

Calliope

Former, accompagner et valoriser, tout au long de leur carrière, le corps enseignant du degré primaire en Suisse romande

Document de synthèse des rapports des groupes de travail ayant élaboré le projet Calliope

Introduction

La profession enseignante du degré primaire traverse une période de transformations profondes et d'évolutions rapides : numérique, inclusion scolaire, hétérogénéité des classes, nouvelles attentes des familles et de la société. Ces défis complexifient quotidiennement la pratique enseignante.

Face à ce constat, un large consensus s'est dégagé parmi les cantons, les hautes écoles en charge de la formation du corps enseignant et les syndicats : la formation initiale (Bachelor en enseignement), bien qu'excellente, ne garantit plus à couvrir les besoins du métier tout au long de la carrière tant les compétences nécessaires à l'exercice de cette profession évoluent rapidement. Il devient impératif de repenser le parcours de formation non plus comme un diplôme final, mais comme un continuum s'étendant sur toute la vie professionnelle.

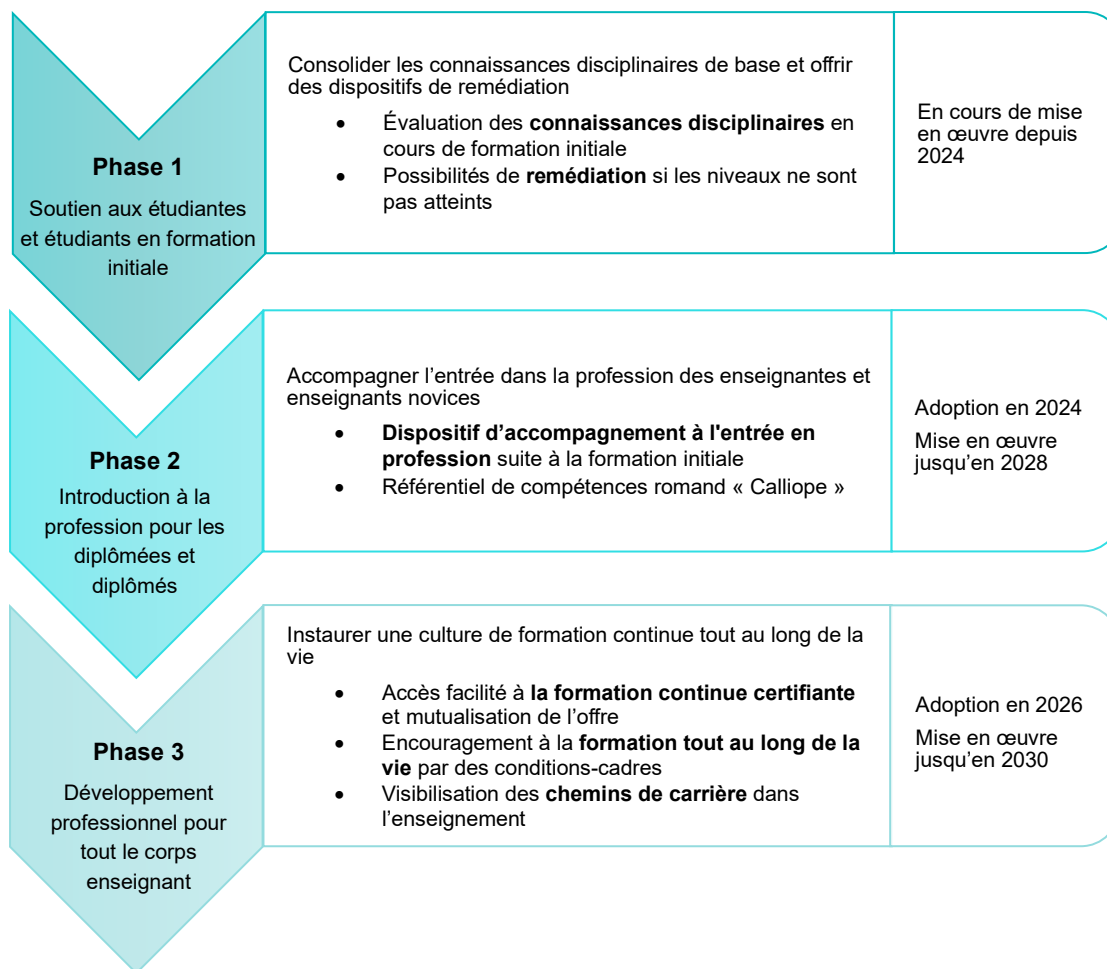
C'est dans ce contexte qu'est né le projet Calliope. Initié par les cantons romands et les institutions de formation, le projet Calliope vise à augmenter les qualifications des enseignantes et enseignants primaires, à sécuriser leur entrée dans la profession et à offrir des perspectives de carrière attractives. Son objectif est double : garantir un haut degré de qualité de l'enseignement pour les élèves et revaloriser le métier pour celles et ceux qui l'exercent.

