

**L'ISPEC ET LA FORMATION DES CHEFS  
D'ÉTABLISSEMENT DU SECOND DEGRÉ**

**T I**



**THÈSE PRÉSENTÉE EN VUE DU DOCTORAT DE 3<sup>ème</sup> CYCLE  
EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION DEVANT L'UNIVERSITÉ LYON II**

---

**1981**

**GÉRARD BABARIT**

## T A B L E   D E S   M A T I E R E S

---

### INTRODUCTION

<u>PREMIERE PARTIE</u> : <u>LA CREATION DE L'I.S.P.E.C.</u> .....	16
<u>CHAPITRE I</u> : <u>Le chef d'établissement avant 1960</u> ...	18
A - La définition de la fonction .....	19
B - La nomination à la fonction .....	34
C - Des ébauches de formation .....	47
<u>CHAPITRE II</u> : <u>Quelques conditions favorables à une</u> <u>    évolution</u> .....	55
A - Les conditions législatives .....	56
B - Les conditions morphologiques .....	71
C - Les conditions socio-culturelles .....	78
<u>CHAPITRE III</u> : <u>Mise en place d'un institut de forma-</u> <u>    tion pour chef d'établissement</u> .....	90
A - Les préalables à la création .....	91
B - La création .....	96
C - Avec quels moyens .....	99

.../...

DEUXIEME PARTIE : LES COMPOSANTS DU MICRO-SYSTEME ..... 109  
-----

CHAPITRE IV : Le produit visé ou les finalités de la formation ..... 111

- A - Le projet initial ..... 112
- B - Les causes d'une évolution ..... 115
- C - L'originalité d'une formule ..... 122

CHAPITRE V : L'entrée ou les candidats à la formation ..... 130

- A - Modalités de recrutement ..... 131
- B - Les candidats ..... 139
- C - Les attentes des stagiaires ..... 156

CHAPITRE VI : Ressources et contraintes ou les conditions de la formation ..... 164

- A - Les ressources ..... 165
- B - Les contraintes ..... 191

TROISIEME PARTIE: LE FONCTIONNEMENT DU MICRO-SYSTEME .. 213  
-----

CHAPITRE VII : La stratégie : une mise en oeuvre ... 216

- A - Les principes de formation ..... 217
- B - La programmation ..... 228

CHAPITRE VIII : La stratégie : un processus ..... 246

- A - La constitution du groupe ..... 247
- B - Un élément de fait : l'existence du groupe ..... 252
- C - La mise en application de principes de formation ..... 263
- D - La fin de l'année : éclatement du groupe ..... 273

<u>CHAPITRE</u>	IX : <u>La formation vécue et ses tensions</u> ..	279
	A - La formation : source de tensions ...	280
	B - Des tensions qui font avancer .....	294
	C - Tensions et formation longue .....	299
<u>QUATRIEME PARTIE: L'EVALUATION DES RESULTATS</u> .....		303
-----		
<u>CHAPITRE</u>	X : <u>Un fonctionnement en question</u> .....	306
	A - Les points critiques .....	307
	B - L'utilisation des ressources .....	327
<u>CHAPITRE</u>	XI : <u>La mesure d'une efficacité</u> .....	335
	A - L'I.S.P.E.C. veut former des chefs d'établissement .....	336
	B - Des chefs d'établissement destinés à s'insérer dans l'Enseignement catho- lique.....	344
	C - Le souci humaniste .....	352
<u>CHAPITRE</u>	XII : <u>Une dynamique en marche</u> .....	358
	A - La relève .....	359
	B - Le dépassement des résistances .....	363
	C - Les chances de progrès .....	365
	D - Pour l'Enseignement catholique .....	369
<u>CONCLUSION</u>	: .....	375
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	: .....	381

-----

TABLE DES MATIERES

-----

	<u>Page</u>
N° 1 : Circulaire n° 73.525 du 10 Décembre 1973 : Stage de formation des futurs chefs d'établissement inscrits sur la liste d'aptitude.....	1
N° 2 : Carte présentant l'implantation de l'Enseignement catholique français.....	2
N° 3 : L'Enseignement catholique français, (une mission éducative et ecclésiastique nationale)..	4
N° 4 : Structures de l'Enseignement catholique .....	5
N° 5 : Questionnaire auprès des chefs d'établissement du second degré .....	6
N° 6 : La structure du questionnaire .....	9
N° 7 : La méthodologie du questionnaire.....	10
N° 8 : Questionnaire auprès des directeurs diocésains...	12
N° 9 : Questionnaire d'interview auprès des chefs d'établissement en poste avant 1960.....	16
N°10 : Dossier d'inscription à l'I.S.P.E.C. ....	17
N°11 : Un exemple de "guide" pour interview de formateur	19
N°12 : Questionnaire auprès des "Anciens Ispéciens".....	23
N°13 : Cours de formation par correspondance : indications pratiques.....	28
N°14 : Le Bon Pasteur, (gravure de présentation du titre le "Bon Supérieur").....	29
N°15 : Lettre à un jeune directeur.....	30
N°16 : Deuxième lettre à un jeune directeur .....	30
N°17 : Loi FALLOUX - Loi organique du 15 Mars 1850 - ...	31
N°18 : Loi DEBRE - 59. 1557 - .....	32

N° 19	: Enquête sur le passage de la direction à un laïc dans l'enseignement secondaire libre.....	34
N° 20	: Demande d'inscription sur la liste d'aptitude à l'emploi de chef d'établissement dans l'Education nationale.....	38
N° 21	: Evolution des structures d'un grand collège de l'ouest à travers ses organigrammes.....	43
N° 21b	: Structures de l'Enseignement catholique. (Par académie).....	44
N° 22	: Loi 71.545 du 16 Juillet 1971.....	45
N° 23	: Statuts de l'U.N.A.P.E.C.....	46
N° 24	: Evolution comparée des effectifs des différents niveaux d'enseignement de 1958 à 1978.....	47
N° 25	: Evolution des ordinations en France de 1963 à 1978.....	49
N° 26	: Evolution comparée des enseignants religieux et laïcs dans le corps professoral de trois établissements et de la France.....	50
N° 27	: Extrait de la Déclaration Conciliaire sur l'éducation chrétienne (13 et 14 Octobre 1965).....	51
N° 28	: Extraits de la Communication de l'épiscopat français relative à l'Enseignement catholique (Assemblée de Lourdes : 13 Novembre 1969).....	52
N° 29	: Les titres des 67 propositions de recherche de vérité pour une école catholique.....	53
N° 30	: Demande des Directeurs de C.F.P. (12 Mars 1969). 54	
N° 31	: Demande des Inspecteurs diocésains de l'Enseignement catholique (18 et 19 Avril 1969).....	55
N° 32	: Création d'une commission pour une étude d'un projet d'une Ecole Pédagogique de Cadres (16 Décembre 1969).....	56
N° 33	: Compte-rendu d'une réunion des Directions diocésains (2 Février 1970).....	57
N° 34	: Communication aux diverses instances de l'Enseignement catholique d'un "Projet d'une Ecole de Cadres de l'Enseignement catholique" (27 Octobre 1971).....	58

	<u>Page</u>
N° 35 : Correspondance à propos du projet de l'Ecole de Cadres : lettre de Mgr DOZOLME (30/10/71).....	60
N° 36 : Réunions de la Commission de réflexion sur l'Ecole de Cadres.....	61
N°36 a: Compte-rendu de la réunion du 9 mars 1972.....	62
N°36 b: Compte-rendu de la réunion du 14 avril 1972.....	63
N° 37 : Présentation écrite de l'Institut Supérieur de Promotion des Responsables Pédagogiques et Administratifs de l'Enseignement catholique (I.S.P.E.C.) 25/04/72.....	65
N° 38 : U.C.O. Evolution des effectifs des étudiants : 1970 - 1980.....	67
N° 39 : Convention type B relative à l'organisation et au fonctionnement de l'I.S.P.E.C. entre le Ministère de l'Enseignement national et Maître J. COUDY, Président de l'U.N.A.P.E.C.....	68
N° 40 : Compte-rendu de la réunion sur le "financement de l'I.S.P.E.C." 7 mai 1972.....	69
N° 41 : Présentation de l'I.S.P.E.C. (notice provisoire : 1972).....	72
N° 42 : Répartition des établissements selon le statut de leur directeur en France et dans le département de Loire-Atlantique.....	77
N° 43 : Convocations expédiées aux inscrits du cycle de formation. (1979/80).....	79
N° 44 : Calendrier 1973-1974 avec sessions ouvertes formation Pongue.....	81
N° 45 : Pyramide des âges des 5 dernières années.....	82
N° 46 : Décret n° 76 - 1305 article VIII.....	83
N° 47 : Compte-rendu du Conseil de Perfectionnement du 18 mai 1977.....	84
N° 48 : Décret 78 - 247 Article 4 et 5.....	86

	<u>Page</u>
N° 49 : Corrélation entre les variables scolaires et universitaires et les modalités de formation. Questionnaire des chefs d'établissement.....	87
N° 50 : Tableau des inscrits à l'I.S.P.E.C. ....	88
N° 51 : Carte d'origine des stagiaires .....	89
N° 52 : Les inscrits au cycle de formation des chefs d'établissement du second degré 79/80.....	90
N° 53 : Liste des intervenants privilégiés .....	91
N° 54a: Liste des intervenants ne venant pas régulièrement..	93
N° 54b: Liste des intervenants "occasionnels".....	95
N° 55 : Répartition des responsabilités pour les formateurs.	96
N° 56 : Lettre du Père COUTURIER au S.G.E.C. et réponse.....	97
N° 57 : Propositions pour la Constitution d'une Charte à l'I.S.P.E.C.....	99
N° 58 : Les comptes annuels de 1972 à 1980.(Budget).....	101
N° 59 : Montant des frais dits "de scolarité" .....	103
N° 60 : Les locaux de l'I.S.P.E.C. (Plan).....	104
N° 61 : Bilan Juillet 1977. (Questionnaire et table ronde sur le bilan).....	105
N° 62 : Diverses corrélations. (Ages et variables scolaires).....	113
N° 63 : Réponses aux questions 7 et 8 de l'enquête auprès des chefs d'établissement.....	114
N° 64 : L'ensemble des résultats de la question 9 du questionnaire recoupé selon l'âge, le niveau scolaire, le statut.....	116
N° 65 : Les avis des chefs d'établissement quant aux méthodes de travail dans une formation.....	118
N° 66 : Avis des chefs d'établissement sur les types de formation.....	119
N° 67 : Enquête I.S.P.E.C. - A.R.P. sur les besoins en responsables à travers les diocèses de France (préparée par le P. PIERRE et E. PETIT).....	121
N° 68 : "To be... or not to be ... absent".....	122

	<u>Page</u>
N° 69 : Mise au point au sujet des absences.....	123
N° 70 : Statuts du Conseil de Perfectionnement 1977.....	124
N° 71 : Organisation pédagogique du mois de janvier 1980..	125
N° 71 a: Présentation de la 6ème, 8ème, 9ème promotion au conseil de perfectionnement.....	126
N°72 a: Questionnaire en vue du conseil de perfectionnement du 17 mai 1976.....	127
N°72 b: Synthèse du questionnaire.....	128
N° 73 : Bilan novembre 1977.....	130
N° 74 : Plan de référence.....	131
N° 75 : Approche comparée de deux types de formation.....	132
N° 76 : Session Chef d'établissement nommés en 1974.....	133
N° 77 : Participation au cycle de formation.....	134
N° 78 : Projet concernant les premières semaines des années 1972-73 et 1973-74.....	135
N° 79 : Analyse des besoins en formation.....	136
N° 80 : Synthèse des besoins en formation de la promotion 1977-78.....	137
N° 81 : L'équipe-relais propose un bilan (mai 1977).....	138
N° 82 : Programme de la 1ère semaine 1977.....	140
N° 83 : Programme de la période du 21/11 au 21/12/1977....	141
N° 84 : Questionnaire sur l'étude des besoins en formation septembre 1978.....	142
N° 85 : Répartition du temps selon l'utilisation des méthodes en 1979-80.....	143
N° 86 : Travail indépendant.....	144
N° 87 : Travail optionnel : démarche, méthode, questionnaire et choix des thèmes.....	145
N° 88 : Lettre d'accueil 3 septembre 1979.....	148

	<u>Page</u>
N° 89 : Grilles horaires 1979-1980.....	149
N° 90 : Analyse du vécu 1976 (un exemple).....	150
N° 91 : La régulation de groupe (un exemple). ....	151
N° 92 : Questionnaire et réponses pour la préparation de novembre et décembre 1979. ....	152
N° 93 : Synthèse des vœux exprimés par le groupe. 18/12/78 (18.12.78).	153
N° 94 : Régulation.....	154
N° 95 : Organisation du suivi pour les 28 septembre, 5 et 12 octobre 1979.....	157
N° 96 : A propos de la prise de décision mise au point de l'équipe d'animation.....	158
N° 97 : Projet intégrant les différentes propositions du grand groupe décembre 1978.....	160
N° 98 : Structures de décision en mars 1980.....	161
N° 99 : Népal : voyage pédagogique.....	163
N° 100 : Les stages pendant la seconde période de program- mation.....	164
N° 101 : L'observation pendant les stages.....	165
N° 102 : Opération retour de stage.....	166
N° 103 : Qu'est ce qu'un mémoire ?.....	169
N° 104 : Production d'un mémoire et résultats en sciences de l'Education.....	171
N° 105 : Liste des mémoires.....	172
N° 106 : Enquête et bilan de juillet 1980.....	178
N° 107 : La Vendée.....	181
N° 108 : Réflexion pour le dernier bilan.....	182
N° 109 : Le compte-rendu sur la mise en place de l'équipe- relais. ....	183
N° 110 : Propositions de formation et attentes personnelles. sonnelles.....	191

	<u>Page</u>
N° 111 : Exemple de "glissements" dans le choix de sujets de discussion en grand groupe.....	194
N° 112 : Eléments de travail de groupe du 8 Mail 1974....	195
N° 113 : Proposition par un groupe d'une individuali- sation de la formation.....	196
N° 114 : Réunion de l'équipe d'animation : évaluation sur le fonctionnement (12/13 Juin 80)	197
N° 115 : Premier point critique : Le petit nombre de candidats.....	198
N° 116 : Second point critique : Une fausse image de marque.....	199
N° 117 : Questionnaire auprès des directeurs diocésains: réponses à la question sur les différents ty- pes de formation .....	200
N° 118 : Troisième point critique : le problème de ressources matérielles.....	201
N° 119 : Quatrième point critique : Une programmation discordante.....	202
N° 120 : Cinquième point critique : Le piège de la répétition.....	203
N° 121 : Formation prévue et Formation dispensée.....	204
N° 122 : Nos attentes en formation : Novembre - Décembre 1979 .....	205
N° 123 : Sixième point critique : Incertitude d'une formation sans définition....	207
N° 125;; Les activités à l'I.S.P.E.C. et leurs mesures..	208
N° 126 : Un instrument de mesure : Le prix de l'heure/formation .....	209
N° 127 : Un autre moyen de mesurer l'utilisation des ressources : Le coefficient d'encadrement.....	210
N° 128 : Une grille pour mesurer une autre façon d'uti- liser les ressources.....	211
N° 129 : "La charrue devant les boeufs" , Article de P. AUBRET.....	212

	<u>Page</u>
N° 130 : Investissements au C.D.I. de l'I.S.P.E.C.....	214
N° 131 : Réponse des "Anciens Ispéciens" au questionnaire, (niveau acquis pour 8 items de la question N° 22).....	215
N° 132 : Organisation du stage du C.I.R.E.C. au Secrétariat Général de l'Enseignement catholique (du 4 au 9 Février 1979).....	216
N° 133 : Sondage sur les fonctions exercées par les anciens stagiaires.....	217
N° 134 : Lieux d'exercice des chefs d'établissement formés à l'I.S.P.E.C. ....	218
N° 135 : Réponse des "anciens Ispéciens" au questionnaire de l'annexe n° 12 :	
- question 13 b	
- " 15 a	
- " 16	
- " 21.....	219
N° 136 : Lettre à tous les "anciens de l'I.S.P.E.C."....	220
N° 137 : Lettre d'un Directeur diocésain à une candidate	221
N° 138 : Autres modes d'approche pour l'étude d'un institut de formation.....	222

-----

**Circulaire n° 73-525 du 10 décembre 1973**

(Personnels enseignants, service D : bureau DIPER 30)  
aux Recteurs, aux Inspecteurs d'académie

**Objet : Stage de formation des futurs chefs d'établissement inscrits sur les listes d'aptitude.**

Pour la première fois, une formation de longue durée va être organisée à l'intention des candidats aux fonctions de chefs d'établissement inscrits sur les listes d'aptitude. Cette formation qui devra commencer, dès la publication en janvier ou février des dites listes, par un effort personnel de réflexion et d'information des intéressés à partir d'une documentation qui leur sera fournie, comportera un temps fort de trois mois, situé au 3<sup>e</sup> trimestre de l'année scolaire 1973-1974 au cours duquel ils seront déchargés de tout service, de toute obligation d'examen, et pris en charge par une équipe de formation.

Il m'a paru nécessaire de préciser, à votre intention et plus spécialement à celle des responsables des équipes académiques de la vie scolaire certains points concernant cette action nouvelle, touchant notamment aux organismes impliqués, à la finalité de cette formation, et aux modalités de son déroulement.

B.O.E.N. n° 1 (3-1-74)

**I. — Logistique de l'opération et rôle des organismes impliqués**

La charge de l'organisation de cette formation a été confiée à l'I.N.A.S. qui, notamment, prépare les instruments nécessaires et assure la formation des formateurs et prête son appui au plan régional à l'action des équipes académiques. Celles-ci ont, sous l'autorité des recteurs et en coopération avec les cellules « vie scolaire » des rectorats, la pleine responsabilité de l'animation de ces stages. En fonction de critères géographiques et des possibilités qu'offrent les équipes académiques de la vie scolaire, douze points d'application ont été choisis pour la mise en place de cette formation. J'insiste néanmoins sur la nécessaire coopération de toutes les équipes académiques dans le déroulement de l'opération et notamment au cours de la période de sensibilisation qui précèdera le temps fort du stage. Mais l'aide matérielle que peut fournir l'I.N.A.S. notamment en locaux et en moyens d'information se situe exclusivement dans les douze centres retenus.

Le contrôle de cette action incombe, bien entendu, à l'Inspection générale de la Vie scolaire qui prête les concours qui lui sont demandés et, sans interférer dans le déroulement de celle-ci, inspecte les centres, évalue les résultats, me rend compte de ses observations et suggère les améliorations à apporter aux méthodes employées et d'une manière générale aux conditions d'organisation de la formation.

Il est unanimement souhaité que ces conditions restent aussi souples que possible. Cette souplesse est nécessaire en tout état de cause dans un premier temps qui ne peut être qu'expérimental; elle le sera sans doute aussi, dans l'avenir, des initiatives diverses étant susceptibles de s'enrichir mutuellement. Aussi ai-je décidé de diffuser un schéma présenté par un groupe de réflexion de l'Inspection générale de la vie scolaire. Déjà les responsables des centres de formation ont reçu un projet établi par l'I.N.A.S. sur le même sujet. Bien qu'il contienne des suggestions qui, dans la forme, diffèrent de celles faites par l'I.N.A.S., le document dû à l'initiative de l'Inspection générale ne m'a pas paru fondamentalement opposé à celui-ci dans son esprit. Les deux études me paraissent au contraire heureusement complémentaires et leur diffusion conjointe contribuera à la réflexion sur le sujet. Il s'agit dans les deux cas, non de directives précises, mais de documents de travail.

**II. — Finalité de la formation**

Tout en souhaitant la plus grande diversité des initiatives en la matière, je ne puis cependant ne pas mettre en évidence un impératif qui a paru recueillir un accord unanime au cours de réunions et à partir duquel pouvaient être définies les lignes directrices de la formation.

Il s'agit en effet de convaincre les stagiaires et d'obtenir d'eux qu'ils opèrent une mutation profonde dans leur comportement, dans leurs habitudes de penser, dans l'appréhension de leur environnement. Enseigner est une chose, diriger un établissement une autre affaire qui s'apparente à la gestion d'une entreprise. Le champ des relations humaines et celui des responsabilités s'élargissent, les rapports avec les groupes se diversifient et s'établissent sur une autre échelle. En bref, c'est avec une personnalité renouvelée que le stagiaire doit à la rentrée suivante affronter les difficultés de sa tâche.

**III. — Modalités du déroulement**

Si la plus grande souplesse est recommandée dans l'organisation de la formation, certaines modalités ont paru pouvoir être retenues comme s'imposant à l'ensemble des organisateurs.

a) Le temps fort du stage ne suffira pas à obtenir le résultat défini ci-dessus. C'est dire qu'une auto-formation préalable et postérieure au stage de trois mois, aidée par les équipes académiques et les centres de l'I.N.A.S., est indispensable. Des regroupements devront précéder le stage. Un autre peut être prévu après la rentrée pour une confrontation des points de vue sur les problèmes qui se sont posés à ceux qui auront pris leur poste. Pendant la période préalable au stage, les futurs chefs d'établissement doivent, pour la rentrée de Pâques, avoir déjà assimilé la documentation préparée par l'I.N.A.S.

b) Il est nécessaire que, pour une meilleure connaissance de l'environnement et une préparation à la pratique des relations publiques, les futurs chefs d'établissement accomplissent un stage dans une entreprise ou une administration d'environ deux semaines ou peut-être mieux encore, deux stages d'une semaine, dont l'un pourrait se situer peu de temps après la période de sensibilisation au centre de formation. S'agissant des services rectoraux et des services académiques, on ne se contentera pas de simples visites. Plusieurs jours devront être consacrés à une enquête sur le fonctionnement de ces services. On ne négligera pas non plus les contacts avec les groupements professionnels, les chambres de métiers, les chambres de commerce, l'Agence nationale de l'emploi, etc.

c) Le stage lui-même doit comporter des alternances entre séjours au centre et séjours en établissements, de telle sorte que la formation donnée au centre réponde en grande partie aux observations faites au cours des stages pratiques. Autant que possible, au cours du dernier stage pratique, on s'efforcera d'associer les futurs chefs d'établissement aux travaux de l'équipe éducative de l'établissement d'accueil. Il serait bon en outre que les stagiaires à la fin du mois de juin puissent avoir un contact de plusieurs jours avec leur futur établissement. Le regroupement final des stagiaires pour l'établissement d'un bilan de la formation en tirera une efficacité plus grande. C'est dire que le stage devra très probablement empiéter sur le mois de juillet.

Telles sont les indications très générales qu'il m'a paru utile de vous communiquer à l'intention des responsables de la formation. En dehors de celles-ci, toute latitude est laissée aux organisateurs quant au déroulement des opérations, aux durées des périodes d'alternance, à la définition des contenus qui sera en grande partie le résultat d'une concertation avec les intéressés auxquels la possibilité aura été donnée d'exprimer les besoins qu'ils ressentent.

Je suis persuadé que cette action nouvelle fera l'objet de toute votre attention car j'attache un grand prix à ce que ses résultats répondent aux aspirations qui se sont fait jour dans les avis que j'ai reçus à propos de la gestion des établissements scolaires.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur chargé des Personnels enseignants,

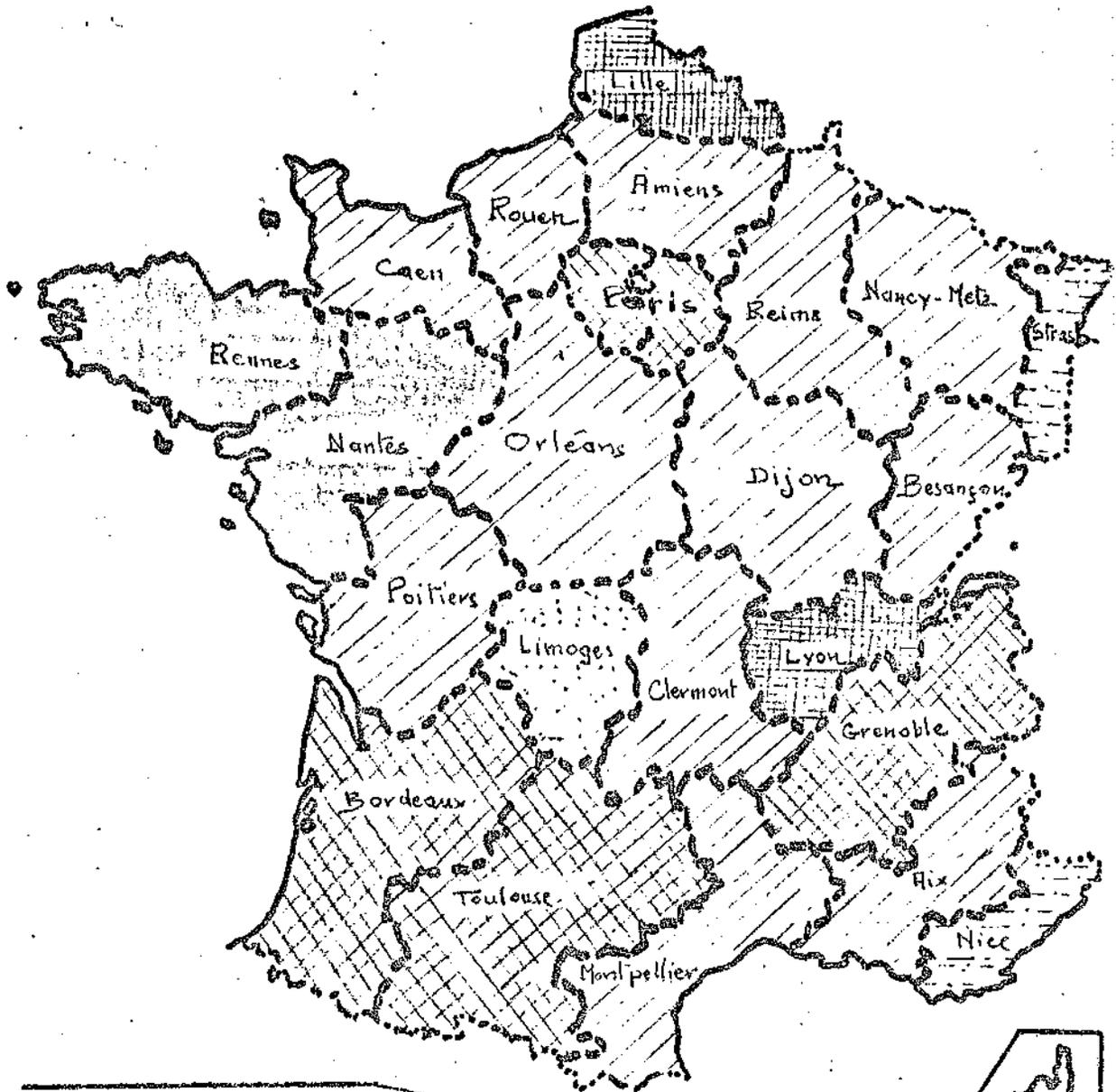
J. DEYGOUT

B.O.E.N. n° 1 (3-1-74)

23

# IMPLANTATION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

ANNEXE 2



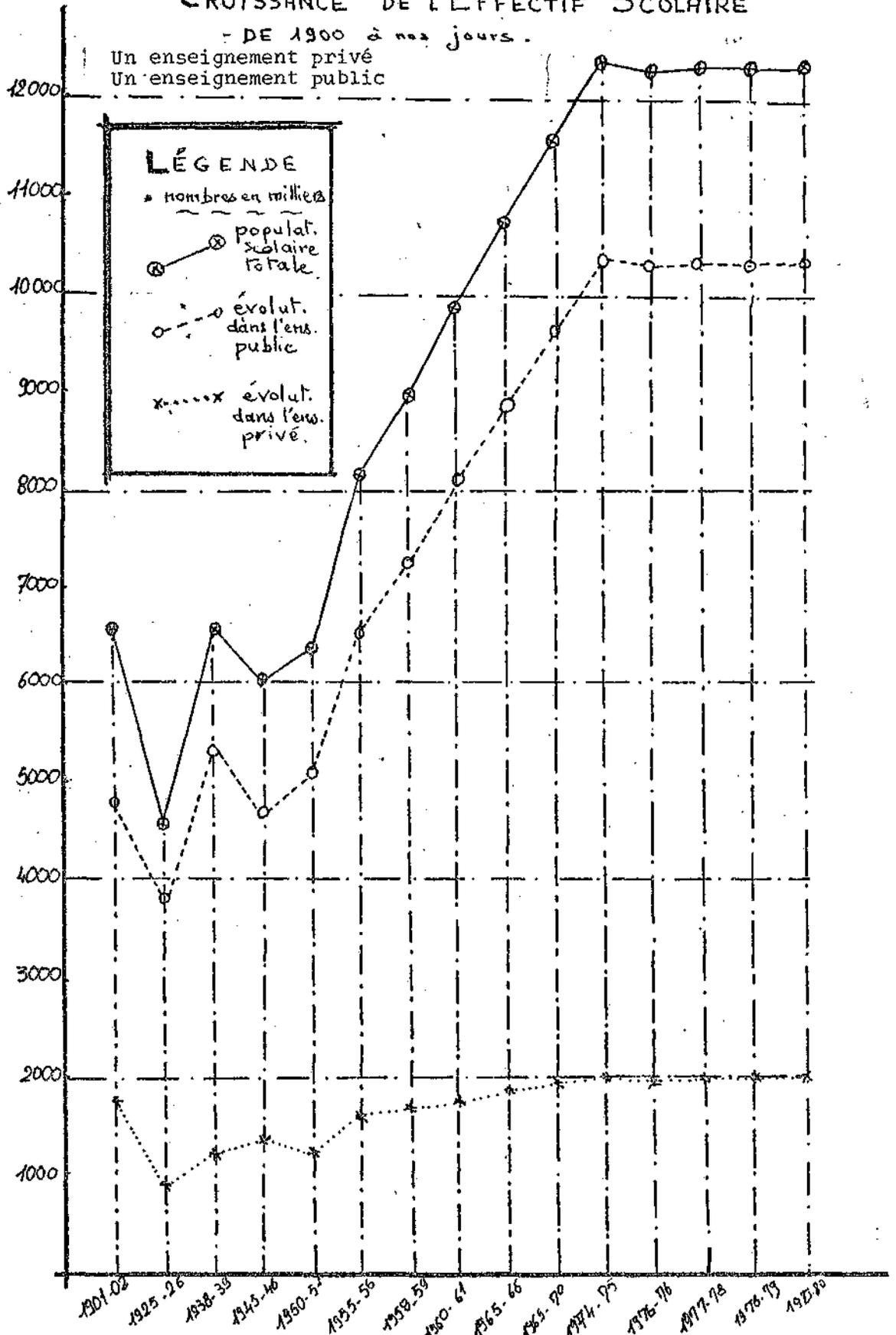
**LEGENDE**  
- Par académie - 1979-80.

	Plus de 200 000 élèves		De 30 000 à 60 000
	de 100 000 à 200 000		de 15 000 à 30 000
	de 60 000 à 100 000		moins de 15 000.

Sources E.C.D et Serv. Statist. de l'E.N.

# CROISSANCE DE L'EFFECTIF SCOLAIRE

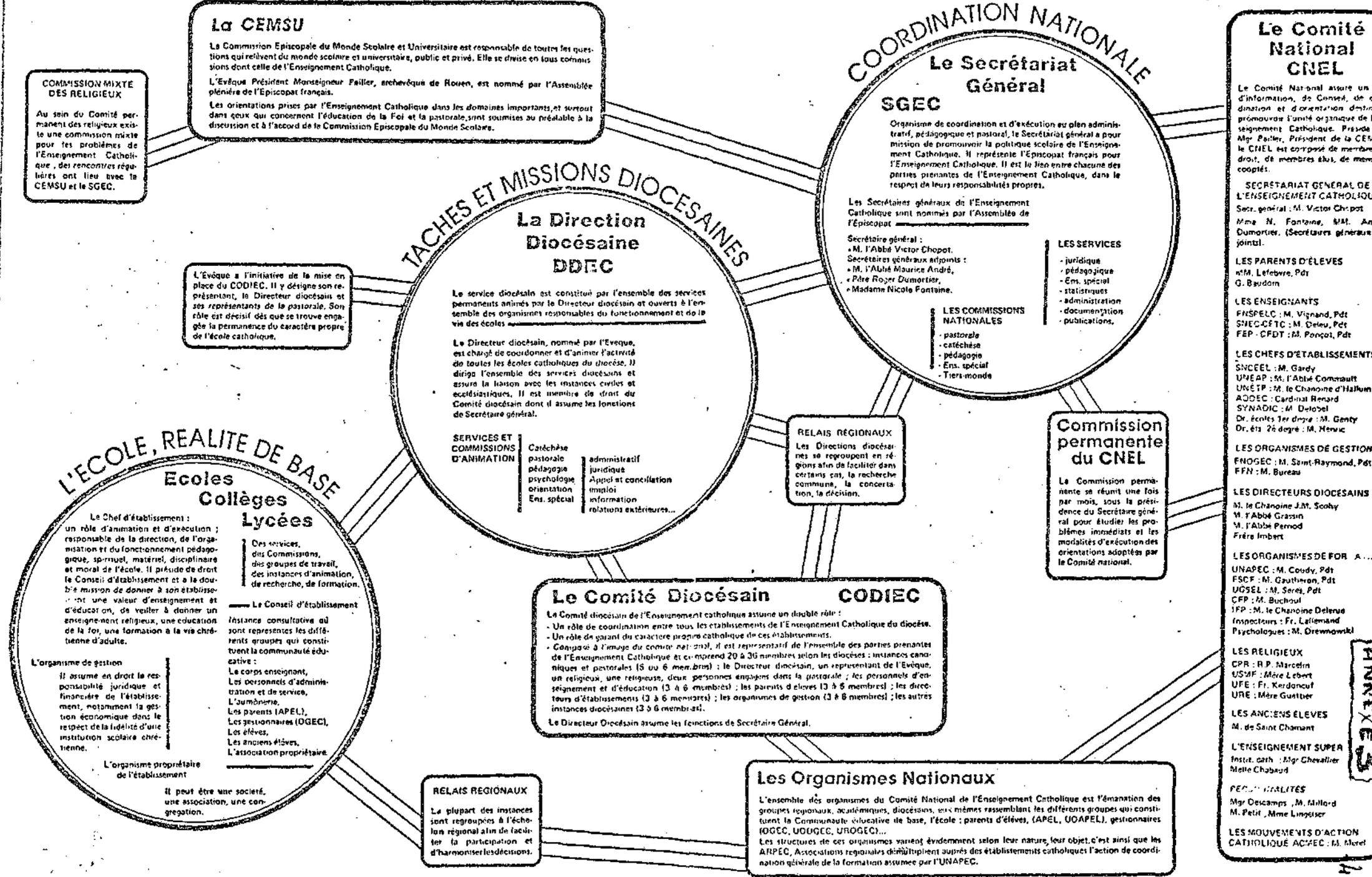
- DE 1900 à nos jours -



Sources E.C.D. et Stat. F.N.

# L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE FRANÇAIS

## UNE MISSION EDUCATIVE ET ECCLESIALE NATIONALE



**La CEMSU**  
 La Commission Episcopale du Monde Scolaire et Universitaire est responsable de toutes les questions qui relèvent du monde scolaire et universitaire, public et privé. Elle se divise en tous comités dont celle de l'Enseignement Catholique.  
 L'Evêque Président Monseigneur Failler, archevêque de Rouen, est nommé par l'Assemblée plénière de l'Episcopat français.  
 Les orientations prises par l'Enseignement Catholique dans les domaines importants, et surtout dans ceux qui concernent l'éducation de la Foi et la pastorale, sont soumises au préalable à la discussion et à l'accord de la Commission Episcopale du Monde Scolaire.

**COMMISSION MIXTE DES RELIGIEUX**  
 Au sein du Comité permanent des religieux existe une commission mixte pour les problèmes de l'Enseignement Catholique, des rencontres régulières ont lieu avec la CEMSU et le SGENC.

**TACHES ET MISSIONS DIOCESAINES**

**La Direction Diocésaine DDEC**  
 Le service diocésain est constitué par l'ensemble des services permanents animés par le Directeur diocésain et ouverts à l'ensemble des organismes responsables du fonctionnement et de la vie des écoles.  
 Le Directeur diocésain, nommé par l'Evêque, est chargé de coordonner et d'animer l'activité de toutes les écoles catholiques du diocèse. Il dirige l'ensemble des services diocésains et assure la liaison avec les instances civiles et ecclésiastiques. Il est membre de droit du Comité diocésain dont il assume les fonctions de Secrétaire général.

**SERVICES ET COMMISSIONS D'ANIMATION**

Catéchèse pastorale pédagogie psychologie orientation Ens. spécial	administratif juridique Appui et conciliation emploi information relations extérieures...
---	--

L'Evêque à l'initiative de la mise en place du CODIEC. Il y désigne son représentant, le Directeur diocésain et ses représentants de la pastorale. Son rôle est décisif dès que se trouve engagée la permanence du caractère propre de l'école catholique.

**L'ECOLE, REALITE DE BASE**  
**Ecoles Collèges Lycées**

Le Chef d'établissement : un rôle d'animation et d'exécution ; responsable de la direction, de l'organisation et du fonctionnement pédagogique, spirituel, matériel, disciplinaire et moral de l'école. Il préside de droit le Conseil d'établissement et a la double mission de donner à son établissement une valeur d'enseignement et d'éducation, de veiller à donner un enseignement religieux, une éducation de la foi, une formation à la vie chrétienne d'adulte.

Des services, des Commissions, des groupes de travail, des instances d'animation, de recherche, de formation.

Le Conseil d'établissement : Instance consultative où sont représentés les différents groupes qui constituent la communauté éducative :  
 Le corps enseignant,  
 Les personnels d'administration et de service,  
 L'Université,  
 Les parents (APEL),  
 Les gestionnaires (DGE),  
 Les élèves,  
 Les anciens élèves,  
 L'association propriétaire.

L'organisme de gestion : Il assume en droit la responsabilité juridique et financière de l'établissement, notamment la gestion économique dans le respect de la fidélité d'une institution scolaire chrétienne.

L'organisme propriétaire de l'établissement : Il peut être une société, une association, une congrégation.

**RELAI REGIONAUX**  
 La plupart des instances sont regroupées à l'échelon régional afin de faciliter la participation et d'harmoniser les décisions.

**Le Comité Diocésain CODIEC**  
 Le Comité diocésain de l'Enseignement catholique assure un double rôle :  
 - Un rôle de coordination entre tous les établissements de l'Enseignement Catholique du diocèse.  
 - Un rôle de garant du caractère propre catholique de ces établissements.  
 Conformément à l'image du comité national, il est représentatif de l'ensemble des parties prenantes de l'Enseignement Catholique et comprend 20 à 30 membres selon les diocèses : instances canoniques et pastorales (5 ou 6 membres) ; le Directeur diocésain, un représentant de l'Evêque, un religieux, une religieuse, deux personnes engagées dans la pastorale ; les personnels d'enseignement et d'éducation (3 à 6 membres) ; les parents d'écoles (3 à 6 membres) ; les directeurs d'établissements (3 à 6 membres) ; les organismes de gestion (3 à 6 membres) ; les autres instances diocésaines (3 à 6 membres).  
 Le Directeur Diocésain assume les fonctions de Secrétaire Général.

**Les Organismes Nationaux**  
 L'ensemble des organismes du Comité National de l'Enseignement Catholique est l'émanation des groupes régionaux, académiques, diocésains, eux-mêmes rassemblant les différents groupes qui constituent la Communauté éducative de base, l'école ; parents d'élèves, (APEL, UOAPEL), gestionnaires (DGE, UOUGE, UROGEC) ...  
 Les structures de ces organismes varient évidemment selon leur nature, leur objet, c'est ainsi que les ARPEC, Associations régionales d'entraide auprès des établissements catholiques l'action de coordination générale de la formation assurée par l'UNAPEC.

**RELAI REGIONAUX**  
 Les Directions diocésaines se regroupent en réseaux afin de faciliter dans certains cas, la recherche commune, la concertation, la décision.

**COORDINATION NATIONALE**

**Le Secrétariat Général SGENC**  
 Organisme de coordination et d'exécution au plan administratif, pédagogique et pastoral, le Secrétariat général a pour mission de promouvoir la politique scolaire de l'Enseignement Catholique. Il représente l'Episcopat français pour l'Enseignement Catholique. Il est le lien entre chacune des parties prenantes de l'Enseignement Catholique, dans le respect de leurs responsabilités propres.

Les Secrétaires généraux de l'Enseignement Catholique sont nommés par l'Assemblée de l'Episcopat

Secrétaire général :  
 - M. l'Abbé Victor Chopot.  
 Secrétaire généraux adjoints :  
 - M. l'Abbé Maurice André,  
 - Père Roger Dumortier,  
 - Madame Nicole Fontaine.

**LES SERVICES**

- juridique
- pédagogique
- Ens. spécial
- statistiques
- administration
- documentation
- publications.

**LES COMMISSIONS NATIONALES**

- pastorale
- catéchèse
- pédagogie
- Ens. spécial
- Tiers-monde

**Le Comité National CNEL**  
 Le Comité National assure un rôle d'information, de conseil, de coordination et d'orientation destinée à promouvoir l'unité organique de l'Enseignement Catholique. Présidé par Mgr Pasteur, Président de la CEMSU le CNEL est composé de membres de droit, de membres élus, de membres cooptés.

**SECRETARIAT GENERAL DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE**  
 Secr. général : M. Victor Chopot  
 Mme N. Fontaine, M. André Dumortier. (Secrétaires généraux adjoints).

**LES PARENTS D'ÉLÈVES**  
 M. M. Lefebvre, Pdt  
 G. Baudouin

**LES ENSEIGNANTS**  
 FNSEPEC : M. Vignand, Pdt  
 SNEC-CFTC : M. Orléu, Pdt  
 FEP - CFTD : M. Poncet, Pdt

**LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS**  
 SINCEEL : M. Gardy  
 UNEAP : M. l'Abbé Commaut  
 UNETP : M. le Chanoine d'Halluin  
 ADOEC : Cardinal Bernard  
 SYNADIC : M. Delobel  
 Dr. écoles Ter dreye : M. Genty  
 Dr. éts 2e degré : M. Henric

**LES ORGANISMES DE GESTION**  
 FNOGEC : M. Saint-Raymond, Pdt  
 FFN : M. Bureau

**LES DIRECTEURS DIOCESAINS**  
 M. le Chanoine J.M. Scohy  
 M. l'Abbé Grassin  
 M. l'Abbé Pernod  
 Frère Imbert

**LES ORGANISMES DE FOR...**  
 UNAPEC : M. Coudy, Pdt  
 FSCF : M. Gauthron, Pdt  
 UGSEL : M. Seres, Pdt  
 CFP : M. Buchouf  
 IEP : M. le Chanoine Delerue  
 Inspecteurs : Fr. Lallemand  
 Psychologues : M. Dremowski

**LES RELIGIEUX**  
 CPR : R.P. Marodin  
 USAF : Mère Lebert  
 UFE : Fr. Kerdanouf  
 URE : Mère Guélier

**LES ANCIENS ÉLÈVES**  
 M. de Saint Chamant

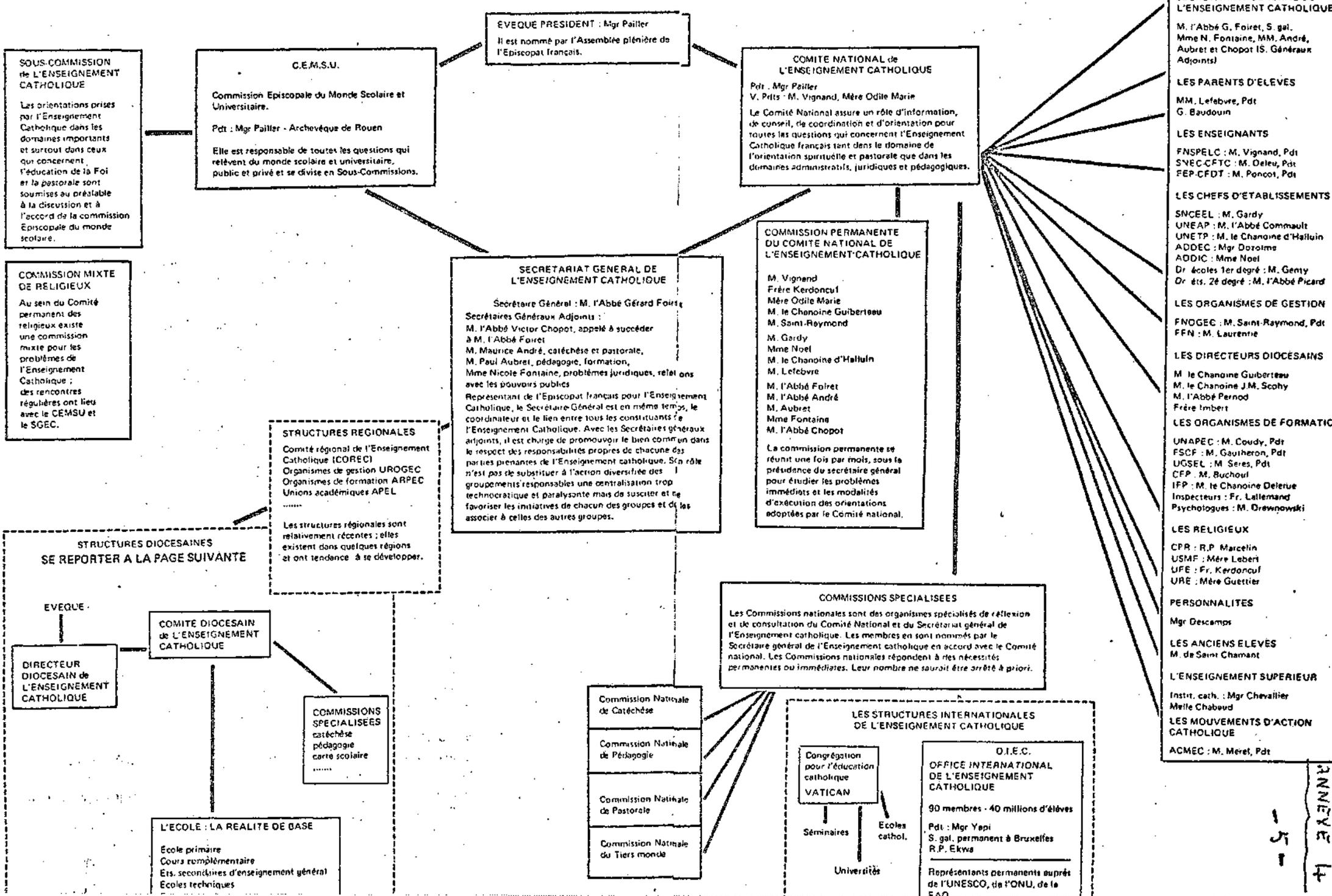
**L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**  
 Inst. cath. : Mgr Chevalier  
 Mlle Chabaud

**PECULIARITÉS**  
 Mgr Descamps, M. Millard  
 M. Petit, Mme Lingstler

**LES MOUVEMENTS D'ACTION CATHOLIQUE ACPEC** : M. Morel

ANNEXE 3

# STRUCTURES DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE





- 6 - S'il y a eu un délai entre la prise de décision et votre entrée en fonction, qu'avez-vous fait pendant cette période
- . continuité de l'activité professionnelle à plein temps
  - . continuité d'une activité professionnelle partielle
  - . fonction de directeur-adjoint
  - . possibilité de passer une journée ou plus dans un autre établissement que le mien
  - . participation à une session spéciale pour Chef d'Etablissement
  - . participation à une formation spécialisée de 3 mois ou plus
  - . cours par correspondance
  - . autres (à préciser) \_\_\_\_\_

- 7 - Pour une formation initiale à la fonction de Chef d'Etablissement, quelle formule vous semblerait la meilleure parmi les suivantes
- . période continue
  - . périodes discontinues
- a) Quelle que soit votre préférence, voulez-vous choisir la formule qui vous paraîtrait la meilleure dans l'éventualité d'une période continue
- 3 semaines  6 semaines  3 mois  1 an
- Autres propositions \_\_\_\_\_

- b) Quelle que soit votre préférence, voulez-vous choisir la formule qui vous paraîtrait la meilleure dans l'éventualité de périodes discontinues
- . une journée par mois  plusieurs jours
  - . plusieurs semaines par trimestre  par trimestre
  - . quatre semaines par trimestre
  - . Autres propositions \_\_\_\_\_

- 8 - Pour votre formation continue de Chef d'Etablissement avec les garanties que cela suppose (vacances et salaires habituels) choisissez dans les propositions suivantes celle qui a votre préférence :
- . une journée par mois
  - . quelques jours par trimestre
  - . deux sessions par an
  - . Autres propositions \_\_\_\_\_

- 9 - Quelle que soit la formule que vous ayez préconisée en formation initiale ou choisie en formation continue, vous pensez qu'il serait bon pendant ce temps de formation d'étudier ou d'approfondir certains domaines
- . La responsabilité pastorale du Chef d'Etablissement
  - . Psychologie de l'enfant, de l'adolescent, des adultes
  - . Initiation à l'animation de groupe et à la vie de relations
  - . Organisation et structures actuelles de l'Enseignement Catholique en France
  - . Notions de base pour la compréhension des documents comptables
  - . Législation et réglementation de l'Education Nationale et de l'Enseignement privé catholique
  - . Techniques pédagogiques adoptées au monde des adultes
  - . Les grands courants pédagogiques contemporains
  - . Différents types d'entretien pratiqués par le Chef d'Etablissement
  - . Les orientations majeures de l'Enseignement Catholique
  - . Les réformes de l'enseignement en France
  - . La gestion d'un établissement
  - . La législation du travail
  - . Problèmes psychologiques et sociaux posés par l'éducation permanente
  - . Les méthodes pédagogiques et les lois de l'apprentissage
  - . La connaissance de soi et l'entraînement à l'observation
  - . Initiation aux méthodes catéchétiques
  - . Les principaux syndicats et leurs positions
  - . Etablissement d'un budget prévisionnel
  - . Rôle et statut du Chef d'Etablissement
  - . L'autorité du Chef d'Etablissement et son exercice
  - . Autres suggestions \_\_\_\_\_

*appliquer le code suivant :*

*x n'est pas intéressant*

*xx est peu intéressant*

*xxx est intéressant*

*xxxx est très intéressant*

- 10 - Dans le cadre d'une formation initiale, parmi les quatre types de formation cités ci-dessous, quel est celui que vous conseilleriez à un futur collègue

a) Se former dans un centre spécialisé pendant un an par exemple avec une formation théorique en alternance avec des stages

OUI  NON

Si NON, voulez-vous expliquer

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) Etre Directeur et participer à plusieurs sessions de formation ( 3 ou 4 sessions d'une semaine par exemple )

OUI  NON

Si NON, voulez-vous expliquer

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) Etre Directeur et suivre des cours par correspondance avec un regroupement des participants pendant deux sessions

OUI  NON

Si NON, voulez-vous expliquer

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

d) Etre Directeur-adjoint participant ainsi aux responsabilités de l'établissement qu'il dirigera ensuite

OUI  NON

Si NON, voulez-vous expliquer

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11 - Indiquez vos préférences parmi les méthodes de travail qui pourraient être employées :

Pour chacun des niveaux, voulez-vous appliquer le même code que pour la question n° 9

	au niveau de la formation initiale	au niveau de la formation continue
• Recherche à partir de documents divers	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• Travaux de groupes réalisés sous la forme d'atelier	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• Informations données sous la forme de cours	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• Stages et visites d'établissements divers	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• Mises en situations diverses permettant des analyses d'attitudes et de comportements	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• Autres suggestions	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

12 - Dans la formation de Chef d'Etablissement que vous avez eue, pouvez-vous citer les éléments qui vous servent particulièrement dans votre fonction

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13 - Vous avez des relations avec d'autres Chefs d'Etablissement si OUI, OUI NON voulez-vous évaluer

Pour l'évaluation, voulez-vous appliquer le code suivant :

x aucune importance  
 x x peu important  
 x x x important  
 x x x très important

	OUI	NON	voulez-vous évaluer
• par des contacts personnels seulement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• par des réunions organisées par votre syndicat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• par des journées de rencontres organisées par la Direction Diocésaine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
• autres (à préciser)			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
_____			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

14 - Un jeune collègue à qui on propose un poste de Chef d'Etablissement vient vous demander conseils ; sur quels points attireriez-vous son attention ?

• Points évoqués :

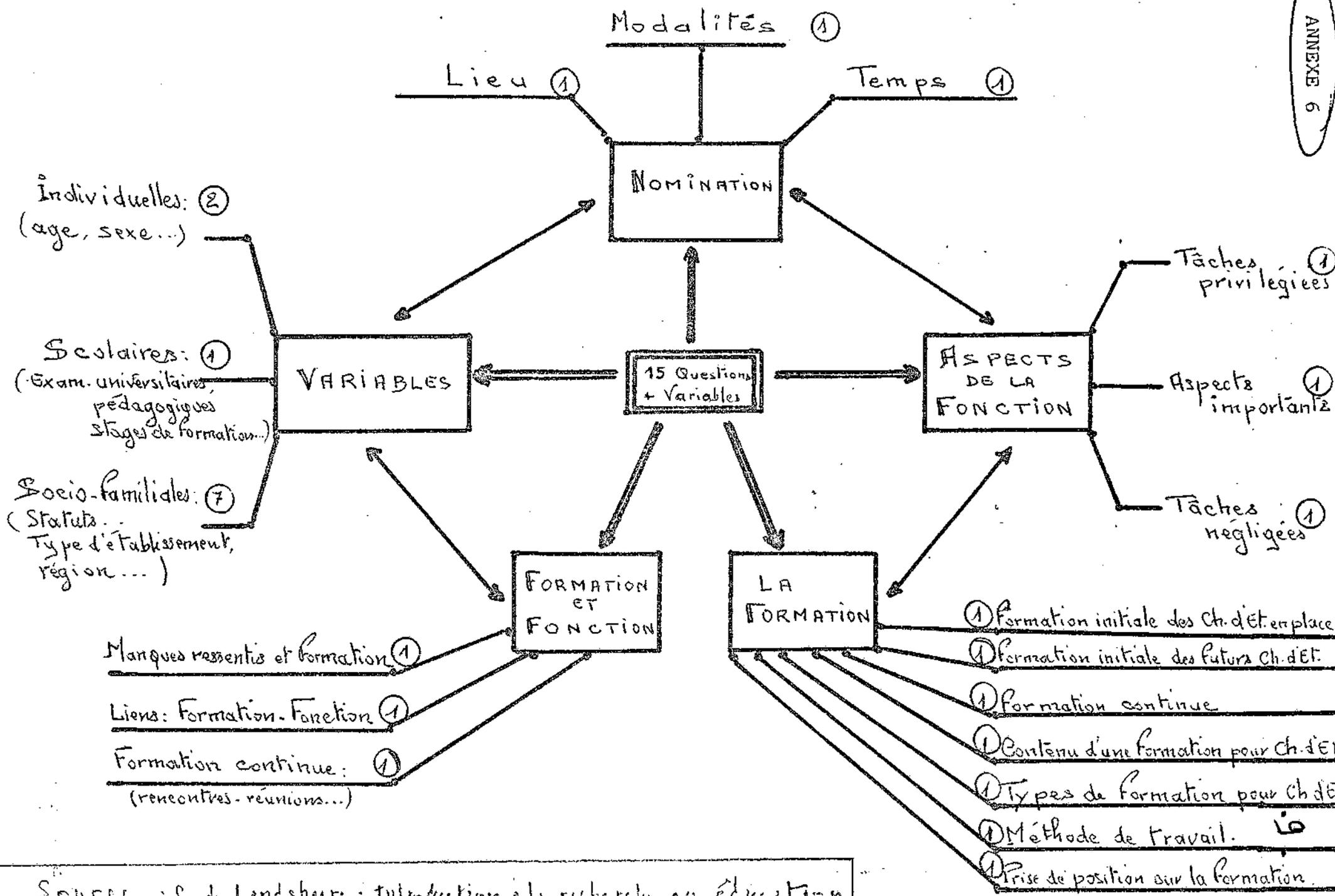
\_\_\_\_\_

15 - Voulez-vous donner votre accord ou votre désaccord sur chacune des propositions suivantes :

	D'accord	Pas d'accord	Je ne peux pas me prononcer
• La formation, c'est important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Une formation ? Ce serait possible s'il n'y avait pas autant d'obstacle à sa réalisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Il n'y a pas actuellement dans l'Enseignement Catholique de formation adaptée aux véritables besoins des Chefs d'Etablissements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La véritable formation pour un Chef d'Etablissement se fait sur le "tas". C'est en forgeant qu'on devient forgeron	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Le Chef d'Etablissement est tellement pris qu'il n'a pas le temps de se cultiver en pédagogie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LA STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE

ANNEXE 6



Source: C. de Landsheere: introduction à la recherche en éducation

Mise en place du questionnaire auprès des Chefs  
d'établissement en exercice (1978).

Première étape : Déterminer des objectifs de recherche.

