

CHSCT Ministériel du 05 septembre 2019

RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les RPS sont définis comme « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ». Les symptômes, troubles et pathologies sont donc écartés de cette définition des RPS.

La prévention des RPS implique d'identifier :

- les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail
- Les relations sociales au travail
- Les conditions d'emploi

L'objectif est bien de prévenir et d'envisager des solutions en amont l'apparition de symptômes.

Le cadre du protocole d'accord relatif à la prévention des RPS définit 6 dimensions d'analyse. C'est à partir de ces 6 dimensions que nous allons aborder les risques engendrés par la réforme de la Voie Professionnelle, en mettant plus particulièrement en avant quelques-uns de ses dispositifs :

- Trois classes de secondes organisées en Familles de métiers doivent se mettre en place à la rentrée, regroupant une douzaine de baccalauréats professionnels. A termes, ce sont 14 familles qui sont prévues. Sur 2 des 3 familles prévues en cette rentrée, ce sont 3 référentiels d'activités professionnelles qui sont rénovés simultanément : Vente/Commerce, Métiers de l'accueil, puis GA qui deviendra AGO en 2020.
- Les nouvelles grilles horaires imposées pour les classes de Bac pro, comme pour celles de CAP, impliquent la mise en place de nouveaux dispositifs pédagogiques nommés co-intervention et Chef-d'œuvre.
- En réponse à ces nouvelles grilles horaires impliquant un moindre nombre d'heures de cours pour les élèves, de nouveaux programmes ont été publiés au début du printemps dernier.
- Les LP et SEP auront la possibilité, dès cette rentrée, d'ouvrir des UFA, afin de sécuriser les parcours des apprentis.
- Concomitamment et même dans le cadre de cette réforme de la Voie Professionnelle, le MEN a pris unilatéralement la décision de réduire de moitié le nombre de places susceptibles d'accueillir des élèves dans les sections de Bac pro Gestion et Administration

Dimension 1 : les exigences du travail

1°) quantité de travail et pression en termes de temps :

Familles de métiers :

Pour toutes les Familles de métiers, face à l'absence de texte réglementaire définissant précisément les contenus d'enseignement à dispenser dans ces classes de seconde, et face à la complexité d'utilisation des préconisations des guides d'accompagnement quant à eux non réglementaires, les enseignants ont en charge l'appropriation de l'ensemble des référentiels de la famille afin d'attacher à chaque compétence « commune » les savoirs afférents et fabriquer, dès lors, leur progression. Cela nécessite un temps de travail très important, en amont des premières interventions, puis pendant l'ensemble de l'année scolaire, temps qu'il conviendrait de prendre en compte dans la charge de travail qu'implique ce dispositif. En effet, toutes les séquences sont à créer puisqu'elles doivent intégrer les activités professionnelles d'au minimum deux autres diplômes que celui enseigné jusqu'alors par l'enseignants. Ceci est chronophage, en particulier dans un contexte global qui introduit d'autres dispositifs.

Pour au moins la famille Vente - Commerce - Accueil, les collègues doivent d'abord s'approprier, sans réelle formation de la part de leurs IEN, les nouveaux référentiels des 3 baccalauréats professionnels concernés avant toute réflexion sur la construction d'une progression adaptée à la famille de métiers. Cette appropriation de 3 nouveaux référentiels exige là aussi un travail extrêmement conséquent qu'il aura fallu, cette année, mener sur les temps des congés d'été.

Co-intervention :

Pour ce dispositif, un temps de concertation et de préparation en commun apparaît comme obligatoire afin que le binôme de co-intervention puisse coconstruire ses séquences. Dans les établissements à fort turn-over, ce travail ne peut pas être anticipé avant la rentrée. C'est le cas de nombreux établissements puisque la voie professionnelle comptabilise 12 % de personnels contractuels en moyenne. Le travail est donc reporté au moment de la rentrée scolaire, augmentant tout particulièrement la charge de travail habituelle sur cette période lourde. Si une note de service préconise de banaliser les créneaux horaires de co-intervention des 2 premières semaines pour les classes de bac pro, ce n'est pas le cas pour les CAP où le volume de co-intervention est pourtant plus important. Précisons, de plus, que cette concertation devra toutefois être menée sur l'ensemble de l'année scolaire et que ce temps de travail va s'ajouter à l'ensemble des tâches déjà très importantes des enseignants.

