

COMPTE-RENDU AUDIENCE SNESUP-FSU/DGESIP-MESRI DU 3 MARS 2020

Cette audience*, sollicitée par le SNESUP-FSU, a principalement porté sur les formations MEEF, les maquettes, les équipes « plurielles » et l'alternance. Peu de retours précis sur nos questions mais on peut retenir que la DGESIP considère que la réponse aux injonctions du MEN est en partie formelle. À l'impossible nul n'est tenu, aussi la DGESIP affirme-t-elle qu'elle aura une lecture « intelligente » des dossiers, le plus important étant de faire remonter un état des lieux qui permette ensuite des discussions.



MARS 2020 | Lettre réalisée sous la responsabilité du collectif FDE par Michèle Artaud, Vincent Charbonnier, Muriel Coret, Michela Gribinski, Marie-France Le Marec, Stéphanie Péraud-Puigsegur.

Plus précisément

- En ce qui concerne les maquettes : il n'y a aucune injonction à réduire à 800 h les maquettes qui sont actuellement au-dessus. On peut donc faire plus que 800 h (mais « pas moins ») et les tableaux à remplir ne doivent pas constituer le cœur ni le point de départ de la réflexion : c'est une annexe formelle, ce sont les contenus de la formation qui sont prioritaires, pas leur ventilation dans les tableaux (qui n'est là que pour permettre *a posteriori* de montrer que les attentes du MEN sont bien prises en compte dans la mesure du possible) ;
- Quant aux équipes plurielles : les informations demandées (pourcentage d'heures de formation assurées par des collègues en service partagé) n'ont pas à être d'emblée « dans les clous » et les difficultés à satisfaire aux injonctions – ce qui ne semble pas remis en cause par le MESRI – doivent être explicitées.
- Nous avons pointé les incohérences de certains des « indicateurs » demandés (notamment la « ventilation » des contenus de formation reprise du référentiel, dont la DGESIP a reconnu qu'elle ne saurait pas elle-même comment y répondre concrètement, la nécessité de desserrer le calendrier, d'explicitier les attentes, etc.
- Nous refusons le régime d'exception pour les MEEF et nous avons par conséquent demandé à ce que la DGESIP prenne toute sa place dans les consultations de l'« Agenda social » en cours (pilotees par les RH) et que des concertations spécifiques soient ouvertes sur les aspects qui relèvent de l'université (contenus, maquettes, accréditation).
- Dans l'immédiat, nous concluons de cette audience que les « demandes » de la DGESIP sont sujettes à interprétation, et que les équipes n'ont donc pas à les surinterpréter en anticipant des blocages possibles – une attitude qui les amène malheureusement trop souvent à tenter d'emblée de se « conformer » à des attentes même pas explicitées (sur la réduction des volumes de maquettes, la mise en œuvre de l'approche par compétences, les contenus

de la formation, les attentes formelles au détriment du fond, etc.).

Le détail de nos interventions et des « réponses » apportées par la DGSIP figure ci-après.

DÉCLARATION LIMINAIRE DU SNESUP-FSU

Dans un contexte où la « réforme » de la formation des enseignants ne convainc personne, où aucun des acteurs n'est vraiment en mesure de montrer que les mesures prévues vont améliorer la formation des enseignants, l'urgence n'est pas, selon nous, à construire des maquettes, ni même à les « aménager ». L'offre de formation actuelle relève souvent d'une accréditation récente et beaucoup d'inconnues ou de flous persistent sur la « réforme » à mettre en œuvre, qui rendent hasardeuses des modifications pour la rentrée 2020 – si on entend par « modifications » les ajustements nécessaires pour répondre aux nouveaux concours, dont, au reste, le format n'est toujours pas officiel et les contenus encore moins connus. Selon nous, l'urgence est à la réflexion sur ce que nous voulons porter comme modèle de formation universitaire et professionnelle. Non pas dans l'objectif premier de répondre à des injonctions, par ailleurs sujettes à des interprétations localement diverses (voir sur le plan national) mais dans le souci de la qualité de la formation. Quel « bilan » pouvons-nous faire de l'offre de formation actuelle ? Quelles modifications permettraient de l'améliorer ? Quels sont les points d'appui à conserver, à développer, etc. ?

