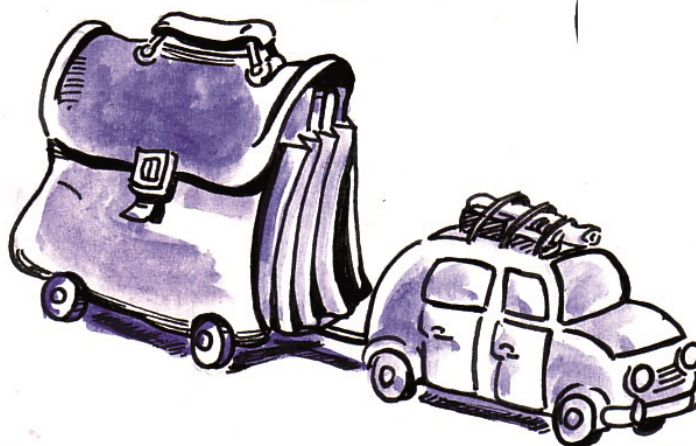


N'oubliez pas de
m'afficher sur
votre panneau
syndical !

SOMMAIRE

1. *PPCR : du rêve à la réalité* p.1-2
2. *Des métiers d'avenir, l'avenir des métiers* p. 2
3. *L'enseignement professionnel ou les bonnes pratiques pédagogiques à suivre !* p.3
4. *Être enseignant aujourd'hui : une difficulté par-delà les frontières...* p.3
5. *Les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle : passe ton diplôme et ton permis d'abord !*

VACANCES STUDIEUSES
POUR LES ENSEIGNANTS



PPCR : DU RÊVE À LA RÉALITÉ

Si la présentation du PPCR pouvait laisser croire que le déroulement de carrière des PLP serait linéaire du 1^{er} échelon de la classe normale au 7^{ème} échelon de la hors classe, avec une classe exceptionnelle pour quelques-uns, on est loin du compte !

Non, l'accès à la hors classe des PLP ne se fera pas automatiquement après le 11^{ème} échelon de la hors classe. Il y aura, comme par le passé, des quotas académiques de promotions décidés par le ministère (décret n°2005-1090 du 1^{er} septembre 2005). Les promotions seront prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement.

Jusqu'à présent, les collègues classés au 7^{ème} échelon de la classe normale étaient inscrits sur le tableau d'avancement à la hors classe. Désormais pour être promu, il faudra au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon : encore un recul !

PPCR : LES RENDEZ VOUS DE CARRIÈRE

Trois rendez-vous de carrière pour « apprécier » la valeur professionnelle des PLP (décret n° 2017-786 du 5 mai 2017) :

- premier rendez-vous, quand le PLP est dans la deuxième année du 6^{ème} échelon classe normale ;
- deuxième rendez-vous, quand le PLP justifie d'une ancienneté entre 18 et 30 mois dans le 8^{ème} échelon classe normale ;
- troisième rendez-vous, quand le PLP est dans la deuxième année du 9^{ème} échelon classe normale.

Le rendez-vous de carrière, c'est quoi ? C'est une inspection, un entretien avec l'inspecteur et un entretien avec le chef d'établissement.

Ça donne quoi ? Un compte rendu : « L'appréciation de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est arrêtée par l'autorité compétente » (le Recteur).



Ça sert à quoi ? Les anciennetés détenues dans le 6^{ème} et 8^{ème} échelon peuvent être bonifiées d'un an pour 30 % des inscrits sur chaque liste !

Des questions demeurent : comment seront classés les collègues ? Y aura-t-il un avis prépondérant (chef d'établissement, inspecteur) ?

Trop de flou, trop de régressions : le SNETAA-FO ne veut pas de ce PPCR rétrograde !

DES MÉTIERS D'AVENIR, L'AVENIR DES MÉTIERS

Des prospectives sur les métiers aux plus forts potentiels d'embauche sur les cinq prochaines années ont été établies dans une étude récente de France Stratégie et de la Dares.

Certes, la création d'emplois est fortement dépendante de la conjoncture économique et d'un système de consommation qui peuvent s'avérer extrêmement fluctuants selon les secteurs d'activité. Cependant, on constate une concordance entre l'évolution de la population active (hausse des départs à la retraite) et les besoins de la société (accroissement de l'espérance de vie). Sans surprise, la hausse du nombre de seniors nécessitera une augmentation

des métiers de services à la personne tels que les aides à domicile ou les aides-soignants.