Par ailleurs, l'absence pour raison syndicale, de formation ou de santé de l'un-e des deux co-intervenant-es nécessitera une grande adaptabilité pour l'enseignant restant, qui, de fait, devra assurer seul la suppléance.

Chef-d'œuvre :

La quantité de travail à fournir par les enseignants sera considérable pour arriver à ce que les élèves puissent finaliser leurs chefs d'œuvre avant la fin de leur formation, ces derniers étant évalués pour l'obtention du diplôme. Cela va faire porter une forte responsabilité sur ces enseignant-es et notamment sur les professeur-es d'enseignement professionnel qui auront en charge la plus grosse partie de la mise en œuvre du Chef-d'œuvre, de manière individualisée pour chaque élève. De plus, la diminution du volume horaire élève sans changement des contenus de formation, développe déjà le sentiment, pour les professeur-es d'atelier, qu'ils n'auront pas assez de temps pour former correctement les élèves au métier visé par le diplôme.

Le temps de travail des enseignant-es de disciplines générales impliqués dans la réalisation de chefs-d'œuvre sera également important car ils et elles devront souvent intervenir sur plusieurs formations professionnelles différentes. Cela est particulièrement flagrant pour les professeur-es d'arts appliquées qui seront obligé-es de s'investir sur plusieurs Chefs-d'œuvre s'ils ne veulent pas se retrouver en sous service faute d'heure de cours. Cela sera vrai aussi pour les professeur-es de langues qui seraient tenté-es d'intervenir sur ce dispositif.

Nouveaux programmes :

Le délai qui s'est écoulé entre l'apparition des nouveaux programmes des enseignements généraux et leur mise en application dès cette rentrée a été très court. Cela a généré des difficultés d'appropriation de ces nouveaux programmes, afin de préparer au mieux les progressions et les séquences qui doivent, de surcroît, intégrer de nouvelles modalités pédagogiques.

Pour certaines disciplines, notamment en Maths/Sciences, il faudra réussir à parcourir un nouveau programme plus dense avec moins d'heures de cours.

UFA et mixage :

Le mixage des publics, envisagé dans le cadre de l'implantation d'UFA dans les LP, entraîne une charge de travail supplémentaire pour l'enseignant-e afin de pouvoir différencier ses enseignements pour répondre aux besoins spécifiques des apprenti-es qui ne correspondent pas aux mêmes rythmes

d'enseignement que ceux des élèves sous statut scolaire. La temporalité différente, entre apprenti-es et élèves, de la présence en classe impose un travail de préparation différencié, un travail de suivi supplémentaire et de remise à niveau permanente des apprenti-es. La pression sur l'enseignant-e sera plus grande pour qu'il parvienne à donner un même niveau aux élèves et aux apprenti-es. Par conséquent, la charge de travail sera plus importante.

Bac pro Gestion administration :

La quantité de travail générée par la précédente réforme, assez récemment mise en place dans la filière du tertiaire administratif, a été énorme avec une forte obligation, pour les collègues, d'adaptation dans un temps très court à des modalités pédagogiques et certificatives pour le moins déconcertantes. Avec cette nouvelle réforme, les personnels vont à nouveau subir un accroissement de leur quantité de travail dans un délai encore une fois très court. De nouvelles réunions pour la nouvelle organisation des services, ou les nouvelles modalités de travail qui impliqueront des concertations supplémentaires et davantage de coordination entre les enseignant-es de la filière sont à prévoir.

2°) complexité :

Familles de métiers :

Le législateur impose les Familles de métiers, mais est incapable d'en définir précisément les contenus d'un point de vue réglementaire. Il renvoie la responsabilité de l'écriture des savoirs associés aux compétences communes de manière individuelle, sur chaque collègue. Si chaque enseignant-e doit rester concepteur de ses cours, ce que nous revendiquons, le cadrage national des savoirs et savoir-faire à enseigner est indispensable pour faire vivre l'égalité d'accès aux formations sur l'ensemble du territoire. On est dans un glissement des tâches où le ministère se décharge sur les enseignant-es d'une de ses compétences, et ce sans aucune compensation financière !