Malheureusement, les discussions menées ces derniers mois, entre le ministère – soit dit en passant surtout celui de l'Éducation nationale (MEN) – et les organisations syndicales, n'ont pas permis d'aborder les questions de fond ni d'être réellement entendus. L'une des difficultés que nous rencontrons est d'ailleurs liée à la place de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) au sein de ces consultations, laquelle n'intervient pas dans les échanges.

Nous souhaitons donc aborder aujourd'hui différents points d'actualité pour nos collègues des INSPÉ et des UFR qui interviennent dans la formation des enseignants. Il y a urgence en effet, sauf à considérer que cette « réforme » doit passer « en force », sans aucune forme d'adhésion de la part des acteurs et actrices de la formation, et que le rôle de la DGESIP est de se faire le simple relais des injonctions du MEN.

Nous formulons ici des remarques et des questions issues de la consultation des collègues, qui attendent des éléments de réponse très précis de la part de leur ministère de tutelle, le MESRI donc, et de la DGESIP.

Ce que souhaitent les collègues, c'est que leur ministère de tutelle joue pleinement son rôle et les prémunisse des injonctions paradoxales ou impossibles à respecter :

* Étaient présent-es, pour la DGESIP : Sophie Barthez, Charlotte Dubos, Nathalie Hervé, Isabelle Prat et, pour le SNESUP : Hervé Christofol, Muriel Coret, Stéphanie Péraud-Puigsegur.

- sur l'élaboration des maquettes et les « indicateurs » demandés, qui sont contradictoires et absurdes ;
- sur la constitution des équipes : l'intervention des « professionnels de terrain » est un souhait partagé, mais le pilotage RH est problématique en ce qu'il est d'abord impossible à tenir partout, sauf à renvoyer les collègues en poste en établissement... pour qu'ils puissent alors de nouveau être considérés comme compétents ; et qu'il ne prouve ensuite rien sur le plan de la qualité de la formation et de la compétence des dits « professionnels », d'autant plus s'ils ne sont pas formés à la formation de formateurs.

Formation/maquettes

1/L'injonction à élaborer de nouvelles maquettes, ou à les « aménager », pour les mois de mai ou de novembre 2020, est problématique. Certaines maquettes MEEF sont très récentes. Sans bilan, les collègues devraient défaire ce qu'ils viennent juste de construire ?

- S'il y a des choses à améliorer, cela relève des aménagements propres à chaque INSPÉ et ne peut dès lors pas constituer une injonction générale à montrer des « signes tangibles » d'évolution (cf. courrier de la DGESIP aux INSPÉ, dont il faudrait d'ailleurs expliciter le sens : vers quoi au juste s'agit-il d'évoluer ?) ;
- Il faut anticiper la préparation aux futurs concours... dont on ignore toujours les contenus et dont le format n'est toujours pas officialisé... Rappelons, à ce propos, que le ministère répète à l'envi que master et concours sont indépendants...

2/Quelle est la signification de l'injonction à l'approche par compétences ? Il y a accord pour que les contenus de la formation prennent en compte la réalité des contenus d'enseignement (et des concours...), ce qui peut amener les équipes, en concertation, à modifier les entrées thématiques de certaines UE. Mais la DGESIP considérerait-elle pertinentes des maquettes construites uniquement sur des entrées « métier » hors de toute référence disciplinaire, telles que listées sous forme d'items dans le référentiel du MEN notamment ?

