

# Cahier des charges des formations, vade-mecum de l'intégration : agir dans la solidarité



→ par Michèle Gabert,  
membre du BN du SNESUP,  
responsable du collectif  
« Formation des enseignants »

Avec le cahier des charges des formations le ministère a publié un texte majeur sous couvert d'ajustements techniques. Ce texte est porteur de profonds changements tant dans les formations que dans les structures de l'école intégrée. C'est une énième tentative pour placer la formation des enseignants sous la coupe des recteurs. Le vade-mecum de l'intégration publié par le ministère sans concertation du CNESER, avec un statut pseudo-officiel, accentue encore la dérèglementation.

## QUELS PLANS DE FORMATIONS ?

En ce dernier trimestre, les collègues dans les IUFM sont affairés comme dans une ruche. De nombreuses directions d'IUFM se sont en effet engagées dans une refonte totale des plans de formations inopportune selon nous alors que les modifications structurelles incitent à autre chose. L'intégration doit être en effet l'occasion de réfléchir en amont du concours sur les pré-professionnalisations et sur la convergence avec le dispositif master des formations délivrées dans les IUFM. Toute précipitation pour refonder les formations va déstabiliser et décourager encore plus les personnels. Il faut prendre le temps d'une réflexion menée avec les universités pour ne pas avoir à refaire l'an prochain un autre nouveau plan de formation. Le SNESUP, avec bien d'autres, a dénoncé le cahier des charges. Il en a demandé l'abrogation. C'est une demande qu'il reformulera au nouveau gouvernement. Et nous espérons bien obtenir le retrait d'un texte qui ne porte aucune ambition pour la formation des enseignants puisque son seul horizon est le compagnonnage. Comment pourrait-on accepter que l'intégration à l'université se traduise par une transformation radicale de la formation qui ne serait pas tirée vers le haut par un adossement renforcé à la recherche mais réduite à un simple compagnonnage teinté de quelques cours théoriques donnés par des enseignants-chercheurs. C'est d'ailleurs mal connaître ces derniers que de croire qu'ils accepteraient ainsi de servir d'alibi à une volonté ministérielle qui n'a eu de cesse de casser la formation des enseignants.

## ECOLE PROFESSIONNELLE : DANGER

Tout occupé à ces nouveaux plans, la plupart des collègues délaissent la question majeure qu'est l'intégration. Dans de nombreux IUFM, seuls les élus dans les instances, et pas tous parfois, se sont saisis des nombreux problèmes générés par l'intégration à l'université.

Ce numéro de *FDM* a pour ambition d'éclairer certaines des questions qui se posent. Le ministère a longtemps refusé de piloter ce dossier. Lorsqu'il s'est aperçu qu'il courrait à la catastrophe, il a publié dans l'urgence le vade-mecum. Ce texte, qui se veut technique, est un véritable brulot politique. Son application conduit à la création d'écoles professionnelles placées sous l'autorité du recteur.

Bien que ce texte n'ait aucun statut juridique, il sert de bible aux recteurs et aux directions d'IUFM engagées dans l'intégration. Le Snésup a demandé de nombreuses et profondes modifications de ce texte. Mais, même si elles étaient prises en compte, ces modifications arriveraient trop tard pour les IUFM déjà intégrés ou en cours d'intégration.

Les personnels doivent montrer la plus grande vigilance et la plus grande réactivité devant ces attaques faites aux formations.

## UN CONGRÈS POUR RÉFLÉCHIR ET CONSTRUIRE

Ces questions seront abondamment abordées lors du congrès du SNESUP qui se tiendra à Paris le 6-7 et 8 juin prochain. Ce congrès doit être l'occasion d'une large réflexion commune sur la formation des enseignants entre formateurs des IUFM, de tout statut, et enseignants chercheurs des universités.

Une partie du congrès sera entièrement consacrée à l'intégration. Il est INDISPENSABLE que chaque IUFM soit représenté ainsi que chaque université intégratrice. C'est une fin d'année chargée mais exaltante car elle mobilise tous les formateurs pour penser une autre formation des enseignants, ambitieuse et qualifiante.

