
LE TUTORAT : TOUJOURS PAS DE CADRAGE

Les missions des tuteurs et tutrices, INSPÉ et Éducation nationale, ne sont pas cadrées par les textes d'application de la «réforme» de la formation des enseignant-es. On comprend bien pourquoi: cadrer précisément la charge de travail et le nombre de visites imposerait une reconnaissance horaire claire... Le ministère de l'Éducation nationale (MEN) préfère laisser cela au local: là où les moyens le permettent, les étudiant-es et les stagiaires bénéficieront de x visites et temps de travail... Là où les moyens manquent, on fera autrement! Dans l'académie de Bourgogne, deux visites en tout sur l'année (l'une par un-e formateur-trice INSPÉ, l'une par un-e formateur-trice académique), à Poitiers *a minima* deux visites de chaque tuteur/tutrice...



NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2021 |
Réalisée sous la responsabilité du collectif FDE par Michèle Artaud, Vincent Charbonnier, Muriel Co-ret, Michela Gribinski et Stéphanie Péraud-Puigsgur avec la collaboration de...

Côté université-INSPÉ, pas de cadrage non plus. Ainsi dans l'académie de Grenoble, il n'a pas été possible de trouver suffisamment de formateurs et formatrices pour aller visiter les M2 PE. Les M2 qui repassent le CRPE auront bien la visite de leur tuteur/tutrice INSPÉ, mais les M2 l'ayant obtenu en juin dernier (fonctionnaires stagiaires) seront réunis par groupe de six à l'INSPÉ pour parler de leur situation de classe. Dans le même temps, à l'INSPÉ de Créteil on a indiqué que les M2 alternants bénéficieraient de visites de formateurs et formatrices INSPÉ (pour 4 h de service), mais pas les étudiant-es en observation et pratique accompagnée (SOPA). À Versailles, sur le site de Cergy en tout cas, les formateurs/formatrices INSPÉ visitent les SOPA en doublette deux fois : une fois au premier trimestre et une autre fois sur le stage filé, en février-mars.

Il y a donc un combat à mener: obtenir des éléments de cadrage et les moyens nécessaires pour atténuer les inégalités entre étudiant-es sur le territoire!

À LA RECHERCHE DU MAT : ÉCHEC ?

La multiplication des profils d'étudiant-es stagiaires (M1 en observation, M2 en observation-pratique accompagnée, M2 alternants), l'allongement de la durée du stage en M2 (12 semaines), les contraintes d'implantation des berceaux de stage (proximité géographique notamment) ont pour effet d'augmenter la sollicitation des mêmes maîtres-ses d'accueil temporaires (MAT), dont le nombre a quant à lui diminué. Ceux-ci doivent donc accueillir, sur une même période, des stagiaires dont les besoins et les modalités

de stage sont différents ce qui peut amener à augmenter le nombre d'adultes dans la classe de manière contre-productive.

Ainsi, sur les 152 MAT identifiés pour le département de la Vienne par exemple, 67 seulement assurent l'ensemble de l'accueil des stagiaires. Au terme de ce premier semestre de mise en place de la «réforme», beaucoup témoignent de la surcharge de travail qu'entraîne le suivi d'un stage filé sur une grande partie de l'année (temps passé, participation aux évaluations, etc.). Plusieurs disent déjà ne pas souhaiter renouveler l'expérience l'an prochain, et pointent également le fait qu'en termes de rapport «temps-investissement-rémunération», mieux vaut accueillir trois binômes d'étudiant-es M1 en observation sur six semaines pour 900 €/an que deux étudiant-es M2 en «pratique accompagnée» pendant douze semaines pour 600 €/an.

Le risque de désengagement des MAT ne semble pas du tout anticipé par le ministère. Il pourrait pourtant avoir plusieurs conséquences problématiques pour la formation: l'éloignement des lieux de stages de l'INSPÉ, une dégradation des conditions d'accueil et de stage, l'augmentation du nombre d'adultes par classe (centration sur un petit nombre de MAT)...

L'attractivité financière affichée par le ministère n'est donc pas au rendez-vous. Mais outre l'aspect financier, c'est aussi du temps et de la formation à la hauteur qui sont nécessaires pour que ces tuteurs/tutrices acceptent de jouer pleinement leur rôle dans la formation des futur-es enseignant-es.

LES PEMF DE PARIS DISENT STOP !

