

## Janvier 2020-mai 2022. Les 29 mois du *Comité de suivi de la mise en œuvre de la réforme des INSPE* : le bilan des deux pilotes.

Les deux pilotes soulignent l'engagement sans failles de tous les acteurs impliqués, administrations et services, organisations syndicales, France Université, réseau des directeurs d'INSPE, équipes des INSPE, des rectorats, des services académiques et leur sens très élevé de l'intérêt général- celui de l'École, des élèves. La confiance de ces acteurs a permis des échanges continus, denses et francs pendant ces 28 mois. Ils ont tous travaillé dans des conditions rendues encore plus difficiles par la COVID-19 et son lot d'interrogations, de reports, de retards, d'urgences, d'impacts sur les conditions de travail et donc de fatigues, de tensions. Au-delà, le passage des ESPE aux INSPE – introduisant une modification de la place du concours qui ne pouvait rester durablement au milieu du master, et un nouvel équilibre entre les acteurs - n'allait pas de soi. On demande aux équipes un nouveau projet alors que le précédent était à peine en place ; les inflexions peuvent toujours être interprétées comme des remises en cause ; la question des rapports entre formation universitaire et besoins, compétences et connaissances pour enseigner dans une l'école ou un établissement est au cœur de cette réforme alors que ce point délicat n'a pu être résolu par les quatre réformes précédentes de la formation, engagées au cours des quarante dernières années. Enfin, ancrée au plus profond de l'histoire de notre système éducatif, l'interrogation sur une égale formation et surtout une égale reconnaissance et dignité du primaire vis à vis du secondaire est un implicite aussi majeur que complexe. Pour le secondaire, la place des masters MEEF face aux autres masters pour la préparation des concours est un défi. Se pose aussi la question du devenir des étudiants inscrits dans ces masters spécifiques en cas d'échec aux concours.

Il n'a pas été simple dans ces conditions de maintenir le lien, « *d'assurer la possibilité effective d'un rapport constructif entre l'ensemble des parties prenantes* »<sup>1</sup>. Il y a eu des moments de tensions, deux organisations syndicales se sont retirées du processus à mi-chemin, les autres ont souvent fait part de leurs réserves sur le comité. De notre côté, nous avons regretté de ne pouvoir traiter des questions qui nous semblaient centrales ou ne pas pouvoir partir de l'examen de situations locales à cause d'un climat tendu. La production du comité est modeste avec deux ensembles de recommandations<sup>2</sup>. Nous tenons à remercier chacune et chacun pour un sens du service public et de l'intérêt général qui a permis de maintenir ce canal d'information, d'échanges, d'alertes parfois, qui n'aura pas été inutile nous semble-t-il.

Au-delà de cette expérience, nous avons la conviction que la mise en place régulière d'instances d'échanges et de concertation, de construction conjointe, où sont représentés en multilatérales tous les acteurs nationaux comme académiques, en sus des procédures classiques souvent bilatérales, a vocation à jouer un rôle utile dans un esprit d'écoute et de co-construction. Cela suppose de les installer dans le paysage institutionnel et administratif, de les doter de procédures, d'outils – statistiques entre autres. Dans le cas précis des INSPE, nous suggérerons aussi un certain nombre de points qu'il serait sans doute utile de traiter. Par ailleurs une telle démarche gagnerait certainement à s'enrichir d'expertises scientifiques internationales et d'une vision européenne.

### **1/ Le comité de suivi : quelle organisation, quel objet, quel déroulement ?**

A l'instar de la pratique de création de comités de suivi au sein des deux ministères, ce comité est **l'un des trois comités mis en place en 2019/2020** pour le suivi des réformes par le MENJS, ici en lien avec

<sup>1</sup> Les passages en italiques sont extraits de la lettre de mission.

<sup>2</sup> Voir l'annexe 3 : textes du CDS et des groupes de travail

le MESRI. Annoncé en septembre 2019, en même temps que les deux autres – baccalauréat et voie professionnelle – il a été installé plus tardivement le 23 janvier 2020. Sa composition est identique à celle des autres, à la différence qu'elle inclut logiquement les trois Directions générales les plus mobilisées des deux ministères concernés et les OS représentatives du scolaire et du supérieur. De plus les deux pilotes ne sont pas directement impliqués.

Le comité comprend un bureau et une formation plénière<sup>3</sup>. Le bureau du comité est constitué par les deux pilotes, les trois Directeurs généraux des deux ministères ou leurs représentants (DGESCO, DGESIP, DGRH), la Cheffe de service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche ou son représentant et, à partir de juin 2020, de la présidente puis du président du Comité de suivi des programmes (CSP). Le bureau peut se réunir en version élargie en invitant le Président de la Conférence des Présidents d'Université (puis France Université à partir de février 2022) ou son représentant et le Président du réseau des directeurs d'INSPE<sup>4</sup>. Dans sa formation plénière le comité de suivi rassemble les membres permanents du bureau, un représentant de chaque organisation représentative des personnels au CT du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, un représentant de chaque organisation représentative des personnels au CT du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation, d'un représentant des recteurs, d'un représentant des SGA, d'un représentant de la CPU-FU, d'un représentant du réseau des directeurs d'INSPE et d'un président de Conseil d'institut. Le conseil peut entendre des experts invités. Le bureau a pu mettre en place des groupes de travail pluripartites (GT) ou des ateliers pour préparer ses travaux, animés par des membres du CDS ou des personnalités extérieures : GT Recherche/GT équipes pluri catégorielles/GT QVT-QVE/Ateliers Stages en master MEEF.<sup>5</sup>

**L'objet de ce comité de suivi** est identique à celui des autres : être un lieu de rencontres – complémentaires de celles organisées entre les Directions générales et les partenaires, les bilatérales avec les OS surtout ; être un lieu d'échanges ; faire des propositions, des recommandations à soumettre pour instruction puis décision aux Directeurs généraux et aux Ministres. L'objet commun de ces CDS est de travailler sur les conditions concrètes de mise en place de la réforme sur le terrain, dans la diversité des académies. Il doit ainsi « *identifier et promouvoir les pratiques efficaces, analyser les points de vigilance rencontrés et proposer, le cas échéant, les ajustements utiles* ». Comme précisé **lors de son installation** « *le comité de suivi doit être l'instance permettant de suivre et évaluer la réforme sur des observables définis en commun, de vérifier si elle remplit ou pas ses objectifs et si la formation dispensée dans le cadre des masters couvre bien la complexité propre aux métiers d'enseignants* ».

Ce CDS a **trois particularités majeures**. Il est **interministériel**, alors qu'en 2013, lors de la mise en place des ESPE, il y avait un seul ministère. Il s'est tenu **en même temps** que se faisait la réforme et que se décidaient textes réglementaires et procédures. Il ne traite **que de la formation initiale dans les masters MEEF**, sans intégrer ni l'amont du lycée à la L3, ni la formation des stagiaires post concours, pas plus la formation continue, ce qui réduit son champ de vision et d'action. Pour une part non négligeable, il est ainsi **devenu un lieu d'informations et d'échanges** avec les administrations centrales sur l'avancement de leurs travaux et des décisions prises mais pas vraiment un outil de suivi puisque la totalité du dispositif ne se révèle finalement qu'en février 2022, sachant que la mise en place de la réforme a été décalée d'un an pour tenir compte des contraintes multiples en grande partie liées à la COVID-19. Il aura ainsi parfois précédé plutôt que suivi les décisions, se retrouvant face à des débats non tranchés dans lesquels, logiquement, les acteurs ont voulu faire avancer leurs propres analyses pour espérer infléchir ces décisions non encore définitives : on n'était pas vraiment dans « *les conditions*

<sup>3</sup> L'annexe 1 donne le détail de la composition et du fonctionnement du CDS. Nous devons une reconnaissance particulière à celles et ceux qui ont participé de façon permanente et engagée au bureau et ont joué ainsi un rôle essentiel : Isabelle Robin (coordinatrice) Souâd Ayada, Stéphane Carton, Juliette Dubosq, Françoise Lopez, Pascal Gosselin, Nathalie Hervé, Carine de Kergrohen, Anne Szymczak, Isabelle Talazac.

<sup>4</sup> Merci à Marie-Cécile Naves ( CPU/FU) et à Brigitte Marin puis Alain Frugière (présidents du RINSPE).

<sup>5</sup> Voir annexe 2 compte -rendus des réunions et l'annexe 3 sur les textes produits. Nous tenons à remercier chaleureusement les pilotes de ces groupes de travail et ateliers : Bernard Dizambourg pour le GT équipes pluricatégories ; Marie Cécile Naves et Ludovic Morge pour le GT recherche ; Georges Fotinos, Philippe Diaz et Thierry Philippot pour QVT/QVE ; Anne Szymczak, Aziz Jellab et Natalie Sayac pour les ateliers sur les stages en master MEEF.

*concrètes de mise en œuvre* ». Il était certainement trop tôt pour rechercher et promouvoir des bonnes pratiques dans un climat non consensuel. Enfin ce comité se trouve de facto **dans la suite du Comité de suivi de la réforme des ESPE**, piloté par le recteur Daniel Filâtre qui, lui, s'est effectivement tenu après la mise en place du dispositif et avait une mission sur l'ensemble de la formation.<sup>6</sup>

**La pandémie a eu un fort impact sur le CDS.** Deux réunions ont dû être annulées, toutes les autres ont été tenues « en distanciel ». La crise, au-delà des inquiétudes, a provoqué une surcharge de travail et donc un retard dans la sortie des textes sur la réforme ce qui a été une double source de tensions : pour les administrations des travaux à faire en urgence et pour les équipes des INSPE et des rectorats des délais très courts pour construire et faire valider leurs propositions, pour mettre en place les dispositifs nouveaux. On n'oublie pas que des incertitudes tardivement levées -en raison aussi des contraintes budgétaires, des besoins et capacités RH - sur les concours, les stages, la titularisation... ont été pour les étudiants des sources de stress. La lourdeur et la durée de procédures notamment pour les stages sont à souligner. En revanche, alors que la pandémie posait des questions sur le numérique, l'hybride, les rapports avec les parents, l'importance des territoires... et mettait en lumière les difficultés des publics les plus éloignés de l'École, aucun de ces thèmes n'a été abordé, même par l'entremise de retours d'expériences des INSPE ou /et des académies. Aucune visite délocalisée n'a pu se faire.

**Le CDS s'est réuni dix fois** pendant les 29 mois, de janvier à 2020 à mai 2022, pratiquement une fois par trimestre, le bureau une à deux fois par mois<sup>7</sup>. Le CDS a produit deux recommandations : l'une sur « les équipes pluri catégorielles » en décembre 2020, l'autre sur « les stages en master MEEF » en mars 2022<sup>8</sup>.

## 2/ Quel bilan pour les deux pilotes ?

Les deux pilotes ont été désignés à cause de la complémentarité de leurs formations et expériences : une professeure d'université, ancienne directrice adjointe de cabinet au MESRI, ancienne rectrice de région académique ; un IGEN honoraire qui avait été chargé de 2013 à 2016 de l'accompagnement de la mise en place des ESPE.

Les travaux communs ont montré une parfaite identité de vue sur les enjeux de la formation, l'attention à porter aux équipes et à leurs ressentis, l'importance majeure des travaux avec les directions générales, l'IGESR, le CSP<sup>9</sup>. Le travail a été parfaitement commun et partagé. Ils ont assuré avant l'installation de la mission et au moment des groupes de travail plus de soixante entretiens avec des experts et décideurs<sup>10</sup>, ont rédigé plus de trente notes d'information, alertes, recommandations aux deux cabinets, ont présenté devant la Cour des Comptes<sup>11</sup> leur mission, ses résultats et lui ont remis deux notes de synthèse ; ils ont répondu aux rapporteurs de la mission IGESR sur la formation pour le premier degré<sup>12</sup>.

<sup>6</sup> Rapport de novembre 2016 ; *Réforme de la formation des enseignants : vers un nouveau modèle de formation tout au long de la vie*. Rapport de juillet 2018 : *Améliorer la formation initiale des professeurs des écoles* .

<sup>7</sup> L'annexe 2 donne les dates précises des réunions du CDS, les participants, un compte rendu des échanges .

<sup>8</sup> On trouve ces textes et d'autres productions liées au CDS dans l'annexe 3.

<sup>9</sup> L'implication de la directrice générale, des directeurs généraux, de leurs équipes a été décisive. Pour la DGESCO Edouard Jeffray, Didier Lacroix, Jean Hubac, Vincent Audebert. Pour la DGESIP Anne-Sophie Barthez, Isabelle Prat, Catherine Delarue-Breton, Franck Jarno. Pour la DGRH Vincent Soetemont, Florence Dubo, Nathalie Collineau, François Dravet, Marc Estournet, Virginie Gohin, Valérie Saigne. Pour l'IGESR, Caroline Pascal, Mark Sherringham.

<sup>10</sup> Rendez-vous et/ou entretien(s) téléphonique(s) avec Alain Bentolila, Alain Boissinot, Alain Bouvier, Valérie Cabuil, Pierre Chareyron, Philippe Diaz, Bernard Dizambourg, Renaud Fabre, Daniel Filâtre, Christian Forestier, Georges Fotinos, Alain Frugière, Guillaume Gellée, François Germinet, Elsa Lang-Ripert, Nadia Leroy, Brigitte Marin, Sandrine Marvilliers, Jean-Marc Monteil, Ludovic Morge, Pierre Moya, Jean-Pierre Thonier, Fernando Nunez-Fabre, Jean-Marie Panazol, Didier Quef, Michel Reverchon-Billot, Monique Ronzeau, Fabienne Rozenwald, Anne-Lise Rotureau, Bernard Saint-Girons, Fabien Schneider, Thierry Philippot, Charles Torossian.

<sup>11</sup> Christine Jamain, Isabelle François, Thierry Le Goff, Georges Pernas

<sup>12</sup> Ollivier Hunault, Marie-Hélène Leloup, Joseph Ségarra pour la mission premier degré et pour le CODIR de l'IGESR Patrick Le Pivert et Thierry Goater.

Ils ont été auditionnés par le Conseil Supérieur des Programmes. Chargés « *d'assurer la possibilité effective d'un dialogue constructif entre l'ensemble des parties prenantes* », ils ont conduit le CDS **jusqu'à son terme**, grâce au travail très efficace des directions générales, à l'implication personnelle de la directrice et des directeurs généraux, à l'engagement de l'IGESR, au soutien confiant et sans faille des deux cabinets, à la confiance et à la mobilisation du RINSPE et de la CPU/FU, à l'appui de nombreux experts, à la volonté d'ouverture et de maintien du dialogue des organisations syndicales.

Pour autant, le **bilan est loin des ambitions initialement affichées et espérées** des deux pilotes. Il reste des **dossiers en suspens**, qui ne relèvent pas tous du comité, mais interagissent avec sa mission. Il en est ainsi de la place des INSPE dans l'offre académique de formation qui n'est pas clairement définie, établie et donc du modèle économique des INSPE. Des sujets qui sembleraient importants pour la formation **n'ont pas pu être abordés ou traités suffisamment** comme le choix des étudiants entre contrats et stages SOPA, ou encore les inquiétudes sur la charge de travail des étudiants en MEEF, les concours, la recherche, la diversité sociale des étudiants ainsi que le cas spécifique des personnels d'éducation. Les pilotes assument toute leur part de responsabilité mais tout cela pose des questions sur la nature même d'un comité de suivi qui ne s'est pas encore installé dans le paysage et les usages et pourrait, sans doute, jouer un rôle utile, sous des conditions à définir en commun. L'idée d'un observatoire mériterait d'être posée.

Dans l'immédiat, pour **la rentrée à venir subsistent quelques incertitudes** qui sont en passe d'être levées : sur les conditions de mise en stage, la formation différenciée des lauréats MEEF et non MEEF - surtout sous l'angle de son financement pour les INSPE - sur la/les procédures de titularisation des deux catégories de lauréats, ou encore les inquiétudes sur la charge de travail des lauréats titulaires d'un MEEF qui seront à temps plein devant élèves et recevront en sus une formation dont les modalités restent à préciser. **L'analyse des concours** de cette session très particulière de 2022 – où le nombre de candidats est faible, en particulier parce que des étudiants ont réussi le concours ancienne formule en fin de M1 - les conclusions qui en seront tirées par étudiants et formateurs seront décisives. Cela mériterait peut-être une mission ? Les interrogations portent sur la nouvelle épreuve orale deux, en partie entretien de motivation ; sur la valorisation de l'expérience professionnelle dans l'épreuve écrite deux et sans doute aussi sur l'usage des notes éliminatoires dans les deux épreuves écrites. Derrière tout cela **une interrogation unique** : quel intérêt pour les étudiants de choisir la voie des masters MEEF surtout pour le second degré ? La voie universitaire non MEEF ne se révèle-t-elle pas aussi efficace et beaucoup moins lourde pour les étudiants que la voie MEEF avec stage à tiers temps, pourtant mise en avant comme particulièrement formatrice ? Ces questions se révéleront peut-être sans objet, mais le degré réel de transformation des concours dans un sens qui valorise mieux la réflexion professionnelle est pour les INSPE un enjeu majeur. On ne peut non plus passer sous silence la situation des deux académies franciliennes et leurs difficultés de recrutement ce qui, au passage, plaiderait pour intégrer souplesse, adaptation et expérimentation dans la démarche de réforme.

Au-delà, il semble aux pilotes que la question de **la place, et du rôle des INSPE dans l'offre académique de formation initiale et continue**, les spécificités de son offre – en particulier via l'appui sur la recherche - sont des interrogations fondamentales pour l'avenir des INSPE. Aujourd'hui, en n'oubliant pas le rôle croissant de nouveaux venus - opérateurs, associations ... - trois acteurs jouent un rôle majeur dans la formation : les universités, les rectorats, les INSPE. Leurs poids, puissance et influence sont très différents et seule une complémentarité assumée, organisée, coconstruite permettra d'assurer le fonctionnement le plus efficace pour la formation des enseignants et des personnels d'éducation et donc pour les progrès et le ressenti des élèves. Cela suppose de faire évoluer les politiques RH, la formation des formateurs, conseillers et tuteurs. Cela suppose surtout de dépasser des postures traditionnelles de méfiance entre les acteurs, héritages de l'histoire de notre système éducatif, pierres d'achoppement qui expliquent depuis la fin des années 1980 une succession de réformes qui apparaissent comme une série d'allers et retours. On est très au-delà des questions techniques et financières.

**À plus long terme encore, la pandémie a contribué à mettre en lumière** cinq sujets connus mais peu traités encore, peu affichés dans l'offre de formation des INSPE : les **modalités d'enseignements hybrides** ; le **rôle des territoires** ; la **place des parents** ; les préoccupations de **qualité de vie** des étudiants et de qualité de vie au travail ; les exigences particulières de **la prise en compte, essentielle, des enfants d'origines modestes, les plus éloignés de l'École**. La suggestion de consacrer du temps à la formation hybride s'est heurtée à un refus unanime des organisations syndicales qui ont alors analysé cette proposition comme une façon de mettre en lumière des modalités qui se développeraient au détriment du fondamental, à savoir le rapport pédagogique dans la classe. Des exposés liminaires sur QVT et QVE ont été reçus avec beaucoup d'attention et d'intérêt, mais il n'a pas été possible d'aller au-delà, les organisations syndicales jugeant qu'il y avait beaucoup plus urgent, ce qui n'est pas faux mais traduit sans doute une des limites de ce type de comité, tel que conçu, organisé, intégré aux procédures administratives.

**Ce comité n'aura que difficilement trouvé sa place.** Parce que mise en place et suivi de la réforme se sont trouvés mêlés à cause de calendriers retardés. Parce que les débats du CDS se tenaient en même temps ou même avant le travail des directions générales ou de l'IGESR et donc en porte à faux vis-à-vis des procédures habituelles, des groupes de travail officiels, des bilatérales, des concertations menées par les Directions ou l'IGESR. Il en a résulté redites, mais aussi sentiment que le CDS pouvait être alors l'occasion de contester, d'essayer d'infléchir le travail en cours des DG ou de l'IGESR, et venait se mêler de ce qui ne le regardait pas.

### **3/ Des pistes, librement exprimées.**

Faut-il au regard de la modestie de l'apport de ce comité de suivi en déduire que la démarche est au mieux vaine ? Il nous semble au contraire souhaitable que cette **démarche qui se développe devienne une routine**. Cela suppose de mettre en place un certain nombre de principes.

Cela suppose des changements de postures et de procédures. Il s'agit d'abord d'inscrire les comités de suivi dans le paysage administratif, le calendrier des différents acteurs, de les situer par rapport aux mécanismes habituels de concertation/information/groupe de travail : quelle composition (présence des usagers) ? Quand le comité doit-il être saisi ? De quoi peut-il débattre ? Comment construit-il ses recommandations et comment sont-elles ensuite reprises dans les circuits de décision et d'application habituels ? Ce changement de posture, de conception de la conduite d'une réforme, implique donc de **définir des procédures** : tout en gardant la souplesse indispensable, établir un cahier des charges de ces comités qui cadre par avance composition, nombre minimal de réunions, moyens de fonctionnement et d'investigations, les outils utilisables.