Grenoble 23 avril 2007

Participer  
au congrès  
pour penser  
une autre  
formation  
des  
enseignants  
et une  
intégration  
démocratique

## FOCUS

MIEUX  
CONNAÎTRE  
L'UNIVERSITÉ Page 3

## FORMER

LE CAHIER  
DES CHARGES  
DES FORMATIONS Page 4

## DOSSIER

LA BOÎTE À OUTILS  
DE L'INTÉGRATION Page 6

## VOIX DES IUFM

INTERVIEW D'UNE  
FORMATRICE  
EN TEMPS PARTAGÉ Page 15

## ÉCOLE INTÉGRÉE

# Les écoles internes dans la loi

→ par Guy Odent

**Que prévoient les textes ?  
Bien les connaître permet  
aux formateurs d'asseoir  
leurs revendications dans  
les négociations actuelles.**

Les IUFM deviennent donc des « écoles internes d'universités » et non pas des « instituts internes » comme pourrait le laisser supposer leur dénomination. Leur fonctionnement et leur administration sont donc régis par l'article L 713-9 du code de l'éducation (ancien article 33 de la loi sur l'enseignement supérieur du 26 janvier 1984). En conséquence :

1. Ils disposent, pour tenir compte des exigences de leur développement, de l'autonomie financière. Le ministre peut leur affecter directement des crédits et des emplois attribués à l'université.

2. Ils sont administrés par un conseil élu. L'effectif du conseil ne peut dépasser 40 membres. Il comprend de 30 à 50 % de personnalités extérieures (ni le recteur ni le ministère ne peuvent imposer qu'il comprenne 50 % de personnalités extérieures). Les personnels d'enseignement et assimilés y sont en nombre au moins égal à celui des autres personnels et des étudiants. Autrement dit, pour un conseil de 40 membres comportant 16 personnalités extérieures (40 %), le nombre d'enseignants de toutes catégories doit être au moins égal à 12, les 12 autres sièges étant alors partagés entre étudiants et représentants des IATOSS. Le conseil élit pour un mandat de 3 ans, au sein des personnalités extérieures, celui de ses membres qui est appelé à le présider. Le mandat du président est renouvelable. Le rôle du président n'est pas plus explicite.

**Le conseil définit (il ne se contente pas d'un avis, il propose, il délibère) le pro-**



© Istockphoto/Frank Zierlein

gramme pédagogique et le programme de recherche de l'IUFM dans le cadre de la politique de l'université dont il fait partie et de la réglementation nationale en vigueur. Il donne son avis (la loi distingue bien le fait de définir et de donner son avis) sur les contrats dont l'exécution le concerne et soumet (là encore, il ne se contente pas d'un avis, d'une proposition venant d'ailleurs, une université par exemple, il crée sa propre politique de recrutement) au conseil d'administration des universités la répartition des emplois. Il est consulté sur les recrutements.

**Des  
enseignants  
du premier  
et du second  
degrés peuvent  
être  
désignés  
comme  
personnalités  
extérieures**

3. Ils sont dirigés par un directeur choisi dans l'une des catégories de personnels ayant vocation à enseigner dans l'IUFM, sans condition de nationalité. Le directeur est nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition (et non pas avis) du conseil. Le ministre ne peut nommer un directeur qui n'est pas expressément proposé par un vote du conseil. Un candidat à la direction qui n'obtient pas une majorité de voix lors du vote du conseil ne peut être nommé.

Le mandat du directeur est de 5 ans renouvelable une fois.

Le directeur prépare les délibérations du conseil et en assure l'exécution. Il est ordonnateur des recettes et des dépenses. Il a autorité sur l'ensemble des personnels. Aucune affectation ne peut être prononcée sur le directeur émet un avis défavorable motivé.

## AU SUJET DES PERSONNALITÉS EXTÉRIEURES MEMBRES DU CONSEIL

L'article L 719-3 du code de l'éducation prévoit dans son 1) que les personnalités extérieures comprennent... « éventuellement, des enseignants du premier et du second degré ». Plusieurs arrêtés du Conseil d'État ont précisé que des membres des personnels appartenant à l'enseignement supérieur en général ou à la recherche de caractère universitaire ne peuvent être nommés personnalités extérieures en tant que représentants « des organisations syndicales d'employeurs et de salariés » tel que cela est prévu dans le même 1) du même article. Mais, des enseignants du premier et du second degrés (en tant que tels et non comme représentants d'organisations syndicales) peuvent être désignés comme personnalités extérieures. La même règle s'applique pour le CNESER dans lequel siège 1 représentant de la FSU en plus des représentants des confédérations ouvrières et des représentants des organisations patronales.