Co-intervention :

La co-intervention implique pour l'enseignant-e de discipline générale une connaissance des différents référentiels d'activité professionnel (RAP) de chaque baccalauréat professionnel et CAP dans lequel il va intervenir. Au-delà de la lecture du RAP, l'institution demande à cet-te enseignant-e d'être en capacité d'appréhender très rapidement les tenants et aboutissant du métier préparé par les élèves pour « construire à partir d'une situation professionnelle issue du RAP des spécialités concernées, en mobilisant à la fois les connaissances, compétences et capacités du programme des disciplines générales, les tâches décrites dans le RAP et les compétences et savoirs associés décrits dans le référentiel de certification ». Cette connaissance des métiers demande généralement plusieurs années. Lorsqu'il intervient dans plusieurs formations professionnelles en co-intervention, ce qui est très fréquent, le travail est démultiplié.

De plus, il n'y a pas de programme spécifique de co-intervention, tout est à fabriquer. La co-intervention demande un travail de co-construction des séquences pédagogiques, travail complexe puisqu'il doit intégrer les contraintes des deux enseignements (contenu, compétences travaillées, approche pédagogique spécifique à la discipline...). De plus, ce travail d'élaboration doit prendre en compte la progression disciplinaire de chacun des enseignant-es. Enfin, pour les enseignant-es des disciplines générales, cela nécessite d'articuler les différents temps d'enseignement (consolidation, co-intervention et séquences d'enseignement disciplinaire, voire des interventions sur les chefs d'œuvre...).

Chef-d'œuvre :

Le Chef-d'œuvre implique un travail par pédagogie de projet qui est complexe à mettre en œuvre et qui demande beaucoup de temps de concertation entre collègues, à l'instar de ce qui se faisait dans le cadre des PPCP. Le Chef-d'œuvre qui est présenté dans le Vadémécum comme « un objet de

formation exceptionnel dans le parcours de l'élève » et qui « vise à promouvoir l'excellence professionnelle du candidat » va faire peser une forte pression sur les enseignants chargés de sa mise en œuvre. C'est d'autant plus vrai que ces chefs d'œuvre serviront aussi de vitrine dans les établissements pour valoriser l'image du lycée professionnel.

Nouveaux programmes :

Pour un nombre important de collègues, qui interviennent sur deux niveaux (2^{de} CAP et 2^{de} bac pro), la surcharge de travail est importante pour s'appropriier simultanément les deux nouveaux programmes.

Dans certaines matières, notamment en mathématiques, de nouvelles notions comme l'algorithmique et la programmation en langage Python apparaissent alors que nombre d'enseignants n'ont jamais eu la moindre formation sur celles-ci.

UFA et mixage :

Combinaison le métier d'enseignant avec le métier de formateur d'apprentis, tout en gardant le même niveau d'exigence et de qualité pour les uns comme les autres rendra le travail bien plus complexe.

3°) conciliation vie professionnelle et vie privée :

Familles de métiers :

Comme expliqué précédemment, un travail de préparation conséquent est à réaliser en amont de la mise en place de ces Familles de métiers, et ce dernier aura été effectué principalement lors des congés scolaire cet été, ce qui n'est assurément pas sans conséquences sur l'organisation de ceux-ci.

De plus, l'ensemble des dispositifs de cette réforme, dont les Familles de métiers, rendent nécessaires l'organisation de réunions fréquentes entre l'ensemble des professeurs, réunions qui se dérouleront sûrement en toute fin de journée ou sur des mercredis après midi, cette dernière demi-journée étant défavorable aux femmes ayant toujours en charge leurs enfants.

Co-intervention :

Avec la co-intervention, les enseignant-es vont devoir s'organiser pour pouvoir travailler ensemble, avec des contraintes de vie personnelles qui ne seront pas toujours compatibles...

Par ailleurs, très peu de formation en présentiel est prévue pour aider les enseignant-es à appréhender cette nouvelle forme d'intervention auprès des élèves. La plupart des formations sont sur M@gister, à faire chez soi, en plus du temps de travail déjà nécessaire actuellement pour mener à bien son année scolaire. Le temps de travail supplémentaire nécessite un équipement adapté à domicile. Il y aura forcément un impact sur la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

Chef-d'œuvre :

L'utilisation du numérique va être mise en avant pour pallier les manques de temps et de créneaux possibles par organiser des réunions de concertation autour du Chef-d'œuvre. Ce temps risque donc d'être renvoyé vers le soir, le week-end ou pendant les vacances, ce qui va accentuer les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nouveaux programmes :

Les délais entre la parution des nouveaux programmes et leur mise en application n'ont guère laissé le choix aux enseignants : entre mars dernier et les examens de fin d'année, ils se sont consacrés à leur progression et à la préparation de leurs élèves. Ce n'est qu'une fois arrivés les congés d'été qu'ils ont pu bénéficier d'un temps suffisant pour la découverte de ce qu'il leur faut appliquer en cette rentrée, au détriment de leur vie familiale et de leur repos.