**La double dimension nationale locale** nous semble devenue indispensable. Dans notre système tel qu'il évolue, l'analyse et la prise en compte de situations locales – atouts, faiblesses, demandes et choix – sont indispensables non seulement en aval des décisions, pour leur application, mais aussi en amont pour pouvoir donner aux mesures projetées une véritable légitimité opérationnelle<sup>13</sup>. Cela suppose que ces comités disposent de données, d'indicateurs choisis en commun pour suivre les situations nationales comme locales. Sans doute serait-il utile de créer **un observatoire** pour suivre et donc éventuellement infléchir, adapter la réforme afin d'en assurer l'efficacité : permet-elle de réduire les fractures sociales et territoriales ? D'améliorer les résultats et le bien être d'élèves dont les performances ne progressent guère dans les évaluations internationales ? Cela suppose une politique publique poursuivie dans la

---

<sup>13</sup> On renverra ici aux contributions scientifiques de la récente conférence de comparaisons internationales du CNETO « *gouvernance des politiques éducatives* », novembre 2021 qui suggère que pour être efficace et durable une réforme doit conjuguer quatre légitimités : morale (le sens), pragmatique ou opérationnelle (la faisabilité), cognitive (l'appui sur les apports de la recherche) et enfin culturelle (devenir une évidence). [www.cneto.fr](http://www.cneto.fr)

durée, certainement une progressivité des mesures, des adaptations concertées et des évaluations scientifiques régulières dont le principe et les modalités sont décidées en commun.<sup>14</sup>

Dans le contexte nouveau qui se dessine, quels que soient la qualité et l'engagement des services centraux et rectoraux dans la construction et la mise en place d'une réforme, il nous semble plutôt nécessaire d'imaginer la réforme comme **une dynamique** que l'on peut suivre pour en étudier les effets, pouvoir ajuster voire modifier certains éléments, savoir s'adapter à des situations locales sans perdre le sens de la réforme, grâce à des indicateurs, des procédures, des analyses, des débats en s'enrichissant de l'analyse d'experts internationaux, d'expériences étrangères.

Pas de solution unique à des questions complexes et qui se déclinent à différentes échelles, mais **un processus**, engagé sur des bases claires et discutées, construit autour d'un consensus et qui se déploie, évolue si utile grâce à un comité de suivi. Cette instance pluripartite d'information, d'échanges, de débats, nourrie de données nationales comme de la connaissance de réalités locales, serait à même proposer des recommandations pour que la réforme soit durable c'est-à-dire prise en charge par les acteurs car justifiée à leurs yeux et donnant des preuves de son efficacité sur l'essentiel, les résultats et le ressenti des élèves. Un changement dans la réforme et non de réforme n'est pas alors un constat d'échec imputable à tel ou tel acteur, mais un ajustement rendu nécessaire par les effets constatés, mesurés...

Bref, plutôt qu'une réforme permanente du moins une dynamique de transformations qui nous semble reposer sur **deux préalables** au moins, sachant que l'éducation et la jeunesse sont des priorités nationales. Avoir posé en amont par un Pacte les **attentes de la Nation** vis-à-vis de son École au XXI<sup>e</sup> siècle, soit un pacte pour refonder l'École du XXI<sup>e</sup> siècle. À partir de là; **définir les métiers** de l'enseignement et envisager des trajectoires de recrutement, de formation, pour construire des parcours professionnels permettant des évolutions voire des changements. La question centrale - que la situation actuelle pose avec acuité - est de savoir quelle École nous voulons et donc quels enseignants et personnels d'éducation, avec quelle formation, pour améliorer les résultats scolaires, le ressenti des élèves et leur esprit critique, mais aussi réduire les fractures sociales et territoriales.

Si la contribution du CDS peut apparaître modeste, c'est bien de la richesse des échanges au sein du CDS<sup>15</sup> que naissent ces pistes que nous venons de dessiner. Toutes les compétences, convictions et énergies démontrées pourraient trouver des débouchés concrets, propres à nourrir l'indispensable confiance et améliorer ainsi le service public au bénéfice des élèves et de l'ensemble des personnels investis.

---

<sup>14</sup> Les enquêtes réalisées par le RINSPE auprès des étudiants ont fournis des éléments précieux.

<sup>15</sup> Ce comité n'aurait pu exister sans la participation, dynamique et très franche des organisations syndicales.

Merci à celles et ceux qui figurent sur les listes d'émargement et ont participé à ce comité : CGT Educ-action : Antoine Boulangé, Jean-Baptiste Dégènes, Catherine Prinz/ FSU : Alain Bilatte, Pierre Claustre, Muriel Coret, Paul Devin/ FO : Sylvain Excoffon, Sebastien Ribeiro, Georges Sideris (FO quitte le CDS en décembre 2020)/ SE UNSA : Éric d'Alessandro, Élise Caperan, Matthieu Drouin, Alain Jaillet, Carine Lamoureux, Adrien Misson, Jean-Pascal Simon, José Teixera/ SGEN-CFDT : Christine Barralis, Laurent Alexandre, Françoise Lambert / SNALC : Jean-Rémi Girard, Sébastien Vieille (dernière participation du SNALC octobre 2020)/ SNIUPP : Pauline Caner-Chabran, Nina Palacios/ Sud Éducation : Elodie Boussarie, Clémence Brida, Nara Caldera, Aline Richard, Jules Siran.

## **ANNEXE 1. Le comité, données d'ensemble : mission, composition, activités.**

Installé par les deux ministres de l'Éducation nationale et de la jeunesse et de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation le 30 janvier 2020, *le comité de suivi de la mise en œuvre de la réforme des INSPE (CDS)*, a pour objectif « *de suivre pour toutes les INSPE, les conditions concrètes de la mise en œuvre de l'ensemble de la réforme de la formation initiale* ». Il revient à ses deux pilotes « *d'assurer la possibilité effective d'un dialogue constructif entre l'ensemble des parties prenantes* ». La DGESCO, la DGRH, la DGESIP sont « *chargées conjointement d'assurer le secrétariat du comité* ». Deux pilotes sont désignés, Marie-Danièle Campion Professeure des universités, ancienne directrice adjointe de cabinet au MESRI, ancienne rectrice de région académique, et François Louveaux, Inspecteur général de l'Éducation nationale. Le comité a vocation à se réunir jusqu'à la première session en 2022 des nouveaux concours de recrutement.

Le comité est constitué d'un bureau et d'une formation plénière. Le bureau du comité est constitué par les deux pilotes, les trois directeurs généraux ou leurs représentants, la cheffe de service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche ou de son représentant et à partir de juin 2020 de la présidente puis du président du Comité de suivi des programmes (CSP) Le bureau peut se réunir en version élargie en invitant le représentant de la Conférence des Présidents d'Université (puis France Université à partir de février 2022) et le président du réseau des directeurs d'INSPE. Dans sa formation plénière le comité de suivi rassemble les membres permanents du bureau, un représentant de chaque organisation représentative des personnels au CT du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, un représentant de chaque organisation représentative des personnels au CT du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation, d'un représentant des recteurs, d'un représentant des Secrétaires généraux d'académie, d'un représentant de la CPU-FU, d'un représentant du réseau des directeurs d'INSPE et d'un président de conseil d'institut.<sup>16</sup>

De janvier à 2020 à avril 2022 le CDS s'est réuni 10 fois soit en gros une fois par trimestre, mais en réalité les réunions se sont concentrées sur les débuts d'année universitaire pour s'espacer ensuite. Deux réunions ont dues être reportées à cause de la COVID et du confinement (mars et mai 2020) et deux réunions sont encore prévues en mai et juin 2022. Sauf l'installation, toutes les réunions sont tenues en mode distancié avec très régulièrement une trentaine de participants - pour trois heures de réunion en moyenne. En décembre 2021 deux réunions dans la journée dont 3 heures de travail en ateliers sur les conditions de stages, à partir de l'exemple de Rouen <sup>17</sup>. Comme prévu dans les textes, le CDS a invité des IGESR, des experts, directeurs d'INSPE, des SGA en fonction des thématiques abordées. Le bureau s'est réuni près de deux fois par mois, 47 réunions dont quatre seulement dans le format élargi.

---

<sup>16</sup> Edouard Jeffray (DGESCO), Anne-Sophie Barthez ( DGESIP), Vincent Soetemont ( DGRH), Caroline Pascal (IGESR), Souâd Ayada (CSP), Valérie Cabuil rectice de la région académique Hauts de France, Philippe DIAZ SG de l'académie de Normandie, Bernard Dizambourg président du Conseil d'Institut de Versailles, Marie-Cécile Naves CPU (puis FU), Brigitte Marin puis Alain Frugière présidents du RINSPE, et les organisations syndicales représentées au Comité technique de chacun des deux ministères : CGT Educ-action ; FSU ; FO ; SE UNSA ; SNALC ; SNES ; Sud éducation.

<sup>17</sup> L'annexe 2 donne les dates précises des réunions du CDS, les participants, un compte rendu des échanges

Les deux pilotes ont conduit 48 entretiens préparatoires de septembre 2019 date d'annonce de la mission au 30 janvier avec différents experts, responsables de directions générales – dont la DEPP. Ils participent au comité de pilotage et au conseil scientifique chargés à l'IHEEF de la formation des personnels de direction des INSPE. Ils ont été entendus par la Cour des Comptes<sup>18</sup> – novembre 2021 et ont remis sur sa demande deux notes – décembre 2021 puis avril 2022. La mission de l'IGESR sur les PPPE<sup>19</sup> les interrogé en . Ils ont par ailleurs adressé aux deux cabinets 36 notes courtes – informations, recommandations - et deux notes plus longues après la première phase de la COVID. Ils ont eu de nombreux échanges avec les différents groupes de travail institués en tant que de besoins pour préparer les séances du CDS – GT recherche/équipes pluri catégorielles/ QVT-QVE/ stages

Rien n'aurait pu se faire sans la mobilisation efficace et permanente des trois directions générales, les interventions décisives en plénière de la Directrice générale et des Directeurs généraux, sans l'appui constant des deux cabinets et sans la confiance accordée par tous les membres du CDS, en particulier les organisations syndicales.

La vie de ce comité n'a pas été simple. La pandémie a eu là aussi un impact majeur : au-delà des inquiétudes, elle a entraîné des retards donc de fortes tensions et pressions sur les équipes. Le rythme de mise en place de la réforme en a été très affecté, avec des arbitrages rendus plus tardivement que prévu ce qui a obligé les équipes des INSPE à des ajustements à faire dans l'urgence.

Les deux pilotes veulent ici rendre hommage au professionnalisme de tous et, au-delà, à un très grand sens de l'École et de l'intérêt des élèves qui ont permis de mener à son terme cette mission. Merci à chacune et chacun.

---

<sup>18</sup> Les questions de la Cour des comptes (Isabelle François, Christine Jamain, Thierry Le Goff ,Georges Pernas) portaient sur : « rôle et composition du CDS ? Principaux constats sur la réforme ? Difficultés rencontrées dans la mise en œuvre ? Positions syndicales exprimées ? Propositions formulées ou envisagées par le comité, par pilotes ? » L'entretien de près de deux heures a donné lieu à une première note (novembre 2021) complétée à la demande de la Cour en février 2022.

<sup>19</sup> « Parcours Préparatoires au Professorat des Écoles », des parcours de la L1 à la L3 co construits par des lycées et des universités pour des étudiants qui envisagent de se présenter ensuite au concours de recrutement des professeurs des écoles. La mission (Olivier Hunault, Marie-Hélène Leloup, Joseph Segarra) souhaitait nous entendre sur els réactions des INSPE. Se sont manifestées quatre inquiétudes ou interrogations préalables dans les INSPE : sur la différence introduite entre formation pour le premier et pour le second degré ; sur le caractère universitaire de cette formation ; sur la part des INSPE dans la formation ; sur le passage de la L3 au master MEEF. Logiquement chaque académie volontaire propose un (ou plusieurs) PPPE : licence de rattachement, rôle de l'INSPE se rejouent donc à chaque fois au niveau académique, avec aujourd'hui une diversité de situations.



## **ANNEXE 2 . COMPTES RENDUS Comité de Suivi.**

**Installation par les ministres du comité de suivi de la réforme des INSPE**

**JEUDI 30 JANVIER 2020 – 10 H 30- 13H**

### **Participants :**

Marie-Danièle CAMPION, co-pilote du comité  
François LOUVEAUX, co-pilote du comité

### **En qualité de représentants de l'administration:**

Caroline PASCAL (Cheffe IGESR)  
Brice LANNAUD (DGESIP)  
Edouard GEFFRAY (DGESCO)  
Florence DUBO (DGRH)

### **Représentants des personnels :**

Muriel CORET et Paul DEVIN (FSU)  
Georges SIDERIS et Sebastien RIBEIRO (FO)  
Jean-Rémi GIRARD (SNALC)  
Jules SIRAN (Sud Education)  
Françoise LAMBERT et Laurent ALEXANDRE (SGEN/CFDT)  
Karine LAMOUREUX et Jean-Pascal SIMON (UNSA)  
Représentant la CPU Marie-Cécile NAVES (CPU)  
Représentant du réseau des INSPE Brigitte MARIN (INSPE)

En qualité de recteur, Valérie CABUIL (Rectrice de l'académie de Lille, rectrice de la région académique Hauts de France)

En qualité de président de conseil d'institut, Bernard DIZAMBOURG

En qualité de secrétaire général d'académie, Philippe DIAZ (SG de l'académie de Normandie)

### **Membres des cabinets**

*Pour le MENJ*

Isabelle BOURHIS

Mathieu LAHAYE

*Pour le MESRI*

Christine AMMIRATI conseillère sante et formation

**Le bureau du comité** est composé de la cheffe de service de l'IGESR Caroline PASCAL, de la Présidente du conseil supérieur des programmes Souad AYADA, de la DGESCO (Isabelle ROBIN), de la DGESIP (Stéphane CARTON et Pascal GOSSELIN), de la DGRH (Carine de KERGROHEN et Isabelle TALAZAC).

### **Intervention des ministres, Mme Frédérique VIDAL et M. Jean-Michel BLANQUER**

En introduction, les ministres soulignent l'importance que les deux ministères accordent à la qualité de la formation des enseignants, premier facteur de réussite des élèves et des étudiants. En maintenant la concertation, en transmettant les retours du terrain, en signalant les alertes et les points d'attentions particulières, ce comité jouera un rôle déterminant dans la réussite de la formation.

**D'autres points et enjeux sont rappelés :**

- La réflexion sur la qualité de la formation doit se nourrir des résultats de la recherche et des éléments d'information que délivrent, par exemple, les comparaisons internationales. Notre vision doit également s'enrichir des exemples internationaux. La France poursuit ainsi actuellement l'objectif d'améliorer la mobilité des professeurs, des étudiants (doublement du programme Erasmus) et des lycéens professionnels. L'objectif est aussi de faire de notre pays un exemple en matière de qualité de formation alors que la Commission européenne vient de publier son programme sur le champ de l'éducation.
- Les liens existant entre l'école et d'université doivent se renforcer pour que se constitue un véritable continuum de formation au sens large, englobant tous les cycles et degrés d'enseignement depuis la primaire jusqu'au supérieur. Le rattachement de la formation des enseignants à l'université va dans ce sens en permettant un adossement de cette formation à la recherche. Ce lien est fondamental ; il revient à l'INSPE d'établir la preuve de la pertinence d'un tel adossement.
- Le changement de nom des ESPE en INSPE n'est pas anodin : en effet, le mot « institut » renforce le versant universitaire de la formation et le rôle de l'Etat est quant à lui souligné dans l'adjectif « national ». La formation tout entière est désormais placée sous le signe de ce co-pilotage. Il en est de même pour la nomination des directeurs d'INSPE afin de rendre visible l'attachement que l'Etat attache à ces désignations comme à celle des recteurs.
- Ce co-pilotage doit permettre de mettre fin aux transformations et réformes continues que connaît la formation, et qui laissent à chaque fois un sentiment d'insatisfaction. Pour y parvenir, les points d'équilibre seront recherchés :
  - o entre savoirs théoriques et pratiques (part de la formation assurée par des enseignants à mi-temps devant des classes, professionnalisation progressive des étudiants, place des stages) ;
  - o entre la nécessité du caractère national de la formation et le respect du projet propre à chaque INSPE.
- La formation des enseignants vise l'excellence et doit relever le défi de l'attractivité, sujet qui est certes à rattacher aux chantiers RH, mais qui dépend également du discours porté par tout un chacun sur le métier. Revaloriser le métier d'enseignant, est un engagement clairement affiché des ministères, c'est également replacer dans une société de la connaissance et la science au cœur de notre projet de société.

**Les prises de parole des organisations syndicales** ont successivement abordé les différents points entrant dans la problématique générale de la formation des enseignants :

- une véritable réflexion collective est nécessaire pour rechercher les points d'équilibre dont il était précédemment question. En particulier, il faut que le master MEEF réunisse les conditions d'une véritable professionnalisation valorisée dans le cadre du concours de recrutement, faute de quoi, dans le second degré, les masters MEEF risquent d'être délaissés au profit des masters disciplinaires.
- Le risque réside également dans la charge de travail qui attend les étudiants, confrontés en M2 à la nécessité de préparer un master (avec rédaction d'un mémoire), un concours et de prendre une classe en responsabilité.
- Prendre appui sur les réflexions préexistantes à l'actuelle réforme, respecter le travail et la réflexion déjà menés lors des travaux et réformes précédents est nécessaire pour préserver l'enthousiasme et l'engagement de tous. Éviter les ruptures et les effets de tables rases

constituent également une forme de continuum et un moyen de lutter contre le tarissement du vivier d'enseignants.

- Le comité de suivi devra bien être l'instance permettant de suivre et d'évaluer la réforme sur les observables définis en commun, de vérifier si elle remplit ou pas ses objectifs et si la formation dispensée dans le cadre des masters recouvre bien toute la complexité propre au métier d'enseignant.

Des points d'opposition à la réforme sont également rappelés se rapportant au bilan négatif de la mastérisation responsable de la désaffectation des étudiants, au climat social dégradé, à l'incertitude sur la revalorisation des carrières et au fait que des étudiants (et non des professeurs stagiaires) soient amenés à exercer en responsabilité dans le cadre de leur cursus de formation.

**Les deux co-pilotes du comité, Marie-Danièle CAMPION et François LOUVEAUX** soulignent le rôle du comité comme facilitateur de la réussite de la réforme, lieu d'information d'échanges et de débats, dont la composition peut être adaptée en faisant appel des personnalités extérieures.

Les réunions du comité auront lieu tous les deux mois jusqu'en 2022 et seront préparées par des groupes de travail thématiques, des visites ou des ateliers en académies en fonction des thèmes de travail.

Les prochaines réunions se tiendront **le Jeudi 19 mars, le 28 mai et le 2 juillet.**

Des contributions sont souhaitées afin de prévoir au mieux le planning et la méthodologie de travail.

Les co-pilotes proposent une organisation en trois temps pour chaque séance :

- un temps d'échange au regard de l'actualité, après un retour sur le comité précédent, un jeu de questions et réponses des directions générales, partage et valorisation des expériences acquises ;
- un temps de présentation d'un thème structurant fruit d'un groupe de travail, émanation du comité,
- en partant de là, un temps de discussions et propositions à transmettre aux ministères.

Comme fil directeur du comité, au regard des objectifs partagés et comme première base de travail, quelques thèmes structurants peuvent être envisagés parmi d'autres :

- comment faire de la recherche un élément de formation et d'enrichissement des acteurs,
- comment organiser le continuum de formation sur les territoires pertinents,
- comment intégrer la QVT et la QVE dans la conception de la formation,
- comment identifier la trajectoire qui permettra à chaque INSPE d'élaborer une offre de formation co-construite.

Pour la séance de mars, la place de la recherche comme élément majeur de formation et d'enrichissement des acteurs est retenue et fera l'objet d'une présentation par la CPU et par le RINSPE.

Les copilotes remercient le bureau qui se réunit tous les deux mois pour préparer les réunions du comité, recueillir les contributions et travaille sur les points d'équilibre et ajustements sur la base des contributions du comité.

La prochaine réunion se tiendra le jeudi 19 mars à partir de 14 heures, dans les locaux de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, 1 rue Descartes, 75005 Paris. La salle sera communiquée ultérieurement.