Document de synthèse

Ce document a pour vocation de présenter une synthèse des travaux menés par les groupes de travail Calliope, offrant un éclairage sur le processus d'élaboration des trois phases du projet. Il convient de souligner que la réalité des travaux a été nettement plus complexe et dense que ce qui est restitué ici. Le présent document constitue une sélection des éléments clés. Son objectif est de rendre accessibles les fondements, les méthodologies et les propositions essentielles faites par les groupes de travail, sans entrer dans l'exhaustivité technique de l'ensemble des débats et des analyses préparatoires.

Vue d'ensemble : les trois piliers de Calliope

Le projet Calliope se déploie en trois phases complémentaires, couvrant l'ensemble de la carrière d'une enseignante et d'un enseignant, de ses études initiales jusqu'à sa retraite.



Ce modèle en trois temps répond à une vision innovante : **la formation initiale n'est pas une formation finale**. Elle est le socle sur lequel se construit, année après année, l'expertise de l'enseignante et de l'enseignant tout au long de sa carrière.

Historique : d'un débat nécessaire à une solution commune

L'évolution de la formation du personnel enseignant du degré primaire est un sujet de discussion majeur en Suisse romande depuis plus d'une décennie, tout comme dans le reste de Suisse et de l'Europe.

2015 : le point de départ

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants de Suisse romande (SER) alerte sur le décalage croissant entre les contenus de la formation initiale et les besoins exprimés par la réalité du terrain scolaire. Le passage d'une formation de niveau Bachelor (180 crédits ECTS) à un Master pour tout le corps enseignant du primaire est proposé comme une alternative nécessaire pour faire face à la complexité du métier.

2018 : le choix du compromis et de la qualité

Après analyses et débats impliquant cantons, hautes écoles en charge de la formation du corps enseignant et syndicats, l'Assemblée plénière de la CIIP (AP-CIIP) se positionne en 2018. Tout en reconnaissant la nécessité de renforcer les compétences requises, elle décide de maintenir le principe d'une formation initiale de niveau Bachelor. Elle souligne le besoin de coordonner des mesures pour enrichir le parcours par de la formation continue et une introduction à la profession mieux encadrée. La priorité est donnée à l'évolution de la qualité des contenus et au renforcement de l'accompagnement plutôt qu'à l'allongement des études initiales.

2018-2021 : les travaux préparatoires

En parallèle, au niveau suisse, la chambre des HEP de swissuniversities mène le projet QuaPri qui vise au développement de la qualification du corps enseignant primaire. Publié en 2021, le rapport confirme que les défis tels que le numérique, l'inclusion ou la gestion de classe exigent des réponses structurelles au-delà d'une formation de niveau Bachelor.

Sur la base de ces travaux, le Conseil académique des hautes écoles romandes (CAHR) soumet un projet d'évolution en trois phases à la Conférence latine de la formation des enseignantes, des enseignants et des cadres (CLFE). Ce projet est salué pour son pragmatisme et son approche consensuelle.

2022 : la naissance de Calliope

En mai 2022, l'AP-CIIP soutient la proposition de projet du CAHR et demande à la CLFE, en collaboration avec la Conférence latine de l'enseignement obligatoire (CLEO), de mandater un groupe de travail pour son opérationnalisation, baptisé Calliope.

2022-2026 : les travaux des groupes de travail Calliope

Durant 4 ans, les groupes de travail Calliope, composés à parts égales de membres des cantons et des institutions de formation, élaborent des propositions pour les phases 2 et 3, la phase 1 dépendant exclusivement des hautes écoles. En mai 2026, l'AP-CIIP adopte les recommandations pour la formation tout au long de la vie, complétant ainsi l'architecture du projet Calliope. Ce parcours, initié il y a plus de dix ans, aboutit à une réforme structurelle majeure pour l'école romande.

Le détail des trois phases du projet Calliope

Phase 1

Soutien aux étudiantes et étudiants en formation initiale

Assurer un socle de connaissances disciplinaires solide

La première phase concerne les étudiantes et étudiants en formation initiale dans les hautes écoles en charge de la formation du corps enseignant. Elle relève de la responsabilité de chaque institution de formation et n'a donc pas été intégrée au mandat du groupe de travail (GT) Calliope.

Si l'intention de cette première phase du projet Calliope n'était pas de construire un dispositif intercantonal harmonisé, elle a permis de mettre en exergue un point de départ sous la forme d'un constat partagé par toutes les institutions de formation : des lacunes dans la maîtrise des connaissances disciplinaires peuvent freiner la réussite de certaines étudiantes et étudiants, et influencer leur aisance future à enseigner.

La réponse Calliope

La phase 1 vise à une évaluation des connaissances disciplinaires réalisée en cours de formation pour identifier les besoins. Des dispositifs de remédiation sont proposés aux étudiantes et étudiants dont les niveaux ne sont pas atteints ou qui souhaitent développer certaines compétences. Il ne s'agit pas de sélectionner, mais de soutenir.