Dimension 2 : les exigences émotionnelles

Familles de métiers :

Les élèves de la Voie Professionnelle scolaire sont souvent orientés et affectés par défaut. Les disciplines professionnelles, notamment en atelier, servent aussi à remotiver les jeunes sur les savoirs plus académiques et à leur faire comprendre que la rigueur ou la maîtrise de soi par exemple, sont des compétences importantes. Les secondes organisées en Familles de métiers impliqueront moins d'heure d'atelier voire moins d'heures pour enseigner les gestes et les savoirs professionnels spécifiques à un des métiers concernés (puisque les enseignements devront porter simultanément sur 3 voire 6 métiers). Ces enseignements seront donc plus flous et feront moins sens pour les élèves qui risquent en retour de tenir des postures plus dures voire agressive vis à vis de l'ensemble des équipes éducatives.

Le public de LP est le plus éloigné des attendus scolaires sous toute leurs formes. Les élèves y ont besoin de cours « solides » ou les savoirs sont identifiables. En cas de « flottement » leur comportement peut vite changer et atteindre des formes d'agressivité d'autant plus compliquées à gérer que, justement, les savoirs disciplinaires sont évasifs. Ces tensions seront très compliquées à gérer surtout dans un cadre déjà très dégradé où la hiérarchie renvoie quasi systématiquement la responsabilité des difficultés de gestion des comportements des jeunes sur les enseignants eux même, comme a pu en témoigner le #pasdevague.

Mais au delà de ces tensions possibles, les enseignant-es seront également en première ligne pour gérer la déception des élèves qui, arrivant en seconde, sont déjà très déterminés sur le métier qu'ils souhaitent exercer plus tard. Ces derniers devront se soumettre à des enseignements très éloignés de leurs attentes initiales et qui risquent donc de les démotiver. Cette situation peut être génératrice de frustration chez les enseignants, en particulier quand ils peuvent répondre aux attentes de ces élèves déçus, mais n'en ont réglementairement pas l'opportunité, à cause du cadre imposé par la famille de métiers.

Co-intervention :

La co-intervention n'est pas une habitude de travail pour les enseignants. Leur formation initiale n'en a, jusque là, jamais traité. Cela peut être source de stress, de malaise car cela remet en question leurs pratiques professionnelles. Il peut s'agir, pour les enseignant-es des disciplines générales de travailler dans un environnement qu'ils ne maîtrisent pas comme l'atelier.

Il peut y avoir une peur du jugement de la part de l'autre collègue, ou une perte de maîtrise des gestes professionnels liée à la non-maîtrise de l'ensemble de la préparation et du déroulement et des séquences pédagogiques.

Chef-d'œuvre :

La mise en œuvre de la pédagogie de projet qui sous-tend le Chef-d'œuvre et le peu de formation initiale et continue dans ce domaine risquent de mettre les enseignant-es en grande difficultés face aux élèves. Cela sera source de stress et de malaise pour eux dans une relation pédagogique avec les élèves qui peut être parfois déjà très tendue.

Par ailleurs, le fait de ne pouvoir mener à bien le Chef-d'œuvre de tous les élèves dans les délais impartis relève du travail empêché et peut être source d'une grande déception professionnelle de n'avoir pu réaliser la mission confiée, source supplémentaire de stress pour les enseignants.

Nouveaux programmes :

Les nouveaux programmes n'ayant été révélés, pour l'instant, dans nombre de disciplines, que pour la classe de seconde, il va être compliqué de cacher aux élèves le manque de perspectives que l'on a sur ce qui sera attendu d'eux pour l'examen. Ceci est générateur de stress, tant pour les enseignant-es que pour les jeunes.

Par ailleurs, les modalités d'évaluation qui seront finalement appliquées sur ces nouveaux programmes n'ont pas encore toutes été révélées, notamment en matière de maintien ou non d'un diplôme intermédiaire, ou sur l'évaluation du Chef-d'œuvre, ou encore sur les modalités choisies pour l'évaluation des disciplines générales en bac pro. Cet ensemble d'incertitudes met à mal les enseignant-es qui resteront probablement encore quelques mois dans l'inconfort de ne pouvoir répondre aux questions légitimes de leurs élèves sur ces sujets.