En vue de cette réunion, les contributions devront parvenir à l'adresse suivante :

[comiteinspe@education.gouv.fr](mailto:comiteinspe@education.gouv.fr)

Les réunions prévues en mars et mai ont été annulées à cause de la COVID ( avant le généralisation des séances « à distance »)

**Comité de suivi de la réforme de la formation des enseignants et de la mise en œuvre des  
INSPE,  
2 juillet 2020**

***Participants :***

Laurent Alexandre, Souad Ayada, Anne-Sophie Barthez, Valérie Cabuil, Marie Danièle Campion, Stéphane Carton, Philippe Diaz, Bernard Dizambourg, François Dravet, Sylvain Excoffon, Edouard Geffray, Pascal Gosselin, Nathalie Hervé, Jean Hubac, Franck Jarno, Carine de Kergrohen, Didier Lacroix, Françoise Lambert, François Louveaux, Brigitte Marin, Marie-Cécile Naves, Isabelle Prat, Catherine Prinz, Isabelle Robin, Valérie Saigne, Mark Sherringham, Georges Sideris, Jean-Pascal Simon, Jules Siran, Vincent Soetemont, Anne Symczak, Isabelle Talazac, Sébastien Vieille

Les deux présidents remercient les membres du comité et, plus largement, l'ensemble des personnels qui ont poursuivi leur travail dans les conditions difficiles de la crise sanitaire. Ils posent le cadre de la réunion et les objectifs du comité : produire des recommandations pour la mise en œuvre de la réforme.

L'ordre du jour de la réunion est rappelé :

- Premiers retours des INSPE concernant la mise en œuvre de leur offre de formation
- Présentation de la mission de Mark Sherringham
- Préparation de la rentrée (situation en mode COVID)
- Repères pour les séances du premier trimestre de la prochaine année scolaire.

**Premiers retours des INSPE : état des lieux en mai 2020**

Pour la première remontée des dossiers de présentation de l'offre de formation des INSPE, la souplesse a été privilégiée : un document bref et concis a été demandé pour présenter les premiers éléments de mise en œuvre de la réforme à la rentrée 2020 et la démarche entreprise pour prendre en charge, à terme, la totalité des attendus. La date prévue pour la remontée des dossiers présentant l'offre de formation finalisée demeure bien fixée en novembre, même si les situations particulières peuvent être prises en compte.

Les instituts ont transmis leurs documents, qui confirment que la dynamique de la réforme est bien enclenchée. Les documents sont très hétérogènes et reflètent le contexte des établissements.

Parmi les points positifs, on relève :

- Une politique de recherche ambitieuse, qui met de façon systématique les étudiants en position réflexive ;
- Des relations plus fluides avec les rectorats, les universités et avec les autres composantes, même si certains instituts connaissent encore des difficultés dans ce domaine.
- Une approche par compétences qui tend à se systématiser.

Dans les points de vigilance :

- La question du tiers des enseignements pris en charge par des praticiens de terrain ;

- La nouvelle ventilation des heures, dont les instituts prévoient majoritairement la mise en œuvre pour la rentrée 2021 ;
- L'organisation des stages et leur positionnement sur l'ensemble du master ;
- Le volume de berceaux de stages, qui a pu contraindre les capacités d'accueil ;
- La question de l'évaluation, encore assez peu présente dans les dossiers et cependant cruciale pour la rénovation de la formation.

Points d'actualité concernant les projets de textes :

Les projets de décret portant modification statutaire et l'arrêté cadre MEEF sont passés au CTMEN. L'arrêté cadre MEEF sera présenté au CNESER du 6 juillet. L'objectif de publication des textes est donc la fin juillet ou le début du mois d'août. Les maquettes de concours seront publiées pour le début septembre. Un travail est par ailleurs engagé sur :

- Un projet de circulaire sur l'alternance. Des réunions techniques se sont tenues avec la DGAFP et avec la direction du budget. Les concertations syndicales seront organisées avant la fin du mois de juillet, ainsi qu'une présentation au réseau des INSPE ; l'objectif est de donner de la lisibilité sur ces questions dès la rentrée ;
- La formation initiale des lauréats de concours ;
- La rémunération des stagiaires compte tenu de l'élévation du niveau de diplôme.

L'échange qui suit souligne le risque que l'alternance soit organisée exclusivement au cours de la deuxième année de master et que les épreuves du concours n'aient pas suffisamment évolué pour mesurer la construction des compétences professionnelles *avec* en outre un risque de désaffectation des masters MEEF pour le second degré. Il est précisé que l'arrêté cadre MEEF prévoit bien la possibilité d'organiser le stage sur les deux années du master. Les équilibres doivent être trouvés entre les différentes contraintes de la formation, la préparation du concours et la préparation au métier.

### **Présentation de la mission de Mark Sherringham**

---

La mission de Mark Sherringham est complémentaire de celle du comité, dont il est l'invité permanent. Il s'agit principalement d'une mission d'appui et de soutien aux recteurs, aux directeurs d'INSPE et aux présidents d'université tant pour la formation initiale que pour la formation continue. De façon complémentaire, le comité travaille essentiellement au niveau national alors que Mark Sherringham intervient aussi au niveau local.

Par ailleurs, Mark Sherringham participe à une réflexion menée avec les directions générales concernant la formation des étudiants qui se destinent au professorat des écoles en amont du MEEF. Certaines universités ont certes déjà mis en place des dispositifs de préprofessionnalisation, parfois des licences pluridisciplinaires. Il ne s'agit pas de mettre fin à ces dispositifs mais de permettre d'autres formes de parcours. Un professeur de écoles doit pouvoir se former (tout comme son collègue du second degré qui s'engage dans un parcours disciplinaire dès l'entrée en licence) sur 5 années et non pas seulement sur les deux années du master. La CPU et le réseau des INSPE soulignent leur volonté de travailler à l'articulation de ce dispositif avec les formations universitaires existantes. Les recteurs souhaitent également prendre part à la réflexion qui sera menée à ce sujet.

*L'échange qui suit aborde les points suivants :*

- Ce dispositif peut comporter le risque de spécialiser et d'orienter trop précocement les étudiants. Il est donc indispensable de concevoir des passerelles et des possibilités de réorientation ;
- Certains estiment que l'Etat investit déjà plus dans les classes préparatoires que dans l'université. Il y aurait donc un risque à déployer davantage de moyens en dehors des universités et cela supposerait d'en déployer aussi à l'université. Le rattachement au cadre universitaire est donc souhaité ;
- La prise en compte de la formation sur la totalité du cursus (licence +master) est un point très positif. Cependant, les universités ont, depuis de nombreuses années, conçu et développé des

parcours adaptés ; il existe par ailleurs au sein des universités des classes préparatoires intégrées, qui permettent de limiter les difficultés en cas de réorientation ;

- Tous les moyens permettant de renforcer l'attractivité du métier d'enseignant doivent être mobilisés, ce nouveau dispositif peut y aider. La responsabilité de l'employeur dans la formation est rappelée, ainsi que le souhait d'une rémunération dès la première année post baccalauréat. Cette rémunération est d'autant plus importante que l'augmentation du nombre d'années d'études risque d'entraîner une nouvelle perte d'attractivité.
- Certains membres du comité se disent surpris de ne pas avoir été préalablement informés de cette mission dont ils ont pris connaissance par voie de presse. Ils demandent que la lettre de mission leur soit adressée : elle sera jointe à ce compte-rendu.

### **Conditions de la rentrée en mode « COVID »**

---

Pour le réseau des INSPE, la préparation de la rentrée présente des enjeux très forts et plusieurs scénarios doivent être envisagés. Au cours de la crise, les instituts ont été contraints d'inventer des modes nouveaux d'enseignements, engendrant des effets de stress et de fatigue. C'est sur la base de cette expérience que la rentrée est aujourd'hui envisagée, en prenant en compte la question du bien-être au travail.

Plusieurs modalités sont en jeu : le présentiel, l'hybridité recourant au mode synchrone et asynchrone, la mutualisation des ressources, la mise à disposition de podcasts de manière à multiplier, de façon coordonnée, l'accès aux enseignements. L'intérêt pédagogique de ces modalités doit être évident pour les futurs professeurs.

Le fait de diversifier et de moderniser les modalités de la transmission permet également de renouveler la réflexion sur l'acte d'enseigner, sur la nature des supports et renforce en fin de compte, parce qu'il le revitalise, l'attractivité du métier d'enseignant.

La conférence des présidents d'université est mobilisée pour que la rentrée se passe au mieux, en fonction de la situation sanitaire. Il faut donc agir au cas par cas, en prenant en compte à la fois la situation de l'établissement autonome mais également les directives nationales.

Il est important de capitaliser ce qui s'est passé au cours du confinement et sur les solutions trouvées pour assurer la continuité pédagogique dans le but de les valoriser.

Or, il ne s'agit pas seulement de la capacité à enseigner à distance mais aussi de gestion de crise, d'animation de groupes, d'autres types de collaborations entre les personnels...

Il demeure quelques questionnements concernant les étudiants, les stagiaires qui ont passé des concours adaptés dans un contexte de crise, les élèves qui n'ont pas pu bénéficier de tous les enseignements attendus et dont certains seront peut-être en situation ou en risque de décrochage. Il faut donc pour cette rentrée envisager un accompagnement plus vigilant des stagiaires qui prendront ces élèves en charge.

Dans les académies, la fin d'année a été difficile, engendrant fatigue et stress, en premier lieu pour les fonctionnaires stagiaires. C'est dans ce contexte que la rentrée est abordée.

Par ailleurs, les établissements d'enseignement supérieur ont leur manière propre de résoudre les problèmes attendus. Les modalités de transmission font l'objet d'une réflexion et des groupes chargés de ces réflexions se constituent.

Le besoin se fait sentir de formations sur la gestion du stress et la gestion de crise, en initiale et en continue. Il faudra également prendre en charge à la rentrée des élèves au profil très particuliers. Ce sera naturellement très formateur, mais il sera nécessaire d'accompagner de près certains de ces élèves et les professeurs stagiaires seront mis de fait dans des situations très différentes de celles que nous connaissons habituellement. Les inspecteurs et les chefs d'établissements ont été alertés sur la nécessité de cet accompagnement.

On se prépare donc à une rentrée normale en termes d'effectifs et d'accueil d'élèves sans pour autant écarter l'éventualité de fermeture temporaire d'établissements. L'adaptation des modalités de stage d'un stagiaire intervenant dans une école contrainte à la fermeture devra être prévue.

*L'échange qui suit aborde les points suivants :*

- L'hybridation n'est pas réellement une nouveauté puisque l'enseignement à distance existe depuis déjà longtemps. La rentrée génère beaucoup d'inquiétudes, il est difficile de donner des orientations mais il faudra tout de même veiller à distinguer ce qui, dans cette hybridation, relève de la gestion de la crise sanitaire et ce qui pourrait devenir à plus long terme une hybridation de la formation, hybridation dont la généralisation provoque des réserves, voire des oppositions. Les modalités en présence doivent systématiquement être privilégiées : les étudiants ne viennent pas à l'université pour être enseignés à distance.
- Certains stagiaires à la rentrée n'auront pas passé les oraux des concours de recrutement ; au moment de la titularisation, ils seront soumis à un oral dont les organisations syndicales demandent l'abandon et a minima d'avoir des précisions sur son contenu.
- Ces stagiaires particuliers vont bénéficier d'un accompagnement renforcé pendant un an, ce qui ne semble pas toujours pertinent.
- La question de la mise en stage des lauréats de concours se pose : doit-elle se faire dès le début de l'année, au 1<sup>er</sup> septembre ?
- Certaines formations trop lourdes mériteraient d'être allégées.
- Les conditions de la rentrée risquent de ne pas être satisfaisantes, indépendamment de l'hybridation et de la crise sanitaire, dans la mesure où la réforme s'impose contre l'avis des équipes dans certains INSPE.
- La crise a été un moment de dégradation de l'enseignement et personne ne peut se satisfaire d'une formation en distanciel.

### **Préparation des prochains travaux**

---

Le bureau du comité a réfléchi à des propositions en vue des travaux de l'année prochaine, propositions de thématiques et de méthode.

***Du point de vue des thématiques***, il est envisagé de consacrer un temps de réflexion à :

- La recherche
- La formation hybride permettant de réagir dans une situation d'urgence.
- La continuité pédagogique

A ces thématiques, s'ajoute la proposition d'une réflexion consacrée à la composition de « l'équipe pluri-professionnelle, pluri-catégorielle et pluridisciplinaire », qui fait partie de l'évolution de la formation proposée par les INSPE. Il est également proposé que la réflexion se fasse à partir de l'arrêté de 2013 pour tenter de voir comment il est mis en application. Enfin, il est signalé que la formation hybride et la continuité pédagogique ne concernent pas spécifiquement la formation initiale et qu'il conviendrait d'aborder plus tard ces deux thématiques.

***Concernant la méthode***, Il est proposé qu'entre chaque réunion du comité, des travaux menés en groupe de travail débouchent sur la production de documents à envoyer avant la réunion plénière afin, entre autres, de pouvoir élaborer en plénière des recommandations.

*Les prochaines dates :*

Mercredi 23 septembre, de 10 à 13 h

Jeudi 22 octobre, de 10 à 13 h

Mercredi 16 décembre, de 10 à 13 h

Pour préparer la réunion de septembre deux groupes de travail sont proposés :

- La recherche
- Rôle et fonctionnement des équipes pluri catégorielles et prise en charge d'1/3 des enseignements par des praticiens de terrain.

Merci de signaler par un courriel à l'adresse [comiteinspe@education.gouv.fr](mailto:comiteinspe@education.gouv.fr), si vous souhaitez participer à l'un de ces groupes. Vos retours permettront d'organiser le travail de ces deux groupes.

**Réunion du comité de suivi de la réforme des enseignants**  
**23 septembre 2020**

**Participants :**

*Marie Danièle Campion, François Louveaux, Souad Ayada Isabelle Prat Florence Dubo, Valérie Saigne, Virginie Gohin, Carine de Kergrohen, Isabelle Talazac, Pascal Gosselin, Nathalie Hervé, Stéphane Carton, Juliette Dubosq, Bernard Dizambourg, Philippe Diaz, Alain Frugière, Ludovic Morge, Marie Cécile Naves, Muriel Coret, Paul Devin, Nina Palaccio, Georges Sideris, Sylvain Excoffon, Christine Barralis, Jean Rémi Girard, Laurent Alexandre, Antoine Boulangé, Jules Siran, Alain Jaillet, Jean Pascal Simon, Clémence Bridat, Catherine Delarue-Breton*

**Ordre du jour**

1. Information, points d'actualité
2. Première restitution des travaux des sous-groupes
  - Thème de la recherche
  - Équipes pluri catégorielles
3. Lancement du sous-groupe dédié à la question de la qualité de vie (QVT /QVE)

Rappel : les travaux des sous-groupes ont pour objectif de produire des recommandations. Les échanges vont permettre de définir des axes et des méthodes de travail.

**Déclarations préliminaires**

En intervention préliminaire, une organisation syndicale rappelle que les métiers de l'enseignement ne sont pas des métiers d'exécutants mais exigeant toujours davantage de compétences professionnelles. Aux inquiétudes liées aux travaux relatifs à la réforme s'ajoutent les conditions d'une rentrée difficile qui nuit au travail attendu sur les maquettes de formation. Le risque existe d'une dégradation des formations à la rentrée 2021 et d'une baisse des effectifs en master MEEF.

**Points d'actualité**

---

**La DGSIP** présente les ajustements apportés aux préconisations formulées en juillet par la circulaire du 7 septembre. Cette circulaire prend acte de la responsabilité des événements hors établissements relevant de la vie sociale des étudiants (fêtes d'intégration, par exemple) dans la propagation du virus et invite les présidents d'université à organiser au mieux l'utilisation de leurs locaux, conformément aux consignes sanitaires. Un retour au présentiel est souhaité mais l'hybridation reste possible.

Un appel à projet a été lancé en juillet dernier pour permettre aux établissements de l'enseignement supérieur de financer le recours à l'enseignement hybride. 34 lauréats et plus de 90 établissements se sont mis en réseau pour offrir des ressources au bénéfice des étudiants. Une réunion hebdomadaire se



tient avec les partenaires et les référents COVID, permettant d'être plus réactif et de fournir en continu des réponses consolidées à la situation.

Les dossiers de présentation de l'offre de formation ont fait l'objet d'un travail conjoint des directions générales, débouchant soit sur un temps de dialogue avec les Instituts, soit sur un courrier cosigné explicitant les points forts et à retravailler.

L'offre de formation finalisée, traduite dans un dossier plus complet comportant les maquettes et trois annexes doit faire l'objet d'une transmission fin novembre. Par ailleurs, 12 des 32 INSPE entrent cette année en phase de renouvellement de l'accréditation et devront par conséquent retourner un dossier d'accréditation (plus conséquent que le dossier de présentation de l'offre de formation) ainsi que les trois annexes, les maquettes et le budget de projet.

**La DGRH** souligne que la situation sanitaire a eu des conséquences sur le recrutement des lauréats, qui n'ont pas tous passé les concours dans des conditions habituelles. La mobilisation a été grande pour que les 20 000 recrutés aient des conditions de rentrée satisfaisantes. Certains, cependant, ont connu tardivement leur affectation.

Cet été sont donc parus, en juillet un texte attendu dans le cadre de la réforme (modification de l'arrêté cadre MEEF) et en août un autre texte pris en conséquence de la crise sanitaire (adaptation des conditions de titularisation des lauréats de cette année).

En dépit du COVID, la réforme se poursuit : une concertation vient de s'achever sur la circulaire relative aux alternants, qui précise pour les recteurs et directeurs d'INSPE les modalités de l'alternance, le niveau de rémunération et la nature du contrat d'alternance ; elle sera cosignée par la DGESIP et la DGRH et diffusée en octobre.

Dans l'agenda social du ministre se trouvent des thématiques qui se poursuivent, dont la réforme du concours, la formation initiale du fonctionnaire stagiaire et le travail sur le continuum de formation.

Les travaux sur les concours ont fait l'objet d'un travail concerté entre les directions générales, l'IGESR, le réseau des INSPE et la CPU. Ces travaux se poursuivent et vont aboutir, Les textes seront publiés dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre et pourront faire l'objet d'une présentation lors de la prochaine réunion du comité.

**La DGESCO** poursuit le travail attendu dans le cadre de la réforme, notamment en ce qui concerne les travaux menés en faveur de la prise en compte de l'école inclusive dans la formation des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation. La qualité du partenariat entre les directions et les instituts, qui permet l'élaboration de ces textes, est soulignée.

**Le CSP** poursuit son programme annuel de travail annuel du CSP, qui comporte une réflexion sur la formation initiale et continue des professeurs, comme sur les épreuves de recrutement.

**Le réseau des INSPE** indique que son bureau a été réélu le 9 juillet. Concernant la situation sanitaire, Il souligne sa spécificité, qui est d'être directement concerné, à la fois par ce qui se passe dans l'université et dans les classe des écoles et établissements du second degré. Les situations, toutes différentes, sont réglées au cas par cas.

**Le représentant des académies** insiste sur la forte mobilisation de tous les services pour préparer du mieux possible l'affectation des stagiaires et fait état de la totale implication des équipes et services des INSPE.

**Les échanges portant sur les points qui précèdent soulignent :**

- Une opposition réitérée à la réforme, pour certaines organisations.
- La dénonciation des conditions de la rentrée et des termes de la circulaire du 7 septembre, qui laisse trop de place à l'interprétation et incite à inscrire dans le règlement intérieur des établissements des dispositions visant les personnels et étudiants qui ne respectent pas le protocole sanitaire.
- Le fait que le calendrier de transmission de l'offre de formation ne soit pas desserré : le calendrier passe avant le COVID.

- La difficulté de transmettre une maquette de formation en novembre alors que les épreuves des concours ne seront connues qu'en octobre. La réforme crée par ailleurs, avec les étudiants alternants, une catégorie d'intervenants précaires. Enfin, le niveau de rémunération prévu dans la circulaire est très bas et fait courir le risque d'une désaffection du master MEEF.
- Le paradoxe qu'il y a à se soucier de la qualité de vie au travail et à maintenir un calendrier qui épuise les équipes, favorise les RPS et décourage les étudiants.
- L'opposition aux mesures prises concernant la titularisation des lauréats de cette année.

### **Premières restitution de travaux des groupes**

---

**Le groupe dédié à la recherche** s'appuie sur un document préparatoire élaboré en vue de la réunion du mois de mars, qui a été annulée. Un document esquissant la problématique a été transmis aux participants. L'objectif est d'aider chaque INSPE à construire une offre de formation en appui sur la recherche qui implique les enseignants et soit à la fois locale, nationale et attentive à l'international.

6 thématiques sont proposées :

- La place de la recherche dans la formation (continuité entre formation initiale, continue et continuée, articulation entre recherche et pratique ...)
- Formation des formateurs à la recherche
- Ressources pour la formation des enseignants à et par la recherche
- Valorisation de la recherche dans les concours et la carrière
- Recrutement des enseignants chercheurs dans les INSPE
- Equilibre enseignants chercheurs et autres enseignante, en Lien avec le groupe de travail sur les équipes pluri catégorielles.