- Quelles tâches accomplissent-ils dans l'exercice de leur fonction ?
- Selon quelles modalités et par qui ont-ils été formés et nommés ?
- Que souhaitent-ils ?
  - . pour la formation initiale de leurs futurs collègues
  - . pour leur formation continue ?
- Quelles relations perçoivent-ils entre la formation reçue et la fonction exercée ?

Deuxième étape : Etablir une batterie de questions permettant de répondre aux objectifs de recherche.

Pour éviter quelques pièges et limites habituelles du questionnaire (1), nous avons voulu qu'il soit élaboré collectivement. Mais, si le travail en groupe est plus riche, plus complet, plus manié, il est aussi plus long et souvent plus difficile.

Concernant l'objet des questions trois critères ont guidé notre choix :

. nous voulions recueillir d'abord les caractéristiques individuelles, universitaires et sociologiques des Chefs d'établissements retenus pour constituer la population étudiée (celles-là étant destinées à servir de variables objectives dans l'analyse des résultats).

. ensuite provoquer l'expression d'opinions personnelles.

---

(1) cf LANDSHEERE (G.) -Introduction à la recherche en éducation- Armand Colin 1975 312 p. p 55-56.

. enfin les attentes et souhaits quand à la formation.

L'élaboration du questionnaire définitif (que l'on peut voir en annexe n° 5 ) a été :

- . progressive : elle s'est faite en quatre étapes, correspondant à 4 moutures successives.
- . communautaire : une dizaine de stagiaires en formation longue (anciens et futurs Chefs d'établissement) ont été continuellement associés au travail de formulation des questions.
- . critique : chacun des étapes de mise en place a donné lieu à un pré-test. (Une cinquantaine de Chefs d'établissement ont été ainsi sondés).
- . simplifiante : la première mouture du questionnaire comprenant une quarantaine de questions, la dernière en avait une quinzaine.

Nous avons essayé de schématiser la structure du questionnaire (1).

Troisième étape : Le questionnaire réalisé, restait à décider à qui il serait envoyé.

Nous voulions atteindre une population de 280 Chefs d'établissement soit le 1/6 environ des Chefs d'établissement du second degré d'Enseignement catholique français. Mais, bien que se pose un problème comment constituer une "population" qui tend à la représentativité alors que les types d'établissement du second degré sont divers et répartis de façon fort inégale (à titre d'exemple, on peut noter les 2 établissements de la Creuse contre les 65 de Loire-Atlantique (2)).

---

(1) Voir annexe N° 4.

(2) Source : Annuaire national officiel 1978 de l'Enseignement catholique et privé - O.N.P.C. 3 bis, cité d'hauteville 75010 PARIS -

Pour essayer de respecter au mieux les diverses nuances, nous avons déterminé notre "population" de la façon suivante :

. à partir de l'Annuaire national officiel de l'Enseignement catholique et privé 1977. Nous avons tiré au hasard 10 numéros de département dans une table ; les départements suivants sont sortis : 56 - 26 - 92 - 18 - 48 - 13 - 37 - 70 - 15 - 42.

. pour chacun des départements, nous avons calculé le nombre total d'établissements du second degré d'Enseignement catholique et leur répartition en lycées ; lycées et collèges, collèges (1) mixtes ou non, nous avons obtenu le tableau suivant :

Départements tirés au hasard	58	26	92	18	48	13	37	70	15	42	Total	%	Pour un échantillon de 280
Lycées-Lycées et Collèges garçons	4	2	6	0	1	11	0	1	1	2	19	7,2	20
Lycées-Lycées et Collèges filles	1	1	12	0	1	21	1	0	3	5	45	17,2	48
Lycées-Lycées et Collèges mixtes	25	9	6	1	3	4	8	3	1	12	72	27,2	76
Collèges garçons	1	0	4	0	2	5	0	3	2	0	17	6,1	17
Collèges filles	0	0	3	0	3	5	2	1	2	0	16	6	16
Collèges mixtes	22	8	7	4	3	1	8	5	12	24	94	37,1	103
Total											263	100	280

(1) Selon les définitions données par la réforme Haby

. à partir de ce premier tableau et toujours sur une table numérique, nous avons tiré au hasard :

- 20. départements pour lycées et lycées et collèges de garçons.
- 48. départements pour lycées et lycées et collèges de filles.
- 76. départements pour lycées et lycées et collèges mixtes
- 17. départements pour les collèges de garçons.
- 16. départements pour les collèges de filles.
- 103. départements pour les collèges mixtes.

. enfin, dans chaque catégorie d'établissement nous avons regroupé les départements par déciles. A titre d'exemple, citons la catégorie des lycées et collèges de garçons. Le tirage au sort a donné les 20 numéros de départements suivants:

- Premier décile

06 - 72 - 17 - 10 - 94 - 25 - 21 - 31 - 74 - 49

- Deuxième décile

28 - 24 - 12 - 56 - 02 - 83 - 35 - 63 - 43 - 54

Dans le premier décile, nous avons choisi pour la constitution de notre population le premier établissement de la liste publiée par l'Annuaire officiel national.

A titre d'exemple, pour le département 06, l'annuaire indiquait :

- . Institution Stanislas, place Stanislas Cannes
  - . Institution Fenelon, route Napoléon Grasse
  - . Institution Stanislas, 2 Bd de Cimiez Nice
  - . Ecole Don Bosco, 40 placé de XV Corps Nice
  - . Ecole Sasserne, 3 place Sasserne Nice
  - . Cours Charles de Foucault, avenue Thiers Le Cannet
- Nous avons choisi l'institution Stanislas de Cannes

Dans le second décile, nous avons choisi le second de la liste etc...

Il nous semble qu'en procédant ainsi et en nous appuyant sur l'ordre alphabétique nous tendions vers la représentativité de la population.

Quatrième étape : Enfin à la réception des questionnaires (149 sur 280 expédiés soit un taux de 53, 2 %) le procédé de transcription des réponses restait à fixer.

ANNEXE 7  
(suite)

QUESTIONNAIRE AUX DIRECTEURS DIOCESAINS

1 Vous êtes	laïque	marié(e)	célibataire	prêtre	religieux(se)
moins de 30 ans					
de 30 à 40 ans					
de 40 à 50 ans					
de 50 à 60 ans					
plus de 60 ans					

2 Date d'entrée en fonction:

3 Quelle était votre fonction principale avant votre nomination à la Direction Diocésaine?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4 Vous a-t-on proposé une formation en vue de vous préparer à cette fonction?

OUI  NON

Si OUI pouvez-vous préciser laquelle?

\_\_\_\_\_

5 Si vous aviez la possibilité d'organiser la formation de votre successeur que feriez-vous?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6 Lorsque vous prenez contact avec un enseignant pour lui proposer la direction d'un établissement primaire ou secondaire, quels sont les points auxquels vous tenez et que vous lui soumettez?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7a) Pouvez-vous indiquer combien vous avez contacté de personnes, en vue de la rentrée 1978, pour des fonctions de:

- direction (laïque)
- direction (II daire)
- animation et formation

b) Combien ont accepté:

	laïcs	dont*	non laïcs	dont*
directeurs (laïque)				
directeurs (II daire)				
animateurs-formateurs				

\* accédai(en)t pour première fois à cette fonction.

c) Combien ont refusé: laïcs  non laïcs

d) Pouvez-vous indiquer les raisons du refus le plus souvent avancées?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8 Sans vous imposer un travail supplémentaire de recherche, et indépendamment de vos possibilités financières pour assurer leur formation éventuelle, pouvez-vous évaluer approximativement vos "besoins":

a) pour la rentrée scolaire 1979 en:

- directeurs (Iaire): OUI  Combien  NON
- directeurs (IIdaire): OUI  Combien  NON
- animateurs formateurs: OUI  Combien  NON

B) pour la rentrée scolaire 1980 en:

- directeurs (Iaire) OUI  Combien  NON
- directeurs (IIdaire) OUI  Combien  NON
- animateurs-formateurs OUI  Combien  NON

9 Pouvez-vous compléter le tableau ci-dessous en indiquant de deux croix les âges que vous considérez comme limites (minimum et maximum) pour accéder pour la première fois aux fonctions suivantes:

- directeur d'une école à 5 classes
- directeur d'un collège de 300 élèves
- directeur d'un établissement de plus de 700 élèves
- animateur-formateur

	25	30	35	40	45	50	55
directeur: 5 classes							
directeur: 300 élèves							
directeur: +700 élèves							
animateur-formateur							

10 En règle générale, il vous paraît

- indispensable
- souhaitable
- peu souhaitable
- exclu

que le futur chef d'établissement (Iaire ou IIdaire) soit choisi parmi les membres de cet établissement.

Pouvez-vous dire pourquoi?

---



---



---



---

11 Quelles sont les "contre-indications" qui vous semblent devoir être retenues pour éliminer la candidature d'un enseignant à des fonctions de direction?

---



---



---



---



---



---



---

12 Dans l'enseignement public le recrutement des chefs d'établissement se fait à partir de "listes d'aptitude" arrêtées par le ministre ou par le recteur d'académie et sur lesquelles demandent à être inscrits les candidats remplissant certaines conditions de titre et d'ancienneté.

Seriez-vous partisan de l'instauration, dans votre diocèse, d'un système comparable pour le recrutement des responsables de l'Enseignement Catholique?

OUI  NON

Pouvez-vous expliquer votre réponse?

---



---



---



---

13 Dans votre diocèse, lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes de direction ou d'animation, procédez-vous à un appel de candidatures?

OUI  NON

14 Croyez-vous que les enseignants de l'Enseignement Catholique sont suffisamment informés des possibilités de promotion qui leur sont ouvertes à l'intérieur de l'Enseignement Catholique?

OUI  NON

§15 Certains, parmi vous, expriment les difficultés qu'ils ont à envoyer à l'ISPEC des enseignants pour une année de formation.  
- Pouvez-vous indiquer le nombre de personnes à qui vous avez proposé cette formation pour l'année scolaire 1978-1979?

- Combien ont accepté:

- Quelles sont les raisons avancées par ceux qui ont refusé?

---

---

---

---

---

16 La contribution demandée, cette année, par l'UNAPEC, aux Directions Diocésaines pour la formation d'un candidat à l'ISPEC est de 6000 F.

Pour votre diocèse, en fonction de vos besoins en responsables à former, cette somme est

- impossible à réunir
- trop élevée
- supportable
- relativement minime

17 La formation initiale d'un an dispensée par l'ISPEC devrait-elle être, à votre avis, un élément important pour la délivrance de l'agrément par le CODIEC?

OUI  NON

Pouvez-vous expliquer votre réponse?

---

---

18 A condition de définir un cheminement type, il serait possible à un enseignant d'accéder par promotion interne à l'Enseignement Catholique aux fonctions de direction ou d'animation sans participer à une formation initiale de longue durée.

- je suis d'accord avec cette opinion
- je ne suis pas d'accord avec cette opinion
- je ne me prononce pas

9 Lorsque vous avez jugé un enseignant apte à exercer une responsabilité de chef d'établissement ou d'animateur-formateur, pensez-vous qu'il puisse être dispensé d'une formation initiale en institut?

OUI  NON

Dans quels cas?

---

---

---

0 Dans le cadre d'une formation initiale, parmi les quatre types de formation cités ci-dessous, quel est celui que vous conseillerez à un futur directeur :

a) Se former dans un centre spécialisé pendant un an par exemple avec une formation théorique en alternance avec des stages

OUI  NON

Si NON voulez-vous expliquer

---

---

---

---

---

---

b) Etre directeur et participer à plusieurs sessions de formation (3 ou 4 sessions d'une semaine par exemple)

OUI  NON

Si NON voulez-vous expliquer

---

---

c) Etre directeur et suivre des cours par correspondance avec un regroupement des participants pendant deux sessions

OUI  NON

Si NON voulez-vous expliquer

---

---

---

---

---

---

11

d) Etre directeur-adjoint participant ainsi aux responsabilités de l'établissement qu'il dirigera ensuite

OUI  NON

Si NON voulez-vous expliquer

---

---

---

---

---

---

21 Dans le cadre de la formation initiale des responsables de l'Enseignement Catholique, le contenu de l'année de formation à l'ISPEC vous paraît-il répondre à votre attente?

OUI  pouvez-vous exprimer vos satisfactions

Si OUI AVEC RESERVES  pouvez-vous exprimer vos réserves

NON  pouvez-vous exprimer vos déceptions

---

---

---

---

---

---

22 Pensez-vous qu'il serait souhaitable que votre diocèse, en fonction du nombre d'établissements qu'il compte, "investisse" en cadres en envoyant chaque année un ou plusieurs candidats se former à l'ISPEC, afin de se constituer une réserve dans laquelle on puiserait suivant les besoins?

OUI  NON

Pratiquez-vous déjà cette politique?

OUI  NON

Pouvez-vous dire pourquoi?

---

---

ENCORE MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

# QUESTIONNAIRE

\* Ce questionnaire concerne plus particulièrement les Chefs d'Établissements Secondaires en poste avant 1960.

<p>1.1 Présentez rapidement l'établissement dont vous étiez Directrice dans les années 1955-1960</p> <p>1.20 Nombre d'élèves</p> <p>1.24 - - uniquement d'internat.</p> <p>1.3 Type d'enseignement.</p>		<p>5.1 Combien de temps avez-vous été Directrice dans la même maison?</p> <p>2.1 Hiez-vous été directrice avant? après?</p> <p>5.3 Si vous avez connu d'autres Sœurs Directrices combien de temps l'ont-elles été?</p>	
<p>2</p> <p>2.1 Rôles de la Supérieure.</p> <p>2.2 Rôles de la Directrice.</p> <p>2.3 Rôles de la Directrice des Études.</p> <p>2.4 D'où venait cette organisation?</p> <p>2.5 Rôles de l'Économe?</p> <p>2.6 Existait-il des "Conseils"?</p>		<p>6 Contraintes ou difficultés dans votre rôle? ..</p> <p>7 La loi Debre et la mise en place des Contrats ont-elle changé quelque chose pour vous?</p>	
<p>3</p> <p>3.1 La Directrice dans l'Établissement était-elle:</p> <p>3.1.1 chargée du recrutement des professeurs</p> <p>2. une courroie de transmission des décisions, des informations...</p> <p>3 chargée de l'accueil des parents</p> <p>3. chargée d'autres rôles? ..</p> <p>3.20 * Face à l'environnement:</p> <p>21. Était-elle garante de la réputation.</p> <p>Celle qui établit des liens avec les</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ parents</li> <li>+ les autorités publiques?</li> <li>+ les autorités ecclésiastiques.</li> <li>+ les autres établissements? ..</li> </ul>		<p>8.1 Qui vous a nommée Directrice?</p> <p>2. Comment vous a-t-on nommée?</p> <p>3. Pourquoi vous?</p> <p>4. Étiez-vous professeur dans l'Établissement?</p> <p>9 Êtes-vous d'accord avec cette affirmation (écrite dans les années 55-60) "M. Le Directeur était un bon enseignant un bon religieux et un enseignant diplômé"?</p> <p>10.100. Quel vous avez été nommée, le problème d'une formation initiale a-t-il été envisagé?</p> <p>10.1 Pourquoi?</p>	
<p>4</p> <p>4.1 Le Corps professoral:</p> <p>4.1. Nombre au total.</p> <p>4.2 Proportion de religieuses.</p> <p>4.3 Professeurs spécialisés.</p> <p>4.4 Professeurs polyvalents. --</p>		<p>11.1 Durant les années où vous avez été Directrice, avez-vous fait des stages, des séjours pour votre formation?</p> <p>2. Si oui, avec quels organismes, quelles associations? ..</p>	<p>ANNEXE 9</p> <p>Sources : E.C.</p>

# DEMANDE D'INSCRIPTION A L'ISPEC . CIREC

ANNÉE 19.. - 19..

NOM : \_\_\_\_\_ (1) NOM DE JEUNE FILLE : \_\_\_\_\_ (2)

PRENOMS : \_\_\_\_\_

Date et lieu de naissance : \_\_\_\_\_

ADRESSE du domicile actuel : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

N° de téléphone auquel on peut vous joindre : ( . . ) . . . . .

ADRESSE du lieu de travail : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

N° de téléphone auquel on peut vous joindre : ( . . ) . . . . .

## PIECES A JOINDRE AU DOSSIER :

- 1) 4 photographies d'identité
- 2) Un curriculum vitae suffisamment détaillé mettant en évidence les dates et lieux de vos activités antérieures (3)
- 3) Les études suivies
- 4) La liste complète des diplômes obtenus avec la date et le lieu de l'obtention (3)
- 5) La photocopie de la pièce attestant de votre situation administrative pour votre rémunération par le Ministère de l'Education (photocopie de votre agrément ou de votre contrat ainsi que de la dernière pièce justifiant votre échelon de rémunération)
- 6) La photocopie de vos trois derniers bulletins de salaire
- 7) Une lettre faisant apparaître les raisons de votre demande, ce que vous attendez de l'ISPEC, les problèmes que peut poser cette année de formation, ce que vous comptez faire à la sortie de l'Institut (3)

(1) Veuillez écrire tous les noms propres en majuscules

(2) Eventuellement

(3) Documents sur feuilles distinctes, de format 21 x 29,7

- \* ⑤ - Indiquez avec précision vos fonctions et engagements actuels.

Vous travaillez dans :

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ecole Maternelle         | <input type="checkbox"/> Etablissement Agricole cycle court  |
| <input type="checkbox"/> Ecole Primaire           | <input type="checkbox"/> Etablissement Agricole cycle long   |
| <input type="checkbox"/> Collège (Premier Cycle)  | <input type="checkbox"/> Etablissement Technique cycle court |
| <input type="checkbox"/> Lycée (Second Cycle)     | <input type="checkbox"/> Etablissement Technique cycle long  |
| <input type="checkbox"/> Autre à préciser : _____ |  |

- ⑥ - Nom et Adresse de votre Directeur ou Chef d'Etablissement :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- ⑦ - Nom et Adresse du Rectorat ou de l'Inspection Académique dont dépend votre Etablissement :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- \* ⑧ - Vous êtes envoyé à l'I.S.P.E.C. par :

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> un Directeur Diocésain<br>de l'Enseignement Catholique           | NOM : _____                 |
| <input type="checkbox"/> un Chef d'Etablissement<br>de l'Enseignement Catholique          | Adresse : _____             |
| <input type="checkbox"/> un Responsable de Congrégation<br>de l'Enseignement Catholique   | _____                       |
| <input type="checkbox"/> une Association de Gestion<br>de l'Enseignement Catholique       | (fonction éventuellement) : |
| <input type="checkbox"/> un autre organisme<br>de l'Enseignement Catholique<br>(lequel ?) | _____                       |

- Quelle fonction vous demande-t-on de préparer à l'I.S.P.E.C. ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- \* ⑨ - Demandez-vous votre admission à l'I.S.P.E.C. sans y être envoyé par un Responsable de l'Enseignement Catholique ?

OUI  NON

- A quelle fonction voulez-vous vous préparer en venant à l'I.S.P.E.C. ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Cette interview comprend 3 parties.

Première partie :

• Objectifs généraux (à travers l'expérience et le vécu du P. Coulurier essayant de cerner).

- ce qu'était un Etablissement du 2<sup>e</sup> degré dans un passé proche
- comment pouvait se définir la fonction de Ch. d'Etablissement
- quelle idée se faisait-on de la formation du Ch. d'E<sup>2</sup>

• Questions :

1<sup>e</sup> Au niveau de l'organigramme :

a. Comment se présentait un E<sup>2</sup> du 2<sup>e</sup> degré dans les années "60

b. De ce point de vue, y avait-il, selon vous, des différences entre

- un établissement dirigé par des religieux
- un établissement dirigé par des religieuses
- un établissement relevant d'une Dir. Diocésaine.

c. Depuis les années "60" avez-vous connu une évolution ?  
Si oui, quelles en sont les caractéristiques ?

2<sup>e</sup> Seriez-vous d'accord avec cette phrase : "En fait, pour un établissement du second degré, l'essentiel avant le vote de la loi Debré, était de tenir". Au niveau de la direction, il fallait donc beaucoup de continuité... Cela explique la "longévité" de certains directeurs".

a. Si oui, voudriez-vous dire pourquoi ?

b. Si non, voudriez-vous dire pourquoi ?

3<sup>e</sup> La nomination d'un Ch. d'Etablissement :

a. Comment s'est faite la vôtre ?

b. Un contrat a-t-il été envisagé ?

c. Certains de vos collègues ont-ils eu un contrat ? Pourquoi ?

4<sup>e</sup> Etes-vous d'accord avec les affirmations suivantes :

" Dans les années "60" les C.E<sup>2</sup> étaient choisis selon 2 critères d'inégale importance. Pour être choisis :

- Ils devaient être, d'abord de bons enseignants
- Puis de bons religieux
- Et ensuite des enseignants diplômés "

Voudriez-vous appuyer votre avis sur des faits ou statistiques ?

5. Etes-vous d'accord avec cette idée "A cette époque, on ne se prépare pas pour devenir Ch. d'E<sup>2</sup>; on devient Proviseur comme on devient artiste"

Vous serait-il possible d'étayer votre avis ?

6. Quand on vous a nommé C.E<sup>2</sup>, vous a-t-on parlé d'une éventuelle formation ?

Pourquoi ?

De ce point de vue y avait-il des différences entre Religieux, Religieuses, Ch. E<sup>2</sup> nommés par les Directions Diocésaines ?

7. Monsieur Zind affirme que les Congrégations religieuses se sont préoccupées très tôt de "former leurs Ch. d'Etablissement" et ceci par des "Directoires" et par des périodes de formation (genre de second noviciat...)

8. M. Arzognini dit "qu'effectivement il y a eu des "chocs" dans le passé" mais que de ce point de vue les années "60" marquent un certain "essoufflement"

Qui en pensez-vous ?

8. Etes-vous d'accord avec cette idée :

"La loi Dohri a été pour les Etablissements du Second degré un "grand tournant" :

- par les contraintes qu'elle institue.

- par les possibilités qu'elle offre.

- par la formation qu'elle postule, pour les Enseignants d'abord et ensuite pour les Ch. d'Etablissement.

9. Que pensez-vous de cette phrase :

" Dans l'E.C. pour les Ch. d'Etablissement au niveau de la formation, il n'y avait pas de plan d'ensemble ni de structures avant les années "70". Bien sûr il existait quelque chose... mais, c'était "l'atomisation" de la formation."

Il votre avis (et quel que soit celui-ci) pourquoi ?

## Deuxième partie :

• Objectifs généraux (à travers le vécu du P. Couturier Directeur puis Conseiller de l'I.S.P.E.C.)

• Saisir le pourquoi et le comment de la création de l'I.S.P.E.C.

• "Approcher" le fonctionnement de l'I.S.P.E.C.

• Questions :

1. Vous paraît-il possible en vous appuyant sur votre expérience

ce d'établir cette idée : "A partir des années '60" la fonction de Ch. d'E<sup>E</sup> évolue vers une "complexification de plus en plus grande" qui fait naître l'idée et le besoin d'une formation de type professionnel"

2. Selon vous, dans les années "70", vous semble-t-il possible de discerner, en vous appuyant sur des faits, plusieurs courants :

- quant aux types d'E<sup>E</sup> que l'on voudrait promouvoir
- quant aux caractéristiques des personnes appelées à les diriger
- quant à la mise en place d'éventuelles formations pour les futurs Chets d'E<sup>E</sup>

3. Avant la création de l'ISPEC y avait-il des personnes ou des groupes qui pensaient et énonçaient "qu'il fallait donner aux futurs Chets d'Établissement une formation spécifique et globale" ?

Si oui, lesquels ?

4. Vous avez accepté de créer et de diriger l'ISPEC Pourquoi ?

5. Vous semblait-il possible à cette époque de vous appuyer sur votre expérience de Ch. d'E<sup>E</sup> pour envisager les axes d'une formation ?

a) Comment ?

b) Avez-vous évolué ensuite ? Pourquoi ?

6. Vous serait-il possible de synthétiser vos idées quant à la formation des Ch. d'E<sup>E</sup> ?

A ce niveau-là avez-vous évolué pendant vos 7 ans de présence à l'ISPEC ? Si oui, en quoi ?

7. Pendant votre "séjour" à l'ISPEC, avez-vous senti l'influence sur les orientations et le fonctionnement de l'ISPEC :

- du Conseil de Perfectionnement.
- du S.G.E.C.
- de l'U.N.A.P.E.C.
- de personnalités comme P. Aubret, N. Fontaine...  
Trouvez-vous préciser...

8. A l'ISPEC, vous avez eu des idées, des projets quant à la formation des Ch. d'E<sup>E</sup>... Vous serait-il possible d'évoquer à ce niveau les diverses contraintes que vous avez rencontrées pour les réaliser...

9. Le plan de référence que nous avons fait au chapitre de la Recherche, vous semblait-il répondre :

- à un besoin de clarification
- à un besoin de planification
- à un besoin d'unification

Vous serait-il possible de préciser votre réponse



1

## QUESTIONNAIRE AUPRES DES ANCIENS ISPECIENS

Pour nous permettre de situer l'évolution des contenus et des méthodes à l'I.S.P.E.C voulez-vous, en utilisant le code ci-dessous et pour chacun des types de travail présentés, dire comment vous avez travaillé les éléments suivants pendant votre année de formation.

Code 0 : Je n'ai pas travaillé ce thème

1 : J'ai travaillé ce thème

- | Dans le cadre d'activités proposées par l'I.S.P.E.C.   | Pendant les stages pratiques | En travail personnel ou indépendant |
|--|------------------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'enseignement catholique (pensée de l'Eglise animation catéchétique et pastorale, mon engagement...)</li> <li>. Approche de la philosophie et sociologie de l'éducation.</li> <li>. Histoire des Institutions éducatives et doctrines pédagogiques.</li> <li>. Approche d'une connaissance juridique (législation scolaire- loi 1901 - syndicats...)</li> <li>. Initiation à une réflexion sur la gestion des établissements scolaires.</li> <li>. Approche de formation centrée sur la connaissance et la gestion de la formation ( la formation ? plan de formation...)</li> <li>. Approche d'une connaissance de soi ( dans la relation - la vie de groupe - des activités corporelles : psychophonie, etc...)</li> <li>. L'animation de réunions, de groupes, de comités...</li> <li>. Réflexions sur l'organisation, la régulation la vie du groupe ou des groupes.</li> <li>. Expérience et analyse d'un certain nombre d'événements ( un examen, des bilans...)</li> <li>. Approche psychologique du "s'éduquant" (enfant, adolescent, adulte...)</li> <li>. Etude critique de méthodologies ou méthodes éducationnelles (pédagogie par objectifs, apprentissage par le document, évaluation..)</li> <li>. Connaissance d'outils propres à étudier les problèmes pédagogiques (concepts en sciences de l'éducation - statistiques - questionnaire entretiens...)</li> </ul> |                              |                                     |

2

On dit habituellement que "les stages sont un élément indispensable de formation à l'I.S.P.E.C." Etes-vous de cet avis ?

OUI NON 

- Pouvez-vous expliquer votre avis :

3

Le C.D.I. existait-il quand vous étiez à l'I.S.P.E.C.

OUI  NON 

- Si oui : l'avez-vous utilisé

- . Pour lire le journal (au moins un jour sur deux)
- . Pour écouter de la musique (au moins une fois par semaine)
- . Pour prendre connaissance des revues pédagogiques et nouveautés.
- . Pour préparer ou prolonger une intervention
- . pour réaliser votre mémoire
- . Autres (à préciser) \_\_\_\_\_

- Selon vous, le C.D.I. a-t-il joué un rôle important dans votre formation :

- . En développant votre goût de lire
- . En mettant à votre disposition des documents
- . Autres (à préciser) \_\_\_\_\_

4

Si vous aviez eu à financer, en tout ou en partie, le voyage d'études à l'étranger, quelle fraction de votre traitement mensuel du moment, auriez-vous accepté d'y consacrer.

- . La moitié ou plus
- . Le quart
- . Le dixième
- . Moins

ANNEXE 12

5 Pendant votre année à l'I.S.P.E.C ou pendant les années qui ont suivi avez-vous fait (au total)

- . Deux mémoires
- . Un mémoire
- . Aucun

6 Pour les examens en Sciences de l'Education avez-vous passé avec succès :

Certificats et Unités de valeur	Pendant année I.S.P.E.C		Années suivantes	
	OUI	NON	OUI	NON
- C1 : 1ère U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- C2 : 1ère U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- C3 : 1ère U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- C4 : 1ère U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3ème U.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Depuis votre départ de l'I.S.P.E.C avez-vous passé des examens pédagogiques ou universitaires (autres que ceux passés en Sciences de l'Education)

OUI  NON

- Si oui voulez-vous préciser lesquels :

8 Autant que vous puissiez l'exprimer globalement

- En quoi l'équipe d'animation de l'I.S.P.E.C a-t-elle répondu à vos attentes

- En quoi les a-t-elle déçues :

9 L'impression générale que vous gardez de la plupart des intervenants (mettez une croix dans les cases qui correspondent à ce que vous pensez. 4 au maximum parmi les 8 propositions ci-dessous).

- Ils avaient quelque chose à dire - Ils prenaient pour le dire la méthode qui leur semblait la plus efficace - c'était bien ainsi.
- Ils intervenaient surtout sur un mode magistral - Dommage.
- Leurs interventions au niveau contenus et méthodes complétaient bien ce que faisait ordinairement l'équipe d'animation.
- Leurs interventions s'intégraient souvent mal à l'ensemble de ce qui se faisait au titre de la formation à l'I.S.P.E.C
- Il y avait un aspect publicitaire dans leur venue à l'I.S.P.E.C
- Ils permettaient une ouverture. Cela nous mettait en contact avec différentes personnalités.
- Les interventions venant de l'extérieur furent souvent inutiles car nous n'avions ni le temps de les préparer, ni de les exploiter.
- Les intervenants nous aidaient à voir les "choses" autrement en proposant éventuellement d'autres approches.

A propos de vos réponses, voulez-vous vous exprimer :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10 Le budget de l'I.S.P.E.C vous a-t-il été présenté et expliqué :

OUI  NON

Si oui, avez-vous vu à cette pratique un intérêt :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si non, qu'en pensez-vous :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11 A propos de l' I.S.P.E.C :

a) Quelles sont les trois appréciations les plus favorables, les plus fréquemment entendues de la part des stagiaires pendant votre année de présence à Anger

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) Quelles sont les trois critiques ou réserves les plus fréquemment entendues de la part des stagiaires pendant votre année de présence à Angers.

---

---

---

---

12 Au niveau personnel avez-vous l'impression que l'I.S.P.E.C vous a permis d'évoluer.

OUI  NON  JE NE SAIS PAS

- Si oui, voulez-vous préciser le sens de cette évolution :

---

---

---

---

- Si non, acceptez-vous d'en expliquer les raisons.

---

---

---

---

13 Au niveau de la formation professionnelle reçue à l'I.S.P.E.C :

a) Pouvez-vous citer ce qui vous sert particulièrement dans votre fonction actuelle.

---

---

---

---

b) Constatez-vous des manques par rapport à l'ensemble de votre fonction actuelle... Si oui lesquels ...

---

---

14 Quelles sont par rapport à l'I.S.P.E.C, à son fonctionnement, à la formation proposée :

a) Les appréciations positives que vous faites actuellement (nommez-en trois, la plus importante en tête).

1 

---

2 

---

3 

---

b) Les réserves ou critiques que vous faites actuellement (nommez en trois, la plus importante en tête :

1 

---

2 

---

3 

---

15 Dans le cadre d'une formation initiale

a) - Pour un collègue devant prendre dans l'avenir une responsabilité dans un établissement (Directeur, Cadre éducatif...) quel est parmi les types de formation citées ci-dessous CElui que vous lui conseilleriez :

. Se former à l'I.S.P.E.C

. Assumer une responsabilité et participer à plusieurs sessions de formation (par exemple : session de formation juridique, pastorale, pédagogie, etc)

. Assumer une responsabilité dans un établissement et suivre des cours par correspondance avec un regroupement des inscrits pendant deux sessions.

. Se former "sur le tas" en participant aux responsabilités qu'il assumera ensuite.

b) - Pour un collègue devant prendre dans l'avenir une responsabilité dans un service diocésain (Directeur diocésain, animateur-formateur...) quel est parmi les types de formation cités ci-dessous CElui que vous lui conseilleriez.

. Se former à l'I.S.P.E.C

. Préparer une licence de psychologie

. Assumer une responsabilité et participer à plusieurs sessions

. Se former "sur le tas" en assumant une responsabilité dans une D.D.E.C.

16 Dans le cadre de votre responsabilité actuelle et à partir de votre entrée en fonction :

a) - Avez-vous supprimé des structures ? OUI  NON

Si oui, pouvez-vous préciser lesquelles :

---

---

b) - En avez-vous modifiées OUI  NON

Si oui, dans quel sens

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) - En avez-vous créées OUI  NON   
Si oui, lesquelles

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

17

Avez-vous actuellement la charge d'un groupe de catéchèse ou de réflexion spirituelle.

OUI  NON

Avez-vous un contrat de travail

OUI  NON

19

Par rapport à chacun des items ci-dessous, voulez-vous cocher la case qui correspond à votre position actuelle. (1)

	pas du tout	un peu	normalement	beaucoup
- Je suis intéressé(e) par mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- J'ai des relations avec les autorités diocésaines.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Je suis satisfait(e) des relations avec mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Je suis satisfait(e) des relations avec les collègues enseignants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Je suis satisfait(e) des relations avec les familles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Je cherche à avoir des relations avec les élèves, les enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- J'ai réalisé mon projet initial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Je suis satisfait de mon salaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20

Depuis votre départ de l'I.S.P.E.C :

a) - Si vous êtes Directeur, cadre éducatif...

. Avez-vous participé régulièrement aux journées de formation organisées par votre D.D.E.C. OUI  NON  Il n'y en n'a pas

. Avez-vous participé à des stages de formation autres que ceux organisés par votre D.D.E.C. OUI  NON

. Avez-vous participé à d'autres activités importantes pour votre formation de responsable si oui voulez-vous préciser OUI  NON

b) - Si vous êtes, Directeur diocésain, animateur-formateur...

. Avez-vous participé régulièrement aux stages organisés par l'A.N.A.F.E.C. OUI  NON

. Avez-vous participé à d'autres stages de formation. OUI  NON

Si oui, voulez-vous préciser

. Avez-vous participé à d'autres activités importantes pour votre formation de responsable OUI  NON

Si oui, voulez-vous préciser

c) - Avez-vous proposé la formation I.S.P.E.C. :

. à une personne

. à 2-3-4 ou 5 personnes

. à plus de 5 personnes

21

Souhaitez-vous des formations complémentaires

- proposées par l'I.S.P.E.C. OUI  NON

- proposées par d'autres organismes OUI  NON

Les renseignements qui vous sont demandés ci-dessous ont seulement pour but d'exploiter au mieux les résultats de l'enquête :

22) Dans les apports suivants, quel est le niveau que vous estimez avoir acquis à l'I.S.P.E.C.

Appliquer le code suivant :

- 1 Nul
- 2 Faible
- 3 Satisfaisant
- 4 Très satisfaisant

- 1 La découverte des organismes de l'enseignement catholique
- 2 Les éléments d'information permettant de situer l'E.C. dans son histoire et dans sa réalité d'aujourd'hui
- 3 La prise de conscience de l'existence d'un E.C. capable d'orienter et de vitaliser un engagement personnel
- 4 L'approfondissement de ma vie spirituelle
- 5 La compréhension des divers documents comptables
- 6 La sensibilité aux problèmes de gestion
- 7 L'utilisation d'instruments comme le R.L.R., le B.O., etc.
- 8 La sensibilité aux problèmes juridiques
- 9 Des connaissances sur les principales question éducatives et pédagogiques rencontrées dans l'Ecole.
- 10 La manière d'étudier une question de pédagogie
- 11 L'utilisation d'une bibliothèque ou d'une documentation
- 12 L'animation des groupes
- 13 La compréhension de ce qui se passe dans un groupe
- 14 L'importance d'une formation initiale
- 15 La découverte de soi-même et de ce dont j'étais capable
- 16 Les difficultés de la tâche d'un responsable dans l'E.C.
- 17 L'aptitude à prendre du recul par rapport aux problèmes qui se posent
- 18 La possibilité de me désimpliquer par rapport aux critiques
- 19 L'acceptation des conflits
- 20 La capacité à écouter les autres
- 21 La découverte de la richesse des différences entre les personnes
- 22 Autres (à préciser)

- Vous êtes : un Homme  (1) une Femme
- Vous êtes né(e) en 19 ..
- Vous êtes : Laïc  Marié (e)  CÉlibataire  Nombre d'Enfants
- . Religieux(se)
- . Prêtre

- Avant votre entrée à l'I.S.P.E.C vous aviez fait des études et obtenu les diplômes suivants :
- . Brevet Élémentaire
- . BAC
- . Licence
- . Examens pédagogiques (à préciser) \_\_\_\_\_
- . Autres (à préciser) \_\_\_\_\_

- Est-ce vous qui avez demandé une formation : OUI  NON
- Ou vous a-t-on proposé une formation : OUI  NON
- Si OUI, qui vous a proposé : \_\_\_\_\_
- Dans l'un ou l'autre cas pour quelle(s) responsabilité(s) \_\_\_\_\_

- Pourriez vous dire en quelques phrases le contenu de la présentation que l'on vous a fait de l'I.S.P.E.C. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Vous étiez à l'I.S.P.E.C en 19 .. 19 ..
- Depuis votre sortie de l'I.S.P.E.C quel(s) poste(s) avez-vous occupé(s) :

	Poste(s) de responsabilités (lesquels)	Avec enseignement dans le primaire ou le secondaire		Si oui, nombre d'heures
		OUI	NON	
<input type="checkbox"/> 1973-74	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1974-75	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1975-76	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1976-77	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1977-78	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1978-79	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Syndicat National des  
Chefs d'Etablissement  
d'Enseignement Libre  
277, rue Saint-Jacques  
75005 PARIS

(28)

Paris, le 1er Novembre 1977

COURS de FORMATION PAR CORRESPONDANCE "ANNEE B"

INDICATIONS PRATIQUES

Voici votre premier devoir. Vous avez deux mois pour le renvoyer, c'est-à-dire qu'il devra parvenir au secrétariat du S.N.C.E.E.L. - 277 rue Saint-Jacques - 75005 PARIS - pour le 5 janvier 1978 au plus tard. Nous ne pourrons prendre en compte ceux qui arriveraient après cette date, le cachet de la poste faisant foi. La reconnaissance du correcteur est acquise à ceux qui les enverront sans attendre les derniers jours. Le deuxième devoir vous sera adressé comme prévu le 1er janvier 1978.

Inutile de recopier les questions, mettez les références. (exemple : A2).

Si possible, utilisez des copies de format européen (21 X 29,7).

Marge d'un tiers. Vous pouvez écrire à la machine.

Ce travail comprend :

- . une présentation,
- . trois séries de questions :

Pour la série "A", vous répondez à toutes les questions. Efforcez-vous de ne pas répondre trop brièvement, développez et justifiez vos réponses.

Pour la série "B", vous répondez à quatre des vingt "cas" soumis à votre perspicacité, mais vous n'omettez pas de prendre connaissance des autres. Ils pourront vous donner des idées.

Trois sujets "C" au choix ; répondez en deux pages maximum.

Bon courage !

LE BON PASTEUR  
(gravure de présentation du livre )  
"le Bon Supérieur"



LE BON PASTEUR

## LETTRE A UN JEUNE DIRECTEUR

(Le Bon Supérieur)

Mon bien Cher Ami,

Vous voilà donc nommé Directeur. Et m'annonçant, pour me demander quelques conseils, vous m'avez dit que vous avez été non seulement surpris de cette nomination, mais épouvanté des responsabilités qui vous incombent désormais. « Rien ne m'a préparé à cette fonction, ajoutez-vous, et je suis encore bien jeune. »

De fait, dans notre Institut, comme dans les autres, nul n'aspire à la charge de Supérieur, et, par suite, nul ne s'y prépare. Il n'y a pas d'école spéciale pour former les Directeurs et la nomination vient toujours à l'improviste. Les premiers jours, on se trouve donc comme désarmé.

Je ne suis pas étonné que votre première impression ait été la crainte de vos nouvelles responsabilités. Elles sont grandes. Vous avez lu dans la Biographie du F. Urbain les anathèmes que méritent les mauvais Supérieurs et, bien sûr, vous ne voulez pas les mériter. Un Directeur indigne cause un grand mal dans sa communauté où ses fautes sont facilement imitées. Il est un principe de décadence et même de ruine pour ses Frères comme pour son Institut.

Mais l'inverse est vrai aussi. Un bon Directeur fait un bien immense, même s'il se borne à maintenir ce qui existe. Ses bons exemples sont imités, la Règle bien observée apporte la paix, la joie, le dévouement à l'œuvre commune, et sa maison est une école de vertu.

Je ne doute pas que vous vouliez être de ceux-ci et afin de vous encourager dans vos efforts pour y parvenir, je pense vous être utile par les réflexions suivantes :

1° C'est par la voie de l'obéissance que vous recevez la charge de Directeur sans l'avoir brigüée ni même désirée. Vous êtes donc certain que c'est la volonté de Dieu qui s'est manifestée à votre égard et vous pouvez compter sur sa grâce.

2° Il faudra aimer votre charge. Sans doute c'est une croix à porter, parce qu'elle sera accompagnée de peines nombreuses, mais, a dit Notre-Seigneur, celui qui ne prend pas sa croix n'est pas digne de moi.

3° Si les Supérieurs vous ont choisi, c'est qu'ils reconnaissent en vous, sinon l'expérience acquise et toutes les qualités d'ailleurs presque innombrables qu'il faudrait à tout Directeur, du moins les principales, et la bonne volonté qui amènera les autres.

4° D'autre part, vous n'êtes pas tout à fait sans expérience, pour conduire des religieux. Dans une classe à gouverner, une division à surveiller, une Croisade eucharistique ou toute autre Œuvre à guider, vous avez acquis déjà du doigté. Par les années que vous avez passées dans l'Institut vous connaissez son organisation, ses méthodes, son esprit, sa discipline et les obstacles qui vous attendent. Par les Directeurs que vous avez eus, vous savez les qualités que l'on estime dans un Directeur et la façon dont vous voudriez être gouverné.

5° Enfin notre Institut possède dans le présent volume une merveilleuse méthode de formation. Le Frère Jean-Baptiste qui l'a écrit s'y est fait l'écho de notre Vénérable Fondateur. C'est ici sa pratique mise en théorie. L'école de formation des Directeurs est donc chez nous une école par correspondance. Chaque chapitre est comme une lettre que vous recevez du V.P. Champagnat. Si vous voulez bien en lire deux ou trois pages chaque jour, vous deviendrez en peu de temps un excellent Directeur.

Vous laisserez un sillage de bons exemples et de bonne doctrine. Avec vous, les religieux négligents deviendront fervants et les bons deviendront encore meilleurs. Les vocations chancelantes se fortifieront et de nouvelles se découvriront parmi vos élèves. Vous étendrez le règne de Notre-Seigneur toute votre vie.

Confiez-vous donc au bon Dieu, priez la très sainte Vierge que nos Constitutions (art. 5) établissent comme notre première Supérieure, suivez les beaux exemples de notre Vénérable Fondateur et je vous assure d'avance que vous deviendrez un bon, un excellent Directeur.

## DEUXIÈME LETTRE A UN JEUNE DIRECTEUR

('Le Bon Supérieur') - F  
p. 229-230

Mon Cher Ami,

Vous voici arrivé au bout de ce Livre qui, je l'espère, vous aura instruit sur vos responsabilités, qui sont grandes, et aussi sur les moyens d'y faire face. Vous avez sûrement déjà travaillé à acquérir ou plutôt à perfectionner en vous les qualités qui font le Bon Supérieur.

Il me reste à souhaiter que vous ajoutiez un anneau d'or à cette longue chaîne de bons Directeurs qui relie nos communautés actuelles à notre Vénérable Fondateur, Supérieur idéal de nos premiers Frères.

Il est tellement important que toutes nos Communautés aient à leur tête de saints Directeurs!

Grâce à Dieu nous en avons eu beaucoup et nous en avons encore. Qu'il me soit permis de vous en citer deux ou trois.

Le Frère Jean-Baptiste, tout d'abord, qui pratiqua tout ce qu'il a écrit ensuite. Nommé Directeur à Neuville, à peine âgé de 19 ans, il fallait que le Père Champagnat le trouvât bien extraordinairement doué, pour lui confier, si jeune, une charge si importante. Mais, comme nous le lisons dans la Vie du Père Fondateur, il fit merveille.

Plus tard, en 1842, il accepta, déjà Assistant, d'aller à Bouillargues, dans le Midi, sa santé exigeant un changement de climat, et d'y être simple Directeur du petit établissement et même d'y faire la cuisine. Il ne s'était réservé que quelques leçons de catéchisme dans les classes, et ces leçons étaient données admirablement.

Il a donc pratiqué longuement ce qu'il a ensuite enseigné.

Le livre des Biographies, surtout les pages 243 à 262, le montrent formateur remarquable de Directeurs. Ces pages sont la première ébauche du présent ouvrage. Le résultat fut excellent. F. Urbain devint en peu de temps un si bon Supérieur que « les anciens comme les jeunes, enviaient le bonheur d'être placés sous sa direction ».

Il en sera de même pour vous. Les Frères seront heureux d'être dans votre communauté.

Et il vous arrivera peut-être ce qui advint à un autre bon Directeur, le Frère Nicot. Se trouvant à la tête d'un pensionnat important, lors du Chapitre de 1873, ses Frères, qui redoutaient de se le voir enlever pour une charge plus importante, commencèrent une neuvaine, avec tous les élèves, afin de le conserver. Il furent exaucés. Au Chapitre de 1880, mêmes prières, mais, cette fois, il fut élu Assistant.

Pour finir, car je ne veux pas allonger cette liste, je vous citerai le Frère Bernardo qui, à Barruelo, en 1934, faisant fuir sa communauté devant les révolutionnaires, se présenta à eux pour parlementer et gagner ainsi un peu de temps, afin que ses Frères fussent en sûreté.

Il fut abattu d'un coup de fusil et tomba ainsi, martyr de sa charité pour ses Frères.

La belle famille de la Sainte Vierge que forme notre Institut n'a jamais manqué de bons Supérieurs, aimés de Dieu et des hommes.

Vous serez de ceux-là. Ce sont les colonnes de l'Institut. Grâce à eux, la régularité s'y maintient, la ferveur y fleurit, les Frères sont heureux, les enfants reçoivent l'éducation chrétienne, de bonnes vocations naissent parmi eux et le règne de Dieu s'étend.

On peut dire que c'est aux Directeurs que sont confiés cinq talents, ce qui sans doute, rend leurs responsabilités plus grandes. Mais leur récompense sera plus belle aussi, quand ils en présenteront cinq autres au divin Maître, au soir de leur vie. Entrez, leur dira-t-il, dans la joie de votre Seigneur. Et cette joie sera sans fin en voyant du haut du ciel tout le bien dont leur bon et saint gouvernement a été l'origine et qui continue et s'étend après eux.

## Quelques textes fondamentaux concernant la fonction de chef d'établissement

### ● LOI ORGANIQUE DU 15 MARS 1850 (Loi Falloux)

#### TITRE I. — DES AUTORITES PREPOSEES A L'ENSEIGNEMENT

##### CHAPITRE III

##### Des écoles et de l'inspection Section première : des écoles

**Article 17.** — La loi reconnaît deux espèces d'écoles secondaires :

- 1°) Les écoles fondées ou entretenues par les communes, les départements ou l'Etat, et qui prennent le nom d'écoles publiques ;
- 2°) Les écoles fondées et entretenues par des particuliers ou des associations et qui prennent le nom d'écoles libres.

**Article 18.** — L'inspection des établissements d'instruction publique ou libre est exercée :

- 1°) Par les inspecteurs généraux et supérieurs ;
- 2°) Par les recteurs et inspecteurs d'académie.

Le recteur pourra, en cas d'empêchement, déléguer temporairement l'inspection à un membre du conseil académique.

**Article 21.** — L'inspection des écoles publiques s'exerce conformément aux règlements délibérés par le Conseil supérieur.  
Celle des écoles libres porte sur la moralité, l'hygiène et la salubrité.

Elle ne peut porter sur l'enseignement que pour vérifier s'il n'est pas contraire à la moralité, à la Constitution et aux lois.

**Article 22.** — Tout chef d'établissement primaire ou secondaire qui refusera de se soumettre à la surveillance de l'Etat, telle qu'elle est prescrite par l'article précédent, sera traduit devant le tribunal correctionnel de l'arrondissement, et condamné à une amende de 100 à 1 000 F.

#### TITRE III. — DE L'INSTRUCTION SECONDAIRE

##### CHAPITRE I

##### Des établissements particuliers d'enseignement secondaire

**Article 60.** — (Modifié par la L. du 3-3-38). — Tout Français âgé de 25 ans au moins, et n'ayant encouru aucune des incapacités comprises dans l'article 26 de la présente loi, peut former un établissement d'enseignement secondaire, sous la condition de faire au recteur de l'académie ou il se propose de s'établir les déclarations prescrites par l'article 27, et en outre de déposer entre ses mains les pièces suivantes dont il sera donné récépissé :

- 1°) Un certificat de stage constatant qu'il a rempli, pendant cinq ans au moins, les fonctions de professeur ou de surveillant dans un établissement d'enseignement secondaire public ou libre ;
- 2°) Soit le diplôme de bachelier de l'enseignement secondaire, soit le diplôme de licencié ès lettres ou de licencié ès sciences, soit un des certificats d'aptitude à l'enseignement secondaire ;
- 3°) Le plan du local et l'indication de l'objet de l'enseignement.

Le recteur à qui le dépôt des pièces aura été fait en donnera avis au préfet du département et au procureur de la République de l'arrondissement dans lequel l'établissement devra être fondé.

Le ministre, sur la proposition des conseils académiques et l'avis conforme du Conseil supérieur, peut accorder des dispenses d'âge.

**Article 61.** — Les certificats de stage sont délivrés par le conseil académique sur l'attestation des chefs des établissements où le stage aura été accompli. Toute attestation fautive sera punie de peines portées en l'article 160 du code pénal.

**Article 64.** — Pendant le mois qui suit le dépôt des pièces requises par l'article 60, le recteur, le préfet et le procureur de la République peuvent se pourvoir devant le conseil académique et s'opposer à l'ouverture de l'établissement, dans l'intérêt des mœurs publiques ou de la santé des élèves. Après ce délai, s'il n'est intervenu aucune opposition, l'établissement peut être immédiatement ouvert.

En cas d'opposition, le conseil académique prononce, la partie entendue ou dûment appelée, sauf appel devant le Conseil supérieur de l'instruction publique.

**Article 65.** — Est incapable de tenir un établissement public ou libre d'instruction secondaire, ou d'y être employé, quiconque est atteint de l'une des incapacités déterminées par l'article 26 de la présente loi ou qui, ayant appartenu à l'enseignement public, a été révoqué avec interdiction, conformément à l'article 14.

**Article 66.** — Quiconque, sans avoir satisfait aux conditions prescrites par la présente loi, aura ouvert un établissement d'enseignement secondaire, sera poursuivi devant le tribunal correctionnel du lieu du délit, et condamné à une amende de 100 à 1 000 francs. L'établissement sera fermé. En cas de récidive, ou si l'établissement a été ouvert avant qu'il ait été statué sur l'opposition, ou contrairement à la décision du conseil académique qui l'aurait accueillie, le délinquant sera condamné à un emprisonnement de quinze jours à un mois et à une amende de 1 000 à 3 000 francs.

**Article 67.** — En cas de désordre grave dans le régime intérieur d'un établissement libre d'enseignement secondaire, le chef de cet établissement peut être appelé devant le conseil académique, et soumis à la réprimande avec ou sans publicité.

La réprimande ne donne lieu à aucun recours.

**Article 68.** — Tout chef d'établissement d'instruction libre secondaire, toute personne attachée à l'enseignement ou à la surveillance d'une maison d'éducation peut, sur la plainte du ministre public ou du recteur, être traduit pour cause d'inconduite ou d'immoralité devant le conseil académique, et être interdit de sa profession à temps ou à toujours, sans préjudice des peines encourues pour crimes ou délits prévus par le code pénal.

Appel de la décision rendue peut toujours avoir lieu, dans les quinze jours de la notification, devant le conseil supérieur. L'appel ne sera pas suspensif.

**Article 69.** — Les établissements libres peuvent obtenir des communes, des départements ou de l'Etat, un local et une subvention, sans que cette subvention puisse excéder le dixième des dépenses annuelles de l'établissement. Les conseils académiques sont appelés à donner leur avis préalable sur l'opportunité de ces subventions.

Sur la demande des communes, les bâtiments compris dans l'attribution générale faite à l'Université par le décret du 10 décembre 1850 pourront être affectés à ces établissements par décret du pouvoir exécutif.

Loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959

(Président de la République; Premier ministre; Education nationale)

*Rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privé.*

## EXPOSE DES MOTIFS

Tout conduit aujourd'hui la France à instruire une jeunesse plus nombreuse et, en dépit de tout ce qui a déjà été fait, l'effort immense qui doit encore être demandé au pays pour assurer son avenir ne peut être mené à bien qu'avec le concours de tous. Ce qu'il est convenu d'appeler la question scolaire ne doit pas détourner les Français de la grande tâche de l'éducation nationale. Pendant la Résistance et au lendemain de la Libération, quand il fallait songer à reconstruire le pays, les esprits les plus clairvoyants avaient déjà compris que la France avait besoin de rassembler toutes ses forces pour surmonter les difficultés qui l'attendaient, et que cette indispensable unité imposait de mettre fin aux discordes scolaires sans pour autant imposer l'uniformité.

C'est cette même conviction qui a conduit le Gouvernement à se préoccuper, dès sa formation, des rapports de l'Etat et de l'enseignement privé, et à demander à une commission composée de personnalités d'une indépendance et d'une autorité morale incontestées, les éléments d'information et de réflexion dont il avait besoin.

Le Gouvernement, s'inspirant des travaux de cette commission, a préparé le présent projet de loi où il s'est efforcé de définir, dans le respect des principes fondamentaux de la République, les grandes lignes d'une politique nouvelle essentiellement fondée sur l'idée de coopération.

L'enseignement public a la préférence de la grande majorité des familles, et c'est parce que son universalité et sa qualité lui valent cette confiance de la nation qu'il peut s'ouvrir à cette coopération.

Mais c'est un fait que de nombreuses familles, usant d'une des libertés fondamentales qui leur est reconnue, confient leurs enfants à des écoles privées et c'est également un fait que beaucoup d'écoles privées se trouvent dans une situation matérielle difficile et ne peuvent allouer à leurs maîtres une rémunération suffisante.

L'Etat, responsable de l'avenir du pays et soucieux de ce titre d'assurer le meilleur emploi de toutes les ressources disponibles, est prêt à faire leur place à tous ceux qui peuvent apporter un concours utile au développement et à la modernisation de notre appareil scolaire. Des formules neuves ne créeront toutefois un climat nouveau que si elles sont proposées et non imposées.

Les écoles privées pourront donc conserver leur statut actuel, l'Etat ne pouvant se préoccuper que d'exiger des garanties pédagogiques suffisantes des maîtres et des directeurs.

Quant aux écoles privées qui le souhaitent, l'Etat leur offre, selon les principes visés par le projet, soit son accueil, soit son concours.

Son intervention se situe sur une ligne précise, donc étroite.

D'une part, en effet, il ne prétend pas altérer la personnalité de ces établissements privés.

D'autre part, il doit affirmer sa fidélité aux principes fondamentaux de la Nation et de la République.

Le problème consiste essentiellement à s'efforcer de concilier ces deux impératifs et il est indispensable de le tenter car cette conciliation est la condition première du rapprochement des deux enseignements. On est alors conduit à reconnaître certaines directions essentielles où peut se développer cette politique :

Dans l'intérêt même des élèves, la qualité de l'enseignement doit être assurée dans l'enseignement privé comme elle l'est dans l'enseignement public par l'amélioration du niveau des maîtres que le nouveau régime doit précisément encourager.

Afin de garantir également cette qualité de l'enseignement comme pour rapprocher les hommes et les méthodes, l'Etat doit étendre son contrôle à tous les établissements auxquels il apporte son aide.

Mais il faut aller plus loin dans cet effort de rapprochement et si l'éducation peut et doit garder sa diversité traditionnelle, l'enseignement proprement dit doit contribuer à faire disparaître tout ce qui pourrait diviser la jeunesse française. Il faut que familles, maîtres, enfants se connaissent et se comprennent. Il faut que l'action de l'Etat, de concert avec tous les intéressés, permette le rapprochement des enseignements, donc des esprits.

Une grande importance doit, d'autre part, être accordée au facteur temps : c'est le temps qui commande des solutions progressives écartant ainsi toute unification par voie d'autorité mais permettant par une coopération continue un effort de rapprochement.

Enfin, de même que sont garantis aux élèves de l'enseignement public le libre exercice des cultes et de l'instruction religieuse, le Gouvernement devant prendre toutes mesures pour que les conditions présentes de la vie scolaire n'y fassent pas obstacle, de même le concours financier de l'Etat entraîne-t-il pour les établissements privés des obligations : d'abord celle d'accueillir tous les enfants sans distinction d'origine, de croyance ou d'opinion; celle ensuite de donner, sans renoncer au climat éducatif qui est le leur, un enseignement tel que la liberté de conscience de tous les enfants y sera totalement respectée (article premier).

