



ENQUÊTE SNUipp-FSU 06 FORMATION INITIALE DES DIRECTEURS



Le SNUipp-FSU a sollicité l'avis des collègues qui ont bénéficié des trois semaines de stage de formation initiale en juin 2014, avant leur prise de poste en septembre 2014.

Nous avons remis un questionnaire aux collègues les interrogeant sur plusieurs thématiques : durée et répartition des stages de formation, contenu de la formation, tuilage (droits, contenus).

Environ deux tiers des collègues concerné-e-s nous ont retourné le questionnaire. Pour chaque réponse aux questions fermées, nous avons fait un traitement en distinguant le type d'école (maternelle/élémentaire/primaire), le taux de décharge et la situation géographique (rurale, urbaine, Nice). Dans le commentaire général proposé ci-dessous, nous ne contentons cependant d'une analyse au niveau des résultats globaux.

Trois semaines de stage en formation initiale : un droit recouvré largement apprécié

Les trois quart des collègues disent que le retour des trois semaines de stage avant la prise de poste est « très utile ».

Les 25% un peu moins enthousiastes sont essentiellement constitués par les collègues qui exercent déjà en intérim. Ils perçoivent donc un certain nombre de modules de formation comme étant moins profitables du fait de l'expérience accumulée.

Ils/elles dénoncent surtout la surcharge qu'occasionne leur présence en stage pendant que le travail s'accumule à l'école. Bien souvent, le/la collègue adjoint-e assurant le relais pendant trois semaines n'a pas pu bénéficier de remplacement pour exercer le temps de décharge. C'est une exigence que porte donc le SNUipp-FSU : remplacer à temps plein les participants au stage, quel que soit le taux de décharge pour ne pas infliger une « double peine » aux intérimis qui ont à faire leur travail de direction après le stage.

Concernant les deux semaines dues après la prise de postes, les collègues souhaitent très majoritairement qu'elles leur soient proposées sous la forme de quatre modules de deux jours (82,35%). Cette formule permet de minimiser le risque de « perdre » les jours de décharge (surtout pour les collègues déchargé-e-s à quart temps) et de ne pas éloigner les directeurs/trices de l'école sur des périodes trop étendues.

Une majorité s'exprime en faveur d'un regroupement de ce temps de formation après la Toussaint (57,14%), dégageant la période de rentrée, tout en intervenant assez tôt dans l'année scolaire.

Un contenu à améliorer, en quête de formateurs ?

A propos de l'équilibre entre les missions de la direction (pôles administratif, relationnel, pédagogique), les collègues perçoivent un équilibre global (76,47%) et estime pour moitié que la place faite à ce qui relève de l'animation pédagogique est satisfaisante (un quart l'estime même très satisfaisante).

Concernant les modules les plus appréciées, il est à noter que c'est l'un des seuls à ne pas avoir été animé par un-e IEN qui est plébiscité : gestion des comptes coopératifs (OCCE)... Pour le SNUipp-FSU, c'est un signe à ne pas minorer : le recours à d'autres formateurs pour proposer un parcours de

formation diversifié est à privilégier à l'avenir.

Les collègues apprécient majoritairement ce qui fait écho à leurs inquiétudes : gestion des conflits, sécurité, responsabilité juridique... Ces questions partagent quand même les collègues car les aspects sécuritaires sont également cités parmi les modules les moins intéressants.

Les aspects pédagogiques sont plutôt estimés intéressants, même s'ils ne parviennent pas en tête de classement.

Parmi les modules jugés les moins intéressants, on voit s'exprimer les collègues se destinant à un exercice en maternelle qui disent « subir » des formations ciblées sur le fonctionnement des écoles élémentaires : enseignement des langues vivantes et conseil école/collège. Le module « histoire de l'école » n'est pas jugé suffisamment opérationnel pour aider à l'exercice au quotidien. Quant aux critiques concernant le « dialogue avec l'équipe de circonscription », elles illustrent une relation parfois problématique dans un pilotage trop vertical et injonctif.

Le tuilage, un droit plébiscité

Les collègues interrogé-e-s jugent, de manière quasi unanime (87,50%) que le bénéfice d'un tuilage pour la prise de poste d'une durée de deux jours est très prioritaire. La rédaction d'un guide d'aide pour tirer un meilleur bénéfice de ce tuilage est également réclamée (62,50% la trouve très prioritaire et 25% prioritaire). L'expression est unanime pour demander que le droit à autorisation d'absence bénéficie aux deux collègues concerné-e-s.

Ce droit est fondamental à installer, car la très grande majorité des collègues ne parvient pas à s'organiser pour prolonger la rencontre d'une demi-journée (71,43% disent n'avoir pas été en mesure de poursuivre le tuilage la dernière semaine de classe).

Concernant les sujets jugés prioritaires, les collègues s'inquiètent de la continuité administrative (registres et documents de l'école mais aussi Base Elèves dont le fonctionnement n'est pas abordé dans la formation initiale) et de rencontrer collègues (adjoints, ATSEM, personnels municipaux) et acteurs municipaux.