Chaque haute école définit ses propres modalités (seuils, types d'évaluation, offres de soutien) en fonction de son contexte. L'objectif est que chaque future enseignante et enseignant dispose des connaissances nécessaires pour enseigner l'ensemble des disciplines du plan d'études romand (PER) avec confiance.

→ *Pour plus de détails sur les dispositifs spécifiques, veuillez vous adresser directement aux institutions de formation du corps enseignant (HEP et universités)*

Phase 2

Entrée en profession accompagnée et obligatoire

Soutenir les enseignantes et enseignants novices face à la réalité du métier durant les premières années

C'est le cœur innovant du projet Calliope. Jusqu'ici, une fois le diplôme en poche, l'enseignante et enseignant novice était parfois livré à lui-même, devant gérer seul la complexité de sa première expérience de classe. Ce « choc de la réalité » est une cause majeure de démission précoce dans les 5 premières années.

La réponse Calliope

La phase 2 vise à instituer un dispositif d'accompagnement obligatoire à l'entrée en profession, d'une durée totale de 60 heures, réparti sur une ou deux années selon les contextes cantonaux. Ce dispositif constitue la première étape de la formation tout au long de la vie, qui vise à réduire le taux de démission, à améliorer le sentiment d'efficacité personnelle et, in fine, à garantir une meilleure qualité d'enseignement pour les élèves dès les premiers jours de classe.

Concrètement, pour une enseignante et un enseignant novice, cela peut représenter, selon le dispositif mis en place dans les cantons :

- ➔ Un accueil institutionnel : des journées de préparation à la prise de fonction pour aborder les aspects administratifs, organisationnels, logistiques et structurels, mais également pédagogiques.
- ➔ Des formations collectives : des cours ciblés sur les besoins spécifiques des enseignantes et enseignants novices (par ex. relation avec les familles, climat et gestion de classe, gestion des apprentissages, évaluation et promotion des élèves, outils pédagogiques et administratifs).
- ➔ L'analyse de pratiques : des séances de réflexion, de vidéoformation ou de groupes de paroles sous forme de supervision ou d'intervention.
- ➔ Un suivi individualisé : des visites de classe et des entretiens avec une conseillère et conseiller pédagogique ou une formatrice et formateur de terrain.

La prise en charge de l'accompagnement, selon les modalités définies dans chaque canton, devrait se faire en collaboration entre le service de l'enseignement (canton), l'employeur (canton et/ou commune), la direction d'école et le service de la formation continue (canton et/ou institution de formation).

Méthodologie

Le GT Calliope a adopté une démarche rigoureuse et documentée, s'appuyant sur quatre piliers méthodologiques :

- Analyse de la littérature scientifique : le GT a examiné les recherches nationales et internationales. Celles-ci identifient cinq typologies de besoins chez les enseignantes et enseignants novices : la socialisation organisationnelle, la dimension psychologique, la gestion de classe, la différenciation pédagogique et la gestion des apprentissages. Un consensus scientifique se dégage sur l'efficacité de mesures structurées comme le mentorat et l'analyse de pratique pour favoriser le maintien dans l'emploi.
- Analyse comparative régionale : l'étude des dispositifs existants en Suisse romande a servi de base concrète. Les cantons de Fribourg et de Genève, ayant mis en place un accompagnement obligatoire depuis plus de 15 ans, ont fourni des modèles éprouvés et évalués positivement. Le canton de Vaud, avec un dispositif en cours de développement, et le concept de mentorat à Berne ont également alimenté la réflexion.
- État des lieux cantonal : un questionnaire envoyé à tous les cantons romands a permis de dresser un portrait précis des pratiques actuelles, notamment en matière de formation continue et de confirmer l'intérêt unanime pour une harmonisation romande.
- Alignement stratégique : les propositions s'inscrivent dans la continuité des travaux de swissuniversities (projet QuaPri) et du Conseil académique des hautes écoles romandes (CAHR), validant l'approche d'une formation tout au long de la vie plutôt que l'allongement de la formation initiale vers un Master.

Calendrier de mise en œuvre

Validé par les membres de l'AP-CIIP en 2024, un dispositif d'accompagnement à l'entrée en profession sera mis en place dans tous les cantons romands au plus tard en 2028. La mise en œuvre du dispositif est sous la responsabilité des cantons qui peuvent mandater les institutions de formation.

➔ *Pour plus de détails sur les dispositifs d'accompagnement à l'entrée en profession, veuillez vous adresser directement aux départements cantonaux de l'instruction publique ou aux institutions de formation du corps enseignant (HEP et universités)*

Référentiel de compétences romand Calliope

Pour soutenir la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement par les cantons, le GT Calliope a élaboré un référentiel de compétences romand servant de socle commun au niveau intercantonal.

Fondé sur une analyse des référentiels existants et des cahiers des charges cantonaux, le référentiel de compétences romand Calliope privilégie une définition dynamique de la compétence : celle-ci se construit dans l'action, par la mobilisation de ressources face à des situations professionnelles concrètes.

