

Fiche 2	Formation
----------------	------------------

I. Etat des lieux

a) Cadre réglementaire

La formation professionnelle statutaire des personnels d'inspection et la formation d'adaptation à l'emploi des personnels détachés dans ces corps sont organisées par l'arrêté du 22 mars 2010.

La conception, le pilotage et la mise en œuvre de la formation des personnels d'inspection sont du ressort, au niveau national, de l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) et, à l'échelon académique, des recteurs ou de leurs représentants (DAFPE).

Le dispositif de formation des personnels d'inspection comprend deux périodes (arrêté du 22 mars 2010) :

- Au cours de la période probatoire (correspondant à la 1^{ère} année de détachement), les personnels d'inspection stagiaires doivent accomplir un stage en responsabilité d'une durée d'un an dans l'académie d'affectation. Parallèlement, ils bénéficient au cours de cette période de **70 jours** de formation. A la fin de cette période probatoire d'un an, les stagiaires sont titularisés.
- Des actions de formation continue tout au long de la carrière (nombre de jours non précisé).

Au total, le dispositif de formation continue comprend, sur le plan statutaire, **70 jours** étalés sur une période d'un an (12 mois). Dans la pratique, cette formation s'étale souvent sur une période supérieure aux 12 mois. **La formation est en fait étalée sur 18 mois de juin N à novembre N+1. Le temps en présentiel pourrait être réduit en renforçant la part de la formation dispensée à distance qui est actuellement insuffisante et perfectible.**

b) Constats

- En académie, le projet de formation des personnels d'inspection est qualitativement et quantitativement très variable. Compte tenu des effectifs souvent faibles, les inspecteurs stagiaires fréquemment rattachés à d'autres formations (les personnels de direction en règle générale). Les contenus et les modalités peuvent ainsi varier d'une académie à l'autre.
- La coordination ESENESR/académies est insuffisante pour assurer la nécessaire cohérence entre les différents niveaux (lieux) de formation.
- Les temps de formation réservés au développement d'une culture partagée et d'une culture commune¹ sont faibles.

¹ Culture partagée : manière d'appréhender les sujets éducatifs partagée avec les autres acteurs du système éducatifs (inspecteurs, services rectoraux, cadres administratifs...); culture commune : ensemble des valeurs et des pratiques propres aux agents des services publics, quelle que soit la fonction publique concernée.

- La grande diversité des activités professionnelles (IEN-CCPD, IEN-IO, IEN ET EG, IA-IPR) et l'hétérogénéité croissante des origines professionnelles nécessitent une plus grande individualisation des parcours.
- Les relations avec les milieux de la recherche (sciences de l'éducation, didactique des disciplines) sont très variables selon les corps et les disciplines.
 - **Le SNIA-IPR partage globalement le constat sévère qui est établi sur le fonctionnement actuel de la formation à l'ESENER.**
 - **Il demande qu'une réelle aide à la prise de fonction soit proposée aux stagiaires tant à l'ESENER qu'en académie.**

II. Propositions

a) Objectifs

- Construire la professionnalisation des inspecteurs dans sa triple dimension « métier/système éducatif/ service public », autour de deux axes principaux :
 - o L'animation pédagogique d'un territoire : dialogue avec toutes les parties prenantes (collectivités territoriales, associations partenaires de l'école, parents d'élèves...), appui à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des projets éducatifs locaux et territoriaux...
 - o L'évaluation et la régulation : expertise didactique et pédagogique ; méthodologie d'évaluation – contrôle / évaluation – pilotage.
- Renforcer la capacité à mettre en œuvre les orientations ministérielles.
- Développer une vision commune (approche systémique) à tous les cadres du système éducatif, des principales problématiques de l'enseignement scolaire.
- Favoriser la mobilité fonctionnelle entre les corps d'encadrement.

b) Principes directeurs communs aux cadres pédagogiques (inspecteurs et chefs d'établissement)

Si les trois principes (alternance, individualisation et inter-professionnalité) de la formation actuelle restent pertinents, il est cependant nécessaire de les revisiter ou de les compléter à la lumière des évolutions récentes du métier d'une part et du diagnostic porté par les inspections générales sur l'attractivité des fonctions d'encadrement et sur la formation initiale et continue des cadres d'autre part :