C'est en partant de ces idées et dans le climat nouveau qu'elles peuvent permettre que les formules neuves sont proposées.

L'expérience a révélé que les écoles privées qui en exprimaient le vœu n'avaient pu être intégrées dans l'enseignement public faute d'un cadre juridique approprié. Ce cadre est créé par le projet de loi qui, dans son article 3, offre de façon permanente l'intégration à tous les établissements qui en feront la demande, pourvu qu'ils justifient de leur qualité pédagogique et de leur utilité sociale.

De nombreuses écoles privées qui, pour des raisons diverses et spécialement d'ordre confessionnel, n'opteront pas pour l'intégration, souhaiteront néanmoins obtenir le concours de l'Etat. Ce concours ne saurait être donné sous une forme rigide qui ne conviendrait ni à tous les degrés de l'enseignement ni à la diversité des régions.

C'est pourquoi a été envisagée une formule permettant une intervention souple et progressive de l'Etat, favorisant, dans un cadre libéral, le rapprochement des enseignements.

C'est par contrat que l'Etat pourra apporter son concours aux établissements privés qui répondront avec une efficacité suffisante à un besoin scolaire reconnu. Deux possibilités sont offertes par les articles 4 et 5 du projet, auxquelles correspondent deux contrats-types qui seront définis par décret :

Annexe 18.2

1° Dans le premier cas (contrat d'association : article 4), l'établissement privé est associé à l'enseignement public ; l'Etat prend à sa charge les dépenses de tout ou partie des classes dont l'enseignement sera conforme aux programmes et règles de l'enseignement public.

Les maîtres qui exercent dans ces classes seront de deux origines. Suivant les cas, mais toujours par suite d'un accord entre la direction de l'établissement et l'administration, ces maîtres seront soit des maîtres de l'enseignement public, soit des maîtres liés à l'Etat par contrat. Dans ce dernier cas, la situation qui leur sera faite se rapprochera sensiblement, à titres égaux, de celle des maîtres de l'enseignement public. Ces contractuels auront toujours, s'ils réunissent les conditions réglementaires, la possibilité d'accéder aux cadres de l'Etat, avec prise en compte de leur ancienneté. Le régime qui leur est fait sera donc à la fois libéral, puisqu'en tout état de cause ils resteront libres de décider de leur sort, et généreux, puisqu'il leur ouvre les avantages de la fonction publique.

Ainsi c'est un enseignement public qui est donné au sein d'un établissement privé, mais celui-ci garde son caractère spécifique, son originalité, son atmosphère propre, puisqu'il reste libre d'organiser les enseignements et activités scolaires non visés par le contrat et de demander aux familles la rétribution correspondante.

2° Dans le deuxième cas (article 5), un contrat simple peut instituer une formule plus souple de coopération entre l'établissement et l'Etat. L'enseignement pris en charge restera certes conforme aux principes fondamentaux de l'Etat mais les règles pourront être assouplies, les horaires aménagés, les méthodes adaptées suivant des formules arrêtées librement dans le contrat.

Les maîtres qui dispenseront cet enseignement seront pourvus des qualifications requises. Recrutés par le directeur, ils devront être agréés par les autorités académiques qui contrôleront leur enseignement. La rémunération de leurs services — moins étroitement calquée sur celle du secteur public que dans le contrat d'association pour tenir compte d'un lien plus souple qui les unira à l'Etat — tiendra compte de leurs titres et de la qualité de leurs services.

Il s'agit donc d'un régime qui permet aux établissements privés et à leurs maîtres de faire l'expérience de la coopération avec l'Etat et d'en mesurer à la fois l'efficacité et le libéralisme.

Dans un domaine où comptera plus l'action des hommes que la lettre des textes, il a paru souhaitable de créer, dans les départements comme auprès du ministre de l'Education nationale, des comités mixtes de conciliation, dont l'intervention systématique apportera la sérénité et l'objectivité qu'on s'est plu à reconnaître dans l'œuvre de la commission scolaire. Un rôle capital est donc réservé à ces comités (articles 6, 8 et 9) qui devront être saisis de tous les litiges concernant la passation, l'interprétation, l'exécution et le renouvellement des contrats, et d'une façon générale, de toutes les difficultés nées à l'occasion de l'application de la présente loi.

Le Gouvernement estime en effet que l'application de la loi doit être facilitée de façon continue, par l'action de ces comités.

A cet effet, il est prévu que le Comité national de conciliation, placé auprès du ministre de l'Education nationale, devra spécialement intervenir à deux occasions :

La loi du 26 septembre 1951 n'est pas abrogée afin de ne pas bouleverser l'équilibre actuel, mais après que trois années auront permis de dégager des résultats, le Comité national fera des propositions sur la suppression ou le maintien de la loi pour une nouvelle période de trois ans.

A l'issue de cette période, les collectivités locales conserveront cependant des ressources égales à celles dont elles ont bénéficié au titre de cette loi ; l'affectation de ces ressources sera maintenue.

531-0

D'autre part, les établissements qui n'auraient pas conclu un des contrats pourront, après avis du Comité national de conciliation, bénéficier des prestations équivalentes aux allocations précédemment perçues ; ces établissements seront soumis au contrôle pédagogique et financier de l'Etat.

Le deuxième type de contrat, dit simple, ne peut être passé que pendant une période de neuf ans qui peut être portée à douze par le Gouvernement sur avis du Comité national de conciliation. Les contrats passés pendant cette période de neuf ou douze ans continueront à produire leurs effets jusqu'à l'arrivée du terme fixé pour chacun d'eux (article 9).

En proposant ces mesures, le Gouvernement a le sentiment de tenir l'engagement qu'il avait pris devant le pays de créer les conditions propres à une solution du problème scolaire définitive et acceptable par tous. Il est prêt à faire, pour promouvoir cette nouvelle politique, tout l'effort désirable. Mais le problème de la formation de notre jeunesse ne sera pas pour autant résolu si un effort sans précédent n'est pas entrepris dans tous les domaines pour donner à l'enseignement public les moyens de remplir sa mission.

Le Gouvernement s'assigne pour tâche de faire face à la poussée démographique et à l'accroissement du taux de scolarisation, de résorber les retards constatés en matière d'équipement et de développer les enseignements nouveaux liés à l'évolution des techniques. Il déposera à cet effet, avant la fin de l'exercice 1960, un projet de loi-programme prolongeant, pour la durée du 4<sup>e</sup> plan quinquennal 1962-1965, la loi-programme approuvée le 31 juillet 1959.

Le Gouvernement s'engage d'autre part à faire, dans les six mois qui suivront la promulgation de la présente loi, une communication au Parlement sur les mesures qu'il devra prendre en matière de personnel, tant pour faire face aux nouvelles responsabilités qui lui sont confiées, que pour relever, d'une manière générale, le prestige et l'attrait de la fonction enseignante.

L'immense effort d'éducation nationale dont les grandes lignes viennent d'être esquissées, ne pourra se développer pleinement que s'il prend appui sur toutes les ressources existantes et s'il s'accomplit dans un climat d'apaisement. La présente loi apportera sans nul doute une contribution utile à la réalisation de ces deux conditions.

TEXTE DE LA LOI

Article premier. — Suivant les principes définis dans la Constitution, l'Etat assure aux enfants et adolescents dans les établissements publics d'enseignement la possibilité de recevoir un enseignement conforme à leurs aptitudes dans un égal respect de toutes les croyances.

L'Etat proclame et respecte la liberté de l'enseignement et en garantit l'exercice aux établissements privés régulièrement ouverts.

Il prend toutes dispositions utiles pour assurer aux élèves de l'enseignement public la liberté des cultes et de l'instruction religieuse.

Dans les établissements privés qui ont passé un des contrats prévus ci-dessous, l'enseignement placé sous le régime du contrat est soumis au contrôle de l'Etat. L'établissement, tout en conservant son caractère propre, doit donner cet enseignement dans le respect total de la liberté de conscience. Tous les enfants sans distinction d'origine, d'opinions ou de croyances y ont accès.

Art. 2. — Le contrôle de l'Etat sur les établissements d'enseignement privé qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat se limite aux titres exigés des directeurs et des maîtres, à l'obligation scolaire, au respect de l'ordre public et des bonnes mœurs, à la prévention sanitaire et sociale.

ANNEXE 18-2

93

# ENQUÊTE SUR LE PASSAGE DE LA DIRECTION A UN LAÏC

## 1974

### Autorité de Tutelle et Procédure de désignation

Réponses : 240.

- Ont fait le passage : 80.
- S'y préparent dans un avenir prochain : 50.
- Ne le prévoient pas dans l'immédiat : 110. (Dont 100 sont intéressés par le problème).

Si quelques établissements non confessionnels se déclarent non concernés, presque tous les établissements catholiques qui ont répondu soulignent l'urgence du problème et sa grande importance.

Il est loyal de remarquer le caractère confessionnel de cette question. Mais en fait les solutions qui seront mises en œuvre engagent la vie professionnelle du Chef d'Etablissement et jusqu'à la physionomie des établissements. Le syndicat ne peut se désintéresser d'une question fondamentale pour 90 % de ses membres : devant qui seront-ils responsables demain ?

#### ■ Urgence du problème

Définir l'Autorité de Tutelle devient urgent en raison du nombre de plus en plus important d'établissements où la fonction de Direction est confiée à un laïc.

Parmi les 240 qui ont répondu à l'enquête, il y a 13 établissements dont la direction laïque a été mise en place entre 1874 et 1960. 11 de 60 à 69 et 41 de 69 à 73. 50 s'y préparent pour bientôt et 100 autres déclarent que le problème les intéresse. Cette progression rapide confirme les prévisions du Secrétariat Général de l'E.C. : l'avenir de l'Enseignement Catholique en France passe par une promotion rapide des laïcs aux fonctions de Direction dans tous les degrés d'Enseignement.

Cette mutation est délicate à réaliser. Le Directeur clerc ou religieux dépendait de son évêque ou de son supérieur majeur. Le Droit canonique régissait les rapports de subordination.

De qui dépendra le Directeur laïc ? Qui le choisira ? Qui le nommera ? Devant qui sera-t-il responsable ? Qui aura pouvoir de le révoquer ou de le muter ? Bien des pouvoirs gravitent autour de l'école catholique : la hiérarchie ecclésiastique, les Parents, les Professeurs, les Gestionnaires. De qui dépendra en dernier ressort le Chef d'Etablissement ? localement ou sur le plan régional ? Tels sont les problèmes qui sont posés par la définition de l'Autorité de Tutelle, et par la procédure de désignation des Directeurs.

### ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

Trois groupes de réponses ont été distingués selon la situation des établissements par rapport au phénomène « passage de direction ».

1. Ceux qui ont déjà effectué ce passage : 80 réponses.
2. Ceux qui l'envisagent pour bientôt : 48 réponses.
3. Ceux qui ne l'envisagent pas immédiatement : 110 réponses.

Dans chaque cas, on a isolé l'étude sur la tutelle et l'étude sur la procédure de désignation du Directeur.

**1<sup>er</sup> GROUPE : Les établissements qui ont actuellement un Directeur laïc.**

80 ont envoyé une réponse. On peut les regrouper en trois catégories selon l'autorité de tutelle qu'ils se reconnaissent.

- La Direction Diocésaine et ce qui gravite autour : 40.
- Une Congrégation : 17.
- Une Association : 21 (+ 2 réponses douteuses).

### I. — TUTELLE

#### A. — Direction Diocésaine : 40

Evêque lui-même	2
Directeur D. seul	27
D.D. + Ass.	8 (dont 1 Comité D.)
D.D. + Congr. + Ass.	3

#### Vis-à-vis du Directeur

Intervient toujours dans le choix. Seule : 6. Avec la Gestion : 17. Avec une congrégation : 6. Avec le Directeur précédent : 3. Avec des Professeurs : 4. Avec une Commission du Personnel : 1. Avec autres Chefs d'Etablissement : 1.

Nommé le plus souvent : OUI : 32 — NON : 2 — Pas de réponse : 6. Signe le contrat de travail une fois sur deux : 19. Mais cette responsabilité n'est pas claire. L'intervention dans le licenciement n'est pas liée à la signature. Le poids juridique de cette signature est mal défini.

Le contrôle est prévu de façon très diverse et souvent pas du tout. Financier : 11. Pédagogique : 16. Pastoral : 24. (L'aspect financier est souvent seul).

Les modalités de ce contrôle soulignent son caractère mal défini. Conseil d'établissement : 2. Réunions spécifiques trimestrielles : 11. Mensuelles : 2. Annuelle : 1. Informelle : 4. Dans bien des cas, ce contrôle n'apparaît pas différent de la réunion du Conseil d'administration de l'A.E.P.

On hésite à considérer la tutelle comme instance d'appel : 17 oui. Plusieurs déclarent : « éventuellement », « en principe », « pourquoi pas ? ». En fait, les nominations de Directeurs laïcs sont récentes. On reconnaît : « il n'y a pas encore eu de conflit ». Mais plusieurs situent cette instance d'appel davantage par rapport à l'Organisme de Gestion que par rapport aux subordonnés.

#### Vis-à-vis de la Gestion

La tutelle est très mal située par rapport à la Gestion. La plupart reconnaissent qu'il n'y a pas de protocole entre les deux pouvoirs :

7 out. Ce protocole est souvent reconnu sans valeur juridique. 3 cas seulement semblent clairs : 1 Chancelier de l'Evêché membre de droit du Conseil d'administration. 1 Directeur Diocésain membre de droit de l'A.E.P. 1 autre mandataire de l'U.D.A.E.P.

Rares sont ceux qui reconnaissent une existence juridique à l'autorité de tutelle (5) ; dans tous ces cas il est clair qu'elle est confondue avec la Gestion (l'A.E.P.).

Plusieurs regrettent le manque d'autorité juridique de la tutelle. Un cependant redoute que cette autorité soit source de conflit avec la gestion.

Remarques : Plusieurs demandent plus de clarté dans la définition des pouvoirs. L'A.E.P. est perçue comme trop envahissante par certains. D'autres sont disposés à lui reconnaître tous les droits de la tutelle.

#### COMMENTAIRE

La Direction Diocésaine lorsqu'on lui reconnaît la fonction de tutelle est perçue comme une autorité morale qui intervient toujours dans le choix du Directeur, souvent dans sa nomination, parfois comme signataire ou cosignataire du contrat de travail. Les fonctions de contrôle et d'appel restent mal définies. Il semble bien que l'on a paré au plus pressé. Il fallait trouver des directeurs laïcs. On les a choisis et nommés. Ils n'ont pas été insérés dans une structure bien définie. Dès lors, ceux-ci n'ont en face d'eux comme pouvoir juridique réel que les A.E.P. ou O.G. Rares sont les cas où la D.D. s'est réservée une place à l'intérieur des O.G.!

#### B. — Congrégation : 17

Supérieur majeur seul	10
C + D.D.	1
C + Ass.	2
C + D.D. + Ass.	1
3 Religieuses :	
Sup. Eco. Comptable	1
C en 73 D.D. en 75	1
Ass. D	1

#### Vis-à-vis du Directeur

Intervient dans le choix 6 fois seul. Assez souvent avec la D.D. : 6. Rarement avec la Gestion : 1. Plus souvent avec le Conseil de Direction de l'école : 2. Avec des religieux ou des professeurs.

Assume presque toujours la nomination : 16.

Signe le contrat une fois sur deux : 9. Intervient aussi pour le licenciement : 10. Contrôle souvent les finances : 10 et la Pastorale : 10. Moins la pédagogie : 6. Ce contrôle est organisé de façon variée. Conseil d'Etablissement : 4. Plus souvent réunions spécifiques : 9 à des rythmes divers.

Même hésitation à considérer la tutelle comme instance d'appel : 8.

#### Vis-à-vis de la Gestion

Les rapports entre tutelle et gestion sont rarement définis par un protocole : 2. Ce protocole est reconnu sans valeur juridique par l'un des deux.

Par contre, le souci de donner un poids juridique à la tutelle est fréquent. Il se réalise dans 9 cas de façons diverses : la congrégation exerce à la fois la tutelle et la Gestion : 2. Elle est majoritaire dans l'O.G. ou présente au C.A. de l'O.G. ou de la Société Anonyme : 2. Elle est propriétaire. Une fois elle est congrégation reconnue.

#### COMMENTAIRE

Les cas où les Congrégations ont cédé le poste de Direction à des laïcs sont moins nombreux. Cela s'explique sans doute par la vocation spécifique des Instituts. Dans les cas où ce passage s'est fait, on a eu souvent le souci de travailler avec la D.D. Les Organismes de Gestion ont été moins privilégiés dans la mise en place des nouveaux Directeurs. Par contre, les Congrégations ont eu souvent le souci de rester présentes à l'intérieur des O.G. et de maintenir une capacité juridique à la tutelle. Mais ce qui frappe, c'est la diversité des solutions mises en œuvre tant au niveau des structures qu'au niveau des modalités de relation Tutelle-Directeur et Tutelle-Gestion.

Pour que les Directeurs laïcs et les O.G. puissent s'y reconnaître, il faudra certainement trouver des solutions plus homogènes.

On peut noter enfin le souci des congrégations de garder à la fois le pouvoir temporel et le pouvoir spirituel. Elles délèguent plus facilement le pouvoir pédagogique. Sur le plan financier, cette attitude s'explique par les investissements importants assumés dans les bâtiments et par l'absence de Sécurité Sociale pour les Religieux. Sur le plan spirituel, il est normal que les congrégations souhaitent perpétuer la finalité chrétienne de l'Ecole selon leur vocation. Cependant la suprématie des religieux dans l'ordre économique pose parfois des problèmes de gestion au directeur laïc.

#### C. — Association : 21

##### Précisions :

- A.E.P. ou « en même temps gestionnaire ».
- Association de Parents.
- S.A.R.L.
- Société civile de gestion.
- S.A. Immobilière — S.A. locataire.
- + Congrégations : 2.

#### Vis-à-vis du Directeur

Lorsque la tutelle est reconnue à une Association, il s'agit le plus souvent en fait, sous des formes diverses, de l'Organisme de Gestion. (une fois d'une société propriétaire).

Cette Association intervient presque toujours pour le choix du Directeur : 17, seule : 6 fois, avec d'autres : 11. Elle nomme souvent ce Directeur : 14, et signe son contrat : 18.

Elle contrôle la gestion financière du Directeur 19 fois, mais aussi parfois sa pédagogie : 5 et sa pastorale : 3.

Ce contrôle se fait dans le cadre du Conseil d'Etablissement : 6, ou dans des réunions spécifiques : 8 de fréquence variable.

L'Association est perçue comme instance d'appel vis-à-vis des subordonnés : 8. (Les 4 réponses positives « appel vis-à-vis de la Gestion » sont peu recevables puisqu'il apparaît que dans ces cas Tutelle et Gestion sont la même Association).

Annexe 19.9

## Vis-à-vis de la Gestion

Questions mal interprétées. On a confondu relations Tutelle-Gestion et relations Directeur-Gestion : On parle de contrat de travail au paragraphe protocole. En fait, Gestion et Tutelle sont une seule Association dans presque tous les cas.

### COMMENTAIRE

Les associations auxquelles on reconnaît le pouvoir de tutelle sont des Organismes de Gestion. Il aurait été intéressant de savoir qui constitue ces organismes : Parents, Anciens, Notables, Professeurs, etc. ?

Le lien qui s'instaure entre ces O.G. et les Conseils d'Établissement est intéressant : cela permet à la gestion de prendre la dimension pédagogique des problèmes.

Cependant, le problème le plus grave est l'identification du pouvoir financier et de la tutelle. Ce pouvoir financier risque d'infléchir toute la politique de l'école et d'obtenir du Directeur une orientation même pastorale et pédagogique que ce pouvoir aura lui-même définie.

Par ailleurs, si le Directeur dépend directement de l'Organisme qui gère sa propre école, il peut y avoir des conflits difficiles à résoudre.

L'Association responsable de l'école ne devrait-elle pas assumer simultanément les responsabilités pédagogiques, pastorales et financières et être ouverte à la fois aux parents, aux gestionnaires et aux professeurs ? Quant au Directeur, ne devrait-il pas dépendre d'un organisme de tutelle régional ?

## II. — PROCEDURE POUR LA DESIGNATION D'UN DIRECTEUR

### A. — Direction diocésaine

#### CONSULTATION

Dans le plus grand nombre de cas, on reconnaît qu'il y a eu une consultation préalable : 31 OUI - 7 NON, même si le candidat était unique. Cette consultation a concerné presque toujours l'Organisme de Gestion : 23, assez souvent les professeurs : 15 et les A.P.E.L. : 14. Une seule fois le personnel administratif, jamais le personnel de service. Plusieurs fois la Congrégation Religieuse : 6. On cite également : l'Archevêché, le clergé paroissial, la Société propriétaire.

Les modalités de ces consultations sont mal définies.

Le Conseil d'Établissement intervient seulement trois fois et le vote trois fois. Il y a six fois des candidatures et deux fois des votes sans candidatures.

Ceux qui précisent les modalités parlent de « consultations orales » ou de consultation de « divers représentants des groupes ». Parfois l'ancien Directeur estime pouvoir se prononcer au nom de tous.

Plusieurs notent cependant la satisfaction des professeurs d'avoir été consultés soit pour opter en faveur d'un candidat extérieur à l'établissement, soit pour choisir ou ratifier l'un de leurs collègues de l'école.

#### Equipe de Direction

Les avis sont partagés sur le choix simultané du Directeur et de

l'équipe de Direction (12 OUI - 11 NON). Il semble que l'on perçoive l'intérêt d'une équipe, mais on veut laisser au Directeur soit la possibilité de la présenter avec lui, soit de la former après sa nomination. (La question était ambiguë sur ce point : qui la forme ?).

### COMMENTAIRE

Le choix d'un Directeur laïc pose une question nouvelle à des écoles jusque-là dirigées par des clercs. La D.D. se rend compte le plus souvent qu'elle n'est pas seule concernée. Le Directeur ayant des responsabilités financières, pédagogiques et pastorales, on pense à consulter ceux qui partagent avec lui cette responsabilité : gestionnaires, parents, professeurs. Mais on oublie parfois tel ou tel groupe. Et il n'y a pas de procédure précise. Cela peut avoir des conséquences graves. Le nouveau directeur peut apparaître comme inféodé au groupe qui a été consulté, surtout si la forme de la consultation n'a pas laissé la liberté du choix à la tutelle.

Le passage de la direction à un laïc engendre parfois une lutte pour le pouvoir entre gestionnaires, parents et professeurs. Cette lutte est plus ou moins explicitée. Elle ne doit pas surprendre puisque l'équilibre antérieur est modifié. D'où l'importance d'une procédure claire de consultation qui permette à tous ceux qui ont droit de la faire de s'exprimer et qui respecte la responsabilité de la tutelle (Cf. Propositions Girard).

### B. — Congrégation

#### CONSULTATION

Le choix du Directeur laïc est souvent précédé d'une consultation : 10. Les personnes consultées sont diverses selon les cas. Gestionnaires : 7, A.P.E.L. : 7, Professeurs : 6, Personnel : 5, ancien Directeur ou Communauté Religieuse : 1.

Cette consultation revêt souvent un caractère organisé : le Conseil d'Établissement intervient 6 fois sur 10. On parle de vote 5 fois, de candidatures 4 fois.

#### Equipe de Direction

7 s'interrogent à partir de la question posée.

5 sont pour.

3 sont contre.

Mêmes remarques que pour les D.D.

### COMMENTAIRE

Les congrégations religieuses semblent avoir mis davantage en place les structures de participation dans les écoles. Pour une décision aussi importante que le passage de Direction à un laïc, on fait souvent intervenir le Conseil d'Établissement ou on consulte les parties prenantes. Telle expérience de passage manqué montre que l'on ne peut pas parachuter une équipe si brillante soit-elle sans prendre des risques considérables.

### C. — Association

Lorsque l'Association a l'initiative du choix du Directeur, elle associe

Annexe 19-9

36

une fois sur deux (11) d'autres groupes A.P.E.L. (7), Professeurs (5), Personnel (1), Administratif (1) Les procédures de consultation sont variées : Conseil d'Établissement 3, Vote 2. Avec ou sans candidature.

#### COMMENTAIRE

Lorsque la tutelle est entre les mains d'une Association, les consultations avant le choix sont moins fréquentes et moins étendues que dans les autres cas. Est ce le signe d'un moindre esprit démocratique ? Le conseil d'établissement intervient rarement (3) et le vote encore moins (2). La situation est nouvelle dans beaucoup de cas. On peut penser que les modalités peuvent évoluer par la suite. Mais chacun a-t-il pris le temps de critiquer les solutions mises en œuvre jusqu'à maintenant ? Y-a-t-il des erreurs à éviter ? Peut-on imaginer une procédure-type ?

#### DEUXIEME GROUPE

Les Etablissements qui auront bientôt un directeur laïc

48 réponses qui se répartissent d'après la Tutelle qu'ils se reconnaissent.

— Direction Diocésaine 25  
— Congrégation 20  
— Association 3

Dates de passage : 74 : 6 — 75 à 77 : 9 — Après : ? 33.

Problème général : Les réponses donnent-elles la situation actuelle ou la situation envisagée ? Difficulté d'interprétation.

#### I. — TUTELLE

— Direction Diocésaine 25  
— Evêque lui-même 3  
— Evêque + D.D. 4  
— D.D. seul 7  
— D.D. + Congrégation 6  
— D.D. + Association 3  
— D.D. + Congrég. + Associat. 2

Vis-à-vis du Directeur

Mêmes constatations que pour le groupe 1. Les % sont à peu près identiques. Le Conseil d'Établissement est plus souvent cité comme lieu du contrôle : 8.

Vis-à-vis de la Gestion

Mêmes remarques. 3 protocoles, 1 seul a valeur juridique : bail. Existence juridique de la tutelle : 1 Ass. Diocésaine, 2 Congrég. propriétaires.

#### CONGREGATION 20

Supérieur majeur seul 13  
+ Associat. Gestion 6  
+ Autre Congrég. 1

Vis-à-vis du Directeur et Gestion

Même tendance générale qu'au 1<sup>er</sup> groupe.

ASSOCIATION : 3 réponses difficiles à interpréter.

Une recherche existe dans le sens d'une tutelle assurée par une Association. Les contours de cette Association sont mal définis. Tantôt elle recouvre l'A.E.P., tantôt une Association d'un type nouveau qui rassemblerait Parents, Professeurs et Gestionnaires.

Le niveau d'intervention de cette Association est tantôt l'école, tantôt une Instance-régionale.

Par rapport au directeur, cette Association n'a pas toujours le droit de nomination.

#### II. — PROCEDURE DE DESIGNATION

Mêmes tendances que le 1<sup>er</sup> groupe.

On peut noter que Professeurs et A.P.E.L. sont mis sur le même plan que les Organismes de Gestion par les D.D. Le Conseil d'Établissement est plus souvent cité comme le lieu de la consultation, sans doute parce que ces Conseils sont récents. Quand il y a vote, la préférence est nette pour le vote sans candidature : 9 contre 5 avec candidature.

#### COMMENTAIRE

Malgré la difficulté de percevoir dans chaque cas si la réponse correspond à la situation actuelle ou à celle qui se prépare, le groupe des établissements qui prépare la mutation donne des réponses très semblables à celles de ceux qui ont opéré le passage. Le problème majeur est de trouver quelqu'un pour le poste, rarement de le préparer. Pour le choix, on pense davantage à consulter professeurs et parents. Mais une fois mis en place, le nouveau Directeur n'est pas situé de façon bien claire ni par rapport à la Gestion et ni par rapport à la Tutelle.

Pour dépasser ces difficultés, il y a quelques projets d'Associations fédérées sur le plan régional. Il faudrait faire une étude systématique de ces propositions à l'intérieur d'une ou de plusieurs commissions mises en place par le Syndicat.

#### TROISIEME GROUPE

Les Etablissements qui n'envisagent pas un passage immédiat (110)

Quelques remarques :

L'examen rapide des résultats de l'enquête auprès des établissements qui n'envisagent le passage à une direction laïque que dans un avenir assez éloigné, fait apparaître trois faits :

1. Les tendances générales sont les mêmes que dans la première catégorie.

2. La seule différence notable sur le plan statistique est le grand nombre de cas où l'autorité de tutelle, qu'elle soit Direction Diocésaine ou Congrégation, se réserve à elle seule le choix du Directeur (une fois sur deux). Dans le même sens, la procédure de consultations préalables avant la désignation d'un Directeur est très peu envisagée pour l'avenir (une fois sur cinq).

3. Quand on reconnaît une existence juridique à la tutelle, il s'agit de cas assez rares : Association propriétaire, Association d'anciens élèves, Syndicat d'enseignants.

FICHE N° 1

(A remplir par le candidat)

DEMANDE D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE A L'EMPLOI DE :

Censeur  Directeur, Directrice de CET  Proviseur, Directrice de Lycée  Principal, Directrice de CES   
 (cocher les cases correspondantes)

NOM (en capitales) M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle <input type="checkbox"/>		TITRES ET DIPLOMES	DATE D'OBTENTION	SECTION OU DISCIPLINE
Prénoms .....		Baccalauréat		
Date de naissance .....		Licence d'enseignement		
N° SS .....		CAPES		
NOM de jeune fille .....		CAPET		
CEL <input type="checkbox"/> MARIE <input type="checkbox"/> VEUF <input type="checkbox"/> DIVORCE(E) <input type="checkbox"/>		Agrégation		
<p>CHARGES DE FAMILLE</p> Ascendants vivants sous le même toit ..... enfants à charge .....				
Conjoint :	Profession .....			
	Lieu d'exercice .....			
	S'il est membre de l'enseignement préciser son grade, sa discipline et l'établissement d'affectation .....			
Adresse personnelle .....		Etablissement d'exercice		
N° de code postal .....		LCM <input type="checkbox"/> LCMT <input type="checkbox"/> LT <input type="checkbox"/> EN <input type="checkbox"/> <sup>CLG</sup> <input type="checkbox"/> <sup>LEP</sup> <input type="checkbox"/> CES <input type="checkbox"/> CET <input type="checkbox"/>		
Tél. ....		Adresse .....		
Grade actuel .....		N° de code postal .....		
(corps d'origine) échelon .....		En cas délégation rectorale préciser l'établissement d'origine .....		
à compter du .....				
Emploi de direction éventuellement détenu .....		Durée totale des services effectifs d'enseignement (détail P. 2 au 1.10.1979)		
Date de nomination .....				
Fonctions actuelles .....				
à compter du .....				

Etes-vous candidat au titre d'une autre liste d'aptitude ?  
 Laquelle ?  
 Etes-vous candidat à une mutation ou à un détachement dans votre grade actuel ?  
 Si oui préciser l'ordre de priorité de vos demandes  
 1°) ..... 2°) ..... 3°) .....

(A remplir par le candidat)

39

NOM : ..... Candidat à un emploi de : .....

I - DECOMPTE DES SERVICES EFFECTIFS DANS CERTAINES FONCTIONS

A) CANDIDATS PROVISEURS (DIRECTRICES) DE LYCEES

Services accomplis en qualité de : ..... Périodes : .....

1°) Censeur du ..... au ..... soit .....

2°) Principal de CES du ..... au ..... soit .....

3°) Proviseur intérimaire du ..... au ..... soit .....

B) CANDIDATS CENSEURS

1°) Conseiller principal d'éducation du ..... au ..... soit .....

a) adjt. au chef d'établissement du ..... au ..... soit .....

b) Directeur d'annexe du ..... au ..... soit .....

2°) Directeur de C. E. T. du ..... au ..... soit .....

C) CANDIDATS DIRECTEURS DE CET

Directeur de CET intérimaire du ..... au ..... soit .....

D) CANDIDATS PRINCIPAUX (DIRECTRICES) DE CES

1°) Directeur de CEG après du ..... au ..... soit .....

2°) Directeur de CET nomina- du ..... au ..... soit .....

3°) Sous-Directeur de CES tion du ..... au ..... soit .....

4°) Intérim de Principal après dél. du ..... au ..... soit .....

II - DECOMPTE DES SERVICES EFFECTIFS D'ENSEIGNEMENT

Note : Ne doivent pas être mentionnés les services d'enseignement effectués au titre du Service National (aide technique ou coopération)

Service National du ..... au ..... soit .....

QUALITE	ETABLISSEMENT D'EXERCICE	DUREE DES SERVICES				OBSERVATIONS *
		AN	MOIS	JOURS	Du ..... au .....	

TOTAL AU 1.10.1979 .....

III - Congés de longue durée obtenus du ..... au .....

Congés de longue maladie obtenus du ..... au .....

Vu : Le Chef d'établissement

Renseignements certifiés exacts  
Signature du candidat,

\* Préciser si les services ont été effectués à temps complet, à mi-temps ou à temps partiel.

(A remplir par le candidat)

NOM : ..... née (pour les femmes mariées) .....

Candidat à l'emploi de :

I ) Je m'engage à accepter le poste qui me sera éventuellement proposé (1)

	(Cocher les cases correspondantes)		
	Logé	Non logé	Indifférent
dans l'une des académies ci-après désignées.			
1 - .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 - .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 - .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 - .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 - .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 - .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A défaut de possibilité de nomination dans une des académies susvisées,

(2)

Date ..... Signature .....

II ) Le cas échéant, rappeler ci-dessous si le conjoint est :

Fonctionnaire de l'Education

Grade ..... discipline ou spécialité .....

Fonctionnaire d'une autre administration

Laquelle ..... emploi .....

III) Préciser si le poste double est sollicité : (3) - Si oui, au cas où le poste double ne pourrait être obtenu, maintenez-vous

oui  non  votre candidature ? oui  non

(1) MM. les Recteurs sont invités à refuser toute demande ne comportant pas cet engagement dûment signé. Toute réserve sera considérée comme nulle et non avenue.

(2) Préciser "j'accepterai (ou je n'accepterai pas) une nomination dans une autre académie".

(3) Cocher la case correspondante. Il est indiqué que peuvent être seules traitées par l'Administration Centrale, les demandes de poste double concernant un conjoint appartenant à un corps ou un emploi à gestion nationale relevant du Ministère de l'Education ou du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports.

(A remplir par le candidat)

NOM : .....

Candidat à l'emploi de :

- 1 - Donnez en quelques lignes les raisons qui motivent votre candidature :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 2 - Pratiquez-vous à titre personnel des activités extraprofessionnelles d'ordre littéraire, scientifique, artistique, sportif, pédagogique etc..... Lesquelles ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 3 - Avez-vous participé en milieu scolaire à des expériences pédagogiques ou éducatives ou à des innovations ?  
Lesquelles ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 4 - Avez-vous l'expérience
  - des fonctions de professeur principal
  - des fonctions de professeur correspondant
  - des fonctions de professeur délégué à l'information
  - des fonctions de professeur coordonnateur de discipline
  - des fonctions de membre du Conseil d'Administration
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 5 - Avez-vous exercé des responsabilités dans un mouvement éducatif post ou péri-scolaire, dans une association ou dans tout autre organisme. Lesquelles ? (fondateur, président, secrétaire, trésorier, animateur etc... ?)

Quelle est la nature de cette association ou de cet organisme ?

Etiez-vous responsable d'enfants, d'adolescents ou d'adultes ?

Durée totale des périodes pendant lesquelles vous lui avez apporté votre collaboration :

NOM :

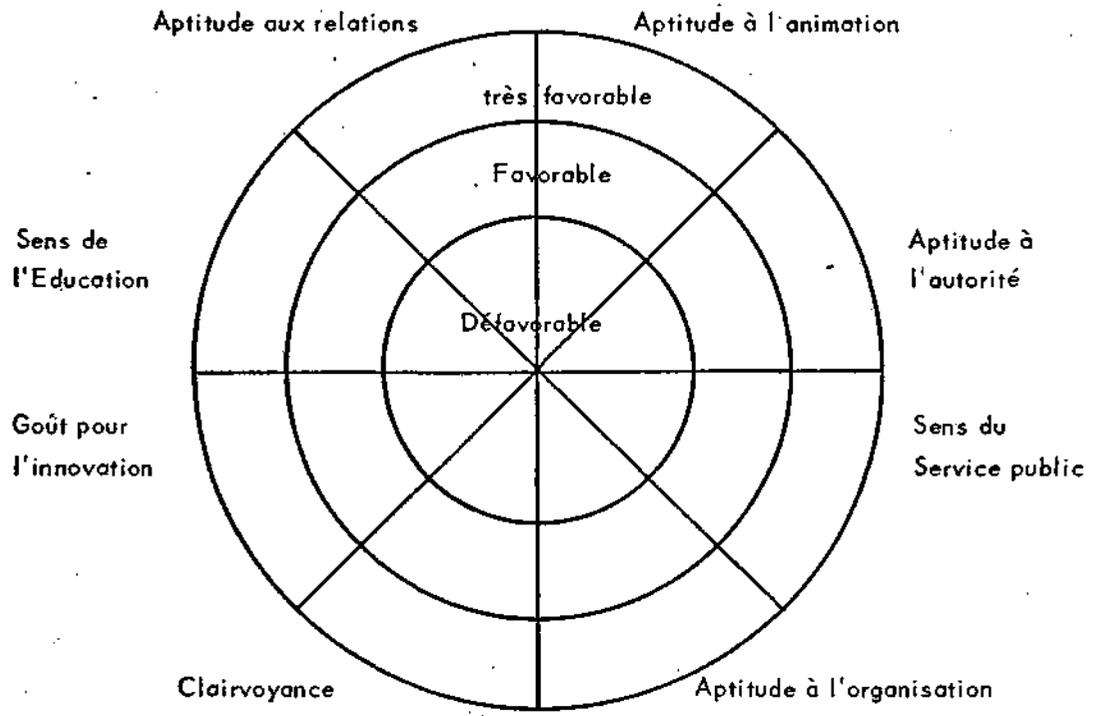
Candidat à l'emploi de :

FICHE N° 5

(A remplir par l'Inspecteur d'Académie)

1 - Instructions : le graphique ci-dessous est divisé en 8 secteurs d'égale importance, correspondant aux aptitudes fondamentales que requiert l'exercice des fonctions de chef d'établissement ou de censeur.

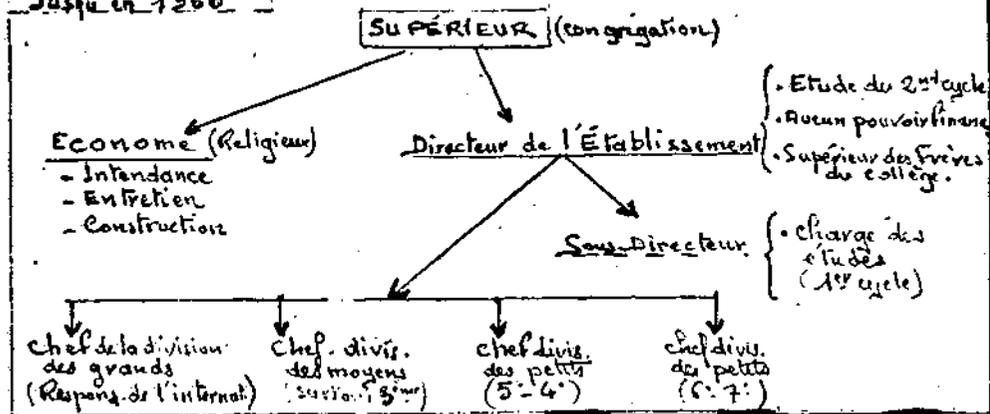
Suivant l'appréciation portée sur chacune de ces aptitudes, hachurer le secteur concerné jusqu'au cercle correspondant à l'avis très favorable ou favorable ou défavorable.



2 - Formuler un jugement global et un pronostic sur l'aptitude du candidat à exercer les fonctions sollicitées :

ORGANIGRAMME montrant l'évolution de la structure de la "DIRECTION" d'un établissement secondaire de Vendée.

Jusqu'en 1960



**Conseil de Maison**

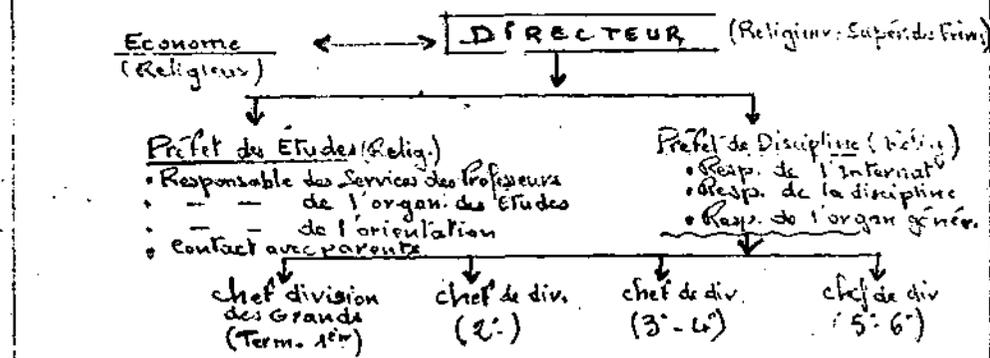
Composition:

- Supérieur Général
- Directeurs de la Maison mère
- Econome Général
- Directeur du Collège
- S/D<sup>r</sup> du Collège
- Econome du Collège
- Chef de la div. des Grands.

Responsable du "Pensionnat"

\* Une réunion mensuelle.

1<sup>er</sup> évol: 1964



**Conseil de Maison** (voix consultative)

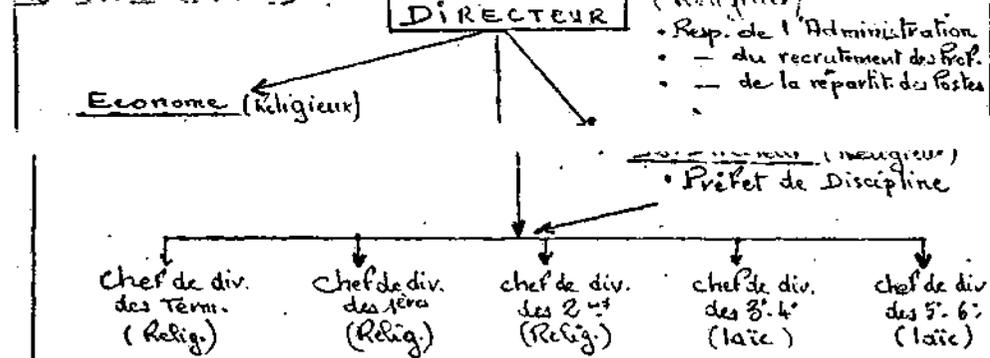
Composition:

- Directeur
- Préfet des Études
- Préfet de Discipline
- Chefs de division
- Deux professeurs
- Un parent

\* Réunion hebdomadaire

\*\*\* Desir d'adaptation aux E.O. et volonté d'autonomie

2<sup>e</sup> évol: 1967

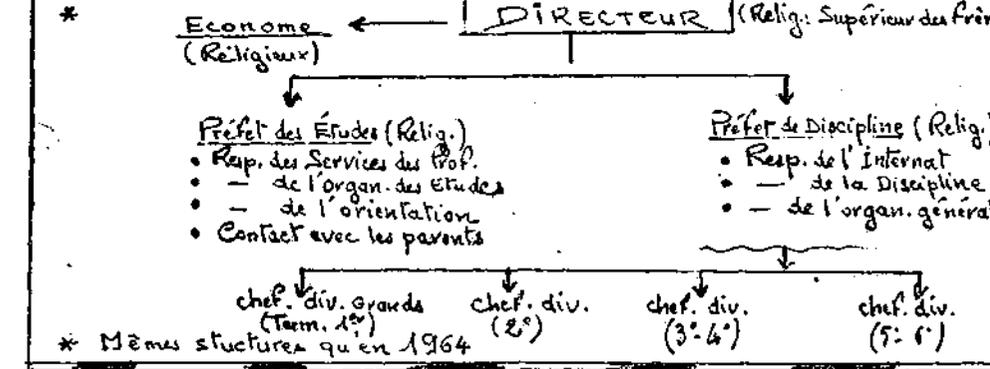


\* Conseil de Maison identique à celui de 1964

\* phrasico chef de division

- des études:
  - orientation des élèves
  - contact avec parents
- de l'internat.

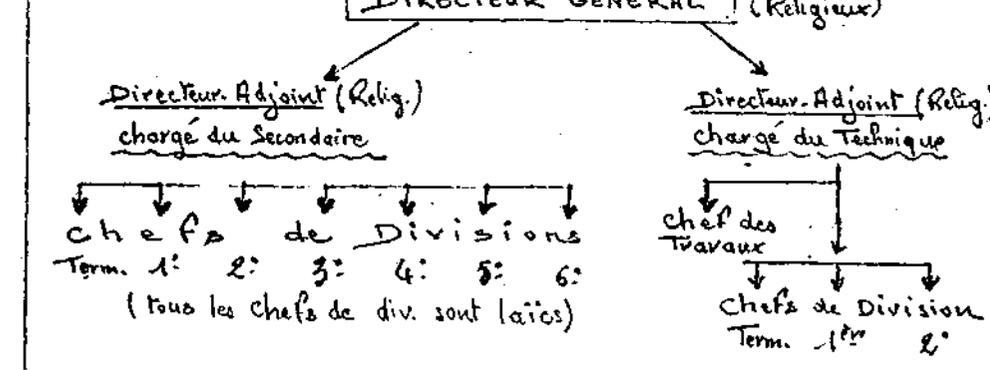
3<sup>e</sup> évol: 1970



\* Remise en place des structures de 1964

\* Desir de "reprise en mains" après les événements de 1968 face aux interrogations qu'ils avaient fait naître.

4<sup>e</sup> évol: 1973

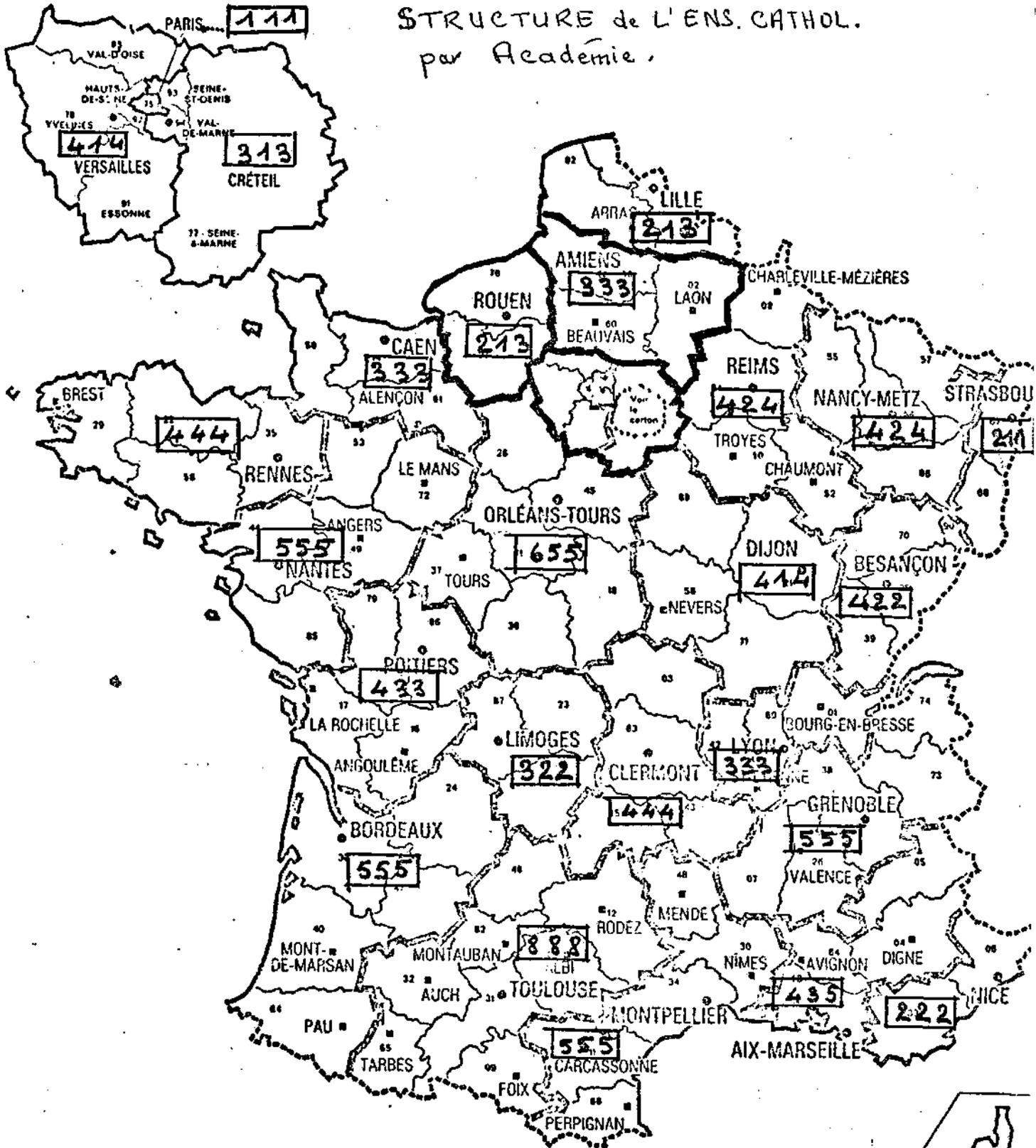


3 types de Conseils

1. Conseil d'Administration.
2. Conseil d'Établissement.
3. Conseil de Maison: dont voici la composition:
  - Directeur général
  - Directeur adjoint
  - Intendant
  - Chefs de divisions
  - Aumônier
  - Deux délégués de parents
  - Deux délégués professeurs
  - Un membre du C.H.

\* réunion hebdomadaire

STRUCTURE de L'ENS. CATHOL.  
par Académie.



LEGENDE

1<sup>er</sup> chiffre: nombre de Départements  
 2<sup>e</sup> chiffre: nombre de Directions Diocésaines  
 3<sup>e</sup> chiffre: nombre de Diocèses.



# Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971

(Président de la République; Premier ministre; Outre-mer; Economie et Finances; Education nationale; Développement industriel et scientifique; Agriculture; Travail, Emploi et Population)

## Organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article premier.** — La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement public et privé, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.

### TITRE PREMIER : Des institutions de la formation professionnelle.

**Art. 2.** — La formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une politique coordonnée et concertée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants.

A cet effet, il est créé auprès du Premier ministre un comité interministériel, dont le ministre de l'Education nationale est le vice-président, et un groupe permanent de hauts fonctionnaires, dont le président est désigné par le Premier ministre. Ces organismes sont assistés pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, par un conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi réunissant notamment des représentants des pouvoirs publics et des organisations professionnelles et syndicales intéressées.

Sont institués, suivant les mêmes principes, des comités régionaux et des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités et conseils mentionnés aux alinéas précédents sont déterminées par décret.

**Art. 3.** — Le Comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale détermine, en fonction des exigences de la promo-

tion sociale et du développement culturel, économique et social, les orientations prioritaires de la politique des pouvoirs publics, en vue de :

Provoquer des actions de formation professionnelle et de promotion sociale;

Soutenir par un concours financier ou technique les diverses initiatives prises en ces matières.

Ces différentes actions et initiatives peuvent aussi bien porter sur la formation des stagiaires que sur celle des éducateurs.

### TITRE II : Des conventions de formation professionnelle.

**Art. 4.** — Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées à l'article premier ci-dessus peuvent faire l'objet de conventions. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment :

La nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient; Les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre;

Les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération;

Lorsqu'elles concernent des salariés, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles;

Les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée;

La répartition des charges financières relatives au fonctionnement des stages et à la rémunération des stagiaires ainsi que, le cas échéant, à la construction et à l'équipement des centres;

Les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

**Art. 5.** — Les entreprises, groupes d'entreprises, associations, établissements et organismes privés, organisations professionnelles, syndicales ou familiales, les collectivités locales, les établissements publics, notamment les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture, ainsi que les établissements qui en dépendent, interviennent à ces conventions soit en tant que demandeurs de formation, soit en vue d'apporter leur concours, technique ou financier, à la réalisation des programmes, soit en tant que dispensateurs de formation.

**Art. 6.** — Les établissements d'enseignement publics, l'Office de radio-diffusion-télévision française et les centres collectifs de formation professionnelle des adultes subventionnés par le ministère du travail, de l'emploi et de la population interviennent dans le cadre des conventions passées en application de l'article 4 ci-dessus :

Soit avec l'un des organismes demandeurs de formation visés à l'article 5;

Soit avec l'Etat quand les actions sont organisées à l'initiative de celui-ci, aux fins de contribuer, en plus de leur mission propre d'éducation permanente au développement des actions de formation professionnelle continue prévues à ces conventions, par leurs moyens en personnel et en matériel.

### TITRE III : Du congé de formation.

**Art. 7.** — I. Tout au long de leur vie active, les travailleurs salariés n'entrant pas dans les catégories mentionnées au titre VII de la présente loi et qui désirent effectuer des stages de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre du présent article ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé.

L'U.N.A.P.E.C., Union Nationale pour la Promotion Pédagogique et Professionnelle dans l'Enseignement Catholique, dont la déclaration en Association Loi 1901 a été insérée au Journal Officiel du 13 Février 1972, a son siège à PARIS, 277 rue Saint Jacques 75005 PARIS.

Statuts : Annexe n° 1

L'objet et les buts de l'U.N.A.P.E.C. peuvent se résumer ainsi :

- " contribuer à l'éducation permanente en assurant et en favorisant la formation première et la formation continue de tous ceux qui exercent ou sont appelés à exercer une fonction dans l'Enseignement Catholique ";
- " conclure avec l'Etat et avec les collectivités et établissements publics ou privés tous accords ou contrats généraux ou particuliers, soit en son seul nom, soit aussi au nom de tout ou partie de ses adhérents, en vue d'assurer, dans les meilleures conditions pédagogiques et professionnelles, la réalisation des formations définies à l'article 1er ";
- " éventuellement de créer ou gérer les établissements répondant aux buts de l'association ".

L'U.N.A.P.E.C. regroupe 21 Associations Régionales dont le découpage géographique est calqué sur celui des Rectorats.

Le Conseil d'Administration de l'U.N.A.P.E.C. est actuellement composé des personnes dont les noms sont reportés dans l'Annexe n° 2.

