

CAP22

(Proposition 8 : Réduire les inégalités et placer la France dans les 10 meilleurs systèmes éducatifs mondiaux)

Document complet accessible :

<http://snesup.fr/article/rapport-cap-22-service-public-se-reinventer-pour-mieux-servir>

En résumé : la réponse apportée à la crise de recrutement est de créer une catégorie d'enseignants bivalents, dont le temps de service serait augmenté et annualisé, et qui auraient obligation de remplacement.

Dans les réformes préconisées, des propositions qui sont au mieux naïves, mais la plupart du temps très inquiétantes

- le premier levier est l'évaluation des établissements, qui se ferait sur plusieurs critères, dont par exemple les résultats des élèves (*dont les enseignants sont responsables? qui disent quoi de la situation?*) et le "bien-être"...
- donner plus de pouvoir aux chefs d'établissement pour "constituer leurs équipes" et favoriser les postes "à profil"
- donner plus de responsabilités au "niveau déconcentré", en faisant de l'académie l'échelon de décision, en calquant les académies sur les nouvelles régions... *Cela aurait évidemment des conséquences sur l'offre de formation (et pourrait limiter le choix d'études), la mobilité des personnels, l'éloignement de l'administration des usagers*
- revoir la formation des enseignants avec une proposition de "prérecrutement" qui reste très vague (*du temps pour étudier ou utilisation des étudiants comme moyens d'enseignement, de remplacement?*); une proposition d'obligation de formation continue en dehors des heures de cours ("*valorisée*"? *comment?*); le recours au numérique comme solution de remplacement en cas d'absence d'enseignant; l'augmentation du temps de service des enseignants du 2^d degré, avec la création d'une catégorie de bivalents...

La conception de l'amélioration de l'école ne passe pas ici par une meilleure formation, de meilleures conditions de travail, mais par des décisions administratives et de l'évaluation. On peut reconnaître avec les rapporteurs que ces mesures apporteraient "plus de souplesse" aux chefs d'établissement... mais en quoi rendent-elles le métier plus attractif? en quoi feraient-elles mieux réussir les élèves?

Rapport Sénat sur le métier d'enseignant (juillet 2018)

Document complet accessible :

<http://snesup.fr/article/le-metier-denseignant-rapport-brisson-et-laborde-senat-juillet-2018>

Quelques éléments d'analyse et de constat qu'on pourrait partager, mais la grande majorité des propositions est inacceptable et conduirait très clairement à une prise en main totale de la formation par l'employeur.

Ce qu'on peut approuver :

- certains constats : qu'il existe une crise de recrutement et des inégalités sur le territoire; que le modèle de parcours de formation initialement conçu par la réforme de 2013 ne concerne aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des lauréats; que la position du concours en fin de M1 est unanimement contestée; que la formation continue n'est pas satisfaisante et se limite souvent à l'accompagnement des réformes; que les enseignants connaissent des difficultés de logement et de transport et que les conditions matérielles de travail ne sont pas à la hauteur de leur investissement (bureau, matériel informatique)
- deux propositions : continuer la formation sur les trois premières années d'exercice; améliorer les conditions matérielles du métier (créer des dispositifs d'aide au logement et au transport dans les zones tendues ou isolées, doter les professeurs de matériel informatique); *la proposition sur les prérecrutement n'est pas acceptable puisqu'elle repose en fait sur un aménagement de l'actuel statut des assistants d'éducation (donc temps de service à assurer et non pas temps pour étudier et réussir ses études).*

Tout le reste pose problème

- décrochage entre 1er et 2 d degrés pour les modalités et la position du concours (admissibilité en fin de L3 et admission fin M2 pour les PE, au cours du M2 pour les PLC)
- dégradation des conditions de travail : développement des postes à profils, annualisation et modulation des temps de service, obligation de formation continue hors temps scolaire, avancement au mérite
- négation de la dimension universitaire de la formation par le renforcement de la place et des prérogatives de l'éducation nationale dans la formation dispensée en ESPE

Sur le chapitre 1 : Exposé général, Repenser l'entrée dans le métier et la formation initiale (p. 11-)