L'application parisienne de la réforme de la formation initiale a dégradé les conditions de travail des PEMF et les conditions de formation des étudiant-es et des stagiaires.

Tout comme les CPC, les PEMF ont vu leur charge de travail s'alourdir considérablement en cette rentrée. La section départementale de Paris du SNUipp-FSU a lancé la signature d'une lettre ouverte demandant à l'Académie que leurs missions soient clarifiées et que le travail qui leur est demandé corresponde à leur temps de décharge et leur permette d'effectuer leurs missions avec autant d'exigence que par le passé. En quatre jours, 52 formateurs et formatrices ont signé cette lettre, soit plus de 60 % des PEMF en exercice! Ce nombre très important démontre l'urgence et la gravité de la situation. Le problème n'est pas nouveau... ni spécifique à Paris: diffusons cette lettre ouverte aux collègues dans nos académies!

«<https://75.snuipp.fr/?PEMF-stop-a-la-surcharge>»

Mises en place de manière expérimentale dans 25 académies en remplacement des Délégations académiques à la formation des personnels de l'Éducation nationale (DAFPEN), les Écoles académiques de formation continue (EAFC) ont pour volonté affichée de mettre «en cohérence des formations pour l'ensemble des personnels de l'académie dans une logique de parcours continué et de valorisation des compétences tout au long de la vie où la recherche, le développement et l'innovation auront une place centrale» (fiche de poste de recrutement de l'académie d'Amiens). L'administration veut donc fonder les EAFC sur trois piliers : l'incarnation dans une personne et un lieu identifiés, la modernisation de l'«ingénierie de formation», la valorisation par la diplomation et la certification de «parcours co-construits». En complément de l'article qui leur est consacré dans le dernier numéro de *Former des enseignants* <https://snesup.fr/article/former-des-enseignants-ndeg-700-decembre-2021>, nous vous sollicitons afin que vous nous communiquiez les informations remontées de vos académies (fde@snesup.fr).

ORAL 2 DU CONCOURS

Le ministère vient de publier sur son site internet une note de commentaire présentant le contenu de la deuxième épreuve d'oral des concours : <https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid159421/epr-euve-entretien-avec-jury.html>

Comme nous l'avions anticipé, les attendus de cette épreuve témoignent à la fois d'un mépris pour les métiers de professeur·e et de CPE – deux questions professionnelles à traiter en vingt minutes sans préparation et sans documents, comme si «tout allait de soi» et qu'on pouvait «tout avoir en tête» – et d'une vision totalement déformée des situations proposées qui ne sont que «problèmes et catastrophes».

ÉVALUATION PAR COMPÉTENCES EN MEEF : LE GROS KIFF

Pour vous faire rire – jaune –, voici l'évaluation par compétences telle qu'elle est envisagée à l'INSPÉ de Paris, à travers une UE de la mention premier degré.

Dans le logiciel qui devra être renseigné en fin d'année par les responsables d'UE, il faudra renseigner un niveau de 0 à 4 pour chacune des compétences que nous avons décidé d'évaluer lors de notre réunion [de début d'année universitaire].

Cette grille de niveau de 0 à 4 n'est pas la grille que l'on peut lire sur le site officiel « Enseigner au XXI^e siècle », c'est une

grille intermédiaire programmée dans le logiciel pour notre Master.

Voici en gros les niveaux : 0. Non évaluable (absent ou copie blanche) ; 1. En cours d'acquisition ; 2. Niveau intermédiaire ; 3. Niveau avancé ; 4. Niveau confirmé

Cette année en M1, on a convenu de pourcentages par compétence au sein de l'UE. Dans la machine, pour l'instant, la proposition serait de traduire nos pourcentages en coefficients pour la validation de l'UE 1. Étant donné qu'un ECTS = 5 « points coeff. » et que notre UE compte pour douze ECTS, nous aurions 60 « points coeff. » pour maths, français et APP.

Pourquoi 5 « points coeff. » par ECTS ? Sans doute pour éviter des nombres avec trop de décimales – avec les pourcentages que nous avons remontés, ça aurait pu être 2 ou 10, peu importe, la conversion est la même pour toute la maquette : 45 % pour les maths, ça correspond à 27 « points coeff. » par ex.

Pour chaque bout de compétence évaluée par nous, notre note entre 0 et 4 serait multipliée par les « points coeff. » dans les calculs pour la validation de l'UE.

