

THÈMES

- Envisager des évolutions pour les métiers de l'encadrement : missions, viviers et nature du recrutement

L'ESSENTIEL

- Un temps de présentations individuelles des 18 participants bien trop long (plus d'1h30) : origines, fonctions...
- Définition de la notion d'encadrement par l'IGESR autour des notions de leadership, management, cadre... visant à « *déterminer quelles sont les méthodes managériales les plus efficaces dans l'éducation..., une culture commune de l'encadrement ... et un parcours d'évolution professionnelle ascendante* »
- La gouvernance des écoles et des établissements par l'encadrement doit avoir pour levier de trouver dans son exercice, la reconnaissance de l'engagement, l'attractivité des fonctions visées, l'autonomie mais aussi l'exercice de l'autorité (qui doit être assumée et non crainte) et la dimension collective, sans laquelle rien ne se fait.

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- L'isolement des enseignants et le manque de soutien et d'accompagnement par l'encadrement
- Tensions, défiances et souffrances à de nombreux étages dans la chaîne d'encadrement et entre ces étages.
- La notion de management renvoie à une position d'optimisation permanente, laquelle peut entrer en contradiction avec le processus éducatif, qui exige du temps. Il peut donc exister une contradiction entre les objectifs du management et les objectifs éducatifs à laquelle le SNALC sera attentif

L'AVIS DU SNALC

À part quelques questions pertinentes, très proches de celles abordées lors du GT4 Inspection de l'Agenda social mené en parallèle, cette première réunion n'a pas été fructueuse :

- Mélange de beaucoup trop de genres (origines très variées des participants, des multiples problématiques et questions à traiter, peu ordonnées, relatives à trop de corps CE, IPR, IEN, direction école, DASEN ...)
- Enfonçage de portes ouvertes et autres poncifs : « encadrer avec efficacité, autorité tout en restant à l'écoute, bienveillant »
- Approche bien trop idyllique, théorique, décontextualisée et éclatée (en raison des qualités ultra disparates des intervenants) évacuant le traitement de problématiques profondes (surcharge de missions, problème des rémunérations, reconnaissance, attractivité, tensions dans les chaînes hiérarchiques, souffrance au travail).