Enfin, dans certaines matières, les programmes n'ont eu de cesse d'être allégés au fil des années, générant une perte de sens pour les enseignant-es des disciplines concernées et le sentiment de ne pas pouvoir former correctement.

UFA et mixage :

Avoir des élèves et des apprenti-es dans une même classe implique automatiquement une charge supplémentaire de travail. Pour mener à bien sa mission, l'enseignant-e sera confronté-e à des situations de gestion d'apprenti-es, sûr lesquels n'aura pas autorité, puisque cette dernière relève de la responsabilité du chef d'entreprise ayant signé le contrat d'apprentissage. Difficile, dans ces conditions, de faire bonne figure devant des jeunes qui n'auront pas d'obligation à se soumettre aux consignes données par l'enseignant-e.

Par ailleurs, la gestion des tensions liées aux difficultés scolaires rencontrées par les apprenti-es en "concurrence" avec les autres élèves qui auront avancé pendant leurs absences sera délicate. Et c'est l'enseignant-e qui aura à gérer ces tensions ce qui engendra chez lui une souffrance ou un stress supplémentaire.

Bac pro Gestion administration :

Difficile de garder une certaine crédibilité et de faire bonne figure devant les élèves avec un programme et des référentiels sans cesse renouvelés, que l'on finit par mal maîtriser tant ils s'éloignent des savoirs et des savoir-faire pour l'enseignement desquels nous avons été initialement recruté-es. Cet état de fait est générateur d'un sentiment de perte de sens du métier et des enseignements chez les personnels concernés.

Par ailleurs, chats échaudés craignant l'eau chaude, l'inquiétude est forte chez les enseignant-es de la filière qui pensent, a priori, que cette énième réforme va encore mettre en difficultés leurs élèves, ce qui génère un sentiment de stress et de frustration.

Dimension 3 : l'autonomie et les marges de manœuvre

Familles de métiers :

La mise en œuvre, sans réelle formation, des Familles de métiers engendre deux situations très contrastées en matière d'autonomie et de marges de manœuvre. Concernant les contenus, savoirs et savoir-faire que cette mise en œuvre chamboule, le ministère se désengage en refusant de réglementer, laissant aux enseignantes une autonomie trop large et dépassant le champ de leurs responsabilités. Souvent attachés à l'équité nationale des formations et des diplômes et donc aux référentiels et programmes nationaux, il leur est difficile de concevoir qu'ils et elles doivent improviser, souvent de manière isolée, sur les contenus à délivrer dans les formations dont ils et elles ont la charge.

Mais concernant la chronologie de la mise en œuvre de ces FDM, aucune marge de manœuvre n'est laissée. Les injonctions sont claires : ce sera dès septembre 2019 et rien d'autre, bien que le CSE se soit clairement prononcé, dans un vœu, sur la nécessité de décaler d'un an cette mise en œuvre.

Co-intervention :

Le vadémécum de co-intervention est perçu comme un document injonctif qui limite l'autonomie et la liberté pédagogique en expliquant davantage ce qu'il ne faut pas faire plutôt qu'en délivrant des conseils utiles.

Le fait de travailler à deux, sans l'avoir choisi, et sans nécessité perceptible par les collègues, limite aussi l'autonomie et les choix dans les méthodes pédagogiques à utiliser pour l'enseignement de telle ou telle notion.

Le choix du co-intervenant sera imposé par la constitution des emplois du temps de chacun, sans prise en compte des affinités et des projets de travail qui devraient, au contraire, être la pierre angulaire sur laquelle bâtir des séquences de ce type.

Chef-d'œuvre :

Comme pour l'ensemble des dispositifs pédagogiques imposés par la réforme, les marges de manœuvre sont très restreintes pour la mise en place du Chef-d'œuvre. Le Vadémécum sur dernier est perçu comme un document injonctif qui limite l'autonomie et la liberté pédagogique. La pédagogie par projet est imposée et le projet doit être centré sur le cœur de métier ce qui limite grandement les types de projets susceptibles d'être proposés aux élèves.

De plus, dans un cadre budgétaire de plus en plus restreint, les faibles moyens matériels susceptibles d'être mis en œuvre pour la réalisation de ces chefs d'œuvre limiteront, là aussi, les marges de manœuvre dans le choix des projets.

Nouveaux programmes :

Les textes des nouveaux programmes, au delà de la simple énumération des savoirs et savoir-faire à enseigner aux élèves, proposent souvent de manière injonctive, l'application de méthodes pédagogiques, transformant les professeur-es, normalement libres de concevoir leurs séquences selon les méthodes qu'ils trouvent les plus adaptées à leur public, en simples répétiteurs.