Le secteur tertiaire est en constante progression depuis une cinquantaine d'années. D'ici 2022, il poursuivra son irrésistible ascension non seulement dans les métiers de la santé, de l'action sociale et de l'éducation mais aussi dans le domaine des prestations et des actions commerciales liées aux activités de loisirs et du tourisme, ceci quel que soit le niveau de qualification. Pour autant, l'étude réaffirme l'importance du recrutement d'actifs diplômés dans des branches plus spécifiques de la finance (banque, assurance), de la fonction pu-

blique, de l'industrie ou encore de la recherche. De façon générale, la valorisation des diplômés dans la logique de recrutement demeurera le critère majeur.

C'est pourquoi, au SNETAA-FO, nous devons poursuivre plus que jamais notre engagement dans le développement de la formation initiale publique et laïque des sections professionnelles au sein des lycées professionnels. Nous continuerons notre action pour la valorisation des diplômés du CAP au Bac Professionnel et en faveur de la poursuite d'études en BTS des bacheliers professionnels.

LES BONNES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES À SUIVRE !

Dans un rapport, l'IGEN s'est penchée sur le recensement des pratiques pédagogiques en Lycée Professionnel. Elle part du constat que, soucieux de la particularité de leur public et de leurs attentes face à une orientation professionnelle, les enseignants ont su développer des pratiques spécifiques et variées.

Trop souvent confinées à la sphère du public de Lycée Professionnel, ces pratiques auraient pourtant tout intérêt à être diffusées dans d'autres secteurs de l'Éducation. Une reconnaissance sans tambour ni trompette mais qui a le mérite de valoriser l'investissement de ces enseignants généralement renvoyés en marge du système scolaire.

C'est que, justement, ces enseignants accueillent des élèves en bout de parcours traditionnel. Des élèves qui ne se sont pas retrouvés dans ce qui leur

a été précédemment proposé et qui ne parviennent plus à se projeter dans une dynamique d'enseignement scolaire, associée d'ailleurs fortement à un sentiment d'échec.

Les approches proposées sont ainsi plus diversifiées, dans les moyens utilisés et leur mise en œuvre. Les séquences gagnent en dynamisme et permettent par là même un suivi plus individualisé de l'élève. La mise en avant de projets est souvent au centre de ces initiatives dont l'interdisciplinarité est, en règle générale, le fil conducteur. Cela représente une véritable coupure avec le cadre classique des apprentissages et une bouffée d'oxygène pour ces élèves qui apprennent autrement.

Cependant, ce constat fort élogieux se heurte à l'observation de démarches encore trop « isolées » même au sein

des établissements dans lesquels elles sont pratiquées. Elles ont la faiblesse de reposer sur la volonté et la motivation de très peu d'enseignants. Elles subissent même parfois les revers de rivalités entre enseignement général et enseignement professionnel.

Toujours est-il que ce rapport préconise une plus large diffusion de ces expériences pédagogiques, notamment par le biais d'accompagnement de la part des inspecteurs et de partages lors de stages, surtout au bénéfice des jeunes entrants dans le métier.

On ne peut que se féliciter de cette reconnaissance des pratiques pédagogiques de l'enseignement professionnel. Reste à savoir si les moyens pour les développer seront à la hauteur de l'engouement qu'elles suscitent...

ÊTRE ENSEIGNANT AUJOURD'HUI :

UNE DIFFICULTÉ PAR-DELÀ LES FRONTIÈRES...

De nombreux rapports ont fait état des difficultés croissantes pour l'Éducation nationale de recruter ses enseignants et de les maintenir dans leur poste sur l'ensemble d'une carrière. Le métier n'attire plus, il ne fait plus rêver. Il se révèle décevant parmi de plus en plus de jeunes nouvelles recrues qui préfèrent abdicuer dès leur année de stage ou peu de temps après leur titularisation.

Or ce constat, récurrent en France, est aussi observé dans bien d'autres pays. La revue Internationale de l'Éducation expose, dans sa publication d'avril (CIEP n° 74), un bilan général du lien des nouveaux enseignants avec leur métier à travers un dossier intitulé « Les enseignants débutants ». Diverses études et analyses témoignent d'un engagement effectué plutôt par défaut que par réelle vocation, conséquence d'une

perte de reconnaissance des sociétés vis-à-vis de cette profession. Ainsi, une estimation des démissions de titulaires est donnée entre 15 et 20 % quel que soit le type de pays (développés et émergents).

Et pourtant, si l'on prend en compte les modalités d'accueil et d'intégration de ces professeurs débutants, on passe d'un système très suivi et cadré comme en Finlande et au Niger, à un système qui se conforme aux spécificités de son public comme au Rwanda, sans revenir sur la gestion qualifiée de « plutôt informelle » en France.

Même si ces enseignants sont poussés par une vocation précoce, la confrontation aux nouvelles réalités du métier chamboule tous les principes qui les ont conduits au choix de cet engagement : hétérogénéité des élèves, décalage avec

les attentes institutionnelles, affectation dans des établissements aux publics les plus en difficulté...