**EVOLUTION COMPAREE DES DIFFERENTS NIVEAUX D'ENSEIGNEMENT**

**T A B L E A U I**

**DEPUIS 1958**

Nombres N N' N'' en milliers d'élèves

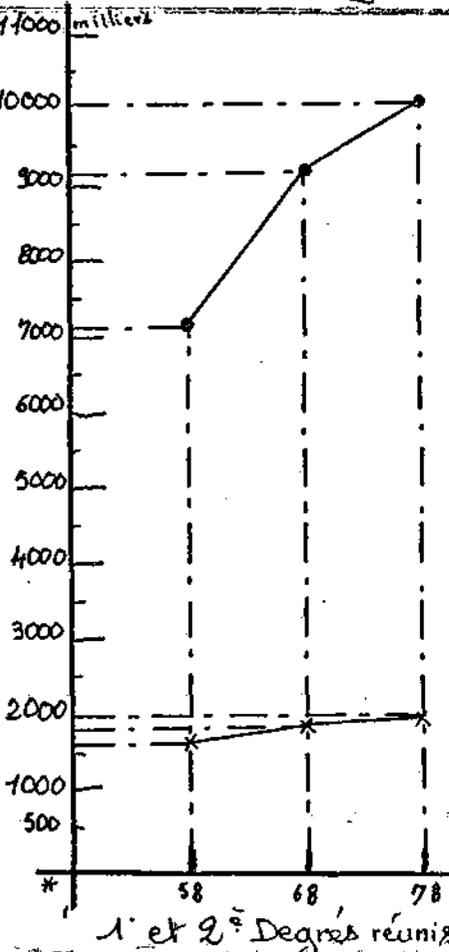
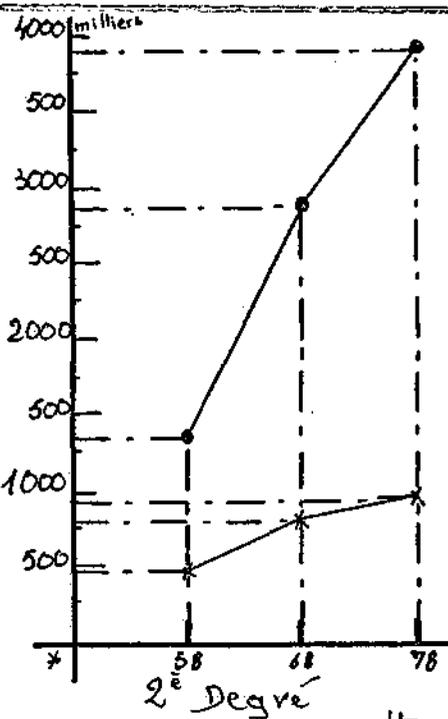
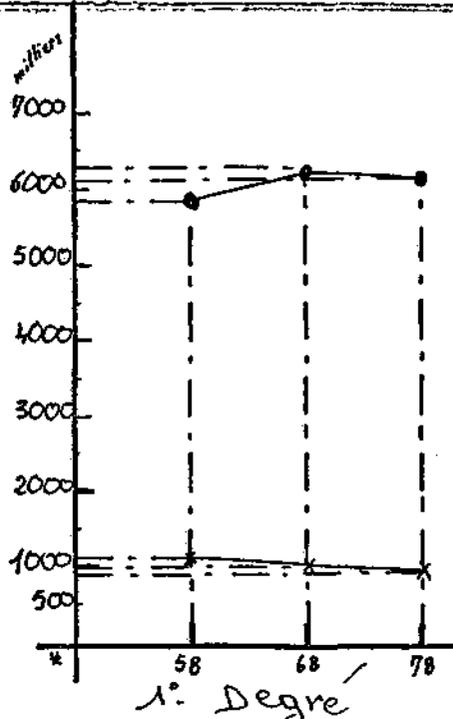
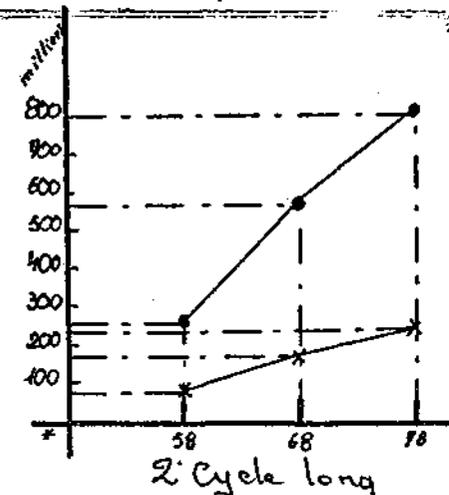
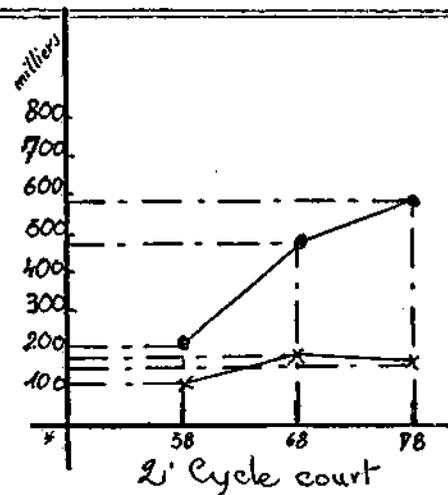
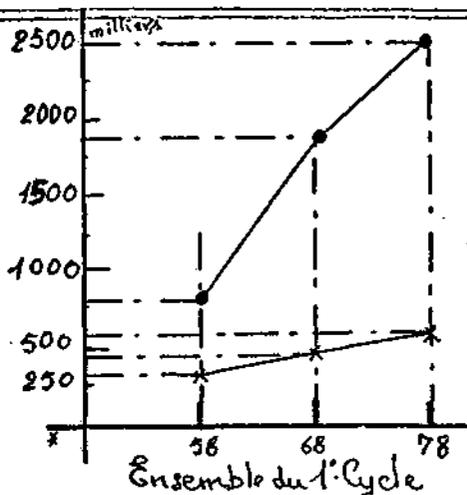
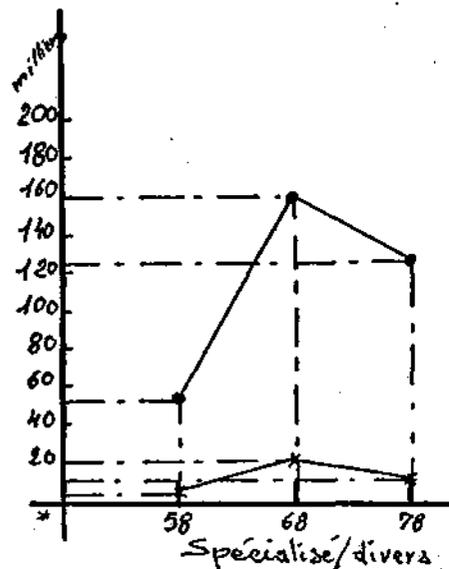
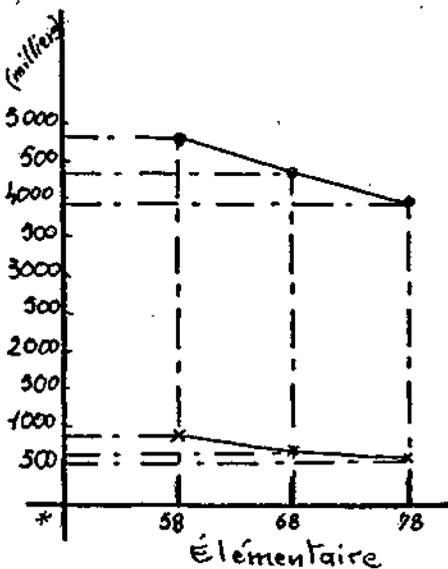
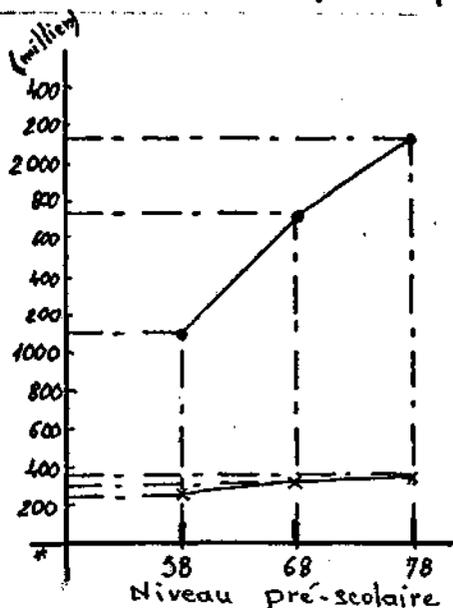
NIVEAUX	NA-TURE	1958		1968		EVOLUTION		1978		EVOLUTION			
		N	Z ↓	N'	Z ↓	N'-N	Z →	N''	Z ↓	N''-N'	Z' →	N''-N	Z →
Pré - scol.	pu	1 104	82,6	1 727	84,7	+ 623	+ 56,4	2 172	86,8	+ 445	+ 25,8	+1 068	+ 96,7
	pr	232	17,4	313	15,3	+ 81	+ 34,9	331	13,2	+ 18	+ 5,8	+ 99	+ 42,7
	ca			303	14,9			326	13,0	+ 23	+ 7,6		
	pu+pr	1 336	100	2 040	100	+ 704	+ 52,7	2 503	100	+ 463	+ 22,7	+1 167	+ 87,4
Prim. élém.	pu	4 753	83,6	4 449	86,2	- 304	- 6,4	3 988	85,8	- 461	- 10,4	- 765	- 16,1
	pr	935	16,4	715	13,8	- 220	- 23,5	658	14,2	- 57	- 8,0	- 277	- 29,6
	ca			708	13,7			652	14,0	- 56	- 2,9		
	pu+pr	5 688	100	5 164	100	- 524	- 9,2	4 646	100	- 518	- 10,0	-1 042	- 18,3
spécia divers	pu	56	91,8	161	88,0	+ 105	+187	131	93,6	- 30	- 18,6	75	+ 134
	pr	5	8,2	22	12,0	+ 17	+340	9	6,4	- 13	- 59,1	4	+ 80,0
	ca			16	8,7			9	6,4	- 7	- 43,7		
	pu+pr	61	100	183	100	+ 122	+200	140	100	- 43	- 23,5	79	+ 130
1er degré	pu	5 913	83,5	6 337	85,8	+ 424	+ 7,2	6 291	86,3	- 46	- 0,7	317	+ 5,4
	pr	1 172	16,5	1 050	14,2	- 122	- 10,4	998	13,7	- 52	- 5,0	174	- 14,8
	ca	1 149	16,2	2 027	13,9	- 122	- 10,6	987	13,5	- 40	- 3,9	162	- 14,1
	pu+pr	7 085	100	7 387	100	+ 302	+ 4,3	7 289	100	- 98	- 1,3	204	+ 2,9
1er cycle & div	pu	869	74,0	1 921	80,0	+1052	+121	2 566	81,4	+ 645	+ 33,6	+1 697	+ 195
	pr	305	26,0	479	20,0	+ 174	+ 57,0	587	18,6	+ 100	+ 22,5	282	+ 92,5
	ca			445	18,5			563	17,9	+ 118	+ 26,5		
	pu+pr	1 174	100	2 400	100	+1226	+104	3 153	100	+ 753	+ 31,4	+1 979	+ 169
2ème cycle court	pu	219	66,4	484	72,5	+ 265	+121	598	78,6	+ 114	+ 23,6	379	+ 173
	pr	111	33,6	184	27,5	+ 73	+ 65,8	163	21,4	- 21	- 11,4	52	+ 46,8
	ca			95	14,2			108	14,2	+ 13	+ 13,7		
	pu+pr	330	100	668	100	+ 338	+102	761	100	+ 93	+ 13,9	431	+ 131
2ème cycle long	pu	260	76,2	581	77,1	+ 321	+123	818	77,0	+ 237	+ 40,8	558	+ 215
	pr	81	23,8	173	22,9	+ 92	+114	244	23,0	+ 71	+ 41,0	163	+ 201
	ca			144	19,1			211	19,9	+ 67	+ 46,5		
	pu+pr	341	100	754	100	+ 413	+121	1 062	100	+ 308	+ 40,8	721	+ 211
2ème degré	pu	1 348	73,1	2 986	78,1	+1638	+122	3 982	80,0	+ 996	+ 33,4	+2 634	+ 195
	pr	497	26,9	836	21,9	+ 339	+ 68,2	994	20,0	+ 158	+ 18,9	497	+ 100
	ca	417	22,6	684	17,9	+ 267	+ 64,0	882	17,7	+ 198	+ 28,9	465	+ 112
	pu+pr	1 845	100	3 822	100	+1977	+107	4 976	100	+1154	+ 30,2	+3 131	+ 170
1er et 2ème degrés	pu	7 261	81,3	9 323	83,2	+2062	+ 28,4	10 273	83,8	+ 950	+ 10,2	+3 012	+ 41,5
	pr	1 669	18,7	1 886	16,8	+ 217	+ 13,0	1 992	16,2	+ 106	+ 5,6	23	+ 1,2
	ca	1 566	17,5	1 711	15,3	+ 145	+ 9,2	1 869	15,2	+ 158	+ 9,2	303	+ 19,3
	pu+pr	8 930	100	11 209	100	+2279	+ 25,5	12265	100	+1056	+ 9,4	+3 335	+ 37,3

Source : Statistiques de S.E.E.C. J.F.

E.N.

# LES DIFFÉRENTS NIVEAUX D'ENSEIGNEMENT

## Evolution comparée - 58 - 68 - 78



**LÉGENDE:**

- Courbe Enseig. public
- - - \* - - - Courbe Enseig. catho.

\* Les nombres sont en milliers d'élèves.

## III - LES ORDINATIONS

Pour 1978 : 118

1963 : 573	1971 : 237
1964 : 610	1972 : 193
1965 : 646	1973 : 219
1966 : 566	1974 : 170
1967 : 489	1975 : 161
1968 : 461	1976 : 136
1969 : 345	1977 : 99
1970 : 285	1978 : 118

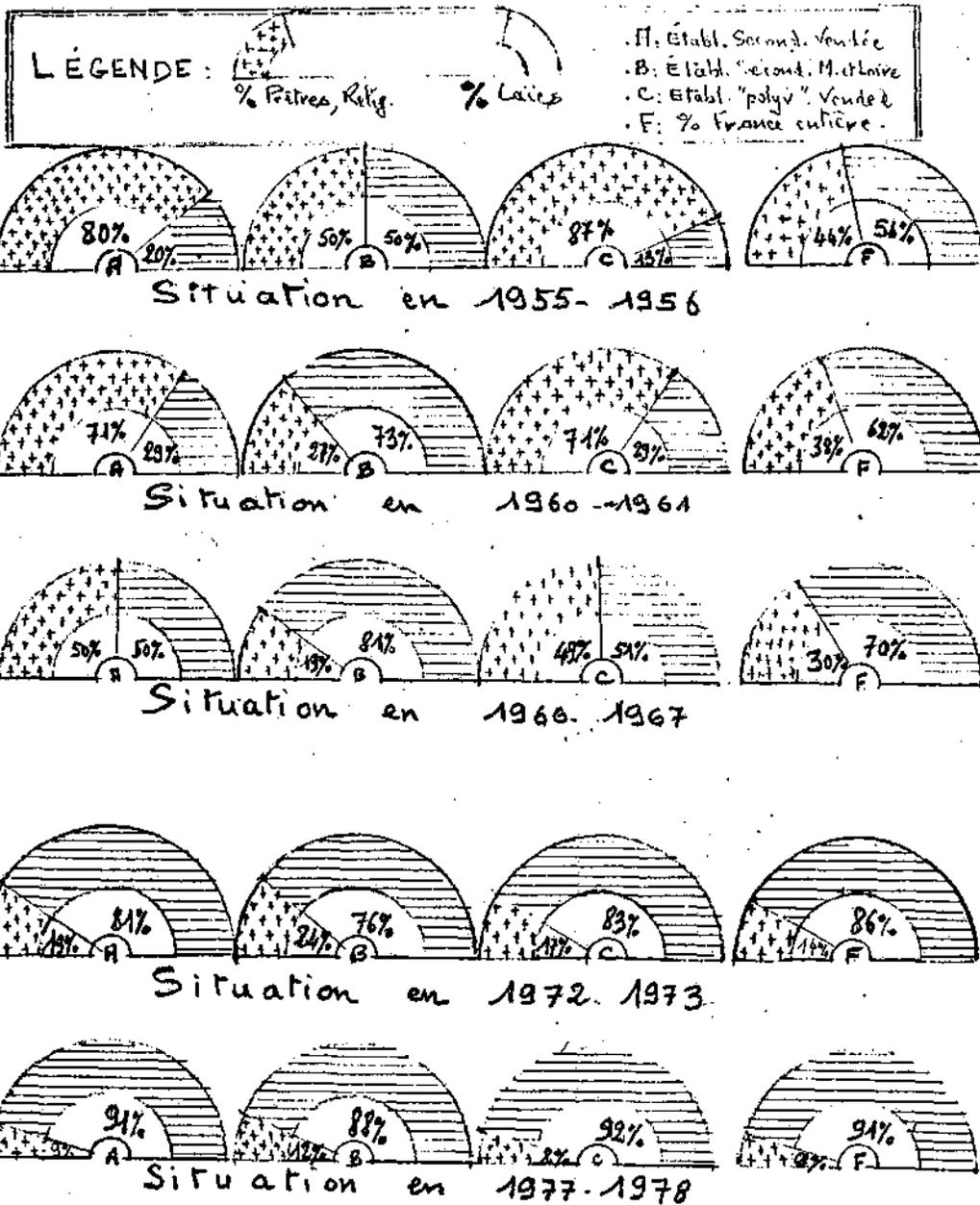
N.B. - Le nombre des ordinations pour les années à venir se ressentira de la diminution des entrées des dernières années ; l'entrée en 2ème cycle le montre bien :

- 1ère année de 2ème cycle : 94 contre 111 en 1977-78
- 2ème année de 2ème cycle : 103 contre 111 également en 1977-78

# EVOLUTION du CORPS ENSEIGNANT

Etude comparée sur 3 Etablissements catholiques de l'Ouest et sur la France entière de 1955 à 1978

# EVOLUTION COMPAREE DES ENSEIGNANTS RELIGIEUX ET LAICS DANS LE CORPS PROFESSORAL DE TROIS ETABLISSEMENTS



ANNÉES	A		B		C	
	Ens. Rel.	Ens. non Rel.	Ens. Rel.	Ens. non Rel.	Ens. Rel.	Ens. non Rel.
55-56	12	3	22	22	49	7
56-57	11	7	20	21	52	12
57-58	11	9	22	23	37	12
58-59	11	7	22	23	47	12
59-60	12	5	21	33	59	15
60-61	15	6	13	35	45	18
61-62	15	7	12	31	41	23
62-63	15	8	11	32	39	20
63-64	14	9	13	34	39	22
64-65	12	13	10	33	25	23
65-66	13	17	10	32	26	22
66-67	15	15	9	37	26	27
67-68	13	23	8	35	25	29
68-69	21	38	13	37	22	33
69-70	18	37	14	43	28	46
70-71	14	46	11	35	18	58
71-72	12	50	9	32	18	60
72-73	13	54	10	31	15	73
73-74	13	79	10	34	13	80
74-75	13	79	9	35	12	85
75-76	11	80	9	36	11	86
76-77	10	85	8	35	10	88
77-78	9	88	5	36	8	93

Sources D.D.E.C 49-85

Sources : Registres des professeurs  
Etats statistiques à partir de 1968/69 (pour S.G.E.)

## 1 Déclarations récentes de l'Église sur l'école catholique

EXTRAIT  
DE LA DÉCLARATION CONCILIAIRE  
SUR L'ÉDUCATION CHRÉTIENNE  
*Gravissimum educationis momentum (13 et 14 octobre 1965)*

8. La présence de l'Église dans le domaine scolaire se manifeste à un titre particulier par l'école catholique. Tout autant que les autres écoles, celle-ci poursuit des fins culturelles et la formation humaine des jeunes. Ce qui lui appartient en propre, c'est de créer pour la communauté scolaire une atmosphère animée d'un esprit évangélique de liberté et de charité, d'aider les adolescents à développer leur personnalité en faisant en même temps croître cette créature nouvelle qu'ils sont devenus par le baptême, et finalement d'ordonner toute la culture humaine à l'annonce du salut de telle sorte que la connaissance graduelle que les élèves acquièrent du monde, de la vie et de l'homme, soit illuminée par la foi. C'est ainsi que l'école catholique en s'ouvrant comme il convient au progrès du monde moderne forme les élèves à travailler efficacement au bien de la cité terrestre. En même temps, elle les prépare à travailler à l'extension du Royaume de Dieu de sorte qu'en s'exerçant à une vie exemplaire et apostolique, ils deviennent comme un ferment de salut pour l'humanité.

L'école catholique revêt une importance considérable, dans les circonstances où nous sommes, puisqu'elle peut être tellement utile à l'accomplissement de la mission du peuple de Dieu et servir au dialogue entre l'Église et la communauté des hommes, à l'avantage de l'une et de l'autre. Aussi, le Concile proclame-t-il à nouveau le droit de l'Église, déjà affirmé dans maints documents du magistère, de fonder et de diriger des écoles de tous ordres et de tous degrés. Il rappelle que l'exercice de ce droit importe au premier chef, à la liberté de conscience, à la garantie des droits des parents ainsi qu'au progrès de la culture elle-même.

Mais que les maîtres ne l'oublient pas : c'est d'eux avant tout qu'il dépend que l'école catholique soit en mesure de réaliser ses buts et ses desseins. Qu'on les prépare donc avec une sollicitude toute particulière à acquérir les connaissances tant profanes que religieuses qui soient sanctionnées par des diplômes appropriés ainsi qu'un savoir-faire pédagogique en accord avec les découvertes modernes. Que la charité les unisse entre eux et avec leurs élèves, qu'ils soient tout pénétrés d'esprit apostolique pour rendre témoignage, par leur vie autant que par leur enseignement, au Maître unique, le Christ. Qu'ils travaillent en collaboration, surtout avec les parents; qu'en union avec ceux-ci, ils sachent tenir compte dans toute l'éducation, de la différence des sexes et de la vocation particulière attribuée à l'homme et à la femme, par la Providence divine, dans la famille et la société. Qu'ils s'appliquent à éveiller l'agir personnel des élèves et, après que ceux-ci auront terminé leurs études, qu'ils continuent à rester proches d'eux par leurs conseils et leur amitié, ainsi que par des associations spécialisées, toutes pénétrées du véritable esprit de l'Église. La fonction enseignante ainsi conçue, le Concile le déclare, est un apostolat au sens propre du mot, tout à fait adapté en même temps que nécessaire à notre époque; c'est aussi un authentique service rendu à la société. Le Concile rappelle aux parents catholiques le devoir de confier leurs enfants où et quand ils le peuvent, à des écoles catholiques, le devoir de soutenir celles-ci selon leurs ressources et de collaborer avec elles pour le bien de leurs enfants.

EXTRAITS DE LA COMMUNICATION  
DE L'ÉPISCOPAT FRANÇAIS  
RELATIVE À L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE  
Assemblée de Lourdes (13 novembre 1969)

L'école catholique assure aujourd'hui en France une tâche d'enseignement et d'éducation.

Dans l'esprit des textes conciliaires sur la liberté, la culture et l'éducation, les évêques de France, souvent interrogés, voudraient en ce qui les concerne préciser :

- I. — La situation de la liberté d'enseignement dans la société française
- II. — Le caractère de l'école catholique

*I. — La liberté d'enseignement dans la société française*

Dans le respect des droits et des responsabilités fondamentales des parents, les problèmes d'éducation et d'enseignement constituent l'une des premières missions de l'État. En France, il l'exerce d'abord en assurant la réussite d'une école publique respectueuse des convictions philosophiques et religieuses des parents et des élèves.

Mais, dans le contexte pluraliste de ce pays, les droits fondamentaux ne sont pleinement respectés que par la reconnaissance effective d'une liberté d'enseignement. D'ailleurs le pluralisme, qui existe dans bien des secteurs de la vie économique et culturelle, est également désiré dans le domaine scolaire par nombre de Français. En même temps, de nombreux parents, enseignants, jeunes eux-mêmes souhaitent une multiplicité d'options éducatives. Cette aspiration dépasse les milieux chrétiens.

D'ailleurs plus une civilisation est technique, plus elle doit se réjouir de tout apport spirituel; plus elle est anonyme, plus elle se doit d'accueillir les facteurs de création communautaire.

Si toutes ces raisons donnent aujourd'hui de l'importance à la liberté publique de l'enseignement, et dans ce cadre à la possibilité d'établir des écoles catholiques, cette liberté ne saurait bien entendu signifier anarchie. Elle n'implique aucunement le refus d'une coordination des divers enseignements ni même celui d'une planification concertée.

*II. — Le caractère de l'école catholique*

L'école catholique ne veut et ne doit être ni la rivale d'une autre école ni le refuge d'un comportement de classe. Elle n'est pas le simple héritage du passé.

Son apport original est de lier dans le même temps et le même acte l'acquisition du savoir, la formation de la liberté, l'éducation de la foi : elle propose la découverte du monde et le sens de l'existence. Elle voudrait ainsi témoigner de l'unité de l'homme appelé à servir Dieu et ses frères dans la complexité des civilisations modernes. Lieu de rencontre de la connaissance de raison et de la

connaissance de foi, elle peut répondre à l'attente légitime de parents — chrétiens ou non — qui apprécient la valeur d'une formation ouverte à la vie et éclairée par l'Évangile.

Une catéchèse adaptée aux niveaux scolaires, respectueuse de la spécificité de chaque milieu, vécue dans le mystère liturgique peut conduire à la connaissance de Dieu et de son fils Jésus Christ, à l'adoration et à la prière.

De plus son climat permettra de reconnaître la valeur permanente des attitudes évangéliques d'ouverture de cœur, de respect des personnes et d'amour des pauvres : l'école chrétienne doit aider ses élèves à percevoir les épreuves et les espoirs des hommes de notre temps, quels que soient leur confession, leur race, leur milieu : il n'est pas de catholicisme sans conscience de l'universel.

Cette difficile orientation exige que l'école catholique ouverte à tous, soit communautaire. Sa vitalité est assurée par le témoignage, la compréhension mutuelle, la collaboration active des chefs d'établissements, professeurs et éducateurs, élèves et parents, anciens élèves. Seule la convergence des efforts — celui des personnes et celui des associations — peut éveiller chez les jeunes le sens de la communauté et le désir de l'engagement.

Mais l'école catholique ne peut pas tout faire. Insérée dans la Cité comme dans un diocèse ou dans un secteur pastoral, l'un de ses soucis sera celui de la collaboration avec les mouvements d'éducation et d'action catholique.

Cette éducation ouverte conduira les jeunes à assumer leur propre vocation dans l'Église et dans le monde. Ils sont appelés à témoigner de Jésus Christ et à collaborer dans son esprit à la construction du monde.

Certains accepteront de se consacrer exclusivement au service de Dieu dans la vie sacerdotale ou religieuse. Mais dans le respect des choix personnels, l'école catholique n'oubliera jamais le souci de la promotion des milieux, de l'unité d'un peuple et de la vie internationale.

Cette analyse est la raison même de l'estime profonde et de la reconnaissance que l'Épiscopat français porte à tous ceux qui pendant tant d'années dans des conditions humaines et matérielles précaires, ont assuré et continuent d'assurer la vitalité de l'école catholique. Leur courage est à la mesure des tâches d'aujourd'hui : il conduira les parents et les enseignants à revoir périodiquement l'orientation et la vie de la communauté éducative, à accepter de se demander quel visage de l'Église elle fait apparaître aux hommes de notre temps.

LES TITRES DES 67 PROPOSITIONS DE RECHERCHE  
DE VERITE POUR UNE ECOLE CATHOLIQUE

53  
Pour une école qui  
soit ouverte sur la  
vie

Annexe  
29

Pour une école qui  
contribue à plus de  
justice

- 1° Réduire les inégalités d'origine sociale
- 2° Des conseils de classe attentifs aux situations individualisées
- 3° L'insertion normale des enfants handicapés
- 4° Le refus des sélections inéquitables
- 5° Le problème des cours particuliers payants
- 6° L'équilibre des "heures supplémentaires"
- 7° Le refus de la compétition excessive
- 8° La formation continue et ses effets sociaux
- 9° Promotion collective
- 10° La valorisation des minorités
- 11° Réduire les distances
- 12° Instaurer la cohérence entre les structures et l'esprit de communauté éducative
- 13° Prendre conscience des interdépendances nécessaires
- 14° Savoir partager les ressources
- 15° Différencier les tarifs scolaires
- 16° La solidarité entre écoles
- 17° La solidarité universelle
- 18° Pour que le silence ne soit pas complice d'injustice

Pour une école qui  
permette l'expression  
et éducation de la  
liberté

- 19° L'expression positive des diversités
- 20° Un "réglement" pour quoi ?
- 21° Vers une pédagogie de choix et de contrat
- 22° Des formes vraies de participations
- 23° De la censure à l'éducation du sens critique
- 24° Préparer aux affrontements
- 25° L'apprentissage des responsabilités
- 26° La liberté impossible
- 27° Garçons et filles
- 28° La formation des maîtres - condition de leur liberté
- 29° La proposition de la foi : une invitation permanente

- 30° L'intégration des "mass média"
- 31° Lucidité sur le temps présent
- 32° Le décloisonnement des disciplines
- 33° Les locaux et les équipements ouverts à d'autres
- 34° Les engagements syndicaux
- 35° Une place pour le non-utilitaire
- 36° Les marges de liberté pédagogique
- 37° L'animation du milieu social d'insertion
- 38° Autoformation et centre de documentation
- 39° Pour une alternance dans les activités
- 40° La culture populaire
- 41° Une architecture d'adaptation
- 42° Vivre aussi le temps présent
- 43° En permanence un lieu de formation pour adultes et jeunes
- 44° Les apports éducatifs extérieurs
- 45° La coopération entre écoles
- 46° La dimension occuménique de l'accueil
- 47° Le dialogue entre chrétiens d'une même église

Pour une école qui  
favorise les relations

- 48° Dédramatiser l'école
- 49° L'apprentissage du groupe
- 50° Du programme au projet
- 51° La possession de la vérité
- 52° Réinventer le rythme du temps
- 53° Le goût de plaire
- 54° Des éducateurs plus disponibles
- 55° L'école appropriée
- 56° La valorisation du travail manuel
- 57° Réduire les incompréhensions
- 58° Un lieu de distanciation
- 59° Des possibilités concrètes d'engagement
- 60° Rejoindre les questions vitales des jeunes
- 61° Au-delà des examens
- 62° La réussite professionnelle
- 63° Le courage de prendre des risques
- 64° Des économies pour quoi ? pour qui ?
- 65° La nécessité d'activités gratuites
- 66° Une école de conformisme
- 67° Redécouvrir pour notre temps des valeurs qui s'estompent

Pour une école qui  
permette aux jeunes  
de donner un sens à  
leur vie



**JOURNEES NATIONALES DES INSPECTEURS DIOCESAINS DE L'ENSEIGNEMENT  
Catholique**

**Paris 18 - 19 Avril 1969**

Dans le contexte actuel de renouveau pédagogique et éducatif, dans celui du renouveau catéchétique et pastoral, la formation des Maîtres de l'Enseignement Catholique apparaît de plus en plus comme une œuvre capitale.

Face à ce problème qui s'inscrit dans la recherche d'une saine autonomie et d'un réel pluralisme scolaire, l'Association Nationale des Inspecteurs de l'Enseignement Catholique Français a adopté à l'unanimité les positions suivantes.

1°. - Le service de l'éducation chrétienne par l'école, implique pour les maîtres de l'Enseignement Catholique le témoignage explicite d'une Foi vécue, elle-même alimentée par une formation doctrinale qui ne peut être dissociée d'une solide formation pédagogique.

La formation spécifique des maîtres de l'école catholique se justifie au même titre que l'école catholique elle-même.

2°. - Cette formation spécifique des maîtres de l'enseignement catholique ne doit en aucune façon empêcher une véritable collaboration avec tous ceux qui, à des titres divers, participent à des tâches d'éducation dans l'Eglise et la Nation.

Les mutations actuelles en tous domaines n'offrent-elles pas à tous les éducateurs de larges possibilités de réflexions communes et de progrès en commun ?

3°. - L'Association demande que soient développées et renforcées les structures actuelles de formation pédagogique de l'Enseignement Catholique. Il est normal que ces structures s'organisent autour des Instituts Catholiques ou des Centres de formation pédagogique.

4°. - Les Inspecteurs de l'Enseignement Catholique conscients de l'importance de ces problèmes continueront à rechercher avec les divers responsables intéressés les moyens matériels et pédagogiques d'assurer cette tâche prioritaire.

5°. - L'Association des Inspecteurs demande la création d'une Ecole Nationale pour la formation de tous les animateurs pédagogiques de l'Enseignement Catholique.

B. P. 858 - 49 ANGERS, le 16 Décembre 1969

Tél. 87-27-93

cher Monsieur le Directeur,

Suite à la réunion commune des Directeurs et Inspecteurs diocésains de l'Enseignement catholique, à la Catho, le 17 novembre dernier, il convient d'envisager la réunion d'un groupe préparatoire pour l'étude d'un projet d'une Ecole Pédagogique de Cadres.

Monsieur Petit - Directeur du Centre de Formation de Pédagogie de la Roche - s/ - Yon, en avait suggéré le projet et sur la demande des Directeurs Diocésains, il m'a présenté l'esquisse d'une réalisation possible dont nous aurons à discuter.

En accord avec M. Petit et M. René Cailleau, j'ai établi la liste des participants et il nous serait utile de connaître votre acceptation.

Je vous invite à une réunion le mardi 13 janvier 1970, de 10 h. à 17 h. à la salle des Conseils du pavillon administratif de la Catho - 1er étage.

Si cette date ne vous agréé pas, pourriez-vous m'en indiquer une autre au cours de janvier ? Si toutefois, la majorité était favorable au 13, cette date serait maintenue.

Je vous prie de croire en l'expression de mes sentiments les meilleurs et fidèlement dévoués.

Jean HONORE

Liste des Participants

Mgr Honoré - Recteur de la Catho  
M. le ch. Jannin - Directeur dioc. de l'Enseign. cath. Angers  
M. le ch. Le Berre - " " " " de Vannes  
M. le ch. Gallienne - " " " " de Laval  
M. Etienne Petit - Directeur du Centre de Formation Pédagogique  
L'Aubépine - La Roche s/ Yon  
M. René Cailleau - Inspecteur diocésain d'Angers  
M. Corbineau - " " de Nantes  
M. l'abbé Gallard - Directeur du Laboratoire de Psychologie -  
Faculté des Lettres & Sciences humaines de la Catho  
Fr. Ménard - Direction de l'Enseign. cathol. de Rennes  
Soeur Marie-Corentin Cotonea - 39, rue Aristide Briand - Quimper.

Pour préparer notre réunion, il conviendrait de réfléchir aux questions suivantes :

- 1°/ Quel serait la clientèle d'une telle Ecole de Cadres ?
- 2°/ Au titre de la Loi sur la Formation professionnelle permanente : y a-t-il possibilité d'accueillir des enseignants déjà en fonction ?
- 3°/ Finalité de l'Ecole ?
- 4°/ Détermination du contenu de l'enseignement ?
- 5°/ Durée de la scolarité et aménagement des stages ?

Ecole des CADRES

Réunion des Directeurs diocésains, à CAEN le 2 Février 1970

Monsieur Le Berre a fait lecture du rapport établi par Mr Cailleau. Il a suivi un échange, dont on peut retenir les points suivants :

1/ Il y a nécessité de faire quelque chose, quel que soit l'avenir de la Catho d'Angers, car il sera de plus en plus difficile de recruter des animateurs, ou de les faire admettre s'ils n'ont pas reçu une formation initiale et permanente.

Mais les difficultés surgissent quand on aborde les modalités pratiques : où, comment, avec qui, pour qui réaliser l'école de cadres ?

2/ La solution proposée du  $\frac{1}{2}$  horaire hebdomadaire sur deux ans soulève une impossibilité pour les maîtres du primaire, une grande difficulté pour les maîtres du 2ème degré, qui risquent de s'essouffler au bout de quelques semaines.

3/ La formation d'animateurs par spécialités (animateurs de groupes, inspecteurs, directeurs, pré-scolaires, primaires, secondaires etc...) exigera des spécialisations multiples - Où trouvera-t-on les formateurs spécialisés ? N'y aura-t-il pas le danger de donner trop d'importance à une "formation générale", intéressante mais pas toujours adéquate.

4/ On suggère de procéder peut être à 2 niveaux de réalisations :

- a) Dans l'immédiat : sur le modèle U.P.E., 3 semaines pendant les grandes vacances, avec possibilité de reprises périodiques.
- b) Plus tard, si la première solution a marché, mettre en place une formation plus continue.

CONCLUSION - Les Directeurs diocésains semblent d'accord sur le principe et en essai de réalisation de l'Ecole des Cadres. Mais les difficultés pratiques, pour le moment, font qu'ils expriment leur hésitation et souhaitent une réalisation par étapes.

PROJET D'UNE ECOLE DE CADRES DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

27 - octobre 1971

POURQUOI ?

L'Enseignement Catholique aura besoin, dans les années qui viennent, de cadres pédagogiques formés et nombreux. Ces cadres - c'est l'évidence même - sont nécessaires :

- pour assurer la QUALITE PEDAGOGIQUE de l'Enseignement chrétien, et pour lui permettre de répondre aux exigences pédagogiques et professionnelles, toujours plus grandes, des instituteurs et des professeurs (formation initiale et formation permanente).
- pour assurer la VOCATION EDUCATIVE de l'Enseignement chrétien à une époque où l'Ecole n'a plus l'exclusivité de l'instruction et voit se renforcer son rôle d'éducatrice.
- pour assurer l'UNITE MORALE de l'Enseignement chrétien, dans la mesure où les cadres, ainsi formés, contribueront à sécuriser les instituteurs et les professeurs, en leur donnant la certitude d'appartenir à un ensemble largement ouvert mais encore plus cohérent et encore plus capable de les aider.
- pour assurer la VALEUR CHRETIENNE de notre Enseignement, dans la mesure où ces cadres, bien choisis, se fixeront pour but, à travers les tâches spécifiques qui sont les leurs, de sensibiliser instituteurs et professeurs, aux valeurs chrétiennes qui font la raison d'être de nos Ecoles.

XXXXX

POUR QUI ?

Cette Ecole s'adresserait :

- aux Inspecteurs, Conseillers et animateurs pédagogiques, aux Visiteurs des Congrégations religieuses, à tous ceux qui sont chargés de la formation initiale ou continue,
- aux Directeurs et Professeurs des Centres de Formation Pédagogique,
- aux Directeurs d'établissements, déchargés totalement ou partiellement de classes, et ayant un rôle d'animation pédagogique et éducatif (Primaire, Premier Cycle),
- aux Directeurs, Préfets des Etudes ou responsables des tâches éducatives des établissements du second degré.

Remarque

Les candidats devraient être choisis avec soin. Il serait nécessaire qu'ils aient enseigné plusieurs années (si possible cinq ans), qu'ils aient fait preuve de solides qualités humaines, pédagogiques, chrétiennes, et qu'ils aient témoigné de leur attachement à l'Enseignement chrétien et de leur volonté de continuer à le servir.

XXXXX

COMMENT ?

DUREE DES ETUDES :

Elles s'étaleraient sur deux ans. Chaque année comprendrait deux semestres et un stage :

1er semestre : 15 septembre - 20 décembre  
stage en janvier - février

2ème semestre : 1er mars - 15 juin

Chaque semestre comprendrait 14 semaines ; chaque semaine comprendrait environ quinze ou seize heures de cours et travaux pratiques.

PROGRAMME :

1ère ANNEE - Ecole de Cadres de l'Enseignement Catholique

1er Semestre		2ème Semestre	
Méthodes de la psychologie	2 H	Psychologie Génétique	2 H + 1 H
Pédagogie Générale	2 H	de T.P.	
Didactique	2 H	Biologie et physiologie	
Pédagogie Comparée	2 H	de l'enfant et de l'adolescent	2 H
Théologie	3 H	Histoire et philosophie de	
Culture Mathématique	2 H	de l'éducation	2 H
Technologie éducative	2 H	Pédagogie Générale	2 H
		Didactique	2 H
		Pédagogie Catéchistique	2 H
		Législation scolaire	2 H

ANNEXE 34

2ème ANNEE - Ecole de Cadres de l'Enseignement Catholique  
\*\*\*\*\*

1er Semestre		2ème Semestre	
Didactique, T.P.	2 H	Didactique, T.P.	2 H
Histoire et philosophie de l'Education	2 H	Pédagogie Générale	2 H
Théologie	3 H	Enseignement programmé, T.P.	2 H
Psycho-sociale et Dynamique de groupe	3 H	Culture artistique	2 H
Culture Mathématique	1 H	Culture linguistique	1 H
Culture artistique	1 H	Pédagogie du langage total	3 H
Culture linguistique	2 H	Psychologie différentielle	2 H
Gestion administrative	2 H	Gestion financière	2 H

Il est bien évident que la liste des disciplines envisagées n'est pas exhaustive, et qu'elle peut être ou modifiée, ou complétée. On pourrait ainsi prévoir des séminaires ou des sessions concernant les problèmes de l'Enfance inadaptée, ceux de l'orientation, ceux de la psychothérapie et de la pédagogie curative, etc..

DIPLOMES :

La scolarité serait sanctionnée par un diplôme spécifique dont les modalités restent à préciser, mais qui seraient, sans doute, établies suivant le principe des unités de valeur. On envisage, pendant la scolarité ou après, de faire rédiger un mémoire aux étudiants de l'Ecole, et, dans la mesure du possible, de leur faire préparer un diplôme officiel du genre "maîtrise en sciences de l'éducation".

FINANCEMENT :

Etant donné qu'il y aurait chaque année 28 semaines de travail, ayant chacune 15 heures de cours, soit 420 heures de cours, il faut prévoir un budget de 12 millions par an. Ce budget couvrirait le traitement du directeur, les honoraires des professeurs et les frais de fonctionnement. Sur la base de 30 étudiants, les frais de scolarité s'élèveraient donc à 4 000 F par an et par étudiant. (un étudiant Français coûte plus de 7 000 F à l'Etat).

A ces frais de scolarité s'ajouteraient évidemment les indemnités compensatrices du salaire à verser aux stagiaires. On peut tabler sur les estimations moyennes suivantes, charges comprises :

- pour un maître de l'Enseignement Primaire, ayant cinq ans d'ancienneté..... 21 000 F
- pour un maître de C.E.G., ayant cinq ans d'ancienneté ou pour un maître auxiliaire de l'Enseignement Secondaire..... 24 000 F
- pour un chargé d'enseignement de l'Enseignement Secondaire..... 27 000 F
- pour un titulaire du C.A.P.E.S. ou du C.A.P.E.T..... 31 000 F

Ces maîtres devraient être liés par contrat à l'organisme qui patronnerait leurs études.

Il est certain qu'il faudrait rechercher toutes les possibilités d'aide financière, soit dans le cadre de la loi de formation permanente, soit du côté de certains Conseils Généraux, soit peut-être dans le cadre passé entre le Ministère et cet établissement de formation dans les perspectives du 6ème plan (voir Général de Nadaillac).

*Il ne nous paraît pas impossible que l'ensemble des Directions Diocésaines et des Congrégations de l'Ouest se mettent d'accord pour financer cet établissement qui, rattachée à l'Université Catholique de l'Ouest, leur appartiendrait à tous et qui aurait normalement, assez vite, une influence considérable sur l'Enseignement Catholique de nos régions et de notre pays.*

Annexe 94-2

Le Puy le 30 Octobre 1971

Monseigneur CUMINAL  
277 rus St Jacques  
PARIS 7e

Cher Monseigneur Cuminal,

Il ne m'est pas possible d'établir à moi tout seul un projet de programme pour l'Institut de formation des Formateurs. Toutefois, je vous présente les remarques suivantes à peine ébauchées :

1) L'ADDEC regarde comme sa mission de promouvoir la formation permanente des chefs d'établissement, en leur apportant information, soutien et amitié. En conséquence, elle estime devoir être associée de quelque manière à la mise en place d'un Institut de formation initiale pour les chefs d'établissement.

2) Plutôt que de parler d'un Institut de formation des Formateurs, il vaudrait mieux dire : Institut de formation pour les cadres de l'enseignement catholique (chefs d'établissement, inspecteurs, etc...)

3) Cet Institut devrait mettre à la base de son fonctionnement le système des "valeurs" et le système des stages. Le système des valeurs permettrait un programme diversifié selon les personnes et selon les responsabilités envisagées. Le système des stages permettrait d'éviter l'intellectualisme en tenant les candidats plus proches des réalités scolaires.

4) Ces "valeurs" pourraient s'établir :

a/ à partir des disciplines qui visent à la formation de la pensée chrétienne : anthropologie chrétienne, mystère du salut, histoire de l'éducation, éducation de la foi, etc...

b/ à partir des disciplines visent à la qualification professionnelle : pédagogie générale et animation culturelle, formation juridique et administrative, travail de groupe et conduite de la communauté éducative, organisation de l'Enseignement catholique, sa place dans l'Education nationale et dans la pastorale de l'Eglise, etc...

un membre d'autre famille { d'ailleurs.

5) Etant donné que les candidats à cet Institut de formation auront déjà leur qualification de professeur spécialisé, il me semble qu'on pourrait prévoir une année d'études en formation continue et une année de stage dans l'exercice de leur fonction. Durant cette année de stage, l'Institut de formation garderait un certain contrôle sur leur activité professionnelle. Après cette année de stage, l'ADDEC prendrait le relais pour la formation permanente.

6) Il me semble qu'il faudrait insister sur la qualification chrétienne des futurs chefs d'établissement et, par conséquent, prévoir une animation spirituelle de valeur pour cet Institut de formation.

Veillez agréer, cher Monseigneur Cuminal, l'assurance de mes sentiments cordiaux et dévoués.

+ Jean Dozolme  
24 Oct 71  
Jean DOZOLME  
Evêque du Puy

ANNEXE 35

GROUPE DE REFLEXION SUR L'ECOLE DE CADRES

REUNION DU JEUDI 9 MARS 1972

Etalent présents :

Mgr.CUMINAL - Mgr.HONORE - Frère AUBRET - Mère Marie-Odile - Le Général de NADAILLAC - Mr.RIGAL - R.P.COUTURIER - Mr.PETIT - M.l'Abbé PLATEAU - Mr.l'Abbé MORIN - Mr.l'Abbé PIERRE - Frère THOUARD - R.P.WILHELM - Mr.l'Abbé MASSOT - R.P.REY-HERME - Melle FINET.

Une question préalable a été posée par le Père Rey.HERME puis reprise par Melle FINET :

- "Les cinq Instituts sont-ils partie prenante et co-responsable dans la création de l'Ecole des Cadres ? "

A notre avis, ce serait prendre un risque que d'agir sans la participation de l'Institut Catholique de PARIS, mais Monseigneur HONORE nous donne l'assurance qu'ils sont d'accord, puis il précise qu'à ses yeux, trois points doivent retenir l'attention de notre groupe :

- 1 - Le statut de l'Ecole de Cadres.
- 2 - Son financement.
- 3 - Ses structures internes.

Nous optons pour étudier d'abord les structures internes de ce centre qu'après un court débat nous nous proposons d'appeler : "Institut de formation pour les Cadres de l'Enseignement Catholique".

Puis Monseigneur CUMINAL et Monseigneur HONORE annoncent la nomination du R.P.COUTURIER et de Monsieur PETIT à la tête de cet Institut, lequel s'implantera à ANGERS.

Au cours de la journée, le R.P.MORIN, Melle FINET, le R.P.WILHELM et Mr.PETIT présentent un organigramme pour la formation respective des Chefs d'Etablissement, des Inspecteurs, des Responsables d'internat, des directeurs et professeurs des Centres de formation.

Ce schéma se dessine dans le commentaire qu'ils font des cinq textes photocopiés qui nous ont été remis: "Formation des Chefs d'Etablissements", lettre de Monseigneur DOZOLME, "Section Inspecteurs", "Projet d'une école de cadres de l'Enseignement Catholique" et "Projet de programme de formation pour responsables d'internat".

Cette présentation sert de base à un échange dans lequel se sont dégagés quelques thèmes qui pourraient baliser notre projet : Objectifs - Stages - Liturgie - Identité des cadres de l'E.C.

OBJECTIFS DE L'INSTITUT

L'objectif premier est la formation initiale et continue des cadres de l'E.C. qui doivent prendre conscience d'appartenir à un même ensemble et réfléchir à la signification de l'Ecole aujourd'hui. D'où l'importance à accorder à la "sociologie" de l'école".

L'A.D.D.E.C. souhaite d'ailleurs une définition nouvelle de chaque organisme et déplore la confusion actuelle qui nuit à l'efficacité.

Mais le nouvel institut doit-il être un centre pour le discernement des aptitudes ou un organisme de formation pour pré-sélectionnés ? Nous ne tranchons pas nettement la question. Pourtant, le Père COUTURIER souligne qu'il s'agit ici d'adultes et non de jeunes candidats comme ceux de l'E.N.A. évoqués par le Père Rey.HERME et qui entrent à l'école sans savoir exactement ce qu'ils deviendront à la sortie.

RECRUTEMENT DE L'INSTITUT

Au début de la réunion, le Frère AUBRET dit que la réflexion nous amènera sans doute à envisager 2 grands départements, les "pédagogues" et "les responsables des charges administratives".

A la fin de la réunion, Mère Marie Odile fait remarquer que nous n'avons pas retenu cette hypothèse de travail et elle se demande si on élimine le secteur administratif, ce qui serait regrettable.

a - Monsieur RIGAL insiste sur le caractère indispensable de la pré-sélection avant la formation initiale parce que le reclassement à la sortie est très difficile. Il souligne davantage encore cette exigence pour les futurs responsables d'internat, car s'il s'agit ici d'une carrière dont l'E.C. ne peut se passer, il s'agit aussi d'une carrière qui n'a que 10 ou 12 ans d'empatement...

On souhaite donc des licenciés, mais faut-il aller jusqu'à envisager pour ces candidats la nécessité d'avoir déjà un métier en mains ? On évoque le diplôme de Kinesithérapeute, de documentaliste. On envisage comme source de recrutement des carrières qui supporteront 10 à 15 ans d'absence (carrières sanitaires et sociales).

En fait, faut-il créer ce "couloir très particulier" à l'institut ?

Le recrutement est suspendu à la carrière possible.

b - Melle FINET demande qu'on ne sous-estime pas le "volontariat" car on peut envisager deux canaux de recrutement, celui des "candidats proposés" et celui de "ceux qui se proposent". Elle y voit une occasion possible de promotion interne de l'E.C. et pense que, s'il importe de détecter les motivations des candidats, il faut aussi s'enquérir de la manière dont ils exerceront leur fonction.

Le P.WILHELM indique un troisième canal possible de recrutement: celui des candidats mis en branle par un appel précis et localisé. Par exemple, dans le cas où, en tant que laïc, on a été pressenti pour succéder à un prêtre à la tête d'un Etablissement ou d'une Direction Diocésaine.

c - Mais tous les candidats viendront-ils de l'Enseignement ?

Mère Marie-Odile le déplorerait car elle a, venant de l'armée, des candidats très valables pour la fonction de "chef d'Etablissement".

Le Père COUTURIER dit qu'en nous situant juste à la frontière de la loi nous pourrions ne pas fermer la porte à ces candidatures, source possible d'enrichissement, et M.de NADAILLAC fait remarquer que ce serait aller dans la ligne de la rénovation pédagogique.

61

ANNEXE 36 A

GRUPE DE REFLEXION SUR L'INSTITUT SUPERIEUR DE PROMOTION

DES CADRES EDUCATIFS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Compte-rendu de la réunion du vendredi 14 avril 1972

Etaient présents: Mgr. HONORE - Mère MARIE-ODILE - Père COUTURIER -  
M. PETIT - Mr l'Abbé PLATEAU - Mr l'Abbé MORIN -  
Mr l'Abbé PIERRE - Frère THOUARD - Mr l'Abbé MASSOT -  
Père REY-HERME - Mr BERIER - Père WILHELM -

\*\*\*\*\*

Dès le début de la réunion, le Père REY-HERME, afin d'éviter tout malentendu, a rappelé qu'il participait à un titre personnel aux travaux de ce groupe; sa présence ne pouvait donc pas être considérée comme une participation de l'ISP de Paris.

Les membres du groupe de réflexion ont d'ailleurs insisté pour qu'une démarche soit entreprise auprès du Père VANDERMEERSCH, directeur de l'ISP afin de l'associer à notre recherche.

Puis, Mgr HONORE a présenté les initiatives prises récemment à ANGERS au cours d'une réunion qui s'est tenue le 28 mars, avec la participation de Mgr CUMINAL, du Père COUTURIER, de Monsieur PETIT, ainsi que du Frère ANBRET. Une lettre a été adressée aux membres de la Commission Episcopale du Monde Scolaire et Universitaire pour leur annoncer la création d'un Institut National de Formation dans le cadre de l'Université Catholique de l'Ouest. C'est Mgr LALLIER, archevêque de Besançon, président de la CEMSU qui a signé cette lettre; la signification du projet d'un Institut Supérieur y est rappelée ainsi: "Il ne peut s'agir d'une seule formation professionnelle, fût-elle de qualité; il faut que les prêtres, religieux, religieuses, laïcs destinés à prendre demain la responsabilité des Etablissements, leur animation, la formation des maîtres, aient réfléchi au projet de l'Enseignement Catholique, soient à même d'organiser ou de contrôler l'Enseignement et l'Education religieuse, enfin, aient eu la possibilité de comprendre le projet pastoral de l'Episcopat Français."

En outre, une lettre d'information a été adressée aux membres du Comité National de l'Enseignement Catholique pour leur annoncer officiellement la création de cet Institut.

Ensuite, les membres du groupe de réflexion ont reçu un exemplaire du projet de présentation de l'Institut Supérieur. Après un premier échange, l'appellation a été modifiée: "Institut Supérieur de Promotion", au lieu de "Institut Supérieur de Formation". Réalisée par le P. COUTURIER et M. PETIT, cette feuille de présentation comprend trois parties:

- les orientations générales de l'ISPEC
- les candidats intéressés par les programmes de formation de l'ISPEC
- l'organisation de l'année

Dans un premier temps de la discussion, ce sont les conditions d'inscription des candidats qui ont retenu l'attention du groupe de réflexion. Pour le Syndicat des Chefs d'Etablissement, l'admission devrait se faire en présentant un dossier de candidature à un jury. Dans ce dossier, il serait souhaitable qu'y figurent des éléments permettant une reconnaissance des aptitudes du candidat. Le jury d'admission composé d'une majorité de Chefs d'Etablissement en exercice devrait permettre au candidat de se faire connaître au cours de l'entretien.

12

Plusieurs membres du groupe estiment que pour chaque catégorie de candidat, il faudrait un jury différent. D'autres pensent qu'il serait nécessaire que l'admission se fasse par un dossier qui serait présenté par des responsables qui cautionneraient le candidat. Ensuite, le jury pourrait délibérer en toute liberté. Mais le Père REY-HERME insiste pour que tout ne dépende pas uniquement de l'arbitraire d'un certain nombre de personnes.

Ensuite, c'est le nombre d'années de présence dans l'Enseignement qui a été débattu: Trois ou Cinq ans d'exercice avant de commencer cette année de formation à l'ISPEC? On a insisté sur le refus de l'intrusion de certains éléments étrangers à l'enseignement chez les professeurs.

Mgr HONORE a proposé qu'un dossier soit présenté à un jury d'admission composé du Directeur de l'Institut et de son adjoint ainsi que de membres qualifiés de la fonction à laquelle le candidat désire se préparer. Ce dernier ne serait admis définitivement qu'après un entretien avec ce jury.

Monsieur BERIER pose une question à propos de la démarche des candidats: front-ils sollicités? ou Pourront-ils accéder à cette formation par une décision personnelle? Il est possible d'envisager la perspective d'un appel d'offre ou une opportunité des candidatures. On pourrait aussi chercher comme une sorte de parrain pour entrer à l'académie.

Dans certains cas, la présentation des candidats pourrait se faire à l'échelon de la direction diocésaine.

Mais plusieurs membres ont insisté pour qu'il y ait la garantie d'un emploi, comme directeur par exemple, après cette période de formation.

Examen de la demande d'inscription à l'ISPEC

Parmi les caractères de l'état civil la mention "divorcé" a surpris. Il a été répondu qu'il n'y avait aucune intention en demandant ce renseignement. On a souhaité que soient évitées les surprises et les interprétations malveillantes.

Ensuite, nous avons eu un échange consacré à l'attestation finale qui sera remise aux candidats au terme de cette année de formation.

L'Institut peut-il écarter, en fin de stage, le candidat inapte à la vie et au travail en équipe? Faut-il le préciser au début de la formation ou réserver le jugement en fin de stage?

On ne peut pas faire une obligation à une communauté éducative d'écarter, son candidat non reconnu par l'ISPEC.

Il ne faudrait pas envisager un label apte ou inapte à la fin du séjour à l'ISPEC.

Les responsables de l'ISPEC pourraient simplement signaler ce qu'ils pensent du candidat à partir de différents critères d'appréciation.

Il ne faudrait pas délivrer un diplôme à la fin de l'année de formation; mais remettre un simple certificat de stage. Il faudrait éviter le verdict, mais prononcer un avis circonstancié. Cela ne remet-il pas en cause la liste prioritaire: donne-t-on une priorité à ceux qui sont passés par l'ISPEC? Ne faut-il pas également respecter la liberté de choix des employeurs?

-Situation matérielle des candidats

Plusieurs membres du groupe de réflexion ont estimé qu'un certain nombre d'incertitudes n'était pas levé.

ANNEXE 36 B

62

Quelle sera la participation financière de l'UNAPEC ou des ARPEC ?  
Quelle sera la participation de l'Education Nationale pour les professeurs sous contrat d'association?

Il est indispensable de prévoir longtemps à l'avance le problème du congé de formation. D'autre part, quelles assurances seront données au point de vue du salaire? Y a-t-il une réelle possibilité de prise en charge dès cette première année? Dans les entreprises privées, qu'on est-il de la subvention de l'Etat? Si l'Etat continue à payer le salaire d'un professeur, il faudra que l'employeur paie le suppléant.

Selon Mgr HONORE, l'avance faite par un établissement qui enverra un professeur à l'ISPEC lui sera remboursée. Si le candidat était perdu pour l'établissement, c'est le bénéficiaire qui sera obligé de faire le remboursement. Mais il est probable qu'il n'y ait aucun recours possible pour ceux qui iront ensuite dans l'Enseignement Public. Il serait peut-être prudent de proposer au candidat un contrat qui l'engagerait à rembourser s'il prenait la décision de ne pas retourner dans l'établissement d'avant. Certains membres du groupe ont estimé qu'il serait peut-être intéressant de prévoir la solution du prêt d'honneur qui en gage la personne: si on quitte on rembourse. Il est nécessaire d'être exigeant au départ.

Après cet échange, la discussion s'est orientée de nouveau vers l'examen de la fiche d'inscription. Dans la ligne de ce qui précède, on a insisté pour que le candidat précise la fonction à la quelle il désire se préparer et "à la demande de ..... ou: avec l'accord de.....".

Dans les demandes de renseignements, il est opportun de tenir compte de la diversité des candidats; ne pas donner un modèle qui puisse ne pas convenir à certains.

#### -Situation de l'ISPEC

L'ISPEC sera-t-il rattaché à l'Université d'Angers?

Mgr HONORE a rappelé que cet Institut est porté conjointement par les cinq Instituts Catholiques; il y a une co-responsabilité morale mais non administrative.

N'y a-t-il pas un parallélisme avec l'UPE ?