L'étudiant valide l'UE [«] Fondamentaux [»] s'il a un niveau d'au moins deux, dans le calcul avec coefficients maths-français-APP.

Pour le master, on valide au final des UE via les totaux coefficientés, puis des blocs avec éventuellement des compensations d'UE par blocs (exceptée l'UE langue étrangère), puis des années de Master. On évalue donc tous des bouts de compétences mais on ne valide pas encore les compétences en fin de master. On travaille avec un système intermédiaire pour le moment.

Autre point sensible : comment renseigner un niveau de 0 à 4 sur du P1 alors qu'on évalue plusieurs thèmes ?

Si j'ai un étudiant avec un niveau 0 sur le thème toto et un niveau 3 sur le thème titi, impossible de juger si le niveau global est 1 ou 2 sur 4. Dans ce cas, soit on a des critères communs très clairs, soit on découpe l'évaluation en deux pour se simplifier l'évaluation de chaque thème.

Ne pas oublier qu'à la fin, il nous faudra tout de même faire une forme de « moyenne » pour chaque compétence dans l'UE.

No comment.

DE QUI SE MOOC T-ON ?

Les formatrices et les formateurs des INSPÉ ont reçu un message de leurs administrations dans lequel elles les invitent à s'inscrire à un MOOC intitulé *La psychologie pour les enseignants* «dans le cadre de la formation professionnelle continue des formateurs de l'INSPÉ» (<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/la-psychologie-pour-les-enseignants/>). Les objectifs en sont les

suivants: «Ce Mooc vise à compléter la formation en psychologie des enseignants. Il porte sur trois sujets bien précis, qui sont à la fois très bien compris grâce à des décennies de recherches en psychologie, et qui sont absolument cruciaux pour les enseignants:

- la mémoire
- le comportement
- la motivation.

Ces trois sujets ont été choisis pour leur importance intrinsèque, et pour leur intérêt transversal: ils sont importants dans toutes les matières, et à tous les niveaux de la scolarité, de la maternelle à l'enseignement supérieur. Ils concernent 100 % des enseignants.»

Ce n'est faire injure à personne que de considérer que les formateurs et les formatrices d'enseignant-es ont, dans le cadre de leur formation continue, des demandes spécifiques, qu'ils sont sans doute capables en partie de formuler, si tant est qu'on les y invite. La formation en question se présente sous la forme d'un MOOC, ce qui ne correspond pas à ce que les enseignants de l'enseignement supérieur, comme des 1^{er} et 2^d degrés, attendent d'une formation professionnelle continue, où les échanges et le travail collectif sont des conditions *sine qua non*. On voit là émerger un modèle, que les Écoles académiques de formation continue (EAFC) vont installer partout et que la FSU réfute de longue date.

Chacun sait que, dans les INSPÉ, il y a des collègues dont les thématiques annoncées par le MOOC sont le domaine d'expertise: ont-ils seulement été sollicités pour construire une formation professionnelle continue *ad hoc*, si cet axe représente une priorité?

La proposition de ce MOOC apparaît au moment même où l'on peut craindre, avec le dévoiement des missions de CANOPÉ et la création des EAFC, une réorganisation de la formation des enseignants: il est de très mauvais augure de proposer ce type d'organisation en formation de formateurs alors même que c'est sans doute celle que va devoir subir une partie voire la totalité des futur-es fonctionnaires stagiaires.

Une remarque plus générale pour finir: si l'on souhaite souligner la centralité des questionnements psychologiques dans la formation, on pourrait commencer par ne pas accepter que leur part dans les maquettes du master MEEF se réduise, comme c'est le cas ici où là, à 9 h de formation en psychologie sur l'ensemble du cursus pour les étudiant-es des mentions 1^{er} et 2^d degrés.

PLATEFORME « TROUVER MON MASTER »

On ne sait rien des attendus qui se concoctent, sauf que, pour les masters MEEF, les formateurs et les formatrices ne sont évidemment pas associés à leur

élaboration, et que ces attendus arriveront avec l'année nouvelle, sans doute par «génération spontanée», puisque la plateforme doit être active dans deux mois.

Voir l'article publié dans le dernier numéro du mensuel *Le Snesup* <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-700-701-decembre-2021-janvier-2022> ainsi que le communiqué de presse du SNESUP-FSU: <https://snesup.fr/article/plateforme-trouvermonmasterfr-une-consultation-ministerielle-pour-la-forme-et-une-se-lection-renforcee-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-30-novembre-2021>.