Face à cette perte de vocation se développe alors l'idée de « professionnalisation » mais dans une acception péjorative du terme, c'est-à-dire faire le choix d'un métier pour remplir un objectif purement alimentaire et réduire sa fonction à celle d'un employé dans une entreprise.

On s'aperçoit alors que l'École souffre d'un véritable déficit d'attractivité à travers le monde, d'un manque de considération pandémique ; elle mériterait une plus grande attention de la société et des institutions ainsi que la mise en œuvre d'un travail plus collectif pour introniser ces jeunes recrues aux métiers de l'enseignement, afin qu'ils renouent avec leur confiance.

LES FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE :

PASSE TON DIPLÔME ET TON PERMIS D'ABORD !



En cette période de fin d'année scolaire et d'examens, il n'est pas vain de rappeler l'atout primordial que représente le diplôme dans la recherche d'emploi. Histoire de remotiver un peu les troupes !

C'est la thématique que présente la DEPP, dans sa note n°12 de juin 2017 intitulée « Le niveau de formation et de diplôme : déterminant dans l'insertion des lycéens professionnels ».

Les données utilisées dans cette étude ont été recueillies en février 2016 auprès de la population des diplômés de la session précédente.

Quel qu'il soit, le diplôme acquis est indispensable pour espérer trouver sa place dans le milieu du travail. Cependant, plus le niveau de celui-ci est élevé, plus les chances de décrocher rapi-

dement un emploi sont fortes : 30,4 % pour les CAP, 45,9 % pour les BAC Pro et 63,3 % pour les BTS.

À noter que dans la répartition par type de contrat, les titulaires d'un CAP ont légèrement plus de chance de signer pour un emploi à durée indéterminée (36 %) qu'un diplômé de BTS (33 %), même si ces derniers optent, pour une part non négligeable (12 %), pour un contrat de professionnalisation. Cependant, de manière générale, les premiers contrats décrochés restent des emplois à durée déterminée (43 % dont 4 % de contrats aidés).

Sans surprise, les PFMP favorisent cet accès à un premier emploi dans l'entreprise côtoyée pendant la formation diplômante (pour un tiers d'entre eux) tout en privilégiant les élèves ayant ef-

fectivement obtenu leur diplôme.

Le recrutement selon les spécialités professionnelles se révèle toutefois très inégal. Les formations aux services débouchent plus facilement sur un emploi que les formations de la production (48 % contre 41 %) alors que ces dernières constituent un contingent d'élèves plus importants (60 %).

S'ajoute à la détention du diplôme un deuxième sésame, et non des moindres, celui du permis de conduire. On constate ainsi qu'il favorise de près de 20 % à 30 % l'accès à un emploi (51 % pour des titulaires du CAP ayant le permis contre 21 % avec CAP mais sans permis).

Ainsi, sur ces 45 % de lycéens professionnels qui sont parvenus à trouver un emploi, l'association de la détention du diplôme et du permis de conduire s'est révélée déterminante pour une insertion réussie.

C'est pourquoi, avec le SNETAA-FO, nous devons poursuivre la valorisation des parcours professionnels diplômants au sein des établissements publics de formation initiale pour la réussite personnelle et professionnelle de tous nos élèves.

Situation au 1^{er} février 2016 des sortants de lycée selon la classe de sortie (en %)

	Diplome obtenu*	En emploi	Au chômage	Inactifs	Répartition en structure
CAP terminale	Oui (77,9)	30,4	54,4	15,2	13,5
	Non (22,1)	16,1	58,1	25,8	3,8
Bac pro terminale	Oui (75,5)	45,9	41,1	13,0	36,9
	Non (24,5)	30,9	51,4	17,7	12,0
BTS terminale	Oui (82)	63,3	28,9	7,8	27,9
	Non (17,5)	53,5	35,0	11,5	5,9
Ensemble	Oui (78,2)	48,6	39,7	11,7	78,2
	Non (21,8)	33,5	48,7	17,8	21,8
	Ensemble	45,3	41,7	13,0	100
Rappel au 1^{er} février 2015		43,4	43,9	12,7	

Lecture : au 1^{er} février 2016, 30,4 % des sortants diplômés du CAP sont en emploi. 77,9 % des sortants d'une classe terminale de CAP ont obtenu leur diplôme.

*Cet indicateur n'est pas un taux de réussite dans la mesure où il ne se rapporte qu'aux sortants et non pas à l'ensemble des inscrits aux examens. Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation professionnelle (y compris BTS) en lycée, interrogés sept mois après la fin des études.

Source : MEN-DEPP, enquête IVA 2016

Réf.: Note d'information n°17.12.



CONTACTEZ-NOUS !

01 53 58 00 30

www.snetaa.org

 Snetaa National

24 rue d'Aumale, 75009 Paris