3/Il y a ambivalence dans le discours du MESRI et ses silences sont de mauvais augure : F. Vidal a par exemple affirmé le 30 janvier 2020 qu'il n'y a pas de « programmes » dans l'Enseignement supérieur. Or, dans les documents qu'elle adresse aux directions des INSPÉ en leur demandant de les remonter pour mai et novembre 2020, la DGESIP les incite en réalité à utiliser le référentiel du MEN comme outil d'élaboration et de validation des maquettes :

- Quelle interprétation fait la DGESIP des « 45 %/55 % de fondamentaux », dont on nous a dit au CNESER que les pourcentages n'étaient pas exclusifs ? Par exemple « enseigner l'algèbre » entre-t-il dans les fondamentaux ? Dans la pratique réflexive ? Comment est-il possible de départager les deux plans par la simple attribution de quotas ?

- Quelle interprétation de « 800 h *a minima* » pour les volumes de maquette ? Quelle marge possible pour les maquettes actuellement au-dessus de 800 h ?

4/Le MESRI souhaite-t-il que les universités s'impliquent dans la formation post-concours et la formation continue ? Cela n'a rien d'évident d'après ce qui a été dit à la dernière réunion au MEN du 26 février... Qui porte l'idée d'un *continuum* de formation ?

RÉPONSES DE LA DGESIP

Sur son « silence » : les trois directions travaillent bien ensemble. La DGRH prend un peu la main parfois mais on est dans la boucle. La DGESIP est toujours représentée. Elle entend que les équipes n'avaient pas tous les éléments permettant de faire les maquettes jusqu'à maintenant.

Sur les concours (contenus) : les discussions sont en cours. Il y a des groupes de travail disciplinaires. Elle souligne la nécessité que les groupes avancent pour avoir les programmes fin mars début avril, ce qui permettra d'avoir les éléments nécessaires pour les maquettes. Elle s'engage à réactualiser les « fiches » concours présentées en décembre (mais pas à jour des modifications apportées en février).

Sur les maquettes : il faut avancer conjointement MEN et MESRI et fournir les programmes des concours. Elle est consciente que, pour le moment, on est dans un cercle vicieux qui peut alimenter tous les mécontentements. Elle confirme le caractère universitaire de ce travail d'élaboration des maquettes et l'importance de l'accréditation dont la responsabilité relève bien de l'Enseignement supérieur.

L'approche par compétences soulève des difficultés/questions pour de nombreuses formations, pas seulement dans les INSPÉ. Mais le référentiel du MEN ne bougera pas, donc même s'il n'y a pas de « programme » (au sens des programmes scolaires des 1^{er} et 2^d degrés), la DGESIP a obligation de voir si les attentes définies dans le référentiel sont remplies.

Elle souligne que les documents attendus (pour mai puis novembre) permettent de présenter l'offre de formation comme les équipes le souhaitent, et que le plus important ce ne sont pas les tableaux en annexe (ventilation horaire par exemple). Elle reconnaît qu'ils ne sont pas « faciles à remplir » (et qu'elle ne saurait pas elle-même où et comment faire figurer une ligne de contenu comme « apprendre à enseigner la géométrie » avec ventilation en « fondamentaux/polyvalence/recherche », etc.). Mais ils ne doivent pas constituer le point de départ de la réflexion. Certes, les « catégories » (items dans les tableaux) sont celles de l'employeur. La DGESIP hésite sur la possibilité de repenser le tableau, option qui ne semble pas être retenue mais elle reconnaît qu'il est possible de joindre de l'explication pour préciser la demande faite aux équipes : on a collectivement intérêt à montrer qu'on est dans l'Enseignement supérieur mais qu'on entend ce que dit l'employeur ; oui il y a une part artificielle dans le tableau. Face à notre insistance à dire que ces éléments d'injonctions sont plus bloquants qu'aidants, la DGESIP rappelle que ce n'est pas à renvoyer tout de suite et que la méthode est de réfléchir à l'offre de formation...