### ***Les échanges portant sur les points qui précèdent soulignent que :***

- Rien ne serait pire que des interventions parallèles des chercheurs et des praticiens. L'articulation est l'un des points aveugles du document préparatoire.
- Le document préparatoire est trop général et doit prendre en compte les réalités de l'exercice attendu à l'INSPE. S'impliquer dans la recherche ne peut pas relever du bénévolat. Le bien-être et le respect des personnels passe par la pleine reconnaissance de leur exercice et le respect de leurs attentes, par exemple en ce qui concerne les décharges horaires. Cela implique une évolution de leur statut.
- La question se pose également du positionnement des enseignants chercheurs dans la formation des enseignants : sont-ils libres de leurs sujets ou doivent-ils transmettre la recherche correspondant à la demande institutionnelle ?
- Concernant la recherche, on remarque la disparition de la référence aux disciplines qui la fondent. La recherche dont on parle ne repose sur aucune épistémologie et sera forcément coupée de l'université. On ne peut pas faire l'impasse sur les professeurs d'université qui garantissent la qualité de la recherche et dont les droits sont défendus par la constitution. Il existe localement des équipes constituées de professeurs praticiens, de maîtres de conférence, il faut leur faire confiance et ne pas sacrifier les politiques menées localement.
- La recherche délivre certes des résultats mais propose également une démarche et une méthodologie.
- Il n'est pas judicieux de valoriser la recherche dans le cadre du concours : une telle prise en compte n'est pas compatible avec le respect de l'égalité des candidats.
- Il est contradictoire de valoriser la recherche alors que la réforme réduit mécaniquement son rôle dans la formation, dans la mesure où les étudiants, entre le stage, la préparation au concours et l'ensemble des autres contraintes devront obligatoirement définir leurs priorités.

**Le groupe traitant des équipes pluri catégorielles** a pour objectif de faire en sorte que chaque INSPE fonctionne comme un laboratoire de changement créant un éco système où l'ensemble des sujets, dont celui des équipes pluri catégorielles puisse être pris en compte selon des principes garantissant l'équité mais avec des mises en œuvre propres à chaque territoire.

Ce groupe ne s'est réuni qu'une seule fois, les thèmes n'ont donc pas tous été abordés. Un document préparatoire a été préalablement transmis aux membres du groupe. Le travail se fonde sur le constat initial d'une grande hétérogénéité entre les sites de formation, l'objectif étant de parvenir à une forme d'homogénéisation. L'évolution attendue dans les équipes constitue un enrichissement et ne doit pas être perçue comme une forme de déqualification des compétences des équipes d'INSPE comme si elles étaient trop éloignées sur terrain.

La question posée est celle des équilibres à réaliser entre les différentes catégories de personnel. Ces équilibres sont l'affaire de tous et engagent certes les académies, mais également les équipes pédagogiques des INSPE. C'est également celle de l'articulation entre formation initiale et continue.

***Les échanges portant sur les points qui précèdent soulignent que :***

- Dans les INSPE, les équipes pluri catégorielles existent déjà. On y trouve également des équipes pluri institutionnelles. Les praticiens devant élèves sont les partenaires essentiels de la formation, mais leur contribution est conditionnée par la stabilisation du dispositif de formation et l'attribution de temps de décharge suffisants. La vraie mesure du travail attendu doit par ailleurs être prise en compte.
- Le texte transmis n'aborde pas la question des objectifs : qu'attend-on des équipes en question ? La fixation d'un pourcentage ne répond pas aux questions et crée plus de problèmes qu'elle n'en résout. Elle remet en question l'utilité du CAFIPEMF et du CAFFA si on peut être tuteur sans ces qualifications.
- L'objectif des 33 % a pour conséquence la précarisation des formateurs. Certains d'entre eux ont été remerciés après s'être investis parfois pendant plusieurs années. La réforme déstabilise les équipes actuelles et suscite une inquiétude sur les statuts.
- Il est nécessaire de bénéficier d'une vraie gestion des ressources humaines, d'anticiper les parcours et préserver le bien-être des personnels. Il est également nécessaire de travailler dans la durée.
- Beaucoup de praticiens vont être retirés du terrain pour répondre aux besoins des INSPE. Il y a donc un impact RH : les recrutements nécessaires pour compenser ont-ils été prévus ?
- La réforme conduit à réorganiser les contenus de formation et à en réaffecter certains en formation continue, au détriment de la cohérence de la formation.
- Le statut des enseignants en temps partagé repose sur une circulaire rédigée avant l'intégration des instituts de formation aux universités. Le cadre réglementaire doit donc certainement être actualisé.

Chaque groupe de travail est appelé à se réunir prochainement. Chacun d'entre eux, s'appuyant sur des principes généraux garants de l'équité territoriale a vocation à proposer des mesures concrètes qui tiennent compte de l'identité propre à chaque INSPE, mesures qui s'inscrivent dans le temps.

Il est envisagé de reprendre ces sujets en comité en décembre ou en novembre (en prévoyant une réunion supplémentaire) afin de laisser les groupes de travail avancer dans leur réflexion et propositions.

### **Lancement du groupe dédié à la question de la qualité de vie (QVT /QVE)**

Cette question est essentielle à la réflexion menée sur la formation. Le comité a eu connaissance d'un projet ANR porté par l'université Grenoble-Alpes, qui a sollicité le réseau des INSPE. L'objectif est d'identifier les facteurs de stress et de motivation des étudiants engagés dans une formation MEEF. Les premiers résultats sont très éclairants.

Il est donc proposé de lancer ce groupe de travail, en confiant sa présidence à Georges Fotinos. Le réseau des INSPE et Philippe DIAZ au titre des SGA manifestent leur intérêt pour être associés au co-pilotage du groupe de travail. Tous les membres du comité de suivi sont invités à participer. L'intervention de l'équipe de recherche est prévue dans le cadre de la réunion du jeudi 22 octobre.

Plusieurs organisations syndicales expriment leur satisfaction de voir cette question au programme de travail et leurs craintes de voir les étudiants confrontés trop tôt aux réalités du métier.

Les échéances à venir sont importantes. Une réunion supplémentaire pourrait être envisagée le 12 novembre.

<p style="text-align: center;"><b>Réunion du comité de suivi de la réforme des enseignants</b> <b>22 octobre 2020</b></p>
---

**Participants :**

*Marie Danièle Campion, François Louveaux, Valérie Cabuil, Valérie Saigne, Virginie Gohin, Nadine Collineau, Carine de Kergrohen, Franck Jarno, Nathalie Hervé, Stéphane Carton, Juliette Duboscq, François Dravet, Philippe Diaz, Ludovic Morge, Marie Cécile Naves, Muriel Coret, Paul Devin, Christine Barralis, Laurent Alexandre, Antoine Boulangé, Jean Pascal Simon, Georges Fotinos, Thierry Philippot, Alain Billate, Elise Capéran, Catherine Prinz, Elodie Bousserie, Xavier Perinet-Marquet.*

*Isabelle Robin, Souad AYADA, Mark Sherringham et l'inspection générale excusées*

**Ordre du jour**

1. Information, points d'actualité
2. Présentation du nouveau groupe de travail « Qualité Vie au Travail/ Qualité de Vie des Etudiants » :

Intervention des pilotes : Georges Fotinos, Thierry Philippot, directeur de l'INSPE de l'académie de Reims, représentant le RINSPE, Philippe DIAS, secrétaire général de l'académie de Normandie.

Échanges avec le comité et détermination des axes de travail du groupe.

Minute de silence en mémoire de Samuel PATY  
Hommage à Jacques GINESTIE.

**Points d'actualité**

---

**La DGRH** précise que, dans le cadre des travaux inscrits à l'agenda social, la circulaire « alternants », après concertation, sera prochainement mise dans le circuit de signature pour publication.

Egalement prévus à l'agenda social, les travaux relatifs à la formation initiale statutaire du professeur stagiaire vont commencer en novembre ; ils seront suivis de ceux sur le continuum de formation T1 à T3 des professeurs et les mesures de reclassement et indemnitaire des professeurs stagiaires.

Sur les maquettes de concours réformées, il est rappelé que les maquettes génériques, soumises à concertation ont été validées en février 2020. A l'issue, et après le confinement, des groupes de travail pilotés par la DGRH, associant l'inspection générale, la CPU, le Réseau INSPE, la DGESCO et la DGESIP ont permis de décliner ces maquettes, concours par concours, pour aboutir aux 6 projets d'arrêtés en cours de finalisation qui ont été transmis à l'ensemble des participants aux GT ainsi qu'au cabinet du ministre le 9 octobre dernier. La publication est envisagée d'ici la fin du mois de novembre.

Les principes, arbitrés sur le fond, sont également rappelés (deux épreuves écrites à l'admissibilité et deux oraux à l'admission, ce standard différant un peu pour le CRPE et le CAPEPS notamment ; toutes les maquettes présentent le même équilibre des coefficients pour l'admissibilité et l'admission ainsi qu'entre les 2 épreuves d'admission). Quelques adaptations sont prévues pour certaines disciplines : lettres classiques, sections avec bivalence, langues régionales, ...). Pour les 3<sup>e</sup> concours : une seule épreuve d'admissibilité retenue par suppression de la construction d'une séquence pédagogique, jugée trop complexe, compte tenu du vivier.

Enfin, pour préparer l'entretien de motivation, le candidat produira une fiche présentant succinctement son parcours et une ou deux expériences éclairant son projet de devenir enseignant, qui est conçue comme une aide pour le jury. Le besoin de ce document est né de la réflexion des groupes de travail, il ne sera pas évalué.

Par ailleurs, il est prévu que les sujets « 0 » soient très rapidement publiés également sur le site « Devenir enseignant », en accompagnement de la publication des arrêtés.

#### ***Les échanges portant sur les points qui précèdent soulignent :***

- Une opposition réitérée à la réforme, pour certaines organisations. Il est fait lecture d'un communiqué de presse intersyndical (joint).
- Le regret des organisations syndicales ne pas avoir été associées à la déclinaison des maquettes génériques et une communication très tardive ; des critiques quant à la fiche proposée pour l'oral de motivation revêtent celles faites à cette nouvelle épreuve. Le regret de la disparition d'épreuves dans certaines disciplines.
- La demande réitérée d'un report du calendrier de transmission de l'offre de formation (ou des dossiers d'accréditation) au regard de la difficulté de transmettre une maquette de formation en novembre (crise sanitaire, épreuves des concours et les conditions d'organisation de l'alternance non finalisées), et non seulement d'un desserrement.
- L'alerte sur le calendrier des élections universitaires qui pourrait retarder le processus d'adoption par les instances universitaires des offres de formation renouvelées des INSPE.
- La multiplication des modules nationaux qui s'imposent aux INSPE et rigidifient les offres de formation.
- La demande de davantage de concertation sur une réforme morcelée.

#### ***Précisions apportées :***

Par **la DGRH** : La réforme du concours n'a pas d'impact sur l'agrégation.

À l'issue de la concertation menée fin 2019, début 2020, les arbitrages relatifs aux épreuves et coefficients ont été portés. Comme lors de la réforme de 2013, les projets d'arrêté ne sont pas soumis à concertation.

**La CPU** souligne que l'esprit de la réforme est respecté en particulier l'équilibre disciplinaire et la dimension professionnalisante, fruit d'un compromis et ne pas souhaiter de report de la réforme.

Par **la DGESIP** : conformément à l'échange récent entre les directeurs généraux et le bureau du réseau des INSPE, une certaine souplesse est offerte (entre la fin novembre et la fin janvier), pour remonter les

offres de formation et/ou les dossiers d'accréditation. Certains INSPE seront en mesure de rendre leurs dossiers en novembre ; d'autres, un peu plus tard notamment en raison de la nomination récente des directeurs. S'il existe des difficultés liées aux calendriers des élections universitaires, elles pourront être signalées.

Enfin, les dossiers présentant l'offre de formation mettront en évidence les évolutions en fonction des textes règlementaires à venir tels que, par exemple, les parcours adaptés : formations qui seront mises en œuvre une dernière fois dans leur format actuel lors de la prochaine année universitaire (année transitoire).

Sur ces sujets, comme sur les autres, le compte-rendu de la réunion pourra faire l'objet de remarques ; certains points non encore abordés pourront également être discutés lors de séances ultérieures du comité.

### **Présentation du groupe de travail dédié à la qualité de vie au travail - qualité de vie étudiant**

---

Trois co-pilotes Georges Fotinos, Thierry Philippot, directeur de l'INSPE de Reims et Philippe DIAZ, secrétaire général de l'académie de Normandie vont conduire les travaux du groupe chargé de traiter ce sujet vaste et ambitieux et faire des recommandations pour lui donner sa place dans la formation des futurs enseignants. Seront également associés, l'INSPE de Lyon et l'université Grenoble Alpes.

Présentation du cadre de réflexion par les 3 co-pilotes :

Moment propice où se rejoignent les résultats de recherches, la priorité affirmée sur les politiques de ressources humaines (« des maîtres heureux, ce sont des élèves heureux »), et la réforme de la formation qui réaffirme sa vocation professionnalisante. Penser la question dans le cadre du continuum de formation et envisager une sensibilisation dès le MEEF.

Préconiser une approche systémique, qui prenne place également dans la 4ème mention MEEF et les certifications des formateurs (CAFIPEMF, CAFA).

La réflexion sera nourrie également par les apports de la recherche en matière de QVT en lien avec la réussite des élèves. Les premiers résultats de l'expérimentation conduite au sein de l'académie de Lyon seront évoqués lors d'une prochaine séance.

En académies, dans le prolongement de la mise en œuvre de la GRH de proximité qui rencontre des demandes de plus en plus importantes, il existe un besoin d'accompagnement des professeurs et personnels d'éducation, lequel est encore plus marqué à l'entrée dans le métier. Les bonnes pratiques de stratégies d'accueil et d'accompagnement des stagiaires et néo titulaires doivent être partagées. Émerge le besoin d'une approche structurée portée dans toutes les académies y compris en matière de formation, de prévention, de mobilisation des instances de concertation sociales.

#### ***Les échanges portant sur les points qui précèdent soulignent :***

- Une satisfaction et un consensus pour aborder le sujet en comité, qui ne doit pas être craint.
- Les changements induits sur l'année de M2, générateurs de tensions et d'incertitudes.
- L'importance de répartir la formation sur l'ensemble du continuum, et non seulement en MEEF.
- Les risques d'une perte d'attractivité du master MEEF (au regard de la mise en responsabilité et de la rémunération proposée dans le cadre de l'alternance).
- Des enquêtes démontrant une dégradation des conditions de travail des formateurs.

#### ***Précisions apportées :***

Le réseau des INSPE et la CPU sont favorables à des recommandations mais alertent sur les volumes d'enseignement déjà très cadrés et importants des masters MEEF au regard de la nécessité de laisser une marge de liberté aux responsables des diplômés.

Les échanges ont permis de recueillir les positions de l'ensemble des partenaires institutionnels et sociaux, lesquels souhaitent souligner un manque de concertation.

Programme des prochaines séances se dessine, poursuite des travaux des groupes de travail sur la recherche et les équipes pluri catégorielles ; ceux du nouveau groupe dont les travaux sont lancés aujourd'hui sur les questions de qualité de vie ; au regard de l'actualité, la question de la laïcité et les leçons de la pandémie pourraient également constituer des sujets de réflexion.

Prochaine réunion prévue le 10 décembre

Envisager éventuellement la tenue d'une séance supplémentaire début 2021.

### Comité de suivi de la réforme de la formation des enseignants 10 décembre 2020

#### Participants

Marie-Danièle Campion, François Louveaux

FSU : Muriel Coret, Sup'Recherche UNSA Education : Alain Jaillet, UNSA : Matthieu Drouhin, Adrien Misson, Elise Capéran, FNEC FP FO : Sylvain Excoffon, Gorges Sidéris, SGEN CFDT : Christine Barralis, Laurent Alexandre, CGT Educ'action : Antoine Boulangé, Jean Baptiste, SNES FSU : Alain Bilatte, SNUIPP FSU : Nina Palacios, Sud : Clémence Brida, Anne Szymczak, Mark Sherringham (IGESR), Souad Ayada (CSP), François Dravet, Isabelle Robin (DGESCO), Valérie Saigne, Virginie Gohin, Carine de Kergrohen, Isabelle Talazac (DGRH) Nathalie Hervé, Stéphane Carton (DGESIP) Bernard Dizambourg (président de conseil d'institut), Alain Frugière (INSPE de Paris), Valérie Cabuil (rectrice de la région académique des Hauts de France), Marie Cécile Naves (CPU)

Intervenants dans le cadre des groupes de travail

GT QVT/QVE Georges Fotinos, Didier Quef, Pierre Chareyron, Thierry Philippot, Nadia Leroy, Fernando Nunez Reguiero,

GT Retex Covid Renaud Fabre, Valérie Cabuil

GT Recherche : Marie Cécile Naves, Ludovic Morge

GT équipes pluri catégorielles : Bernard Dizambourg

Excusés : Philippe DIAS SG académie de Normandie, Catherine Delarue-Breton, DGESIP

Dès les **interventions liminaires**, les **organisations syndicales** ont, tout en soulignant la cordialité des propos tenus dans le cadre du comité, fait connaître **leur inquiétude** quant à la mise en œuvre de la réforme, leur sentiment de **ne pas être entendues** et leur crainte que leur **parole ne soit pas relayée** auprès des décideurs.

Les interventions ont porté sur les points suivants :

- Les problèmes liés à l'alternance ont été plusieurs fois dénoncés. Les propos des professionnels ne sont pas pris en compte. Le retard dans la publication des textes et les décisions qui sont prises font douter d'un pilotage réel de la réforme. Les universités et les équipes des INSPE mettent en œuvre la réforme à marche forcée. En conséquence, l'organisation de la formation et les maquettes sont bâclées.

- Les conséquences de ce manque de préparation seront redoutables, la mise en œuvre de la réforme sera catastrophique pour les INSPE, les étudiants et les stagiaires.
- Ces difficultés font courir un risque psycho social aux étudiants, qui ne sont vus que comme moyens d'enseignement. En outre, les indemnités prévues dans le cadre de l'alternance sont estimées insuffisantes. On assiste à une dégradation continue de la formation et de l'entrée dans le métier : dans un des INSPE on note la disparition de 168 heures de cours sur les deux ans que compte le master.
- Les textes réglementaires ont provoqué des réactions et des oppositions des organisations syndicales ; pourtant, ils ont finalement été imposés, c'est un passage en force.
- Les interventions des représentants des organisations syndicales ne sont pas relayées. L'information ne passe pas non plus dans l'autre sens : on apprend par voie de presse l'ouverture d'un Parcours Préparatoire Professeurs des Écoles dans les académies sans que l'information ait circulé.
- Dans certaines académies, le recteur valide les maquettes, cela pose question sur l'autonomie réelle de l'université.
- La réflexion qui se déroule dans le cadre de la réforme s'articule difficilement avec celle d'autres instances : lors du Grenelle de l'éducation, où se trouvaient peu de praticiens, le référentiel qui structure la formation a été mis en question. La fonction publique mène de son côté une réflexion générale sur les concours, qui pourraient devenir des concours nationaux à affectation régionale, faisant naître une crainte de régionalisation des CAPES.
- Le décalage est croissant entre les discours et la réalité du terrain de l'enseignement et de la formation.
- Le comité de suivi doit identifier les vraies questions qui sont les « points chauds » de la réforme et les traiter rapidement, sans se laisser distraire par des sujets périphériques. Ces questions sont nombreuses : l'organisation de l'alternance, les concours, la remontée des maquettes ou encore les résultats de TIMSS constituent de vrais sujets. Il est souhaité que le comité soit proche de l'opérationnel notamment en introduisant des indicateurs.
- L'une des organisations syndicales propose que le comité interrompe ses travaux et que les propos qui s'y tiennent soient rapportés aux ministres. Elle décide ensuite de quitter la séance faute d'être entendue.

***En réponse à ces propos il est indiqué :***

- Que les recteurs n'ont pas vocation à valider les maquettes et ne le font pas mais qu'en revanche ils sont compétents pour toutes les questions qui touchent la formation. L'enseignement scolaire et supérieur doivent dialoguer afin de trouver des solutions concrètes pour une mise en œuvre efficace de la formation.  
Que le comité se réunit sur la base d'une réforme arrêtée et de décisions prises. Lorsque des questions ont été arbitrées, le comité a vocation à travailler sur la mise en œuvre, l'opérationnel et d'éventuels aménagements.

**Début des travaux**

Points d'information

La DGRH indique qu'une réunion relative à la formation statutaire des stagiaires est programmée le 18 décembre.

La DGESIP indique qu'elle délivrera une information sur PPPE avec Mark Sherringham

L'IGESR signale avoir participé à l'ensemble des travaux relatifs aux PPPE, dont elle cadre actuellement les contenus. Des sujet 0 en vue du CRPE ont été élaborés et transmis à la DGRH.