Le référentiel évite les descripteurs rigides pour se concentrer sur des visées de compétences. Il ne s'agit pas d'un outil d'évaluation, mais d'une boussole pour guider le développement professionnel de l'enseignante et enseignant novice, tout en laissant aux cantons la liberté de définir leurs propres indicateurs.

Les compétences de la profession enseignante attendues dans le cadre du dispositif d'entrée en profession y sont structurées autour de quatre champs d'intervention interdépendants.

Champs d'intervention	Objectifs principaux	Modalités d'action	Finalités
Travail réalisé avec et pour les élèves	Apprentissage et développement des élèves	Planification, conduite et gestion de classe, évaluation, différenciation	Réussite du projet global de formation de l'élève
Collaboration	Amélioration collective des pratiques	Échanges interprofessionnels, projets communs, relation école-familles	Cohérence éducative, vision collective
Développement professionnel et institutionnel	Évolution continue et amélioration institutionnelle	Formation continue, posture réflexive, vie institutionnelle	Professionnalisation et innovation
Posture professionnelle	Pratique éthique et responsable	Positionnement déontologique, respect des droits et du mandat professionnel	Responsabilité professionnelle

Ce tableau ne compile que certains éléments tirés du référentiel de compétences romand Calliope, dont la version complète figure à l'annexe 1. Il donne cependant un aperçu de l'étendue des compétences à développer, dans la continuité de ce qui a été fait durant la formation initiale.

Ce référentiel vise à harmoniser les attendus en Suisse romande tout en respectant les spécificités cantonales. Il garantit que l'accompagnement de 60 heures cible les besoins réels du terrain pour faciliter la transition entre la formation initiale et la pratique autonome, avec une échéance de déploiement fixée à 2028.

Phase 3

Formation tout au long de la vie de tout le corps enseignant

Faire de l'évolution professionnelle une exigence et une opportunité de carrière

Si les phases 1 et 2 sécurisent le début de parcours (formation initiale et entrée en profession), la phase 3 vise à structurer la suite de la carrière. Aujourd'hui, la formation continue du corps enseignant primaire en Suisse romande est souvent perçue comme une offre à la carte, avec des exigences variables d'un canton à l'autre, sans réelle reconnaissance ni lien avec une évolution de carrière.

La réponse Calliope

Avec les recommandations adoptées en mai 2026 par l'AP-CIIP, la formation continue devient une composante à part entière du métier, au même titre que l'enseignement en classe. L'objectif est de passer d'une logique d'incitation à une logique d'exigence professionnelle. Cette phase s'articule autour de trois axes majeurs pour maintenir les compétences à jour, lutter contre l'usure professionnelle et revaloriser le statut enseignant par une carrière évolutive.

Axe 1 : encouragement aux formations certifiantes

Pour permettre une spécialisation en cours de carrière, le projet Calliope propose de lever certains obstacles réglementaires.

Propositions pour faciliter l'accès aux Masters et aux MAS ainsi que valoriser la formation continue certifiante

Développer la validation des acquis de l'expérience et la reconnaissance des crédits de formation au maximum des possibilités existantes (en particulier grâce aux micro-certifications) dans les institutions de formation.

Définir des chemins de carrière, propre à chaque canton, pour le personnel enseignant et identifier des formations certifiantes obligatoires permettant d'exercer des fonctions ou des rôles spécifiques (exemple de visualisation de chemins de carrière à l'annexe 2).

Axe 2 : mutualisation de l'offre de formation continue

Pour enrichir l'offre et optimiser les ressources, le projet Calliope propose un renforcement de la collaboration intercantonale entre les hautes écoles en charge de la formation du corps enseignant, tout en respectant l'autonomie de chaque institution.

Proposition pour renforcer la mutualisation des offres de formation continue

À l'image des formations continues mutualisées au niveau romand (par ex. FORDIF et PIRACEF), développer un accord-cadre permettant l'ouverture d'offres à l'intercantonal.

Axe 3 : encouragement à la formation tout au long de la vie par des conditions-cadres

C'est le noyau central de la phase 3 du projet Calliope, avec la recommandation d'instaurer un socle minimum romand d'exigences de temps de formation continue. Suite à une analyse approfondie de la littérature spécifique et des différents règlements encadrant la formation continue du corps enseignant en Suisse, mais également à l'étranger, ainsi qu'un monitoring des diverses conditions cantonales, le projet Calliope propose de :

Fixer des recommandations formalisées au niveau romand pour la profession enseignante en matière de développement professionnel continu				
Volume annuel	Répartition	Contrôle	Renouvellement des titres	Stratégie de formation
Définition d'un pourcentage de temps de travail dévolu à la formation continue dans les directives cantonales.	Minimum 40 % en formation formelle et attestée. Jusqu'à 60 % en formation non formelle.	La vérification du respect de ce temps de formation devrait être confiée à la hiérarchie directe dans une périodicité flexible.	Non retenu.	Les cantons peuvent fixer des priorités quadriennales ou quinquennales de formation continue.