UFA et mixage :

Avec l'implantation d'UFA dans les LP, l'enseignant-e sera contraint-e de mettre en application la mixité des publics sans avoir de possibilités de réflexion sur les stratégies. En effet, pour les jeunes, le passage de la formation scolaire à l'apprentissage ou l'inverse pourra avoir lieu à n'importe quel moment de l'année. Par conséquent, l'enseignant-e n'aura pas de marge de manœuvre et sera constamment obligé-e de s'adapter. De plus si la mixité est imposée, dans le cadre des implantations d'UFA dans les LP, les enseignant-es seront mis-es devant le fait accompli sans avoir eu leur mot à dire sur leur volonté ou non d'accepter des apprenti-es dans leur classe.

Bac pro Gestion administration :

Forts de l'expérience de la mise en place du bac pro GA, nombre d'enseignants de la filière craignent que celle du bac pro AGO soit accompagnée d'injonctions de certains IEN visant à imposer une méthode de travail et à finalement brider la liberté pédagogique. Par ailleurs, dans trop d'établissements, la direction impose l'organisation des plages horaires de travail sans réellement se soucier d'une organisation satisfaisant ce qui est nécessaire à la pratique d'une meilleure pédagogie.

Dimension 4 : les rapports sociaux au travail, relation au travail et la reconnaissance au travail

1°) isolement :

Familles de métiers :

Bien que des coopérations entre collègues, mais aussi avec la hiérarchie, puissent apparaître comme nécessaires pour mener à bien la mise en place des Familles de métiers, de nombreux points risquent au contraire de mener à l'isolement des personnels :

- Tous les établissements ne couvrent pas l'intégralité des diplômes potentiellement accessibles par la famille de métiers, et il est même courant qu'un seul de ces diplômes existe dans certains LP ou LPO. Difficile, dans ces conditions de mener une réflexion collective sur les stratégies pédagogiques à mener pour faire vivre pleinement la notion de Familles de métiers.
- Comme dit plus haut, les collègues se sentiront rapidement isolés quand il s'agira d'établir des progressions mettant en œuvre les différentes compétences communes, sans soutien réglementaire.

Chef-d'œuvre :

Pour les professeur-es d'enseignement général, il y a déjà le sentiment fort que celui-ci sera au service des disciplines professionnelles, et il y a un fort risque que ces collègues ne se sentent pas utiles dans le dispositif, à l'instar de ce qui se passait déjà dans le cadre des PPCP. La perception de l'utilité de la discipline peut aussi être modifiée chez les élèves, renforçant le sentiment d'utilité ou d'inutilité chez l'enseignant-e.

UFA et mixage :

Jusqu'alors l'accord des équipes pédagogiques étaient sollicité en Conseil d'Administration, pour ouvrir des formations comportant un mixage de publics. Maintenant, avec la réforme, l'établissement pourra l'imposer. Un enseignant qui refuse ce type de mixage et/ou qui arrive dans un nouvel établissement où ce mixage est présent se trouvera mis devant le fait accompli et risquera d'être mis à l'écart, en situation d'isolement.

2°) Inutilité :

Familles de métiers :

Les Familles de métiers relèvent davantage de l'effet d'annonce que d'une réalité permettant réellement d'accomplir le but qui leur est fixé : étendre le choix d'orientation des élèves à la fois dans le temps et dans le domaine des possibles. En effet, les débouchés en classe de première sont contraintes par l'offre de formation existante, et les affectations des élèves en première, selon une note de service du ministre adressée aux recteurs, devront se faire prioritairement sur l'établissement où l'élève était scolarisé en seconde ! Les collègues sont conscients de ce leurre ainsi fait aux élèves et à leurs familles et ne comprennent pas l'utilité de ces Familles de métiers.

Co-intervention :

Si une discipline prend le pas sur l'autre, en cas d'utilisation des enseignements généraux au service exclusif des disciplines professionnelles lors des séquences en co-intervention, il y a un risque que les collègues de disciplines générales ne se sentent pas utiles dans le dispositif. La perception de l'utilité de la discipline peut aussi être modifiée chez les élèves, renforçant le sentiment d'utilité ou d'inutilité chez l'enseignant.