RETOURS SUR LE COMITÉ DE SUIVI DES INSPÉ

Réuni toute la journée du 9 décembre 2021, il n'a été guère surprenant. Ainsi, les échanges de la matinée n'ont pas permis de répondre aux questions portées par la FSU et partagées par les autres OS présentes: quelles pistes pour améliorer la situation dans les INSPÉ suite à l'avis du CHSCT du MESRI de juillet 2021? Quels éléments de cadrage pour les modalités de suivi de stage (nombre de visites, moyens de remplacement pour les tuteurs et tutrices PE non déchargés)? Quel mode de calcul du temps de travail des personnels déchargés ou «mis à disposition» des INSPÉ – qui s'applique actuellement différemment selon les académies? L'administration peut-elle fournir un état des lieux de la situation des étudiant-es actuellement contractuel-le-s? Est-elle en mesure d'anticiper les candidatures pour la rentrée prochaine? Peut-elle préciser les modalités de formation des futur-es lauréat-es des concours 2022 (financement de la formation)? Quelle est la réponse du MEN à notre demande de prise en charge des frais de déplacement des étudiant-es?

À toutes ces questions, l'administration a répondu:

- qu'un dispositif est «*en attente de validation interministérielle*» pour prolonger les contrats AED prépro actuels en M2 à la rentrée prochaine – sur le même volume horaire de temps en école/établissement apparemment;
- qu'elle n'est pas en mesure de faire un état des lieux chiffré de la situation des étudiants contractuels, mais considère que, étant donné qu'il n'y a pas de démissions massives, le bilan n'est pas «*si mauvais*».

Rien sur le reste, pas plus que de réponse à nos questions à propos des e-INSPÉ suite au message qui circule sur les réseaux sociaux annonçant le travail commun entre le Réseau des INSPÉ et Canopé pour une «plateforme de formation»...

L'après-midi a été consacrée à des échanges sur les modalités de stage dans la formation – ils ont donné lieu

à une synthèse de la part de l'animatrice de ces «ateliers», sous forme de «points clé»:

- anticipation de l'installation dans les berceaux de stages; élaboration d'une cartographie des berceaux d'alternance avant les candidatures
- accompagnement des contractuels et autres stagiaires sur le plan financier, prise en compte des risques de précarité
- professionnalisation des tuteurs, directeurs d'école et chefs d'établissement; proposition de construire un guide du tuteur
- réfléchir à un document de partage des modalités de fonctionnement des équipes plurielles pour aboutir à des harmonisations (co-intervention, contractualisation des personnels EN dans les INSPÉ, etc.)
- nécessité d'un bilan de l'organisation des stages SOPA et alternants; réflexion sur les modalités d'exploitation et d'évaluation des stages dans la formation
- enquête auprès des INSPÉ sur la façon dont le «tiers» de «praticiens de terrain» est réalisé.

LAST BUT NOT LEAST

Sur ce dernier point, il semble bien que la «voie royale» de l'«agilité» concorde – comme ça se trouve – avec les choix idéologiques du MEN imposés aux universités, à qui J.-M. Blanquer dicte, avec son tiers de «praticiens de terrain», leurs recrutements sans qu'elles, ni le MESRI, ne s'en émeuvent plus que cela.

Un peu partout dans les INSPÉ, on voit s'accroître le mouvement d'une *dé-pérennisation* des postes, au «profit» de «contrats renouvelables» de formateurs «praticiens de terrain» destinés à représenter un tiers de la masse salariale, pour autant qu'on décidera d'avoir besoin d'eux. Une telle politique aura pour effet de concentrer la charge d'organisation de la formation et de suivi transversal des étudiants sur les personnels statutaires restants, d'ores et déjà épuisés par l'accumulation des réformes.

Renoncer aux créations comme au renouvellement des postes *pérennes*, c'est aussi – surtout? – des économies de fonctionnement et se faciliter la tâche de la gestion RH quand il s'agit de réduire la voilure de la formation et le vivier de ceux et celles à qui elle est destinée. On reconnaît facilement ici le modèle de la dévolution à la «fonction». Quoi de mieux que des «CDD» quand on veut amoindrir – liquider? – une institution jusqu'ici «garantie» par des postes à statut?

