L'inspection 145
RÉALITÉS & PROSPECTIVE
SEPTEMBRE 2017

LE PPCR ... ET NOUS ?

le dossier | 5 > 14

Le PPCR, une évolution forte pour les inspecteurs

notre **métier** | 18
Voie professionnelle :
« Valorisez, revalorisez, qu'ils disaient ... »

tribune **libre** | 21
Débat sur les rythmes scolaires,
le point de vue du SG du SI.EN

REVUE TRIMESTRIELLE DU **SI.EN** - **UNSA ÉDUCATION**
CPPAP N° **0521 S 07856**

SI.EN
SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE
UNSA éducation

C’est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?

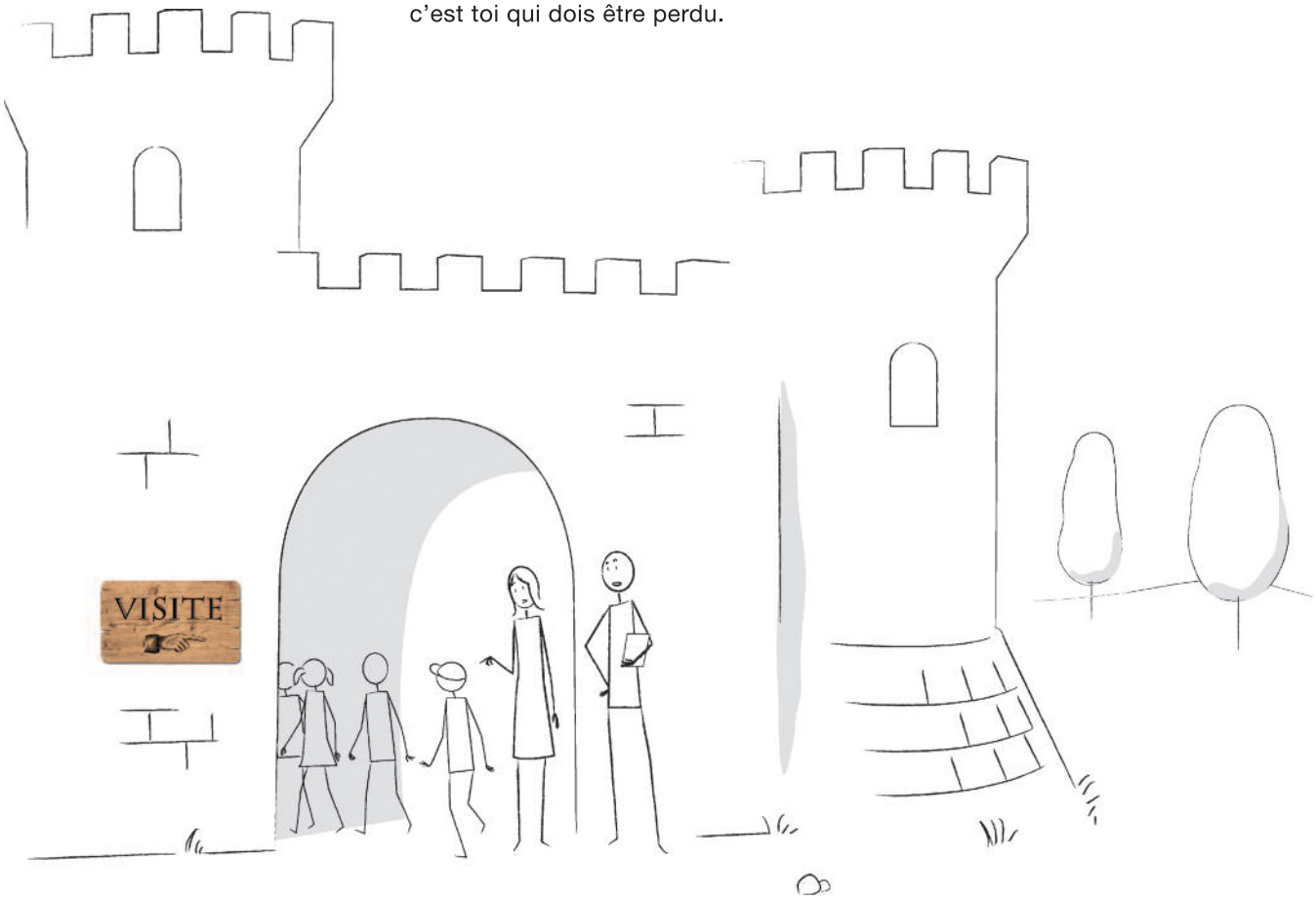
- 32... 33... c’est bon ils sont tous là... Et entiers.

- J’ai un collègue qui en a perdu un une fois...
Ils l’ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.
Là, t’es content d’être à la MAIF.

- Pourquoi ?

- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas,
ils t’aident. Aussi bien juridiquement que moralement.

- C’est sûr quand ça t’arrive, pour le coup,
c’est toi qui dois être perdu.



MÉTIERS DE L’ÉDUCATION.
Assurez vos risques professionnels pour **39,50 €** par an (tarif 2017).
L’Offre Métiers de l’Éducation garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d’agression, d’accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les Autonomes de Solidarité Laïques.
Pour plus d’informations : maif.fr/offreeducation. On a tout à gagner à se faire confiance.

MAIF

assureur militant

L’Offre Métiers de l’Éducation est conçue dans le cadre d’un accord de partenariat incluant un contrat de coassurance MAIF et USU. MAIF - Société d’assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. USU - Société d’assurance mutuelle des Autonomes de Solidarité Laïques à cotisations variables - 7 rue Portalis - 75008 Paris. Entreprises régies par le code des assurances. Fédération des Autonomes de Solidarité Laïques - Association régie par la loi de 1901 - 7 rue de Portalis 75008 Paris.

Sommaire 145

l'édito 3
L'École de la confiance ?

le dossier 5
Le PPCR, une évolution forte pour les inspecteurs 5
L'inspecteur confronté à l'ambition de l'accompagnement 5
La continuité école-collège : du pire au meilleur ... 6
La continuité école-collège : *« les collègues nous le disent »* 7
PPCR dans le second degré. Rendez-vous de carrière et accompagnement 8
PPCR et politique d'accompagnement ; le métier d'IEN-IO évolue 9
Nouveau corps des psychologues de l'Éducation nationale, ce qui change réellement ; place des inspecteurs dans leur évaluation 12
Inspection et évaluation des écoles et des établissements
Faire vivre le réseau d'établissements : le rôle de l'inspecteur 14

notre métier 15
Le CAPPEI, un pas de plus vers une école plus inclusive ? 15
Voie professionnelle : « Valorisez, revalorisez, qu'ils disaient… » 18

vie syndicale 19
Avancées de carrière, le compte n'y est pas ! 19
Propos d'inspecteurs sur les rythmes scolaires 20

tribune libre 21
Débat sur les rythmes scolaires, *le point de vue du SG du SI.EN* 21

nos retraites 22
Un retraité militant, c'est quoi ? 22

adhésion 2017-2018 23

Directeur de la publication
Patrick **Roumagnac**
Directeur de la rédaction
Guy **Péquignot**
Photo couverture © Michel **Volckcrick**
Réalisation : **Yellowstone-design.fr**
Impression : **Compédit Beauregard**

CCPAP : **0521 S 07856**
ISSN : **1251-2028**

4 numéros : ***l'Inspection, Réalités & Prospective***
Numéro spécial : ***Annuaire des corps d'inspection de l'Éducation nationale***
Prix du numéro : 7,50 € - Prix du dossier spécial : 15 €
Abonnement : 4 numéros + dossier spécial : 40 €

SI.EN-UNSA Éducation
23, rue Lalande - 75014 PARIS
Tél. : **01 43 22 68 19**
Fax : 01 43 22 88 92
Courriel : ***sien@sien-unsa-education.org***
Site : ***sien-unsa-education.org***

L'École de la confiance ?

Notre nouveau ministre a déclaré à de nombreuses reprises qu'il voulait construire une « *École de la confiance* ». Beau programme, en vérité, auquel nous ne pouvons qu'adhérer… pour autant que nous attribuions le même sens à ce joli concept de confiance.

La confiance, en effet, ne se donne pas ; elle se partage ! Elle suppose de facto un équilibre entre des partenaires qui se respectent, même s'ils peuvent s'opposer sur divers projets. La confiance ne peut être aveugle ; elle nécessite une parfaite connaissance des projets des uns et des autres, tout en recherchant, autant que faire se peut, les convergences ou, a minima, les écarts tolérables. La confiance se nourrit du vécu. Elle peut aussi, malheureusement, très vite s'étioler si l'un des partenaires à la sensation d'être abusé…

Nous pouvons espérer que le ministre mesure ce qu'il dit quand il nous propose de participer à la construction de cette École de la confiance. Nous pouvons le croire quand nous l'entendons répéter à l'envi qu'il n'envisage aucune réforme à l'emporte-pièce et qu'il veut se donner le temps de l'observation et de l'analyse. Nous aimerions vraiment y croire… pourtant ce que nous voyons émerger dans de nombreuses académies et départements commence à nous inquiéter sérieusement…

En bien des lieux, des solutions en cours de construction, dans lesquelles les inspecteurs se sont fortement impliqués et qui mobilisent les équipes pédagogiques, sont brutalement remises en cause. Ainsi, le dispositif « *plus de maîtres que de classes* » n'existera plus dans de nombreuses académies au sein des réseaux d'éducation prioritaire (REP et REP+). Difficile dès lors d'évaluer et de comparer ce dispositif à celui des CP dédoublés, à partir du moment où il n'existera plus ! De deux choses l'une : soit le ministre nous ment quand il nous assure ne pas vouloir faire disparaître ce dispositif sans autre forme de procès, soit nos supérieurs hiérarchiques locaux sont en train de trahir ses attentes… ou d'anticiper sur ce qu'ils considéreraient d'ores et déjà comme des conclusions à venir pour les études comparatives annoncées, attitude qui ne serait pas très scientifique !