Chef-d'œuvre :

Dans un certain nombre de diplômes, comme la conduite routière, la gestion & administration ou encore les services à la personne, la notion de Chef-d'œuvre reste très difficile à percevoir, et l'utilité du dispositif semble très faible.

Nouveaux programmes :

Le processus de création des nouveaux programmes et la consultation nationale les concernant, organisée du 18 février au 3 mars 2019 sur 2 semaines pendant les vacances scolaires, n'ont laissé que peu de place aux avis des enseignants qui ont eu le sentiment de ne pas être considérés dans leur professionnalité. La non prise en compte des avis donnés a, quant à elle provoqué une réelle impression d'inutilité.

3°) Soutien Social :

Familles de métiers :

Le soutien de la hiérarchie, dans la mise en place de ces Familles de métiers semble pour le moins limité (une note de service et un guide Eduscol) et relève davantage de l'injonction à mettre en place une fausse bonne idée que d'un apport efficient. De plus, il est très probable, après une ou deux années d'application que les élèves et surtout leur famille prennent conscience du leurre que ces FDM représentent en matière "d'orientation choisie", et les premiers interlocuteurs qui devront faire face à leur mécontentement seront alors les PLP.

Co-intervention :

Le travail en co-intervention forcée peut détériorer les rapports sociaux entre collègues, mais aussi avec les élèves. De plus, l'organisation des emplois du temps "en barrettes", par les équipes de direction, et le côté "usine à gaz" qu'implique la réalisation des séquences de co-intervention, ne pourra qu'être source de détérioration des rapports hiérarchiques, tant les enseignants pourraient voir se détériorer leur temps de présence dans les établissements.

UFA et mixage :

Le mixage des publics risque de faire diminuer le nombre de sections autonomes d'apprentis dans lesquelles interviennent des collègues. Ils verraient ainsi les heures supplémentaires faites dans ce cadre devenir simplement des heures de leur service ordinaire sans indemnisation de la charge de travail supplémentaire liée à la mixité. Aucune reconnaissance n'est prévue pour ce travail supplémentaire.

Bac pro Gestion administration :

Il est avéré que, lors de la mise en place du bac pro GA, il n'y a eu que peu ou pas d'écoute réelle de la part de certains IEN sur les difficultés des enseignants qui ont parfois été renvoyés à leur prétendue incompétence quand ils ont eu l'outrecuidance d'exprimer des doutes ou des désaccords. Ainsi, de fortes craintes subsistent à ce sujet chez les collègues de cette filière.

Dimension 5 : les conflits de valeur

Familles de métiers :

Nombre de collègues intervenant dans les disciplines professionnelles sont entrés dans la profession avec l'espoir de pouvoir se mettre au service de la toute jeunesse, sans discrimination, en partageant la passion qui les anime : la pratique d'un métier précis, demandant des qualifications qui s'appuient sur des savoirs et des savoir-faire. Ces collègues ont d'ailleurs été recruté par concours sur des disciplines précises, en lien avec ce métier, et sont totalement qualifiés pour offrir une formation de qualité. Or, à travers la mise en place des Familles de métiers, il leur est tout à coup demandé de faire autre chose, qui, de surcroît, ne leur semble ni utile ni inadapté aux attentes du public qui leur est confié.

Co-intervention :

Les professeurs intervenant en particulier dans les disciplines générales considèrent que leur matière permet l'accès à une culture générale nécessaire à tout citoyen pour sa vie future, mais aussi à la poursuite d'étude de leurs élèves. La co-intervention, tendant à ne rendre ces disciplines perceptibles que comme utiles à l'exercice d'un métier, va être perçue comme réductrice et ces enseignant-es auront inmanquablement le sentiment d'accomplir une mission très éloignée de celle pour laquelle ils et elles se sont dirigé-es vers le métier de PLP.

Chef-d'œuvre :

La notion de Chef-d'œuvre est intimement liée aux anciennes pratiques du compagnonnage, qui depuis plusieurs années, est lui-même revenu sur ce principe. Or le compagnonnage est un mode de formation extrêmement sélectif, aux antipodes des principes de service public qui régissent les formations dispensées dans les Lycées Professionnels, principes auxquels les PLP sont très attachés.

Nouveaux programmes :

Dans nombre de disciplines, comme les maths/sciences, les langues vivantes, ou encore en arts appliqués, le numérique prend une place de plus en plus importante voire prépondérante, passant du rang d'outil potentiellement utile à celui d'objet incontournable. Or les inégalités numériques restent très prégnantes pour les élèves de la voie professionnelle, et nombre d'enseignants restent sceptiques quant aux réels bienfaits d'une société virtualisée.