Plusieurs membres du groupe ont regretté, une fois de plus, que l'Institut Catholique de Paris ne soit pas représenté et ne soit pas partie prenante de cette création.

Une rencontre de Mgr HONORE et du Père VANDERMEERSCH est prévue pour clarifier les rapports avec l'ISP et éviter des tensions inutiles entre l'ISPEC et l'ISP.

On a rappelé que la vocation de l'ISP n'est pas la même que celle de l'ISPEC. D'ailleurs, il semblerait que le Père VANDERMEERSCH soit d'accord pour qu'il y ait un pluralisme institutionnel, car la compétition dans la recherche pédagogique est féconde.

Il est souhaitable que soit précisée la complémentarité des divers Instituts. Après ces échanges, le préambule du projet de présentation de l'ISPEC est modifié; voici la nouvelle formulation:

"L'Institut Supérieur pour la Promotion des Cadres pédagogiques et administratifs de l'Enseignement Catholique est une création décidée par le Comité National de l'Enseignement Catholique.

Implanté à Angers, dans le cadre de l'Université Catholique de l'Ouest, l'ISPEC est un établissement à vocation nationale. Il est complémentaire des Instituts déjà existants dont le but est la recherche en sciences l'éducation ou l'approfondissement de la formation pédagogique.

Disposant du concours de l'Enseignement Supérieur Catholique et en particulier de l'Université d'Angers, cet Institut veut également faire appel à tous les spécialistes de l'enseignement et de la pédagogie, tant dans l'enseignement catholique qu'en dehors de lui."

#### -Organisation de l'année

En examinant le projet d'organisation de l'année, le groupe de réflexion a exprimé plusieurs remarques:

- La difficulté de 4 temps d'études pendant l'année (notamment pour des mères de famille)
- Le souhait d'une possibilité de stages dans des pays étrangers;
- Il est nécessaire de trouver des conditions de fonctionnement particulières pour des professeurs sous contrat qui ne peuvent pas interrompre leur carrière; d'où l'idée d'une modulation du temps de stage;
- On ne peut détacher des gens pour 12 semaines prises sur l'année;
- Il est indispensable de maintenir les 16 semaines de présence à l'ISPEC, sinon la formation risque d'être très réduite et insuffisante;
- Plusieurs interventions ont insisté pour que dans le document de présentation de l'ISPEC, on n'écrive que ce qui est possible et réalisable;

Le Père MORIN a présenté le schéma de formation des directeurs après cet échange. Plusieurs points de vue se sont exprimés:

- La disponibilité des directeurs actuellement en exercice;
- le maintien de leur poste quand ils seront à Angers;
- il est indispensable de partir des besoins réels des directeurs;
- ne pourrait-on pas penser un programme réduit qui se déroulerait sur deux années au lieu d'une seule?
- il importe de définir l'école selon sa dimension valable; un an d'étude s'avère être un minimum nécessaire pour permettre une promotion valable.
- il serait préférable de partir d'un programme complet et, ensuite, faire ce qui est possible;
- les quatre périodes de quatre semaines devraient être intensives: la quatrième étant une session de synthèse.
- Cette formation implique que l'on soit détaché pour un an afin de s'y consacrer sérieusement. Mais est-il possible d'espérer des laïcs? Il faudrait favoriser les demandes de formation des professeurs laïcs pour qu'ils assument de nouvelles responsabilités dans établissements. Pour la plupart d'entre eux, se posera le problème des charges familiales.
- Il nous faut veiller à faire plutôt des sessions de promotion plutôt que de réaliser une école de promotion. En avons-nous réellement les moyens?
- En fait, il serait opportun de distinguer école de promotion et session de formation.
- Etant donné les difficultés de dégagement de certaines catégories de personnes, ne pourrait-on pas proposer des petits pas dans la formation?
- Une formation s'étendant sur deux ans, ne serait-elle pas meilleure?
- On pourrait mettre en place un système de cours très souple avec des aménagements possibles; de cette manière, nous pourrions mieux connaître les candidats, leur formation antérieure, leur demande de formation. Cependant, cette souplesse ne devrait pas être un obstacle à un travail continu.
- Le but de cette formation, c'est bien de changer les mentalités, de se rencontrer avec des idées nouvelles.

Les divers thèmes d'étude proposés par le sous-groupe qui s'est consacré à la formation des directeurs ont été critiqués par plusieurs interventions:

- 60h d'exposés sur l'administration, c'est trop!
- il faut éviter de se lier à une perspective trop pratique.
- ce qui importe, c'est l'acquisition d'une culture, une base pour être à l'aise dans tous ces problèmes de gestion, d'administration, et donner, ainsi, une compétence pour devenir un homme d'action.
- On ne sera à l'aise dans les situations concrètes que dans la mesure où il y aura une information préalable.
- Avoir le souci de mettre les personnes dans une situation de majorité.
- Les candidats participeront tous à une "rentrée" avant de se rendre à l'ISPEC d'Angers. C'est une préparation importante qui permettra de prendre conscience de ce qui se passe très concrètement dans un établissement dans une période qui détermine largement l'orientation générale de l'année scolaire. A partir de cette première expérience, les candidats pourraient mieux travailler en collaboration avec les chefs d'établissements.

Une question qui est revenue souvent: "Une école de Promotion peut-elle offrir une formation sérieuse avec 16 semaines de "cours" ? Est-ce suffisant?"

A propos des temps d'étude et de réflexion proposés par la feuille de présentation, on a suggéré d'indiquer comme deuxième proposition possible: des sessions restreintes au service d'autres personnes ne disposant pas de la totalité de l'année scolaire.

Objection: Peut-on encore considérer cette formation "en morceaux" comme valable pour un Institut Supérieur?

Après ces échanges, le groupe de réflexion s'est centré de nouveau sur l'aspect de la formation proposée. Dans la vie de l'ISPEC, une part importante devra être donnée au travail de groupe et à des échanges réguliers au sein d'équipes de travail composées de candidats qui assumeront des responsabilités et des fonctions différentes. Il importe d'accorder une priorité à une pédagogie fondée sur l'échange et le partage. Car, il y a tellement de risque d'individualisme dans l'exercice de cette responsabilité.

\*\*\*\*\*

Après la présentation d'un nouveau texte de présentation de l'ISPEC qu'ont élaboré le Père COUTURIER et Monsieur PETIT, un débat a eu lieu sur les rapports entre l'ISPEC et l'Université Catholique d'Angers.

Mgr HONORE a insisté sur l'assurance d'une large autonomie accordée à l'ISPEC. Le lien de cet Institut sera créé avec les instances nationales qui en ont assumé la réalisation.

Mgr HONORE a présenté un projet de statut; il s'agit d'un protocole d'accord tripartite: UNAPEC - Association St Yves (UCO-Angers) - Comité National de l'Enseignement Catholique.

Un contrat de travail devait être défini pour le P. COUTURIER et Mr PETIT.

Diverses questions ont été posées à propos des rapports de l'ISPEC avec le Comité national de l'enseignement catholique.

- Quel sera l'organisme de tutelle? Le C.N.E.C. ou l'UNAPEC ?
- Il importe de bien distinguer l'aspect juridique du problème.
- l'UNAPEC peut être fondatrice, mais il faut trouver un organisme de tutelle au plan légal.
- N'est-ce pas l'organisme de gestion de l'UCO-Angers qui est chargé de la tutelle?

- Il importe de maintenir l'autonomie juridique de l'ISPEC.
- Mais quelle sera l'autorité ayant autorité sur l'ISPEC?
- Il sera sans doute nécessaire de constituer une nouvelle association.
- De toutes fa ons, il faudra préciser la relation entre UNAPEC et l'ISPEC; mais il sera indispensable de prévoir une association spécifique de l'ISPEC afin de garantir à cet Institut une autonomie pédagogique, administrative et juridique par rapport à l'UCO d'Angers.

Enfin, il a été indiqué qu'une CONVENTION "B" avait été demandée par l'UNAPEC pour l'ISPEC, ce qui permet de pouvoir s'appuyer sur une subvention de l'Etat de 40 à 60 %.

Annexe 96. A. 1

des Responsables Pédagogiques et Administratifs  
de l'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

I. S. P. E. C.

L'INSTITUT SUPERIEUR DE PROMOTION DES RESPONSABLES PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIFS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE sera ouvert le 1er octobre 1972.

- Créé par le COMITE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE,
- avec le concours de l'UNION NATIONALE POUR LA PROMOTION PEDAGOGIQUE ET PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE (U.N.A.P.E.C.),
- il est implanté à ANGERS, où il participe à l'ensemble universitaire des FACULTES CATHOLIQUES DE L'OUEST.

L'I.S.P.E.C. a pour but spécifique la formation à l'exercice des responsabilités professionnelles dans l'ensemble de l'Enseignement Catholique.

Il est complémentaire des Instituts déjà existants dont le but est la recherche en sciences de l'éducation ou l'approfondissement de la formation pédagogique.

Etablissement à vocation nationale, disposant du concours de l'Enseignement Supérieur Catholique et en particulier de l'Université d'Angers, cet Institut veut également faire appel à tous les spécialistes de la pédagogie ou de la formation de responsables, tant dans l'enseignement catholique qu'en dehors de lui.

L'ESPRIT DE LA FORMATION PROPOSEE

L'enseignement donné à l'I.S.P.E.C. s'adresse à des adultes appelés à prendre des responsabilités importantes dans l'enseignement catholique.

Il cherche donc à développer la capacité de réflexion à partir de situations concrètes, ainsi que l'aptitude à prendre des décisions et à en assurer l'exécution.

Il veut préparer les candidats à exercer leurs fonctions futures dans le constant souci d'être des animateurs de "communautés éducatives" réunies dans la réalisation d'un projet chrétien d'éducation.

Pour atteindre ces buts, l'Institut donne à ses membres les moyens d'une formation personnelle qui est basée sur des périodes intensives de formation théorique, alternées avec des stages en situation d'observation, de responsabilité ou de recherche.

Les périodes intensives d'enseignement ou mieux, d'étude et de réflexion, font une large place à un approfondissement des connaissances en théologie et anthropologie chrétienne, en sociologie, en pédagogie générale, en philosophie de l'éducation. L'étude de ces disciplines fondamentales constitue la base d'une recherche en pédagogie chrétienne. L'Institut assure par ailleurs l'enseignement des connaissances indispensables dans les domaines du droit administratif, des techniques de gestion, de la pédagogie expérimentale, de la didactique des différentes disciplines.

Pendant ces périodes de formation à l'Institut, il est indispensable que soient réunis et réfléchissent en commun les futurs directeurs, inspecteurs, animateurs pédagogiques, chefs d'établissement et responsables d'autres services. Certes, dans leurs fonctions futures, ils devront faire face à des responsabilités différentes, mais c'est dans la collaboration la plus étroite avec d'autres responsables qu'il leur faudra assumer leurs propres fonctions ; il est donc nécessaire qu'ils profitent de l'occasion ainsi offerte pour mieux se connaître et être plus aptes à comprendre la diversité de leurs fonctions et leur complémentarité. Une part est donc faite, dans la vie de l'Institut, au travail de groupe et aux échanges au sein d'équipes formées de candidats à des fonctions différentes.

Il ne peut être question d'établir dès l'abord un programme détaillé, arrêté dans les moindres détails. Nous pensons que les modalités de ce programme et le rythme de la vie à l'ISPEC doivent tenir le plus grand compte des candidats eux-mêmes. Leur expérience de l'enseignement ou des autres responsabilités éducatives, la diversité des activités auxquelles ils ont déjà participé, les fonctions spécifiques auxquelles ils entendent se préparer ainsi que la situation propre de chacun doivent être prises en considération et interviendront dans la mise au point de ce programme, pour les différents secteurs de formation indiqués ci-dessus.

II

CONDITIONS ET MODALITES D'ADMISSION

Pour qui ?

L'I.S.P.E.C. est ouvert à toutes celles et tous ceux qui sont appelés à exercer des fonctions de responsabilité dans l'enseignement catholique, que's que soient les ordres d'enseignants :

- Directeurs Diocésains,
- Directeurs d'Ecoles Primaires et de Cours Complémentaires,
- Chefs d'Etablissements Secondaires,
- Responsables d'un Service (animation ou direction des Etudes) d'un grand établissement - Responsables de Gestion,
- Directeurs d'Internats ou de Foyers destinés aux élèves,
- Coordinateurs de services éducatifs, au plan d'une ville ou d'un département (animation, loisirs, sports, etc...),
- Directeurs et Professeurs des Centres de Formation Pédagogique,
- Inspecteurs pédagogiques de l'Enseignement Général primaire ou secondaire, de l'enseignement agricole, de l'enseignement technique,
- Conseillers pédagogiques d'un ou plusieurs établissements, d'un département ou d'une région,
- Enseignants désireux de s'orienter vers la formation professionnelle des adultes.

Cette liste n'est pas limitative.

Conditions d'admission

- 1- Etre âgé de 25 ans au moins et avoir exercé des fonctions éducatives ou enseignantes pendant cinq années;
- 2- Satisfaire aux exigences juridiques et administratives concernant le poste auquel on désire accéder;

3- Présenter un dossier comprenant tous les renseignements et documents permettant d'apprécier les aptitudes et l'expérience du candidat. Ce dossier sera étudié par un jury d'admission composé du Directeur de l'Institut et de son adjoint et de membres qualifiés de la fonction à laquelle on désire se préparer; l'admission définitive ne sera prononcée qu'après un entretien du candidat avec ce jury.

4- Avoir défini de façon très précise sa propre situation juridique, administrative et financière pendant le temps passé à la formation, avec son employeur présent ou futur.

5- Admettre les principes et règles pratiques de la vie à l'Institut et participer dans un esprit d'initiative et de responsabilité à sa marche, à son progrès, et à la compréhension mutuelle entre ses membres.

Nous prions les candidats éventuels de bien vouloir demander dès maintenant les documents concernant l'admission à l'Institut à :

Monsieur le Directeur de l'I.S.P.E.C.  
Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique  
277, rue Saint-Jacques  
75 - PARIS 5e

Sanction des études

L'I.S.P.E.C. est un organisme de formation au service de l'enseignement catholique; il délivre au terme du temps de formation une attestation précisant les études et les stages accomplis par le candidat et un avis sur les aptitudes à exercer la fonction envisagée.

Mais ni la nomination, ni l'affectation du candidat à un poste ne sont de son ressort. Il est donc indispensable que cette question soit réglée entre l'intéressé et la ou les autorités dont il dépend ou doit dépendre à l'avenir.

C'est pour éviter toute difficulté en ce domaine que nous demanderons que chaque direction diocésaine soit informée des demandes de candidatures. Des dispositions particulières seront convenues pour les candidats appartenant à un Institut religieux.

Situation des stagiaires

La situation matérielle des candidats au cours de cette année de formation a retenu tout particulièrement l'attention du Conseil chargé de la création de l'établissement.

Annexe 97.2  
6

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L'OUEST

mars 1980

-----

EVOLUTION DES EFFECTIFS DES ETUDIANTS PAR INSTITUT

-----

	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	75/76	76/77	77/78	78/79	79/80
IFP	103	196	187	164	169	190	210	197	218	240
IPLV	75	107	153	266	386	485	587	624	640	680
Centre Psycho	47	75	91	92	103	114	126	147	132	209
IMA-ARS	5	32	45	71	74	114	130	129	150	159

-----

Source : Registres d'inscriptions U.R.O.

CONVENTION TYPE B

-----

relative à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut Supérieur de Promotion des Responsables pédagogiques et administratifs de l'Enseignement privé catholique (I.S.P.E.C.) créé par l'Union Nationale pour la Promotion Pédagogique et Professionnelle dans l'enseignement catholique (U.N.A.P.E.C.).

ENTRE

le Ministre de l'Education Nationale d'une part,

et

Maitre Julien COUDY, Président de l'U.N.A.P.E.C., dûment habilité par conseil d'administration en date du 7 mai 1972, d'autre part, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - L'Institut a pour objet d'assurer les activités de formation professionnelle ou de promotion suivantes :

- permettre à des personnels de l'Enseignement Privé Catholique d'accéder, par un stage de promotion, à des fonctions de responsabilités pédagogiques et administratives supérieures.

- former des formateurs appelés à dispenser un enseignement de formation et de promotion professionnelles

L'Institut peut également assurer toutes activités de formation que l'évolution des besoins rendrait nécessaires.

ARTICLE 2 - L'Institut est doté d'un conseil dont la composition est portée à la connaissance du Ministre de l'Education Nationale. Le Ministre de l'Education Nationale peut désigner un représentant à ce conseil.

ARTICLE 3 - Les rémunérations dues aux stagiaires au titre de la loi n° 71-515 du 15 juillet 1971 feront l'objet d'une annexe à la présente convention où seront consignés les stages ouvrant droit à rémunération et les effectifs de stagiaires concernés.

ARTICLE 4 - La subvention de fonctionnement destinée à contribuer à rémunérer les personnels d'enseignement et à assurer les autres frais de fonctionnement de l'Institut est versée chaque année au vu du budget établi selon le modèle du tableau de l'annexe financière approuvée par le Ministre de l'Education Nationale.

Le pourcentage de prise en charge ne peut dépasser 60 %.

Le montant de la subvention sera ajouté aux recettes propres de l'Institut, prévues au projet de budget de cet Institut.

Si les prévisions pédagogiques ne sont pas entièrement réalisées, un abattement correspondant sera effectué sur le montant de la subvention versée l'année suivante.

ARTICLE 5 - L'activité de l'Institut est soumise d'un commun accord des cocontractants aux dispositions générales des articles 3 à 20 de la convention type B annexée au décret du 15 novembre 1967.

ARTICLE 6 - Les dispositions propres à la présente convention font l'objet des annexes suivantes :

Annexe 1 : dispositions pédagogiques

Annexe 2 : dispositions financières

ARTICLE 7 - La présente convention prend effet à compter du 1er août 1972.

LE MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE

Fait à PARIS, le 8 DEC. 1972

Vu au Contrôle financier

le 27 novembre 1972

n° 83943

*J. Remy*

Le Recteur chargé des universités et des établissements  
d'enseignement supérieur et de recherche

*M. Pixer*  
MURCEL PIZER

Le Président de l'U.N.A.P.E.C.

*J. Coudy*

ANNEXE 39

68

de l'I.S.P.E.C.

4 mai 1972

L'INSTITUT SUPERIEUR DE PROMOTION DES RESPONSABLES PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIFS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE, dont le Comité National a décidé la création au cours de sa session des 8 et 9 janvier 1972, ouvrira à ANGERS, le 1er octobre prochain.

Par quels moyens sera financée cette réalisation qui a été souhaitée et demandée par l'ensemble des organisations représentées au Comité National ?

A quel organisme convient-il en particulier, dans l'attente d'une pleine application de la loi du 16 juillet 1971, de supporter l'effort de son lancement et d'assurer la responsabilité financière de son fonctionnement, au cours de la première année ?

- \* au COMITE NATIONAL qui en a pris la décision, sous l'autorité de la COMMISSION EPISCOPALE DU MONDE SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE ?
- \* à l'UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L'OUEST qui accueille l'Institut ?
- \* à une ASSOCIATION NOUVELLE assurant l'autonomie entière et immédiate de l'Institut ?
- \* à l'UNAPEC, dont l'une des finalités est de promouvoir et de soutenir les actions d'intérêt national, notamment dans le domaine de la formation des "formateurs" ?

En théorie, ces quatre possibilités pourraient être également justifiées.

En fait,

- le COMITE NATIONAL a pris une décision de principe, traduisant la volonté de l'Enseignement Catholique, mais il n'a ni décidé d'assumer lui-même, ni précisé les responsabilités financières ;
- pour diverses raisons que Monseigneur HONORE a exprimées devant le Conseil d'Administration provisoire, et qui tiennent en particulier au caractère national de l'ISPEC, l'UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L'OUEST a estimé ne pas devoir assumer la responsabilité directe de cet Institut ;

- . le principe d'une ASSOCIATION SPECIFIQUE pourrait certes être envisagé, et pourra l'être ultérieurement ; mais dans l'état actuel des exigences du calendrier et des incertitudes relatives à l'application immédiate de la loi du 16 juillet, une telle ASSOCIATION devrait, à coup sûr, faire appel, au soutien financier d'autres organismes de l'Enseignement Catholique ; cette création ne résoudrait pas le problème du financement immédiat ;
- . il reste l'UNAPEC, au sein de laquelle se retrouvent les mêmes organisations qui, dans le cadre du COMITE NATIONAL, ont souhaité, puis demandé et décidé la création de l'Institut et qui a vocation essentielle à soutenir une telle initiative.

Certes, le soutien financier de l'ISPEC par l'UNAPEC n'est pas sans soulever des difficultés, de fond comme de forme :

- . l'UNAPEC peut-elle, dès maintenant, prendre des engagements et des risques, alors qu'elle ne dispose pas encore effectivement des ressources escomptées ?
- . est-il de son rôle d'assumer la gestion et la responsabilité directes de l'Institut ?
- . l'effort financier qui sera nécessaire ne risque-t-il pas de concentrer sur une seule opération une part trop importante des ressources dont l'UNAPEC pourra disposer dans les mois à venir ?

Ces questions méritent d'être posées et le Conseil d'Administration en a débattu à deux reprises. Toutefois, la question qui est soumise aujourd'hui à la décision de notre Assemblée est moins une question d'analyse qu'une question d'action : pour l'année 72-73, qui sera la première année de fonctionnement de l'ISPEC, et par conséquent sans préjuger des modalités qui seront définies ultérieurement, comment l'UNAPEC peut-elle aider financièrement à la mise en oeuvre de la décision du COMITE NATIONAL et assurer l'ouverture de l'Institut en octobre prochain ?

C'est dans cet esprit que nous soumettons à la décision de l'Assemblée, après avoir tenu compte des délibérations du Conseil d'Administration, le plan suivant de budget et de financement :

#### BUDGET :

Le projet de budget, établi par le Père COUTURIER et M. Etienne PETIT, comporte :

1°) FRAIS DE PERSONNEL

* Direction . . . . .	90.000,00 F.
* Professeurs à la vacation . . . . .	56.000,00 F.
* Secrétaire . . . . .	16.800,00 F.

2°) FRAIS DE VOYAGES

* Direction . . . . .	6.000,00 F.
* Professeurs . . . . .	6.000,00 F.

3°) TELEPHONE, FRAIS DE BUREAU, POLYCOPIE . . . . . 5.120,00 F.

4°) BIBLIOTHEQUE, REVUES . . . . . 3.600,00 F.

5°) LOCAUX . . . . . 19.200,00 F.

TOTAL 202.720,00 F.

*"Budget surplis" n'a pas obtenu convention ... L. Michel 6/6/72*

FINANCEMENT :

1°) Pour l'année 1972-1973, l'UNAPEC assure le financement de l'ISPEC, défini juridiquement comme une action de formation organisée par l'UNAPEC au titre de la loi du 16 juillet 1971.

2°) Les recettes prévues par l'UNAPEC sont essentiellement :

- le montant des bourses : 650 Francs par trimestre, soit 1950 F. pour chaque étudiant ; 58.500 F. pour 30 étudiants ;
- le bénéfice d'une CONVENTION de type B, susceptible de couvrir entre 40 et 60 % des dépenses de fonctionnement.

Ces deux sources de recettes doivent normalement équilibrer une très large part du montant des dépenses.

3°) Dans le cas où ces ressources feraient défaut, et que l'UNAPEC ne serait pas en mesure d'honorer ses engagements, un accord avec le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, après avis de la Commission Permanente du Comité National, garantit la responsabilité de l'UNAPEC jusqu'à concurrence de 200.000 francs.

4°) Le Conseil d'Administration de l'UNAPEC désignera trois délégués pour toutes les relations ordinaires avec les Directeurs de l'ISPEC.

5°) Au cours de la prochaine année, le Conseil d'Administration de l'UNAPEC étudiera avec les responsables de l'ISPEC, le statut et le financement de l'Institut pour les années suivantes et prendra les décisions en conséquence.

le 7 mai 1972

INSTITUT SUPERIEUR DE PROMOTION  
DES RESPONSABLES PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIFS  
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE CATHOLIQUE

R E S U M E

( I . S . P . E . C . )

Voir explications  
détaillées

page 1 §1

- OUVERT le 28 Août 1972
- CREE par décision du COMITE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
- ORGANISE ET GERE par l'UNION NATIONALE POUR LA PROMOTION PEDAGOGIQUE ET PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE (U.N.A.P.E.C)
- SITUE à ANGERS dans les locaux de l'UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L'OUEST.
- ORGANISME de formation permanente (loi du 16/07/71) - Convention B signée le 8/1
- OBJECTIF : Préparer les personnes désignées pour des fonctions de Direction, d'Inspection d'Animation pédagogique et éducative à l'exercice de leurs responsabilités professionnelles dans l'ensemble de l'Enseignement Catholique.
- SPECIFICITE : -complémentaire des Instituts déjà existants dont le but est la recherche en sciences de l'éducation ou l'approfondissement de la formation pédagogique,  
-l'I.S.P.E.C. cherche à développer la capacité de réflexion à-part de situations concrètes ainsi que l'aptitude à prendre des décisions et à en assurer l'exécution

page 1 §2

MODALITES DE LA FORMATION :

page 3 §4

- 1 - Des périodes intensives de formation théorique alternées avec des stages en situation d'observation, de responsabilité ou de recherche
- 2 - Pendant les périodes de formation théorique, les membres de l'Institut
  - participent avec les animateurs à la marche de l'Institut
  - forment des groupes de travail leur permettant d'échange soit entre candidats aux mêmes fonctions, soit entre candidats à des fonctions diverses.
  - approfondissent selon leurs besoins respectifs les domaines théoriques qui les concernent

page 2 §3

PROGRAMME : On peut en grouper les huit secteurs sous trois thèmes :

- 1 - Préparation à la responsabilité d'animation des "communautés éducatives" : Connaissance des relations humaines - Formation à l'éducation des adultes - Psychologie et pédagogie des enfants et adolescents - Théologie de l'éducation chrétienne.
- 2 - Préparation à la responsabilité d'animateur "pédagogique" : Finalités de l'école - Orientation - Formation permanente - Evolution actuelle de l'enseignement français
- 3 - Préparation aux responsabilités d'administration et de gestion : Législation et réglementation de l'enseignement en France - Public et privé - éléments de droit civil, pénal, social du travail Structures d'organisation et de gestion - Comptabilité etc.

page 4 & 5 §5

CANDIDATURES :

- âge minimum : 25 ans / et 5 années d'expérience enseignante ou éducative
- satisfaire aux exigences juridiques et administratives concernant la fonction préparée
- présenter un dossier à un jury d'admission
- avoir défini exactement sa situation pendant et après l'année de formation
- admettre les principes et règles de la vie à l'Institut

## 1 - Définition de l'Institut

L'INSTITUT SUPERIEUR DE PROMOTION DES RESPONSABLES  
PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIFS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE CATHOLIQUE  
( I. S. P. E. C. )

a été ouvert le 28 Août 1972.

-Créé par décision du COMITE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT  
CATHOLIQUE,

-Organisé et géré par l'UNION NATIONALE POUR LA PROMOTION  
PEDAGOGIQUE ET PROFESSIONNELLE DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE  
(U.N.A.P.E.C.)

- Il est implanté à ANGERS dans les locaux de l'UNIVERSITE  
CATHOLIQUE DE L'OUEST.

Ayant pour but spécifique la formation à l'exercice des res-  
ponsabilités professionnelles dans l'ensemble de l'Enseignement  
Catholique, l'I.S.P.E.C. est complémentaire des Instituts déjà  
existants dont le but est la recherche en sciences de l'éducation  
ou l'approfondissement de la formation pédagogique. *personnelle*

Etablissement à vocation nationale, disposant du concours  
de l'Enseignement Supérieur Catholique et, en particulier, de  
l'Université d'Angers, cet Institut veut également faire appel  
à tous les spécialistes de la pédagogie ou de la formation de  
responsables tant dans l'enseignement catholique qu'en dehors de  
lui.

## 2 - Esprit de la Formation

L'enseignement donné à l'I.S.P.E.C. s'adresse à des adultes  
appelés à prendre des responsabilités importantes dans l'enseigne-  
ment catholique.

Il cherche donc à développer la capacité de réflexion à partir  
de situations concrètes ainsi que l'aptitude à prendre des décisions  
et ~~sa~~ à en assurer l'exécution.

Il veut préparer les candidats à exercer leurs fonctions dans  
le constant souci d'être des animateurs de "communauté éducatives"  
réunis dans la réalisation d'un projet chrétien d'éducation.

Pour atteindre ces buts, l'Institut donne à ses membres les  
moyens d'une formation personnelle qui est basée sur  
des périodes intensives de formation théoriques alternées  
avec des stages en situation d'observation, de responsabilité ou  
de recherche.

Ces "périodes intensives" visent autant à un approfondissement  
des connaissances et des convictions personnelles qu'à l'acqui-  
sition des données de base indispensables dans des domaines plus  
techniques comme ceux concernant le droit, l'administration,  
la gestion, la comptabilité, les méthodes pédagogiques etc.

Le Programme ci-dessous en donne une description non-limitati-  
ve ; il est bien entendu que la durée des enseignements leur  
niveau seront diversifiés selon les filières de formation suivies

Pendant ces périodes de formation à l'Institut, il est  
indispensable que soient réunis et réfléchissent en commun les  
futurs directeurs, inspecteurs, animateurs pédagogiques, chefs  
d'établissement de tous ordres d'enseignement et de tout niveau  
et responsables d'autres services. Certes, dans leurs fonctions futu-  
res, ils devront faire face à des responsabilités différentes,  
mais c'est dans la collaboration étroite avec d'autres responsables  
qu'il leur faudra assumer leurs fonctions

...il est donc nécessaire qu'ils profitent de l'occasion ainsi offerte pour mieux se connaître et être plus aptes à comprendre la diversité de leurs fonctions et leur complémentarité.

Une part est donc faite, dans la vie de l'Institut au travail de groupe et aux échanges au sein d'équipes formées de candidats à des fonctions différentes.

L'organisation du travail, le rythme de la vie à l'I.S.P.E.C. l'accent donné en priorité à tel ou tel élément du programme sont déterminés par concertation entre tous les participants, ce qui justifie l'importance accordée à la première rencontre de l'année en Septembre. Chacun, en effet, y apporte son expérience enseignante et éducative, dans la diversité des activités vécues et des fonctions déjà exercées, ainsi que ses préoccupations et soucis personnels, familiaux ou professionnels.

### 3 - Programme.

Le Programme prévu est analysé en 8 Chapitres" découlant chacun d'un thème fondamental. "l'étude de ces divers chapitres se fait selon les cas soit par méthode didactique, soit par réflexion à partir d'analyses de cas. Chacun de ces chapitres indique des pistes de réflexion plutôt qu'un "programme" au sens scolaire du terme; il doit être adapté aux besoins des candidats et recevoir des approfondissements diversifiés selon les filières de formation.

- Chapitre I. : Perfectionnement dans la connaissance des relations humaines :  
Relations inter-personnelles - Vie des groupes - Animation et conduite des réunions - Processus de changement.
- Chapitre II : Formation à l'éducation des adultes : Psychologie - Méthodes pédagogiques adaptées - Problèmes psychologiques et sociologiques posés par l'éducation permanente.
- Chapitre III : Psychologie et Pédagogie des enfants et des adolescents :  
La jeunesse contemporaine - Lois psychologiques de la personnalité, de l'apprentissage, du développement - Difficultés et troubles psychologiques - Objectifs et finalités de l'éducation.
- Chapitre IV : Formation juridique et administrative : Histoire du Droit - Les Libertés publiques - Législation et réglementation de l'éducation nationale - Législation et réglementation de l'enseignement privé - Droit civil et droit pénal - législation sociale et droit du travail - Droit des sociétés - Associations.
- Chapitre V : Formation à la Gestion des établissements : Structures d'organisation, techniques de gestion des Entreprises - Comptabilité -Elaboration des budgets - Initiation à l'informatique.
- Chapitre VI : Evolution actuelle de l'Enseignement Français : Réforme du 1er et du 2d degré - le VIème plan et ses objectifs - Développement de la culture générale - Evolution des techniques d'enseignement - Problèmes d'orientation scolaire et professionnelle - Education permanente - développement des enseignements technologiques - développement de l'enseignement spécialisé - culture et mass-media.
- Chapitre VII : L'Enseignement privé catholique : Histoire, d'organisation actuelle, Orientations majeures - Signification de la liberté d'enseignement - place d'un enseignement privé dans une nation moderne.
- Chapitre VIII: Théologie de l'éducation chrétienne : Les enseignements de l'Eglise Comment éduquer selon l'Evangile - Education chrétienne et liberté - Culture et Foi - Ecole catholique et problème des institutions chrétiennes et

#### 4 - Organisation de l'Année

Comme, nous l'avons indiqué plus haut, le calendrier définitif de l'année universitaire 73-74 sera établi avec le concours des membres participants, toutefois un certain nombre de points fixes peuvent être indiqués dès maintenant compte-tenu de l'expérience acquise avec le premier groupe pendant l'année 72-73 :

##### I-Périodes d'études et de réflexion à Angers

Alternant avec les stages, ces périodes d'étude seront réparties selon le schéma suivant :

- 1 - Séminaire de préparation aux périodes d'étude et aux stages:  
du Lundi 27 Août (19 heures) - au Vendredi 7 Septembre (16 h)
- 2 - Première période d'étude  
du Lundi 5 Novembre (10 heures)- au Vendredi 7 Décembre (17 h.)
- 3 - Deuxième période d'étude  
du Lundi 7 Janvier 74 (10 heures) - au Vendredi 8 Février (17 h)
- 4 - Troisième période d'étude  
du Lundi 22 Avril (10 heures) - au Vendredi 17 Mai (17 heures)

##### II-Stages

Les stages dans des établissements ou des organismes de l'enseignement catholique sont aussi importants que les périodes d'étude à l'Institut; ils doivent être le point de départ de la recherche et de la réflexion, ainsi que l'occasion de vérifier à l'épreuve du réel la valeur des connaissances acquises; ils feront l'objet de rapports qui seront analysés et discutés lors des temps d'études.

Les stages de Septembre-Octobre ont pour but de familiariser les candidats avec les problèmes posés par la rentrée scolaire et la mise en place de l'année à tous les niveaux.

Les stages de Février-Mars ont davantage pour but la connaissance des différents aspects de la vie de l'enseignement catholique à un époque de l'année favorable.

La période suivante sera davantage consacrée par chacun à la préparation immédiate de sa tâche prochaine ou, dans des cas particuliers à la recherche ou préparation de diplômes.

La durée, le rythme et l'organisation de ces stages seront établis par entente entre la direction de l'Institut et le candidat. Les stagiaires sont assurés du meilleur accueil au près des directeurs diocésains, des chefs d'établissements de tout ordres et des divers organismes et associations qui participent aux activités de l'enseignement catholique.

5 - Conditions et modalités d'admission

A qui est destiné l'I.S.P.E.C. ?

L'Institut est ouvert à toutes celles et tous ceux qui sont appelés à exercer des fonctions de responsabilité dans l'enseignement catholique, quels que soient les ordres d'enseignement :

- Directeurs diocésains
- Directeurs d'Ecoles primaires et Cours complémentaires,
- Chefs d'Etablissements du Second degré d'enseignement général, technique, agricole ou spécialisé
- Responsables d'un Service (animation ou direction des études) dans un grand établissement.
- Directeurs d'Internats ou de Foyers destinés aux élèves.
- Directeurs et Professeurs de C.F.P. (Centres de Formation Pédagogique)
- Inspecteurs pédagogiques de l'Enseignement général primaire ou secondaire, de l'enseignement agricole ou de l'enseignement technique.
- Conseillers pédagogiques d'un ou plusieurs établissements, d'un département ou d'une région.
- Enseignants désireux de s'orienter vers la formation professionnelle des adultes.

Cette liste n'est pas limitative.

Conditions d'admission

- 1 - Etre âgé de 25 ans au moins et avoir exercé des fonctions éducatives ou enseignantes pendant cinq années e
- 2 - Satisfaire aux exigences juridiques et administratives concernant le poste auquel on désire accéder.
- 3 - Présenter un dossier comprenant tous les renseignements et documents permettant d'apprécier les aptitudes et l'expérience du candidat. Ce dossier sera étudié par un jury d'admission et la décision définitive interviendra à la suite d'un entretien entre le candidat et les Directeurs de l'Institut.
- 4 - Avoir défini de façon très précise sa propre situation juridique, administrative et financière pendant le temps passé à l'Institut avec son employeur présent ou futur et avoir fait les démarches permettant de bénéficier de la loi de Juillet 71 sur la formation permanente.
- 5 - Admettre les principes et règles pratiques de la vie à l'Institut et participer dans un esprit d'initiative et de responsabilité à sa marche, à son progrès et à la compréhension mutuelle entre ses membres.

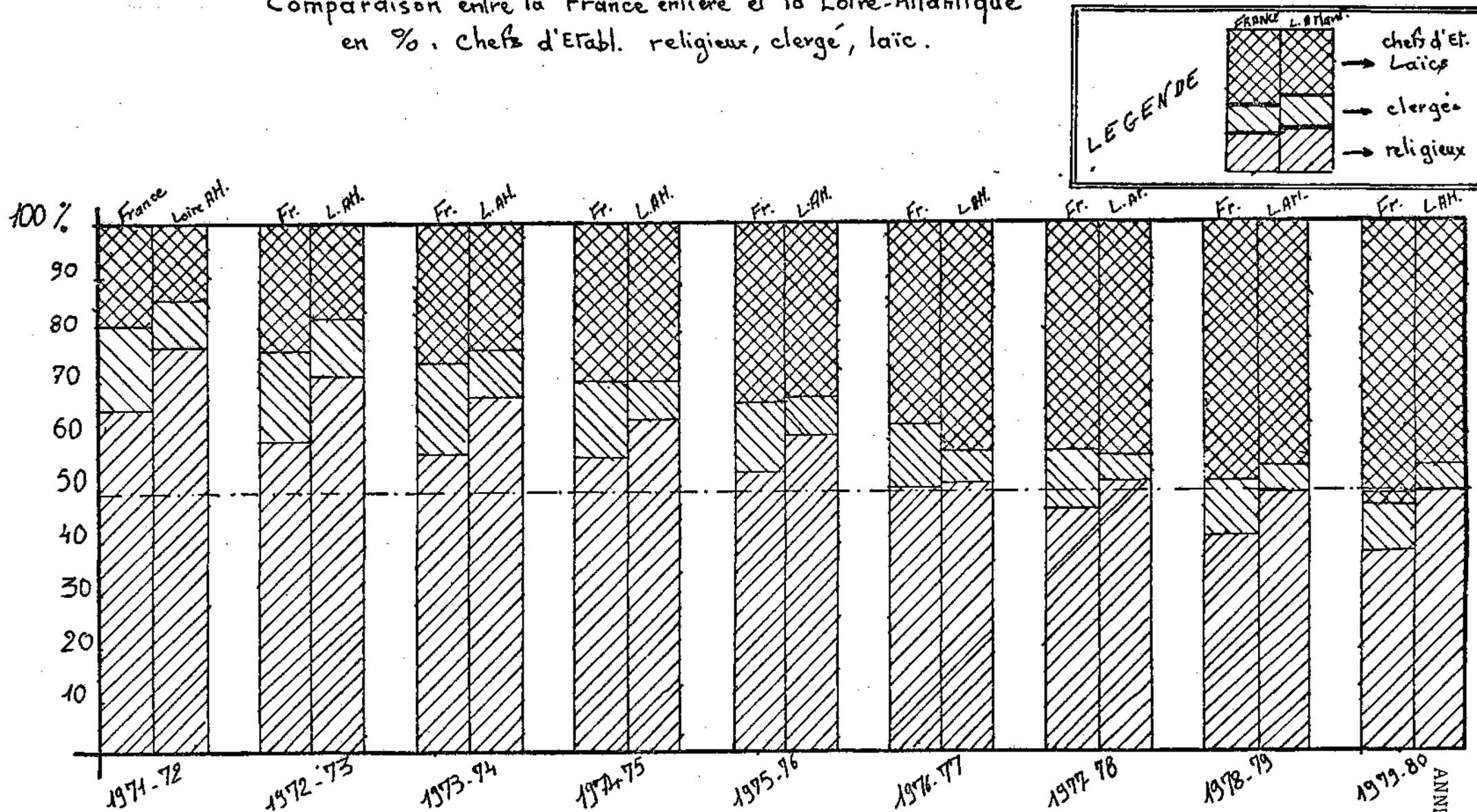
Sanction des Etudes

L'I.S.P.E.C. est un organisme de formation au service de l'Enseignement catholique; il délivre au terme du temps de formation une attestation précisant les études et les stages accomplis par le candidat et un avis sur les aptitudes à exercer la fonction envisagée.

Mais ni la nomination, ni l'affectation du candidat à un poste ne sont de son ressort. Il est donc indispensable que cette question soit réglée entre l'intéressé et la ou les autorités dont il dépend ou doit dépendre à l'avenir.

# DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Comparaison entre la France entière et la Loire-Atlantique  
en % . chefs d'Établ. religieux, clergé, laïc.



Sources : D.D.E.C. Serv. péd. Nantes.

## Répartition des Etablissements selon leur direction (France)

Etablissement du second degré (sauf établissements techniques).

	<u>LAICS</u>	<u>CLERGE DIOCESAIN</u>	<u>RELIGIEUX</u>
71/72	19.7 %	15.15 %	65.15 %
72/73	23.87 %	16.58 %	59.54 %
73/74	25.95 %	16.21 %	57.83 %
74/75	29.48 %	14.28 %	56.25 %
75/76	33.77 %	12.99 %	53.24 %
76/77	37.78 %	11.98 %	50.23 %
77/78	43.73 %	9.95 %	46.31 %

Sources : S.C.E.C. -Bureau d'études prospectives 277, rue Saint-Jacques- 75005 PARIS.

Pour la Loire-Atlantique (où l'E.C. est important) des chiffres s'étalant sur toute la décennie confirment et soulignent la "mutation" dans les années 1974/1975/1976.

Répartition des établissements du Second degré de Loire-Atlantique			
(sauf établissements techniques)			
	<u>LAICS</u>	<u>CLERGE DIOCESAIN</u>	<u>RELIGIEUX</u>
71/72	14.28 %	8.57 %	77.14 %
72/73	18.57 %	8.57 %	72.15 %
73/74	23.18 %	8.69 %	68.11 %
74/75	29.23 %	7.69 %	63.07 %
75/76	32.30 %	7.69 %	60. %
76/77	45.45 %	6.06 %	51.52 %
77/78	43.54 %	4.83 %	51.61 %
78/79	46.04 %	4.76 %	49.20 %
79/80	46.04 %	4.76 %	49.20 %

Sources : D.D.E.C. -Centre Ozanam Service Pédagogique 15, rue Leglas Maurice- NANTES.

Le 16 Octobre 1979

JD/EH

**CONVOCAATION**

Aux participants de la session  
"Gestion financière d'un collège  
ou d'un lycée"

Chers Amis,

Vous vous êtes inscrits pour la session "la gestion financière d'un collège ou d'un lycée" qui aura lieu à l'ISPEC du lundi 12 Novembre 1979 à 10 heures au vendredi 16 Novembre 1979 à 16 h 30.

Le programme portera essentiellement sur :

- . Etude du bilan et du compte d'exploitation
- . Budget prévisionnel
- . Comptabilité analytique

Pour une meilleure efficacité dans le travail de cette semaine, je vous conseille d'apporter les trois derniers bilans et comptes d'exploitation de votre établissement ainsi qu'une calculatrice de poche.

Heureux de travailler avec vous pendant cette session, nous vous prions de croire à l'expression de nos sentiments dévoués et amicaux.

Pour l'Equipe d'Animation,  
Jean DELVAL

Je vous recommande de lire attentivement la fiche "renseignements pratiques" jointe.

ANGERS, le 18 Décembre 1979

**CONVOCAATION**

Aux personnes inscrites à la Session  
"CHEFS d'ETABLISSEMENTS"  
Animation spirituelle, éducative, pédagogique.

Chers Amis,

Vous êtes inscrits à la session "CHEFS d'ETABLISSEMENTS" : Animation spirituelle, éducative, pédagogique d'un établissement. Nous serons heureux de vous accueillir à l'ISPEC du :

LUNDI 7 JANVIER à 10 H. , au VENDREDI 11 JANVIER à 16 H.

Voici le programme que nous vous proposons :

LUNDI 7 JANVIER

- 10 H. Accueil, présentation de la session.  
10 H.30 Père F. COUDREAU - Les chances de l'ECOLE CATHOLIQUE aujourd'hui, comme milieu d'EDUCATION de la FOI.

MARDI 8 JANVIER

- Mr. TEYNIER, Inspecteur d'Académie, chargé au Ministère de l'EDUCATION NATIONALE de la diffusion du travail autonome, fera le point sur la pédagogie.  
20 H.30 Rencontre avec le Frère GLANADA.

MERCREDI 9 JANVIER

- Le Père PIETRI, Directeur du CENTRE NATIONAL pour l'Enseignement Religieux, parlera de la Catéchèse.  
En soirée, possibilité d'activités avec les stagiaires de l'ISPEC.

..../..

JPR/MR

CONVOCAATION

Angers, le 17 Janvier 1980

Aux personnes inscrites à la session  
Chefs d'Établissements :  
Formation Juridique

Chers amis,

Vous vous êtes inscrits à la session "Chefs d'Établissement :  
Formation Juridique". Nous serons heureux de vous accueillir à  
l'I.S.P.E.C du Lundi 4 Février à 10 heures  
au Vendredi 8 Février à 16 h 30

Voici le programme que nous vous proposons :

Lundi 4 Février : Accueil - Présentation de la session.  
La loi scolaire

Mardi 5 Février : Situation et problèmes actuels de l'enseignement  
libre.  
Madame FONTAINE.

Mercredi 6, Jeudi 7 Février :  
Le champ d'application du contrôle de l'administration  
dans les établissements sous contrat  
Les enseignants.

Vendredi 8 Février :  
Présentation d'instruments de travail et Étude de ca

Le livre de Madame FONTAINE "La liberté d'Enseignement" sera en  
vente à l'I.S.P.E.C au prix de 88 Francs (Mise à jour comprise)  
Il sera un instrument de travail indispensable.

Pour mieux cerner vos préoccupations, nous vous demandons de bien  
vouloir nous faire parvenir des "cas" ou des dossiers qui vous posent  
problème. Rendus anonymes, ils pourront servir à tous.

JPR/ND

Angers, le 28 avril 1980

CONVOCAATION

Aux personnes inscrites à la  
session "chefs d'établissement" :  
Animation de groupe

Chers amis,

Vous vous êtes inscrits à la session mentionnée  
ci-dessus. Nous serons heureux de vous accueillir à l'ISPEC  
du lundi 19 mai à 10 h au vendredi 23 mai 16 h.

Voici le contenu du programme :

Lundi : La réunion discussion.  
Mardi : L'animation des grands groupes (matin) ; technique  
du mixage et du Philips 66.  
Mercredi } : Les attitudes dans la discussion. L'entretien.  
Jeudi }  
Vendredi : Le bilan - Comment réaliser une synthèse.  
Technique du Panel.

Nous vous demanderons lors du stage de bien vouloir  
nous fournir une photo d'identité.

Heureux de vous accueillir, je vous prie, chers amis,  
de croire à l'expression de mes sentiments dévoués.

JP ROZIER

P.S. - Une erreur de secrétariat s'étant produite, nous vous prions  
de nous excuser de cette convocation bien tardive pour les  
uns, en double exemplaire pour les autres.

Annexe H3-2 (80)

# CALENDRIER 1973 - 1974

Semaine n°	DATES	THEME
1	3 au 8 septembre 1973	Préparation à l'année de formation et aux stages ; mise au point définitive du programme et des modalités de travail. Etude : — des structures de l'Enseignement catholique ; — des relations dans les établissements ; — des problèmes propres à la rentrée.
2	1 au 6 octobre 1973	Réflexion pédagogique à partir de l'analyse de trois réalisations caractéristiques : — une école Montessori — une école Freinet — une école Decroly.
3	8 au 13 octobre 1973	La liberté d'enseignement : Etude historique et juridique - Ecole catholique et liberté d'enseignement - Education de la foi et liberté.
4	15 au 20 octobre 1973	Les premières années de l'enfant : psychopédagogie - Education familiale et éducation scolaire - Education de la foi.
5	22 au 27 octobre 1973	La gestion des établissements et des organismes d'enseignement - Initiation à la comptabilité.
6	3 au 8 décembre 1973	⊗ SESSION « OUVERTE » aux responsables en poste actuellement : Chefs d'établissements, animateurs pédagogiques... L'école peut-elle se réformer ? Les courants d'idées - Processus de changement.
7	10 au 15 décembre 1973	⊗ SESSION « OUVERTE » La loi Debré (31-12-59) - Bilan - Problèmes actuels.
8	17 au 22 décembre 1973	⊗ SESSION « OUVERTE » L'enseignant peut-il évaluer objectivement le travail et les capacités de ses élèves ? - Evaluation des méthodes pédagogiques - La pédagogie expérimentale.

# CALENDRIER suite

Semaine n°	DATES	THEME
9	7 au 12 janvier 1974	La prise de conscience du corps - Le sens du corps dans la formation personnelle - L'activité physique et spirituelle dans la vie éducative - Session de psychophonie.
10	14 au 19 janvier 1974	⊗ SESSION « OUVERTE » L'adolescent : étude psychologique et pédagogique - Education de l'adolescent - Education de la Foi et catéchèse - Education affective et sexuelle - Mixité.
11	21 au 26 janvier 1974	⊗ SESSION « OUVERTE » L'orientation : moyens à la disposition des directeurs, des professeurs, des parents, des élèves.
12	28 au 1 <sup>er</sup> février 1974	Problèmes de gestion et de comptabilité.
13	4 au 9 février 1974	⊗ SESSION « OUVERTE » Mon école est-elle catholique ? Analyse du vécu d'une institution : les valeurs qu'elle promeut - Les finalités qu'elle poursuit - Les moyens qu'elle utilise.
14 & 15	18 au 29 mars 1974	Voyage d'étude.
16	3 au 8 juin 1974	L'Eglise aujourd'hui - L'enseignement catholique et l'Eglise.
17	10 au 15 juin 1974	Le syndicalisme - Nature et histoire - Positions actuelles.
18	17 au 22 juin 1974	Problèmes de gestion et d'organisation.
19	24 au 29 juin 1974	« Construire une école » - Bilan de l'année.

L'I.S.P.E.C. organise à l'intention des étudiants des stages nombreux et diversifiés, en liaison avec les Directions diocésaines et les Etablissements scolaires.

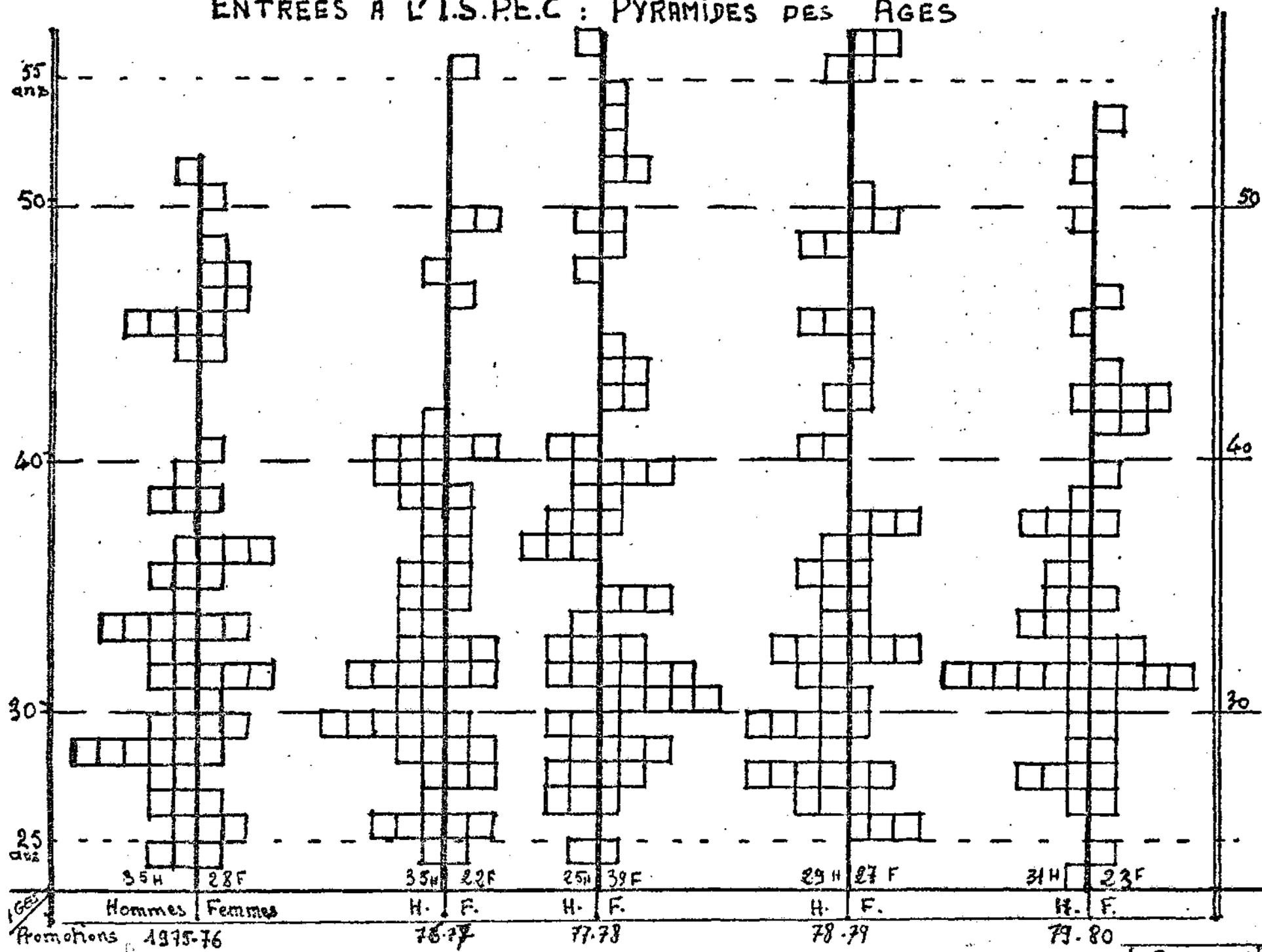
Les stagiaires participent aux activités d'une Direction Diocésaine : conseils, aide aux équipes de maîtres travaillant en secteurs, visites d'écoles et de classes avec les inspecteurs... Ils observent et s'insèrent dans la vie d'établissements scolaires de types primaire, secondaire, technique ou agricole.

L'alternance de la formation : études à Angers, stages à l'extérieur, présente, à l'expérience, beaucoup d'importance.

Date des stages :

- 10 au 28 septembre 1973
- 5 au 30 novembre 1973
- 18 février - 16 mars 1974
- 22 avril - 30 mai 1974.

# ENTRÉES A L'I.S.P.E.C : PYRAMIDES DES AGES



## DECRET N° 76 - 1305 ARTICLE 8

Art. 8 -

Le chef d'établissement représente en justice et à l'égard des tiers dans les actes de la vie civile l'établissement qu'il dirige.

Chargé du bon fonctionnement de l'établissement, il exerce notamment les compétences suivantes :

- 1°/ Il prépare les travaux du conseil d'établissement dont il préside les formations ;
- 2°/ Il prépare et exécute le budget de l'établissement ;
- 3°/ Il conclut tout contrat au nom de l'établissement et notamment les conventions de formation continue et, le cas échéant, de rattachement d'un centre de formation d'apprentis ;
- 4°/ Il a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à la disposition de l'établissement ;
- 5°/ Il nomme à toutes les fonctions au sein de l'établissement pour lesquelles aucune autre autorité administrative n'a reçu pouvoir de nomination ;
- 6°/ Il décide, dans le cadre des instructions ministérielles, de l'adhésion de l'établissement à un groupement d'établissements pour la formation continue.

COMPTE-RENDU DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT I.S.P.E.C. - A.R.P.

qui s'est tenu le mercredi 18 Mai 1977, de 10 heures à 16 h 30 au Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique 277, rue Saint Jacques.

L'ordre du jour était le suivant :

I - Qu'est-ce que "former" un chef d'établissement d'Enseignement Catholique en 1977 :

- . un chef d'entreprise ?
- . quelqu'un qui vise à appliquer les "propositions de recherche de vérité pour une école catholique" ?

II - Les structures de formation des responsables de l'Enseignement Catholique sont-elles adaptées aux besoins d'aujourd'hui ?

III - Le point des conditions de collaboration ISPEC-ARP.

POINT N°1 de l'ordre du jour : "Qu'est-ce que former un chef d'établissement d'enseignement catholique ?"

- 1 L'école n'est pas à proprement parler une "entreprise" puisqu'elle ne cherche pas à produire un bien capable d'apporter des "profits"; mais les objectifs que poursuit l'école, ses structures, les moyens qu'elle emploie, les personnels qui y travaillent, font du chef d'établissement un véritable administrateur, organisateur et gestionnaire.