Ces trois axes ont donné lieu à l'élaboration de recommandations en faveur de l'encouragement à la formation tout au long de la vie du corps enseignant primaire dans l'espace romand de la formation, validées par l'AP-CIIP le 28 mai 2026 (annexe 3).

Calendrier de mise en œuvre

Pour passer d'une logique d'incitation à une logique d'exigence professionnelle, la phase 3 vise une mise en œuvre progressive avec un horizon cible à 2030, devant permettre un ancrage complet de ces nouvelles recommandations. L'ambition souhaitée est le maintien des compétences à jour face aux évolutions sociétales et la valorisation du statut de l'enseignante et de l'enseignant en lui offrant une carrière évolutive et reconnue.

→ *Pour plus de détails sur les mesures concernant la formation tout au long de la vie, veuillez vous adresser directement aux départements cantonaux de l'instruction publique ou aux institutions de formation du corps enseignant (HEP et universités)*

Conclusion : un engagement pour l'avenir de l'école romande

Le projet Calliope est un engagement politique fort des cantons romands et des institutions de formation du corps enseignant envers la qualité de l'école et envers celles et ceux qui la font vivre.

En articulant étroitement formation initiale, entrée en profession accompagnée et formation continue structurée tout au long de la carrière, le projet Calliope est une réponse aux défis du XXI^e siècle :

- Pour les élèves : une garantie d'avoir face à eux des enseignantes et enseignants mieux préparés, mieux accompagnés à leurs débuts et dont les compétences sont régulièrement actualisées.
- Pour le corps enseignant : une reconnaissance de la complexité de leur métier, un soutien concret lors des années critiques de début de carrière et la possibilité de construire un parcours professionnel riche et évolutif.
- Pour la politique éducative : un outil pour améliorer le maintien dans l'emploi et renforçant l'attractivité de la profession.

Avec une mise en œuvre échelonnée – la phase 1 déjà active, la phase 2 généralisée en 2028 et la phase 3 en 2030 – la Suisse romande se dote d'un dispositif innovant et ambitieux. Ce modèle, fruit d'une collaboration renforcée entre cantons et hautes écoles en charge de la formation du corps enseignant, place l'humain au centre et affirme que la formation ne s'arrête jamais vraiment : elle évolue avec le métier.

Calliope, c'est la promesse d'une école de qualité, portée par du personnel professionnel reconnu et soutenu tout au long de leur carrière.

Annexes

1. Référentiel de compétences romand Calliope

Référentiel de compétences romand « Calliope »

Le référentiel de compétences romand « Calliope » est à disposition des Hautes écoles pédagogique, des Universités et des cantons pour soutenir la mise en place d'un dispositif d'accompagnement à l'entrée en profession du corps enseignant du degré primaire, après la formation initiale et l'obtention du diplôme d'enseignement.

