

Le devenir du métier enseignant au prisme des attaques sur la formation

Avec la réforme de la formation initiale qui s'appliquera dès la rentrée prochaine, la réforme du CAFIPEMF qui intègre dans le processus de certification des futur-es formateurs-trices certaines des obsessions du Ministre et le poids qu'a pris la question de la formation continue des enseignant-es en lien avec l'affirmation d'une GRH de proximité renouvelée, Jean-Michel Blanquer fait des enjeux de formation des enseignant-es un des enjeux majeurs de l'année à venir.

Ces questions, souvent jugées périphériques par les enseignant-es, vont revêtir une importance particulière, tant parce qu'elles deviendraient le terrain du déploiement des fondamentaux blanquériens pour l'année qui vient, que parce que la formation serait un espace de transformation du métier vers une forme de dépossession de sa dimension cognitive et une plus grande mise sous tutelle de l'agir enseignant.

Ces réformes s'articulent tant entre elles qu'avec les autres déterminants de la politique Blanquer et vont participer de la transformation du métier (carrière des enseignant-es, les contenus enseignés...) et l'école (son organisation, ses principes...).

Formation initiale

La réforme de la FI initiée par la loi Blanquer ne répondra pas à l'enjeu de démocratisation de la réussite scolaire. Non seulement elle va dégrader encore les conditions de travail et d'études mais, en plus, elle engage une modification profonde de la conception même du métier enseignant pour le réduire à des tâches d'exécution de procédures prescrites.

Cette réforme s'articule autour de deux axes : contractualisation et précarisation des étudiant-es d'une part et un resserrement des contenus de formation d'autre part. Elle s'intègre ainsi **parfaitement au projet du Ministre pour l'école : économiser des moyens, centrer les contenus de formation sur les fondamentaux, former des enseignant-es disposé-es à appliquer les consignes ministérielles plutôt que concepteur-trices et préparer un recours toujours plus important aux contractuel-les, en cohérence avec la loi de transformation de la Fonction Publique.**

- **Contractualisation des étudiant-es** effectuant des missions d'enseignement : levier qui agit sur l'assujettissement d'une profession tant du côté des pratiques que du côté de la position de l'agent face à la hiérarchie.
 - Du côté des pratiques : la place encore plus importante de la responsabilité de classe risque d'amener une surcharge considérable de la place du terrain qui ne permet pas de réfléchir ni de penser le métier. Les enseignant-es débutant-es auront bénéficié, pour la plupart, de plus de temps en classe, mais de moins de temps de formation malgré un concours repoussé. La formation par la mise en responsabilité en classe devient l'instrument idéal de la transmission de bonnes pratiques livrées clef en main.
 - Du côté du « comportement » : Enseigner sous contrat place le futur enseignant dans une situation fragile et précaire et peut permettre de « mettre au pas ». De plus, la nouvelle épreuve d'entretien du CRPE 2022 offrira l'opportunité d'un profilage et d'une sélection dès l'entrée dans le métier.
 - **Resserrement des contenus de formation sur les « fondamentaux »** qui représenteront 55 % des enseignements dans les maquettes de MASTER MEEF.
- Conception d'une formation plus proche d'une forme de **compagnonnage**, apprentissage par mimétisme, avec un tuteur désigné dans l'école et une mission supplémentaire pour les directeur-trices.

Formation continue. Transformation du métier de formateur-trice.

Contre toute attente, le ministère a initié à la fin du premier trimestre une modification des conditions de certification des formateurs-trices 1^{er} degré. La réforme du CAFIPEMF est caractérisée par une centration sur les apprentissages dits fondamentaux, ce qui est cohérent avec le reste de la politique ministérielle, mais pas avec l'objectif de la démocratisation de la réussite scolaire. Ces autres caractéristiques sont un éloignement du rapport à la recherche, manifesté par l'abandon du mémoire et, une possible évolution de la fonction des titulaires du CAFIPEMF, manifesté par la volonté d'uniformisation des épreuves autour de l'acte de formation individuel.

Cette réforme prend une épaisseur nouvelle si on la lie aux conclusions des ateliers du Grenelle de l'Éducation, initié pour pallier la baisse drastique des pensions qu'auraient eu à vivre les enseignant-es dans le cadre de la réforme des retraites.

Nous sommes toujours dans l'attente des arbitrages définitifs du Ministre, mais un certain nombre d'éléments nous alertent.

On trouve trace du premier non pas dans l'atelier formation mais dans celui intitulé « Écoute et proximité » et qui traite de la mise en place d'une GRH de proximité. Il y est proposé de « *confier aux CPC la possibilité d'assurer une GRH de proximité auprès des professeurs des écoles (repérage des potentiels, animation des équipes, suivi des expérimentations ou des innovations pédagogiques selon une démarche collégiale en lien avec les IEN, aide face aux difficultés professionnelles...)* ».

En guise d'éclairage

Les propos du Ministre sont aussi un point d'alerte : Dans son intervention conclusive au colloque « Quels professeurs pour le 21^{ème} siècle », il indique être ouvert à l'idée que la formation continue puisse constituer un levier de « valorisation » financière de l'engagement, imposé ou volontaire, des personnels dans des dispositifs de formation formels ou informels. Il évoque à titre d'illustration la possibilité d'une certification pour enseigner en maternelle avec valorisation financière.

Le conseil scientifique de l'Éducation Nationale va encore plus loin dans sa volonté de transformer les modalités et les objectifs de la formation des enseignants. De façon connivente avec les propos du Ministre, il entend faire de l'engagement dans des dispositifs de formation l'outil de mesure de la gestion des carrières en prônant par exemple les open badges, qui servent à « reconnaître et valoriser les apprentissages informels acquis dans le milieu professionnel ou dans un cadre privé ». Il émet l'hypothèse que l'acquisition de certaines compétences professionnelles soient un préalable au fait d'accéder aux classes de CP et CE1. Le CSEN travaille par ailleurs à une proposition de refonte du référentiel de compétences des métiers de l'éducation, qui, non seulement met en avant la « maîtrise des techniques d'enseignement efficaces », évacuant les débats sous-jacents à ce type de formulation, ou le fait « d'être acteur de son développement professionnel », mais surtout prévoit pour chaque compétence professionnelle quatre niveaux de maîtrise, le quatrième niveau, identifiant une maîtrise experte, ouvrant la voie à la possibilité d'être prescripteur de pratiques, ce qui pourrait dessiner les contours d'une nouvelle hiérarchie intermédiaire.

Si Jean-Michel Blanquer reprenait une part conséquente des recommandations issues des ateliers du Grenelle, il ferait de l'engagement dans la formation continue un nouvel outil de gestion des carrières enseignantes, après la disparition des compétences en la matière des CAPD dans le cadre d'un management participatif où les formateurs-trices auraient une place centrale.

Conclusion

Les réformes de la FI, les projets à l'étude sur la FC, ainsi que les nouveaux dispositifs sur les formateurs, permettraient de redessiner une autre école avec des personnels assujettis dès leur entrée dans le métier (et même avant le concours), individualisés à outrance dans leur propre parcours, et amenés à se former personnellement pour améliorer leurs conditions salariales.

Et si ces questions semblent concerner de prime abord les formateurs, formatrices et les entrants dans le métier, c'est bien la considération de ce qu'est le métier d'enseignant qui est en jeu. C'est donc l'affaire de toutes et tous.