Au bout du compte, il est clair que nous serons toujours en mesure de rappeler ce qui fut, est et sera notre position de principe : nous soutenons, en effet, pour ne pas confondre loyauté et loyalisme, que les inspecteurs se doivent d'appliquer avec circonspection les mesures qui leur sont demandées, pour ne jamais trahir ce qui fonde la légitimité de leur action : agir de leur mieux pour construire un système éducatif plus juste et plus efficace.

Pour tenir fermement sur cette ligne de front ambitieuse, il faut être fort et, pour être fort, il faut être solidaire ! **Nous appelons donc tous les inspecteurs syndiqués à poursuivre leur engagement et à convaincre de nouveaux collègues de rejoindre le SI.EN UNSA** pour, ensemble, continuer à œuvrer pour de meilleures conditions de travail, ainsi que pour des carrières à la hauteur de nos responsabilités et de nos compétences.

Construisons ensemble le syndicat de la confiance lucide et éclairée, en nous rappelant les mots de *Jaurès* : « *il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remords pour le présent et une confiance inébranlable pour l'avenir* ».

Patrick **Roumagnac**
Secrétaire général du **SI.EN - UNSA**

SI.EN
SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE
UNSA éducation

l'agenda du SI.EN

Juin 6

8 | **CASDEN BP** - Rencontre avec *Philippe Miclot*
[F. Montuelle]

9 | **SI.EN - Réunion du bureau national** • [Membres du BN]

12 | **MEN** - Rencontre avec le Ministre
[E. Jardon - F. Montuelle - G. Péquignot - P. Roumagnac]

13 | **MEN** - CAPN mouvement des IEN
[C. Arcade - E. Jacquier - C. Raux - A. Sow - P. Roumagnac]

14 | **MEN** - Commissions spécialisées du CSE • [P. Roumagnac]

19 > 23 | **GUADELOUPE** - Restitution de l'évaluation sur les rythmes scolaires • [M. Volckcrick]

20 | **IVRY-SUR-SEINE** - Commission éducation à l'UNSA
[G. Péquignot]

21 | **MEN** - CTMEN • [P. Roumagnac]

27 | **SI.EN** - Rencontre avec *Xavier Pons*
[E. Jardon - F. Montuelle - G. Péquignot]

29 | **SI.EN** - Réunion de bureau et CA de l'ORTEJ
[F. Montuelle - M. Volckcrick]
MEN - CSE • [P. Roumagnac]

Juillet 5

3 | **SI.EN - Réunion du bureau national** • [Membres du BN]

3 | **MEN** - Présentation du LSL Pro • [E. Jardon]

4 | **BAGNOLET** - Réunion de la Commission Retraite de l'UNSA • [D. Gauchon]
MEN - CAPN mouvement des IEN
[E. Jacquier - C. Raux - P. Roumagnac]

7 | **MEN** - 3e Comité de suivi des programmes « *Sciences et technologie au cycle 3* » • [E. Jardon]

10 | **MEN** - Rencontre DGRH *suite* mouvement des IEN
[E. Jacquier - C. Raux - P. Roumagnac]
SI.EN - Rencontre avec la Fédération DDEN
[F. Montuelle - P. Roumagnac]

11 | **MEN** - Audience fédérale DGRH / PPCR enseignants
[P. Roumagnac]
MEN - CTMEN • [P. Roumagnac]

12 | **MEN** - Préparation des GT de rentrée

BONNE RENTRÉE à toutes et tous

Moments de vie syndicale

Réunion des membres du bureau national du SI.EN , le 3 juillet

Rencontre SI.EN - Fédération des DDEN - 10 juillet
De gauche à droite : Patrick Roumagnac, SG SI.EN Jacques Manceau Vice-Président de la Fédération des DDEN, Marie-Jo Aymard Secrétaire fédérale, Eddy Khaldi Président de la Fédération des DDEN et Frank Montuelle, SGA SI.EN.

Le PPCR, une évolution forte pour les inspecteurs

L'inspecteur confronté à l'ambition de l'accompagnement

Le métier d'inspecteur va nettement évoluer ces prochains mois dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations.
Si le volet intitulé « *rendez-vous de carrière* » a été précisé sous forme de décrets, en revanche, l'accompagnement continu des enseignants ou des équipes dans leurs développements professionnels demeure une priorité dont il faut construire les contours et les modalités de mise en œuvre.

Une ambition souhaitée à propos des pratiques d'inspection

Les évolutions des pratiques des inspecteurs privilégiant l'accompagnement nous semblent opportunes. Nous avons souvent déploré la désuétude des pratiques d'inspection stéréotypées, fondées sur l'infantilisation pour considérer avec envie le nécessaire élan qu'il faut donner à une politique des ressources humaines et des compétences fondées sur l'accompagnement des professeurs et des équipes.

Un nouveau cadre à construire collectivement

Certes, la problématique de l'accompagnement n'introduit pas une totale révolution dans les pratiques des inspecteurs qui sont rompus au conseil pédagogique. Néanmoins, le cadre de l'accompagnement nécessite une redéfinition des pratiques actuelles d'accompagnement pour tendre vers davantage de professionnalisation en intégrant la dimension collective des missions d'enseignement qui ont pris une place prépondérante dans les nouveaux référentiels de compétences. Il s'agit bien aujourd'hui d'une reconfiguration de nos pratiques qui ne peut s'envisager que collégialement. Ces nouveaux repères doivent également faire l'objet d'une réflexion partagée avec les équipes de circonscription, les personnels de direction et surtout les enseignants pour bâtir le sens et les finalités de l'accompagnement.

Accompagner au-delà du conseil

Nous percevons de manière confuse que l'accompagnement doit se développer dans une sorte de réification du conseil ponctuel. Nos observations des pratiques individuelles et collectives des enseignants, prenant pour centre la classe, peuvent être oubliées si elles ne sont pas inscrites dans un accompagnement. Ce suivi vise à développer le potentiel et les savoir-faire des personnes et des équipes dans une dynamique de progrès fondée sur des besoins professionnels explicites et par des démarches d'élaboration visant toujours l'excellence.

Susciter l'adhésion au mouvement

Il est évident que la dimension du suivi par l'accompagnement et la formation nécessite une bonne adhésion des équipes pour passer d'un point considéré comme statique au changement nécessaire. L'accompagnement repose donc sur une manière d'alliance professionnelle qui modifie sans doute le lien hiérarchique pour envisager un processus d'élaboration pratique basée sur la réciprocité d'un engagement. Cette alliance ne peut s'affranchir d'un travail portant sur un lien et une relation de qualité et de confiance professionnelles. C'est un nouvel espace professionnel qu'il faut construire sans lequel aucune énergie mobilisatrice ne pourra être investie

Adopter une nouvelle posture pour l'inspecteur

L'accompagnement suppose certainement un nouveau positionnement professionnel pour l'inspecteur qui ne peut plus s'en tenir à l'identification des problèmes et encore moins à des injonctions rappelant les enseignants à la conformité. Un espace de rencontre avec un professionnel et/ou une équipe doit se dessiner. Les difficultés ou les ambitions qui s'expriment ou se reconnaissent, débouchent sur l'élaboration de réponses ou de pistes et d'actions inscrites dans la durée des projets de classe, d'école ou d'établissement en tenant compte des données spécifiques liées à l'histoire et au contexte.

Ouvrir un nouvel espace pour l'encadrement

Cette logique d'accompagnement ouvre la voie à de nouvelles coopérations professionnelles avec le directeur d'école, le chef d'établissement, l'équipe de circonscription, mais aussi entre les inspecteurs eux-mêmes pour faire sens dans la durée.

Co-élaborer un bien commun pédagogique

L'accompagnement pour être efficace doit reposer sur des temps d'élaboration des idées et des projets. L'accompagnement ne peut s'affranchir d'un espace de théorisation pour passer de la pensée ponctuelle et individuelle à un partage d'idées qui auront vocation à impliquer l'équipe. Cet espace de théorisation est peut-être un des volets les plus féconds de l'accompagnement parce qu'il enrichit autant l'unité d'enseignement que l'inspecteur et l'institution.

La continuité école-collège : du pire au meilleur ...

La (liaison) continuité école collège, inscrite dans des textes réglementaires de plus en plus précis est tout de même une affaire très ancienne. Si l'on parle aujourd'hui du socle commun, du conseil école collège et de l'instauration du cycle 3 et du LSU, il faut se souvenir que les ZEP devenues REP en faisaient il y a trente ans un axe majeur de prise en compte des élèves en difficulté. Les équipes pédagogiques apprécient toujours de se rencontrer, mais pour quoi faire ? Principaux et IEN ont pour mission de piloter cette continuité mais y entendent-ils la même chose ? Et où sont les IA-IPR ?

Des actions alibi à une réelle cohérence

On regrette de constater parfois qu'une pseudo-liaison est faite « *pour constituer les classes* ». Il s'agit moins alors d'échanger sur les élèves en difficulté que de séparer dans des classes différentes les « *fauteurs de trouble* ».

Parfois des actions menées en commun, ponctuelles et sans réelle élaboration commune pédagogique servent d'alibi : course caritative, défi lecture, visite du collège par les futures 6ème, ½ journée d'immersion…

Les stages de « *liaison école collège* » sont un outil à la charnière du meilleur et du pire. Nous avons tous vécu des stages où, devant des professeurs d'école médusés, se succédaient des professeurs de collège en fonction des « *trous* » de leur emploi du temps. Nous avons aussi vécu des stages où le premier degré, inspecteur et conseillers pédagogiques assuraient toute la formation devant des professeurs marquant clairement que leur IPR n'étant pas présent, ce qui était dit ne les engageait pas.