***Présentation des travaux des -groupes de travail***

***Les documents présentés en réunion peuvent faire l'objet de remarques ou de contributions jusqu'au 5 janvier prochain***

Le texte élaboré par le groupe traitant des **équipes pluri catégorielles** est présenté aux membres du comité.



*Réactions*

Les organisations syndicales s'expriment successivement et font savoir que :

- Si certaines d'entre elles communiqueront leurs remarques, le cas échéant à la suite d'un travail d'ajustement par mail, d'autres au contraire ne peuvent valider le document car elles se trouvent en désaccord avec les principes même de la réforme qui le sous-tendent.
- Les formateurs des INSPE sont des professionnels de la formation, on ne peut pas leur ôter leur légitimité à y intervenir. Par ailleurs, il est difficile de comptabiliser ces 33% de praticiens : les praticiens du second degré sont-ils pris en compte dans la formation des professeurs du premier degré ? Cette exigence d'un niveau d'enseignement identique à celui des stagiaires ne figure dans aucun texte réglementaire.
- Cette mesure nécessite par ailleurs de poser la question de son financement entre l'université et le rectorat.
- La volonté de confier 33% de la formation à des praticiens pose la question des objectifs pour lesquels on le fait. Il faut se donner la possibilité d'expérimenter : il peut exister différentes solutions sur différents territoires. Il faut donc se mettre en situation de mesurer les impacts et d'évaluer le dispositif pour avancer de façon éclairée.
- Enfin, il convient de prendre en compte l'intervention au titre de la formation dans l'avancement de carrière pour valoriser l'engagement des enseignants.

*En réponse à ces propos il est répondu :*

- Que la question du modèle économique des INSPE fait l'objet de réflexions : il sera possible d'en faire un sujet de discussion et d'un groupe de travail le temps venu.
- Que la demande existe depuis quelque temps d'offrir un vrai statut aux collègues qui partagent leur temps d'intervention entre l'enseignement scolaire et supérieur et de prendre en compte dans les entretiens de carrière la part dédiée à la formation.
- Qu'un paragraphe consacré aux points qui viennent d'être exposés sera ajouté par le pilote du groupe au document cadre et que, par ailleurs, le modèle économique et l'articulation avec la formation continue seront développés.

Présentation des travaux relatifs à la **recherche**.

*Réactions*

Les organisations syndicales s'expriment successivement et font savoir que :

- Il faudrait, pour réfléchir efficacement, disposer d'une description de ce qui existe déjà dans les INSPE concernant la recherche et les différentes modalités de collaboration.
- La question de la formation à la recherche des formateurs représente un enjeu, tout comme celle de l'incitation, pour ces formateurs, à entreprendre un projet de recherche ou à entrer dans un master. Certaines académies sont facilitatrices en prenant en charge les frais d'inscription et d'autres pas.
- Il serait bon de disposer de travaux mettant en évidence les apports de la recherche dans la formation, pour le premier et le second degré.

*En réponse à ces propos il est répondu :*

- Que la nécessité des indicateurs a bien été entendue.
- Qu'il existe, selon les établissements, des possibilités de VAE ou de formations ouvertes aux enseignants en poste mais qu'il convient que ces dispositifs puissent déboucher sur de nouvelles perspectives de carrière.

La présentation des travaux menés dans le cadre du groupe dédié à la QVT/QVT n'a pu être achevée faute de temps, seule l'expérience lyonnaise ayant pu être présentée. Les travaux de l'équipe de recherche de l'UGA, le travail sur le RETEX, et l'intervention de Mark Sherringham sont reportés à la

prochaine séance. La réunion prend fin à 13h15, beaucoup de participants signalent qu'ils d'autres charges à partir de 14h.

## Comité de suivi de la réforme de la formation des enseignants 22 janvier 2021

### Participants

Marie-Danièle Campion, François Louveaux

SNESUP FSU : Muriel Coret, Sup'Recherche UNSA Education : Alain Jaillet, UNSA : Matthieu Drouhin, Elise Capéran, Eric d'Alessandro, SGEN CFDT : Françoise Lambert, Laurent Alexandre, CGT Educ'action : Antoine Boulangé, SNUIPP FSU : Nina Palacios, Sud Education : Clémence Brida, Elodie Boussarie, IGESR : Anne Szymczak, Mark Sherringham, DGESCO : Edouard Geffray, Didier Lacroix, Jean Hubac, Isabelle Robin, François Dravet, DGRH : Florence Dubo, Virginie Gohin, Carine de Kergrohen, Isabelle Talazac, DGESIP : Anne-Sophie Barthez, Nathalie Hervé, Stéphane Carton, CPU : Marie Cécile Naves, R-INSPE : Alain Frugière, Ludovic Morge, Président de conseil d'institut de l'INSPE de Versailles et pilote du GT «équipes pluri catégorielles » : Bernard Dizambourg.

### Déclarations liminaires

Les organisations syndicales font connaître leur inquiétude croissante concernant la mise en œuvre de la réforme. Un appel à la grève prévue le 26 janvier est lancé par une inter syndicale.

Cette inquiétude porte plus précisément sur :

- les textes cadrant les concours, qui ne sont pas encore publiés ; il est très difficile de finaliser les maquettes sans ces informations. En outre, il n'est pas sûr que ces concours permettent réellement de mesurer les compétences professionnelles acquises en formation ;
- des demandes de modules supplémentaires sont transmises aux établissements : école inclusive, égalité filles/garçons et bientôt, laïcité. La demande institutionnelle ne paraît pas stabilisée ;
- le nombre de lieux de stage prévus pour l'alternance n'est pas encore défini et, les académies éprouvent des difficultés pour identifier les berceaux ;
- la charge de travail pesant sur les étudiants du master MEEF, qui paraît démesurée ;
- les modalités de l'alternance, qui ne laissent guère de marges de souplesse. Les étudiants sont vus essentiellement comme des moyens d'enseignement, au détriment de leur formation ;
- le temps de formation dont pourront disposer les fonctionnaires stagiaires issus du master MEEF est insuffisant. Un crédit de 10 à 20 jours est prévu, dont la fourchette basse pourrait plus fréquemment être appliquée ;
- la crainte que le master MEEF ne soit pas attractif comparé aux masters disciplinaires ;
- un reclassement insuffisant à la nomination pour les alternants, qui ne compense pas la perte de la prime d'entrée dans le métier ;
- la mise en œuvre de la réforme sans visibilité d'ensemble sur le dispositif induit des solutions parcellaires, non priorisées.

## **Intervention des directions**

### **DGESIP**

Les directions sont attentives aux questions formulées.

Les dossiers d'accréditation et de présentation de l'offre de formation remontent actuellement : 5 dossiers sont d'ores et déjà arrivés.

12 établissements relevant des vagues D, E et A seront réaccrédités.

Il faut garder à l'esprit que cette présentation de l'offre de formation renouvelée ne fige pas les évolutions envisagées à fin janvier.

### **DGRH**

Point sur l'avancement des textes relatifs à la réforme :

- les arrêtés concours ont été signés par la DGRH et transmis à la DGAFP pour cosignature. Ils seront publiés la semaine prochaine. Les évolutions demandées par la DGAFP n'emportent pas de modification sur les contenus des annexes et ne doivent pas provoquer d'inquiétude.

- le dispositif réglementaire prévoyant une prime pour les fonctionnaires stagiaires de 1200 euros brut au prorata du temps de service a fait l'objet d'une concertation ;

- la formation initiale statutaire des futurs professeurs et CPE stagiaires : depuis le début de la réflexion, il est établi que les fonctionnaires stagiaires issus de MEEF et ayant bénéficié d'une mise en responsabilité dans le cadre de l'alternance seraient à temps complet pendant l'année de stage. L'évolution a porté sur les MEEF non alternants. Après discussion avec la CPU et le R-INSPE, il convient de les assimiler aux autres MEEF pour adapter au mieux leur formation et de porter l'attention sur les jours de formation qui seraient crédités.

- le reclassement : le travail est en cours. La DGRH reviendra vers les représentants du personnel.

la formation continuée dont le principe est posé par la loi école de la confiance, évoquée également dans le cadre du Grenelle fera l'objet de prochaines concertations.

Le travail relatif au nombre de contrats d'alternants (12000 postes pour le public et le privé) et au positionnement des stages, initié entre les INSPE et les rectorats est en cours. Il fait l'objet d'un groupe de travail pour accompagner au mieux les différents acteurs. L'exercice devrait se terminer en février.

Concernant les sujets « 0 », l'attention sera portée sur la préservation des principes de la réforme. Une formation à destination des membres et des présidents de jurys sera organisée dans ce but.

### **DGESCO**

La situation des académies sera réexaminée individuellement afin de s'assurer de la répartition cohérente des contrats d'alternance. La corrélation entre l'allocation de moyens aux académies et le nombre de berceaux fera l'objet de la plus grande vigilance.

On ne peut douter de l'attractivité du master MEEF : la formation est à la fois cohérente et attractive. Elle permet de construire une expérience professionnelle, donne un avantage pour la réussite de ce concours et donne lieu à rémunération.

Les modalités de reclassement restent à caler, mais elles donnent un avantage aux professeurs issus de MEEF. Il faut en convaincre les étudiants et communiquer dans ce sens.

## **Echanges et questions**

- Sur quel type de support seront adossés les berceaux de stage ?

- Y a-t-il une marge de manœuvre sur les modalités du stage en alternance : possibilité de filé/massé (souvent refusé par les rectorats), possibilité pour les étudiants de ne pas se trouver seuls devant une classe ?
- Les 12 000 postes concernent-ils cette seule année ou s'agit-il d'une donnée permanente ?
- Comment les deux M2 vont-ils coexister durant l'année de transition ? S'agit-il de les positionner dans la même formation quelle que soit leur origine ?
- Actuellement, un tiers temps contractuel sur un an donne lieu à seulement deux mois de reclassement, ce qui ne propose pas un dispositif très attractif pour un étudiant issu de MEEF.
- A partir de 2022, à quel échelon seront recrutés les lauréats du concours ? Échelon 1 ou 2 ? En 2010, le recrutement se faisait à l'échelon 3.
- On ne peut pas envisager de mettre les sortants de master MEEF à 100% devant élève et les autres à 50% sans mettre en danger l'attractivité du MEEF.
- L'alerte est donnée sur le danger qu'il y a à mettre les étudiants directement en pleine responsabilité ;
- Quelles seront les conditions de titularisation compte tenu des différents profils ?

## Réponses

L'arrêté cadre du master MEEF autorise un grand nombre de modalités pour l'organisation des stages. Les choix de ces modalités et le pilotage concret relèvent du dialogue entre les rectorats et les INSPE. Le dialogue avec les académies concernant les lieux de l'alternance s'est noué depuis février 2020.

Les 12 000 postes sont fixés pour cette année. L'année prochaine est particulière puisque le nombre d'alternants est à mettre en rapport avec le nombre d'étudiants qui se trouvent aujourd'hui en première année de master. La projection doit donc tenir compte du taux de réussite au concours dès le M1 observé dans chacun des INSPE.

Les stagiaires qui ne seront pas alternants recevront bien une gratification, rémunération, dont les modalités sont à l'étude.

Concernant les alternants, une réflexion est en cours s'agissant du reclassement pour leur faire bénéficier d'un reclassement plus favorable que deux mois.

## Présentation du parcours préparatoire pour le professorat de écoles

25 projets ont été retenus, dans 23 académies. 2 académies présentent deux dossiers.

Un appel à projet complémentaire sera lancé de façon à compléter le maillage territorial et à atteindre la cible d'un parcours par académie.

L'inspection générale finalisera en vue de sa diffusion en février le cadrage national de ces formations. En février également, les équipes des lycées et des universités seront constituées. Une formation est par ailleurs prévue en avril pour ces équipes (250 personnes pour les lycées et 100 environ pour les universités).

Les parcours ont été mis en ligne sur Parcoursup et une campagne de communication va être organisée pour informer les lycéens.

## Échanges et questions

- Des craintes s'expriment sur la représentation du métier sous-tendue par cette initiative et par une mise en concurrence des différentes voies d'accès au concours. Ce parcours présente une juxtaposition de disciplines et ne paraît pas en mesure de répondre aux exigences de la pluridisciplinarité. On assiste en outre à un recul de l'universitarisation de la formation.

- Peut-on disposer des éléments de bilan sur les dispositifs pré existants avant de créer un nouveau dispositif ?

- Ces parcours ont été mis en œuvre dans des délais très contraints, la parole syndicale n'a pas réellement pu se faire entendre. Ils posent la question du pilotage global de la formation et contribuent à l'asphyxie de la formation. Ce décrochage entre le premier et le second degré marque un recul de la représentation du métier.

- L'enjeu de démocratisation des accès au concours est rappelé. Pour y répondre, il serait possible de financer les étudiants.
- S'agit-il de délivrer à ces étudiants une licence alors qu'ils n'ont pas suivi tous les enseignements ?
- Quels moyens seront mis à disposition des structures en charge de cette nouvelle formation ?

### Réponses

Les parcours sont un dispositif expérimental qui va donner lieu à des évaluations. Ils ne se substituent à aucune formation existante. Ils vont concerner 30 à 40 étudiants par académie, ce qui ne les met pas en situation de concurrencer les dispositifs préexistants.

Les universités n'ont pas été écartées, la procédure retenue supposant qu'elles prennent en charge la réponse à l'appel à manifestation d'intérêt.

Les critères sociaux sont pris en compte dans Parcoursup. L'objectif de démocratisation sera respecté. Une commission mixte sera réunie pour examiner les dossiers.

La formation ne consiste pas en une juxtaposition de disciplines : les offres des lycées et des universités sont bien intégrées, et répond à la pluridisciplinarité des compétences attendues pour les professeurs des écoles la professionnalisation est prévue, tout comme l'initiation à la recherche.

La question des moyens dédiés aux lycées est en cours de règlement.

### Suite des travaux du comité

Les travaux du groupe dédié aux équipes pluri catégorielles ont donné lieu à préconisations présentées lors du dernier comité qui ont été validées par les directions et le cabinet. Le texte pragmatique et réaliste va être stabilisé.

Un suivi des préconisations sur un nombre limité de questions sera proposé. Il s'agira de regarder la façon dont se mettent en place les équipes dans un certain nombre d'INSPE et d'académies, à la fois en formation initiale et continue.

Des propositions concernant une méthode de travail opérationnelle sur l'ensemble des thèmes abordés par le Comité vont être adressées très rapidement afin de faciliter l'adoption de recommandations dans des délais courts. De nouvelles thématiques seront aussi proposées : la charge de travail des étudiants sujet central, une réflexion sur le modèle économique des INSPE et l'invitation des pilotes du GT QVT à poursuivre les travaux avec des INSPE volontaires sur la base d'une proposition écrite qui sera jointe au prochain courrier. Les membres du CDS pourront en retour faire des remarques, propositions et manifester leur souhait de participer aux différents groupes.

**Comité de suivi de la réforme de la formation des enseignants**  
**1<sup>er</sup> juillet 2021**

**Participants**

Marie-Danièle Campion, François Louveaux

FSU : Muriel Coret, UNSA : Alain Jaillet, Eric D'Alesandro, SGEN CFDT : Christine Barralis, Laurent Alexandre, CGT Educ'action : Antoine Boulangé, Jean-Baptiste Delgenes, SNES FSU : Pierre Claustre, SNUIPP FSU : Nina Palacios, Sud : Nara Cladera, Anne Szymczak, Mark Sherringham (IGESR), Jean Hubac, Isabelle Robin (DGESCO), Florence Dubo, Carine de Kergrohen, Isabelle Talazac, Virginie Gohin, (DGRH), Pascal Gosselin, Stéphane Carton (DGESIP) Bernard Dizambourg (président de conseil d'institut), Alain Frugière (R INSPE), Marie Cécile Naves (CPU), Philippe DIAZ SG de l'académie de Normandie

Excusés :

- Valérie Cabuil, rectrice de la région académique des Hauts-de-France ;
- les trois directeurs généraux participant à la réunion des recteurs.

En introduction, les pilotes précisent aux membres du comité qu'ils sont invités à proposer les thèmes qu'ils souhaitent aborder lors des prochaines réunions du comité pour le 13 juillet. Des dates seront confirmées également rapidement.

**Les interventions liminaires** ont porté sur les points suivants :

- Désaccord vis-à-vis de la réforme et une situation de mal – être des personnels des INSPE ;
- Manque d'éléments de cadrage, générant des points aveugles et persistance de difficultés non traitées ; demande que les solutions apportées ne soient pas uniquement appréhendées en terme de moyens ;
- Demande de nouvelles modalités d'organisation pour le comité de suivi : séances plus longues permettant la réflexion et d'établir des propositions pour une véritable prise en compte des retours du terrain ;
- Portée des décisions des instances de validation des projets présentés par les INSPE dont certaines sont amenées à se prononcer postérieurement à l'examen en CNSER des dossiers ;
- Inquiétude sur le manque de visibilité pour les étudiants et les personnels de la réforme mise en place.

La CPU regrette le caractère tardif de la transmission des textes, parfois sans concertation et de l'organisation d'une réunion sur les stages, et maintient son souhait de travailler collectivement.

**Début des travaux**

**1) La DGSIP présente l'analyse des directions générales sur les dossiers présentés par les INSPE.**

Une analyse conjointe des dossiers a été réalisée par les 3 DG sur les 12 dossiers d'accréditation et 20 offres de formation rénovées. Les dossiers répondent aux attendus de la réforme quant au volume horaire des blocs, au déploiement de l'approche par compétences, à l'organisation des stages sur les S3 et S4, et à l'articulation formation et recherche.

La session du CNESER du 8 juillet permettra de clore la procédure d'accréditation des 12 INSPE concernés.

L'ensemble des INSPE disposera d'un retour sur cette analyse soulignant les points forts et les axes d'amélioration de leur offre de formation. Des temps d'échanges pourront être organisés.

### *Échanges et questions*

- Un regret que seuls soient présentés les points convergents et positifs et que le temps imparti à la présentation des dossiers à accréditer devant le CNESER, soit limité à 10 minutes ; demande d'un état des lieux des difficultés.
- S'agissant du continuum, les dossiers affichent des pistes de travail qui ne peuvent être mises en œuvre dans la mesure où les éléments de cadrage sur la formation initiale statutaire et sur les contrats alternants manquent encore.
- La parution des textes relatifs aux modules de formation transmis au fil de l'eau ajoute des injonctions et contraintes, tandis que les thèmes sont déjà investis par les INSPE pour la plupart sans nécessité de cadrages ministériels.
- L'importance de trouver un équilibre global entre la formation initiale et la formation continue afin de permettre notamment la meilleure répartition des praticiens de terrain et des formateurs INSPE.
- Le caractère professionnalisant de la réforme ne peut réussir qu'à la condition d'une mise en œuvre homogène des conditions de mise en stage et d'alternances dont le nombre de berceaux est très hétérogène au sein des académies et au sein des disciplines.
- Le souhait d'une vigilance quant à l'utilisation du portfolio qui doit être utilisé comme un moyen d'évaluation et non de sélection pour l'employeur.
- La multiplication des profils et parcours des étudiants ne doit pas déboucher sur une précarisation des stagiaires, considérés seulement comme des moyens d'enseignement.

**Le réseau des INSPE** remercie les équipes pour leur grande mobilisation et souligne quelques points de vigilance : une inquiétude pour l'année de M2 dont les échéances sont importantes : stage, mémoire, concours ; une tension en termes de ressources humaines quant à la cible des 33% de praticiens ; sur le modèle économique ; sur les congés de conversion et leur financement.

### *Les réponses apportées :*

La **DGESIP** indique que les échanges avec les INSPE sont continus tout au long de l'année et dit être attentive aux partenariats qui sont tissés avec les différents acteurs pour permettre d'aboutir à un budget de projet étayé. À ce stade, il est normal que certains points de la réforme ne soient pas encore mis en œuvre.

## **2) Les dossiers en cours**

- **La DGRH** présente les textes à venir et la préparation de la rentrée.

- La préparation de la rentrée :

La mise en place des alternants et des stages a d'ores et déjà fait l'objet de réunion entre la CPU, le RINSPE et les académies pour favoriser le dialogue et l'adéquation avec le nouveau Master MEEF. La date de la prochaine réunion tient compte des résultats du concours dont les résultats permettent d'affiner les viviers avec pour objectif d'identifier les difficultés rencontrées par les académies et de les aider en apportant les réponses adaptées.

Ainsi, de premières remontées ont démontré l'intérêt d'une nouvelle campagne de recrutement lorsque les candidatures n'étaient pas suffisantes.

La répartition des contingents relatifs aux contrats alternants sera communiquée.

Si le modèle de l'alternance est privilégié, il est toujours possible de mettre les étudiants également en stage en cas de manque de berceaux.