Le rapport souligne page 14, à propos des enseignants contractuels, qu'une attention particulière doit leur être portée, notamment en termes de formation, "afin de ne pas mettre d'enseignant non formé devant les classes" (et aussi pour les amener aux concours et à la titularisation). *Ne pas mettre d'enseignant non formé devant les classes, c'est une priorité que nous approuvons, mais que le ministère lui-même (et le rapport) ignore par ailleurs avec les propositions concernant le prérecrutement par exemple.*

Exemples de propositions (récapitulées pages 97-99)

- développer des licences "éducation" ou des licences "généralistes" (p.17)
- développer des UE de prépro "pilotees par les ESPE" et organiser des stages d'observation (p. 18) – *n'est-ce pas en contradiction avec le modèle de prérecrutement calqué sur AED (p. 21-22)?*
- organiser des séquences d'observation en classe pour les candidats en reconversion (p.22) (parcours adaptés) – *comment le mettre en œuvre si ces candidats sont placés en responsabilité dès leur réussite au concours? ie tant que les lauréats sont des moyens d'enseignement?*
- En PE (p. 27), admissibilité fin L3 et admission en M2 – *quelles conséquences pour les licences? Les admissibles seraient inscrits en M1 MEEF, admission serait conditionnée à l'obtention du master et la validation des compétences professionnelles. La titularisation se ferait un an plus tard, après une année de prise en charge d'une classe en tant que fonctionnaire stagiaire – avec quel temps de service?*
- En PLC (p. 27), épreuves disciplinaires d'admissibilité en cours de M2 et épreuves professionnelles d'admission en fin de M2. Les admissibles "se verraient proposer" une formation professionnalisante en alternance tout en achevant leur master. La titularisation se ferait un an plus tard, après prise en charge d'une classe en tant que fonctionnaire stagiaire (*temps de service?*) "assortie de cours complémentaire à l'ESPE" (*hors diplôme? quel financement?*). Pas de changement pour l'agrégation (parce que besoin de professeurs "disposant d'une forte maîtrise disciplinaire pour enseigner dans les classes terminales de lycées, les classes préparatoires aux grandes écoles...").
- "Repositionner" (= "renforcer"?) l'EN dans les ESPE dans son rôle d'employeur (p. 31) en élaborant un cahier des charges précis de ses attentes en matière de formation – *Jusqu'où l'employeur peut-il aller (horaires, contenus, choix des intervenants)?*
- Renforcer les exigences de la procédure d'accréditation des ESPE, en ajoutant avis des inspections, enquêtes de satisfaction...
- Renforcer le pouvoir du ministre EN dans la nomination des directeurs d'ESPE – *l'ESPE est-elle une composante comme les autres dans ces conditions?*

- Transformer les ESPE en structures sans formateurs propres (p. 32), faisant appel aux ressources de l'EN (enseignants formateurs) et de l'ESR (enseignants chercheurs) – *quid du travail collectif dans la formation?*
- Alléger les maquettes du tronc commun (p. 34) en les resserrant sur l'indispensable à la prise de poste et développer des formations complémentaires en FC – *qu'est-ce qui définit "l'indispensable"? Les maquettes doivent s'adapter aux besoins de leur stage en responsabilité (p. 34) – est-ce à dire que la formation de master est une sorte d'accompagnement de stage? Quelle place pour la recherche?*
- Concevoir des maquettes formalisant l'alternance comme parcours unique (p. 35), pour éviter que les "deux parties de la formation dispensée à l'étudiant, théorie et pratique", ne soient déconnectées. *Où l'on voit que les rapporteurs ont une vision vraiment naïve de la formation, qui serait découpée en ESPE=théorie et classe=pratique...*
- Intégrer dans les maquettes la diffusion des résultats de la recherche des sciences de l'éducation (p. 36). Les rapporteurs affirment l'importance de la recherche dans la formation, mais c'est finalement plus dans l'idée que "si la recherche prouve que certaines méthodes d'apprentissage sont plus efficaces que d'autres, il serait coupable de ne pas diffuser ces résultats" – *donc avec une vision "consumentiste" et "applicatinniste" de la recherche (parle aussi de "recherche action"). N'est mentionné que le domaine des sciences de l'éducation.*
- Rendre plus sereine l'entrée dans le métier en faisant un calibrage académique (ou régional) des concours du 2^d degré (p. 39) – *mais si on conserve le même volume de stage, comment trouver des berceaux en nombre suffisant sans défavoriser les mutations? Formaliser un protocole d'accueil du nouvel enseignant (p. 40) – c'est bien un minimum en effet... Institutionnaliser un accompagnement en prolongement de la formation initiale sur les trois premières années d'exercice (p. 40) – reste à voir les modalités et le financement (le rapport parle de formations spécifiques, de soutien personnalisé, de tutorat...) et d'associer davantage les ESPE à cet accompagnement).*