Mais il existe aussi des stages co-construits, porteurs de sens et fructueux et aussi des actions réellement intéressantes : stages de remise à niveau d'été, élaborés en commun, prérentrée commune entre les enseignants où les projets de l'année de dessinent, temps de réflexion en cycle au cours de l'année pour travailler sur les progressions disciplinaires, les dispositifs d'évaluation…

Force est donc de constater que la continuité fonctionne cahin-caha et de façon très diverse selon les territoires et surtout en fonction des acteurs.

Le rôle de l'encadrement

Si les difficultés administratives ont existé tant dans le premier degré que dans le second, la volonté et la confiance mutuelle d'un inspecteur et d'un principal ont permis, au prix d'un investissement important, d'organiser des actions ponctuelles utiles.

Mais l'implication des IA-IPR a toujours fait, à de rares exceptions près, cruellement défaut.

C'est pourtant le travail commun des corps d'inspection 1er et second degrés et des chefs d'établissement qui est déterminant pour réussir le défi d'une véritable continuité.

Un défi à relever

L'histoire a montré que la liaison entre les deux mondes séparés que sont l'école et le collège était semée d'embuches. Aujourd'hui, les textes issus de la loi sur la Refondation de l'École et le cycle 3 qui intègre la 6è en particulier constituent des leviers incontestables. Mais il faudra certainement encore du temps pour passer d'une logique d'actions et d'expérimentations à une logique de parcours de l'élève, c'est-à-dire prendre conscience que tous les élèves accèdent au collège, que la transmission des connaissances est un concept qui n'a pas de sens, et que la construction d'apprentissages ne peut se réaliser que dans une démarche de différenciation pédagogique.

La continuité école-collège : « *les collègues nous le disent* »

Sur la liaison école-collège, l'Institution peut transmettre des injonctions contradictoires en fixant des principes généreux et ambitieux mais en ne créant pas les conditions minimales pour leur mise en œuvre.

***Ci-dessous**, nous vous indiquons quelques clefs pour faciliter la continuité école-collège.*

S'efforcer de former une équipe inter-degrés, dès le début de l'année scolaire, pilotée par l'IEN et au moins un chef d'établissement.

Y intégrer si possible un IA-IPR en action et non en position d'expertise, de coordination ou de conseil.

Mettre en place un réel copilotage par l'IEN de la circonscription et le principal du collège avec deux ou trois rendez-vous planifiés dans l'année.

Organiser conjointement en les planifiant au moins deux conseils école/collège :

institutionnaliser ces temps dans les 108 heures annualisées sur les temps des 48 heures dédiées aux « travaux en équipes pédagogiques » ou des 18 heures de formation.

Identifier ce qui marche et ce qui est déjà en place dans le domaine de la liaison école-collège et en faire un réel point d'appui. Intégrer « ce qui se fait » dans « ce qui se fera ».

Prendre en compte, sans les masquer, les contraintes du premier et du second degré.

Prendre en compte les contextes locaux et introduire des souplesses assumées.

S'appuyer sur le bassin pour valoriser et donner du sens aux actions enclenchées.

Donner toute leur place aux directeurs d'école dans le pilotage pédagogique.

Dédier une réunion de directeurs dans l'année à des échanges de pratiques et de projets dans le domaine de la liaison école-collège.

Organiser une rencontre dans l'année entre psychologues de l'éducation nationale des deux degrés :

échanges de pratiques, mutualisations, suivi des élèves à besoins particuliers et des plus fragiles.

Et surtout :

- *éviter les formalismes exhaustifs, les « usines à gaz » et les dispositifs « poudre aux yeux » ou « coquille vide » ;*
- *accepter de ne pouvoir tout faire,*
- *institutionnaliser les temps de concertation inter-degrés ;*
- *identifier sereinement les freins et les obstacles et faire remonter aux DASEN les impossibilités, les contraintes de réalité, les agendas qui se heurtent, les incompatibilités horaires et les réussites. Là où les collèges d'IEN existent, ils ont vocation à analyser collectivement ces pratiques et à mutualiser.*

Il s'agit de poser un regard lucide et authentique sur ce que l'on peut faire et sur ce qui relève de l'incantatoire.

PPCR dans le second degré. Rendez-vous de carrière et accompagnement

Conseiller, accompagner, former, reconnaître, valoriser

L'enjeu principal consiste à offrir aux élèves et aux apprentis une qualité de formation correspondant aux exigences des référentiels et des métiers. Ainsi, l'accompagnement des enseignants dans leur parcours professionnel et dans la mise en œuvre des référentiels constitue un excellent levier pour offrir cette garantie aux jeunes. Cet accompagnement permet d'accéder à la fois à une qualification professionnelle reconnue et à l'acquisition de la citoyenneté européenne.

L'enseignant a besoin d'avoir des repères et une reconnaissance de son action pédagogique au sein de la classe. Ce n'est qu'à travers l'acte pédagogique, la participation à des réunions que l'inspecteur pourra apporter ses conseils en termes d'accompagnement. L'écoute constitue donc un élément essentiel dans le parcours professionnel des enseignants.

Par ailleurs, l'inspecteur peut également repérer des enseignants experts dans certains domaines et leur proposer d'intervenir dans des actions de formation et d'accompagnement.

L'absence de perspectives d'évolution de carrière peut conduire à une démotivation et pourrait être source de repli sur soi. Mais comment reconnaître, dans le PPCR, les enseignants motivés, investis, porteurs d'innovation et de projets par rapport aux autres enseignants ?

Deux objectifs essentiels donc pour l'inspecteur :

- la valorisation des enseignants méritants ;
- le conseil et l'accompagnement des plus fragiles qui peut prendre des formes diverses : remédiation aux difficultés rencontrées, consolidation et développement des compétences professionnelles, aide à la mobilité professionnelle.

Cet accompagnement nécessite une implication particulière des enseignants dans une démarche d'analyse de pratiques au regard des compétences professionnelles visées dans le référentiel du BO.

> B.O. n° 30 du 25 juillet 2013.

La question de la « *traçabilité* » de l'accompagnement individuel ou collectif

Cette réflexion reste à mener en collège des inspecteurs afin d'harmoniser les pratiques d'accompagnement et ainsi éviter toute dérive. Il conviendrait d'impliquer les enseignants dans cette démarche.

Les équipes qui bénéficient de cet accompagnement collectif arrêtent les modalités de compte-rendu et, le cas échéant, de restitution de celui-ci dans la perspective d'un partage et d'une mutualisation. Tout comme l'accompagnement collectif, l'accompagnement individuel fera également l'objet d'une restitution de la part de l'enseignant selon la forme de son choix.

Ainsi, défini, l'accompagnement répond à la fois à une demande forte des personnels et à un besoin de l'institution. Il est impulsé et coordonné par les personnels d'encadrement qui agissent dans leur domaine respectif mais également aussi en complémentarité.

Conçu dans un esprit de perfectionnement des pratiques de formation et de valorisation des compétences, il est progressif et ajusté tout au long de la carrière des enseignants.

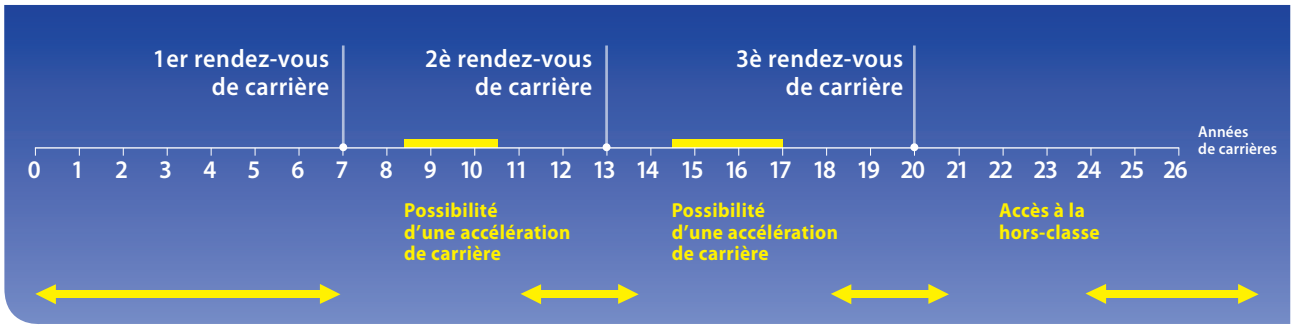
Rendez-vous de carrière, mode d'emploi

Par ailleurs, les inspecteurs du second degré ont un rôle majeur dans la mise en œuvre de l'évaluation en concertation avec les personnels de direction dans le cadre des trois rendez-vous de carrière qui s'échelonnent dans le temps selon le calendrier ci-dessous *(cf. tableau)*.

La date prévue pour le rendez-vous de carrière est communiquée au plus tard un mois avant, en précisant :

- le jour de la visite de l'inspecteur dans une situation d'enseignement ;
- le (ou les) entretien (s) : pour les personnels du second degré, le délai entre les entretiens des deux évaluateurs, inspecteur et chef d'établissement, n'excèdera pas six semaines ;
- le compte-rendu du RDV de carrière, prenant appui sur les grilles nationales spécifiques du corps d'appartenance et définissant des niveaux d'expertise pour chacune des compétences ainsi que la ou les appréciations générales du (ou des) évaluateur(s) ;
- l'éventuelle formulation d'observations écrites par le professeur évalué jusqu'à trois semaines après la réception du compte-rendu ;
- l'appréciation de la valeur professionnelle, arrêtée par le recteur, est notifiée au personnel dans les deux premières semaines de l'année scolaire suivant celle au cours de laquelle a eu lieu l'évaluation.

La mise en œuvre du PPCR suscite de nombreuses interrogations autant chez les personnels enseignants que pour les corps d'encadrement. Des actions de formations destinées aux inspecteurs et aux chefs d'établissement devraient être réalisées de façon conjointe en vue d'établir un mode de fonction cohérent et transparent selon les directives nationales pour éviter toute dérive.



PPCR et politique d'accompagnement ; le métier d'IEN-IO évolue

Historiquement créés pour s'occuper de l'orientation professionnelle des jeunes (1938), le corps des inspecteurs de l'information et de l'orientation, créé en 1956, a vu son domaine de compétences s'étendre à l'ensemble des parcours scolaires, avec la mise en place du collège unique et la massification de l'accès au baccalauréat.