- 2 Pour une part de ces tâches, le chef d'établissement agit en tant que mandataire du Président de l'organisme de gestion; il est donc amené à intervenir dans les domaines financiers, économiques, sociaux, dans l'embauche du personnel. Cette situation peut être une cause de conflits avec l'organisme de gestion qui est employeur du personnel et gérant des finances et des biens mis à la disposition de l'école. Le souci de ces conflits possibles ou réels sera plusieurs fois manifesté au cours de la journée. Quelqu'un fait remarquer que quelque soient les structures et la répartition des pouvoirs - dès lors qu'ils ne sont pas concentrés dans une seule et même personne - il y aura toujours des conflits : ce qu'il faut, c'est avoir les moyens de les résoudre.

- 3 Quelle part de son temps le chef d'établissement doit-il consacrer à la gestion, et quelle part à l'animation pédagogique et éducative ?

Dans les entreprises en général, on demande au chef d'entreprise de donner 40% de son temps à des questions techniques et 60% à la vie de relation; dans une école, il semble qu'une part encore plus importante du temps doive être réservée à la vie de relation. Pour la gestion proprement dite, il peut et doit s'appuyer sur des gestionnaires; par contre, la responsabilité de la vie pédagogique et éducative de l'école repose directement sur lui.(1)

- 4 La plupart des futurs chefs d'établissements souhaitent être davantage pédagogues que gestionnaires et visent à devenir les animateurs d'une action d'équipe au sein de la communauté scolaire dans les domaines pédagogiques et éducatifs.

Il ne s'agit donc pas de reproduire dans l'école le modèle de l'entreprise, mais d'avoir dans son action toutes les capacités d'innovation et de créativité qui manifestent ce que l'on désigne par l'expression : "esprit d'entreprise".

(1) Ce qui ne signifie pas un mépris des tâches de gestion ni l'idée que seules sont "nobles" les tâches d'animation.

A partir de cette caractéristique : capacité d'innovation, une discussion s'engage qui met en relief les points suivants :

Les candidats aux postes de chefs d'établissements vont trouver une réalité qui a son histoire et ses pesanteurs : l'important pour eux, c'est d'être aptes, à partir d'une réalité donnée, à la rendre novatrice et à savoir "négocier les virages". Il leur faut donc une forte volonté de novation et l'apprentissage des techniques leur permettant d'induire les changements de manière efficace.

En faisant ressortir l'importance de ce "principe de réalité", on note en passant l'une des difficultés pour les stagiaires en formation de longue durée qui est, après avoir consacré un temps complet, à la formation de bien reprendre pied dans le réel.

Il ne peut y avoir d'animation pédagogique dans une école sans formation d'une équipe d'enseignants et d'éducateurs décidés à oeuvrer en commun. Le chef d'établissement, - prêtre, religieux ou religieuse - soutenu par sa communauté, a disparu ou est en voie de disparaître. Il est donc capital pour celle ou celui qui le remplace de mettre en place, si elle n'existe pas déjà, ou d'assumer une équipe avec laquelle et dans laquelle il travaille.

Mais, alors qu'un chef d'entreprise nouvellement promu a une certaine latitude pour constituer son équipe, dans l'école, au contraire, celui ou celle qui arrive doit faire équipe avec celles et ceux qui sont là; dans ce domaine, il n'y a pas de modèles à priori, vu l'originalité de chaque cas particulier et la diversité considérable des solutions possibles.

Qu'il s'agisse de l'équipe de direction proprement dite, ou de l'ensemble du groupe des professeurs et éducateurs, l'on souhaite que le chef d'établissement soit préparé à partager dans toute la mesure du possible les tâches et fonctions qui constituent la réalité de sa responsabilité pédagogique.

Mais l'un des participants fait remarquer que le recours au principe de réalité oblige à démasquer des illusions qui seraient funestes au départ : dans la vie concrète de l'école, le chef d'établissement est d'abord et directement responsable de l'animation du "grand groupe" : professeurs, éducateurs, parents, élèves; la constitution d'équipes de direction, d'animation pédagogique ou spirituelle est plus un but à atteindre qu'une donnée immédiatement présente. L'expérience montre qu'il faut souvent plusieurs années à un chef d'établissement avisé pour détecter, former et "conscientiser" les personnes qui forment ces équipes.

C'est pourquoi, il faut qu'il apprenne à progresser pas-à-pas, en s'adaptant aux situations particulières. On donne comme exemple le cas des religieuses qui ont transmis à d'autres personnes la direction et la gestion de l'école, mais qui continuent à y travailler et demeurent sur place...

- Cela demande de l' i m a g i n a t i o n pour instituer de nouvelles structures de gouvernement, de participation et de vie dans la maison, car les personnes qui ont désormais à porter les responsabilités sont dans des situations tout-à-fait différentes des communautés qui ont créé et fait vivre l'école parfois pendant plusieurs siècles.

- Il faut que le chef d'établissement se fixe comme objectif d' aboutir à un g r o u p e t r è s d i v e r s i f i é , où fonctions, tâches et responsabilités soient harmonieusement réparties.

- Ceci implique que la l u c i d i t é sur lui-même, sur les personnes et sur les événements soit un trait fondamental de son attitude profonde. Il ne doit être ni perturbé par une implication au plan affectif qui l'aliénerait, ni débordé par les problèmes de techniques de gestion ou d'administration. Il lui faut de façon permanente une vue globale de la situation.

Insister sur le rôle de la vie d'équipe ( équipes de direction, d'animation pédagogique ou éducative) ne doit pas masquer l'importance de la responsabilité personnelle du chef d'établissement.

En supposant que, au sein de cette vie d'équipe, les fonctions, les tâches et les responsabilités sont bien connues et reconnues, il revient au chef d'établissement de conduire les procédures de négociation en vue des changements nécessaires à apporter aux structures ou aux activités.

Il lui est donc indispensable d'avoir fait l'apprentissage de ces procédures : par ex. animation de groupes de discussions, de groupes de décisions, etc. On note que, dans l'enseignement catholique, nous avons beaucoup trop tendance à faire d'une négociation une affaire morale, alors qu'il s'agit au premier chef d'une réalité "politique" au sens propre du terme.

A ce point de la discussion, Mr AUBRET fait remarquer que nous avons abordé quatre aspects importants de la vie du chef d'établissement :

1 - sa responsabilité morale, qui est d'ordre pratique et quotidien, et sa responsabilité juridique définie par les lois et règlements en vigueur.

2 - les rapports entre la novation nécessaire et le poids de l'héritage

3 - la place et l'utilité de la gestion.

4 - l'harmonisation nécessaire entre la responsabilité personnelle et la responsabilité collégiale.

Monseigneur AUBRET propose que l'on jette maintenant un regard sur la formation donnée à l'I.S.P.E.C. et à l'A.R.P. pour voir si l'on aboutit à des expériences semblables ou divergentes.

Les stagiaires des deux instituts sont invités à dire comment ils ressentent la formation qu'ils sont en train de vivre ou qu'ils ont vécue récemment.

Stagiaires I.S.P.E.C. :

Sans avoir le recul suffisant, il faut reconnaître que la vie de groupe, avec tout ce qu'elle implique, est très enrichissante grâce à une analyse systématique et régulière du vécu de ce groupe. Etant donné la dimension de ce groupe, on se trouve dans des conditions analogues à celles que l'on vivra dans un groupe de professeurs de beaucoup d'établissements.

La diversité des informations données par les intervenants permet d'être mieux conscients des différents aspects de la responsabilité que l'on est sur le point de prendre.

Les stages donnent lieu à des rencontres de situations très diverses et ont pour rôle de mieux individualiser les informations reçues.

Par ailleurs, il faut reconnaître que l'on est davantage mis au courant d'une situation - celle de l'enseignement catholique aujourd'hui - que directement préparé à une mission d'action : promouvoir des changements.

Peut-être n'y a-t-il pas eu assez de contacts avec des personnes qui sont en dehors de l'enseignement catholique; il aurait fallu davantage de contrepois aux interventions multiples de nombreuses personnalités de l'enseignement catholique pour nous faire mieux connaître la pluralité des positions et situations dans le domaine de l'enseignement.

Stagiaires A.R.P. :

La découverte de "l'homme en relation" qu'il s'agisse de groupes de discussions ou de situations conflictuelles, a été très importante pour tous. La novation pédagogique suppose la connaissance des grands courants pédagogiques, puis la réflexion sur l'expérience pour voir comment faire entrer cela dans la pratique, comment instaurer des stratégies de changement.

Mais, à l'A.R.P., il y a un nombre beaucoup moindre qu'à l'I.S.P.E.C. de personnes qui se préparent à la fonction de chef d'établissement. Tout ce qui est formation à la gestion et à l'administration relève davantage des options individuelles.

Il y a 12 heures de travail par semaine en groupe : chacun y apporte ce qu'il veut et est responsable de sa propre formation; il trouve ce qu'il vient y chercher. Il s'agit davantage d'une formation existentielle que d'une analyse de la réalité scolaire. Plus d'une formation d'animation que de l'É.

Directeurs et Professeurs de l'A.R.P. :

Madame AUMONT fait remarquer que l'autorité du chef d'établissement telle qu'elle s'exerce actuellement dans beaucoup de nos établissements résulte d'un système hiérarchique que nous connaissons bien et qui est souvent beaucoup plus fort et astreignant que dans bien des entreprises.

Annexe 47-2

Les commissions dont la création est demandée au niveau de chaque A.R.P.E.C. ont pour mission de prendre en charge sur le terrain le recrutement et l'organisation de la formation des futurs responsables de l'enseignement catholique, et l'A.R.P. n'est pas exclue des perspectives de ces commissions.

La matinée se termine sur une question du Père MASSOT / Qu'est devenu le projet de statut du conseil de perfectionnement sur lequel nous avions travaillé il y a quatre ans et qui a été enterré depuis ?

POINT N° 2 de l'ordre du jour : "Les structures de formation des responsables de l'enseignement catholique sont-elles adaptées aux besoins d'aujourd'hui ?"

En l'absence de Monsieur AUBRET qui reviendra vers 15 h.20 le Conseil commence à 14 heures sous la direction de Monsieur MASSOT.

Monsieur PALEDC nous a quittés  
Monsieur MAGARD (UNEAP) et Monsieur HAMELINE (ARP) se joignent à nous.

On décide de passer au point N° 2 de l'ordre du jour.

Le Père WILHELM demande que soit instaurée une confrontation entre les divers instituts de formation afin de pouvoir comparer les modèles auxquels ils se réfèrent.

L'expérience d'une structure légère de formation par correspondance commencée cette année par le Syndicat National des Chefs d'établissements d'enseignement libre ne va-t-elle pas faire obstacle au recrutement des instituts de formation "lourde" comme l'I.S.P.E.C. et l'A.R.P. ?

Le Père MORIN explique quel fut l'objectif du Syndicat : il rappelle qu'il visait seulement les chefs d'établissements actuellement en place et uniquement dans les domaines administratifs et juridiques pour cette année.

De 82 inscrits en Octobre 1976, on est arrivé en fait à une trentaine qui restent en lice. Le P. WILHELM fait remarquer que la proposition de ces cours était très exigeante, et qu'un grand nombre de ceux qui s'étaient inscrits n'avait pas mesuré l'investissement nécessaire en temps d'information et de réflexion.

Le Père PIERRE indique que le plan de formation a été prévu sur deux ans et que l'A.D.D.E.C. a été chargée de prévoir une série d'interventions pour la formation pastorale.

Enfin, il est rappelé que les candidats sont convoqués chaque année à des regroupements régionaux pour des sessions de trois jours.

Mademoiselle FINET pose la question de la formation des formateurs qui seront appelés à exercer dans les C.F.P. et les I.F.P. La réponse aux besoins présents et surtout futurs semble encore insuffisante.

Le Père MASSOT rappelle l'existence d'un autre type de formation : celle donnée par l'Institut du Langage Total de Saint-Etienne. L'U.N.A.P.E.C. a inclus des sessions courtes du Langage Total dans les plans de formation; par ailleurs, les stagiaires de l'I.S.P.E.C. pourront prendre comme option de stages 16 semaines de travail à l'I.L.T. de Saint-Etienne.

Il y aurait aussi la possibilité pour nombre de cadres éducatifs ou d'enseignants et d'éducateurs de recevoir une initiation au Langage Total selon un rythme de sessions adapté, sans pour autant qu'ils deviennent des animateurs à plein temps du Langage Total.

Monsieur MAGARD informe le Conseil, au nom de l'U.N.E.A.P., de la création à ANGERS, en Septembre 1977, d'un institut de formation pour professeurs déjà en activité ayant un ou deux ans d'ancienneté dans l'enseignement agricole.

Cet institut sera situé dans les locaux de l'Université catholique de l'Ouest à ANGERS, selon des modalités analogues à celles de l'I.S.P.E.C.

En plus des professeurs de un à trois ans d'ancienneté, il y aura DIX places bénéficiant d'une aide au titre de la promotion sociale pour des professeurs de plus de trois ans d'ancienneté.

Cet institut est un institut de formation de professeurs, analogue aux I.F.P.; l'U.N.E.A.P. continuera à inscrire à l'I.S.P.E.C. les futurs responsables des établissements d'enseignement agricole.

On constate qu'il y a trois structures connues de formation ayant pour objectif premier la formation des futurs responsables de l'Enseignement Catholique :

- l'I.S.P.E.C.
- l'A.R.P.
- la formation légère du S.N.C.E.L.

Par ailleurs, les autres membres de l'enseignement catholique ont à leur disposition les C.F.P., les I.F.P., l'I.L.T., et les multiples actions régionales et diversifiées qui concourent à la formation initiale et permanente.

Madame AUMONT fait remarquer que si ces différents types de formation répondent à des besoins réels, on n'a pas encore réfléchi de façon méthodique aux problèmes que pose leur coexistence, et à l'harmonisation de leurs actions.

Le Père WILHELM indique que l'A.R.E.S. n'a pas entrepris la formation des Cadres éducatifs qui se fait seulement à l'I.S.P.E.C.

Après avoir passé en revue les organismes de formation on s'interroge sur les conditions de la formation.

du DECRET n° 48.247 du 8 mars 1978

ANNEXE 48

(3) - Article 4 -

L'article 8 du décret du 22.4.60 susvisé, modifié par l'article 4 du décret n° 70.793 du 9.09.70, est remplacé par les dispositions suivantes :

"Sous réserve des dispositions de l'article 8bis ci-après, un emploi est déclaré vacant dans un établissement sous contrat d'association, à partir du moment où, pour une cause quelconque, le maître qui assurait le service cesse d'être rémunéré par l'Etat.

"Il est pourvu aux emplois vacants des classes sous contrat d'association soit par désignation par le recteur d'académie d'un maître contractuel ou auxiliaire, soit par nomination par le ministre d'un fonctionnaire titulaire, dans les conditions définies ci-après.

"Pour la désignation d'un maître contractuel ou auxiliaire, le recteur demande au C.E. le nom du candidat qu'il propose ; ce candidat ne doit pas appartenir à l'enseignement public.

"En cas de refus motivé de l'autorité académique, signifié dans les dix jours qui suivent la notification de la proposition du C.E., le recteur demande à celui-ci de lui proposer, dans un délai de dix jours, un autre candidat. Le recteur notifie sa décision dans un délai de quinze jours.

En cas de désaccord, le recteur saisit le comité régional de conciliation dans un délai de quinze jours. Il est pourvu à l'emploi vacant par le recrutement d'un agent temporaire désigné dans les conditions prévues à l'alinéa 7 ci-après jusqu'à ce que le différend soit définitivement réglé.

"La nomination d'un fonctionnaire titulaire d'un établissement sous contrat d'association doit être sollicitée à la fois par le Chef d'établissement et par l'intéressé auprès de l'autorité administrative compétente. Celle-ci fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours. En cas de refus, il est pourvu au poste vacant par la désignation d'un maître contractuel ou auxiliaire selon la procédure au présent article.

"Les auxiliaires désignés par le recteur sont nommés pour une période qui ne peut excéder une année scolaire, mais leur délégation peut être renouvelée si le Chef d'Etablissement n'a pas manifesté son refus à ce renouvellement. Quant aux maîtres contractuels, ils peuvent, sur leur demande, être affectés à un autre établissement lié à l'Etat par contrat.

"Lors de la passation d'un contrat d'association, tous les maîtres en exercice dans les classes intéressées peuvent, sous réserve de justifier des titres de capacité fixés par le décret n° 60.386 du 22 avril 1960, demander à être maintenus en fonction en qualité de contractuels ou d'auxiliaires et à être soumis aux mêmes obligations de service que leurs collègues fonctionnaires titulaires.

"Seuls les maîtres laïcs en exercice à la date de passation du contrat dans les classes intéressées et pourvus des titres de capacité requis peuvent bénéficier sur leur demande des mesures prévues par le décret n° 60.338 du 22 avril 1960 relatif à l'intégration dans l'enseignement public. Cette demande doit être présentée dans les conditions et délais prévus de l'article 2 de ce décret. Ils ne peuvent être maintenus en fonction dans l'établissement par le ministre de l'éducation à l'expiration de l'année scolaire en cours à la date de leur intégration à l'enseignement public que sur une proposition du C.E. selon la procédure prévue à l'alinéa 7 du présent article."

Article 5 - ter -

Les expériences de recherche pédagogique peuvent se dérouler dans des établissements publics ou privés selon les conditions dérogatoires précisées par décret".

A titre d'exemple, examinons dans la question 22, l'item suivant :

- "Découverte de soi-même et de ce dont j'étais capable" et croisons-le avec la variable scolaire et universitaire

Niveau acquis par rapport à l'item Variable scolaire et universitaire	Non réponse		Nul		Faible		Satisfaisant		Très sat.		TOTAL
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
BREVET	0	0	0	0	4	25	6	38	6	38	16
BACALAUREAT	1	2	3	7	7	16	23	53	9	21	43
LICENCE	9	13	6	9	19	28	33	48	2	3	69
TOTAL	10	8	9	7	30	23	62	48	17	13	128

Il semble assez bien confirmé que pour les breveté et les bacheliers la formation a permis de prendre davantage confiance en soi.

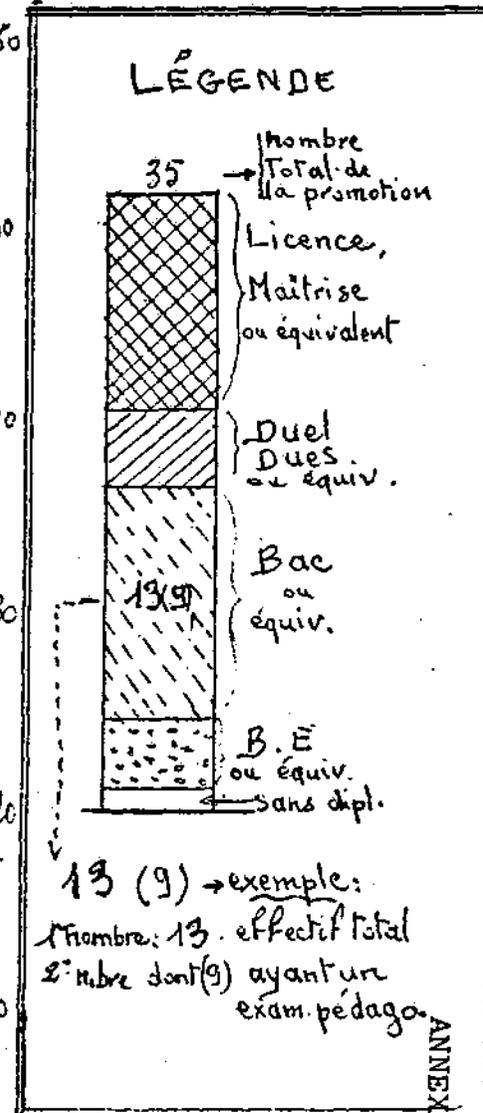
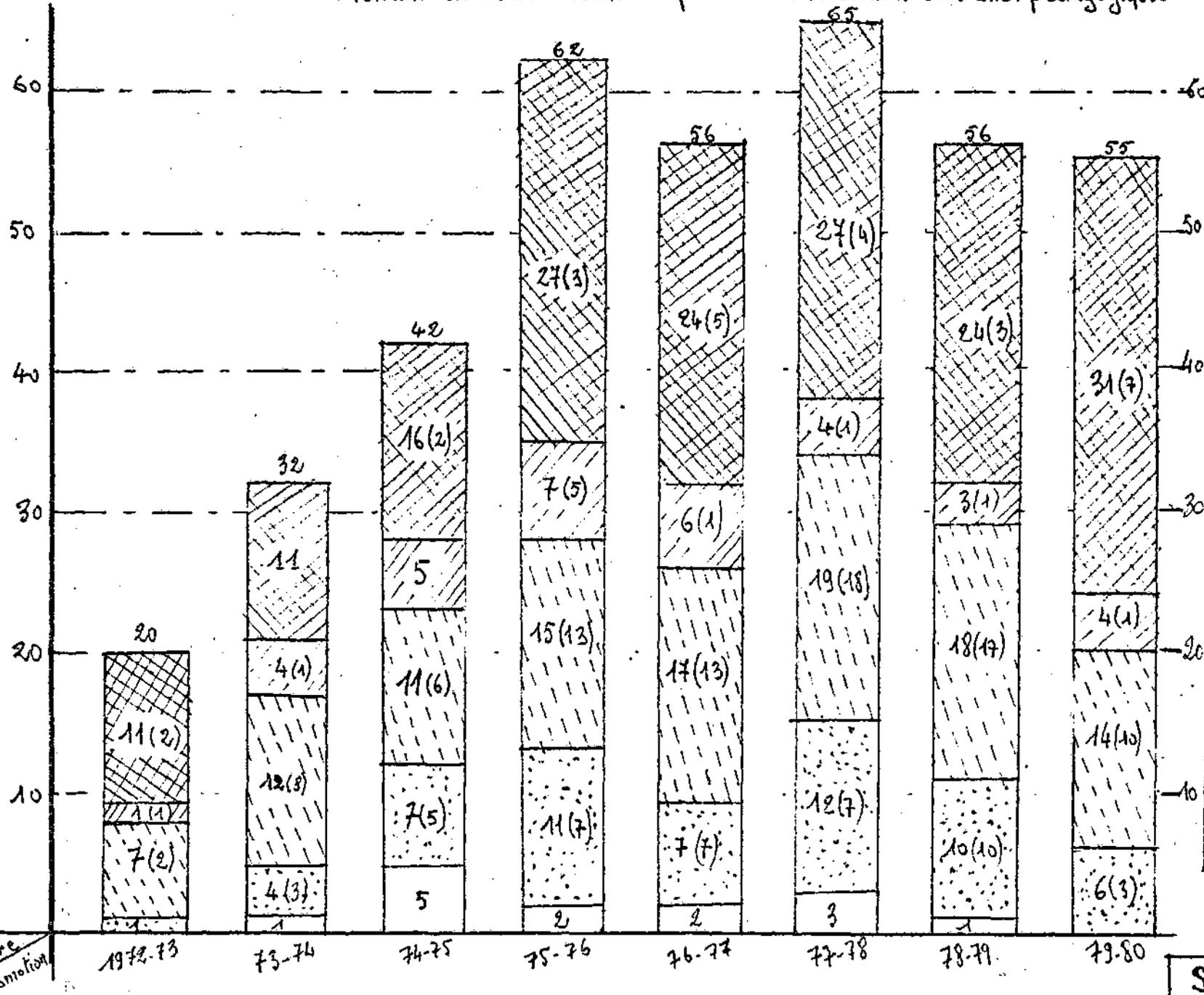
Autre exemple, l'attitude par rapport à certains contenus et certaines méthodes. C'est ainsi que dans la question 1 : "Voulez-vous dire comment vous avez travaillé" : "Réflexion sur l'organisation, la régulation, la vie du groupe ou des groupes".

Types de travail Variable scol. & universit.	Dans le cadre d'activités proposées par l'I.S.P.E.C.		Pdt. les stages pratiques (donc en lien avec observ. & prat.		En travail personnel ou indépend.	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BREVET	16	100	3	19	3	19
BACCALAUREAT	33	77	8	19	9	21
LICENCE	51	74	17	25	51	74
TOTAL	100	78 %	28	22 %	63	49 %

La corrélation entre le niveau universitaire atteint et l'utilisation de méthodes diverses de recherche face à une question difficile est assez nette.

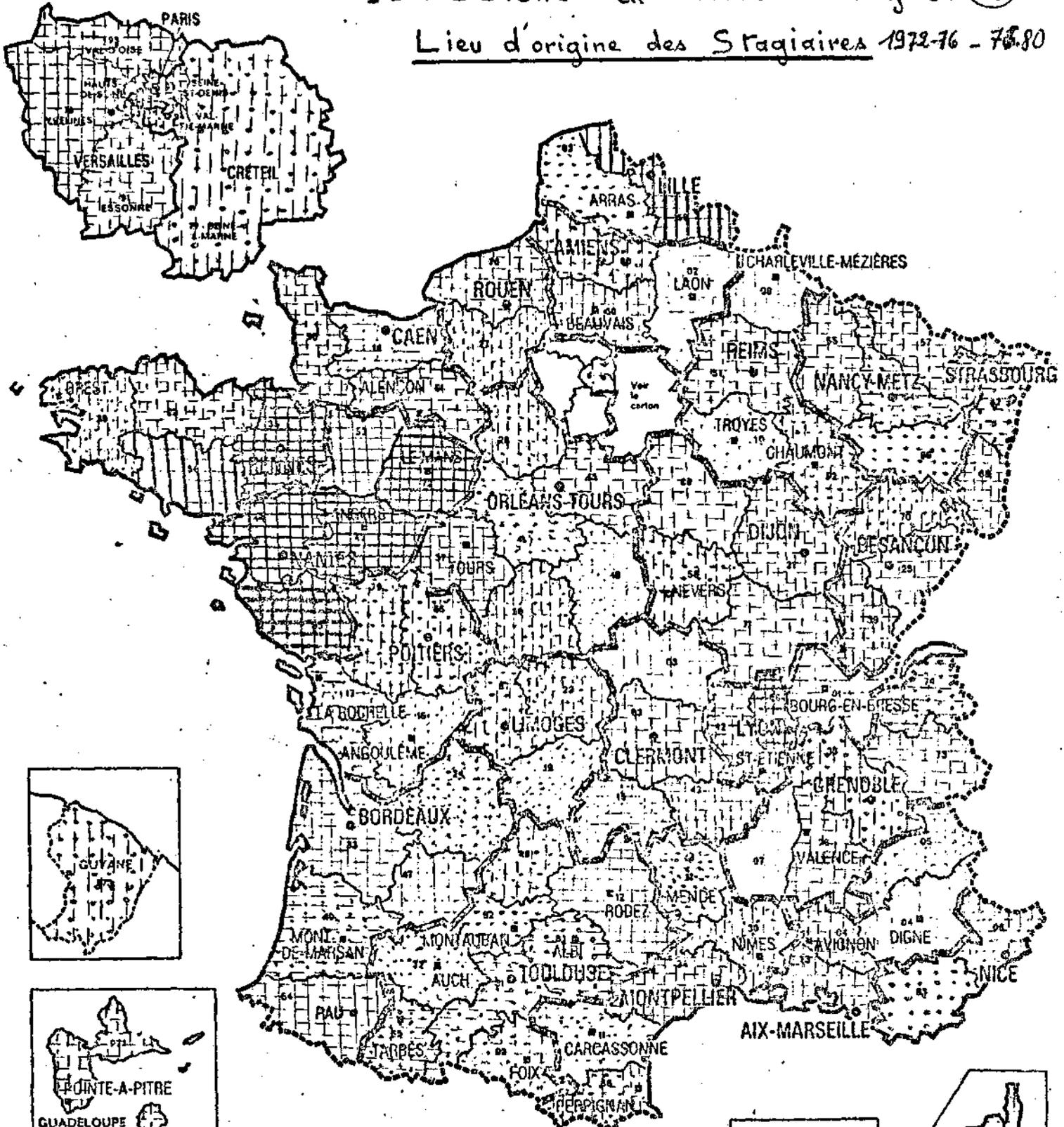
# TABLEAU DES INSCRITS A L'I.S.P.E.C.

Mettant en relief leurs diplômes universitaires et exam. pédagogiques



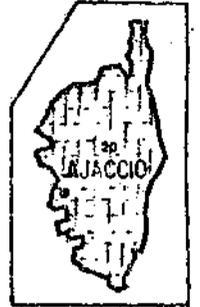
# I.S.P.E.Ciens en Formation longue: (89)

Lieu d'origine des Stagiaires 1972-76 - 76-80



**LÉGENDE**

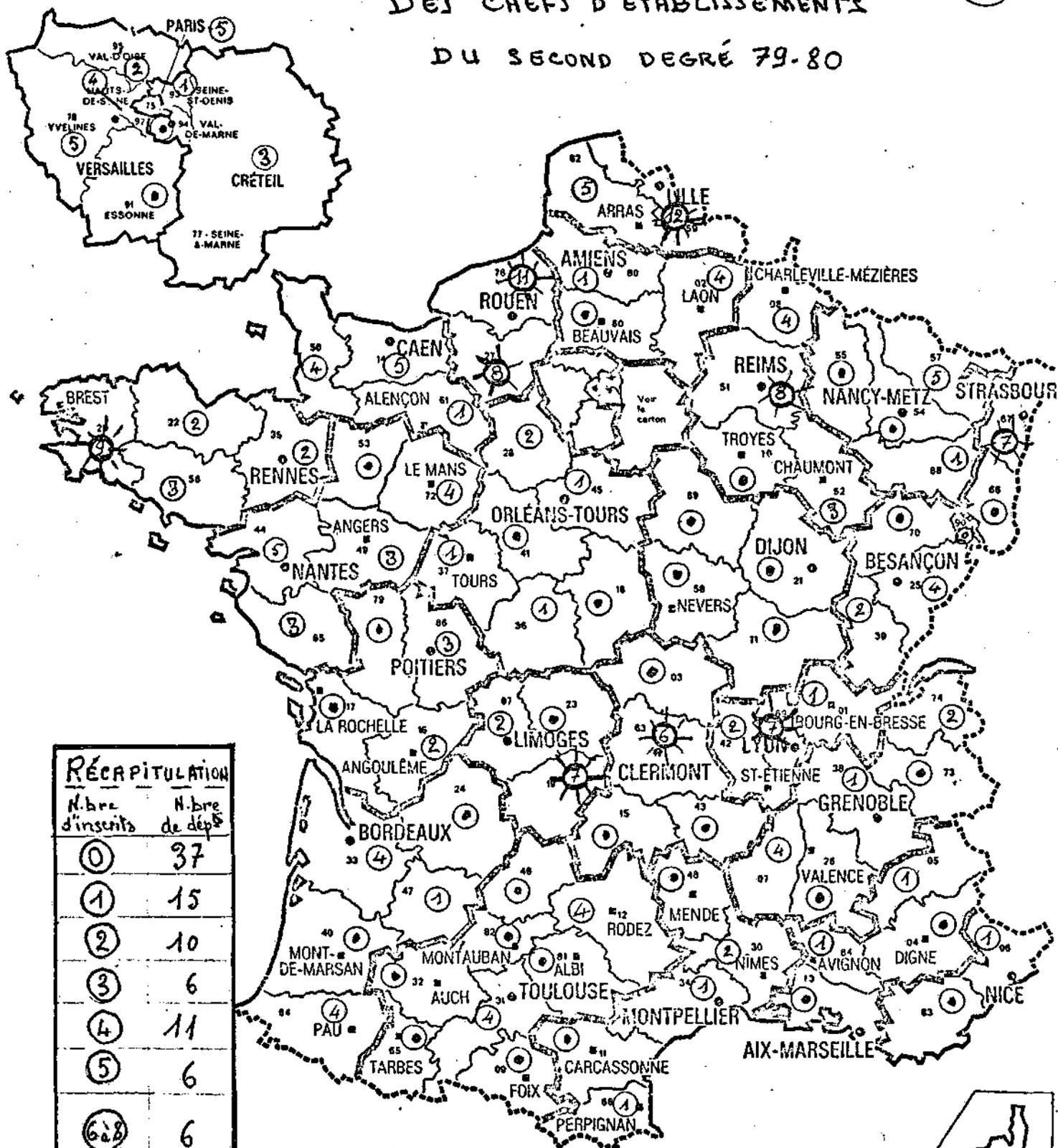
← →	lignes horizontales 4 années: 72 à 76
↑ ↓	lignes verticales 4 années: 76 à 80
.....	Aucun stagiaire sur les 4ans
----	1 à 3 stagiaires "
— — —	4 à 5 stagiaires "
=====	6 stagiaires et plus "



DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS

90

DU SECOND DEGRÉ 79-80



RÉCAPITULATION	
N. bre d'inscrits	N. bre de dép <sup>s</sup>
0	37
1	15
2	10
3	6
4	11
5	6
6 à 8	6
9 à 12	3

**LÉGENDE**

- n : nombre d'inscrits par département.
- ☀ n : plus de 5 inscrits.
- : aucun inscrit.



Source : Secrétariat I.S.P.E.C.

LISTE DES PERSONNES AYANT FAIT DES INTERVENTIONS AU TITRE D'EXPERT à L'ISPEC

NOM	QUALITÉ		NATURE de L'INTERVENTION	DURÉE/an (heures)			
				74-75	75-76	76-77	77-78
M. ALLAIN	Animateur-Formateur. Div <sup>ns</sup> Dioc. NANTES	**					
Fr. RUBRET	Secr. Génér. de l'U.N.A.P.E.C.	*	Enseign. cath. et contacts divers		6	12	6
M <sup>me</sup> FUCHET	Présid <sup>t</sup> de l'Assoc. de Psychophonie	**	Appr. d'une conn. de soi - Psychophonie	60	30	30	30
M. AVRANZINI	Professeur à l'Université de LYON II	**	Philosophie de l'Éducation		6	6	6
Père BALBO	D <sup>ns</sup> Ag <sup>t</sup> du Bureau Nat <sup>l</sup> de Coordin. Pédagog.	*	Méthodologie				
M. BASTIEN	Rup. Serv. Ens. Spéc. de l'ENS. CATA.	**					
P. BERNARD	Prof à L'U.C. LILLE - Prof à L'USR Sc. Hum. LILLE	**	Régulation - Temps de silence			6	8
M <sup>lle</sup> BIDAUD	Centre de Psycho. U.C.O. Angers	*	Approche scient. des quest. éduc.	15	18	12	12
M. BOUTINET	Psychologue à l'I.P.S.A. Angers	**					
M. BOURGOIS	Phoniatre - Ass. Franç. de Psychophonie	**	Appr. d'une conn. de soi - Psychophonie			30	30
M. CAILLARD	D <sup>ns</sup> du Centre de Pédagogie de l'U.C.O	**	Philosophie de l'Éducation et Psycho		6	6	21
P. CHESNE	Ancien D <sup>ns</sup> de l'École St Adjutor VERNON (Eure)	**	Gestion comptabilité			18	
P. CHOPOT	Secr. Gén. de l'Ens. Cath. (sept. 81)	*					
M. COCHAIS	Animateur. Formateur. D.D. ROCHÉ/YON	*	Didactique scientifique				6

LEGENDE → Tous: intervenants dits "vacataires privilégiés"  
 \*\* " revenant régulièrement 2 jours ou plus par an.  
 \* " " " " moins de 2 jours par an.

P. COUDREAU	Directeur Ens. Théo. univ. Secr. UER Paris	**	Théologie de l'Éducation	9	24	18	36
M. DELEU	Président du S.N.E.C.-C.F.T.C.	*	Moyens d'action dans la Société cont.	3	3	3	6
M. DELVAL	Intendant au Centre Beaudimont ARRAS	**	Gestion - comptabilité				6
M <sup>lle</sup> DESTANG	Resp. de la Catéchèse d'enfants - Dioc. Paris.	*	Pédagogie catéchétique	6			
P. DUMORTIER	Secr. Gén. Ad <sup>l</sup> de l'Ens. Cath.	*					
P. FOIRET	Ancien Secr. Gén. de l'Ens. Cath.	*	Enseign. catholique - contacts divers		6		

Source: Secrétariat I.S.P.E.

ANNEXE 53

M <sup>me</sup> FONTAINE	Secr. Gén. Adj. de L'Ens. Catho.	**	Législat. scolaire et Ens. Catho	18	18	42	36
M <sup>me</sup> FREI	Prof. à l'Un. des Sc. de l'Educ. GENEVE	*	Approche scient. des quest. educ.		12		
M DE LA GARANDIERE	Directeur de l'IDA. PARIS	*	Didactique générale	12	18	6	6
M GARDY	Président du S. N. C. E. E. L.	*	La Formation				6
FR GOUSSEAU	Serv. Juridique du S. G. E. C.	*	Initiat. juridique - Législ. scol.	24			3
M. HONORÉ	Prof. à l'Université de LYON II	*	Initiation à la recherche en Educ		6	6	
FR HUBERT	Directeur du Service APLON	**	Gestion - comptabilité	48	120	120	138
M. M <sup>me</sup> LAGARDE	Respons. de Catéchèse - Dioc. de Versailles	**					
P. LAHOTTE	Secr. Génér. Adj. de L'ENS. CATH.	*					
M. LEBLANC	Psychologue - Serv. de Psycho. ANGERS	*	Psychologie				6
M. M <sup>me</sup> LEBOUDEC	Psychologues. I. P. S. A. ANGERS	**	Appr. scient. des quest. éducatives	6	6	12	
M <sup>lle</sup> LE GALL	Conseillère Pédagogique A.I.R.A.P.	*	Didactique et Méthodologie	12		6	12
M LE NORCY	Directeur de l'I.F.E.A.P. ANGERS	*	L'Enseign. en France				6
P. LE QUIMENER	Anc. Pr <sup>nt</sup> du Synd. Nat. des Clubs d'ET. de l'E.C.	*	L'Enseign. Catho. et la société	3+3	3	18	15
M. MAUDET	Directeur du C. E. R. E. M. O ANGERS	**					
M MILLOGO	Directeur de l'I. P. E. C. Lorraine NANCY	**	Philosophie de l'Education			3	
M <sup>me</sup> NOEL	Présidente du S. Y. N. A. D. I. C.	*	Moyens d'action dans la Soc. contemp.	3			
M PALENC	Président du SYN. E. P. - C. G. C.	*	Moyens d'action dans la Soc. cont.		3		6
M PIATON	Professeur à l'Université de LYON II	**	Sociologie de l'Education		12	12	9
M PILET	Psychologue - Serv. Psycho. D. D. Nantes	**	Psychologie				6
FR PIVETEAU.	Prof. I. S. P. Paris - Dir <sup>eur</sup> Revue. Orientation.	**					
M PONCOT	Président Nation. F. E. P. - C. F. D. T.	*	Moyens d'action dans la Société cont.	3	3		
FR VALLET	D <sup>eur</sup> Fondateur Inst. Lang. Total. St Etienne.	**	Méthodologie				3
M <sup>lle</sup> VERGOTE	Prof. C. E. P. E. C. Lyon - rep: le S. P. E. L. C.	*	Moyens d'action dans la Société cont.	3		3	6
M. VIGNAND	Pr S. P. E. L. C. V. P. Com. Nat. En. Catho.	*	Moyens d'action dans la Société contemp.		3		6
M ZIND	Professeur à l'Université LYON II	**	Histoire des Institutions éducatives		9	9	6

\*\* vacataires privilégiés intervenant 2 jours ou plus par an.  
 \* " " " " moins de 2 jours par an.

ANNEXE 43  
 Synth.

LISTE DES PERSONNES AYANT FAIT DES INTERVENTIONS au titre d'EXPERT. à L'ISPEC.

NOM	QUALITÉ		NATURE DE L'INTERVENTION	Durée/an (Mois)			
				44-45	45-46	46-47	47-48
Père ANDRÉ	Secr. Gén. Adj. de L'ENS. CATH.	o o	L'Enseign. Cathol. contacts divers	3	3	6	3
M BAUDOIN	Secr. Gén. de L'U.N.A.P.E.L	o	La Formation			6	
M <sup>lle</sup> BAYADA	Chef de Service - Insp. Acad. Amiens	o	Législation scolaire	3			
M CARDINET	Inst. Romand de Recherche et Doc. Pédago. Neuchâtel	o					
M CONQUET	P.D.G. des Ecoles de la Chambre de Commerce Paris	o	Initiation à la recherche en éduc.		6		
M COTTEREL	Psychologue - Centre de Consult. Psychopédago. Rouen	o	L'Enseignement en France		6		
M COUDY	Président de l'UNAPEC	o	Enseign. cath. - contacts divers		3		
M COUSIN	Prof. de Sociologie U. E. O. ANGERS	o	Moyens d'action dans la Société cont.	6			
M <sup>lle</sup> DARDELIN	Psycho. sociologue.	o					
M EMMANUEL P.	Académicien, P <sup>rof</sup> de l'Inst. Nat. de l'Audio-Visuel.	o	Philosophie de l'Education		3		
P FEDER	Con. Péd. à l'AIRAP. Anc. D <sup>ir</sup> Ec. Sec. libre Longwy	o o	Didactique générale. Méthodologie	12	3		12
M <sup>me</sup> FONTENEAU	Centre de Psychologie - Vannes	o					
P GALLARD	Prof. au Centre de Psychol. U. E. O. Angers	o	Psychologie		12		3
M GILBERT	Anim. Format - Prof. au CFP. Lyon	o	Philosophie de l'Education				12
M GINET	Psychologue - Prof. à l'Univ. LYON II	o o	Psycho - Appr. scient. des quest. éduc.			6	
M <sup>me</sup> GINET	Psychologue - Prof. à l'Univ. LYON II	o o	Appr. scient. des questions éduc.	6	6		6
M HAMELINE	Prof. à l'Univ. PARIS-DAUPHINE	o o	Temps de régulation et d'organisati.			6	6
M HERAUD	Anc. D <sup>ir</sup> du C.E.R.E.M.O. Angers	o o					
M <sup>lle</sup> HILLAIREAU	D <sup>ir</sup> des Etudes Ecole Ch. Péguy. Paris.	o	Philosophie de l'Education. Recherche		6		
P. HIRLEMANN	Directeur Diocésain STRASBOURG	o	L'Ens. catholique				6
N JACQUENOD	Ministère de l'Education Nationale.	o	L'Enseign. en France		3		
F LALLONAND	Président de l'A.N.A.F.E.C.	o	L'Enseignement catholique	6	3		



LISTE D'INTERVENANTS "OCCASIONNELS" à L'ISPEC

NOM	NATURE DE L'INTERVENTION	Durée Année	NOM	Approche scientifique des quest. éducatives	18h -
Père DESSERPRIT	Théologie de l'Education	12h-74-75	M. RENAUDIN	Moyens d'action dans la Société contemp.	3h -
Mlle LANGLAIS	Psychologie	6h -	Père GEUNEZE	Temps de silence .. et régulation	3h 77-78
M CHAILLOU	Didactique spécifique	9h -	Mme GUIGNARD	Appr. scient. des questions éducatives	3h -
M PERICAULT	Approche spécifique des questions éducatives	3h -	M PRÉAULT	Methodologie	6h -
M DAUSSET	Moyens d'action dans la société contemp.	3h -	Mme BABARIT	Methodologie	6h -
M COUVERCHEL	Didactique générale	3h-76-77	P. GUIBERTEAU	Enseignement Catholique: structures	3h -
M KAEPELIN	La Formation - Contrat.	3h. -	M. ROPERS	Appr. scient. des questions éducatives	6h -
P. BARBE	Théologie de l'Education	6h -	P. CANCOUET	Théologie de l'Education	6h -
M CARTIER	Approche scientifique	3h -	P. AILLET	Théologie de l'Education	3h -
M GARET	La Formation	3h -	Mlle CÉCILE	Théologie de l'Education	3h -
M LE ROUZU	ACMEC - Des moyens d'action de la Société cont.	3h -	P. RICHOU	Théologie de l'Education	6h -
P. PICARD	Philosophie de l'Education	6h -	M. XUYEN	Activités corporelles	8h -
P. WILHELM	La Formation	6h -	Mlle COUÉ	L'Enseignement catholique	3h -
Fr. TEXIER	Philosophie de l'Education	3h -	Mlle RENOU	Psychologie	33h -
Fr. CERTAIN	Didactique spécifique	6h -	Fr CREF	Gestion - comptabilité	12h -
Mlle FREDERU	Gestion - Comptabilité	6h -	Mlle MARTIN	Approche scient. des questions éducatives	24h -
Mlle TKEDO	Gestion - comptabilité	6h-76-77	Mlle NITARD	Approche scient. des questions éducatives	24h -
Mlle LEON	Théologie de l'Education	6h -	Mlle M.CLAIRE	Methodologie	24h -
M. MAURICET	Initiation à la Recherche en Education	3h -	Mlle BODAERH	Methodologie	24h -
M. ENGELIBERT	Methodologie	6h -	Mme MONTAVILLE	Methodologie	9h -
M. OLAF	Methodologie	6h -	Mlle DUCROUX-BIAS	Approche scient. des questions éducatives	6h -
M. MATGRAS	Methodologie	6h -	M PRIOTTO	Psychologie	6h -
			Mme DENEVE	L'Enseignement catholique	18h -
				Sources: I.S.P.E.C.	

ANNEXE 5A B

Facteur répartis à la base	Etienne	Pilar	Maurice	Christiane	Jean	Jean Paul	Notes
Responsabilité Matérielles	• Ouvrures et fermeture des ports	• Réservation des locaux			• Fourniture matériel de bureau et papeterie • Matériel audio-visual • Reprographie • Construction • Réception, Accueil, logement, Repas		M <sup>me</sup> de Stefani Standard Elizabeth, coordination Jeunesse Jeunesse hétéro avec M <sup>me</sup> Vignon
Responsabilité Administratives	• Inscription CISE CIREC • Embarque Budget • Validation Minors (avec Etienne)	• Inscription avec des de l'éducation • Annuaire des anciens			• Gestion des étages • Relation avec les établissements • Prise en charge des salaires supplémentaires relevant de la convention		
Responsabilité Pédagogiques	• Pédagogie des A <sup>tes</sup> de l'Éducation avec Pilar et X <sup>te</sup> . • Conseil de l'Environnement avec Maurice	• Lecture capitale • Liaison avec LYMG • Voir Etienne • Mémoires des cahiers Éth. avec J <sup>n</sup> Paul	• Voir Etienne • Pédagogie de l'audio-visual	• Voir Etienne		• Voir Pilar	C.D. : Brigitte Inter. avec Adeline Jérôme : J <sup>n</sup> Paul de groupe et J <sup>n</sup> de l'Éth.
Spiritualité		• Animation					
Services	• Budget C01		• Courrier • Relations C.F.P. • Planning, Calendrier avec Christiane	• Voir Maurice		• Inter. hétéro • Informations • Équipe Animation • Journal • Ateliers	
Autonomie & Relations	• Voir Christiane • Matière de l'Éth. avec Gérard • Matière de l'Éth. avec Maurice et Pilar • Voir Jean Paul • Voir Jean • J <sup>n</sup> Paul C01 avec Maurice • J <sup>n</sup> Paul C02 avec Maurice	• Voir Etienne • Cahiers Éthiques • Minors de J <sup>n</sup> Paul • Voir Jean Paul	• Coordination des places de travail CISE avec J <sup>n</sup> Paul • Voir Christiane • Voir Etienne • Voir J <sup>n</sup> Paul • Directeur Primaire avec X <sup>te</sup> • Voir Etienne • Voir J <sup>n</sup> Paul • Voir Etienne	• Coordination CISE - CIREC - ITSA avec Etienne et Maurice • Voir J <sup>n</sup> Paul • Voir Maurice	• Voir J <sup>n</sup> Paul • Économies avec Etienne	• Voir Maurice • J <sup>n</sup> Paul, chefs et élèves • Gestion avec Jean • Pédagogie avec Maurice • Pédagogie et spirituel avec X <sup>te</sup> et Etienne • Animation le Groupement avec Etienne et Gérard • Voir Pilar • Directeur de Collège avec Maurice	Non déterminé à la base - Responsables des Filiales C. Etall. Annie Formateur Cahiers Éth. Responsable des Mémoires stages de J <sup>n</sup> Paul Responsable Publicité et information de l'Éth.

L'I.S.P.E.C. va vivre sa cinquième année d'existence. Depuis ses débuts - année scolaire 1972-73 -, où l'ensemble des tâches étaient partagés entre 3 permanents: Etienne PETIT, la Secrétaire et moi-même, pour 22 stagiaires, nous sommes passés pour la présente année 1976-77 à 4 permanents: E. PETIT, Pilar FERNANDEZ-CANEDO et moi-même comme cadres, "enseignants", - Brigitte LARDEUR, comme documentaliste, - Elisabeth HALLOPE, comme secrétaire. Il faut ajouter le précieux concours de Gérard BABART à raison d'une journée par semaine. Le nombre des stagiaires pour cette année, comme pour la précédente, avoisine la soixantaine.

Les actions entreprises, en plus de la formation des stagiaires permanents, se sont agrandies et diversifiées: organisation de 13 sessions de "recyclage" pour les responsables actuellement en place; - établissement de fiches analytiques par les Centres de documentation des C.F.P.; - participation aux diverses commissions de l'Enseignement Catholique, aux congrès et colloques de forumeurs, etc.

L'arrivée de Maurice GAUTIER, qui nous réjouit tous, me paraît une excellente occasion de réviser les structures actuelles de l'Institut, en vue d'une meilleure efficacité globale et d'une meilleure répartition des tâches.

En conséquence, et suite aux conversations exploratoires que nous avons eues, je viens vous demander votre accord pour la modification suivante:

1 - Je demande à ne plus avoir le titre de Directeur de l'I.S.P.E.C., mais que ce titre, avec les pouvoirs et responsabilités qu'il comporte, soit attribué à Etienne PETIT.

2 - Maurice GAUTIER, vu ses compétences et les missions qu'il est amené à remplir à partir de son engagement à l'I.S.P.E.C., me paraît devoir porter le titre de Directeur-Adjoint.

3 - Pilar FERNANDEZ-CANEDO qui termine son année d'essai, va être définitivement agréé à l'I.S.P.E.C. comme professeur permanent.

4 - Pour mon compte, je continue à être détaché par ma congrégation au service de l'Enseignement Catholique dans le cadre des actions de l'I.S.P.E.C. selon les accords établis entre mon Supérieur Provincial et l'UNAPEC par mise à disposition annuelle renouvelable par tacite reconduction.

Le Père J. VERNARD, Supérieur Provincial des Eudistes, m'a confirmé que cette mise à disposition était faite pour l'utilité des services que je pourrais rendre et non pour la fonction (ou le titre) de Directeur.

Je souhaite donc continuer à l'Institut, sous l'autorité du nouveau Directeur, à rendre les services que mes compétences me permettent de rendre et que mon état sacerdotal m'incite à assumer.

J'appuie cette demande sur les considérations suivantes:

1 - Les raisons pour lesquelles Mgr CUMINAL m'avait demandé en 1972 d'assumer la direction de l'Institut ont progressivement disparu:

- Il s'agissait d'assurer le lancement de l'opération par la mise à la tête de l'équipe d'un congréganiste qui, comme Supérieur Provincial, avait été engagé au plan National dans la vie de l'Enseignement Catholique (Participation à la commission des supérieurs-majors "enseignants").

Or, maintenant, l'Institut ne peut valoir qu'en fonction de ce qu'il est et des services qu'il rend à l'Enseignement Catholique.

- Il fallait mettre avec Mr PETIT, plus spécialisé dans la formation des maîtres du Primaire, quelqu'un qui ait l'expérience des grands établissements secondaires, à la fois comme enseignant, Directeur, et animateur spirituel; l'évolution depuis cinq ans de la vie de ces établissements, comme le travail accompli à l'I.S.P.E.C., montrent que cette

caractéristique gagnera plutôt qu'elle ne perdra à ne pas être liée à la fonction de Direction de l'Institut.

- L'Institut, pendant les trois premières années, a comporté plus de prêtres, religieux et religieuses que de laïcs. Mais maintenant cette proportion est nettement inversée: 83% de laïcs, dont 55% sont mariés. La présence au poste de Directeur d'un laïc, marié et père de famille, semble mieux correspondre à l'évolution normale qui se produit actuellement partout dans l'Enseignement Catholique.

2 - L'expérience de la vie à l'I.S.P.E.C. a fait apparaître deux éléments qui me paraissent encore plus importants que les arguments du précédent paragraphe:

a) - Les compétences et qualités d'Etienne PETIT, sa formation d'adultes, pédagogie théorique et pratique, organisation du travail, ont fait de lui la véritable cheville ouvrière de l'Institut.

J'ai déjà plusieurs fois communiqué cette information aux responsables du Secrétariat Général et de l'U.N.A.P.E.C.; je demande donc que le droit corresponde au fait et que E. PETIT ait le titre et les pouvoirs convenant à la réalité des tâches qu'il remplit et des fonctions qu'il exerce.

b) - Non plus important argument est ce dernier élément:

Ma présence à l'I.S.P.E.C. se justifie essentiellement par mon sacerdoce qui doit s'exercer dans une présence "pastorale". Or, j'ai constaté depuis le début, mais de plus en plus avec les années, que ce titre de Directeur, - et tout ce qu'il sous-entend, - était un grave facteur de blocage dans mes relations, en tant que prêtre, avec les stagiaires de l'I.S.P.E.C.

Leur plus grande jeunesse (moyenne d'âge: 34 ans, cette année) leur état de laïcs, font qu'ils considèrent de plus en plus difficilement le prêtre dans la personne du Directeur, surtout lorsque celui-ci est amené à faire "acte d'autorité".

Je pense que, dans les circonstances présentes et futures, continuer à lier l'autorité directoriale et la mission sacerdotale et pastorale serait une entrave à des relations saines entre un prêtre et la communauté de vie et de travail à laquelle il appartient.

J'espère vous avoir clairement montré mon point de vue. Je n'y ai été poussé par personne, et j'ai pris la décision de vous faire cette demande sur ma seule initiative personnelle. Je l'ai exposée pour la première fois le 1er Mai au frère Paul AUBREY et à Etienne PETIT, lors d'une réunion de travail dont le but était de définir les fonctions et missions de Maurice GAUTIER à l'I.S.P.E.C.

J'ai eu l'occasion d'en reparler à Mr L'Abbé FOIREY, lors de la session des directeurs diocésains de ROCAMADOUR.

J'espère avoir été clair dans l'expression des motifs qui me guident et avoir dit tout ce que je pensais sur la question.

Dans l'espoir que vous voudrez bien acquiescer à ma demande, je vous prie de bien vouloir agréer l'assurance de mes meilleurs, respectueux et amicaux sentiments.

J. COUDREAU  
Directeur de l'I.S.P.E.C.

P.S. J'adresse par le même courrier une lettre identique à Monsieur l'Abbé FOIREY, Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, et à Monsieur M. COUDY, Président de l'U.N.A.P.E.C.

Paris, le 24 juin 1977

SG/77-1701  
GF/SB

SG/77-1701  
GF/SB

-2-

Paris, le 24 juin 1977

R. P. J. COUTURIER

R. P. J. COUTURIER  
Directeur de l'I. S. P. E. C.  
B. P. 858  
49005 ANGERS CEDEX

Cher Père,

J'ai lu avec attention votre lettre du 16 mai 1977 demandant que vous ne soyez plus Directeur de l'I. S. P. E. C. mais que vous puissiez y demeurer et y continuer, "sous l'autorité du nouveau Directeur, à rendre les services" que vos compétences et votre état sacerdotal vous permettent et vous incitent à assumer.

Votre souhait ne m'a pas surpris puisque vous aviez eu la délicatesse de m'en entretenir à Rocamadour et même de me lire le brouillon de votre lettre.

Après en avoir parlé à plusieurs reprises avec l'équipe des Secrétaires Généraux et plus particulièrement avec Paul AUBRET, je puis vous préciser que votre voeu nous paraît légitime et que nous sommes disposés à le réaliser.

Néanmoins, sur le plan juridique, il appartient au Président de l'UNAPEC de procéder officiellement à la nomination du nouveau Directeur et à la modification de vos fonctions à l'I. S. P. E. C.

Dois-je ajouter une évidence, c'est-à-dire qu'à titre personnel et au nom du Secrétariat Général, je tiens à vous exprimer la vive gratitude des Secrétaires Généraux de l'Enseignement Catholique pour le service éminent que vous avez rendu en acceptant d'être le premier Directeur de l'I. S. P. E. C.

Je ne puis oublier les difficultés que vous avez rencontrées dans les premières années pour mettre au point, avec Monsieur PETIT, un plan de formation tout à fait particulier et neuf dans l'Enseignement Catholique

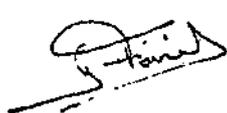
Je me souviens aussi des soucis que vous avez eus et que nous avons partagés avec vous soit pour recruter des candidats, soit pour obtenir le paiement par l'Etat des personnes en congé de formation.

La fondation de l'I. S. P. E. C. était indispensable pour l'avenir de l'Enseignement Catholique, mais c'était une aventure. Je vous remercie d'en avoir perçu l'importance et d'avoir accepté d'abandonner les sécurités du rythme de croisière d'un établissement scolaire pour vous lancer en haute mer, et sans carte, en prenant le gouvernail de l'I. S. P. E. C.