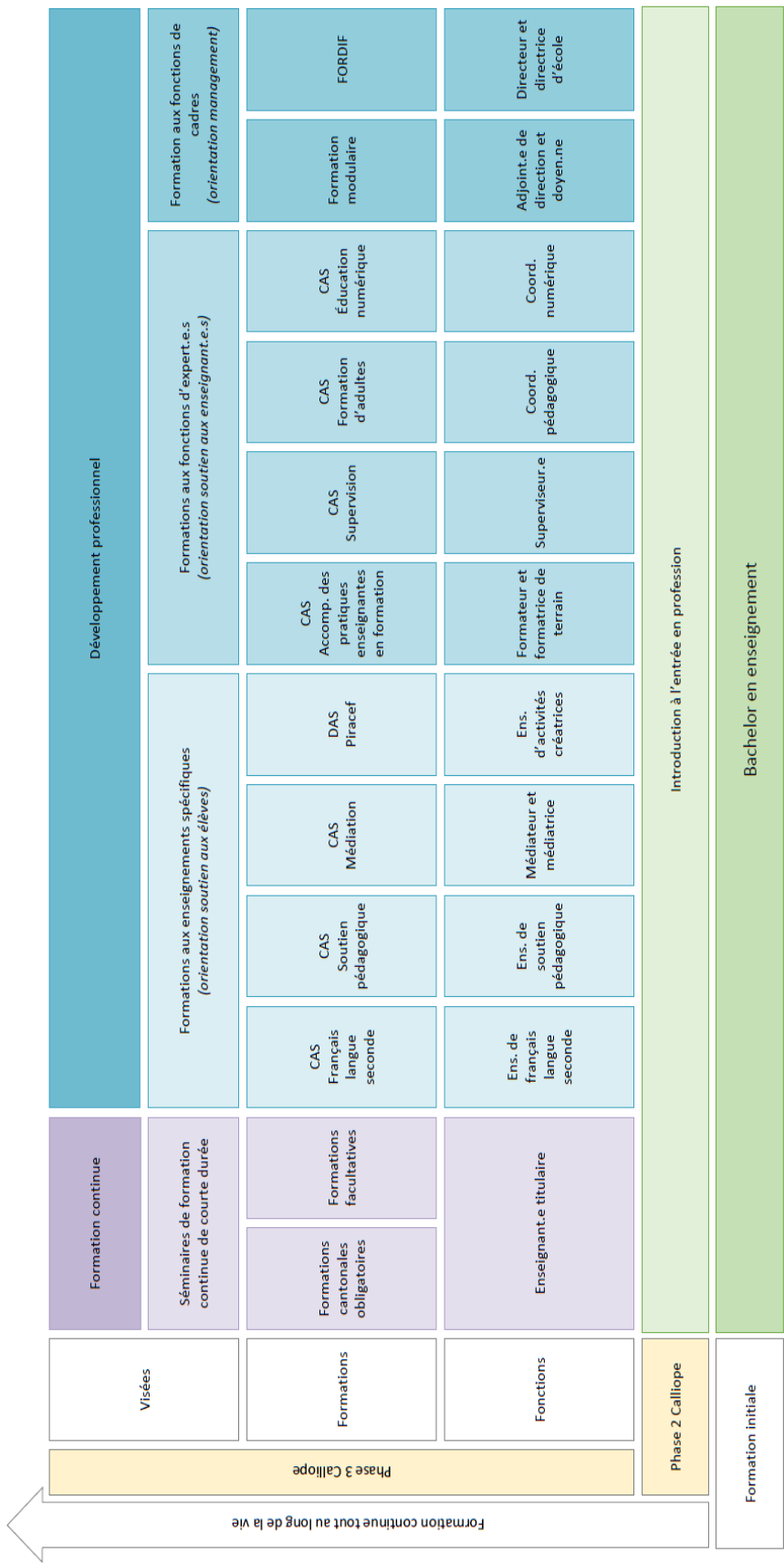
La profession enseignante repose sur trois principes cardinaux : **agir pour l'éducation et l'apprentissage des élèves, savoir agir de manière autonome en fonction des caractéristiques de la situation et fonder son enseignement sur l'état actuel des connaissances.** Pour relever ces défis, les enseignantes et enseignants évoluent dans un champ d'intervention complexe regroupant diverses familles d'activités et de situations professionnelles. Celles-ci sont régies par des finalités communes qui nécessitent la mobilisation de compétences variées, telles qu'agir en accord avec l'éthique professionnelle et procéder à des choix pédagogiques pertinents. Dans ce contexte, la posture réflexive joue un rôle clé en guidant les enseignantes et enseignants dans leurs interventions, leur permettant d'analyser leurs pratiques et d'adapter leur action éducative aux besoins des élèves.

Le référentiel de compétences romand « Calliope » est un socle commun pour la mise en place des dispositifs d'accompagnement à l'entrée en profession du corps enseignant du degré primaire, relevant de la formation continue et dont les programmes sont à compléter conformément aux bases légales et aux directives de chaque canton.

Champs d'interventions	Visée des compétences
	Compétences pédagogiques et didactiques
Travail réalisé avec et pour les élèves	Soutenir l'envie d'apprendre <i>L'enseignant et enseignante novice suscite l'envie d'apprendre chez les élèves en proposant des situations d'enseignement et d'apprentissage stimulantes et pertinentes. En donnant du sens aux apprentissages, il et elle suscite et préserve chez l'élève l'envie et le goût d'apprendre, élément essentiel à la réussite de son projet global de formation. Il participe à son épanouissement.</i> Développer et organiser un climat de classe favorable aux apprentissages de chaque élève <i>L'enseignant et enseignante novice met en place des conditions favorables à l'engagement et à la réussite de tous les élèves, en adaptant les interactions, les méthodes et la gestion de la classe pour répondre aux besoins individuels et collectifs et permet la création d'un environnement pédagogique propice aux apprentissages, où chaque élève se sent soutenu, respecté et motivé.</i> Planifier des situations d'enseignement et d'apprentissage <i>L'enseignant et enseignante novice conçoit et planifie des activités et des situations d'enseignement et d'apprentissage adaptées aux besoins des élèves et aux expériences de conduites des activités, durant lesquelles il et elle anticipe les principales actions à mettre en place pour soutenir les apprentissages et en assurer la progression.</i> Conduire des activités d'enseignement et d'apprentissage <i>L'enseignant et enseignante novice met en œuvre et gère des situations d'enseignement et d'apprentissage qui se déroulent en interaction autant avec le groupe classe qu'avec chaque élève. Elles correspondent à l'action concrète de l'enseignant et enseignante auprès des élèves, visant à soutenir leurs apprentissages en fonction des contenus des plans d'études.</i> Développer, choisir et utiliser différentes modalités afin d'évaluer l'acquisition des connaissances et le développement des compétences <i>L'enseignant et enseignante novice utilise l'évaluation comme un outil au service de l'apprentissage afin de réguler celui-ci et d'adapter ses approches pédagogiques aux besoins divers des élèves. Cela lui permet également de vérifier l'acquisition des compétences attendues et de soutenir chaque élève dans son parcours pédagogique et éducatif.</i>
	Compétences relationnelles et collaboratives
Collaboration	S'impliquer dans une collaboration interprofessionnelle <i>L'enseignant et enseignante novice travaille avec divers professionnels et professionnelles pour mieux répondre aux besoins des élèves. Cette collaboration lui demande de prendre sa place en tant que professionnel de l'enseignement et devenir un acteur et actrice à part entière dans un réseau éducatif. Cela implique une communication efficace, le respect des rôles de chacun et l'ouverture à l'interdisciplinarité, qui favorise un environnement éducatif inclusif.</i> Communiquer et collaborer avec les familles <i>L'enseignant et enseignante novice développe des compétences de communication et de collaboration efficaces avec les familles, afin de soutenir le parcours scolaire des élèves. Cela implique de favoriser une approche éducative partagée et cohérente pour le bien-être et la réussite des élèves et pour le développement de l'institution scolaire, en bâtissant des relations avec les différents partenaires extraprofessionnels.</i>