Dès leur origine, les IEN-IO ont eu une double mission, gérer les flux des élèves au sein d'un système scolaire organisé en filières fortement hiérarchisées et organiser les procédures de dialogue permettant aux familles et aux élèves de faire des choix éclairés. Aujourd'hui, les évolutions concernant l'évaluation des personnels dédiés à l'orientation transforme en profondeur le métier.

La position singulière de l'IEN-IO

Le décret du 21 avril 1972 prévoit que les IEN-IO concourent à l'animation, à la coordination et au contrôle des actions d'observation, d'information et d'orientation du ministère de l'Éducation nationale. Ils ont compétence dans le département sur l'ensemble du processus de la fonction orientation jusqu'à l'affectation des élèves.

Mais l'institution reconnaît aussi qu'elle dispose d'un corps de spécialistes aux compétences particulières capables de répondre à un grand nombre de besoins. Et de fait, les IEN-IO font partout l'objet de sollicitations diverses et variées qui les amènent paradoxalement à se détourner en partie de leurs missions originelles, que l'institution, ensuite, va leur reprocher de ne pas assumer pleinement.

Par ailleurs, les IEN-IO ont connu des évolutions importantes, l'une relative à leur positionnement hiérarchique et fonctionnel entre le niveau académique et départemental (en 1990, les IEN-IO ont été placés sous l'autorité hiérarchique du recteur et sous l'autorité fonctionnelle de l'IA-DASEN), l'autre tenant à leurs missions et aux publics scolaires suivis, lesquels s'élargissent à l'ensemble des élèves scolarisés de la 6è à l'enseignement supérieur.

Le rapport de l'inspection générale de 2005, portant sur le fonctionnement des services d'information et d'orientation, soulignait à la fois le manque de pilotage et de culture d'évaluation des services d'orientation. Et, en effet, l'activité des COP et des directeurs de CIO ne faisait, à ce jour, officiellement, l'objet, d'aucune évaluation. La diversification des missions, tant au niveau académique que départemental s'est ainsi effectuée au détriment du rôle d'accompagnement des personnels dans l'évolution des compétences et dans l'évaluation de la qualité du service rendu aux usagers.

Une nouvelle gouvernance et de nouveaux acteurs majeurs

La mise en place de la nouvelle gouvernance académique, à partir de 2012, a profondément modifié la place et le rôle des inspecteurs dans l'élaboration des choix stratégiques académiques.

Un rapport de l'inspection générale de 2016 montre que, si les responsabilités et sollicitations individuelles ou collectives des inspecteurs n'ont cessé d'augmenter, leur place dans la gouvernance académique reste mal définie et vécue par les intéressés comme une mise à l'écart de la ligne hiérarchique Recteur/SG/IA-DASEN.

Pour les IEN-IO, cette nouvelle gouvernance s'est traduite par un renforcement du poids du CSAIO et du service académique, notamment par la mise en œuvre des outils informatisés d'affectation Affelnet et APB. Par ailleurs, compte tenu, d'une part, des compétences de la région en matière d'orientation et de carte des formations professionnelles, et, d'autre part, des enjeux politiques liés à l'implantation des formations sur le territoire des régions académiques, les IEN-IO, de par leur résidence administrative en département, se sont vus progressivement marginalisés dans le processus d'élaboration de la carte des formations.

Dans ce contexte, les IEN-IO ont été amenés de plus en plus à gérer les problématiques de décrochage scolaire tant dans son traitement curatif que préventif.

Cette absence de maîtrise de l'ensemble du processus nuit globalement au pilotage et rend particulièrement délicat l'exercice du métier au quotidien sachant que la position de l'inspecteur peut se voir invalidée par un manque d'accès aux informations pertinentes.

Des évolutions nécessaires dans le pilotage des politiques d'orientation

La notion de parcours nécessite de faire évoluer les critères d'évaluation des politiques d'orientation qui ne peuvent plus se limiter à la seule mesure quantitative des procédures d'orientation post troisième ou post seconde. Il convient désormais d'évaluer la réussite des parcours incluant la dimension « *insertion sociale et professionnelle* ».

Afin de mesurer la qualité du processus d'accompagnement des élèves dans l'élaboration de leur parcours de formation et d'insertion, il convient aussi de mesurer la diversité et l'étendue des choix opérés dans la voie professionnelle par voie scolaire et apprentissage, gage de réussite du processus d'individualisation. Cela suppose, au niveau des territoires, un pilotage renforcé et conjoint entre inspecteurs du premier degré, inspecteurs de l'orientation et chefs d'établissement. On ne saurait se satisfaire de voir, désespérément, des filières professionnelles porteuses d'emploi, fermées, faute de candidats.

>>>

> Réaffirmer le rôle pédagogique de l'IEN-IO dans le cadre du PPCR

La mise en place du nouveau corps des psychologues de l'Éducation nationale constitue l'aboutissement logique d'une longue marche vers la reconnaissance, à la fois des compétences de ses personnels et des besoins des usagers, mais aussi d'une meilleure prise en compte des attentes du jeune et de ses besoins éducatifs particuliers.

Au sein des territoires, et notamment des bassins de formation, le renforcement des liens entre psychologues du premier et second degré doit permettre d'assurer un meilleur suivi des jeunes les plus fragiles dans le cadre du cycle 3.

Dès cette rentrée, l'IEN-IO participe à l'évaluation et à l'accompagnement des personnels dans le cadre du PPCR. Cette évolution constitue un enjeu majeur en termes d'accompagnement collectif et individuel des personnels. Cette activité nouvelle nécessite d'effectuer un « *recentrage* » de ses missions sur le cœur de métier, à savoir l'évaluation des pratiques d'accompagnement des élèves dans la construction de soi et de leur parcours.

Ces pratiques devront associer, dans une relation dynamique, une démarche collective visant à développer les compétences à s'orienter et une démarche individuelle permettant le développement d'une réflexion personnelle contribuant à l'élaboration d'un choix libre et éclairé.

L'IEN-IO, à l'instar des autres inspecteurs, aura pour objectif de mieux identifier les besoins des personnels en matière de formation, non seulement pour permettre à ceux-ci des évolutions professionnelles, mais aussi et surtout pour rendre plus efficace le fonctionnement du système éducatif au bénéfice de tous les élèves. Il devra veiller tout particulièrement à ce que les démarches et outils utilisés ouvrent vers une réelle équité, permettent de lutter contre les stéréotypes et les inégalités filles garçons et développent l'image d'une école bienveillante, attentive au bien-être de tous et de chacun, plus juste et plus fraternelle.

« Risques numériques, transfert de responsabilités avec le périscolaire, vigipirate & état d'urgence… »

VOUS AVEZ LE DROIT DE SAVOIR

TOUTES LES RÉPONSES DANS LES CHATS LIVE SUR AUTONOME-SOLIDARITE.FR

En attente de la publicité au bon format

Pour les ASL, la prévention est la première des protections

Tout savoir sur l'Offre Métiers de l'Éducation sur www.autonome-solidarite.fr/adhesion et www.maif.fr

www.autonome-solidarite.fr

Autonome de Solidarité @Les_Autonomes

AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE ASL

MAIF assureur militant

UNICORP : +33 1 77 37 87 87 - © PHOTO : J.Delpire - Shutterstock.

Nouveau corps des psychologues de l'Éducation nationale, ce qui change réellement ; place des inspecteurs dans leur évaluation.

L'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du RV de carrière des personnels va profondément changer les choses pour ce qui concerne l'évaluation des psychologues de l'Éducation nationale.
L'annexe 4 de cet arrêté définit les compétences à évaluer ainsi que les évaluateurs.

De nombreuses interrogations se posent sur ce sujet ainsi que sur les grilles chargées d'évaluer ces compétences.

Nouvelle dénomination ou nouveau métier ?

Le point positif le plus marquant concerne le rapprochement renforcé entre les deux catégories de psychologues, notamment dans la transition du cycle 3. Le lien existait antérieurement, mais n'était pas aussi prononcé.

Le contenu de l'activité a l'immense mérite d'être fortement détaillé, contrairement aux référentiels antérieurs, ce qui clarifie les choses. En revanche, la nouvelle appellation de « *psychologue* », mise d'emblée en avant pour les EDCO, ne peut que modifier profondément à terme le regard du public sur le métier précédemment exercé de conseiller d'orientation psychologue.

La place de ces nouveaux psychologues au sein des établissements évoluera inévitablement vers la prise en charge de publics spécifiques, en difficulté ou décrocheurs et vers l'accompagnement des équipes dans un certain nombre de domaines : intégration dans l'équipe médico-psycho-sociale de l'établissement, soutien en situation de crise, formation des personnels à la psychologie de l'adolescence... au détriment du rôle de conseil en orientation.

La question de la double évaluation

Pour les psychologues EDCO (ex COP), le processus d'évaluation est peu ou prou le même que pour les enseignants du second degré avec deux évaluateurs : le DCIO, supérieur hiérarchique et l'IEN-IO inspecteur de la discipline. Reste que la situation n'est pas tout à fait la même que pour les enseignants dans la mesure où les DCIO restent sous l'autorité fonctionnelle de l'IEN-IO, contrairement aux chefs d'établissement qui n'ont aucun lien hiérarchique avec les inspecteurs du second degré.

Pour les psychologues EDA (ex psychologues scolaires), la problématique de la double évaluation est plus compliquée, de par la double casquette de l'IEN de circonscription, ce qui a conduit le législateur à proposer un binôme IEN de circonscription/IEN-A. Comment expliquer un tel choix ? En quoi l'IEN-A, qui ne connaît pas les personnels sur le terrain et qui n'a pas de compétence particulière dans le domaine de la psychologie, peut-il être considéré légitime dans cette évaluation ? N'aurait-il pas été plus judicieux de proposer l'IEN-ASH comme co-évaluateur des psychologues EDA ?

