



LA FORMATION

Reconquérir la

Le congrès du SNEP qui s'est tenu à Guidel a pris à bras le corps la question de la FPC. Celle-ci est actuellement en péril. L'EPS a beaucoup perdu sur ce terrain, notamment en ce qui concerne le travail en équipe et la confrontation d'expériences. Le gouvernement, qui vient de publier un BO spécial, souhaite limiter les formations aux instructions ministérielles et en faire un outil de GRH, avec une FPC individualisée, hors du temps de travail et liée à l'évaluation et à l'avancement dans la carrière.

État des lieux

Le SNEP a fait une enquête lors de son dernier congrès. Elle témoigne à la fois d'une grande disparité nationale dans les académies mais aussi de points communs très inquiétants.

Des moyens en diminution

Il y a de moins en moins de FPC (avec la suppression pure et simple de toute la FPC à Nancy et Dijon cette année faute de moyens). La FPC, dans certaines académies touche à peine 20% des collègues. La durée est d'un maximum de 4 jours (La Réunion) et en moyenne de 2 jours mais pas pour tous, loin de là. Les moyens alloués aux formateurs, les frais de déplacement diminuent, entraînant des suppressions de stages.

Le fonctionnement par secteur de FPC devient rare

La majorité des académies ont perdu la FPC sous forme de journées de secteur autogérées depuis longtemps. Seules six académies fonctionnent encore sur ce modèle : Caen, Lyon, Nice, Nancy, Toulouse, Versailles. À Rouen, Limoges, Bordeaux, les secteurs existent encore mais pas partout, soit parce que la procédure est longue et complexe, soit parce que leur animation relève du bénévolat. À Amiens, Lille et Clermont, la FPC concerne la totalité des collègues mais sous forme de stages départementaux ou à initiative locale, pilotés par l'inspection. Ailleurs, la FPC se résume à un PAF auxquels les collègues s'inscrivent et sont retenus ou non. Dans de nombreux cas, il n'y a aucune transparence sur la façon dont les collègues sont choisis. Dans certaines académies, la formation est limitée (elle ne peut pas dépasser 24h par exemple), mais dans la plupart des cas, le quota de formation dû n'est pas atteint (à Rouen, 36h sont possibles et la moyenne est de 6,9h par collègue !)

Des stages à public désigné et/ou liés à l'application des réformes

Les thèmes de FPC sont de moins en moins sur les APSA et de plus en plus sur des thèmes institutionnels et/ou transversaux (le socle, le livret de compétences, la CP5, utilisation des TICE ...); ils peuvent aussi être sur des APSA mais liés aux commandes institutionnelles : ex. « la lutte dans le socle », « l'évaluation des compétences en danse ». La formation en ligne se développe.

Il y a de moins en moins de stages à candidature volontaire et de plus en plus à public désigné (60% des stages sont réservés à des publics désignés pour 5 académies). Il peut s'agir d'une répartition collège/LP/lycée mais le public désigné peut aussi être lié à un échelon (tous les enseignants au 7^{ème} échelon par ex.) ou à des inspections : l'IPR impose un stage d'escalade après une inspection, un stage CP5, etc.

L'évaluation des besoins

Sauf exception, l'éloignement des décisions relatives à la FPC est préjudiciable. Les stages proposés sont souvent éloignés du vécu des collègues, ce qui renforce la désaffection des stages. De véritables structures démocratiques décisionnaires devraient exister. La phase préparatoire aux formations devrait permettre l'implication des enseignant-es qui iront



en formation. Le choix des contenus des formations devrait être discuté dans ces instances de façon tripartite : équipes pédagogiques, IA IPR EPS, IUFM/Université. L'évaluation des dispositifs devrait être mise à disposition de la profession. Le SNEP appelle les collègues à investir les différentes structures existantes en tant que formateurs, coordonnateurs afin d'en faire des lieux d'échange d'expériences professionnelles.

Ce que demande le SNEP

(extraits des mandats du congrès de Guidel)

La FPC doit avant tout rester centrée sur le cœur du métier que sont les APSA. Cet ancrage disciplinaire doit être complété par des formations en équipe d'établissement, sur des projets pluridisciplinaires et des thèmes transversaux prenant en compte les divers besoins du métier ; ceci à différents niveaux (secteurs, départements, académie). La FPC doit permettre l'accès aux productions didactiques issues de la recherche, favoriser les réflexions collectives (connaissances des APSA, programmes, évaluation...) et en organiser l'analyse critique pour permettre une mise à jour des connaissances répondant aux préoccupations des professeurs et favoriser les liens intergénérationnels.

Le SNEP demande une revalorisation significative des moyens attribués à la FPC. Il faut que 10% de notre temps de travail soit consacré à la formation avec la mise en œuvre effective minimum de 5 jours par an. La formation continue ne doit pas être réduite aux stages à public désigné dont le contingent doit être dissocié de celui du droit à formation. L'enseignant(e) doit avoir le choix de sa formation continue, sans possible interdiction du chef d'établissement d'y participer.

Des congés formation de type nouveau doivent, à tout moment de la carrière, être accessibles à chacun-e (congés permettant de libérer une journée par semaine, de faire des stages longs sur plusieurs semaines, de faire de la co-intervention, etc). Chacun-e devrait avoir droit à une année sabbatique au cours de sa carrière. La possibilité pour les personnels de profiter pleinement de la FPC nécessite un volume de remplaçants suffisant.