	Compétences réflexives et de développement
Développement professionnel et institutionnel	Analyser, évaluer et développer de manière continue toutes les facettes de sa pratique professionnelle <i>L'enseignant et enseignante novice s'engage dans son développement professionnel qui se poursuivra tout au long de sa carrière, en se conformant notamment aux prescriptions institutionnelles concernant la formation continue. Il et elle développe une réflexion critique et un processus d'amélioration continue de sa pratique professionnelle, en analysant et évaluant régulièrement ses actions pédagogiques, son interaction avec les élèves, les familles et les partenaires, ainsi que les résultats de ses enseignements, afin d'ajuster et d'enrichir son approche pour mieux répondre aux besoins des élèves et aux exigences du système éducatif.</i> S'engager dans la vie institutionnelle <i>L'enseignant et enseignante novice participe activement aux activités et aux projets de l'établissement et de l'institution. Cela implique de contribuer au développement d'un climat scolaire positif, de collaborer avec l'équipe éducative et de s'impliquer dans les démarches collectives. Cet engagement favorise le sentiment d'appartenance et le partage de responsabilités pour le bien-être et la réussite des élèves et du corps enseignant.</i>
	Qualité du positionnement professionnel
Posture professionnelle	Agir en accord avec les règles éthiques et le mandat professionnel <i>L'enseignant et enseignante novice connaît les repères du code de déontologie de la profession et des règlements de son employeur. Il et elle s'y réfère pour orienter ses décisions pédagogiques, relationnelles et institutionnelles. Cela implique de respecter les droits fondamentaux de chaque élève et à proscrire toute forme de discrimination ou d'atteinte à la dignité, dans le cadre des règles légales et institutionnelles en vigueur.</i> Inscrire sa posture professionnelle dans une responsabilité envers l'institution scolaire et la société <i>L'enseignant et enseignante novice se reconnaît comme membre d'une profession au service de l'école publique et des valeurs démocratiques, et agit en cohérence avec cette mission dans ses prises de position et ses actions. Cela implique le respect du devoir de réserve, le secret de fonction et les règles de fonctionnement de l'établissement et de l'institution, tout en exerçant un sens critique argumenté des décisions qui questionnent son éthique professionnelle.</i>

2. Exemple de visualisation de chemins de carrière



3. Recommandations de l'AP-CIIP concernant la formation continue tout au long de la vie

(L'AP-CIIP) affirme sa volonté de renforcer et de garantir à l'ensemble des enseignantes et enseignants du degré primaire une formation tout au long de la vie structurée, reconnue et exigible, faisant pleinement partie de leur développement professionnel et institutionnel, au même titre que l'enseignement en classe, la préparation et le suivi des cours, la collaboration avec les familles et les différents partenaires, ainsi que la participation au fonctionnement de l'école.

Inscrite dans la continuité de la formation initiale et du dispositif d'accompagnement à l'entrée en profession, la formation tout au long de la vie vise à assurer l'actualisation continue des compétences, la capacité d'adaptation aux évolutions et à la complexité du métier, ainsi que le développement de spécialisations correspondant à différents chemins de carrière possibles.

L'AP-CIIP reconnaît que les enseignantes et enseignants sont confrontés à des transformations profondes du système éducatif et que la qualité de l'école repose, entre autres, sur la capacité du corps enseignant à s'adapter à ces évolutions.

Dans ce contexte, la formation continue constitue un levier stratégique pour garantir cette capacité d'adaptation et renforcer l'égalité d'accès aux savoirs, tout en contribuant à l'attractivité du métier d'enseignant, fondée sur la reconnaissance de son caractère exigeant et sur la possibilité d'y construire une carrière complète, offrant des perspectives d'évolution et de spécialisation.