Dans le modèle du compte rendu de RV de carrière, une contradiction vient encore s'ajouter quant à l'appréciation qui doit être portée par les évaluateurs. Deux appréciations sont prévues, l'une par l'inspecteur, l'autre par le supérieur hiérarchique. Concernant les psychologues EDA, on se demande bien « *qui est qui ?* » dans cette affaire, d'autant plus que l'appréciation générale est établie en lien entre les deux inspecteurs, ce qui revient de fait à ne porter qu'une seule appréciation. Concernant les psychologues EDCO, la double évaluation littérale est bien envisagée même si elle doit faire l'objet d'un entretien entre les deux évaluateurs.

Les compétences à évaluer

Le référentiel de connaissances et de compétences comprend un certain nombre d'items qui doivent être évalués, soit par l'un des deux évaluateurs, soit par les deux conjointement. Autant dire que l'affaire est complexe car les champs à évaluer sont fortement imbriqués les uns avec les autres et il paraît absurde de vouloir les séparer. En outre les deux évaluateurs ont, à priori, leur mot à dire sur l'ensemble des sujets et on comprend mal un tel tronçonnage.

La partie 3, concernant l'évaluation des EDCO, réservée à priori aux seuls DCIO, se prêterait volontiers à une rencontre des acteurs sur le terrain par les inspecteurs qui pourraient ainsi observer des séquences d'activité mises en place, analyser les supports d'information produits, constater l'apport du professionnel à la préparation des volets orientation des établissements…

Dans l'ensemble, l'impression qui se dégage du référentiel, c'est celle d'une « *psychologisation* » accrue de l'activité des personnels autour de la prise en charge et de l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers (allophones, jeunes en situation de handicap…), des publics en difficulté ou encore de la lutte contre le décrochage scolaire.

L'implication dans la mise en œuvre des parcours, le fait de donner du sens aux savoirs disciplinaires passe davantage par la pratique de l'entretien avec le jeune que par un travail avec les enseignants dans le cadre du parcours avenir qui n'est évoqué que subrepticement dans la partie 3 du référentiel.

Dans l'item « *contribuer à la réussite scolaire de tous les élèves* », on recentre immédiatement l'activité du psychologue EDCO vers les élèves en difficulté scolaire, au sein des GPDS, des cellules de veille ou dans le cadre de la MLDS.

Le PPCR des psychologues de l'Éducation nationale, une opportunité pour les inspecteurs

Pour les inspecteurs du 1er degré, l'évaluation des psychologues EDA reste problématique, eu égard à la mise en place d'une double évaluation IEN de circonscription/IEN-A. En effet, tout ce qui relève de l'accompagnement des personnels, élément central du nouveau modèle d'évaluation des personnels, restera du ressort exclusif de l'IEN de circonscription.

Pour les inspecteurs de l'information et de l'orientation, la mise en place du PPCR est une avancée importante dans la mesure où, depuis le décret de 1991, les COP n'étaient plus inspectés au même titre que les autres professionnels de l'Éducation.

Certes, le renforcement du volet psychologique de la profession risque de limiter fortement cette nouvelle responsabilité d'inspection. Néanmoins elle positionne enfin l'IEN-IO sur le même plan que les autres inspecteurs et il conviendra d'en mesurer l'importance quant à la prise en charge des dossiers au sein d'un département ou d'une académie.

Reste l'essentiel qui concerne aujourd'hui tous les inspecteurs : l'accompagnement et le suivi des collègues et des équipes sur le terrain, l'objectif étant moins d'évaluer une certaine « *conformité* » que d'estimer la contribution des personnels à une meilleure réussite de tous les élèves.

Inspection et évaluation des écoles et des établissements

Faire vivre le réseau d'établissements : le rôle de l'inspecteur

L'idée d'inspection ou d'évaluation d'école ou d'équipe, loin d'être une nouveauté, a vu le jour il y a quelques décennies. Dès le début des années 1990, la mise en place des cycles par la loi d'orientation de 1989 montrait la nécessité d'aborder l'évaluation des enseignants dans une approche plus systémique.

La loi d'orientation et de programmation pour l'avenir de l'École et, plus récemment, la loi pour la Refondation de l'école interdisent d'aborder l'évaluation sous une forme « *pointilliste* ».

Parcours de l'élève et équipe éducative

Le parcours scolaire de l'élève implique l'instauration d'une continuité et d'une cohérence des apprentissages que l'on ne peut trouver qu'au sein d'une équipe constituée. Le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'Éducation cite d'ailleurs, dans la compétence 14, qu'il s'agit, pour les enseignants, de « *s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* », à savoir réfléchir sur sa pratique, seul et entre pairs. Cette action s'inscrit au sein d'une « *équipe éducative mobilisée au service de la réussite de tous les élèves dans une action cohérente et coordonnée* ».

Dans ces conditions, la seule évaluation individuelle du maître ne peut plus suffire. Améliorer les performances des élèves passe par une meilleure professionnalité collective des maîtres. Celle-ci nécessite un regard « *décentré* » de la part de l'enseignant lui permettant d'évaluer à la fois l'efficacité de son enseignement auprès des élèves et sa contribution au perfectionnement de l'équipe.

Pourquoi et comment faire vivre un réseau d'éducation et de formation ?

Le PPCR des enseignants prévoit un accompagnement de proximité visant le soutien des personnels de manière individuelle et collective. Dans le cadre d'un pilotage partagé, de la gestion conjointe des ressources humaines pour l'accompagnement des équipes dans leur mise en œuvre d'un projet éducatif adapté au contexte local, le bassin d'éducation et de formation facilite les relations entre les divers acteurs en charge de l'encadrement. En effet, ce niveau permet de développer non seulement la formation locale mais aussi une réflexion collective entre les chefs d'établissement, entre les équipes éducatives, les inspecteurs des divers degrés, entre les agents comptables et les gestionnaires, et entre tous les niveaux d'enseignement. Autour de la stratégie académique, la confrontation d'idées, l'analyse collective des situations, la construction d'outils communs privilégient la pertinence et la cohérence des actions à mener.

L'inspecteur et son équipe, moteurs de la réussite scolaire

Dans un cadre idéal, l'inspecteur serait perçu comme un moteur de la réussite scolaire, un accompagnateur, un expert pédagogique dont l'action serait appuyée par celle de son équipe de circonscription, pour le 1er degré ou de ses collègues et formateurs, pour le 2nd degré. L'objectif de permettre à une équipe de verser dans une logique d'auto-évaluation, de régulation et de formation s'inscrirait alors dans une dynamique positive d'échange, de questionnement, de recherche.

En lien avec la recherche universitaire et scientifique, l'inspecteur et son équipe d'appui, vus comme les « *catalyseurs* » d'une réflexion collective, apporteraient alors un regard extérieur sur le fonctionnement des équipes éducatives, sur les questions didactiques ou sur les méthodes pédagogiques.

Pour construire une école au service de la réussite de tous les élèves, deux éléments sont incontournables : « *favoriser la construction d'une équipe qui progresse au service de chacun* » et « *faire en sorte que chacun apporte son expertise à l'équipe* ».

Le premier pas sera franchi quand tous se mettront autour d'une table avec un même sujet de réflexion : la construction du parcours de l'élève et, s'appuyant sur des indicateurs fiables et partagés, l'amélioration continue des pratiques et des résultats.

Le CAPPEI, un pas de plus vers une école plus inclusive ?

Le décret n°2017-169 du 10 février 2017 et la circulaire n°2017-026 du 14 février 2017 viennent de mettre fin au CAPA-SH, instaurant désormais une nouvelle certification, le CAPPEI, (Certificat d'aptitude pédagogique aux pratiques de l'éducation inclusive).

Par-delà le calendrier, qui a été imposé tardivement aux IEN-ASH, quant à sa mise en œuvre immédiate pour la rentrée 2017, et qui pourrait bien mettre en difficultés certaines académies, il n'est pas inutile de se pencher sur les enjeux de cette évolution d'une part et sur les questionnements actuels quant aux effets induits par cette nouvelle certification d'autre part.

Quels enjeux ?

D'une façon très générale, nous pourrions être persuadés que nous nous situons dans une logique résolument optimiste de tendre vers ce que *Charles Gadou* appelle une « *société inclusive* »(*).

Ainsi, le premier enjeu, clairement affiché par cette nouvelle certification, réside dans l'accompagnement de l'évolution inclusive du système éducatif français.

Ce qui est visé, c'est une cohérence élargie avec la convention des Nations Unies pour les droits et libertés fondamentales des personnes handicapées (2006) et les orientations européennes en matière d'éducation (Salamanque-1994), convention qui pose le principe d'une école inclusive pour les élèves à besoins éducatifs particuliers.

Dans le droit fil de la loi du 11 février 2005 qui introduit le droit opposable, la loi pour la Refondation de l'École du 8 juillet 2013 renforce ces droits en posant le principe de l'école inclusive. Le CAPPEI apparaît dans un ensemble récent de textes multiples visant cette école inclusive.

Un second enjeu se situe dans l'idée encore timide mais régulièrement affirmée de pouvoir construire une meilleure cohérence entre le premier et le second degré. De fait, nos élèves en grande difficulté, nos élèves « *différents* », ont tout à gagner à pouvoir être accompagnés dans un parcours de formation, adapté, compensé, qui sera, non seulement, en cohérence avec le potentiel du jeune, mais qui devrait aussi éviter toute rupture pédagogique.

La formation sera désormais commune entre les enseignants du premier et du second degré. Le CCASH, que nos collègues du second degré connaissaient, disparaît donc, laissant place au CAPPEI.

(*) ***« la société inclusive, parlons-en ! »***.
Charles Gadou
Collection « connaissance de la diversité »
Eres Edition, 2012

Enfin, l'instauration d'une nouvelle épreuve, « *rendre compte d'une action en tant que personne ressource* », distille l'importance d'un changement de posture au sein de cette école inclusive : il s'agira pour les stagiaires de dépasser ses propres enjeux personnels, aussi légitimes soient-ils, pour porter avec conviction une dimension collective fondamentale que les nouveaux textes de l'épreuve imposent.