Je vous sais gré aussi de rester à l'I. S. P. E. C. pour continuer à vous y dévouer et à lui être utile et je ne puis qu'apprécier votre disponibilité et votre esprit de service.

Soyez assuré, Cher Père, de ma très sincère reconnaissance et de mon bien cordial souvenir.

G. FOIRET

  
Secrétaire Général  
de l'Enseignement Catholique

- Formation spécifique adaptée aux différentes responsabilités que les personnes auront à exercer
- Droit à l'auto-détermination dans le choix de certaines sessions (les suivre ou ne pas les suivre)
- Une certaine gestion de la formation par la participation à l'élaboration des "planning"
- Des structures qui permettent la "rencontre" éventuelle d'ISPECIENS
- La charte n'aurait d'intérêt que si elle part du REEL QUOTIDIEN et non des DESIRS plus ou moins FANTASMES des ispeciens et/ou de l'Equipe d'Animation. Pourquoi rencontre-t-on une telle résistance à l'ANALYSE du QUOTIDIEN ?
- On pourrait voir dans l'ISPEC
  - un lieu de rencontre : brassage de personnes très différentes par leur passé professionnel, leur pays ou province d'origine, leur vie personnelle.
  - une ouverture à différents champs de la connaissance.

#### 1- Imaginer inventer

- des moyens d'entretenir un dynamisme propre à l'E.C.
- des nouvelles méthodes de participation dans l'école

Se former professionnellement : animation, gestion, administration, législation

#### Partager

- les expériences antérieures de chacun : ce qui a réussi, ce qui a rencontré des difficultés
- la vie actuelle : joie, peines fêtes, prière
- les espoirs

Ecouter - les appels des jeunes à l'heure actuelle

- sans trop s'écouter (bilan, suivi, vécu...)

Comprendre les richesses de l'E.C. : liberté, foi, spécificité

les limites de l'E.C. : finances, intégration, fonctionariat

- Je retiens trois articles de la proposition d'un groupe lors de la session sur la formation avec le père Wilhem, parce qu'ils correspondent au sens que je donne au mot charte, à savoir : un appel à vivre et à être 3, 5 (la moitié seulement) 6

#### - J'aimerais que l'on parle de :

- la disponibilité d'esprit que doit avoir l'ISPECIEN en venant
- qu'il oublie parfois son esprit critique (celui qui consiste à critiquer pour le plaisir)
- qu'il soit ouvert aux autres (oublie sa timidité) mais qu'il soit aidé par les autres pour cela
- qu'il arrive à supporter tous ceux qui l'entourent, même ceux pour lesquels il éprouve une certaine antipathie
- Approfondissement des thèmes pédagogiques, religieux
- Ouverture sur des problèmes divers (psychologie de l'enfant)
- L'engagement chrétien de l'Ispecien
- Possibilité pour l'Ispecien de rencontrer les animateurs

groupe actif par rapport à sa formation :

dans la formation du groupe : tendre vers la communauté

actif par rapport aux choix des priorités dans la formation

actif par rapport à des temps à gérer collectivement

- E- Meilleure connaissance de l'ISPEC
  - a) objectifs, finalités
  - b) équipe d'animation
  - c) Ispeciens

Lignes de crête = appel à Vivre le présent (cf loi scout) gestion du temps  
 = situation par rapport à l'Ispec (propositions) à nous-mêmes (attentes)  
 = maturation de ma personnalité  
 par une prise de conscience de mes responsabilités (futures) de la vie de groupe (compréhension, écoute, partage) aspect relationnel, respect des personnes, (complémentarité)

- I- L'ISPEC n'est pas d'abord un lieu de préparation à la profession future, mais un temps de formation personnelle ou générale, lieu de rencontre, de confrontation, de réflexion, d'accueil, d'amitié même.  
 L'ISPEC est un lieu où on apprend, avec patience (i..) à perdre son temps.  
 L'ISPEC est un lieu où il ne faut pas s'attendre à tout recevoir de l'autre ou des autres, mais à plonger seul soi-même dans la recherche (n'est-ce pas ce à quoi nous tendions avec nos élèves ?)  
 L'ISPEC est un lieu que l'on voudrait accessible à tous comme étape de ressourcement personnel et professionnel

- J- Personnellement, je crois qu'une charte, c'est-à-dire un projet de vie est un outil permettant d'analyser ce que je vis au jour le jour ou la vie du groupe dont je fais partie.

Cet outil est donc de ce fait un peu à l'image des individus qui composent le groupe et à mon avis peut difficilement être utilisé tel quel par un autre groupe. L'expression de la charte est liée à tout ce qu'est et à tout ce que souhaite le groupe.

Ceci dit, cette charte peut sans doute être communiquée aux ISPECIENS futurs mais absolument pas comme "leur" charte... ils pourront donc s'asseoir dessus et s'en servir comme coussin pour élaborer à leur tour leur propre projet de vie à l'ISPEC

- K- En arrivant à l'ISPEC, tu exprimeras tes attentes. Et on en tiendra compte... dans la mesure du possible. Et alors !

Si tu viens en formation d'adulte avec la ferme volonté de te former en profondeur, par confrontation à ton expérience et à ce que tu deviendras, tes attentes évolueront ; il faudra les reformuler.

Qu'importe alors tout ce qui suit !

Proposons quand même :

- L'Ispecien est un futur responsable de l'E.C. Il aime à partager ses convictions et ses doutes, fêter les temps forts de l'Eglise ; il désire approfondir sa foi.
- Il cherche à faire bénéficier ses collègues de la richesse de ses expériences personnelles.
- Il est soucieux de participer régulièrement et activement à l'analyse du vécu du groupe, source d'approfondissement de la vie de ce groupe et moyen de formation personnelle.
- Il cherche à vivre mieux, chaque jour, l'acceptation des diversités, source d'enrichissement, conscient que l'unité sans l'uniformité, ne se conquiert que pas à pas.

- L- POINTS importants pour moi :

Nous serons des responsables dans l'E.C. Comment vivrons-nous cette responsabilité dans un esprit évangélique, dans un esprit de service ?

## PROPOSITIONS POUR LA CONSTITUTION D'UNE CHARTE

Ce texte doit se lire à la 1ère personne JE

LA VIE DANS UN GROUPE ET L'ECOUTE

L'ispécien participe à la vie d'un groupe, intervient pour donner son avis

Il oublie son esprit de critique mais use de son esprit critique.

Il écoute et respecte l'opinion d'autrui.

DIVERSITE

Il cherche à vivre mieux, chaque jour, l'acceptation des diversités, source d'enrichissement, conscient que l'unité sans l'uniformité ne se conquiert que pas à pas.

EN CHEMIN

L'ispécien dans sa formation est sans cesse en chemin. En confrontant son expérience à ce qu'il deviendra, ses attentes évoluent, il doit donc les reformuler.

PARTAGE

L'ispécien cherche à faire bénéficier ses collègues de la richesse de ses expériences personnelles.

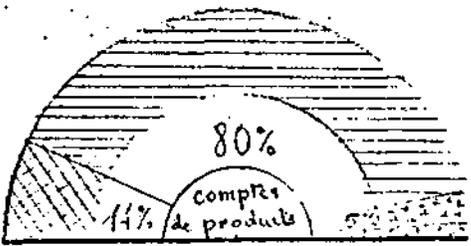
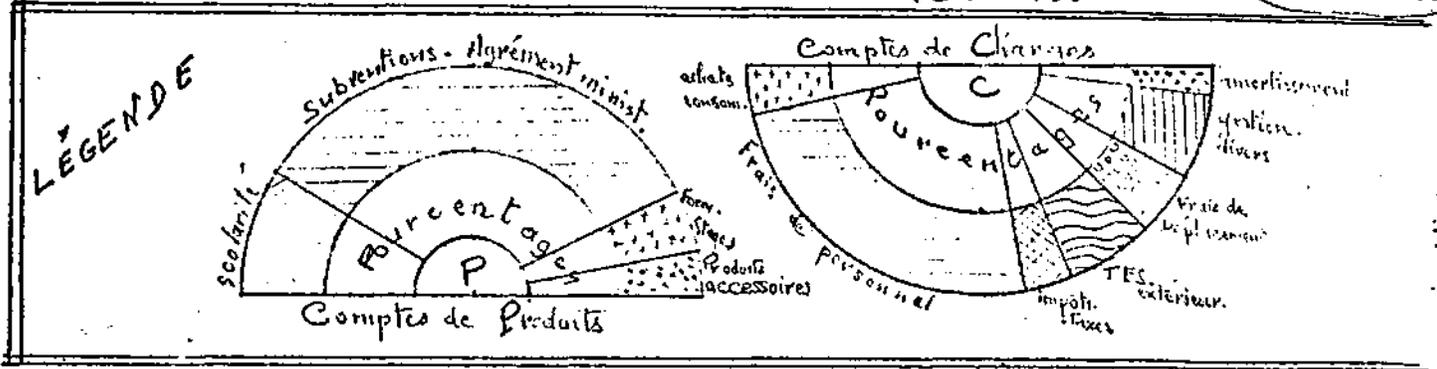
FORMATION PRATIQUE

L'ispécien a le souci d'acquérir :

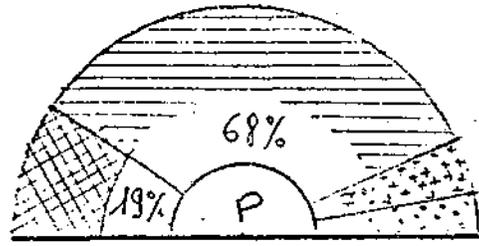
- \* des savoirs faire
- \* une compétence professionnelle
- \* des capacités concrètes en rapport avec la fonction à laquelle il se destine.

FOI ET ECOLE CATHOLIQUE

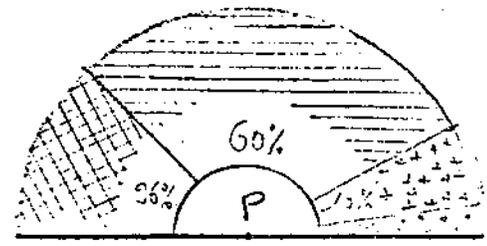
L'ispécien est un responsable dans l'Ecole Catholique ; il aime partager ses convictions et ses doutes, fêter les temps forts de l'Eglise, il désire approfondir sa foi.



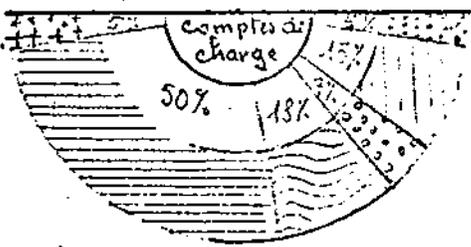
1972



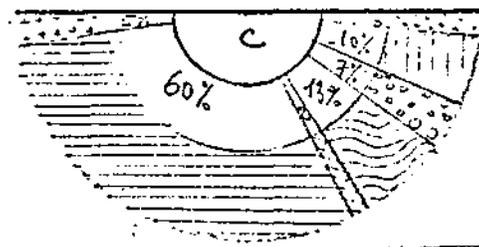
1973



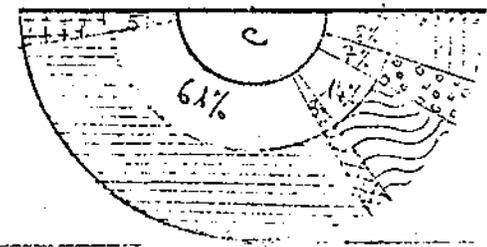
1974



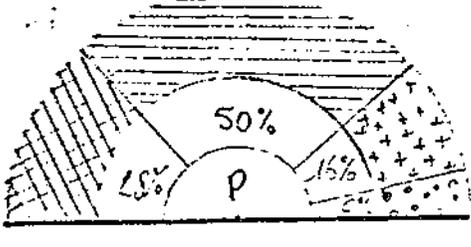
1975



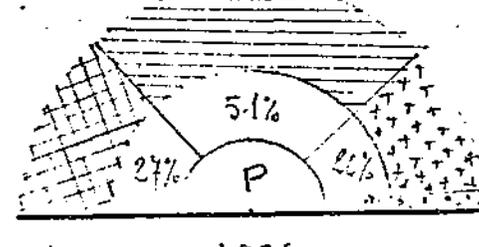
1976



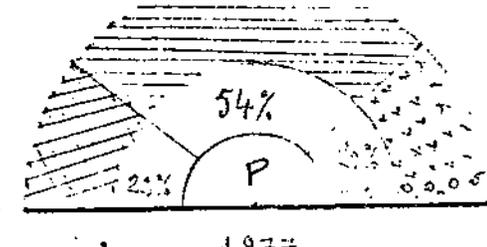
1977



1978



1979



1980

## EVOLUTION DU COMPTE DE PRODUITS ET DU COMPTE DE CHARGES

	<u>Compte de produits</u>	<u>Compte de charges</u>
1972	106 958,87	106 958,87
1973	321 781,69	321 781,69
1974	299 594,96	299 645,01
1975	417 508,49	415 967,74
1976	563 594,62	563 313,69
1977	767 136,61	794 247,66
1978	1 124 209,05	1 123 054,13
1979	1 609 621,20	1 557 101,21
1980	3 025 612,52	3 025 612,52

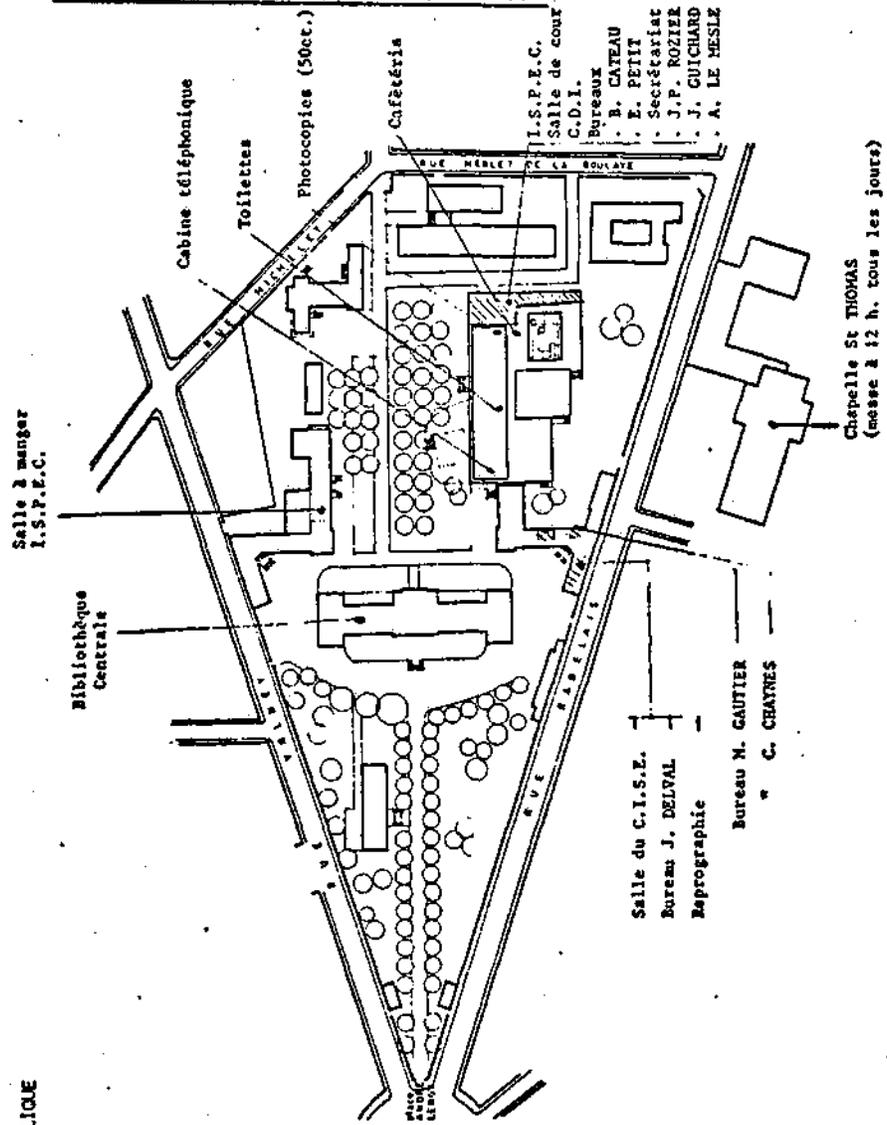
## MONTANTS DES FRAIS DITS DE "SCOLARITE"

Le montant des frais dits de "scolarité" a évolué (à partir de 1975/76. On a prévu deux types de cotisation : l'une moins forte pour ceux qui devaient l'acquitter personnellement ; l'autre plus élevée dans le cas où elle était versée directement par l'organisme responsable de l'envoi du stagiaire.

	MONTANT de la COTISATION			
	cas où le stagiaire l'acquitte lui-même		cas où elle est versée par un organisme.	
	Chif. absolus	% d'augm.	Chif. absolus	% d'aug.
1972/73	1250			
1973/74	2100	7,69		
1974/75	2100	0		
1975/76	3000	42,85	2700	11
1976/77	3300	10	3000	6,6
1977/78	4000	21,21	3200	6,2
1978/79	8000	50	3400	10,2
1979/80	7500	25	3750	

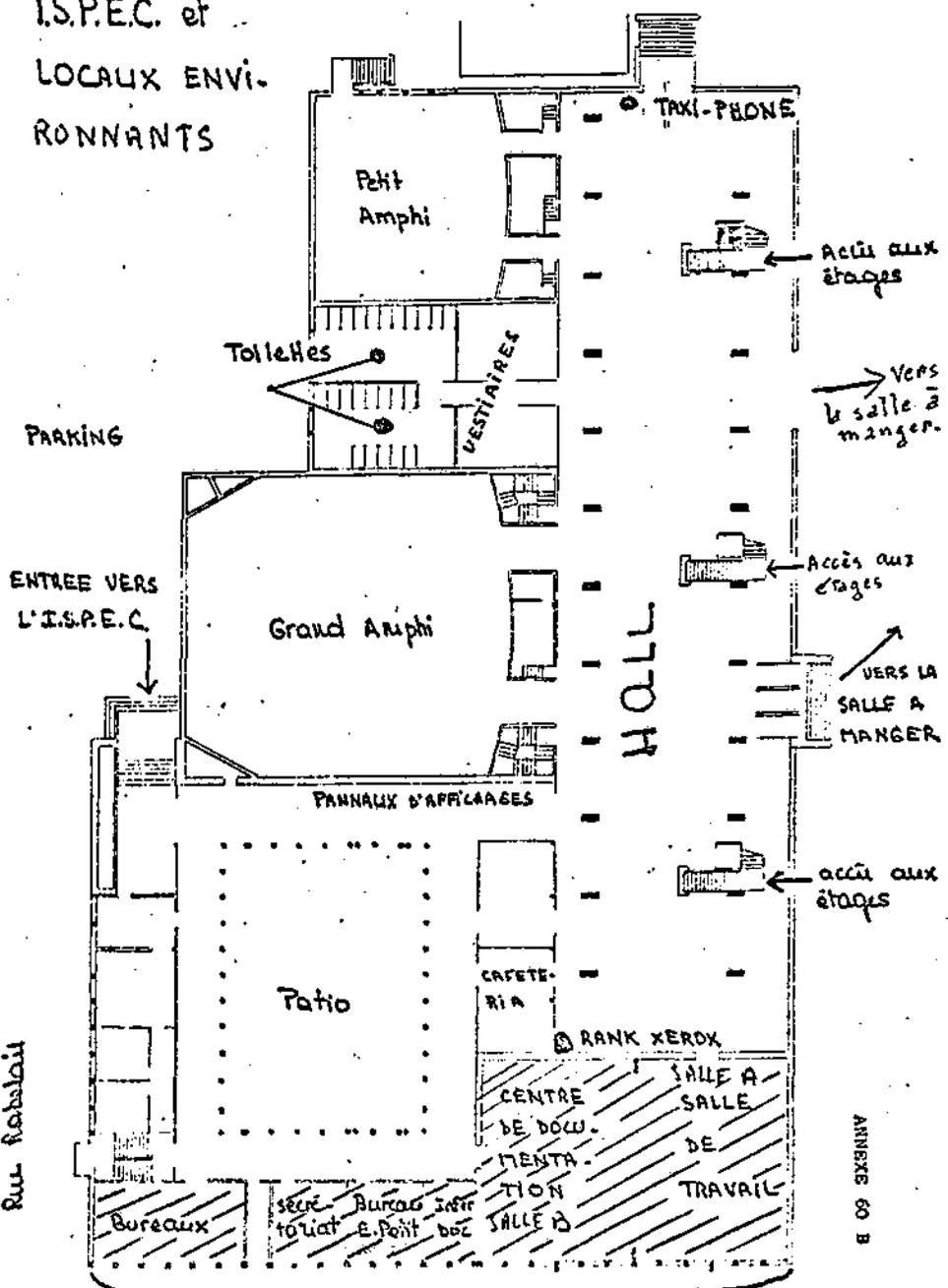
ISPEC et LOCAUX ENVIRONNANTS

ANNEXE 60 A



IS.P.E.C. et LOCAUX ENVIRONNANTS

Rue Rabalain



ANNEXE 60 B

juillet 1977

105

1°) Au début de l'année, vous attendiez beaucoup de l'ISPEC (cf feuille du 14 septembre)

Ces attentes ont-elles été comblées

par

- les stages pratiques	- les intervenants
- les travaux de groupe	- le voyage pédagogique
- les analyses du vécu	- le travail en grand groupe
- l'examen de Lyon	- les permanents de l'ISPEC

.....

Ressentez-vous des lacunes graves ?

2°) Evolution en cours d'ISPEC.

Des besoins nouveaux sont-ils apparus ? Ont-ils été satisfaits ?

3°) A l'ISPEC, vous êtes-vous senti à l'aise ? Pourquoi ?

4°) Vous avez vécu l'ISPEC ... Et maintenant, qu'est-ce qui va changer ?

5°) Et si c'était à refaire ...

## BILAN JUILLET 77

### Table ronde sur le bilan

H

Au début de l'année, vous attendiez beaucoup de l'I.S.P.E.C

Ces attentes ont-elles été comblées

- par :
- les stages pratiques
  - les intervenants
  - les travaux de groupe
  - le voyage pédagogique
  - le travail en grand groupe
  - les analyses du vécu
  - les permanents de l'I.S.P.E.C l'examen de Lyon

Ressentez-vous des lacunes graves ?

Ici on ne s'engage pas, on attend, on voit venir.

\* au niveau stages pratiques

- x aide à se situer et à situer leur action
- x trop peu exploités dans le grand groupe
- Bien, mais mieux si partir avec un

schéma d'orientation de l'observation en vue d'une exploitation commune.

- Bon, mais peu de préparation, peu d'exploitation
- Ils m'ont comblés
- Bon
- J'aurais souhaité un schéma d'observation,

une grille d'analyse, j'aurais gagné du temps.

• Trop longs, mal utilisés.

\* au niveau travaux de groupe

- x Ils faudrait commencer par là
- x Aide à se situer et à situer leur action
- x Apport au niveau psycho-pédagogique.
- x Très superficiel et sans continuité. De plus

le nombre diminuait de séance en séance.

x La préparation était insuffisante (il faudrait lire avant)

- x Faire une mise en commun enrichissante.
- Conscientisé mais non sécurisé.

\* au niveau travail en grand groupe

• Autre structure que le grand groupe pour permettre l'expression.

• L'inertie diffère du dynamisme du début de l'année.

x les problèmes sont abordés sans doute, mais traités et approfondis, non.

- Intolérance grandissante
- Peu d'expression commune :
- timidité
- hâtel

- pas d'intérêt pour ce qui se fait
- je ne pouvais parler car je n'ai que mon brouet.
- A la richesse du début succède l'étouffement du reste de l'année.
- pour tout le monde.
- Esprit "catholique", on respecte l'autre apparemment, on évite les conflits.
- Modification de l'être mais pas du savoir.
- Manque de fil conducteur
- Culture en mosaïque (éclatée, délabrée)
- Manque d'innovation (aucune pédagogie nouvelle)

\* Attentes face aux permanents

- Il faudrait des analyses extérieures
- Il y avait disponibilité des permanents.
- Manque quant à nous de réflexion sur notre relations avec Equipe Formation.
- role souvent 

Inégal	des permanents
- Je voudrais plus de contacts personnels entre les permanents et les stagiaires, personnellement je n'ai discuté avec aucun permanent. Je trouve que ce n'est pas normal.

- Il en faudrait plus de personnel pour aider à la réflexion
- Besoin d'un travail plus individualisé et personnalisé, un moyen et méthodes.
- Les permanents devraient réagir devant le peu ou le pas d'expression.
- Il faudrait un groupe de référence (7,8) avec l'animateur (role de psycho. sociologue)
- N'ont pas clairement expliciter croyances, intentions.

\* au niveau des intervenants

- Manque d'approfondissement
- A manqué une remise en cause plus profonde en partant d'intervenants qui pensent différemment mais d'une manière honnête.
- Répondent-ils aux besoins, à une analyse de ceux-ci ?
- Un défilé sans suite
- Apports au niveau psycho-pédagogique
- Devraient aider à la réflexion
- Il a manqué une analyse de l'adéquation des intervenants et des besoins.
- Ne nous remettent pas en cause
- Plutôt intéressants.

Anvers 61-92

### \* au niveau des voyages pédagogiques

- x Apport au niveau psycho-pédagogique
- x A donné lieu à une présentation mais pas à une réflexion

• Le voyage lui-même était bien trop club méditerranée.

- Très bien
- Bon
- Trop peu exploité
- Présentation mais non réflexion

### \* au niveau des analyses du vécu

- Bla, Bla, Bla
- Il ne s'agissait pas d'une attente
- Il faudrait orienter sur un thème
- Inefficacité
- Diversité de l'ignorance des enjeux de l'expression
- x le groupe a rarement "eu" aux analyses du vécu, pas donné lieu à évaluation sérieuses
- x L'Analyse n'a pas toujours été une démarche naturelle du groupe. y avait-il une remise en cause réelle.

x Perte de temps dans des problèmes d'organisation et de vaines discussions pédagogiques.

3  
• Ce n'était pas une analyse, chacun ne s'exprime pas également. Pourquoi la parole est-elle toujours prise par certains?

x Impression de superficiel, de bavardage, de lassitude, de recherche de la facilité... Peur de la réflexion?

### \* au niveau de l'examen de Lyon

- artificiel, plaqué
- Pas exploité: Lyon et l'I.S.P.E.C ne se rencontrent pas.
- Indifférence.
- x Intéressant surtout pour le comportement qu'il a révélé.
- x Plus un poids d'une aide
- x Confusion entre ce que demandait l'I.S.P.E.C et ce qui était, aussi, nécessaire pour Lyon.

### LACUNES

• L'I.S.P.E.C n'a pas assez suscité de besoins nouveaux, cause: un certain "ronron" dans l'Institution. L'I.S.P.E.C tourne<sup>en</sup> rond.

- Formation technique et administrative
- x Une vraie information sur la dialectique syndicale

\* Une réflexion sur le grave problème de l'embauche.

\* Formation professionnelle n'a pas été assez systématique, assez approfondie.

\* J'ai l'impression d'une vaste bouillie uniforme

\* Manque de réflexion profonde

\* Pédagogie, psychologie

\* Réflexion théologique et biblique

\* Les pédagogues, les courants pédagogiques → la vitesse

\* Étude pédagogique légère.

\* au niveau de la qualité: grande et totale insatisfaction.

• On ne va pas bien loin et ce que l'on fait ne renouvelle

pas la façon de voir les choses.

• Les directeurs ne vont pas au point pour leur futur travail administratif car il s'agit de tâches

précises qu'il fallait traiter avec précision et compétence, non en groupe battant.

• Pas assez de documents écrits, audio-visuel

• Rien de fait ensemble qui nous passionne

(Pas de temps de loisirs ensemble)

• Temps trop court (1 mois) ou temps trop long (1 an)

• Intérêts trop différents.

• Pédago: très peu.

Aspects / travaux à l'I. d. P. E. C.

6

• Intolérance (mots jamais prononcés)

• la liberté

• la responsabilité

• critères de sélection pour embauche

• l'autorité: qui fait quoi?

Formation

• "On touche un peu à tout sans approfondir"

• On s'aperçoit que les animateurs pédagogiques étaient nombreux, alors que fort peu de choses étaient organisés par eux et pour eux.

• J'ai vu du bleu, au début, de janvier, avec la psychophonie et l'atelier de danse; puis nous sommes retombés dans la grisaille du train-train quotidien.

• au niveau de la prise de décision dans le groupe

• Que l'on ne me dise pas que les réunions ou autres réunions servent à décider quoi que ce soit, ce que nous décidons ne fait la plupart du temps qu'entériner un fait. Je voudrais la réponse à la question: "Qui a le pouvoir de décider ici?"

• attentifs

• Pour ce qui concerne la ville cela ne présente pour moi davantage comme des lieux et cadres possible de divertissement et d'ouverture que comme

... lieu de formation.

Annexe 6-1-4

109

Pour moi, il n'y a pas de différence entre l'ISPEC et la Faculté que j'ai connue jadis ! Dans les deux cas l'essentiel a passé ailleurs car il n'y a pas ce qu'il faut pour que cela se passe dedans.

## II

### Evolution en cours d'I.S.P.E.C.

Des besoins nouveaux sont-ils apparus ?

Ont-ils été satisfaits ?

#### Besoins nouveaux

- Besoin de rigueur de moyens d'eu. de techniques de tu
- Besoin de sortir de l'École de la formation
- Réforme Haby
- Besoin pour ma future mission
- Besoins nouveaux venant des informations
- Besoin de creuser
- Evolution : j'ai été déçu ni en moyens d'évaluation, de critique par rapport à ce qui se passait

#### Ont-ils été satisfaits ?

?

NON

Inatisfaction par l'impression de ne pas avoir eu assez de temps et de moyens d'ap. profondément.

Peu à peu j'ai été dépossédé de choses qui me paraissent évidentes.

- Les systèmes d'éducation à l'étranger
- Les techniques d'animation
- L'initiation aux mass. media
- Notre gestion - comptabilité
- Le travail non-intellectuelle (physique)
- Information syndicale
- Besoin de recul, de voir par moi-même, d'étudier seul
- Besoin d'apprendre la commentation : les implications politiques des réformes.
- Réflexion sur la manière d'envisager une formation pédagogique pour des débutants
- Les informations ne faisaient pas partie d'une structure d'ensemble.
- J'ai travaillé, travaillé pour Lyon, n'est-ce pas du temps perdu ?

Expérience de pauvreté

Remise en cause

superficiellement

Intérêt des travaux

Faible

En partie

Inexistant

En partie

T. O, T. I

non

un peu par lecture person.

nel.

- Que peu à peu car
- Plus de rencontres avec des gens "sur le tas".
- Oui, dans l'ensemble
- Oui et non
- Pas très à l'aise

A l'aise ?

- Pas très à l'aise

nos relations étaient au départ déformées par des images stéréotypées, et aussi par les échanges avec les permanents.

débloqué grâce aux voyages

Un peu avec Dominique Le Gall.

Difficultés de rencontres avec permanents. Lyon absentisme.

On est stagnante mais on papillonne, on se connaît mal (groupe trop nombreux, tout le monde fait tout et rien) les débats et les discussions se sont situés à un niveau très intellectuel.

Je ne pense pas que la Pourquoi?

"suppression des filières" et l'I.S.P.E.C soit une bonne chose. Je me sens beaucoup plus exprimé dans un groupe de niveau sensiblement égal.

• A l'aise au début

ensuite non car

• A l'aise

• A demi à l'aise

• Non

• A l'aise

IV Vous avez vécu l'I.S.P.E.C... Et maintenant qu'est ce qui va changer ?

• des discussions, les échanges m'ont apporté des idées des contacts. C'est difficile de passer que cela sera comme avant

et mon travail avait sans doute été plus fructueux.

Ouverture de la formation et groupe sympathique. sentiment d'éparpillement des gens, manque de prise de responsabilité.

Car j'ai pu dire ce que je voulais.

car Car l'I.S.P.E.C se restreint à 3.15h et 2.5h... C'est peu dans une journée, dans une semaine.

Mais gêné par certains débats et l'impression de "couper les cheveux en 4" (même si c'est utile pour connaître un groupe).

DIVERSES CORRELATIONS

Selon l'enquête réalisée auprès des Chefs d'établissement du second degré de l'Enseignement catholique 1978.

	Moins de 40 ans		40 ans & PLUS		TOTAL	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Ecclésiast.	8	9	83	91	91	100
Laïc	24	47	27	53	51	100
TOTAL	32	23	110	77	142	100

On remarque une certaine corrélation entre l'âge et le niveau scolaire universitaire :

	Moins de 40 ans		40 ans & PLUS		TOTAL	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Personne ayant le bac au moins	19	30	44	70	63	100
Personne ayant le diplôme sup.	16	19	70	81	86	100
TOTAL	35	23	124	77	149	100

Source : enquête auprès des C.E. secondaires de l'E.C. 78

On peut noter une corrélation entre le statut des Chefs d'établissement et la variable scolaire ou universitaire

	<u>Ecclésiastiques</u>		<u>Laïcs</u>		<u>TOTAL</u>	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Personnes ayant le BAC	30	48	33	52	63	100
Personne ayant un dipl. sup. au BAC	64	74	22	26	86	100
TOTAL	94	55	55		149	

Source : Enquête réalisée auprès des C.E. secondaires 78.

# ENQUÊTE - AUPRÈS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS EN EXERCICE - SUR LA FORMATION

## QUESTION 7

**A1** Pour une formation initiale à la fonction de chef d'établissement, quelle formule vous semblerait la meilleure parmi les suivantes :

	Total en %	dont		Age		Diplôme		Situation			
		40 ans et +	- 40 ans	BAC	Douç./lic.	marie	p. cel.	non marié	Préret.	retra.	
• Période continue	41,5 %	26,7 %	14,7 %	14,7 %	26,7 %	13,5 %	2,6 %	5,2 %	20 %		
• Période discontinue	53,5 %	39,5 %	14 %	22,2 %	31,3 %	14 %	6 %	6,6 %	26 %		
• Sans réponse	5 %	3,5 %	1,5 %	1,5 %	3,5 %	0,7 %	0 %	0 %	43 %		

**A2** Quelle que soit votre préférence (A1) voulez-vous choisir la formule qui vous paraîtrait la meilleure dans l'éventualité d'une période continue :

• 3 semaines	16 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	0,7 %	2 %	53 %		
• 6 semaines	15,4 %	12 %	3,4 %	6,7 %	8,7 %	4 %	2,7 %	1,3 %	7,3 %		
• 3 mois	19,5 %	11,3 %	8,2 %	9,4 %	10 %	8,8 %	1,3 %	1,3 %	8 %		
• 1 an	36 %	27,3 %	8,7 %	10 %	24 %	7,3 %	2,7 %	6 %	20 %		
• sans réponse	13 %	10,7 %	2,3 %	2,7 %	10,3 %	0,8 %	1,4 %	0,8 %	10 %		

**A3** Quelle que soit votre préférence (A1) voulez-vous choisir la formule qui vous paraîtrait la meilleure dans l'éventualité de périodes discontinues :

• 1 journée par mois	15 %	10,7 %	4,3 %	8,7 %	6,3 %	4,8 %	2,8 %	0 %	7,4 %		
• 1 à 3 sem. par trim.	35 %	26,7 %	8,7 %	10,7 %	24,7 %	7,2 %	3,2 %	6 %	18,6 %		
• 4 sem. par trim.	27 %	15,5 %	11,5 %	14,7 %	12,3 %	11,3 %	2,7 %	2,7 %	10 %		
• plus. jours par trim.	8 %	5 %	3 %	2,2 %	5,7 %	2,4 %	2,4 %	0 %	3,3 %		
• sans réponse	15 %	12,3 %	2,7 %	6,3 %	8,7 %	2,7 %	0 %	0 %	12,3 %		

ENQUÊTE... AUPRÈS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS EN EXERCICE - sur la FORMATION -

QUESTION 8

→ Pour votre formation continue de chef d'établissement - avec les garanties que cela suppose : (vacances, salaire habituels) choisissez dans les propositions suivantes celle qui a votre préférence.

	Total en %	Age		Diplôme		Situation			
		40 ans et +	- 40 ans	BAC	Deug/lic.	Marié	Célib.	Ret.	Aut.
. 1 jour / mois :	16,5%	6,5%	10 %	6,5%	10 %	6,5%	0,7%	2,7%	6,5%
. qqz jours / trim. :	27,3%	16,6%	10,6%	12,7%	14,6%	8%	4,6%	4%	10,6%
. 2 sessions / ans :	38 %	26 %	12 %	13,3%	24,7%	12,7%	3,3%	3,3%	18,7%
. Autres propositions :	7,3%								
. Sans réponse :	10 %	8,7%	1,3%	3,3%	6,7%	1,3%	0%	4%	4,6%

Annexe 63-9

ENQUÊTE SUR LA FORMATION - Après les CHEFS D'ETABLISSEMENTS en EXERCICE

REPONSE A LA QUESTION 9 DU QUESTIONNAIRE SUR LES CONTENUS DE FORMATION

QUESTION 9.

Quel que soit le type de formation préconisée, quel-s-domaine-s- souhaitez-vous étudier ou approfondir ?

(21 domaines proposés)

Pour le résultat de cette question, 3 propositions de réponses sont considérées

- \*\* ni intéresse assez ou beaucoup
- \* ni intéresse peu ou pas
- o sans réponse

C	propositions	Total en %	Age		Diplôme		Situation			
			40 ans et +	- de 40 ans	BAC	Deug/lic	Laïc Marié, Cel.	Non laïc Prêtre, Rel.		
C 1	Responsabilité pastorale du chef d'établissement.	** assez d'intérêt 85 % * peu ou pas 9,5 % o sans rep. 5,5 %	62,5 %	22,5 %	30,5 %	54,5 %	25 %	6 %	9 %	45 %
C 2	Psychologie de l'enfant de l'ado; de l'adulte.	** 61 % * 26 % o 13 %	42,6 %	18,3 %	27,5 %	33,5 %	20 %	4 %	6 %	31 %
C 3	Animation de groupe et vie relationnelle.	** 66 % * 23 % o 11 %	47,3 %	18,6 %	27,3 %	33,6 %	20	4,6	6	35,3
C 4	Organisation et structure de l'Ens. catholique en France.	** 39 % * 46 % o 15 %	30 %	9 %	17 %	22 %	14	2	4	19
C 5	Compréhension des docum. comptables.	** 63 % * 28 % o 9 %	44 %	19 %	26,5 %	36,5 %	26 %	5,3 %	4,6 %	27 %
C 6	Législation et réglementation de l'Éduc. nation et de l'Ens. privé cathol.	** 66,5 % * 26 % o 7,5 %	46,5 %	20 %	26,5 %	40 %	21,5 %	4 %	7 %	34 %

		propositions	Total en %	dont		BAC	Diplôme	Marié	célib.	Aut.	R.S.
				40 ans et +	- de 40 ans						
C7	Techniques pédagogiques pour les adultes.	* *	26,5 %	17,5 %	9 %	14 %	12,5 %	12,5 %	1,6 %	2 %	10,5 %
		* *	55,5 %	28,5 %	17,5 %	20 %	35,5 %	14 %	3,5 %	6 %	32 %
		o	18 %	14 %	4 %	6 %	12 %	4 %	2 %	3 %	9 %
C8	Les grands courants pédago	* *	50 %	36 %	14 %	18,5 %	31,5 %	14 %	5 %	5 %	26 %
		* *	39 %	24 %	15 %	16 %	23 %	15 %	3,5 %	3,5 %	17 %
		o	10,8 %	9,5 %	1,5 %	3 %	7,8 %	0 %	0,8 %	3,5 %	6,5 %
C9	Types d'entretiens pratiqués par le chef d'Établiss.	* *	47,3 %	34,6 %	12,6 %	16 %	21,3 %	12 %	4 %	2,6 %	25,6 %
		* *	35,3 %	22,6 %	12,6 %	14 %	21,3 %	14 %	1,3 %	4,6 %	15,6 %
		o	16,6 %	12,6 %	4 %	7,3 %	9,3 %	4 %	2 %	4 %	6,6 %
C10	Orientations majeures de l'Enseig. cathol.	* *	58 %	40 %	18 %	22,6 %	35,3 %	18 %	4,6 %	6 %	29,3 %
		* *	26 %	17,3 %	8,6 %	10 %	16 %	10 %	1,3 %	2,6 %	12 %
		o	15,5 %	14,6 %	2,6 %	4,6 %	10,6 %	2 %	1,5 %	2,6 %	9,3 %
C11	Les réformes de l'enseignement en France.	* *	42 %	26,6 %	10,6 %	13,3 %	28,6 %	12,6 %	1,3 %	2 %	26 %
		* *	39,3 %	24 %	15,3 %	17,3 %	22 %	14,6 %	4 %	4,6 %	16 %
		o	18 %	14,6 %	3,3 %	6,6 %	11,3 %	2,6 %	2 %	3,3 %	10 %
C12	La gestion d'un Établiss.	* *	71,3 %	50 %	21,3 %	28,6 %	42,6 %	25,3 %	5,3 %	6,6 %	34 %
		* *	17,5 %	11,3 %	6 %	6,6 %	10,6 %	4 %	0,6 %	2 %	10,6 %
		o	10,6 %	8 %	2,6 %	2 %	8,6 %	0,6 %	0 %	2,6 %	7,3 %
C13	La législation du travail	* *	54 %	37,3 %	16,6 %	18,6 %	35,3 %	20 %	4 %	5,3 %	24,6 %
		* *	20 %	20,6 %	9,3 %	13,3 %	16,4 %	8,6 %	1,3 %	3,3 %	16,6 %
		o	15,3 %	12 %	3,3 %	5,3 %	10 %	1,3 %	2 %	1,3 %	10,6 %
C14	Pbl. psychol. et sociaux posés par l'éduc. permanente.	* *	26,6 %	19,3 %	7,3 %	6,6 %	20 %	6,6 %	2 %	4,6 %	13,3 %
		* *	50,6 %	33,3 %	17,3 %	22,7 %	28,6 %	16 %	3,3 %	4,6 %	26,6 %
		o	22 %	17,3 %	4,6 %	8,6 %	13,3 %	4 %	2 %	2 %	14 %
C15	Les méthodes pédagogiques et les lois de l'apprentissage.	* *	40,6 %	25,3 %	15,3 %	16,6 %	24 %	13,3 %	4 %	2 %	21,3 %
		* *	40,6 %	30,6 %	10 %	16 %	24,6 %	14,6 %	1,3 %	6,6 %	18 %
		o	18 %	14 %	4 %	4,6 %	13,3 %	2 %	2 %	2,6 %	11,3 %

Annexe 64

		proportions			dont 40 ans et +		de 30 ans		de 20 ans		de 10 ans	
		en %										
C 16	Connaiss. de soi et l'entraî- nement à l'observation.	*	*	41,3 %	29,3 %	12 %	18,6 %	22,6 %	12,6 %	0,6 %	3,3 %	24,6 %
		*	*	40 %	26 %	14 %	14,6 %	25,3 %	15,3 %	4,6 %	5,3 %	14,6 %
			o	18 %	14,6 %	3,3 %	4,4 %	14 %	2 %	2 %	2,6 %	11,3 %
C 17	Initiation aux méthodes catéchétiques.	*	*	63,3 %	45,3 %	18 %	18 %	45,3 %	20 %	3,3 %	6 %	34 %
		*	*	23,3 %	14,6 %	8,6 %	8,6 %	14,6 %	8 %	1,3 %	2,6 %	11,3 %
			o	12,6 %	10 %	2,6 %	3,3 %	9,3 %	2 %	2 %	2,6 %	6 %
C 18	Les principaux syndicats et leurs positions.	*	*	35,3 %	26,6 %	8,6 %	12 %	23,3 %	6,6 %	3,3 %	3,3 %	22 %
		*	*	53,3 %	36 %	17,3 %	8 %	35,3 %	16,6 %	2,6 %	5,3 %	28,6 %
			o	10,6 %	8 %	2,6 %	4 %	6,6 %	2,6 %	0,6 %	2 %	5,3 %
C 19	Etablissement d'un budget prévisionnel.	*	*	64 %	40 %	24 %	27,3 %	36,6 %	23,3 %	5,3 %	12,6 %	22,6 %
		*	*	22,6 %	20 %	2,6 %	8 %	14,6 %	5,3 %	0,6 %	3,3 %	12,3 %
			o	12,6 %	10 %	2,6 %	2 %	10,6 %	1,3 %	1,3 %	2 %	8 %
C 20	Rôle et Statut du Chef d'Établissement.	*	*	66,6 %	46,6 %	20 %	26,6 %	40 %	22,6 %	4 %	7,3 %	32,6 %
		*	*	19,3 %	12,6 %	6,6 %	5,3 %	14 %	5,3 %	1,3 %	1,3 %	11,3 %
			o	13,3 %	10,6 %	2,6 %	5,3 %	8 %	2 %	2 %	2,6 %	6,6 %
C 21	L'autorité du Chef d'Éta- blissement et son exercice.	*	*	67,3 %	47,3 %	20 %	28,6 %	38,6 %	20,6 %	5,3 %	7,3 %	24 %
		*	*	20 %	15,3 %	4,6 %	4,6 %	15,3 %	7,3 %	1,3 %	1,3 %	10 %
			o	12 %	8 %	4 %	4 %	8 %	4 %	2 %	2,6 %	3,3 %

LES AVIS DES CHEFS D'ETABLISSEMENT QUANT AUX METHODES  
DE TRAVAIL A UTILISER

Les réponses de Chefs d'établissement à la question 11 qui était formulée ainsi :

- indiquez vos préférences parmi les méthodes de travail qui pourraient être employées :

	Pour la formation initiale	Pour la formation permanente
Recherche à partir de documents divers	33 %	44 %
Travaux de groupes réalisés sous forme d'ateliers	35 %	30 %
Informations données sous forme de cours	64 %	50 %
Stages et visites d'établissements divers	72 %	62 %
Mises en situations permettant des analyses	52 %	45 %

**ENQUÊTE SUR LA FORMATION - APRÈS de CHEFS d'ETABLISSEMENT en EXERCICE.**

**QUESTION 10**

Dans le cadre d'une formation initiale, parmi les 4 types cités ci-dessous : a. b. c. d., quel est celui que vous conseilleriez à un futur collègue ?

Pour cette Question, les Chefs d'établ. répondraient par "oui" ou "non".  
- Seuls les "oui" sont comptabilisés ici et beaucoup de Chefs d'Établ. ont répondu "oui" à 2-3-4 types... Le Total de "oui" donc 100%

	Réponses	Total en %	Age		Diplôme		Situation			
			moins de 40 ans	40 ans et +	BAC	Douglie	Marie	célib.	Ret.	Rel.
I	Rép. a - Se former dans un centre spécialisé p.d.t. 1 an avec stages en alternance.	57,3 %	42,6%	14,6%	26 %	31,3%	17,3%	5,3%	6%	25,6%
	R. b - Etre Directeur et participer à plusieurs sessions de formation.	36,6 %	22,6%	14 %	13,3%	23,3%	9,3%	2,6%	3,3%	21,5%
	R. c - Etre Directeur et suivre des cours par correspondance.	14,6 %	10 %	4,6 %	5,3%	9,3%	5,3%	0 %	1,3%	8 %
	R. d - Etre Direct. adjoint, participant aux responsabilités de l'Établissement qu'il dirigera ensuite.	56 %	16 %	40 %	22,6%	33,3%	16,7%	6,6%	5%	33,2%
II	N'ont proposé que le type de formation → a	20,7 %	14 %	6,7%	10 %	10,7%	6,7%	2,7%	2,1%	10%
	N'ont proposé que le type de formation → b	8 %	4 %	4 %	2 %	6%	2 %	0,7%	1,3%	4%
	N'ont proposé que le type de formation → c	0 %								
	N'ont proposé que le type de formation → d	16 %	9,7%	13,3%	5,3%	10,7%	4,7%	2%	2%	7,3%
III	Ont proposé les 2 types de formation → a et b	16 %	11,3%	4,7%	7,3%	8,7%	4,7%	1,3%	0,7%	9,3%
	Ont proposé les 2 types de formation → a et c	6,7%	3,3%	3,3%	1,3%	5,3%	1,3%	-	1,3%	4 %
	Ont proposé les 2 types de formation → a et d	20 %	16,7%	3,3%	8,7%	11,3%	6 %	1,3%	2,7%	10%
	Ont proposé les 2 types de formation → b et c	11,3 %	3,3%	8 %	4 %	7,3%	3,5%	-	1,3%	6,7%
	Ont proposé les 2 types de formation → b et d	10,7 %	7,5%	3,3%	4 %	6,7%	2,7%	1,3%	-	6,7%
	Ont proposé les 2 types de formation → c et d	10,7 %	7,5%	3,3%	4,7%	6 %	4 %	-	1,3%	5,3%
IV	Ont proposé les 3 types de formation → a+b+c	5,3 %	4 %	1,3%	2,7%	2,7%	2,7%	-	-	2,7%
	" " " " " " → a+b+d	12 %	7,5%	4,5%	6%	6%	5,3%	3,3%	1,3%	8%
	" " " " " " → a+c+d	5,3 %	0,7%	4,7%	1,3%	4%	0,7%	1,3%	0	3,5%
	" " " " " " → b+c+d	8 %	2,7%	5,3%	3,3%	4,7%	2%	0	1,3%	4,7%

ANNEXE 66

15024 150011

	1977 - 1978								1978 - 1979								1979-1980
	A	B	C	D	O	?	Autres	TOTAL	A	B	C	D	O	?	Autres	TOTAL	
SECONDAIRE C E S	9	11	13	4	25	10	13	85	8	16	8	1	34	12	14	93	119
CEG C C	-	7	-	5	23	16	4	55	1	5	1	2	9	7	1	26	39
TECHNIQUE COURT	1	3	-	-	10	5	-	19	1	2	1	-	6	2	1	13	24
TECHNIQUE LONG	-	2	-	-	1	4	-	7	-	1	1	1	6	1	1	11	14
AGRICOLE COURT	3	-	-	-	4	1	-	8	1	-	-	-	3	7	-	11	8
AGRICOLE LONG	-	-	-	-	1	2	-	3	-	-	-	-	2	1	-	3	1
A. F. C P Temps plein	7	1	-	1	-	1	-	10	9	3	-	1	-	3	2	18	14
A. F. C P 1/2 temps	6	1	-	-	2	3	1	13	7	3	-	1	5	4	1	21	31
TOTAUX..	26	25	13	10	66	42	18	200	27	30	11	6	65	37	20	196	250

ENQUETE I S P E C - A R P

**RAPPEL** des lettres utilisées pour désigner la formation reçue :

- A - 1 an à l'I S P E C d'Angers ou à l'A R P de Paris
- B - Sessions ouvertes à Angers après l'entrée en fonction
- C - Formation par correspondance (par le Syndicat des C.E. SNCEEL)
- D - Sessions du SYNADIC ou de l'Anafec
- O - Aucune formation

**REMARQUES :**

- 1) La distinction entre les deux premières catégories d'établissements (type secondaire-type CEG) tendant à disparaître, le nombre diminue normalement en catégorie 2
- 2) Le signe ? indique l'absence de réponse dans la colonne "Formation". Il y en a beaucoup (près de 20 %). Mais cette absence de réponse peut avoir des significations différentes :
  - a) oublié
  - b) ignorance de la part de celui qui a été chargé de la réponse
  - c) dans certains cas, pour 78-79, il n'y a pas encore de décision prise
  - d) on n'a pas trouvé, dans les réponses proposées (A-B-C-D-O), celle qui convenait à la situation réellement vécue, soit que la formation ait été organisée sur le plan diocésain ou interdiocésain, soit qu'elle se soit faite "sur le tas", par une participation progressive aux responsabilités pédagogiques et administratives. Dans ces cas on n'a pas voulu répondre "O", qui paraît inexact, mais aucune des autres réponses ne pouvait être donnée. Certains n'ont donc donné aucune réponse. D'autres ont mentionné qu'il y avait des actions de formation différentes; ils ont été regroupés sous le titre "autres". Il a paru préférable de ne pas les mêler aux autres "?")
  - e) certains nouveaux chefs d'établissement peuvent parfois suivre une formation sans que la direction diocésaine le sache (ou le mentionne). C'est le cas de la formation type "C"
- 3) Les résultats de l'enquête reposent sur 78 réponses reçues au 3 OCTOBRE. Seuls trois diocèses n'ont pas retourné le tableau de consultation.

To be ... or not to be ... absent.

Ce problème semble, à première vue, très simple ! Pourtant, en en parlant avec l'équipe d'animation, il s'est avéré beaucoup plus complexe.

Après une heure et demi de discussion, un point semble acquis :

La D.D.M.O n'a rien à voir là-dedans - des absences seraient donc de ce côté sans conséquences fâcheuses.

Tout se résumerait alors à ce que chacun prenne ses responsabilités en adulte raisonnable ?

Pas si simple ! répond Etienne ... Et l'exposé quelque peu embrouillé qui suit est censé vous le montrer :

A partir du moment où chacun est autorisé à rester chez soi lorsqu'il en sent l'envie, et personne ne s'en sentant l'envie au même moment, la vie du groupe qui se construit chaque jour fait en déliquescence - D'autant plus que chaque individu, tout raisonnable qu'il soit, est soumis à des influences, des courants dus à cette même vie de groupe (phénomène du dernier jour : il y aura toujours quelqu'un qui doit partir avant la fin - etc...) Ceci en toute bonne foi. Or donc, si tout le monde choisit de venir ou non selon ses intérêts, il n'y a plus de groupe, et la formation elle-même peut perdre son efficacité.

Mais, direz-vous, le groupe, vous en avez plus qu'assez et vous en éloignez vous semble nécessaire !

Là ! Attention ! vous touchez un problème beaucoup plus profond qui dépasse de beaucoup l'absence banale dont il est question. Et ceci ne peut se traiter à coup de règlements.

Mais, redirez-vous, (car vous y tenez) si un cours ne m'intéresse pas, je ne vais pas m'intéresser à y venir.

Mais justement, reprend Etienne, un cours peut ne pas vous intéresser mais être pourtant intéressant pour vous. Je m'explique : Tous nos desirs sont conscients, mais pas nos besoins ; et l'on peut fort bien avoir besoin de quelque chose sans le savoir. Une question connue peut très bien prendre un éclairage nouveau présentée par une autre personne, une discussion inattendue, ou tout autre événement possible.

De plus, il s'agit, vis à vis de l'enseignement catholique, d'une responsabilité précise qui ne peut être négligée.

Le problème est posé et non résolu.

Etienne est prêt à discuter avec qui le désire, en groupe ou individuellement sur ce sujet.

Catherine

MISE AU POINT AU SUJET DES ABSENCES

Le 9 septembre 1977

Cher Ami,

Je ne te cacherais point que ces absences répétées m'ont sérieusement posé question. Je ne désire d'ailleurs absolument pas que ton absence de l'ISPEC à Angers soit synonyme d'un travail réduit ou inexistant : cela n'est point du tout ma conviction.

Je me situe donc sur un autre terrain : celui de l'appartenance à une institution qui a ces exigences et qui suppose un minimum de discipline commune.

Il nous a toujours semblé nécessaire que les stagiaires de l'ISPEC soient présents pendant les temps de formation à Angers même. En effet, faute de ne pas suivre cette règle, l'institut irait à vau l'eau et disparaîtrait vite, ce qui serait d'ailleurs normal alors.

Même pendant cette période, lorsque des stagiaires de l'ISPEC nous en ont fait la demande, nous les avons amenés à réfléchir, et la décision prise avec eux a souvent fait preuve d'une grande compréhension.

.../...

Je sais bien que la présence à la fin de juin et en juillet n'est point facile à tenir, et je me crois franchement pas que puissent se justifier des absences répétées, et sans que l'on en ait été prévenu.

J'aurais bien mieux aimé pouvoir m'entretenir de tout cela avec toi afin de mieux comprendre tes véritables motivations, mais je ne pensais pas ne pas te revoir à l'ISPEC.

Sur les états de présence que j'ai envoyés à la DDM Action Départementale de la Main d'Oeuvre, j'ai considéré que tu avais rempli tes obligations en ce qui concerne les premières semaines de juillet qui étaient des semaines prévues pour des stages ; honnêtement, il ne m'était pas possible de signer une présence pour la deuxième quinzaine, et tu le comprendras certainement très bien.

Dans ce même souci d'honnêteté, il ne m'a pas été possible non plus de donner un avis favorable à la demande de remboursement de frais de transport que tu as faite en date du 17 juin et en date du 21 juillet. Sur le seul plan administratif, ces deux stages ne pourraient même pas se justifier car notre convention prévoit des temps de présence à Angers et des temps de stages pratiques, et que les uns et les autres sont évalués en un certain nombre d'heures bien déterminées. De plus, le parcours déclaré ne pourrait pas être car le point de départ ne peut être.

L'acceptation des contraintes liées à la vie commune, la dimension relationnelle, la connaissance pratique et théorisée des groupes me semble personnellement des éléments importants d'une formation de futur responsable et je regrette bien que nous n'ayons pu réfléchir ensemble sur ces points qui pour n'être pas exclusifs me semblent cependant essentiels.