**- Les textes à venir :**

Lors du CTMEN du 12 juillet seront présentés le décret concerté en 2020 adaptant les textes statutaires à la réforme du concours et celui adaptant les dispositions relatives aux AED en préprofessionnalisation à cette réforme ainsi que la bonification d'ancienneté de deux mois lors du classement au bénéfice des lauréats issus du master MEEF et ayant suivi une partie de leur formation en alternance. Cette disposition fait suite à la concertation sur la réforme du concours.

Lors du CTMEN de rentrée seront présentés les projets de décret et d'arrêté fixant le régime indemnitaire annuel des fonctionnaires à 1 200 euros pour un stagiaire réalisant un service complet le texte relatif à la formation initiale statutaire (FIS). Cette formation sera notamment adossée à l'offre des INSPE. Pour les lauréats non issus du MEEF, le temps de formation sera prévu à hauteur de 50% et pour les lauréats MEEF un crédit de formation de 10 à 20 jours est prévu.

***Échanges et questions***

- Les représentants du personnel soulignent qu'il convient de délier le nombre de contrats offerts et le nombre de places aux concours ; l'alternance doit répondre à une logique de formation et non une logique de besoins.
- S'agissant des tuteurs, des disparités importantes ont été relevées entre les académies en terme de temps de décharges, d'indemnités allouées, de formation dispensée, de mise en œuvre de la formation hors temps scolaire, de disponibilité pour suivre leurs stagiaires. Un cadrage national est donc demandé ;
- S'agissant des alternants, quels sont les critères de remboursement des frais de déplacement pour les étudiants quand ils sont en établissements ?
- Quel est le montant de gratification SOPA ?
- Quel est l'opérateur, autre que l'INSPE, pour la mise en œuvre des dispositifs de formation relatifs à la formation initiale des stagiaires ?
- Comment s'assurer de la disponibilité des berceaux d'alternance ?

***Les réponses apportées :***

- S'agissant des tuteurs, un point sera fait sur les pratiques différentes évoquées, en fonction, une note de cadrage pourra être établie ;
  - S'agissant des alternants, un travail de terrain est mené par les rectorats et les INSPE, pour adapter les postes offerts aux viviers.
  - Il n'y a pas de lien entre le nombre de places au concours et le nombre de contrats d'alternance, qui prend en compte le vivier des étudiants ; le risque existe que les candidats pressentis pour les contrats soient dès cette année lauréats des concours, ce qui aura un impact sur les viviers.
  - La sélection des candidats se fait à partir des candidatures examinées en commission ou selon une grille commune établie par les INSPE et le rectorat permettant de croiser l'ensemble des regards. Pour rappel en cas d'absence de berceaux un stage sera proposé à l'étudiant ; les directions ne disposent pas encore des retours des académies sur les recrutements ;
  - L'indemnité de 1 200 euros sera versée suivant le temps de service soit : intégralement pour les lauréats issus du master MEEF et pour ½ pour les lauréats non MEEF ;
  - Les crédits de formation seront adaptés selon les parcours antérieurs des stagiaires, un bilan sera fait ;
  - Le principe de la gratification pour les SOPA est posé, le montant n'est pas définitivement fixé.
- 
- **La DGESCO** présente les modules de formation qui sont à intégrer dans les maquettes d'offre de formation des INSPE sur les thèmes de l'école inclusive, de l'égalité fille-garçon et de la laïcité et des valeurs de la république La formation « laïcité » sera publiée le plus rapidement possible. Il est prévu que sur ce dernier thème une formation nationale soit organisée à la rentrée à destination de 1 000 formateurs et référents laïcité.



L'objectif est d'harmoniser les volumes et les contenus entre INSPE, et de faire le lien entre la formation initiale et la formation continue.

### *Suite de l'ordre du jour*

En raison de la fin du temps imparti, les membres du comité demandent le report des échanges sur le PPPE et les écoles de formation académique qui figuraient à l'ordre du jour.

Il est indiqué en conclusion que le calendrier prévisionnel des réunions sera transmis prochainement et, qu'une réunion supplémentaire pourrait être mise en place. Il est par ailleurs rappelé que le CDS organisé sur le mois de mars 2022 traitera de la préparation de rentrée et plus particulièrement des stages. **Les deux pilotes rappellent l'importance de produire régulièrement des recommandations et d'y apporter des réponses.**

## Comité de suivi de la réforme de la formation initiale des enseignants 7 octobre 2021

### *Participants*

Marie-Danièle Campion, François Louveaux,

**DGRH** : Vincent Soetemont, Marc Estournet, Carine de Kergrohen, Isabelle Talazac, **DGESIP** : Isabelle Prat, Stéphane Carton, Juliette Duboscq ; **DGESCO** : Jean Hubac, Vincent Audebert, Isabelle Robin **Réseau des INSPE** : Elsa Lang-Ripert, Ludovic Morge ; **CPU** : Marie-Cécile Naves ; **Sup Recherche UNSA** : Alain Jaillet , **SNESUP** : Muriel Coret, **SE UNSA** : Élise Caperan, Éric Alessandro, José Teixeira , **SGEN-CFDT** : Françoise Lambert, **SNUIPP** : Pauline Caner Chabran , **SNES** : Pierre Claustre, **CGT** : Antoine Boulangé, Jean Baptiste Delgenes, **SUD** : Alice Richard

En préambule, l'ordre du jour est rappelé. Après les points d'actualité délivrés par les directions générales et les échanges, il conviendra d'identifier les sujets qui peuvent être évoqués dans le cadre du comité puis de préparer la réunion de décembre, journée longue de réflexion sur les stages, qui privilégiera les aspects pédagogiques aux aspects pratiques relevant de l'organisation académique.

### **1 – Points d'actualité et échanges entre les organisations syndicales et les administrations**

Concernant la présentation des dossiers d'accréditation dans le cadre du CNESER, le travail des équipes mérite d'être salué, même si les OS ont refusé de se prononcer et ne les ont pas votés.

La CPU et le réseau rendent hommage aux équipes mais renouvellent l'alerte donnée : Il faut sortir de la logique des textes qui s'égrènent et construire une vision systémique. Tout doit être clarifié cet automne : les stages, les moyens, la formation des présidents des jurys.

La rentrée est marquée par une forte désorganisation, qu'il s'agisse des enseignements ou des mises en stage. Contrairement aux engagements, les AED en préprofessionnalisation ont été mis en responsabilité dès le mois de septembre. Les tuteurs n'ont pas de consignes claires (besoin d'éléments sur le profil des tuteurs et le cadrage de leurs missions).

La question du financement de la réforme se pose et l'on ne peut que constater une perte de sens du travail effectué.

Concernant les stages, beaucoup d'étudiants n'ont finalement pas choisi d'être contractuels. Plusieurs raisons peuvent être invoquées :

- la charge de travail très lourde qui s'impose la deuxième année, avec la rédaction du mémoire et la préparation du concours ;
- les étudiants alternants sont vus comme des moyens d'enseignement et le stage n'est plus considéré comme une modalité de la formation ;
- les frais de déplacement des étudiants ne sont pas indemnisés ;
- la recherche des lieux d'accueil pour les SOPA n'a pas été anticipée ; dans certaines académies, ces lieux ne sont toujours pas identifiés ;

Il existe de fortes inégalités entre les académies concernant les stages et l'alternance, les membres du comité souhaitent un retour chiffré.

### **Réponse**

La rentrée a été préparée avec soin, par des réunions organisées entre les administrations centrales, les DRH et les SG académiques. S'agissant du nombre de contrats dont bénéficient les étudiants, les données remontent des académies au gré des saisies de contrats dans les SI. La DGRH diffusera des données stabilisées. La situation est contrastée entre les académies, certaines ont pu faire bénéficier de contrats en alternance à un grand nombre d'étudiants, comme Lille (près de 500 contrats), Grenoble ou Montpellier. Un retour d'expérience sera fait rapidement auprès des SG des académies puis avec les INSPE pour identifier les bonnes pratiques. Pour le second degré, il apparaît plus difficile d'ajuster les berceaux dans certaines disciplines au volume d'étudiants et besoin des académies. Par exemple, une demande importante existe en EPS au regard des berceaux disponibles dans cette discipline. La rectrice de Lille indique que la réussite du dispositif tient à une adaptabilité locale importante.

Le réseau des INSPE présente les résultats d'une enquête auprès des établissements et souligne que tous n'ont pas répondu (25 répondants / 32). Il est néanmoins possible d'opérer des constats, à commencer par les effectifs en INSPE qui sont restés stables.

#### Nombre de contrats / nombre d'étudiants

1 D	63%
2 D	58%
CPE	33%

#### % d'étudiants ayant candidaté à un stage en responsabilité

1 D	58%
2 D	50%
CPE	38%

#### % d'étudiants effectivement sous contrat / nombre de contrats proposés

1 D	75%
2 D	54%
CPE	80%

#### Répartition en % des M2 contractuels et SOPA

	contractuels	SOPA
1 D	47%	53%
2 D	31%	69%
CPE	26%	74%
ens	38%	62%

Une nouvelle enquête qualitative va être lancée afin d'identifier les motivations des étudiants et les leviers possibles pour la rentrée 2022.

**Les concours se font concurrence:** dans certaines académies, on offre une alternative en fin de M1, soit vers le M2, soit vers l'agrégation. Par ailleurs, il manque encore des sujets « 0 ».

### **Réponse**

Concernant les sujets « 0 », la DGRH précise que la plupart des sujets ont été diffusés. En lien avec l'inspection générale, ceux restant à produire (quelques disciplines) seront mis à disposition très rapidement. Concernant l'oral 2, une fiche a été mise en ligne avec des recommandations, des éléments bibliographiques et des exemples de mise en situation.

**L'article 9 de l'arrêté cadre MEEF** sur la certification numérique s'applique, tandis que les arrêtés relatifs au C2i2E n'ont pas été supprimés. Il convient de préciser le cadre juridique applicable aux établissements pour leur permettre de certifier.

Par ailleurs, qu'en est-il du projet d'e-INSPE : quelles sont les avancées ?

### **Réponse**

Concernant la certification numérique, le travail est en cours.

Quant à l'e-INSPE, le pilotage va être réorienté. Une expérimentation avec quelques académies a été réalisée cette année avec quelques parcours de formation ciblés sur le premier degré. Il est question aujourd'hui d'élargir le projet. Les arbitrages qui seront rendus lors de l'année 2021-2022 permettront de poursuivre le travail.

S'agissant des précisions sur les missions de tutorat, le dispositif pré existe à la réforme. Certaines académies (Toulouse par exemple) ont conçu des guides pour clarifier la nature du service attendu.

**Est-ce que les étudiants bénéficieront de temps libéré pour préparer les concours ?** Les difficultés éprouvées à mettre en œuvre le remplacement font que les délais initialement proposés dans certaines académies (2 semaines) ont été raccourcis.

### **Réponse**

Réglementairement, les fonctionnaires bénéficient de deux jours libérés pour présenter des concours. Cependant, la plupart des académies ont envisagé de libérer les étudiants alternants (parfois jusqu'à 3 semaines).

### **La procédure d'accréditation 2022**

La procédure se poursuit : les arrêtés des 12 établissements en procédure d'accréditation ont été publiés en septembre. 10 autres entrent en renouvellement cette année. Le déroulement de la procédure est identique à celui de l'année dernière : les INSPE font remonter leur dossier fin janvier. Les réunions de dialogue se tiennent entre mars et mai et des compléments peuvent être demandés.

### **Point sur les parcours préparatoires au professorat des écoles**

Cette année, 25 parcours ont été labellisés (8 en maths, 5 en lettres, 3 en sciences de l'éducation, 3 en sciences et technologies, 2 en AES, 1 en lettres et humanités, 1 en lettre et langues, 1 en STAPS et 1 en art plastique).

Le taux de pression est variable et assez fort. Les étudiants sont principalement issus des bacs généraux, plus rarement des bacs techno et pro. Un deuxième AMI a été lancé ; les retours sont attendus le 25 octobre, pour des résultats proclamés en novembre.

Plusieurs questions sont posées au sujet des PPPE : quelles sont leurs spécificités et leur valeur ajoutée ? Ne risquent-ils pas de mettre les étudiants en difficulté ? En effet, si l'intégralité des enseignements de

licence ne leur est pas dispensée, les étudiants qui désireront se réorienter risquent de se trouver dans une situation défavorable. Enfin, la question du taux de boursiers est également posée.

En réponse aux questions portant sur les spécificités des PPPE, sont invoqués leur caractère pluridisciplinaire et l'apport de la recherche. Par ailleurs, le taux de boursiers sera vérifié.

### **Les écoles académiques de la formation continue**

24 académies ont accepté d'être préfiguratrices de ce dispositif (6 autres sont en réflexion) pour une mise en œuvre du dispositif en janvier 2022. Seule la formation continue est concernée : il s'agit d'un effort de mise en cohérence de l'ensemble de l'offre de formation sur un territoire. Ce dispositif fédère les travaux des acteurs déjà en présence, ce qui suppose la professionnalisation des acteurs et la normalisation des outils et des procédures (recueil des besoins, évaluation ...) Il s'agit également de renforcer les moyens de la formation continue par un effort de rationalisation, avec pour objectif de mieux communiquer en direction des personnels et faciliter leur accès à la formation. Les EAFC reformulent la question du continuum et soutiennent une politique de formation qualifiante et diplômante. Les services existants seront structurés autrement. Les EAFC ne seront pas une entité virtuelle et seront installées dans un lieu précis, même si toutes les actions de formation ne s'y dérouleront pas. Elles demeurent en revanche un service académique. Le directeur de l'école cumule les fonctions du DAFOR, du DAFPIC et CARDIE. La formation entre pairs est bien maintenue ; il faut encore travailler sur le rôle de la recherche, c'est un des points faibles du dispositif. Le modèle économique est également en travail. Un premier bilan pourra être fait à l'été 2022.

### ***En synthèse, plusieurs thématiques pourraient être abordées et développées à l'occasion de la réunion du mois de mars pour développer une vision globale de la réforme :***

1. Organisation générale de la réforme, formation des stagiaires MEEF et non MEEF, cas des personnels en reconversion et formation des tuteurs
2. Concours : formation des présidents de jurys et oral 2
3. Les stages en MEEF : quelles perspectives pour la rentrée ?
4. Modèle économique
5. Souffrance au travail l que faire pour ce sujet ? Faut-il un observatoire ?
6. L'agrégation
7. PPPE
8. EAFC
9. L'e-INSPE
10. La certification numérique

## **2 – Préparation de la réunion de décembre**

---

Les dispositifs de mise en situation professionnelle en master (alternance et stages) sont essentiels pour rendre les MEEF attractifs. Le comité devra faire des recommandations réalistes et ambitieuses en vue de la rentrée de 2022 : des principes directeurs, un cahier des charges ?

Les OS sont invitées à faire part de propositions de thématiques et de participation aux ateliers pour le 21 d'octobre, de façon, à permettre les échanges préparatoires au cours du mois de novembre : désignation des pilotes, définition des ateliers, et premiers échanges, afin de permettre au Comité de suivi du 9 décembre de proposer des recommandations. Il est important que chacun participe à ces ateliers.

Le réseau a commencé une réflexion importante à ce sujet et propose des thématiques qui sont transmises aux membres du comité.

- Nature et format des stages, (pré pro, AED, M1 et 2)
- École et établissement lieux de formation, valorisation des tuteurs, place du chef d'établissement, coopération entre pairs
- Évaluation, valorisation des stages, articulation de stage et du mémoire.
- Articulation entre le stage et les différentes typologies de stagiaires, question du modèle économique.

La prochaine réunion du CDS aura lieu le 9 décembre, une journée complète de 10 h à 17h.

**Point sur la séance du CDS du 9 décembre (journée complète) : la rédaction d'une feuille de route**

La réunion du comité de suivi, en plénière le matin et en atelier l'après-midi, a permis de dégager à la fois des demandes urgentes, des éléments attendus de cadrage et enfin une feuille de route, des propositions de travail. Le fait que les mises en stages se fassent dès mars 2022 dans certaines académies (stages S2-S3) a plaidé pour des **réponses rapides aux interrogations** et pour engager très vite la **rédaction de documents de cadrage** généraux qui permettent de concilier des objectifs nationaux assurant l'égalité des conditions et la confiance faite aux académies et aux INSPE pour s'adapter aux situations locales.

Les travaux conduits par la DGRH qui rassemblent académies, INSPE et CPU sont estimés essentiels en la matière tant pour identifier, lever les difficultés rencontrées, relever les bonnes pratiques que pour déterminer des éléments de cadrage.

**1. En début de réunion les OS font part de leurs demandes prioritaires de clarification et de décisions**

- La question des AED et de l'ajustement de leur statut aux nouvelles modalités de formation ;
- Le cadrage des attendus des stages et du service des tuteurs (nombre de visites, autres modalités de suivi) ;
- L'indemnisation des frais de transport des contractuels en alternance, voire des stagiaires « SOPA » mis en situation d'éloignement de leur lieu de résidence étudiante ou de leur domicile ;
- L'ajustement des offres et des demandes de stage en particulier pour le second degré : encourager l'élaboration d'une cartographie des berceaux disponibles.

**2. La présentation d'ensemble et les échanges de la matinée puis les travaux de groupe de l'après-midi permettent de dégager des pistes de travail construites à partir de quelques mots clés : *l'anticipation, la transparence, la confiance, l'information, la communication, l'accompagnement, l'harmonisation, l'évaluation***

**2.1 Sur l'importance de l'information et des procédures : anticiper au maximum**

- Donner une information conjointe INSPE/rectorats suffisamment tôt aux M1 et aux L3 (dont infos sur rémunérations et avantages à la titularisation ; dont infos sur nombre de postes théoriquement offerts) ;
- Expliciter les critères de sélection et expliquer les causes de refus ;
- Assurer la signature des contrats avant la prise de poste et donner le plus tôt possible les informations sur le niveau/cycle/lieu(x) d'affectation
- Varier les lieux de stage pour familiariser l'étudiant avec la complexité du métier dans une limite raisonnable.

Une campagne de communication nationale est d'ores et déjà prévue, mais il convient qu'elle soit relayée localement.

## 2.2 Sur les modalités du stage

- Imaginer une progressivité de la prise de responsabilité pour les contractuels, mais être attentif aussi à ce que dans les SOPA il y ait véritablement l'exercice de pratique accompagnée (et pas seulement de l'observation).
- Veiller à éviter pour les élèves une trop forte rotation d'enseignants au cours de l'année sur une même classe (en particulier pour les stages S2-S3) ;
- Éviter les classes à double niveau, les remplacements dans plusieurs établissements, certains types de classes (examen, classe de CP) et établissements (zones les plus difficiles, absence d'équipe expérimentée et stable...), l'affectation d'un stagiaire isolé, seul dans sa discipline dans l'établissement (cf. cartographie)
- Tenir compte des distances et temps de transport entre lieux résidence, de formation et de stage ;
- Avoir un véritable accompagnement de l'étudiant, des personnels de l'établissement et des tuteurs.

## 2.3 Sur l'école ou l'établissement, lieu d'accueil et de formation

- La sélection et la formation des tuteurs :
  - Opérer une sélection des tuteurs si possible conjointe par l'INSPE et le rectorat ;
  - Partager avec les tuteurs l'ensemble des guides stagiaire/tuteur/établissement ; cadrer les missions et attendus des tuteurs le cas échéant par une lettre de mission ;
  - Former les tuteurs (inscription d'une formation annuelle au PNF (cf 2022) et prévoir des déclinaisons en académie.
- Le rôle du chef d'établissement ou du directeur d'école
  - Systématiser un accueil spécifique des stagiaires, en amont de la rentrée ou de la prise de fonction, par le chef d'établissement ou le directeur, puis avec les équipes et les tuteurs ; prévoir des temps de suivi régulier par le chef d'établissement ou le directeur d'école pendant le stage;
  - Inviter les stagiaires à observer le fonctionnement des instances (conseils pédagogique, de cycle, de maîtres, d'école, d'administration);
  - Valoriser le travail des stagiaires et des tuteurs dans les réflexions pédagogiques et travaux collectifs des écoles et établissements.

## 2.4 Les enseignants praticiens de terrain

- Travailler sur l'engagement des praticiens de terrain ; réfléchir à l'élaboration d'un guide ;
- Proposer un engagement contractualisé sur 3-4 ans entre l'INSPE, l'enseignant et le rectorat pour favoriser une mobilisation sereine et rentable pour tous ;
- Considérer cet engagement comme une démarche de développement professionnel et valoriser les compétences acquise dans le cadre des RDVC ou d'une évolution de carrière.