- Renforcer la complémentarité et la coordination entre les ~~trois~~ niveaux de formation : le lieu d'exercice professionnel, l'académie et le national représenté par l'ESENER.
- Etablir, à la suite d'un entretien de positionnement, un « parcours individuel de professionnalisation contractualisé » suivi par un tuteur et alimenté d'entretiens périodiques de régulation. **Cette demande d'une plus forte individualisation de la formation est récurrente. Elle doit trouver sens dans la formalisation d'un plan de formation individualisé avec modulation du nombre de jours de formation. Ce parcours personnalisé doit éviter les redondances actuellement constatées entre la formation en ESENER et en académie.**
- Privilégier le travail en commun sur des sujets concrets (l'élève, l'établissement, le projet pédagogique, le programme, l'examen, le décrochage, le territoire...) autour desquels les différents « métiers » peuvent se reconnaître et identifier leur contribution à la formulation de solutions.
- Construire une identité professionnelle propre à chaque métier et développer une culture commune et partagée de service public.
- Intégrer les dimensions européenne et internationale.

- Intégrer la dimension interministérielle dans le dispositif de formation : intervenants spécifiques, sessions de formation dans d'autres écoles du réseau, sessions avec public mixte...
- Mettre à disposition les résultats de la recherche (française et internationale) en éducation.

c) Mesures

- Elaborer un cahier des charges national coordonné par l'ESENER permitant d'assurer une meilleure cohérence entre les différents niveaux de formation (ESENER ou académies).
- Prévoir dans la formation statutaire des modules communs à tous les cadres pédagogiques, inspecteurs et personnels de direction. Dans ce cadre, une culture commune de l'encadrement du système éducatif et du service public sera installée en partant de la construction des identités professionnelles et en démultipliant les approches « inter » (intercatégoriels, interministériels, inter fonction publique, internationaux).
- ~~Conserv~~ ~~er la période de formation statutaire de 70 jours mais en proposant de l'étaler sur 36 mois.~~ Dans ce cadre, un parcours individualisé de formation sera mis en place : bilan d'expériences et positionnement (académie, modules de formation optionnels à l'ESENER, projet personnel de professionnalisation à l'ESENER et en académie). Globalement, la part de l'individualisation représentera 50% du temps de formation. **Le SNIA-IPR n'est pas favorable à un étalement de la formation qui pourrait être interprété comme un retour aux 2 années de formation non souhaité par les collègues.**
- Proposer une offre de formation continue pour les personnels d'inspection ~~d'au moins 12 heures annuelles~~ (formation en présence et à distance).
- Prévoir une formation d'accompagnement pour les personnels d'inspection qui souhaiteraient devenir personnels de direction (mobilité fonctionnelle).
- Favoriser les formations diplômantes ou certifiantes dans une logique FTLV (formation professionnelle tout au long de la vie).

Le SNIA-IPR est favorable à un véritable plan de formation tout au long de la vie des corps d'Inspection, avec un cahier des charges négocié et un budget propre.

d) **Conditions d'exercice des missions en qualité de stagiaire**

Au plan de la charge de travail :

La charge de travail en académie confiée aux IA-IPR stagiaires doit être compatible avec les contraintes liées à la formation alternée, très consommatrice en temps et en énergie. Il conviendra d'éviter l'empilement des tâches pour permettre aux collègues de disposer du temps nécessaire pour conduire une analyse réflexive sur les missions exercées et sur la mise en œuvre de la professionnalité.

Au plan matériel :

Au même titre que pour les IA-IPR titulaires, les académies veilleront à offrir des conditions matérielles propices à l'exercice des missions (cf. fiche missions). Le SNIA-IPR demande avec insistance la fin des pratiques de certaines académies consistant à moduler vers le bas l'indemnité de charges administratives des collègues stagiaires. Par ailleurs, le SNIA-IPR réitère sa demande de création d'une prime de première installation pour les collègues qui changent d'académie à leur entrée dans le corps.