DES ENSEIGNANTS

formation continue

Agir pour :

- obtenir à minima que chacun(e) bénéficie de 5 jours de FPC par an, prioritairement sur les contenus des APSA en lien avec la réussite de toutes et tous,
- imposer dans chaque académie une modalité de gestion disciplinaire de la FPC, avec un(e) responsable EPS et une transparence des critères d'attribution de stages académiques,
- un développement (ou rétablissement) des stages de secteur géographique, avec un(e) coordonnateur(trice) disposant d'une décharge,
- exiger une formation pour toutes les tutrices et tuteurs de stages licence/master/FS,
- exiger une formation de formateurs(trices) intégrée dans le service,
- offrir à tous la possibilité, sous forme de décharge horaire, de s'investir dans des équipes de recherche, sur des projets dont la finalité est l'enseignement,
- solliciter les formateurs STAPS et IUFM. Ceux-ci devraient avoir l'encadrement de la FPC dans leurs services.

Développer une FPC militante en collaboration SNEP-Centre EPS et Société

Des sections académiques du SNEP (Nantes, Versailles, Créteil, Grenoble, ...) mettent déjà en place des formations, en relation avec la revue Contrepied, sur le métier. Le SNEP a pris la décision de développer ces initiatives en proposant des débats, des conférences, des pratiques physiques dans les APSA, le tout centré sur la réussite de toutes et tous. Les collègues retrouvent ainsi des espaces de conception, de propositions et de conquêtes professionnelles face aux tentatives de normalisation des contenus menées par certains corps d'inspection.

Circulaire du 22 mars 2011 : des orientations dangereuses

<http://www.education.gouv.fr/cid55578/mene1100119c.html>

La circulaire sur la FPC publiée le 22 mars 2011 se décline en 10 points. Elle marque une rupture importante dans la conception de la FPC en la liant à la carrière et aux mutations. Elle s'inscrit dans la même logique que le dispositif CLAIR qui permet aux chefs d'établissement de recruter leurs enseignants. Les trois points principaux :

Des enseignants applicateurs

Dans la circulaire, les enseignants sont considérés comme des applicateurs. Ainsi, la formation se centre sur l'accompagnement des réformes en cours, notamment la personnalisation des parcours, la gestion des conflits, la sécurité à l'école, le numérique... et la tenue de classe pour les fonctionnaires stagiaires. La circulaire précise que la formation est irriguée par la recherche appliquée à la classe, alors que les chercheurs eux-mêmes réfutent cette idée d'application des bonnes pratiques.



Vers une imposition de la FPC ? : « Sur les thèmes prioritaires (gestion de la classe pour les débutants, réactualisation des connaissances en lien avec la recherche), l'académie peut fixer un temps minimal de formation et en fixer la périodicité ». Fixer un temps minimal de formation pour tous peut être une bonne chose (s'il est respecté), à condition que la formation soit choisie !

Placer la formation continue au cœur de la politique de GRH

« Les formations suivies et les besoins de formation sont pris en compte dans l'évaluation individuelle des enseignants ». " Est créé un portefeuille de compétences croisant les données sur les acquis de la formation et celles liées à la carrière et à la mobilité. Ce portefeuille de compétences dématérialisé peut enregistrer les appréciations et conseils des IP et les conseillers mobilité carrière. Il s'appuie sur le référentiel de compétences fixé par l'arrêté du 12 mai 2010."

Le lien entre formation et carrière modifie profondément le rapport de l'enseignant à sa formation initialement conçue comme une réponse à un double besoin : le développement de l'enseignant et l'amélioration du système. D'autre part, le DIF (droit individuel à la formation) de 20h par an ne peut s'exercer que pendant les vacances scolaires. Qui fera la formation ? Sur quels crédits ? L'Université ? Le ministère ? Il est précisé que les opérateurs publics (Cned, Greta...) et privés contribuent à optimiser l'offre de formation.

Alors qu'il pourrait représenter une réelle avancée, le DIF renvoyé hors temps de travail représente une régression considérable des possibilités d'accès à la formation continue des enseignants.

La circulaire précise que le DRH de l'académie jouera un rôle majeur dans la définition de la politique de formation continue aux côtés du responsable académique de la formation.

Un chef d'établissement aux pouvoirs renforcés

L'établissement devient un lieu privilégié de la formation des enseignants. Les actions de formation doivent s'inscrire dans le projet d'établissement et dans le contrat d'objectif. « Les chefs d'établissement contribuent à l'analyse personnalisée des besoins de formation et à l'évaluation de l'impact des actions conduites ». Ils utilisent les heures de remplacement de courte durée pour remplacer les départs en formation.

La FPC a historiquement été une conquête de la profession. Longtemps atypique, elle est depuis une bonne dizaine d'années attaquée et, dans certains cas, totalement détruite malgré la communication des divers gouvernements annonçant qu'il s'agit d'une priorité.

Il nous faut effectivement trouver le souffle et les ressources pour une véritable reconquête. Élément de dynamisme professionnel, de renouvellement et d'échanges de pratiques, on comprend que l'institution préfère en faire un lieu de normalisation. À nous d'imposer autre chose, quitte à le faire, dans un premier temps, à côté ou en marge de l'existant, pour redonner le goût et le plaisir de se rencontrer... pour faire progresser la discipline.