Comment ? Quelles évolutions ?

Retenons, peut-être, trois points forts à considérer dans cette nouvelle certification :

- sortir d'une logique d'options catégorisées par type de trouble (options A, B, C, D, E, F, G) pour entrer dans une logique de formation par modules ;
- proposer une formation commune aux enseignants du premier degré et du second degré ;
- former des personnels ressources pour développer le caractère inclusif de chaque établissement.

Il s'agit de penser la formation dans une logique de modules accompagnant l'enseignant dans son parcours, modules que l'enseignant pourrait définir lui-même en fonction de son contexte d'exercice. Le volume reste identique (400 h) mais est désormais scindé en deux temps : 300h la première année et 100h dans les cinq ans qui suivent dans le cadre d'un accès aux MIN (Modules d'initiative nationale). Plus précisément, l'architecture de la formation est désormais la suivante :

Volume horaire	Organisation des modules
144 heures	Module de tronc commun
52 heures	Module d'approfondissement 1
52 heures	Module d'approfondissement 2
52 heures	Module de professionnalisation dans l'emploi
100 heures	Modules de formation d'initiative nationale (MIN) dans les 5 ans

Des écueils sur le chemin ?

À peine engagé, cette nouvelle formation ne va pas sans poser quelques interrogations quant à la suite.

Pour le second degré, passer d'une formation CCASH à une formation CAPPEI commune et sur une même architecture que le premier degré, impose de pouvoir s'inscrire dans une formation en alternance qui va imposer quatre sessions de trois semaines en dehors de la présence des élèves.

>>>

> Il convient donc de pouvoir remplacer les professeurs absents pour formation sur ces périodes (soit 12 semaines). S'inscrire dans une formation CCASH, qui laissait la possibilité d'aménager son emploi du temps sans déficit d'enseignement pour les élèves, est sans commune mesure avec le nouveau cahier des charges imposé aux enseignants du second degré. Sans lisibilité claire sur les heures à assurer devant élèves, il n'est pas certain que les chefs d'établissements se montreront euphoriques face à un professeur volontaire.

C'est le même argument que nous retrouvons pour assurer les postes de coordonnateur d'ULIS en collège par certains chefs d'établissement qui ne souhaitent que des enseignants du premier degré, car, dans le cas d'un arrêt pour maladie, celui-ci est remplacé.

Il est clair que cette question de l'accessibilité pour les enseignants du second degré à la nouvelle formation CAPPEI doit trouver réponse car la première session de formation du CAPPEI ne verra que très peu d'enseignants du second degré.

Quelles conséquences pour les personnels ?

La « *fongibilité* » des options du CAPPEI (suppression des options pour une attestation de parcours de formation délivré par l'organisme de formation, que peuvent encore être les pôles ASH des ESPE), va avoir une incidence immédiate sur le mouvement des personnels en avril 2018.

Quid des règles départementales du mouvement ? Si tout enseignant spécialisé peut demander n'importe quel poste spécialisé, sans pouvoir réguler le « *contrôle* » des parcours de formation suivis, il y aura indubitablement des effets, en particulier sur les postes en RASED.

Certains esprits « *chagrins* » annoncent ainsi la disparition rapide des rééducateurs dans les départements qui en ont encore. Cette hypothèse se doit d'être considérée avec attention dès décembre 2017 au moment où les règles départementales du mouvement des personnels se définissent.

Enfin, il conviendra de pouvoir financer le départ dans les stages MIN à hauteur de 100h par stagiaire au cours des cinq années, ce qui pourrait amener à l'avenir à diminuer le nombre de stagiaires dans les directions académiques, si le nombre de stages MIN et leur implantation géographique n'évoluent pas significativement.

Un chemin pavé d'intentions louables qui n'est pas encore un chemin si serein !

ekoya
CULTIVONS NOS AVANTAGES
Le club d'avantages
de la communauté éducative !
Toutes les offres sur
www.ekoya.fr
Inscription
Gratuite !
Découvrez tous nos univers
VOYAGES VÉHICULES HÔTELLERIE CADEAUX MAISON CROISIÈRES
CULTURE BIEN-ÊTRE LOCATION DE VACANCES
Ekoya est une marque de ROMACTIS SAS dont le siège social est situé au 14 E rue Léo Lagrange - 79000 NIORT enregistrée au RCS de Niort sous le n° 009 753 450 – téléphone : 99 66 34 49 05 • Crédit photo @ fotolia - Tolstnev

Voie professionnelle : *« Valorisez, revalorisez, qu'ils disaient… »*

Depuis la rénovation de la voie professionnelle de 2009, il s'agit de contribuer à la valorisation, puis à la revalorisation de celle-ci. Mais qu'en est-il, huit ans plus tard ?

Après la mise en place de divers dispositifs dits de différenciation qui ne servent trop souvent qu'au dédoublement pour satisfaire des enseignants qui pensent que c'est la réponse à tout, on fait le constat d'une voie professionnelle qui, dans les faits, lutte essentiellement contre les sorties précoces et le décrochage.

Une dévalorisation bien « *française* »

Alors que dans de nombreux pays européens, obtenir un diplôme professionnel augmente les chances de trouver un emploi par rapport aux filières générales, le positionnement des enseignements techniques et professionnels en France est tel que ces formations sont associées encore aujourd'hui à des emplois subalternes ou intermédiaires de la hiérarchie du monde du travail.

Au-delà de la société, c'est également une mésestime de la part du système éducatif lui-même, puisque l'on retrouve bien souvent dans ces filières des élèves cumulant les plus grandes difficultés scolaires.

Un autre problème réside dans la hiérarchisation des savoirs dans notre système éducatif et dans la société française en général. À l'inverse, dans les pays où les filières professionnelles sont valorisées et privilégient l'insertion, on note des programmes au contenu plus exigeant.

Renforcer le lien avec l'entreprise

L'enseignement professionnel est l'un des objectifs primordiaux de la Refondation de l'École. Il faut s'attaquer aux préjugés qui opposent travail manuel et travail intellectuel. Il s'agit là d'une vision déconnectée de la réalité du monde professionnel qui fait pourtant appel aux deux.

Il convient donc de faire évoluer nos filières pour qu'elles soient plus en phase avec les évolutions de la société et du marché du travail. L'on ne saurait oublier combien des formations professionnelles de qualité pourraient contribuer à la croissance économique du pays.

Sans doute, une meilleure intégration sur le marché de l'emploi passe-t-elle par le renforcement des partenariats entre entreprises et établissements scolaires.

Cette transformation ne pourra être efficiente que si les acteurs de l'éducation et ceux du monde de l'entreprise se mettent autour d'une table pour initier un dialogue constructif débouchant sur un véritable partenariat qui sera une première pierre posée pour améliorer la situation actuelle.

La valorisation doit commencer dès l'école primaire

Les filières professionnelles doivent cesser d'être des voies de relégation. Elles doivent être exigeantes et proposer de meilleures perspectives d'emploi mais également de meilleures possibilités de poursuites d'études, pour ceux qui en ont la capacité.

Dès le premier degré, il faut, pour ce faire, mettre en avant les compétences de chacun, les valoriser, au-delà de la seule maîtrise des compétences afférentes aux disciplines dites « *nobles* ». Des pratiques pédagogiques variées qui impliquent l'élève dans l'acte de formation et l'aident à porter un regard positif et constructif sur ses apprentissages doivent être privilégiées, afin de réduire l'échec.

L'association des familles à ces parcours plus valorisants, le dialogue avec celles-ci, la poursuite des différentes mesures mises en œuvre pour un accueil privilégié des élèves dans les formations professionnelles doivent également contribuer à améliorer le cadre dans lequel ces jeunes évoluent.

Mettre en place une voie d'excellence

Pour apporter des réponses à la question du décrochage qui touche en particulier la voie professionnelle, il nous faut travailler la question de l'attractivité des formations et avoir une approche systémique pour répondre aux besoins actuels de la société et aux métiers du futur. Cela passe par une réflexion associant la recherche et les divers acteurs.

Il est nécessaire de renforcer le partenariat entre les entreprises, les experts pédagogiques que sont les inspecteurs et les établissements scolaires. La réussite des élèves ne peut passer que par l'établissement d'une stratégie commune.

Le SI-EN UNSA réaffirme sa volonté de participer à la mise en place d'une voie d'excellence avec pour objectif la réussite et l'insertion de chaque élève dans une société ouverte sur l'international. Celle-ci doit se faire dans un véritable pilotage partagé, dans lequel l'inspecteur assure son rôle de moteur de la réussite scolaire, aux côtés des enseignants, des chefs d'établissement, des collectivités territoriales, des entreprises et autres partenaires.

Avancées de carrière, le compte n'y est pas !

PPCR… cet acronyme prometteur de reconnaissance ne concerne pas à ce jour les inspecteurs et nous devons dénoncer cette injustice patente.

Pourtant ce protocole « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » apparaît bien comme une solution adaptée pour nous permettre de rattraper un retard accumulé dans la valorisation de nos carrières.

Certains interlocuteurs du ministère voudraient nous faire croire que les évolutions que nous avons obtenues au cours des dernières années constituent le PPCR des inspecteurs. C'est totalement faux, car les seules mesures qui ont été mises en œuvre à ce jour pour les inspecteurs ne relèvent pas de ce plan national.

Les unes ont été prises à l'issue des groupes de travail réunis dans le cadre du dialogue social, les autres constituent une forme de rattrapage par rapport à des indemnités qui n'avaient pas évolué depuis de très nombreuses années. Dans un cas comme dans l'autre, nous sommes bien loin des ambitieux projets relatifs aux carrières des enseignants, ou, plus récemment, des chefs d'établissement.