**le snesup**  
SUPPLÉMENT MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

fdm est un supplément à le snesup, bulletin mensuel du SNESUP-FSU  
78, rue du Faubourg Saint-Denis, 75010 Paris  
Tél. : 01 44 79 96 10  
Internet : www.snesup.fr

**Directeur de publication :**  
Guy Odent

**Rédactrice en chef :**  
Michèle Gabert

**Secrétariat de rédaction :**  
Latifa Rochdi

**Coordination des rédactions :**  
Jean Fabbri, Anne Mesliand

**CPPAP :** 0 111 507698 D 73  
**ISSN :** 245 9663

**Conception et réalisation :**  
C.A.G. Paris

**Impression :**  
SIPE, 85, rue de Bagnolet  
75020 Paris

Photo couverture :  
© Istockphoto/  
Sergei Popov

UNIVERSITÉ

# Les instances

→ par Thierry Astruc,  
IUFM de Nice, membre du collectif FDM

À l'occasion de l'intégration des IUFM dans les universités, Thierry Astruc revient sur les instances universitaires que les collègues des IUFM vont maintenant côtoyer, leurs rôles respectifs, et les liens qui vont devoir être tissés entre ces instances et les nouvelles écoles internes.

Trois textes de référence permettent de formaliser les liens entre les instances de l'université et l'IUFM intégré et il paraît important d'être vigilant sur ce point. Il s'agit du décret d'intégration, des statuts de l'école interne et des statuts de l'université intégratrice.

Pour le décret, une fois publié, il est impossible de le modifier. Notons que le décret 2006-1733 du 23/12/06 qui concerne Aix-Marseille I et Versailles définit les collèges et les électeurs pour le conseil de l'école interne. Pour les statuts de l'IUFM, le décret ci-dessus prévoit qu'ils soient adoptés dans les trois mois qui suivent la création de l'école par le CA de l'université. Après adoption, ils ne seront pas faciles à modifier. Leur rédaction est donc un enjeu important, tout autant que la composition du conseil de l'IUFM. Pour ceux de l'université, cela pourrait être un peu compliqué. En effet, le seul recours possible, après les recours gracieux, est auprès du tribunal administratif. Pour qu'il soit valable, il doit être déposé moins de deux mois après la publication du texte qu'il attaque. Et ici, le seul texte en vue est le décret d'intégration, ou celui de dissolution. En cas de conflit, ou de non-adoption de nouveaux statuts qui fassent place à la nouvelle école, cela obligerait à attaquer toutes les décisions du CA d'université, à compter de la date d'intégration pour ne pas se retrouver dans une situation illégale, mais inattaquable.

## I. LES TROIS CONSEILS

### a) Conseil d'administration

C'est celui qui procurera le moins de surprises aux collègues des IUFM. Son mode de fonctionnement, ses attributions sont celles qui se rapprochent le plus des anciens CA des IUFM.

Voyons maintenant ce qui concerne directement les IUFM.

Généralement, les deux collèges concernant les enseignants et les enseignants-chercheurs sont scindés en sous-collèges, composés soit d'une ou plusieurs unités, soit de regroupements de disciplines. Le choix de l'une ou de l'autre de ces solutions influe énormément sur le fonctionnement de la démocratie locale. L'expérience montre qu'une représentation par unité aboutit souvent à des conflits entre unités, chaque élu ne représentant que sa propre unité. Et comme il n'y a pas assez d'élu pour que chaque unité soit représentée... Rappelons que la jurisprudence oblige à ce que chaque sous-collège ait au moins deux sièges.

L'intégration des IUFM implique que la promotion des enseignants-chercheurs ne dépend plus de la « voie 2 ». C'est désormais le CA restreint qui examinera les dossiers pour la promotion locale. Il convient là aussi d'être vigilant sur la manière dont cela se passe : dans certaines universités, les commissions de spécialistes ont un avis consultatif, avec un système de quota, dans d'autres, cela se fait à la tête du client pour remercier de services rendus, ou à venir.

Un autre exemple, moins bananier, est la question des primes et décharges. Même avec l'indépendance financière, c'est le CA de l'université qui a priori va en dernier recours voter toutes les primes et décharges nécessaires à la gestion de l'école (chargés de missions, directeurs adjoints, responsables des départements disciplinaires et/ou de formation, responsable de filières, responsables de sites...).

Ce sont trois exemples parmi d'autres.