On relève une orientation implicite des nouveaux programmes vers l'acquisition de compétences plus ou moins transversales au détriment de l'appropriation des connaissances., et nombre de collègues restent persuadés que seules les connaissances sont source d'émancipation.

De plus, ces nouveaux programmes semblent davantage répondre aux besoins des entreprises qu'à une ambition altruiste de développement de la culture générale, professionnelle et ouvrière. Ainsi, nombre de professeurs que ces nouveaux programmes sont sources d'un appauvrissement des connaissances propres à permettre à nos élèves de raisonner afin d'élaborer une pensée critique et autonome.

Enfin, notamment en EMC ou en Histoire, certaines parties des nouveaux programmes ne sont pas politiquement neutres et correspondent à certains des dogmes délivrés actuellement dans les médias par la majorité parlementaire actuelle.

UFA et mixage :

La mise à mal de l'enseignement professionnel sous statut scolaire par la concurrence actuellement instaurée avec l'apprentissage va développer une nouvelle conception de la formation professionnelle qui oublie la formation du citoyen. Les enseignants de lycées professionnels, PLP, et non-titulaires, sont attachés à l'égalité des chances pour les jeunes, à une formation complète du jeune et du citoyen et aux possibilités de poursuites d'études qu'offre bien davantage le statut scolaire. La mixité va dégrader les conditions de travail des jeunes élèves en LP, au profit du

développement d'un apprentissage que tout le monde reconnaît comme discriminant. Globalement, le désengagement de l'État de la formation professionnelle scolaire au profit d'une plus forte implication des entreprises, ne manquera pas être à l'origine de souffrance éthiques pour tous les enseignant-es de LP et SEP.

Bac pro Gestion administration :

Les enseignant-es de cette filière, comme tous les enseignant-es de LP, se veulent être au service de leurs élèves, pour que ces derniers acquièrent à la fois un métier, une formation générale complète, et puissent, le cas échéant, poursuivre leurs études. Or, la crainte est forte que la mise en place d'un bac pro AGO ne permette pas, une fois encore, de satisfaire cet ensemble d'objectifs, voire les contraire.

Dimension 6 : l'insécurité sociaux économique

Co-intervention :

Ce dispositif, qui réduit les enseignements généraux à leur seule utilité pour le métier préparé, faisant fi d'une formation plus globale, laisse à penser que les professeur-es de ces matières pourraient finalement se contenter d'intervenir en doublon, puis, à terme ne plus intervenir du tout dans les formations professionnelles sous statut scolaire. Cette impression, cumulée à la baisse drastique des horaires consacrés aux enseignements généraux dans les nouvelles grilles horaires, fait peser de lourdes craintes quant à la pérennité, à long terme, d'emplois de PLP dans les disciplines générales.

UFA et mixage :

La pression liée à l'acceptation des mixages de publics et de parcours, pour obtenir des financements de taxe d'apprentissage et ainsi permettre le bon fonctionnement des établissements n'est pas acceptable. L'État doit assurer son rôle de service public et c'est donc à lui d'assurer le financement des LP sans que ceux-ci ne soient obligés de chercher à récupérer par tous les moyens de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, la prise en charge de classe intégrant des publics mixés ne saurait être considéré comme un élément de revalorisation salariale en faisant valoir un complément d'1/10^e d'heure en plus par apprenti-es pour les enseignant-es qui acceptent.

Enfin, la volonté de développement à outrance des formations par apprentissage laisse en suspend nombre de questions quant à la pérennité des postes de PLP dans les enseignements professionnels.

Bac pro Gestion administration :

Les directives du ministre pour la fermeture de la moitié des places d'élèves dans la filière GA et le "protocole d'accompagnement" mis en place, assimilable à un plan social, engendrent une insécurité très nette de l'emploi pour les enseignant-es qui y interviennent, notamment les personnels contractuels. Pour tou-tes les enseignant-es de cette filière, les craintes de voir son poste supprimé sont énormes, comme les craintes de devoir compléter son service sur plusieurs établissements. D'aucun-es renoncent ou repoussent leur demande de mutation par peur de subir une mesure de carte scolaire en devenant dernier-e arrivé-e dans le nouvel établissement. Enfin, notamment à la suite de certains entretiens individuels et des quelques pressions qui y ont parfois été exercées, les craintes de devoir envisager un changement de métier sont également très importantes.