En ce qui concerne les volumes horaires : aucune raison de penser que les maquettes devraient « descendre » à 800 h si elles sont au-dessus actuellement. L'expression du référentiel « 800 h minimum » ne veut pas dire « égale à 800 h » ; dans la même logique, on peut penser que les maquettes actuellement en dessous des 800 h devraient augmenter. La DGESIP est consciente que cela renvoie aussi à des négociations locales, mais confirme qu'elle ne demande pas de diminution horaire.

La DGESIP dit qu'elle « va regarder les choses intelligemment », qu'il y aura des échanges et des visites pour discuter avec les équipes.

Enfin, concernant la formation post-master : la DGESIP confirme que la formation continue est bien dans les missions de l'université et des INSPÉ. Elle prend note de notre demande de clarification : actuellement, la plupart du temps, les interventions en formation continue sont « hors service » pour l'université. Si l'université veut s'impliquer dans la formation post-master, il est nécessaire de régler ce problème (de conventionner ?) pour que les interventions soient possibles et reconnues. C'est aussi un levier pour rediscuter les contenus du master – certains contenus pouvant être considérés comme plus utiles après le concours...

À PROPOS DES ÉQUIPES PLURIELLES

L'injonction à ce que 30 % de la formation soit assurée par des collègues en temps partagé pose un certain nombre de problèmes aux yeux des collègues :

- D'abord, elle n'est pas réaliste sur l'ensemble du territoire. Dans d'autres formations, cette participation est d'ailleurs plutôt de l'ordre de 25 %, pourquoi cette fétichisation des 30 % ?
- Quand ce pourcentage n'est pas déjà atteint... que sont censées faire les équipes ? Quel est le sens d'une telle injonction pour la rentrée 2020 par rapport à une réalité qu'on ne pourra, à l'évidence, pas transformer ? Cela fragilise les équipes, menace les services, nie la légitimité des enseignants déjà en poste... alors que, par ailleurs, il n'y a pas forcément les ressources disponibles du côté des académies pour « fournir » des formateurs...
- Puisqu'il s'agit d'une formation universitaire, se pose aussi le problème du recrutement des enseignants à temps partagé entre la classe et la formation : qui recrute ? Sur quels critères ? Concrètement, quelles formes d'interventions envisager en fonction des profils ? S'agit-il de « remplacer » les personnels universitaires ? Si on pense au contraire à une réelle complémentarité, sous la forme de co-intervention par exemple, les heures seront-elles reconnues ? Y aura-t-il du temps de concertation dans la décharge des collègues ?
- Les tableaux demandés avec indication de la répartition des personnels en sexe, âge, etc. servent-ils à autre chose que i) avoir une bonne visibilité sur l'échéance d'extinction des titulaires actuels et ii) se donner l'occasion de se montrer bons élèves en montrant qu'on a bien rempli le tableau ? Concrètement, la DGESIP se satisfera-t-elle de ces

statistiques ? Sont-elles un gage de pertinence ? Montrent-elles que les équipes gagnent en compétences ?

Pour les collègues des INSPÉ, l'apport des personnels intervenant à mi-temps dans le niveau de classe correspondant à celui des stagiaires n'est pas une nouveauté : il y en a toujours eu. On sait à quelles conditions il est efficient : il faut que cette intervention ne se substitue pas à celles des enseignants-chercheurs ou des formateurs INSPÉ, mais qu'elle la complète et s'y articule, ce qui suppose que :