© istockphoto/DSCPiro

La rédaction des statuts est donc un enjeu important, tout autant que la composition du conseil de l'IUFM

Il apparaît raisonnable, au vu des spécificités des IUFM, de laisser aux nouvelles écoles internes un service de comptabilité

### b) Conseil scientifique (CS)

Il est en charge, de manière consultative, de tout ce qui touche la recherche, mais aussi de la promotion des PU. C'est dans ce conseil que les chercheurs des IUFM auront probablement le plus de travail d'explication. La recherche en université et la recherche dans les IUFM ont suffisamment de différences pour susciter la méfiance.

### c) Conseil des études

#### et de la vie universitaire (CEVU)

Les plans de formations des IUFM vont devoir passer chaque année devant le CEVU. Là aussi un gros travail pédagogique est à prévoir, ainsi qu'un travail de décodage des acronymes IUFMiens : ASH, T1, etc. Notons que l'IUFM va devoir inventer de nouveaux liens entre les CEVU des différentes universités dont il dépend, pour pouvoir coordonner un minimum tout ce qui concerne la préprofessionnalisation en licence.

## II. COMMISSIONS ET COMITÉ

On retrouve ici des instances bien connues :

### • CPE (Comité paritaire d'établissement)

Avec l'intégration, plus de CPE dans les écoles internes. Au 15 mars, on peut remarquer que dans tous les projets de statuts des futures écoles, une commission BIATOS est prévue. Cela devrait permettre de faire le lien avec la CPE de l'université.

### • Comité hygiène et sécurité

Ici, il va falloir s'organiser. Le plus simple semble cependant de créer des sections locales des CHS. Il faut d'abord avoir conscience que le niveau de fonctionnement du CHS de l'IUFM et de celui de l'université est

# L'imposition d'un modèle de formation

Le cahier des charges des formations est porteur d'un modèle de formation que le SNESUP dénonce. Il en a d'ailleurs demandé le retrait.

probablement très différent. Mais surtout, par essence, les IUFM sont composés de multiples sites géographiques ce qui pourrait entraîner un blocage pur et simple du fonctionnement de celui de l'université.

## • Commissions de recrutement

En ce qui concerne les enseignants-chercheurs, il n'y a pas grand-chose à faire au moment de l'intégration. Tout se passera au moment de la publication des postes, suivant qu'ils seront fléchés IUFM (commission mixte) ou université. Cela promet de longues négociations au moment de la republication des postes vacants.

Pour les PRAG/PRCE, il semble judicieux, quand c'est possible, de mettre un maximum de précisions sur la composition des commissions *ad hoc* dans les statuts de la nouvelle école, pour éviter d'éventuelles dérives autoritaires de futurs directeurs.

## III. SERVICES COMMUNS

Faut-il garder des services en parallèle entre université et IUFM ou faut-il les fusionner ? Cela va énormément dépendre de l'organisation de l'université intégratrice.

Même si celle-ci a une scolarité centrale, il apparaît raisonnable, au vu des spécificités des IUFM, de laisser aux nouvelles écoles internes un service propre. À l'inverse, les relations internationales devraient être regroupées en un seul et même service dans le cas général.

On connaît déjà les services communs où il y aura le plus de discussion : les centres de ressources documentaires, (présence de PRCE de documentation, de conservateurs, etc.), centres de ressources informatiques (avec le problème des primes spécifiques), et le service de communications.

Il y a cependant un service qui nécessite qu'il apparaisse dans les statuts de l'école interne : il s'agit de la comptabilité. Le fameux article 713-9 assure l'indépendance financière de l'école interne, mais il existe des graduations à cette indépendance. Il est possible notamment d'obtenir un Service à comptabilité distincte (SACD), qui permet à l'IUFM d'avoir ses réserves propres et une gestion de son patrimoine. On voit bien qu'obtenir un SACD permet d'instaurer un meilleur climat de confiance au moment de l'intégration. Mais cela permet surtout plus.

Une des spécificités des IUFM par rapport aux universités concerne ses relations avec les conseils généraux. Ceux-ci financent et entretiennent une partie du patrimoine immobilier de l'IUFM et, par le biais de la Dotation générale de décentralisation (DGD), une partie du fonctionnement.

Autant, pour prendre un exemple, il sera facile au Conseil général des Alpes-Maritimes de financer l'IUFM par le biais de l'Université de Nice, autant on peut avoir raisonnablement plus de doutes en ce qui concerne le CG du Var. Dès lors, un SACD permet de lever naturellement ce blocage.