J.-M. Blanquer à la CPU (29 août 2019) : extraits

Alors que ce sujet sera intégré à une prochaine loi [avec l'instruction obligatoire à 3 ans], le ministre plaide pour des écoles internes aux universités « qui correspondent aux besoins » de l'Éducation nationale.

Jean-Michel Blanquer souhaite, pour l'avenir, avoir « des écoles internes aux universités qui soient synonymes de qualité, qui soient davantage pilotées, qui correspondent aux besoins » de l'Éducation nationale.

« Demain, ce que nous devons avoir, c'est une véritable formation professionnelle qui distingue le premier degré et le second degré, qui soit articulée à l'excellence scientifique que l'on retrouve dans l'ensemble de l'université, mais aussi avec des maîtres formateurs beaucoup plus présents, et aussi probablement des agrégés », indique le ministre.

Il faudrait aussi « une vision sur ce que deviennent les personnels actuels des Espé et des personnels futurs » et, d'un point de vue de GRH, « beaucoup de convergence entre nous tous ».

Le ministre déclare par ailleurs : « Nous aurons une politique très volontariste de pré-recrutement, notamment en faisant évoluer le statut d'assistant d'éducation [...] ([lire sur AEF info](#)). Ceci vous concerne en réalité dès maintenant, car pour préfigurer cette réforme, nous collaborons étroitement avec les rectorats sur les enjeux de recrutement de [ces assistants] pour hausser la qualité, pour avoir une vision sociale, car derrière cela, c'est la diversité sociologique des futurs professeurs qui se dessine. »

Rapport Filâtre

Document complet accessible :

<http://snesup.fr/article/ameliorer-la-formation-initiale-des-professeurs-des-ecoles-juin-2018>

Beaucoup de bons sentiments, mais pas vraiment de proposition opérationnelle... donc pas sûr qu'il faille s'appuyer dessus pour nos interventions. Sauf à souligner que le rapport réaffirme la nécessité d'une formation de haut niveau, etc.

Analyse Snesup sur le rapport de la Cour des comptes, voir Lettre FDE juin 2018

- Généralisation de l'entrée dans le métier d'enseignant sous statut de contractuel.
- "Concentration" des lieux de formation, ce que la Cour des comptes désigne par "mutualiser des formations au niveau inter-académique"

Vision du métier régressive et à courte vue qui, loin de se fonder sur les recherches et notamment sur les recherches en didactique pour asseoir et développer des pratiques sur un temps conséquent, pense que l'on peut mettre en œuvre une professionnalité en six mois sur le terrain à partir des "aptitudes" et d'une "forte motivation pour le métier" accompagnées d'une surveillance rapprochée pour s'assurer de la conformité avec des directives dont la pertinence peut être sujette à caution – la quatrième recommandation, concernant seulement le MEN, demande en effet de "formaliser et de systématiser les procédures académiques de suivi des stagiaires et de repérage des difficultés tout en organisant "pour chaque stagiaire en difficulté un plan de formation et de suivi individualisé et, préalablement à la titularisation, formaliser l'engagement de l'intéressé à suivre ce plan".

Bien d'autres points sont inquiétants : Comment rendre compatibles : *a)* des exigences du MEN, peu ou pas fondées – par exemple celles qui ne manqueront pas de fleurir sous couvert du "suivi des stagiaires" cité précédemment; *b)* des exigences issues de l'expertise des enseignants universitaires, rompus à l'analyse des besoins et *c)* la satisfaction de ces deux exigences précédentes, par la formation, avec des moyens intellectuels et financiers que le MEN refuse d'envisager?