Ceci nous a du reste conduits à rencontrer nos collègues de l'ensemble des autres organisations syndicales d'inspectrices et d'inspecteurs, représentatives dans le cadre des commissions administratives paritaires nationales ou académiques.

Nous nous sommes rapidement accordés sur la nécessité d'obtenir l'ouverture de discussions sur le PPCR des inspecteurs et avons élaboré une pétition en ligne qui a obtenu plus de 1000 soutiens en quelques jours. Cette forte mobilisation dans une période politique pourtant troublée montre bien l'exaspération profonde des inspecteurs.

Pour les IEN, disons-le sans ambages, non seulement le compte n'y est pas, mais nous en sommes très éloignés ! Bien sûr, plusieurs des derniers locataires de la rue de Grenelle y sont allés de leur « *mesurettes* », mais aucun, jusqu'alors, ne semble prendre conscience des enjeux et des besoins.

Pourtant, un simple regard suffit à mesurer l'importance de la dégradation de notre situation.

Quelques exemples suffisent :

- de nombreux collègues qui passent le concours alors qu'ils ont déjà une ancienneté significative, sont reclassés immédiatement au dernier échelon de la classe normale… où ils stagnent pendant plus de sept ans avant de pouvoir espérer une promotion ;
- l'accès à l'échelon spécial ouvrant sur la HE B est certes une avancée qu'il convient de saluer, mais ce progrès ne concerne qu'une proportion très étriquée de collègues ;
- les collègues concernés par les emplois fonctionnels se sont entendus promettre des évolutions significatives de leur régime indemnitaire, mais à ce jour ils n'ont rien obtenu de concret à ce propos.

La liste de nos revendications n'est pas épuisée… Il faudrait ajouter le manque évident d'attractivité de nos carrières, suite aux légitimes évolutions obtenues par les corps viviers.

Nous devrions également évoquer la lenteur de progression pour les changements d'échelon par rapport au traitement dont bénéficient d'autres corps.

Nous n'oublions pas davantage la revendication de l'intégration de nos indemnités au salaire sous forme d'une bonification indiciaire…

Non, vraiment, le compte n'y est pas et nous ferons entendre cette évidence à nos nouveaux interlocuteurs !

Propos d'inspecteurs sur les rythmes scolaires

La question des rythmes scolaires, remise sur le devant de la scène par le ministre de l'Éducation nationale, a suscité de vives réactions et des débats nourris chez les inspecteurs. *Ci-dessous,* ***quelques réflexions sur cette difficile question****.*

"Sur la question des rythmes scolaires le ministre ne se dit pas partisan du retour à la semaine de quatre jours, mais, faisant le constat ici ou là de dysfonctionnements, il lui importe surtout de donner davantage de liberté aux écoles et aux collectivités sur cette question. Or, en laissant le choix aux collectivités, ne peut-on craindre que ce soit la facilité qui l'emporte au mépris de l'intérêt des élèves ? Ne devrions-nous pas tenir compte des préconisations de L'ORTEJ qui rappelle, à propos de la semaine de quatre jours, que « cette organisation spécifiquement française a fait ses preuves comme la pire possible et la recherche est unanime sur ce point » *? "*

"Sur les rythmes scolaires, il ressort des comparaisons internationales que le modèle largement dominant est celui de cinq journées de classe pleines, l'organisation en quatre journées et demi étant une spécificité franco-belge ! Si nous voulons réellement défendre l'intérêt de l'élève, il faudrait sans doute que nous allions jusqu'au bout de l'analyse et que nous envisagions les rythmes au-delà de la simple question du nombre de jours ou de demi-journées…
Quant au choix laissé aux collectivités, ne nous abusons pas non plus : elles ne sont pas les seules à se préoccuper de cette question ? "

"La formation des enseignants est, certes un enjeu majeur, mais la question des rythmes est aussi une question importante qui mérite d'être posée dans sa globalité, et pas uniquement sur la semaine.
Le constat fait par les chercheurs c'est, entre autres, que les élèves sont très peu opérationnels en début de matinée alors qu'on attaque très vite le matin les apprentissages. A l'inverse c'est en fin d'après-midi qu'ils sont les plus vigilants et c'est là qu'on place les activités culturelles et sportives au motif que les enfants sont fatigués.
Le raisonnement qui consiste à dire que l'important, pour faire réussir les élèves, c'est « l'effet maître », *pourrait inciter nos gouvernants à supprimer les moyens actuellement mis en place (*« Plus de maîtres que de classes », « CP à 12 au sein des REP+…) ». *"*

"Pour la plupart des Français, à l'exception peut-être du milieu enseignant ou de ceux qui ont les moyens de faire garder leurs enfants le mercredi, la semaine d'un enfant ordinaire se déroule effectivement sur cinq jours avec réveil obligatoire tous les matins pour aller à l'école ou au centre aéré. La problématique de la semaine de travail n'est qu'une goutte d'eau dans un océan de questions qui touchent la question des rythmes scolaires. Quand on réfléchit à la question du calendrier scolaire, on se rend compte qu'il faut tenir compte de tout un tas de données qui rentrent en contradiction avec « l'intérêt de l'enfant ».

- *Faut-il faire travailler les enfants au mois d'août et imposer les vacances scolaires en janvier, sachant que les enfants sont plus fatigués en hiver qu'en été ?*
- *Comment résoudre le problème des transports scolaires en milieu rural, obligeant certains enfants à se lever à 5h pour prendre le car qui les conduit à l'école ?*
- *Comment respecter l'alternance* « sept semaines de travail et deux semaines de repos » *en conservant trois zones de congés ?*
- *Comment concilier* « reconquête du mois de juin » *avec l'examen du bac et les procédures d'orientation ? "*

"Sur la question des rythmes scolaires qui a fragilisé et décrédibilisé le travail de bon nombre d'IEN, je ne suis pas certain que ce soit l'enjeu majeur du système éducatif. L'effet de la demi-journée sur les publics les plus défavorisés est, de mon point de vue, assez faible sans toutefois pouvoir l'objectiver. Il me semble que l'enseignement d'un bon maître, pratiquant une pédagogie explicite, structurée, signifiante et bienveillante, sera toujours plus profitable aux élèves que celui d'un professeur, travaillant même sur cinq matinées, et dont la maîtrise pédagogique et didactique serait plus fragile. Il me semble que l'enjeu crucial est celui de la classe et donc celui de la formation professionnelle. « L'effet maître » *transcende, de mon point de vue,* « l'effet temporalité ». *"*

Réflexion par ***Patrick Roumagnac***

Débat sur les rythmes scolaires, le point de vue du SG du SI.EN

La question des rythmes scolaires est, certes, à mettre en relation avec la problématique globale d'une meilleure réussite de tous les élèves, mais elle ne peut suffire à la traiter.

Les rythmes sont une des composantes susceptibles de concourir à rendre le système éducatif plus juste et plus efficace, cependant focaliser le débat autour de cette seule composante risquerait de biaiser la réflexion.

Nous défendons depuis des années l'approche systémique comme incontournable, gardons-nous à présent de trop segmenter la réflexion. Ceci mène en effet tout droit à des prises de position dogmatiques qui dressent inévitablement les uns contre les autres au lieu d'essayer de concilier des analyses pour les rendre acceptables par tous.

En l'espèce, c'est la justification de nos choix qui fait sens, plus que les choix eux-mêmes. Ainsi, par cohérence avec nos orientations et par souci du développement d'une réflexion impliquant les communautés éducatives, nous avons voté contre le projet de texte assouplissant les rythmes scolaires que ce soit au CSE et au CTM. Pourtant, nous sommes sans doute plus proches de certains qui ont voté pour que d'autres qui ont voté contre, comme nous ! Cela peut sembler paradoxal, mais cela renvoie simplement à ce qui vient d'être dit : c'est bien la motivation d'une décision qui compte.

Nous ne rejetons pas la nécessité d'une réflexion globale sur les rythmes, elle nous semble même indispensable. Nous ne nous opposons pas à la volonté du ministre d'ouvrir un espace de réflexion sur cette question, mais nous soutenons que la démarche adoptée conduit à des positionnements clivants au sein des communautés éducatives qui ne doivent pas se sentir brutalisées.

Le texte proposé peut déboucher sur des caricatures de dialogue social ; nous ne pouvons donc le soutenir.

D'autres points mériteraient en revanche d'être abordés de manière positive, pour autant que le texte soit respecté au plus proche de son esprit et non de sa forme.

Le dernier mot laissé au DASEN est vu comme une sorte de garde-fou ou de barrière. Avons-nous besoin de « *murs* » de cet ordre pour protéger l'École ? Pourtant une interprétation alternative serait possible ; nous pourrions parfaitement imaginer un retour négatif du DASEN accompagné d'un réel accompagnement à l'émergence d'un projet territorial.

Le ministre, dans un premier temps, a refusé les amendements proposés en vue de rendre obligatoire le PEdT. C'est, manifestement, plus le mot « *obligatoire* » qui a conduit à ce rejet que la finalité de cette obligation. Nous pouvons entendre cet argument, mais le concept de projet de territoire reste pour nous fondamental. Il constitue l'unité sur laquelle nous pouvons donner du sens à une vision refondée de l'encadrement et du pilotage.

Ce dernier point nous amène à recentrer notre débat syndical : les échanges sur les rythmes ne manquent probablement pas d'intérêt, mais peuvent vite déboucher sur des positions caricaturales entre pro et anti, ou évoluer vers une discussion « *café (pédagogique) du commerce* » !

Syndicat de l'inspection, nous nous devons de nous interroger sur le rôle de l'inspecteur dans cette question, pas simplement en tant qu'accompagnant ou, pire, gestionnaire de la mise en place des rythmes, mais en tant que catalyseur pour faire émerger le débat éducatif territorialisé, puis pour l'organiser et le faire évoluer vers une forme acceptable par tous, laquelle sera nécessairement focalisée sur l'intérêt de l'enfant (ou de l'élève ?).

