus performants au monde selon les dernières études de l'OCDE (enquêtes PISA et Regards sur l'éducation).

**Benjamin BENOIT**

ancien Attaché des services culturels de l'ambassade de France en Finlande,  
professeur à l'Université de Perpignan Via Domitia