## 2.5 . Les suites à envisager :

- Créer des groupes de travail impliquant tous les acteurs et à partir d'une connaissance fine de ce qui se pratique aujourd'hui.
- Rédiger **des vade-mecum ou guides** ou quatre-pages, appuyés ensuite par des formations (PNF?) en prenant appui sur des contributions locales (INSPE et/ou académies)
- Engager un travail sur le **statut, la formation, la reconnaissance** des tuteurs.
- Réaliser et faire connaître des **enquêtes qualitatives et quantitatives** sur les dispositifs choisis aujourd'hui par les académies/INSPE et sur leurs premières analyses de ces dispositifs s'agissant de l'organisation des stages, de leur exploitation dans la formation des étudiants, de la place des « praticiens » de terrain dans les INSPE.
- Préparer l'instruction de dossiers importants pour la suite :
  - Le modèle économique des INSPE ;
  - Leur place dans l'offre académique de formation ;

- Les moyens de répondre à la précarité financière d'étudiants d'INSPE et plus largement des étudiants qui s'engagent dans la voie de l'enseignement dans un contexte de hausse du coût de la vie.

### Séance du 21 mars 2022 : actualités puis présentation des recommandations sur les stages

Deux temps dans la matinée de travail du 21 mars, un état des lieux de la préparation de la rentrée de septembre – le premier du nouveau dispositif INSPE complet- puis la présentation d'un projet de recommandations.

#### 1. Le point sur la rentrée de septembre

Les échanges avec les directions générales permettent de constater que beaucoup de dossiers sont déjà bouclés, en particulier les conditions de stages des lauréats. D'autres ne le sont pas encore – les nominations des stagiaires, les procédures de titularisation, la compensation pour les INSPE de la formation des stagiaires lauréats non titulaires d'un MEEF – tandis que l'actualité met en avant les questions du remboursement des frais de transports des étudiants en stage pour laquelle à ce jour, il n'y a pas de dispositif utilisable.

#### 2. La présentation d'un projet de recommandations

Le SNES a fait quelques remarques, transmises aux directions générales et aux cabinets. Elles portent sur la nécessité de mieux distinguer les deux types de stages en master MEEF- les stages à tiers temps et les SOPA- sur le fait que dans le texte apparaissent parfois des souhaits, des pistes à envisager plus que la traduction des réalités actuellement vécues : c'est vrai en particulier de la formation et de la reconnaissance des tuteurs, du rôle possible des chefs d'établissements et directeurs, du fait que l'accueil des stagiaires puisse aussi être une chance pour un établissement.

Le texte comme les remarques du SNES ont été transmises aux services centraux.

#### 3. RECOMMANDATIONS, mars 2022.

Les périodes en milieu professionnel qu'il s'agisse de stages ou d'alternance dans le cadre d'un contrat de travail constituent un élément central dans les masters MEEF.

Elles visent un triple objectif :

- Familiariser les étudiants à l'exercice de leur futur métier, mettre en place et sécuriser les premiers gestes professionnels du métier d'enseignant ou de conseiller d'éducation ;
- Être une composante de la formation en master ;
- Mieux préparer aux épreuves des concours qui font référence à des situations professionnelles.

Ces périodes en milieu professionnel sont d'autant plus importantes que les lauréats des concours issus des masters MEEF sont placés en responsabilité à la rentrée suivante : il convient donc de veiller à les rendre les plus efficaces possible sans faire peser sur les étudiants une charge trop lourde.

Si les modalités d'organisation et de suivi des périodes en milieu professionnel dépendent de situations académiques qui varient considérablement en particulier pour l'offre de lieux d'accueil et prennent des formes différentes entre premier degré, second degré, CPE, les INSPE et les services académiques construisent en commun les dispositifs ouverts aux étudiants pendant leur parcours de formation en veillant aux éléments suivants :

### 1. Une information précoce, complète sur les possibilités et les procédures.

Le choix d'un master MEEF suppose que l'étudiant ait reçu une information précoce et complète sur les périodes en milieu professionnel. Cette information est assurée conjointement, de façon concertée, par les INSPE et les services rectoraux en lien avec les corps d'inspection et les personnels de direction des écoles et établissements d'accueil.

#### *Informations et communication sur le modèle national et sa déclinaison locale*

- Donner suffisamment tôt une information conjointe INSPE/rectorats pour périodes en milieu professionnel en alternance à tiers-temps incluant les éléments de rémunération, les avantages à la titularisation et le nombre de postes offerts ;
- Assurer au plan académique, tant par les INSPE que par les rectorats, le relais des informations et éléments de communication élaborés par les ministères ;
- Élaborer et diffuser dès que possible une cartographie des berceaux disponibles.

#### *Accompagner l'engagement des étudiants*

- Expliciter les critères de sélection pour les contrats d'alternant et expliquer les motifs de refus ;
- Assurer la signature des contrats avant la prise de poste et donner le plus tôt possible les informations sur le niveau/cycle/lieu(x) d'affectation ;
- Limiter autant que possible le nombre de lieux de stage pour un même étudiant : la complexité du métier peut être suffisamment appréhendée dans tout berceau ; une organisation simple et stabilisée est de nature à faciliter le travail et l'engagement de tous (étudiants, équipe et classes des écoles et établissements d'accueil, INSPE, rectorats, inspection d'académie).

### 2. Des modalités de stage ambitieuses et réalistes

Le cadre de gestion relatif aux contractuels alternants (note de service du 27 novembre 2020) définit les modalités d'organisation de l'alternance dans les écoles et établissements.

Il donne des éléments d'ensemble qu'il convient ici de rappeler et développer.

- Veiller aux conditions dans lesquelles la prise de responsabilité intervient pour les alternants ;
  - Accorder une grande importance au choix du lieu de l'alternance : éviter les postes spécialisés, les classes les plus délicates (examen, classe de CP, doubles niveaux...), les services sur plusieurs établissements, dans des établissements aux conditions d'enseignement difficiles, manquant d'équipe expérimentée et stable ou encore l'affectation d'un stagiaire seul en établissement ;
  - Tenir compte des distances et temps de transport entre lieux de résidence, de formation et de stage ;
  - Concevoir et mettre en place un véritable accompagnement de l'étudiant, articulée entre les personnels de l'établissement (impliquant la direction et des enseignants, tuteurs ou pas) et les référents de l'INSPÉ ;
  - Veiller à éviter pour les élèves une multiplication d'enseignants différents sur une même classe.
- S'agissant des SOPA, il convient par ailleurs de veiller à ce qu'ils ne se limitent pas à la seule observation mais qu'il y ait également de l'exercice de pratique accompagnée.

### 3. La période en milieu professionnel comme projet pédagogique

Un rôle majeur est occupé par le binôme tuteur Éducation nationale et référent INSPE, en lien étroit avec les inspecteurs et les formateurs académiques.

Par ailleurs la présence d'étudiants dans une école ou un établissement doit être perçue comme une chance, impliquer, outre le tuteur, le directeur, l'équipe de direction, les équipes enseignantes. Pour les équipes, les écoles et établissements, l'accueil et la formation des étudiants sont une occasion de réflexion sur les pratiques qui profite à la fois de ce qui est mis en place pour l'étudiant mais aussi de ce que l'étudiant peut apporter par exemple dans le cadre de recherches individuelles ou collectives.



*La sélection, la formation et la reconnaissance des tuteurs*

- Sélectionner les tuteurs via une procédure si possible conjointe INSPE et rectorat ;
- Cadrer et reconnaître les missions et attendus des tuteurs par une lettre de mission ;
- Former les tuteurs : inscription d'une formation annuelle au PNF avec des déclinaisons en académies
- Envisager un engagement contractualisé sur quelques années pour favoriser une mobilisation sereine et bénéfique pour tous.

*Le rôle du chef d'établissement ou du directeur d'école*

- En amont de la rentrée ou de la prise de fonction, systématiser un accueil spécifique des étudiants par le chef d'établissement ou le directeur, avec les équipes et les tuteurs ; prévoir des temps réguliers de suivi par le chef d'établissement ou le directeur d'école pendant le stage ;
- Inviter les étudiants à observer le fonctionnement des instances (conseils pédagogiques, de cycle, de maîtres, d'école, d'administration) ;
- Inscrire le travail avec les étudiants et les tuteurs dans les projets des écoles ou établissements.

**Ce document a été revu lors de la séance du 21 mars et a été transmis pour validation aux services centraux.**

## **ANNEXE 3. Les textes du comité de suivi et des groupes de travail**

### **Texte 1. Les équipes pluri catégorielles (décembre 2020)**

Produit par le groupe de travail piloté par Bernard Dizambourg, président du Comité de l'INSPE de Versailles).

Présenté lors du Comité de suivi du 10 décembre 2020, transmis aux cabinets et aux Directions générales.

#### **CONSTATS**

L'objectif d'un tiers du temps de formation assuré par des praticiens, professeurs exerçant en parallèle devant des classes du degré d'intervention du stagiaire, est l'une des mesures de la réforme des Inspé. La présence renforcée de ces formateurs est l'un des éléments devant contribuer à la professionnalisation de la formation.

Il s'agit là d'un objectif ambitieux, similaire à celui existant dans les IUT mais défini de façon plus précise, le corps enseignant des IUT devant comprendre 1/3 de professionnels sans référence à leur type d'exercice professionnel.

La mise en œuvre de cet objectif doit être conduite de façon à atteindre tous les effets positifs recherchés : pour les formés, pour les formateurs, praticiens et/ou universitaires, comme activité enrichissante de leur propre professionnalité, et plus globalement pour faire de l'Inspé une composante universitaire enrichissant le tissu académique.

#### **1. La situation de départ :**

Celle-ci est très variable selon les instituts, au sein d'un institut, selon les formations, et, dans le premier degré, selon les territoires, chaque centre de formation ayant des pratiques propres guidées par son histoire et/ou son environnement. La participation des maîtres formateurs peut être très différente en première et seconde année de master, plus ou moins importante au niveau des parcours adaptés. Pour le premier degré, il est aussi possible que la situation soit contrastée selon les départements (et souvent au niveau infra-départemental) qui composent l'Académie.

Le premier élément qui doit permettre de formaliser un plan de progression est l'existence d'un bilan précis et partagé. Les écarts par rapport à l'objectif recherché peuvent être sensibles ; l'objectif doit s'inscrire dans une progressivité adaptée à chaque configuration en évitant trop de décalage dans la mise en œuvre.

## 2. Une grande diversité de situation qui repose sur des pratiques différenciées

La préparation aux concours est traditionnellement assurée par les universitaires et les PRAG de l'INSPE. Il y a donc pour le moment moins d'intervenants enseignants en poste dans le secondaire, en particulier dans les M1. Cette présence est probablement globalement plus forte pour les enseignements technologiques et professionnels.

Le premier degré correspond à la configuration la plus éloignée de l'objectif de 33%. Une difficulté vient de la disponibilité des enseignants pour des raisons d'incompatibilité des emplois du temps. Cet obstacle est connu mais cela suppose de travailler sur des modalités qui permettent de le résoudre. Mais cela peut aussi révéler des réticences en termes de légitimité à assurer des cours de master : réticences du côté de l'INSPE mais parfois aussi du côté des maîtres formateurs.

La définition du potentiel de praticiens comme professeurs exerçant en parallèle devant des classes du degré d'intervention du stagiaire n'a probablement pas le même impact selon les formations considérées. Le degré d'écart à l'objectif et la capacité à mobiliser plus ou moins rapidement le potentiel de formation doivent être pris en compte dans la façon de formaliser un plan d'action. Ainsi, dans le premier degré, de nombreux professionnels de terrain interviennent dans la formation initiale des professeurs des écoles ; ces formateurs relèvent souvent du second degré et ne peuvent être pris en compte dans l'indicateur.

## RECOMMANDATIONS

### 1. UN ENJEU PEDAGOGIQUE

- La réforme préconise 33% de praticiens impliqués dans la formation initiale des enseignants en INSPÉ, les autres personnels étant des enseignants-chercheurs, et majoritairement des enseignants de statut second degré à temps plein (PRAG-PRCE). Elle doit être l'occasion de renforcer le travail conjoint de l'ensemble des personnels.
- Il faut tenir compte de l'impact de ces transformations sur une partie des corps enseignants des Inspé. Il existe un sentiment de perte de légitimité, depuis la masterisation de la formation (2010), des enseignants de statut second degré (PRAG-PRCE) et premier degré, notamment en ce qui concerne la formation des professeurs des écoles
- L'arrivée de ces nouveaux formateurs doit permettre de reconfigurer le travail collectif et ne pas être une simple juxtaposition de statuts différents. Les responsables pédagogiques devront s'attacher à travailler les complémentarités entre les enseignants permanents (enseignants chercheurs et second degré) et les formateurs praticiens : modes d'interactions, séquences pédagogiques spécifiques et partagées, etc. Les compétences des différents types d'intervenants sont certes construites par leurs formations et leur exercice professionnel mais sont aussi construites par la diversité des parcours personnels. Cela vaut à la fois pour les intervenants professionnels mais aussi pour les différents types d'enseignants sur postes.
- Il est absolument nécessaire de penser globalement ces questions en étroite relation avec la définition des objectifs pédagogiques : objectifs en matière de compétences, modalités d'évaluation des formés, situations pédagogiques proposées, mode de séquençage dans le temps. Cette conception globale n'est pas contradictoire avec une certaine progressivité dans la mise en œuvre compte tenu de la complexité des transformations à opérer.
- Dans la façon de mettre en place l'objectif d'intégration de professionnels dans la formation, il est nécessaire de prendre en compte l'inégalité territoriale, présente au sein d'une même académie, en particulier pour le 1<sup>er</sup> degré.
- Le tiers-temps des praticiens de terrain intervenant dans la formation MEEF premier degré gagnerait à être en partie composé de collègues du premier degré et du second degré ; la formation (et le concours) peut nécessiter de mobiliser des compétences qui ne sont pas forcément présentes chez les praticiens du premier degré ou les enseignants à plein temps dans les INSPE mais que peuvent posséder des collègues de terrain du 2<sup>nd</sup> degré. Cet

équilibre doit pouvoir s'ajuster selon la situation de chaque INSPE en respectant l'objectif de l'accroissement prioritaire des professionnels du 1<sup>er</sup> degré.

## **2. RECONNAITRE LES NOUVEAUX PROFESSIONNELS POUR LEURS COMPETENCES "IMMEDIATES"**

- Recruter ces praticiens pour les compétences dont ils disposent déjà en tant que professionnels (qui concernent principalement le stage, mais au-delà des seules visites), les praticiens gagneront à s'impliquer dans la préparation, l'accompagnement et le suivi du stage, qui sont souvent inscrits dans les maquettes MEEF et qui devraient être pris en compte comme temps d'intervention.
- Réfléchir aux situations pédagogiques qui peuvent être construites autour de l'objet stage en faisant de celui-ci un temps de travail commun entre praticiens et enseignants permanents. Définir des modes de formalisation de la production commune.
- Dans un second temps, il faut permettre aux praticiens d'acquérir les compétences nécessaires pour participer de façon plus intense à une formation universitaire de niveau master ou à des actions de formation continue.

## **3. INSCRIRE UNE PARTIE DES NOUVEAUX FORMATEURS PROFESSIONNELS DANS UN DISPOSITIF DE MOYENNE DUREE**

- Il faut également permettre aux praticiens d'acquérir les compétences nécessaires pour participer de façon plus intense à une formation universitaire de niveau master ou à des actions de formation continue.
- La participation à des sessions de formations de formateurs peut permettre à ces praticiens de renforcer progressivement leur capacité à contribuer au mieux une formation universitaire de niveau master.
- La possibilité de suivre en parallèle de leurs interventions un parcours de formation en vue de l'obtention de l'une de ces certifications (CAFIPEMF pour les collègues du 1<sup>er</sup> degré ; CAFFA pour ceux du 2<sup>nd</sup> degré) doit pouvoir être envisagée et facilitée. On pourrait aussi rechercher une plus grande perméabilité entre les processus de formation de formateurs des INSPE et universités et ceux des académies (CAFIPEMF et CAFFA) dans une logique de reconnaissances et de validations des acquis.
- Développer des recherches collaboratives qui permettent de nourrir les processus de formation de formateurs. S'inspirer des démarches de type Lesson study.
- Développer les temps partagés : pour le 2<sup>nd</sup> degré, la participation d'enseignants à temps partagé (50/50) INSPE et EPLE permet de garder le lien avec les établissements et la partie enseignement en EPLE. Concernant le 1<sup>er</sup> degré, ces « nouveaux » PEMF doivent pouvoir être déchargés à hauteur d'un tiers temps pour assurer la formation initiale avec l'INSPE (ou une combinaison formation initiale – formation continue).
- Sur le moyen terme, Ces question doivent faire le lien avec les campagnes d'emplois à venir avec l'objectif d'une part d'augmenter le vivier d'enseignants chercheurs dans les INSPE, d'autre part d'augmenter structurellement le pourcentage de professionnels de terrain dans les formations en transformant éventuellement des postes à temps pleins en postes à temps partagés, au gré des mutations et des départs à la retraite.
- Ce mouvement peut être amorcé plus ou moins rapidement selon les INSPE et doit s'inscrire dans une stratégie pluri annuelle la plus courte possible. Celle-ci doit assurer la cohérence entre l'objectif de professionnalisation et d'autres objectifs comme le renforcement de la capacité de recherche des INSPE. Le moment de l'accréditation doit celui de la définition d'une structure équilibrée des équipes pédagogiques (types de permanents et de

professionnels) tenant compte des contraintes et définissant la complémentarité recherchée entre les différents types de formateurs.

#### 4. PROPOSER DES SITUATIONS PEDAGOGIQUES QUI PERMETTENT DE MOBILISER ET ARTICULER TOUTES LES COMPETENCES DES DIFFERENTS TYPES DE FORMATEURS

- Envisager une **diversité de formes interventions pédagogiques** : intervention ponctuelle dans le cadre d'un cours d'un permanent, intervention ponctuelle sous forme numérique, intervention dans le cadre d'un séminaire (avec un cadre plus collectif qui facilite intervention).
- La mise en place de ces dispositifs suppose une **adhésion et une implication** des enseignants permanents qu'il faut reconnaître dans les obligations de service de ces derniers.
- **Les ateliers professionnels dans les écoles ou établissements** : conception, mise en œuvre et analyse d'une série de séances de classe (séquence) dans un domaine donné, impliquant conjointement un groupe d'étudiants, des formateurs INSPE (toutes catégories), l'enseignant de la classe, des formateurs terrain.
- **Les analyses de pratiques à l'INSPE** : l'analyse des pratiques professionnelles, encadrée par une équipe pluri-catégorielle de formateurs, peut également se faire dans les INSPÉ (qui se pratique déjà), à partir de données recueillies sur le terrain (vidéo, enregistrements audio, transcriptions de séance, productions d'élèves, manuels etc.). Développer une approche de production de ressources et favoriser une diversité des approches scientifiques pour l'analyse de ces données.
- **La co-intervention en cours, ou la construction conjointe de cours** : construction conjointe d'un cours par une équipe constituée de PRAG-PRCE, EC et praticien, sur une thématique donnée où chacun dispose de compétences spécifiques (pour donner des exemples dans des domaines très différents : la compréhension de texte littéraire, la gestion de conflit, la numération...), et répartition des interventions en fonction du type d'apport de chacun : disciplinaire, scientifique, pratique de classe.
- L'ensemble de ces approches doit aussi s'inscrire dans une logique de production de ressources, utilisables dans d'autres situations pédagogiques et échangeables entre les différents INSPE. Ce processus de mutualisation de ressources est d'autant plus nécessaire qu'il peut en partie compenser les inégalités territoriales.

#### 5. MIEUX ARTICULER FORMATION INITIALE ET CONTINUE

- Aujourd'hui, le plus souvent, la formation continue académique ne laisse pas assez de place à l'Université et la formation initiale n'est pas assez ouverte aux formateurs de terrain. Cela peut apparaître comme une simple question d'équilibrage, mais la mise en œuvre de cette évolution demande un travail important sur le plan pédagogique, organisationnel et humain.
- Engager un travail commun d'enseignants permanents de l'Inspé, de formateurs académiques, de professionnels de terrain sur des enjeux de pratiques pédagogiques sur des objets bien délimités avec l'objectif de croiser les expertises et de produire des ressources est un moyen de favoriser de façon concrète le rapprochement.
- L'inscription au PAF de modules universitaires, en particulier ceux orientés vers la formation de formateurs, doit être plus systémique. Des modules de formation construits autour de recherches collaboratives doivent être plus fréquemment proposés au public de formation continue.
- Une attention particulière à la formation des tuteurs professionnels accueillants des étudiants en stage doit permettre d'élargir les viviers d'intervenants professionnels.