Il faut aussi que nous soyons en mesure d'étendre cette réflexion syndicale en y impliquant largement tous nos collègues syndiqués. Belle occasion de lever le nez du guidon pour nous assurer que le mur n'est pas juste devant nous !

Pour progresser dans la réflexion sur cette question difficile, nous devrons dépasser le cadre du premier degré pour aborder la question des rythmes d'apprentissage tout au long de la scolarité. Nos relations privilégiées avec l'ORTEJ nous permettront d'enrichir cette réflexion, pour autant que nous gardions le cap de nos préoccupations spécifiques liées à nos missions d'encadrement.

Un retraité militant, c'est quoi ?

Quand on est entrainé par le flot des réformes éducatives et par les attentes pressantes de l'institution, on n'a guère le temps de penser à ses futures occupations de retraité, une échéance qui, pourtant, et quoi qu'on en dise, se précise au fur et à mesure que l'on avance dans sa carrière.

La HEB, et après ? C'est la belle vie, les voyages, les grandes vacances, la liberté dans ses grandes largeurs, certes, mais ce n'est pas le paradis pour autant. Retraité militant, apparemment un bel oxymore qui fait sourire. Et pourtant !

L'allongement de la durée de vie, des perspectives nouvelles

À son origine, le syndicalisme se préoccupait logiquement du sort des travailleurs et portait les revendications pour une vie au travail meilleure et plus décente. L'allongement de la durée de vie est riche de promesses : loisirs, voyages, temps libre pour s'occuper de soi. On voit partir les collègues avec une envie non feinte. L'allongement du temps passé à la retraite pose néanmoins une question nouvelle : du temps choisi oui, mais avec quel potentiel santé, quel potentiel d'autonomie, qu'elle soit physique ou financière ?

Ce progrès scientifique et social pose une nouvelle donne : qui dit vieillissement dit perte progressive d'autonomie, sur dix ans, sur vingt ans, peut-être davantage, mais dit aussi, inexorablement, la multiplication des recours aux soins, aux spécialités médicales. Puis vient le recours aux structures d'accompagnement, à domicile ou en service plus lourd, des services plus ou moins accessibles selon qu'on vit en milieu rural ou urbain, en zone enclavée ou bien desservie par les transports.

Se pose la question des structures d'accueil, de l'EHPAD. Si l'on a les revenus suffisants - entre deux et trois mille euros mensuels pour financer un EHPAD - on peut tirer profit des aides logistiques mises à disposition des personnes âgées.

Dans le cas contraire, on reste à la charge de sa famille. Face aux progrès scientifiques, dont tout le monde se réjouit, l'allongement de l'espérance de vie devient alors un problème social : le problème se reporte sur les proches, sur la famille qui peut se retrouver elle-même contrainte à réorganiser toute sa vie professionnelle, voire la suspendre prématurément pour prendre en charge un aîné en perte d'autonomie.

Imaginons un instant que, pour prolonger la validité du permis de conduire, la visite médicale annuelle devienne obligatoire à partir d'un certain âge. Contrôle technique ! Et si ça ne passe pas, qu'est-ce qu'on fait ? En clair, il faut payer, soit avec sa fortune si on en a une, et si l'on n'en a pas, avec la fortune des personnes de son entourage. Vieux, vieille, il vaut mieux être riche et bien entouré que pauvre et isolé !

Continuer à militer, un devoir pour le retraité

Face à cette problématique, que fait l'État, qui sont les décideurs ? Dans un contexte libéral, où sont les lobbies et comment s'en préserver ? Sous la tutelle des présidents de conseil départemental, la mise en place progressive des CDCA préfigure un espace de dialogue entre usagers, institutions et professionnels de la prestation aux personnes en perte progressive - ou définitive - d'autonomie.

D'autres décisions se prennent au niveau de l'État : augmenter d'1,7% de taux de prélèvement CSG pour les retraités percevant plus de 1 200 € mensuels n'est pas sans conséquence.

Dans ce contexte, qui défend le point de vue des retraités, qui apporte la controverse, alors qu'autour d'eux, c'est toute une économie spécifique qui s'organise et des intérêts politiques et financiers se dessinent ?

Il devient urgent d'inventer un nouvel espace de contre-pouvoir, qu'il soit contestataire ou progressiste. Or tous les syndicats ne syndiquent pas les retraités et, passée la vie active, il n'y a souvent plus rien.

Le mouvement engagé par l'**UNSA Retraités** vise à faire entendre cette parole. Dans une démarche d'inter-professionnalité, parfois, quand on a choisi de changer de région, c'est aussi toute une richesse.

Que l'on ait été enseignant, cheminot, agent territorial, douanier, employé de PME ou inspecteur de l'Education nationale, quand on a milité toute sa vie dans un syndicat, il n'y a pas de retraite qui tienne, il reste des droits à protéger, à développer ou, pour le moins, des points de vue à faire valoir.

Militant retraité, Non ! Retraité militant, Oui !

SI.eN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Adhésion 2017-2018

BULLETIN D'ADHÉSION • ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

SITUATION PERSONNELLE

NOM : .....

Prénom : .....

né(e) le : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél : *(fixe et/ou portable)* .....

Adresse électronique : .....

(Utilisez de préférence une autre adresse que votre adresse professionnelle académique)

SITUATION PROFESSIONNELLE

ACADÉMIE : .....

N° du département : ..... *(1D, IO et retraités)*

Circonscription *et/ou* Spécialité : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Tél : .....

Corps : .....

Type de poste : .....

Mission : .....

☐ Titulaire ☐ Stagiaire ☐ Chargé de mission

☐ Actif ☐ Retraité

Classe : ..... Échelon : ..... Date de promotion : .....

Année de recrutement IEN : .....

☐ Concours ☐ Liste d'aptitude

Année de recrutement IA-IPR : .....

☐ Concours ☐ Liste d'aptitude

Année de nomination au poste actuel *(ou de retraite)* : .....

Identifiant du poste : .....

COTISATION

Montant de la cotisation annuelle ..... €

Mode de paiement : ☐ **Cotisation entière** ☐ **Paiement fractionné**

*En cas de paiement fractionné, **joindre impérativement les deux chèques.***

Rappel des modalités de gestion :

- *le responsable local adressera au secrétariat national l'ensemble des fiches et des chèques des adhérents ;*
- *le trésorier national reversera à chaque trésorier académique la part locale sur la base des cotisations reçues à la date du **15 décembre** ;*
- *la carte d'adhérent sera envoyée en février avec l'**attestation fiscale 2017**.*

Pour faciliter notre travail, merci de remettre à votre responsable local cette fiche d'adhésion et votre chèque libellé à l'ordre du SI.EN.

*S'il est souhaitable de payer en une seule fois, vous pouvez cependant **vous acquitter de votre cotisation en deux fois :** dans ce cas, **joindre deux chèques, le premier sera encaissé immédiatement, le second le sera le 15 février 2018.** Cette disposition permettra à tous de recevoir l'attestation du Syndicat dans les délais prescrits et donc de bénéficier d'un **crédit d'impôt pour 2017**.*

*Collègues isolés, **envoyez cette fiche** et **votre cotisation** au **SI.EN, 23 rue Lalande, 75014 PARIS**.*

IMPORTANT : LE CRÉDIT D'IMPÔT EST FIXÉ A 66 %

Exemple : 219 € de cotisation = 146 € d'impôt en moins, soit un coût réel de 73 €

PAS D'AUGMENTATION DES COTISATIONS en 2017-2018

IEN CLASSE NORMALE	
1er échelon (367)	97 €
2e échelon (398)	105 €
3e échelon (438)	116 €
4e échelon (491)	129 €
5e échelon (549)	145 €
6e échelon (618)	165 €
7e échelon (657)	175 €
8e échelon (710)	189 €
9e échelon (733)	196 €
10e échelon (782)	208 €

STAGIAIRES	97 €
CHARGÉS DE MISSION	97 €

IEN HORS CLASSE et IA-IPR	
4e (3e) échelon (678)	181 €
5e (4e) échelon (733)	196 €
6e (5e) échelon (782)	208 €
7e (6e) échelon (820)	219 €
A1	234 €
A2	244 €
A3/B1	257 €
B2	268 €
B3	276 €

RETRAITÉS	
(733)	89 €
(780)	97 €
(820)	105 €
(A)	113 €
(B)	129 €

Je soussigné(e) .....

adhère au SI.EN UNSA Éducation

date et signature :

Revue « L'Inspection » :

*La revue « **L'Inspection** » est envoyée par voie postale à l'**adresse personnelle**.*

Retraités :

☐ *(Cochez cette case si vous ne souhaitez pas que votre adresse personnelle figure dans l'annuaire des corps d'inspection)*

Nota : les informations recueillies ne sont destinées qu'au fichier syndical. Elles peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Téléchargez ce formulaire en ligne sur notre site : www.sien-unsa-education.org

SI.EN UNSA ÉDUCATION
23, rue Lalande • 75014 PARIS • Tél. : **01 43 22 68 19**

sien@sien-unsa-education.org
www.sien-unsa-education.org

SI.eN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE UNSA éducation

À la CASDEN, le collectif est notre moteur !

À la CASDEN, la mise en commun de l'épargne de tous permet à chacun de réaliser son projet aux meilleures conditions. Un modèle bancaire unique qui rassemble déjà plus d'1,5 million de Sociétaires…
Fonctionnaires, cette offre vous est réservée !

L'offre CASDEN est disponible
dans les Délégations Départementales CASDEN
et les agences Banques Populaires.

Rendez-vous également sur casden.fr

Suivez-nous sur

casden
BANQUE POPULAIRE

CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable. Siège social : 91 Cours des Roches - 77186 Noisiel. Siret n° 784 275 776 00842 - RCS Meaux. Immatriculation ORIAS n° 07 027 138
BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 155 742 320 €. Siège social : 50 avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13. RCS PARIS n° 493 455 042. Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 **BROCA&WERNICKE** - Illustration : Killoffer.