Cette ambition s'appuie sur un encadrement institutionnel élaboré par les cantons, en collaboration avec les institutions de formation et les partenaires concernés, qui veillent à mettre en place des conditions-cadres fondées sur le socle minimal des attentes romandes, de manière à garantir la cohérence, l'accessibilité et la qualité de l'offre de formation continue pour l'ensemble du corps enseignant primaire.

et

arrête à ce sujet les recommandations suivantes :

Page 2 sur 4

DÉCISION DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DE LA CIIP

DU 28 MAI 2026

**Recommandations issues du projet Calliope en faveur
de l'encouragement à la formation tout au long de la vie
du corps enseignant primaire dans l'espace romand de
la formation.**

L'assemblée plénière de la Conférence intercantonale
de l'instruction publique et de la culture
de la Suisse romande et du Tessin

Considérant

- les points 3.6.1 et 3.6.2 du programme d'activités 2024-2027 de la CIIP,
- le rapport d'avril 2018 du groupe de réflexion la Conférence latine de la formation des enseignantes, des enseignants et des cadres (CLFE) sur l'évolution et les perspectives de la formation du corps enseignant de la scolarité obligatoire,
- le rapport de mars 2021 du groupe de réflexion de la CLFE pour le développement et l'articulation des diverses phases de la formation continue des enseignantes et enseignants,
- le rapport de juin 2021 de l'Association suisse des hautes écoles romandes en charge de la formation des enseignants du degré primaire (QuaPri),
- le projet d'avril 2022 du Conseil académique des hautes écoles romandes en charge de la formation des enseignantes et enseignants (CAHR) sur l'évolution de la formation du corps enseignant du degré primaire,
- le rapport de mars 2025 du groupe de travail Calliope de la CLFE sur l'évolution de la formation des enseignantes et enseignants du degré primaire : la formation tout au long de la vie (phase 3),
- le règlement de la CIIP du 28 mars 2019 concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement, les législations cantonales existantes sur la formation des enseignantes et enseignants,
- l'article 15 des Statuts de la CIIP du 25 novembre 2011, révisés le 26 novembre 2015,

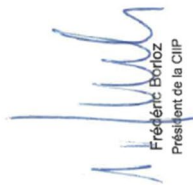
sur la base des articles 12 et 13 de la Convention scolaire romande du 21 juin 2007 et l'article 7 du Règlement d'application de celle-ci, du 25 novembre 2011,
et sur proposition de la Conférence latine de la formation des enseignantes, des enseignants et des cadres (CLFE), de la Conférence latine de l'enseignement obligatoire (CLEO) et de la Conférence des secrétaires généraux (CSG),

1. Les Départements cantonaux sont en charge de fixer des conditions-cadres pour le corps enseignant du degré primaire selon un minimum recommandé correspondant à environ 3 à 5% du temps de travail annuel devant être dévolu à la formation continue incluant les formations obligatoires, les formations d'établissement et les formations individuelles, en tenant compte que :
 - a. le temps de formation continue doit comprendre au minimum 40% de formations formelles attestées, telles que des cours, modules ou formations continues reconnues, selon les usages cantonaux respectifs ;
 - b. la part restante doit être accomplie dans le cadre d'autres formations formelles ou de formation non formelles, le cas échéant au moyen de participation à des activités de recherche, de conférences, de communautés de pratique, de dispositifs d'intervention ou de lectures scientifiques ;
 - c. le contrôle du temps consacré au développement des compétences professionnelles est confié à la hiérarchie directe, sur la base de justificatifs de participation et d'un bilan périodique des activités de formation, dans une périodicité fixe de maximum 5 ans ;
 - d. la stratégie de formation devrait comprendre la fixation de priorités périodiques de formation continue à l'échelle cantonale ou intercantonale, en lien avec le programme d'activité de la CIIP, afin d'assurer la cohérence entre les besoins du terrain, les projets éducatifs et les orientations stratégiques des autorités scolaires.
2. Les Départements cantonaux sont invités à inscrire ces exigences dans leurs règlements ou directives sur le personnel enseignant, ainsi que dans les cahiers des charges, afin de donner à la formation tout au long de la vie une assise politique et juridique suffisante pour passer du statut d'incitation à celui d'exigence professionnelle.
3. Les Départements cantonaux, en collaboration avec les institutions de formation sont encouragés à définir et à visibiliser les chemins de carrière possible pour le corps enseignant du degré primaire, en identifiant les formations, dont les certifiantes, permettant d'accéder à des fonctions ou rôles spécifiques au sein de l'école.

Page 3 sur 4

4. Les Hautes écoles et Universités chargées de former le corps enseignant dans l'espace romand de la formation sont encouragées à conclure un accord-cadre permettant :
 - a. le développement de la validation des acquis de l'expérience et la reconnaissance des crédits de formation au maximum des possibilités existantes ;
 - b. la mutualisation des offres de formations continues des différents cantons romands.

Neuchâtel, le 28 mai 2026



Frédéric Boroz
Président de la CIIP



Pascale Marro
Secrétaire générale de la CIIP

Page 4 sur 4