## 6. PRENDRE EN COMPTE LA COMPLEXITE DES ENJEUX D'ORGANISATION

- **Nécessité d'anticiper** : l'Inspé émet ses besoins de formation en mai, alors que la carte du mouvement premier degré est bouclée en janvier- février : cela rend l'adaptation profil - poste impossible ; envisager un calendrier de recrutement mieux anticipé, permettant aux Adjoints aux DASEN une gestion plus pédagogique des viviers.
- Production **par l'académie d'un document** faisant connaître des propositions de modules, recensant les professionnels déjà en mission de formation et la nature de leur investissement et ce afin de permettre de caractériser l'expertise des praticiens de terrain et élargir la connaissance des ressources mobilisables.
- **Recruter, gérer et animer en commun** : travail sur un protocole commun coconstruit par les corps d'inspection et responsables de parcours de l'NSPE
  - § entretien de recrutement mené conjointement
  - § lettre de mission du praticien de terrain
  - § bilan de mission
- Tenir compte des **contraintes** : les ressources de formation 1er degré très absorbées par la mise en œuvre des plans maths et français.
- L'organisation de l'intervention des professionnels de terrain pose de nombreux problèmes de **prise en charge budgétaire** : contribution de l'académie, intervention du budget de l'Inspé, impact sur la modification de la structure des emplois de l'inspé. Les modalités peuvent être très variées en terme RH : temps partagé, décharges horaires, rémunération des intervenants en heures complémentaires, mode de prise en compte des éventuels remplacements.
- Les modalités retenues sont probablement **très variables** pour le type de formation et la nature des professionnels mobilisés. Mais elles peuvent aussi tenir compte de la nature des interventions attendues : intervention ponctuelle, régulière et plus lourde, etc. Ces questions appellent certainement une **vision étendue du budget de projet** prenant en compte l'ensemble des apports des différents partenaires, incluant la totalité des champs (préformation, formation initiale et formation) et la diversité des types d'apport avec une vision pluriannuelle articulée avec les objectifs pédagogiques et les choix de RH.

### Texte 2. La place de la recherche dans les Inspé Texte de cadrage du « GT Recherche »

Septembre 2020

Auteurs : Réseau des Inspé – CPU

La recherche est un **élément essentiel de la formation** des enseignants et futurs enseignants. Les universités (dès le L1, quels que soient les parcours et les disciplines), donc les Inspé (à partir du M1), ont en effet la particularité de former leurs étudiants par la recherche.

Les **apports réciproques** entre la recherche universitaire pluridisciplinaire et les pratiques professionnelles enseignantes sont, de fait, majeurs. Maîtriser la méthodologie de la recherche est essentiel pour apprendre à faire évoluer le métier en fonction des besoins des élèves et des préoccupations des professeurs ; de leur côté, les chercheurs ont besoin de réaliser des études de terrain, en classe, en collaboration étroite avec les professeurs, pour nourrir leurs travaux et produire des

résultats utiles à l'amélioration des pratiques de formation et d'enseignement. En outre, l'évaluation, pour éventuelle duplication, des innovations pédagogiques au service de la réussite de tous les élèves, doit, elle aussi, se faire par la recherche.

Ces éléments sont rappelés, explicités et illustrés par **de multiples publications en France** (rapports scientifiques, rapports pour le gouvernement, rapports parlementaires, rapports des Inspections générales, travaux du Conseil scientifique de l'Éducation nationale, du Conseil d'orientation stratégique du Réseau des Inspé, tableau de la recherche en éducation de la DGESIP, événement annuel du « Printemps de la recherche en Inspé », opération « Mon master MEEF en 180 secondes », etc.), ainsi que par de très nombreuses et riches **expérimentations** (LéA, E-fran, PIA3 Territoire d'innovation pédagogique...). La **littérature internationale** est elle aussi foisonnante (thèses, articles et ouvrages scientifiques, rapports de l'OCDE, etc.). Une ouverture et des collaborations internationales sont ainsi à privilégier pour tirer le meilleur parti des pratiques et des expériences menées à l'étranger.

**Avec la réforme** des Inspé, des maquettes MEEF et des concours des premier et second degrés, plusieurs **interrogations** sont soulevées, qu'il s'agisse des enjeux relatifs à l'organisation de la recherche en cohérence avec le continuum de formation (initiale, continuée, continue et tout au long de la vie) des enseignants et des CPE, de la qualité de vie au travail et de la reconnaissance des compétences acquises par la recherche par les personnels, des enrichissements mutuels entre recherche académique, recherche de terrain et pédagogie (en lien avec les personnels non enseignants), ou encore des collaborations avec les partenaires des Inspé dans la **structuration et l'enrichissement des recherches dans, et sur, l'éducation**. La défense de ce dernier principe est indissociablement liée à la présence de la recherche dans les propositions des plans académiques de formation.

La politique de recherche et de **valorisation de la recherche** dans les universités mérite elle aussi d'être questionnée. L'intérêt de promouvoir des « passeurs » et des mentors, des hybridités, des tiers lieux (pour la recherche participative ou citoyenne, par exemple), afin de répondre aux mieux aux attentes des équipes pédagogiques et des élèves selon les écoles, les établissements scolaires et les territoires, est incontournable, sans oublier la question des moyens.

Ce sont ces sujets que nous nous proposons d'aborder dans le cadre du Comité de suivi, **afin de définir collectivement des objectifs et des trajectoires** appropriables par chaque Inspé sur le long terme, en valorisant l'existant, en identifiant les points d'amélioration et les pistes et leviers pour pallier les éventuels manques.

Ces questionnements s'inscrivent par ailleurs pleinement dans **un objectif de promotion de la science dans la société**, formulé par le gouvernement et largement partagé à l'heure des désordres de l'information dans la société complexe et à l'heure des crises qui sont autant de défis collectifs.

### **Thèmes de discussion :**

Thème 1 : Place de la recherche dans la formation en FI et en FC

Thème 2 : Formation des formateurs à la recherche

Thème 3 : Ressources pour la formation des enseignants à, et par, la recherche

Thème 4 : Valorisation de la recherche dans les concours et dans la carrière

Thème 5 : Recrutement des enseignants-chercheurs dans les Inspé

Thème 6 : Équilibre des équipes d'enseignants, de formateurs et d'enseignants-chercheurs dans les Inspé (Lien avec le groupe de travail sur les équipes pluri-catégorielles)

## **Références :**

<http://www.alliance-athena.fr/Remise-du-rapport-sur-la-recherche-sur-education>

[https://www.cri-paris.org/en/shared-documents/WEBSITE-CRI\\_PDF-un-plan-pour-construire-une-societe-apprenante-fr2018.pdf](https://www.cri-paris.org/en/shared-documents/WEBSITE-CRI_PDF-un-plan-pour-construire-une-societe-apprenante-fr2018.pdf)

Dossier n°1 du Conseil Orientation Stratégique Réseau des ESPE - [Les recherches en éducation et leur articulation avec la formation et le terrain](#) (.pdf, janvier 2017)

Colloque du Réseau des INSPE – Le Printemps de la Recherche en éducation – vidéos des conférences

[Edition 2017](#) – Vers une nouvelle professionnalisation enseignante pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain

André Tricot, INSPE Toulouse Midi-Pyrénées

*Vidéo* : [Visionner la conférence d'André Tricot](#) – Quelques légendes urbaines à propos de l'innovation pédagogique

[Edition 2018](#) – Numérique, apprentissage et inclusion : former les enseignants pour faire réussir tous les élèves

[Edition 2019](#) – **Lire, écrire, calculer : enseigner les fondamentaux pour la réussite de tous de la maternelle à l'université**

[« Les forces de recherche impliquées dans le champ de l'apprentissage et de l'éducation » : premiers résultats de l'enquête nationale](#) – enquête de Marie-Claude Penloup et Claude Fabre + [Visionner l'intervention de Marie-Claude Penloup et Claude Fabre](#)

**TEXTE 3 : Groupe de travail qualité de vie des étudiants, qualité de vie au travail (QVE-QVT): documents de présentation, pistes de travail. (Georges FOTINOS)**

### **Présentation générale du sujet et du groupe, CDS du 22 octobre 2020.**

Comme vous le savez la création du Groupe de Travail est très récente et désormais et depuis peu composée de 3 co-pilotes aux responsabilités et compétences complémentaires: Thierry Philippot Directeur de l'INSPE de Reims, Philippe Diaz secrétaire général de l'académie de Normandie et Nadia Leroy Maître de Conférences à l'Université Grenoble Alpes, membre de la plateforme collaborative PROFFE (Plateforme de recherche et d'outils de formation pour les futurs enseignants).

Il nous semble que l'engagement de ces représentants des trois domaines constitutifs de nos formations initiales et continues est à la fois le signe de l'intérêt marqué par cette démarche innovante et le gage de l'interdisciplinarité en action au service du continuum recherche/pratique si souvent nommé mais rarement mis en œuvre.

Bien que nos travaux soient à leurs débuts nos deux coprésidents ont souhaité que nous fassions dès maintenant un point sur l'avancée de notre réflexion et sur les pistes évoquées. Nos travaux s'inscrivent dans un contexte que je veux rappeler brièvement :



- Des antécédents : les études, recherche-action, formation, médiatisation dans l'accord-cadre MEN/MGEN dans le cadre d'un groupe de travail que je préside depuis 2005.
- Expérimentation QVT/QVE/Réussite scolaire (Académie de Lyon) soutenue par l'institution et les syndicats de personnels de direction.
- De nombreuses études, sondages, formation produites par les partenaires institutionnels du système éducatif sur ces thèmes QVE/QVT
- Mes contacts récents : formateur INSPE, Directeur INSPE, Recteur, DASEN, IGESR, médecin prévention, médecin consultation « psychiatrie et travail »

Quelques mots clés pour présenter donc notre démarche.

- C'est **une démarche importante.**

En préambule une déclaration d'Andréas Schleicher (directeur Éducation OCDE 2020)

« Pour que l'enseignement soit plus efficace les enseignants doivent avoir un haut niveau de bien-être de sentiment d'efficacité et de confiance. PISA montre d'une part que les systèmes éducatifs les plus efficaces sont ceux où la société accorde une grande valeur aux enseignants et d'autre part que ce sentiment d'efficacité est lié à la motivation des élèves et à leur bien être à l'école » Valuing our teachers and Raising their status.

C'est donc un facteur clé : l'ancrage pérenne de cette évolution se situe sur le pilier fondamental de tout système éducatif ; la formation initiale de ses acteurs .

- **Le moment est propice.**

La volonté et les priorités politiques rejoignent les résultats des recherches et l'exemplarité de certains pays dans un contexte de crise où la santé et les conditions de travail sont devenues prioritaires. Des maîtres heureux ce sont des élèves heureux. La priorité du ministère sera désormais la gestion de proximité des ressources humaines. La création des Inspé et l'importance donnée à une formation professionnalisante ou encore le souci de pré professionnalisation sont des opportunités. Enfin les premières études sur l'impact de la COVID 19 et le déconfinement menées auprès des personnels de direction confirment la place essentielle de ces préoccupations.

C'est dans ce cadre non figé et souple que nous proposerons une trame d'actions possibles dans les INSPE.

### **Présentation des pistes d'action : intervention de Georges FORINOS devant le bureau du CDS (en configuration élargie avec CPU et RINSPE) le 11 mai 2021, réunion préparatoire au CDS du 20 mai 2021**

Mon propos se limitera à un petit rappel sur 3 points et à une demande

- Point 1 : les travaux du groupe ont abouti à **délimiter 3 domaines d'expérimentation** de la QVT/QVE concernant :

Les personnels des INSPE

Les étudiants MEEF sur site INSPE

Les étudiants MEEF en stage école/établissement

Sur ces domaines les deux co-pilotes et un membre associé ( Nadia Leroy MdC à l'UGA) ont entrepris une réflexion avec les acteurs de terrain concernés pouvant mener à concevoir des expérimentations territoriales.

L'idée générale serait ensuite à la lumière de ces expériences de composer un petit groupe d'experts : directeur (trice) d'INSPE, responsable académique, chercheur(e) qui pourrait apporter leur aide à des collègues souhaitant mettre en place ce type de projet dans leur académie. Dans le prolongement de cette projection ne pourrait-on pas imaginer une association avec la DGRH visant à la création d'un baromètre annuel du bien-être et ainsi contribuer à la mise en œuvre de certaines mesures du Grenelle de l'Education ?

- Point 2 : Nouveau thème de travail

Il me semble avoir proposé lors de la dernière réunion du CDS un **nouveau thème de travail centré sur la relation Ecole/Famille** et ceci en relation, notamment, avec les résultats de l'enquête RETEX menée à Lille sous la direction de Valérie Cabuil. Une problématique permanente pour tous les enseignants et a fortiori pour les jeunes enseignants souvent inquiets et peu préparé à ce partenariat.

À noter que les derniers chiffres en ma possession montrent, pour les PERDIR que l'assassinat de Samuel Paty et la longue, très longue succession des périodes de confinement/déconfinement et le travail en demi- jauge ont fortement dégradé cette relation contrairement à la situation en Mai/Juin 2020

Question : où en sommes-nous ? Le CDS souhaite t'il en faire un objet de travail et sous quelle forme ?

. Pour enclencher ce projet et aux regards des travaux récents réalisés sur ce sujet je m'engage à réaliser cette présentation lors d'un prochain CDS.

- Point 3 : **Recherche**

L'intervention de Nadia Lejeune et de Fernando Nunez Regueiro (Université de Grenoble-Alpes) , attendue, pour le CDS du 20 Mai « Comment objectiver la QVT/QVE à travers l'étude longitudinale des trajectoires motivationnelles des étudiants » **devrait nous apporter une base méthodologique et des résultats susceptibles de s'intégrer dans les expérimentations envisagées.** Je tiens ici à remercier Nadia Leroy de bien vouloir apporter son expertise tant à notre équipe de pilotage qu'au bénéfice des expérimentations envisagées.

Pour terminer, mon intervention au prochain CDS (sauf informations nouvelles) sera une reprise de ce texte. À cette occasion je souhaiterais que les principaux points que je viens d'aborder soient inscrits dans le CR du 20 Mai afin de connaître le positionnement sur ces sujets des organisations membres de ce Comité.

### **Lettre aux co-pilotes du CDS (mai 2021)**

Comme vous le savez la crise provoquée par la Covid 19 heurte de plein fouet les étudiants et les enseignants des Inspé. Plusieurs sources d'information nous indiquent du côté des étudiants un désarroi de plus en plus marqué qui se manifeste sous différents formes et une inquiétude grandissante pour leur avenir professionnel et du côté des enseignants une interrogation anxieuse sur l'adaptation de leur enseignement, de l'organisation fonctionnelle et relationnelle à ces changements évolutifs. En un mot quel nouvel algorithme pour prendre en compte cette situation ?

Nous pensons preuves à l'appui que le concept Qualité de vie au travail et ses principaux composants (Sentiment d'appartenance, formation, management de l'établissement, sentiment de sécurité, climat émotionnel, engagement, Satisfaction, équilibre travail/vie privée) répond à cette question.

En effet tous les travaux de recherche , les déclarations syndicales et ministérielles montrent désormais que notre système éducatif doit progresser sur de la gestion des ressources humaines sous peine d'une altération de l'engagement et de l'efficacité professionnels et in fine sur la réussite des élèves.

Face à cette situation et aux outils adaptés n'est-ce pas le moment historiquement le plus favorable pour concevoir un appel à projet d'intérêt sur la mise en œuvre de la QVT dans les INSPE?

Nous souhaitons vivement votre soutien et pour faire aboutir cette proposition de progrès attendue

#### **Texte 4. Les stages en milieu professionnel dans les masters MEEF. Recommandations. Mars 2022.**

Rédigé par Marie-Danièle Campion et François Louveaux, après les travaux en ateliers du 9 décembre 2021. Présenté et approuvé lors du comité du 21 mars 2022. Transmis aux cabinets et aux Directions générales.

### **Principes et enjeux des périodes en milieu professionnel**

Les périodes en milieu professionnel qu'il s'agisse de stages ou d'alternance dans le cadre d'un contrat de travail constituent un élément central dans les master MEEF.

Elles visent un triple objectif :

- Familiariser les étudiants à l'exercice de leur futur métier, mettre en place et sécuriser les premiers gestes professionnels du métier d'enseignant ou de conseiller d'éducation ;
- Être une composante de la formation en master ;
- Mieux préparer aux épreuves des concours qui font référence à des situations professionnelles.

Ces périodes en milieu professionnel sont d'autant plus importantes que les lauréats des concours issus des masters MEEF sont placés en responsabilité à la rentrée suivante : il convient donc de veiller à les rendre les plus efficaces possible sans faire peser sur les étudiants une charge trop lourde.

Si les modalités d'organisation et de suivi des périodes en milieu professionnel dépendent de situation académiques qui varient considérablement en particulier pour l'offre de lieux d'accueil et prennent des formes différentes entre premier degré, second degré, CPE, les INSPE et les services académiques construisent en commun les dispositifs ouverts aux étudiants pendant leur parcours de formation en veillant aux éléments suivants :

#### **1. Une information précoce, complète sur les possibilités et les procédures.**

Le choix d'un master MEEF suppose que l'étudiant ait reçu une information précoce et complète sur les périodes en milieu professionnel. Cette information est assurée conjointement, de façon concertée, par les INSPE et les services rectoraux en lien avec les corps d'inspection et les personnels de direction des écoles et établissements d'accueil.

##### *Informations et communication sur le modèle national et sa déclinaison locale*

- Donner suffisamment tôt une information conjointe INSPE/rectorats pour périodes en milieu professionnel en alternance à tiers-temps incluant les éléments de rémunération, les avantages à la titularisation et le nombre de postes offerts ;
- Assurer au plan académique, tant par les INSPE que par les rectorats, le relais des informations et éléments de communication élaborés par les ministères ;
- Élaborer et diffuser dès que possible une cartographie des berceaux disponibles.

### *Accompagner l'engagement des étudiants*

- Expliciter les critères de sélection pour les contrats d'alternant et expliquer les motifs de refus ;
- Assurer la signature des contrats avant la prise de poste et donner le plus tôt possible les informations sur le niveau/cycle/lieu(x) d'affectation ;
- Limiter autant que possible le nombre de lieux de stage pour un même étudiant : la complexité du métier peut être suffisamment appréhendée dans tout berceau ; une organisation simple et stabilisée est de nature à faciliter le travail et l'engagement de tous (étudiants, équipe et classes des écoles et établissements d'accueil, INSPE, rectorats, inspection d'académie).

## **2. Des modalités de stage ambitieuses et réalistes**

Le cadre de gestion [relatif aux contractuels alternants](#) (note de service du 27 novembre 2020) définit les modalités d'organisation de l'alternance dans les écoles et établissements.

. Il donne des éléments d'ensemble qu'il convient ici de rappeler et développer.

- Veiller aux conditions dans lesquelles la prise de responsabilité intervient pour les alternants ;
- Accorder une grande importance au choix du lieu de l'alternance : éviter les postes spécialisés, les classes les plus délicates (examen, classe de CP, doubles niveaux...), les services sur plusieurs établissements, dans des établissements aux conditions d'enseignement difficiles, manquant d'équipe expérimentée et stable ou encore l'affectation d'un stagiaire seul en établissement ;
- Tenir compte des distances et temps de transport entre lieux de résidence, de formation et de stage ;
- Concevoir et mettre en place un véritable accompagnement de l'étudiant, articulée entre les personnels de l'établissement (impliquant la direction et des enseignants, tuteurs ou pas) et les référents de l'INSPE ;
- Veiller à éviter pour les élèves une multiplication d'enseignants différents sur une même classe.

S'agissant des SOPA, il convient par ailleurs de veiller à ce qu'ils ne se limitent pas à la seule observation mais qu'il y ait également de l'exercice de pratique accompagnée.

## **3. La période en milieu professionnel comme projet pédagogique**

Un rôle majeur est occupé par le binôme tuteur Éducation nationale et référent INSPE, en lien étroit avec les inspecteurs et les formateurs académiques.

Par ailleurs la présence d'étudiants dans une école ou un établissement doit être perçue comme une chance, impliquer, outre le tuteur, le directeur, l'équipe de direction, les équipes enseignantes. Pour les équipes, les écoles et établissements, l'accueil et la formation des étudiants sont une occasion de

réflexion sur les pratiques qui profite à la fois de ce qui est mis en place pour l'étudiant mais aussi de ce que l'étudiant peut apporter par exemple dans le cadre de recherches individuelles ou collectives.

*La sélection, la formation et la reconnaissance des tuteurs*

- Sélectionner les tuteurs via une procédure si possible conjointe INSPE et rectorat ;
- Cadrer et reconnaître les missions et attendus des tuteurs par une lettre de mission ;
- Former les tuteurs : inscription d'une formation annuelle au PNF avec des déclinaisons en académies ;
- Envisager un engagement contractualisé sur quelques années pour favoriser une mobilisation sereine et bénéfique pour tous.

*Le rôle du chef d'établissement ou du directeur d'école*

- En amont de la rentrée ou de la prise de fonction, systématiser un accueil spécifique des étudiants par le chef d'établissement ou le directeur, avec les équipes et les tuteurs ; prévoir des temps réguliers de suivi par le chef d'établissement ou le directeur d'école pendant le stage ;
  - Inviter les étudiants à observer le fonctionnement des instances (conseils pédagogiques, de cycle, de maîtres, d'école, d'administration) ;
  - Incrire le travail avec les étudiants et les tuteurs dans les projets des écoles ou établissements
-