Une bonne connaissance des instances de l'université devrait faciliter l'intégration de l'IUFM. Tout reste à faire.

Le cahier des charges prend effet à la rentrée 2007. Le ministère vient de publier une circulaire sur la deuxième année d'IUFM balisant sa mise en place.

Les IUFM rédigent actuellement de nouveaux plans de formation pour les PE2 et les PLC2 qui doivent être validés pour une mise en œuvre à la rentrée. La précipitation n'était pas nécessaire malgré l'accélération du processus d'intégration à l'université. Derrière une simple révision du cahier des charges c'est une philosophie de la formation qui se dessine.

L'arrêté du 19 décembre 2006 et son annexe confortent l'existence des IUFM comme lieu de préparation aux concours de recrutement des personnels enseignants de premier et second degrés d'éducation ainsi que les étudiants et élèves des cycles préparatoires à ces concours, tout en rappelant que ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de l'intégration.

Quels changements, quels objectifs nouveaux de formation sont introduits avec quelles incidences possibles ?

Les deux grands choix opérés par le cahier des charges sont d'une part, un continuum dans le cadre d'une formation pensée en termes de compétences, mais également entre la formation universitaire et professionnelle, et d'autre part l'alternance réactualisant le modèle de formation du compagnonnage.

## UN CONTINUUM DANS UNE LOGIQUE DE COMPÉTENCES

« Le pivot de la formation » devient le référentiel de compétences pour les enseignants. Il

s'inscrit dans la logique du référentiel élève décliné dans le socle de compétences. S'opère ainsi le glissement d'une logique de formation en compétences pour les élèves à une logique de compétences pour les enseignants. La question des compétences, de la formation et de sa validation, se pose-t-elle de la même façon pour les élèves que pour les enseignants ? À quel niveau les compétences doivent-elles être acquises ? Un livret de compétences va suivre le stagiaire, quelle place aura-t-il dans la validation, dans l'entretien qui sera désormais mis en place en fin d'année scolaire pour la titularisation ?

Certaines ne pourront être évaluées qu'en situation d'enseignement. Ceci modifie le rôle du conseiller pédagogique tuteur dans le second degré et celui des chefs d'établissements pour les lycées et collèges, des directeurs d'école dans le premier degré.

## UN CONTINUUM DANS LE TEMPS : ENTRE LA FORMATION EN AMONT AU CONCOURS, LA FORMATION EN IUFM, EN T1 ET T2 (PREMIÈRE ET DEUXIÈME ANNÉE D'EXERCICE)

Notre revendication est une formation progressive, en biseau, incluant la préprofessionnalisation en licence préparée à l'université aux deux premières années de titularisation. Pour nous, il s'agit de construire une formation cohérente, progressive du métier. Cette construction suppose un travail très important de réflexion préalable avec les UFR concernées dans la préparation des maquettes de licence. Entre les deux optiques opposées, l'une considérant que l'université doit uniquement développer une culture générale au travers d'une discipline indépendamment du futur métier, la professionnalisation s'inscrivant après la licence et à l'inverse l'autre, préconisée par le ministère, l'adaptation des licences et de la formation au plus près du marché du travail, il faut imposer notre conception : que l'université puisse offrir une culture générale disciplinaire tout en permettant une préprofessionnalisation cohérente avec les concours d'enseignement du premier et du second degré sans spécialisation précoce.

Il nous faut réfléchir, échanger sur nos attentes vis-à-vis d'un enseignement universitaire à





© istockphoto/Antonius Johannes Siewe

des recrutements de ces dernières années va au-delà de l'utilisation des stagiaires comme moyen d'enseignement ; il développe le modèle des stages comme condition d'un véritable apprentissage. Une véritable formation par alternance est incompatible avec tout objectif de remplacement.

Le cahier des charges impose, sans débat, le modèle de la formation sur le terrain. Il entérine, sans aucun bilan, le stage filé pour le premier degré dans sa forme actuelle, malgré les difficultés révélées pour la qualité de la formation, en reconduisant un partage à 200 heures de formation en IUFM et 200 heures en classe, soit 57 jours de stages. Il accroît le temps de stage de deux heures par semaine pour les PLC2, soit huit heures pratiquement un mi-temps. De plus il multiplie les types de stages et leur poids dans la formation. L'article 3 prévoit un stage en entreprise d'au moins trois semaines pour travailler l'ouverture sur l'environnement économique et « assurer sa mission d'orientation ». L'entreprise serait le lieu en soi de toutes les connaissances du monde extérieur, ouvert, permettant la découverte des métiers : il y a là une confusion volontairement entretenue entre méthode de découverte et formation.