- cela soit pensé dans la construction même des maquettes, exigent alors du temps et de la concertation plutôt que des tableaux avec différents profils d'intervenants successifs ;
- les groupes d'étudiants en formation concernés ne soient pas trop importants (6 à 8 maximum) pour permettre des déplacements dans les classes de ces formateurs, soit pour observer, soit pour prendre en main la classe, avec préparation et retour sur ces séances à l'INSPÉ et avec l'aide du binôme de formateurs ;
- les formateurs en question ne soient pas situés trop loin des lieux de formation pour permettre ces « aller-retour » des groupes d'étudiants entre école ou établissement et INSPÉ ;
- du temps de préparation et de concertation soit prévu dans le service des formateurs à temps plein ou à temps partagé pour articuler les interventions dans ces UE et réaliser une évaluation conjointe des progrès des étudiants, et aussi que les co-animations soient effectivement financées !
- de véritables formations de formateurs soient organisées ;
- des procédures universitaires de recrutement soient mises en œuvre pour ces collègues, dès lors qu'ils seraient amenés à assurer régulièrement des enseignements dans le cadre des nouvelles maquettes qui relèvent bien de l'université. Sinon, le risque est que le travail de concertation et d'harmonisation mené l'année x soit à refaire d'année en année avec la succession des personnels désignés par les inspections : inefficacité d'un *turn-over* permanent des PEMF ou PFA si on veut assurer un travail collégial et le suivi des étudiants.

Réponses de la DGESIP

Pas de réponse explicite sur la violence du procédé consistant à signifier aux collègues INSPÉ qu'il faudrait les remplacer progressivement pour une partie de leurs cours, mais les silences et sourires gênés montrent que, in fine, il s'agit bien de cela. I. Prat souligne que les enseignants du supérieur ne sont pas propriétaires de leurs cours et qu'ils sont habitués à s'adapter aux évolutions. Nous précisons qu'il ne s'agit évidemment pas de cela, que les collègues ont effectivement l'habitude de s'adapter au vu des réformes successives, mais que ce qui nous paraît problématique et désobligeant est l'idée qu'il faudrait que les collègues s'effacent parce qu'ils seraient jugés moins compétents que les professionnels à temps partagé.

Sur l'urgence (pour mai !) à remplir les documents relatifs à la proportion de personnels enseignants dans le niveau de classe

concerné actuellement et dans les prévisionnels de rentrée 2020, N. Hervé laisse entendre que ce serait pour le MESRI le moyen de faire un état des lieux pour discuter avec le MEN et le confronter à son injonction paradoxale qui consiste à demander la présence de tels professionnels sans les mettre à disposition partout où ils seraient nécessaires.

Concernant la nécessité de garantir une proximité entre les lieux de recrutement des formateurs à temps partagé (PEMF et PFA notamment) et les sites de formation, I. Prat répond que dans la mesure du possible, c'est déjà le cas et que le rectorat en tient compte dans les recrutements.

En revanche, pas de réponse sur la question des modalités de recrutement et de stabilisation de ces personnels, ni sur la garantie de moyens pérennes pour assurer des co-interventions et dédoublements de groupes d'étudiants : renvoi vers les universités et leurs arbitrages en matière de moyens.

EN CONCLUSION

Nous insistons sur le fait que passer très vite à 30 % n'est pas tenable si on veut le temps de construire et acculturer les nouveaux collègues à une formation professionnelle de niveau master ; de plus cela menace les services des collègues INSPÉ puisque dans le même temps on peut craindre une forte diminution des effectifs (baisse des candidats, caractère limité du nombre de berceaux).

Nous avons aussi évoqué la question du modèle « alternant ». Le modèle M1 alternant actuel (Amiens, Créteil), là où il est mis en place, s'accompagne de certaines conditions de mise en œuvre : effectifs très faibles, sélection à l'entrée, accompagnement soutenu, moyens importants pour le tutorat (dans le 2^d degré par exemple, tuteur dans la classe avec l'étudiant sur le début de l'année, payé en HSE)... L'extension de ce modèle à des cohortes complètes n'est pas possible en l'état. Plutôt que de contraindre encore la formation (dans ses volumes et ses modalités) en mettant plus de temps « terrain » sur l'année de M1 et des étudiants encore moins formés en responsabilité de classe, nous souhaitons que la DGESIP se positionne clairement sur la dimension formative du stage de master. La comparaison avec le monde de l'entreprise a ses limites : il n'est pas possible, quand les étudiants sont moyens d'emploi, qu'ils prennent « progressivement » des responsabilités (comme ça peut en revanche être le cas pour un étudiant à qui l'entreprise confie d'abord des petits projets, avec un accompagnement, avant de lui confier des responsabilités plus importantes). Dans ce contexte, si tiers temps en responsabilité il y a, nous souhaitons que le temps de service