Tout stage suppose une mise en cohérence avec la formation en IUFM, une préparation, un accompagnement, un ren-

**Il faut imposer notre conception : que l'université puisse offrir une culture générale disciplinaire tout en permettant une préprofessionnalisation cohérente**

forcement de la formation de formateurs, des conseillers à cet accompagnement, le développement d'ateliers d'analyse de pratiques, d'ateliers de stages. Sans quoi ils ne sont qu'une juxtaposition d'exposition au terrain et non les éléments de la professionnalisation d'un praticien réflexif. Il faut passer de ce modèle imposé de l'alternance à une véritable pédagogie pensée et construite, s'appuyant sur la maîtrise de savoirs de haut niveau permettant une réflexion distanciée sur la pratique, sur ce qui fait le métier au quotidien.

Il faut articuler les moments de formation entre eux dans une progressivité construite sur les quatre années de formation (du concours à T2) et non les soumettre à une formation conditionnée aux besoins en postes ou en groupements d'heures dans les établissements ou les écoles.

► caractère professionnel. Quelle articulation entre formation disciplinaire et formation préprofessionnelle ? Quelle place pour la didactique, l'histoire et l'épistémologie de la discipline ? Il faut entreprendre une réflexion collective sur la rénovation des concours sachant qu'ils pilotent la formation en aval.

De plus, avec l'intégration, le cahier des charges pose explicitement la question des licences et des masters.

**DE QUELLES LICENCES S'AGIT-IL ?**

Bivalentes pour le second degré, polyvalentes pour le premier degré, ce que sous tend le texte officiel, malgré l'annonce d'une culture générale suivie d'une formation professionnelle, le risque est grand d'enfermer les étudiants dans un type d'orientation précoce.

**LA DÉLIVRANCE D'ECTS**

**ET LA QUESTION DU MASTER**

« La formation des maîtres, permet la délivrance de crédits (ECTS) et prend place dans un cursus licence-master-doctorat » validé par des ECTS. Comment cette validation s'inscrit-elle dans un master ? De quel master s'agit-il pour les enseignants ? À quelles conditions l'université délivrera-t-elle un master aux enseignants ? Que vaut la première année d'IUFM en terme d'ECTS ? Quels enseignements de deuxième année relèvent d'ECTS ? Si le mémoire n'est plus obligatoire dans la formation, peut-on délivrer un master ? Quelles places aux sciences de l'éducation ? Quel adossement à la recherche ? Rien n'est précisé. Sous couvert d'autonomie on risque de fortes inégalités dans les modalités de formation.

Le SNESUP poursuit une réflexion sur la question du master dans ce nouveau cadre.

De plus, les maquettes de master sont en cours d'élaboration dans les universités rendant les articulations plans de formations/masters plus complexes.

L'autre point important du cahier des charges est la formalisation de la formation par la pratique baptisée alternance.

L'alternance, modèle importé des écoles d'ingénieurs et de commerce, si elle permet de pallier les insuffisances

*Il faut articuler les moments de formation entre eux dans une progressivité construite sur les quatre années de formation*



© istockphoto/Arlindo Silva

Un modèle de formation : le compagnonnage.

**POUR LES PERSONNELS DES PREMIER ET SECOND DEGRÉS : LA GÉNÉRALISATION DES TEMPS PARTAGÉS**

**Le ministère préconise la généralisation des temps partagés (70 % des enseignants). Ceci aura pour conséquence de fragiliser les équipes, de rendre plus difficile l'engagement des personnels dans le suivi des stagiaires, des projets, notamment la recherche action, sachant que pour les collègues en temps partagé le chef d'établissement reste l'autorité. Là encore, sous couvert de lien avec le terrain, il s'agit pour le ministère de récupérer au plus vite des moyens d'enseignement qui font cruellement défaut dans les établissements, tout en cassant ce qui fait une des forces des IUFM aujourd'hui : des équipes formées et stables. Nous ne pouvons accepter un cahier des charges qui installe la précarisation des personnels et revienne à un modèle de formation dépassé celui du compagnonnage, mais nous souhaitons au contraire une formation qui permette aux personnels d'être des praticiens réflexifs.**