inclue de l'observation, de la pratique accompagnée, du tuilage en cas de remplacement d'enseignants titulaires, etc. La question des modalités de stage doit aussi être portée par le supérieur.

La « réforme » affichait deux priorités (au-delà des aspects RH et de la reprise en main des contenus) : l'homogénéisation des formations et l'allègement du M2, en particulier pour les lauréats du concours non issus de MEEF. Tout tend à montrer que ces deux objectifs ne seront pas atteints. Sur le fond, les injonctions du MEN, que la DGESIP relaie sans vraiment les assumer, ne vont pas vers une amélioration de la formation.

L'urgence, c'est d'arrêter le double discours : d'un côté des injonctions (contradictoires) précises sur la forme, des demandes formelles d'indicateurs et de « signes tangibles »... et de l'autre l'idée d'un « cheminement », d'un objectif vers lequel il faudra tendre dans un contexte où beaucoup de données sont encore inconnues... C'est intenable.

Demandes spécifiques du SNESUP-FSU

- report de la première session des nouveaux concours ;
- explicitation des attentes en termes de calendrier et de format ; responsabilité universitaire pour les maquettes (et non-limitation *a priori* à 800 h) ; information claire avant la remontée des maquettes sur le continuum de la formation (volumes et intervenants en $T_0-T_1...$) ;
- mise en place d'un travail de concertation MEN-MESRI sur les modalités de stage dans la formation : refus de l'utilisation des étudiants comme moyens d'emploi : si « alternance » signifie « responsabilité de classe », alors il est nécessaire de repenser les modalités filé/massé pour permettre le remplacement des titulaires qui seront en formation continue (à l'INSPÉ !), et inclure le temps de tuilage et de préparation dans le volume de service attendu ;
- stabilisation des équipes avec les collègues en temps partagé pour une meilleure reconnaissance de leur apport dans la formation (ça doit être eux la part du « terrain »), recrutement par des commissions universitaires, intégration de temps de concertation et de travail en équipe – y compris pour la co-intervention ou la participation à des projets de recherche – dans leur temps de travail ;
- conventionnement université/rectorat pour clarifier les attentes vis-à-vis des collègues en service partagé et permettre la reconnaissance des interventions des collègues universitaires en formation continue.

Les collègues demandent à être entendus et respectés. Cela suppose que le calendrier soit desserré et que les questions de fond soient réellement débattues (cf. la place de la DGESIP dans les consultations de l'Agenda social). Nous refusons qu'un régime d'exception soit mis en place pour les INSPÉ et le MEEF au sein de l'université : désignation des directeurs/directrices sans consultation des personnels, maintien de la sous-représentation des personnels dans les instances (passage de l'ÉSPÉ à l'INSPÉ aurait au moins pu apporter une modification de la composition du conseil), pilotage des INSPÉ par le MEN, modes de recrutements des personnels, travail de conception des maquettes, modalités d'évaluation... Soit l'INSPÉ est au sein de l'université et alors on applique les règles qui y ont cours, soit ce n'est pas le cas et il faut clairement le dire et prévoir de (re)mettre à l'université les personnels de statut universitaire qui le souhaiteraient ! Pour nous, les règles universitaires ne sont pas anecdotiques, elles sont la condition d'une véritable concertation au service de la qualité de la formation et de la constitution d'équipes à même de former les étudiants aux métiers et aux évolutions qu'ils ne cessent de connaître.