Je suis persuadé que l'expérience que tu ne vas pas manquer d'acquérir au contact d'un groupe réel, ayant ses besoins et ses exigences, t'amènera à te rendre compte que la préparation aux tâches de responsabilité comporte obligatoirement des apprentissages dont les effets ne se réalisent que par le vécu et la réflexion sur celui-ci.

**STATUTS DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DE L'ISPEC ET DE L'ARP  
ADOPTES PAR LE BUREAU DE L'UNAPEC**

**Article 1.**

Le Conseil de Perfectionnement de l'ISPEC et de l'ARP est établi :

- pour apporter à ces instituts une aide efficace dans la poursuite de leurs finalités, la définition de leurs objectifs et le choix des moyens éducatifs et pédagogiques nécessaires à la réalisation de leur mission,
- pour rendre compte au Conseil d'Administration de l'UNAPEC du fonctionnement pédagogique de l'ISPEC et de l'ARP pour lui permettre d'assumer ses responsabilités à leur égard,
- pour développer au niveau de l'ISPEC et de l'ARP un esprit de coopération et de recherche.

**Article 2. COMPOSITION DU CONSEIL.**

Les Membres du Conseil de Perfectionnement sont désignés comme suit pour 3 ans renouvelables :

- le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique ou son représentant,
- 10 membres désignés par le Conseil d'Administration de l'UNAPEC et comportant notamment des délégués des organisations syndicales de salariés.
- 5 membres nommés par le Président de l'UNAPEC sur proposition du Directeur de l'ISPEC,
- 5 membres nommés par le Président de l'UNAPEC sur proposition du Recteur de l'Institut Catholique de Paris.

**Article 3.**

Le Conseil d'Administration de l'UNAPEC peut mettre fin avant son terme au mandat de tout membre du Conseil de Perfectionnement.

Tout membre absent à trois réunions successives du Conseil sera considéré comme démissionnaire.

**Article 4. STRUCTURES.**

Le Président de l'UNAPEC désigne, parmi les membres désignés au Conseil de Perfectionnement par le Conseil d'Administration, le Président du Conseil de Perfectionnement.

**Article 5. TACHES ET POUVOIRS DU CONSEIL.**

Le Conseil a un rôle consultatif.

Il a pour tâches de :

- Déterminer, en accord avec la direction de chaque institut, les critères d'admission des candidats.
- Donner son avis sur les programmes, le calendrier, les méthodes de formation.
- S'assurer du bon fonctionnement pédagogique et éducatif de l'ISPEC et de l'ARP.
- Connaître des problèmes touchant à la vie de ces établissements.

Il peut proposer au Conseil d'Administration de l'UNAPEC toutes modifications qui lui paraissent utiles ou nécessaires pour permettre l'adaptation de ces instituts à l'évolution de la conjoncture.

Il collabore avec les Directions de ces instituts pour le recrutement des candidats, le placement des stagiaires pendant leur année de formation, et l'étude des postes à leur confier ou proposer à la sortie de l'année de formation.

Le Conseil de Perfectionnement peut également être associé à l'évaluation individuelle ou collective du travail accompli par les stagiaires.

Le Conseil fixe son propre règlement intérieur, détermine son calendrier et ses procédures de décision, son ordre du jour, les modalités de ses réunions. Il peut former des groupes de travail pour des missions déterminées qui rendent compte en Conseil de la tâche accomplie.

**Article 6. LES REUNIONS DU CONSEIL.**

Le Conseil se réunit ordinairement trois fois par an sur convocation adressée à ses membres par le secrétaire en accord avec le Président ; l'une de ces réunions a lieu au siège de l'UNAPEC, une autre à l'ISPEC, une autre à l'ARP.

Outre les membres énumérés à l'article 2 et qui participent aux trois réunions annuelles, s'ajoutent :

a) pour la réunion qui a lieu à l'ISPEC, 4 délégués des stagiaires de l'ISPEC, et éventuellement un représentant supplémentaire des formateurs de l'ISPEC, ainsi que le Recteur de l'Université Catholique de l'Ouest, à titre de membre invité,

b) pour la réunion qui a lieu à l'ARP, trois délégués des stagiaires de l'ARP et éventuellement un représentant supplémentaire des formateurs de l'ARP.

Il peut se réunir extraordinairement à la demande, soit du Président, soit des Directions des Instituts, soit de la moitié plus un des membres du Conseil.

En cas de partage égal des voix, lors d'un vote du Conseil, le Président peut faire prévaloir sa voix.

Le Conseil se réunit normalement en présence des Directeurs de l'ISPEC et de l'ARP, mais peut se réunir sans eux lorsqu'il doit examiner la manière dont ils s'acquittent de leurs fonctions.

Le Conseil ou son Président peuvent inviter à titre consultatif toutes personnes dont ils estiment la présence nécessaire à l'une ou l'autre des réunions du Conseil.

**Article 7. DISSOLUTION DU CONSEIL.**

Le Conseil de Perfectionnement cesse d'exister ipso facto en cas de fermeture de l'ISPEC et de l'ARP.

Sa dissolution peut d'autre part être prononcée par le Conseil d'Administration de l'UNAPEC.

**Article 8. CHARGES FINANCIERES.**

Les charges financières résultant de la participation des Membres du Conseil de Perfectionnement aux réunions sont prises en charge dans les mêmes conditions que la participation des Membres du Conseil d'Administration de l'UNAPEC aux réunions de celui-ci. Le Conseil de Perfectionnement prend à sa charge les frais éventuels des groupes de travail constitués avec ses membres.

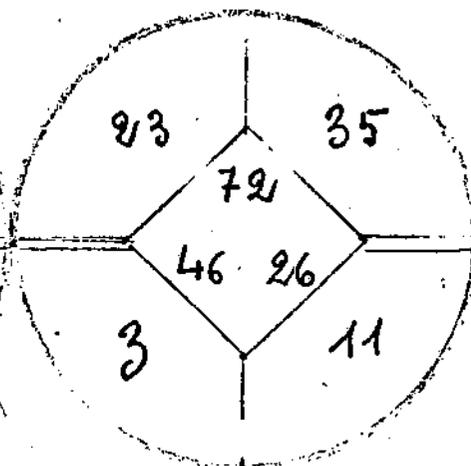
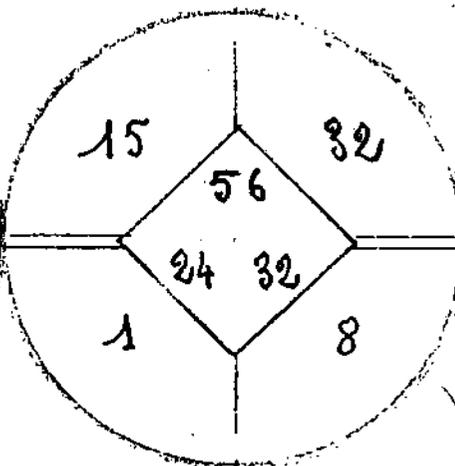
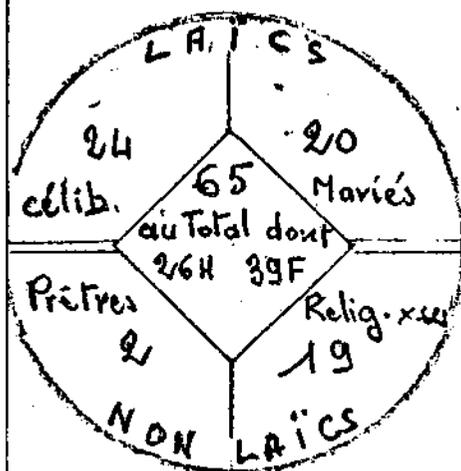
## ORGANISATION PEDAGOGIQUE DU MOIS DE JANVIER 1980

JANVIER 1980		
DATES	ACTIVITES	LIEUX
Du Jeudi 3 au Samedi 5 :	Sciences de l'Education (licence)	I.S.P.E.C.
Du Lundi 7 au Vendredi 11 :	<p style="text-align: center;">GROUPE BOURGEOIS</p> - C.I.R.E.C. <p style="text-align: center;">2ème GROUPE</p> - Session C.E. Animation Pédagogique et spirituelle	LA RETRAITE  ?  I.S.P.E.C.
Du Lundi 14 au Vendredi 18 :	<p style="text-align: center;">GROUPE BOURGEOIS</p> - C.I.R.E.C. <p style="text-align: center;">1er groupe</p> - Sessions directeurs Ecoles Elémentaires	LA RETRAITE  ?  ?
Du Lundi 21 au Vendredi 25 :	- C.I.R.E.C. - Directeurs des Collèges	I.S.P.E.C. LA RETRAITE
Du Lundi 28 au Vendredi 1er :	- C.I.R.E.C. - Cadres Educatifs V-2	I.S.P.E.C. LA RETRAITE

PRESENTATION DE LA 6ème, 8ème, 9ème PROMOTIONS AU  
CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

(126)

## Situation sociale

6<sup>e</sup> Promotion  
1977-19788<sup>e</sup> Promotion  
79-809<sup>e</sup> Promotion  
80-81

## DURÉE DE SERVICES ANTÉRIEURS dans l'ENS. CATHO.

6<sup>e</sup> promotion1  
4  
22  
15  
12  
7  
40  
1 à 5 ans  
6 à 10  
11 à 15  
16 à 20  
21 à 25  
26 et plus8<sup>e</sup> promotion3  
2  
21  
14  
7  
4  
50  
1 à 5 ans  
6 à 10  
11 à 15  
16 à 20  
21 à 25  
26 et plus9<sup>e</sup> promotion.0  
7  
20  
12  
13  
7  
7

## FONCTIONS FUTURES

34  
3  
22  
0  
6Chefs d'Ét.  
Cadre éduc.  
Anim. pédago  
Secr. DEC  
Divers27  
9  
12  
1  
7chef d'Étab.  
Cadre éduc.  
Anim. péd.  
Secr. D-EC  
Divers32  
4  
23  
1  
12 \* ou ne savent pas encore

Sources :

- Dossiers d'inscriptions
- enquêtes auprès des stagiaires.

EN VUE DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DE L'ISPEC

Nous vous invitons à répondre au questionnaire ci-dessous. Afin de mieux refléter vos opinions, nous avons choisi la formulation la plus ouverte.

QUESTIONNAIRE A REMPLIR LE LUNDI 25 AVRIL 1976

1 - Vous vous préparez à prendre, à la rentrée prochaine, des fonctions de

	Chef d'Étab.	Anim. Péd.
Maternelle		
Primaires		
1er cycle		
2e cycle		
Technique		
Agricole		
Autres (préciser)		

(mettre une x dans la case qui vous concerne)

2 - Vous ignorez encore ce que vous ferez à la rentrée prochaine

PREMIERE PARTIE

1 - À la différence des années précédentes, l'ISPEC a, cette année, laissé aux Ispéciens la possibilité d'élaborer eux-mêmes leur programme. Qu'en pensez-vous ?

2 - Que pensez-vous de la façon dont ce programme a été élaboré

- par l'intermédiaire des "commissions-programmes"
- par tout le monde au départ
- au niveau de l'information

3 - Que pensez-vous de l'apport des intervenants ?

- au niveau de la formation
- à propos du temps qui leur a été imparti (périodicité des interventions)

4 - Dans quel secteur d'activité avez-vous fait vos stages

Maternelle	Primaires	1er cycle	2e cycle	Technique	Agricole	Autres

(mettre une x par stage, sans tenir compte de la durée)

5 - Pouvez-vous dire ce que vous ont apporté les stages ?

Substitueriez-vous des stages en responsabilité effective ?

- durée
- périodicité
- contenu

- autres remarques

7 - Que pensez-vous de la vie du groupe ?

- "analyse hebdomadaire du vécu"
- temps de célébration
- journées de réflexion spirituelle
- autres

8 - Que pensez-vous du voyage pédagogique ?

- vie du groupe en Angleterre
- apport des visites dans les établissements

9 - Sciences de l'Éducation

Etes-vous candidat à l'une ou l'autre des U. V. ? OUI  NON

- La préparation à ces examens vous paraît-elle compatible avec l'ISPEC ?
- Estimez-vous être suffisamment préparé ?

10 - Que pensez-vous de vos conditions d'hébergement ?

DEUXIEME PARTIE

Sachant que l'ISPEC satisfait juste 1/8e des besoins,

- 1 - Comment voyez-vous son évolution quantitative ?
- 2 - La participation systématique de tous les Ispéciens aux mêmes activités est-elle souhaitable ? Pourquoi ?

4 - Comment l'ISPEC peut-il contribuer à la formation continue des adultes ?

5 - Comment l'ISPEC peut-il contribuer à la recherche en pédagogie ?

Que pensez-vous de l'idée d'une Amicale des Anciens de l'ISPEC ?

TROISIEME PARTIE

Mettez ici tout ce qui pourrait intéresser le Conseil de Perfectionnement et que nous n'avons pas précédemment évoqué.

SYNTHÈSE DES REPONSES AUX QUESTIONS  
CONCERNANT

## LES PROGRAMMES

L'innovation qui a consisté à laisser aux Ispéciens toute latitude pour constituer leur programme semble avoir été bien accueillie. Si 34% ont ressenti un malaise en ne sachant pas clairement dès le départ ce qu'ils allaient faire, et on trouve qu'ils perdaient du temps à élaborer un programme, 66% ont pensé au contraire qu'il était bon que leur soit laissée cette liberté et que cette perte de temps pouvait avoir un caractère formateur (quelques-uns estiment cependant que les directeurs de l'ISPEC ont leur mot à dire dans l'élaboration du programme).

Quant aux modalités de la mise en place de ce programme, plus des 2/3 (70,2%) pensent qu'il est difficile de la faire tous ensemble, sans que cela ne crée du désordre. Il semble qu'on aurait pu tirer un meilleur parti des questionnaires multicolores distribués à chacun au début de l'année. Le reste du groupe (29,8%) estime qu'il est intéressant de préparer tous ensemble le programme d'année, que cela permet à chacun de s'exprimer, à tous de se sentir concernés, et que c'est une dynamique de groupe salutaire.

Il en résulte que la majorité des Ispéciens (70%) trouvent plus efficace de laisser à une commission le soin de préparer le programme. Il serait souhaitable que cette commission soit renouvelée plusieurs fois dans l'année et qu'elle soit constituée de personnes représentatives des différents secteurs d'enseignement : primaire, secondaire, etc. Les autres (30%) jugent au contraire qu'une commission représente peu le groupe, se laisse influencer par les directeurs et décharge les autres de leurs responsabilités en la matière. La question de la délégation des membres de la commission n'est pas claire : ceux-ci ne peuvent cependant travailler utilement que si leurs mandants leur font confiance.

L'impression est plutôt favorable en ce qui concerne le contenu des programmes. Près des 2/3 ont trouvé l'information bonne et variée, surtout dans les domaines de la gestion et de l'administration. La qualité des informations diffère avec les intervenants et dépend plus de leur savoir-faire que de leur savoir. Les critiques portent sur les points suivants : information insuffisante pour les futurs animateurs pédagogiques, exploitation insuffisante des interventions, demande de photocopies sur les interventions faites. Les actions de formation ont été généralement appréciées. Elles ont été trop ponctuelles au dire de certains, qui auraient préféré des séances mieux réparties dans le temps ; d'autres ont regretté le manque de pédagogie de certains psychologues ; d'autres enfin auraient souhaité moins de théorie et plus de travaux pratiques. La formation a paru insuffisante en particulier dans trois domaines : en psychologie, en pédagogie

Quant à la durée des interventions, plusieurs disent que le rythme de travail journalier - 6 heures parfois sur le même sujet - est difficile à supporter. Les interventions bloquées sur deux ou trois jours sont plus ou moins heureuses selon les intervenants, et la préférence est donnée à des actions répétées à intervalles réguliers, ce qui permettrait une meilleure assimilation des connaissances. .../...

## LES STAGES PRATIQUES

\* Nombre de stages pratiques effectués et divers secteurs observés :

Cl. Maternelles	22	2ème Cycle	32
Cl. Primaires	44	Technique	9
1er Cycle	48	Agricole	3

Autres (55) : Bibliothèque de quartier, direction centre de loisirs, C.D.I., C.M.P.P., I.M.P., Hôpital, Social, Maison familiale, I.R.E.O., Centre de formation sociale, Centre technique agricole, C.F.P., Chambre de Commerce, Transition, Langage Total, D.D.E.C., Presse, Entreprise, Centre de Psychologie, Travail personnel, enseignement.

\* Apport des stages

- juré positif (87,2%) : contacts, relations avec enseignants, connaissance de méthodes pédagogiques différentes, comparaison avec autres expériences, éléments de réflexion, découverte enseignement ~~spécialisé~~ individualisé, découverte pédagogie adultes, ouverture, difficultés partout les mêmes, mise en place problèmes personnels, idées nouvelles, pratiques, se pencher sur problèmes concrets, niveau information, contacts avec enfants étrangers, recyclage maths, recherche sur formation permanente, pédagogie pour les plus pauvres, ce que font d'autres avec les mêmes moyens du bord, contact avec vie réelle, efforts pour être fidèles à la finalité de l'I.C., conscience autres réalités que l'école, approche travail futur, confrontation théorie et vécu, connaissance de l'organisation de l'Ecole, des enfants en difficulté scolaire, plus grand équilibre, relativisation de notre enseignement, sentiment d'une grande diversité dans l'E.C., nécessité du travail en équipe, de la concertation entre divers niveaux.

- juré limité (4,2%) rien de bien nouveau, sauf I.M.P.

- peu important (8,6%) très peu d'intérêt, même niveau que dans les D.O.M., Ens.Cath. - officines, chapelles, ethnies locales.

\* Des stages en responsabilité affective ?

- OUI, MAIS... (17,5%) : peu réalisable, c'est difficile; oui si plusieurs stages au même endroit, à deux ou en groupe, responsabilité limitée, au cours du troisième trimestre.
- OUI (27,5%) : en fin d'année d'ISPEC, animer une journée de réflexion (bilan et perspectives d'avenir, tester les capacités. 1 Ispécien aura fait un stage en responsabilité (15 j.) dans l'établissement qu'il dirigera l'an prochain.
- NON (55%) : temps trop court, risque de perturber l'établissement, ISPEC trop en dehors, observer est instructif, ce serait du théâtre.

#### LE TRAVAIL INDIVIDUEL

La durée du T.I. (1/2 journée par semaine, généralement le mercredi) a été jugée insuffisante à 60%. En une demi-journée, on ne peut à la fois revoir l'apport des interventions d'une semaine et préparer les Sciences de l'Education. Cependant 30% des Ispéciens se déclarent satisfaits de cette durée. Pour le T.I., on peut ~~représenter~~ mettre à profit les fins de semaines et les stages.

27% des Ispéciens se déclarent satisfaits de la périodicité actuelle du T.I. (1/2 journée par semaine) mais à condition qu'elle soit respectée. 50% sont insatisfaits et suggèrent : - 2 fois 1/2 journée par semaine (20%)

- quelques heures chaque jour (30%), en écourtant, par exemple, la séance de travail de l'après-midi.

Les locaux de l'Ispec semblent inadéquats au T.I. (70%). Le C.D.I. - apprécié pour son contenu - est trop bruyant (nombreux va-et-vient). La salle 8 serait calme s'il n'y avait pas le téléphone.

Quelques suggestions : - Après chaque intervention importante, un temps de réflexion personnelle semblerait utile.

- Nécessité de petites salles pour travaux de groupes.
- Transfert du C.D.I. en salle B, plus calme, moins de va-et-vient.
- Installation de cabines téléphoniques isolées.

On se félicite de toujours trouver à l'ISPEC un accueil sympathique et compétent.

#### LA VIE DU GROUPE

Analyse hebdomadaire du vécu. - Pour les uns (20%), ces réunions semblent être une perte de temps. Les discussions sont vaines, elles n'intéressent que quelques personnes - souvent les mêmes -. On souhaite donc plus de directivité. Pour d'autres (10%), l'analyse du vécu est une chose bonne en soi. Elle a été intéressante comme "expérience de psychologie de groupe", "merveilleux sujet de thèse". Pour d'autres enfin, (50%) l'analyse du vécu a été une épreuve nécessaire mais mal utilisée : 1° parce que le groupe était trop important et mal préparé ; 2° parce qu'on a donné plus d'importance à l'information-décision qu'à l'analyse proprement dite. Deux propositions : 1° information-décision hebdomadaire chaque semaine ; 2° analyse du vécu : synthétique à chaque fin de stage

Vie liturgique. Les temps de célébration : formule volontairement non institutionnelle, formule adulte, libre participation. 35% sont satisfaits. Très bien pour la célébration du Jeudi-Saint dans les locaux de l'ISPEC (30%). Bien pour les célébrations durant le voyage en G.R. (20%). Mais, on aurait accepté une fréquence plus grande des célébrations et des horaires mieux observés (40%); on craint l'innovation en liturgie (jeudi-saint) (3%); on déplore une trop faible participation des futurs responsables de l'E.C. aux célébrations (10%). Enfin certains refusent de répondre à cette question. Il y a d'autres lieux que l'ISPEC pour prier et réfléchir.

Les journées spirituelles, "divine surprise" ont été très appréciées à cause du silence, du cadre hors ISPEC, abbayes (60%), de la taille réduite des groupes. Mais on regrette.../...

te qu'elles aient été pensées "in extremis" et donc insuffisamment élaborées. Pas d'unité, pas de continuité dans les thèmes retenus, d'où un certain éclatement de l'ISPEC.

#### Autres remarques

- La vie de groupe a semblé assez bonne, témoin la joie de se retrouver après les stages.
- Cependant on remarque que les relations ont été difficiles à créer dans le groupe, que l'on a manqué de dynamisme et de spontanéité.
- Etant difficile de se connaître à 60, on n'a pas su faire appel aux ressources de chacun.
- C'est finalement à La Garde que certains ont le plus apprécié la vie de l'ISPEC.

#### LE VOYAGE PEDAGOGIQUE

Vie du groupe en G.R. Plus de la moitié des personnes qui ont répondu ont trouvé le voyage très bon, bon ou agréable, le groupe discipliné. Pour la plupart, ce voyage a permis de rencontrer ou de connaître de nouvelles personnes du groupe. Le rôle des interprètes et des organisateurs a été apprécié. Quelques ombres : groupe jugé trop important (1), formation de petits groupes-clans (2), le groupe manquait de discipline et comportait quelques râleurs (3) : "histoire du fond du car", plainte au sujet de la nourriture; ambiance un peu guindée (1), trop grande directivité : "devant le danger, serrez les rangs". Enfin un souhait a été formulé deux fois : programmer un tel voyage au 1<sup>er</sup> trimestre. Les veillées avec intervenant anglais ont été appréciées.

Apport des visites dans les établissements. 22 réponses sur 40 montrent une satisfaction réelle. On a apprécié : la prise de contact avec un autre système d'enseignement jusqu'alors méconnu et moins intellectuel qu'en France : "on cherche à former l'enfant par de multiples moyens" ; la liberté dont jouissent les chefs d'établissements dans l'organisation des études et le choix des professeurs. La visite des écoles par petits groupes est jugée efficace.

BILAN NOVEMBRE 1974

130

(Cocher la case correspondante)

1 - L'organisation générale du trimestre vous a-t-elle satisfait ? OUI  37 NON  5

2 - Par ordre de préférence, pouvez-vous classer ces différents aspects de formation à l'ISPEC

Aspect technique  Formation générale   
 Vie de groupe  Relations humaines

3 - Pour les 8 semaines écoulées, êtes-vous satisfait

→ des apports dans la formation technique OUI  10 NON  37  
 → des apports en formation générale OUI  37 NON  7  
 → des apports sur la vie de groupe OUI  37 NON  7  
 → des apports sur les relations humaines OUI  39 NON  10

4 - En quelques mots pourriez-vous dire ce qui a manqué à votre formation ?

5 - Pour le temps qui reste, quelles sont parmi les orientations suivantes les trois qui vous paraissent devoir être privilégiées ?

Travail en grand groupe  7 Travail en petit groupe  23  
 Travail indépendant  24 Travail optionnel  31  
 Interventions extérieures  36 Analyse du vécu  7

6 - La part donnée à la vie de foi a-t-elle été suffisante ? OUI  26 NON  217 - La période de stages vous a-t-elle été bénéfique ? OUI  44 NON  1

8 - Pour ce trimestre, et d'après votre impression d'ensemble, pouvez-vous attribuer à la structure "ISPEC" l'une des notes suivantes :

OUI  39 T.B.  2  
 Si OUI, laquelle ? B.  26  
 NON  5 A.B.  15  
 Passable  1  
 Médiocre  0

Depouillement de la question N° 2.

	Placé 1er	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>
Aspect technique	7	3	13	22
Vie de groupe	4	23	7	10
Formation générale	17	9	16	3
Relations humaines	20	12	6	7

## PLAN DE RÉFÉRENCE

	JOURS
- <u>Initiation à la gestion et à la comptabilité des établissements scolaires</u>	
. Chefs d'Etablissements	6
. Animateurs-Formateurs	4
- <u>Histoire des Institutions Educatives</u>	2
- <u>Philosophie de l'Education</u>	4
. Qu'est-ce que l'acte pédagogique ?	
. Quel homme éduquer ?	
. Pédagogie et Education	
. Autorité - Liberté - Valeurs morales	
. Sanctions ... et éducation	
- <u>Les grands courants pédagogiques</u>	3
- <u>L'Enseignement Catholique</u>	4
. Structures, statuts, historique, évolution	
- <u>L'Enseignement en France</u>	2
. Organisation - Administration	
- <u>Les législations scolaires</u>	6
- <u>Psychologie</u>	
. Initiation au vocabulaire et aux concepts psychologiques	
. Les psychologies ...	6
- <u>Didactique générale</u>	2
. L'acte d'apprendre	
- <u>Didactique spécifique</u>	4
. L'analyse didactique d'une discipline	
- <u>Temps de silence - de bilan - de reprise spirituelle</u>	4
- <u>Temps d'organisation et de régulation de la vie du (ou des) groupes</u>	15
. Réflexion et théorisation à partir de la vie d'un groupe	

	JOURS
- <u>Des méthodologies</u>	9
. Pédagogie par objectifs	
. Travail indépendant	
. Centre de Documentation	
. Travail personnalisé	
. Travail par groupes	
- <u>Approche scientifique de questions éducatives</u>	9
. L'Evaluation - L'Orientation	
. Quête des informations et leur exploitation (questionnaire - enquête - interview)	
- <u>Initiation à la recherche en éducation</u>	11
. Sa nécessité dans l'Enseignement aujourd'hui	
. Vocabulaire et Instruments	
. Statistiques	
- <u>Acquisition de méthodes de travail</u>	6
Initiation au C.D.I.	
Les apprentissages fondamentaux	
Les méthodes de travail intellectuel et de communication	
- <u>Sociologie de l'Education</u>	1
- <u>Théologie de l'Education</u>	6
. La pensée de l'Eglise à ce sujet	
. Dimension spirituelle de l'action éducative	
. Pédagogie catéchétique	
. Mon engagement dans l'Ecole Catholique	
- <u>Approche d'une connaissance de soi</u>	
. dans la relation interpersonnelle et la vie en groupe	8
. au travers d'activités corporelles (Psychophonie - Psychomotricité)	5
- <u>Des moyens d'action dans la société contemporaine</u>	4
(Associations - Syndicats - Partis politiques - Mouvements)	
- <u>La Formation</u>	3
. Formation initiale - Education permanente	
. Plans de formation	
. Gestion de la Formation	
- <u>Sciences de l'Education</u>	5
. Préparation et examens de l'Université de LYON	
- <u>Contacts divers</u>	4
. Interventions à titre personnel	
. à titre d'expert dans un domaine	
. au titre d'organismes	

# APPROCHE COMPARÉE DE 2 TYPES DE FORMATION

I.S.P.E.C. Angers et Académies de Dijon - BESANÇON

Préalables: ISPEC: 130 jours de 6 h soit 780 h de présence à l'Institut.

Dijon-Besançon: 27 jours "étalés" de 6h30 soit 175h30.

\*\*\* Les comparaisons sont données en %

## ESSAI DE REGROUPEMENT PAR THEMES ET %

ISPEC ANGERS		ACAD. DIJON - BESANÇON		
1	Organisation, régulation.	11,5%	17%	Présentation du programme - bilans
2	Conn. de soi, relat. interpers.	6%	11%	Phénomènes relat. ; conduite de réunions
3	Légit. scol en France	6%	18%	Respons. du chef d'Établissement
4	Didactique	4,5%	12%	Pédagogie
5	Évaluation - orientation	4,5%	7%	Évaluation - orientation
6	Psychologie - s.	4,5%	2,5%	Psychologie des adolescents.
7	—	—	7%	Les Ados - sport - loisir - santé
8	—	—	3,5%	Relations prof. parents - élèves
9	—	—	3,5%	L'enseignement à l'étranger
10	La Formation	2,3%	7,2%	La Formation continue
11	C.P.I. et méthodes de communic.	2,3%	8%	Information et documentation
12	—	—	0,7%	La "prise de pouvoir" du nouveau chef d'Ét.
13	Initiation à la comptab. / gestion	4,5%	—	—
14	Les Institutions / Philos de l'éducat.	4,5%	—	—
15	Les grands courants pédagog.	2,3%	—	—
16	Des méthodologies	4,5%	—	—
17	L'Enseign. catholique	3%	—	—
18	Approche scient. des quest. éducat.	2,3%	—	—
19	Initiation à la recherche en éduc.	8,5%	—	—
20	Acquisition de méthodes de Travail	2,3%	—	—
21	Sociologie et théologie de l'Éduc.	5,3%	—	—
22	Conn. de soi (activ. corporelles)	3,8%	—	—
23	L'enseignant et la Société	3%	—	—
24	Sciences de l'Éducation	3,8%	—	—
25	Relations avec intervenants extér.	3%	—	—
26	Temps de silence et spirit.	3%	—	—

Total  $\approx 100\% \approx 100\%$

Sources: ISPEC - Ed. Nat.

P R O G R A M M E

- Lundi 10 février : 10 h - Les problèmes juridiques qui se posent au chef d'établissement  
( par Madame FONTAINE - Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
- Mardi 11 février :  
Matinée - La vie de l'établissement étudiée à la lumière de l'introduction d'un centre de documentation par Monsieur MARCHAND - Institution St Joseph LA POMMERAYE SUR LOIRE
- Après - midi - échanges à partir des questions surgies dans le groupe.
- Mercredi 12 février : - la gestion financière des établissements par le Frère HUBERT.
- Jeudi 13 février : - La responsabilité sociale du chef d'établissement : contrats de travail, assurances, caisse de retraite, comités d'entreprise ...  
par Monsieur PRATVIEL
- Vendredi 14 février : - Le chef d'établissement par Monsieur le Chanoine LE QUIMENER  
- Visite des Tapisseries d'Angers  
- Bilan
- Samedi 15 février :  
8 h 30 - 11 h - L'établissement secondaire catholique et l'éducation de la Foi par le Père ANDRE - Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
-



PROJET CONCERNANT LES PREMIERES SEMAINES

Projet concernant la première semaine de l'année 1973-1974  
du 3 au 8 septembre.

"Première période d'étude et de réflexion". 1973 - 1974

selon le calendrier prévu, elle commence le Lundi 2 Octobre et dure 4 semaines, se terminant le Vendredi 27 au soir.

Le nombre de participants se fixe à 22 inscrits définitifs, dont 20 seulement seront présents. Voir en annexe la liste des participants et la raison des modifications dans cette liste par rapport à la première semaine.

Activités du mois :

- Madame FONTAINE : Chapitre 4 et 7 : Conquête progressive de la liberté de l'enseignement - La Loi Debré	24 h
- Monsieur MECIRON : Chapitre 5 : Les organismes de Gestion	5 h
- Monsieur PRATVIEL ; " : Les retraites complémentaires, La fiscalité et l'enseignement privé	6 h
- Frère HUBERT : Chapitre 5 : Comptabilité : initiation à l'étude d'un bilan	13 h
- Monsieur PETIT : Chapitre 3 : Les questions psychopédagogiques soulevées à partir de l'apprentissage et de l'enseignement de la lecture	20 h
- Père COUTURIER : Chapitre 1, 3 & 8 : Recherche sur les finalités éducatives de l'école - Etude de l'Enseignement de l'Eglise sur l'Education - Education et conscience morale - Organisation et vie des établissements	15 h
= Travaux de groupes :	
- Recherches et exposés Mme FONTAINE	15 h
- " " Mr PETIT	14 h
- Etude pratique : visite d'un établissement technique	5 h
- Recherches en sciences de l'éducation	10 h
	132 h
Semaine préparatoire .....	28 h
Heures-formation.....	160 h

Lundi 3 Arrivée des stagiaires, entre  
entente 8h et 10 heures

10 h : première réunion  
Présentation de l'I.S.P.E.C. aux stagiaires :  
calendrier, programme, style de vie, activités diverses  
et organisation des stages

12 h 15 : repas

14 h : reprise et continuation de la réflexion  
amorcée le matin

16 h : réflexion par groupes des stagiaires en  
vue de BEUR présentation à l'ensemble de L'I.S.P.E.C.  
le lendemain.

Mardi 4 9 h : réunion à la salle commune et préparation  
des stages qui auront lieu du 1er septembre  
au 1er octobre. Discussion sur le programme de  
l'année, établissement d'une liste de conférenciers  
possible et des modalités de vie du groupe.  
Présentation de chaque stagiaires et de chacun des  
Directeurs aux groupes telle qu'elle a été préparée  
la veille.

12 h 15 : repas

14 h : l'environnement : visite de l'institut  
catholique et informations multiples

Mercredi 5 9 h : Madame FONTAINE  
Présentation des structures de l'enseignement  
catholique et vue générale sur le travail au plan  
juridique qui sera proposé aux stagiaires pour  
l'ensemble de l'année. Préparation des sessions  
suivantes et organisation du travail

Jeudi 6 9 h : Père HALLE, Directeur de l'école Saint-Vincent  
de SENLIS :  
1 l'analyse institutionnelle d'un établissement à partir  
du travail réalisé au collège de SENLIS. Présentation,  
échanges, comment lors des stages de l'année aborder  
l'analyse institutionnelle d'un service ou d'un  
établissement scolaire

Vendredi 7 9 h : organisation des stages. Bibliographie et  
préparation de la semaine n° 2 (1er au 6 octobre)  
Après-midi : amorces d'un recherche sur la  
théologie de l'éducation  
17 h : fin de la semaine

ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION

à la date du \_\_\_\_\_

En venant à l'ISPEC, vous avez conscience d'un certain nombre de manques que vous voudriez combler .

Indiquez ci-dessous ce que vous souhaiteriez acquérir, en termes aussi précis que possible .

Portez, en regard, dans la 2e partie de la feuille, les moyens que vous pensez utiliser pour y arriver . N'hésitez pas à rentrer dans des détails de forme, de méthode, de contenu, de temps, d'attitude, de personnes .....

I. S. P. E. C.

NOM \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Pour nous permettre de vous aider plus efficacement si vous le souhaitez, il serait bon que vous fassiez le point sur des éléments de votre formation antérieure et de vos intérêts actuels .

- 1 - En dehors de l'enseignement menant aux différents examens de BE, Bac, Licence, BT ... , peut être avez vous suivi des journées pédagogiques, des sessions diverses, des cours du soir, ou des cours par correspondance ....

Pourriez-vous noter le thème de ces sessions ou cours divers, leur durée, leur niveau, l'Association qui les organisait, les personnes qui les animaient .

NOM \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

- 2 - Peut-être avez-vous lu un certain nombre d'ouvrages se rapportant à la Psychologie, la Pédagogie, l'Histoire de l'éducation, l'enseignement ou les Sciences de l'éducation de manière plus générale. Il serait intéressant que vous fassiez le point sur ces lectures en indiquant si possible - l'auteur, le titre, l'éditeur - .

Peut-être lisez-vous un certain nombre de revues ou journaux pédagogiques - Voudriez-vous en indiquer le titre et faire le point, en précisant si votre lecture est régulière (pratiquement toutes les parutions) ou épisodique (1, 2, ou 3 articles de temps en temps) .

- 3 - Je m'intéresse tout particulièrement aux questions, aux activités, aux engagements suivants :

NOM \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Vous avez pensé que pendant vos stages, il serait intéressant que vous participiez à telle activité, scolaire ou non, que vous puissiez observer telle forme d'enseignement, telle méthode pédagogique, telle organisation, que vous étudiiez telle question, ou preniez tels contacts .

Voudriez-vous en faire le relevé, en indiquant à chaque fois que vous le pourrez, les lieux et les moments qui y correspondent, les personnes qui sont responsables .

ce que je voudrais	Lieux et personnes	Epoque

SYNTHÈSE DES BESOINS EN FORMATION DE LA PROMOTION 1977-78

PROPOSITIONS DE FORMATION

1 - Animation de groupe - Vie de groupe.

- 11 - divers types de groupes : enseignants  
parents  
personnel de service, administratif
- 12 - problèmes liés à la vie de groupe : conflits
- 13 - aspect relationnel : différents interlocuteurs du chef d'établissement
- 14 - techniques :
  - 141 - consultation, information, analyse de situation, réunion, décision
  - 142 - situation personnelle dans un groupe liée à un travail en groupe.
  - 143 - observation de groupe
  - 144 - techniques d'observation : contenus, grilles d'observation
  - 145 - élaboration de questionnaires
  - 146 - techniques de l'entretien.

2 - Gestion des établissements

3 - Législation

- 31 - du travail
- 32 - sociale
- 33 - fiscale
- 34 - convention collective
- 35 - échéancier des tâches administratives à dates déterminées
- 36 - comité d'entreprise
- 37 - associations  
syndicats  
comités scolaires
- 38 - statuts et pouvoirs : chef d'établissement, professeur principal, cadres éducatifs.
- 39 - "le référent"
  - 391 - en amont : pouvoirs publics, Rectorat, DDEC ...
  - 392 - en aval : conseils de classe, comptable ...

4 - Formation des éducateurs

- 41 - Psychologie
  - 411 - de l'enfant
  - 412 - de l'adolescent
  - 413 - de l'adulte
  - 414 - du groupe

42 - Conseiller pédagogique

- 421 - techniques d'observation, contenus, grilles d'observation
- 422 - rôle, compétences

43 - Formation personnelle "I.S.P.E.C.iens" :

- 431 - apprendre à faire le point
- 432 - initiation au vocabulaire technique : de gestion, médical ...
- 433 - plan de formation
- 434 - méthodologie des tests, statistiques
- 435 - lecture rapide, fiches de lecture, prendre des notes, musicothérapie, dactylo, audio-visuel

44 - Aide aux jeunes enseignants

5 - Aspects de l'éducation

51 - institutionnels

- 511 - structures de l'Enseignement Catholique  
connaissance des C.F.P.
- 512 - rôle du Directeur, responsabilité et autorité, animation pédagogique, choix des maîtres, sécurité dans les établissements scolaires.

Le Directeur et l'animation catéchétique.

- 513 - Professeur principal - conseil de classe.
- 514 - Enseignements technique et agricole
- 515 - Réforme de l'Enseignement et Projet éducatif
- 516 - relations internes
- 517 - médecine scolaire
- 518 - Psychologie scolaire

52 - Pédagogiques

- 521 - pédagogie générale
  - grands courants pédagogiques et applications - pédagogues
  - pédagogie par objectifs - pédagogie de soutien
  - éducation psychomotrice et perceptivo-motrice (rôle du corps dans l'éducation)
  - inadaptés scolaires : pédagogie, rôle du psychologue, rééducation
  - responsabilité et participation des élèves
  - autorité du maître
  - évaluation des connaissances
  - audio-visuel, langage total
  - orientation

ANNEXE 80-1  
ANNEXE 80-2

437

## 522 - pédagogie appliquée

- pédagogie didactique : français, mathématique, disciplines d'éveil
- langage total et techniques audio-visuelles, activités créatrices, orchestre, musique, dessin, travaux manuels éducatifs.
- expériences originales
- évolution des mathématiques
- connaissance des autres niveaux
- décloisonnement
- méthodes de lecture
- C.D.I.

## 53 - L'école et son milieu

- parents, élèves : qui sont-ils ?
- rapports avec les Municipalités
- ouverture de l'Ecole sur l'extérieur, centre de formation permanente :  
stages, M.J.C., loisirs en internat ...
- ouverture à différentes cultures
- conditions de travail en milieu agricole
- insertion de l'Ecole Catholique dans un quartier, dans un milieu
- inadaptés scolaires, rééducation.

6 - Éducation de la foi : approches7 - Philosophie de l'éducation

- 71 - projets éducatifs
- 72 - communauté éducative et stratégie du changement
- 73 - choix des maîtres
- 74 - autorité et responsabilité : éducation à la responsabilité
- 75 - connaissance de soi
- 76 - choix de société
- 77 - composantes économiques, sociales, politiques de l'éducation, relation avec le monde du travail (CET ...)
- 78 - meilleure connaissance de l'Enseignement Catholique - sa raison d'être - notion de liberté

8 - N.D.L.R. - La rédaction de ce projet a nécessité :

- 81 - du temps : 5 heures
- 82 - beaucoup de matière grise

## 83 - pas mal de liquide :

- 831 - 2 litres de rouge
- 832 - 2 litres de bière
- 833 - 1/4 de soda
- 834 - 2 bananes
- 835 - 50 grammes de foin (tabac)
- 84 - Honoraires du dessinateur
- 85 - Honoraires de la dactylo

SERVICE à l'appréciation de la clientèle :

Sachant que les attentes sont regroupées, chacun pense qu'elles vont être écoutées attentivement. Il n'en est rien. Le résultat de l'enquête de Gérard BABARIT s'avère inintéressant et inutilisable. Première déception. Chacun prend alors conscience de la complexité du problème. Etienne, qui le sent, en parle en grand groupe.

ETIENNE

16 octobre 77

"Il me semble que dans un groupe comme celui-ci, non seulement il me semble, mais j'ai constaté que dans un groupe comme celui-ci, les attentes étaient évidemment diverses. La participation plus grande du groupe à l'élaboration de son programme. Dès maintenant nous le sentons et nous continuerons sans doute à le sentir. Et c'est avec cela qu'il faudra réussir à construire quelque chose ensemble, mais pas toujours ensemble, correspondant au besoin et des uns et des autres. Dès maintenant on peut le souligner".

Mais une quinzaine de jours passent. On tente d'organiser le T.I. et les T.O. Mais chacun a l'impression peu nette de n'être pas satisfait. Dans les couloirs, dans la cafétéria et hors de l'I.S.P.E.C., des rumeurs s'amplifient de jour en jour jusqu'au bilan du 30 septembre 77.

Annexe 80-3  
Annexe 80-4

198

L'EQUIPE RELAIS PROPOSE UN BILAN (MAI 1977)

1- LA PREPARATION DU PROGRAMME tient compte :

- d'une part de CONTRAINTES de TEMPS. Il nous reste 7 semaines de présence à l'ISPEC, à savoir :
  - . 2 semaines avant l'examen de Lyon, en juin
  - . 1 semaine d'examen
  - . 2 semaines après cet examen
  - . 2 semaines fin juillet
- d'autre part de CE QUE NOUS AVONS DEJA PROGRAMME :
  - . le 9 juin : intervention du Père COUDREAU à propos de la catéchèse
  - . 27-28-29 juin : Frère HUBERT
  - . Continuation du travail de groupe (nous en sommes à la 3e étape)
  - . Exploitation du voyage pédagogique

2- PAR AILLEURS, lors des dernières analyses du vécu, nous avons évoqué divers travaux et interventions possibles,

en fonction de vos futures responsabilités

. Direction

. Animation

- Quelles priorités leur attribuez-vous ?  
Indiquez-les en numérotant 1, 2, 3 ... les thèmes choisis, par ordre décroissant.

- Indiquez également si vous pensez que les priorités que vous retenez peuvent être traitées - pour tous  
- ou spécifiquement pour votre future responsabilité

Éléments du programme	Priorités	Pour tous	Spécifiquement
. Etude des 67 propositions			
. Ecole idéale, projet personnel soumis au groupe			
. Place des parents à l'école			
. La catéchèse			
. L'audio-visuel			
. Ecole et architecture			
. Education artistique à l'école			
. Mentalité des jeunes			
. Réflexion sur la fonction de l'école aujourd'hui			
. Le sens de la formation			
. Finalités de l'école catholique			
. Le syndicalisme			
. Rentrée 77			
. Les grandes orientations pédagogiques			
. Pédagogie de soutien			
. La formation permanente			

3- D'autre part, il avait été mentionné deux MODALITES d'étude :

- A. Intervention d'une journée  
B. Intervention sur plusieurs jours : préparation - intervention - exploitation.
- Indiquez selon quelle modalité A ou B vous pensez qu'il vaut mieux traiter les questions ci-dessous :

	A	B
. Etude des 67 propositions		
. Ecole idéale, projet personnel soumis au groupe		
. Place des parents à l'école		
. La catéchèse		
. L'audio-visuel		
. Ecole et architecture		
. Education artistique à l'école		
. Mentalité des jeunes		
. Réflexion sur la fonction de l'école aujourd'hui		
. Le sens de la formation		
. Finalités de l'école catholique		
. Le syndicalisme		
. Les grandes orientations pédagogiques		
. Rentrée 77		
. Pédagogie de soutien		
. La formation permanente		

4- Désirez-vous continuer CE QUI A ETE COMMENCE ?

- |  | OUI                      | NON                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| . Psychologie _____  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| . Reprise spirituelle _____  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| . Conseil de classe _____  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| . Fonction du chef d'établissement _____   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| . Enquête "Directeur d'établissement" _____  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| . L'école catholique (qu'est-ce que vivre concrètement l'Évangile à l'école. Qu'est-ce qu'une communauté chrétienne - réflexion fondamentale sur les finalités de l'école catholique). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5- Compte-tenu du peu de temps qui nous reste, voyez-vous QUELQUE CHOSE D'AUTRE, d'ESSENTIEL que vous voudriez étudier ?

SEMAINE du 26 au 30 Septembre 1977

Lundi 26		Statistiques E. PETIT J. COUTURIER P. FERNANDEZ	Un chef d'établissement ? ... J. COUTURIER Un animateur pédagogique ? ... M. GAUTIER
Mardi 27	Préparation des stages. Recherche en groupes.	E. PETIT J. COUTURIER M. GAUTIER P. FERNANDEZ	Suite du partage du vendredi 23 Les expériences vécues hors de France
Mercredi 28	Un aperçu sur les grands courants pédagogiques	M. GAUTIER	Travail indépendant Lecture rapide (groupe Pilar) Entretiens possibles : E. PETIT J. COUTURIER
Jeudi 29	Introduction à la psychologie de l'enfant	J. COUTURIER	Travail indépendant Lecture rapide (groupe J. COUTURIER) Entretiens possibles : M. GAUTIER P. FERNANDEZ
Vendredi 30		Regard sur la semaine	

I. S. R. E. C.

PROGRAMME DE LA PERIODE DU 21 NOVEMBRE AU 21 DECEMBRE 1977

SEMAINE du 21 au 25 Novembre 1977

Lundi	21	Informations - Plan de travail 2ème période - Organisation de l'exploitation des stages	Déballage sur les stages, par catégories de réalisations vues - Mise en commun
Mardi	22	Présentation de la session : "Qu'est-ce que (se) former ?"	Les passages nécessaires - Formation juridique - Animation de groupe
Mercredi	23	Préparation de l'intervention de M. PIEDNOIR	Exploitation des stages - Travaux optionnels
Jeudi	24	Réflexion spirituelle chez les Bénédictines	
Vendredi	25	Exploitation des stages - Préparation de l'intervention de M. PIEDNOIR - Travaux optionnels	

SEMAINE du 5 au 9 Décembre 1977

Lundi	5	Statistiques E. PETIT	Travail indépendant Lecture rapide (les deux groupes)
Mardi	6	Travaux optionnels	Animation de groupe (équipe d'animation) Travail indépendant ou travaux optionnels
Mercredi	7	Session : Qu'est-ce que (se) former ? Equipe d'animation	
Jeudi	8		
Vendredi	9	M. PIATON	M. PIATON

SEMAINE du 12 au 16 Décembre 1977

Lundi	12	Les Associations loi 1901 Frère HUBERT	
Mardi	13		
Mercredi	14	L'analyse de bilan Frère HUBERT Soeur Jacqueline PREDEAU	
Jeudi	15	Travail indépendant Lecture rapide (les deux groupes)	Animation de groupe (équipe d'animation) Travail indépendant ou travaux optionnels
Vendredi	16	Regard sur la deuxième période à l'ISPEC - Préparation de la troisième	Statistiques E. PETIT

SEMAINE du 28 Novembre au 2 Décembre 1977

Lundi	28	Statistiques E. PETIT	Intervention de M. PIEDNOIR, Secrétaire de la Commission Education du Parti Socialiste.
Mardi	29	Session formation juridique J. COUTURIER Frère GOUSSAUD Equipe d'animation Travaux pratiques par filières	
Mercredi	30		
Jeudi	1er	La méthodologie des tests ?	Travail indépendant Lecture rapide (les deux groupes)
Vendredi	2	Regard sur la quinzaine	Statistiques E. PETIT

SEMAINE du 19 au 21 Décembre 1977

Lundi	19	Statistiques E. PETIT	La méthodologie des tests ?
Mardi	20	Histoire des Institutions Educatives M. ZIND	
Mercredi	21		

ANNEKE 83

2/11

Questionnaire sur l'étude des besoins en formation.

La réflexion que vous allez faire avec l'aide de ce questionnaire a pour but de vous permettre:

- 1) de mieux prendre conscience des éléments de formation que vous jugez importants pour vous.
- 2) de faire ultérieurement le point.
- 3) de proposer au groupe, aux délégués et à l'équipe d'animation un choix d'éléments que vous jugez prioritaires et, si possible déjà, des indications relatives à la méthode et au temps qui vous semblent les mieux adaptés pour le travail de ces questions.

Vous examinez chacun des 23 points du plan de référence et recherchez dans chacun de ces chapitres les éléments qui correspondent pour vous aux catégories A.B.C.D.

Profil de Formation au 18 Septembre 1978

Plan Réf. N°	A Je n'ai pas besoin de placer ces éléments dans ma formation	B Les éléments que je pense pouvoir travailler seul(s)	C Je développerais moins les éléments suivants dans un travail en groupe.	D Je développerais davantage les éléments suivants dans un travail en groupe.	
1					A B C D
2					
3					
4					
5					
6					
					030/000

REPARTITION DU TEMPS SELON L'UTILISATION DES METHODES en 1979-1980

	RECHERCHE & PARTIR des DOCUMENTS		TRAVAUX de GROUPE réalisés sous forme d'ATELIERS		INFORMATIONS données sous forme de COURS		MISES en SITUATION DIVERSES permettant ANALYSES d'ATTITUDE et de COMPORTEMENT		TEMOIGNAGES : - internes - externes		TOTAL
	NOMBRE d'HEURES	%	NOMBRE d'HEURES	%	NOMBRE d'HEURES	%	NOMBRE d'HEURES	%	NOMBRE d'HEURES	%	
sept. octobre	4,5	7,21	20	19,23	43,5	41,83	33	31,73	0		104
nov. décembre	10	7,87	41	32,30	45	35,43	29	22,93	2	1,57	124
Janvier	10		15,5	19,08	32	32,99	40,5	44,75	6	6,18	97
Mars	7	7,22	25,5	26,29	38,5	39,69	16	16,49	10	10,31	97
Avril	2	4,08	7	14,29	20	40,82	10,5	21,43	9,5	19,38	49
Juin	8	7,77	28,5	27,67	14	13,59	29,5	28,64	23	22,33	103
Juillet	24	36,49	20	27,03	14	18,93	6,	8,10	7	9,45	74
TOTAL	61,5	9,44	160,5	24,65	207,0	31,81	164,5	25,27	57,5	8,83	651

ANNEXE 2

143

## TRAVAIL INDEPENDANT

Différents ateliers vous seront proposés à chaque journée de travail indépendant. Quels sont ces ateliers ? (Voir les trois panneaux affichés à gauche en entrant).

### A - LES SUIVIS DE SESSION

A la fin d'une session, les stagiaires intéressés se retrouvent spontanément pour définir les points qu'ils aimeraient approfondir dans un atelier. Celui-ci est fixé dans la mesure du possible la semaine suivante (avec éventuellement l'animateur de la session, ou quelqu'un d'autre.)

### B - ATELIERS "ISPEC"

Ils sont organisés et animés par les stagiaires eux-mêmes. Pour chacun d'entre eux, l'animateur propose une date, un plan de travail et la durée de l'atelier (nombre d'heures, de demi-journées.) Tous ces renseignements seront rassemblés dans une brochure distribuée prochainement. Les stagiaires intéressés sont priés de s'inscrire auprès de l'animateur.

### C - ATELIERS AVEC INTERVENANTS EXTERIEURS

Pour pouvoir faire appel à un intervenant extérieur, il faut que le nombre de stagiaires intéressés soit connu à l'avance. Il est donc nécessaire de donner une pré-inscription.

### Remarques.

- 1) Si certains ateliers intéressent un très grand nombre de stagiaires, on pourra envisager de les faire fonctionner plusieurs fois.
- 2) Les listes ne sont pas exhaustives.

TRAVAIL OPTIONNEL : DEMARCHE, METHODE, QUESTIONNAIRE ET CHOIX DES THEMES

- Fin novembre. 1 groupe de stagiaires CIREC se réunit et élabore un projet de TO (Document n°1)
- Début décembre. Le projet est remis au groupe avec un bulletin de réponse (Doc 2)
- Les réponses au questionnaire sont enregistrées. Doc 3  
Sont retenus comme thèmes
  - Le CDI
  - Le projet éducatif
  - La Formation des A dultes
  - De la directivité, à la non directivité et au néo directivisme.
  - Syndicats.
  - L'enfance inadaptée
- Les séances (3) se déroulent courant décembre
- Le 17 la production de chaque groupe est brièvement exposée à l'ensemble.
- Le 17 est lancée la deuxième série de TO sur les thèmes
  - Le cadre éducatif
  - Préparation d'1 session Chef d'établissement
  - Pédagogie
- Les séances se déroulent Janvier - Mars (4 séances)
- Le 19 Mars nouvelle enquête (n°4)
- Compte rendu de l'enquête n°5 et 6

SUITE & FIN des THEMES EXPRIMES

Problèmes Posés dans un établissement

• Relation d'autorité. Règlement. Discipline	11
• Discipline : sanction et éducation Faut-il un règlement interne ?	36
• Les relations d'autorité et de pouvoir dans l'établissement. Etude de cas réels	42
• L'internat dans un collège	7
• Le conseil de maison	3
• L'organisation d'1 établissement (2ème cycle)	36-37
• Tâches et responsabilités exactes du chef d'étab.	13-40-41
• Fiche de paie	23
• Conseil de Classe	24
• Entretien d'embauche, recrutement Critère de recrutement des profs et du personnel	24-28-3.
• Le chef d'établissement : ses relations avec l'OGEC L'APEL	31
• Les 10%	
• Les parents à l'école	39
	30

3. Réponses - 101 Thèmes exprimés

5 DECEMBRE

ISTEE 4210

Thème	Date	Intervenant	Contenu	Page
CDI	2-7 3-6-10-5 5	DIRECTEUR du PRIMAIRE ANIMATION de GROUPE	• Sa création, son fonctionnement, son utilisation • Le CDI • Documentation: les techniques documentaires	16-34 35 30
Projet EDUCATIF	2 21-40-41 28		• Le projet éducatif dans un établissement: son contenu? qui prend part à son élaboration? Comment? Etapes de remise en cause • Le P.E. dans l'établissement scolaire • Comment établir un P.E. d'un établissement • Le P.E. d'une école catholique: Pourquoi?	10 22 22 27
INJONCTION ADAPTEE	2 8-9-15-2		• A profondément. Réflexion sur la responsabilité de l'école catholique face aux réalisations concrètes d'adultes • A profondément	23 10 20 33
CADRE EDUCATIF	3-12-18 25-33 43	SYNDICATS et organismes représen- tatifs du personnel	• Le C.E.: sa fonction, son insertion • Le C.E. • Le C.E.: sa fonction, son devenir, ses relations avec les élèves en ce qui concerne le directeur	11 25 28-42
FORMATION des ADULTES	5 13-25 31 43 25	FORMATION PERSONNELLE	• Prolongement session du P. WILHELM: réflexion de base et mon super suivi sur ce problème • La formation des adultes: comment • La F. de A. - Quelle pédagogie utiliser? - Quel avenir a-t-elle dans l'E.C? - où en est la réflexion sur ce point de l'E.C? • Suite à la session du P. Wilhelm, un groupe travail pour étudier les suggestions et les communiquer à l'équipe d'animation • La formation des maîtres du 1 <sup>er</sup> degré	17 10 19 15-20-21 23-27
PEDAGOGIE	8-10-35 29 34 36 33 18	naissance de l'ELEVE	• Quelques courants pédagogiques • Etude d'un courant pédagogique • Freinet • Quelques courants: Freinet pédagogie par objectif, travail individualisé • La non-directivité • La non-directivité et la non-directivisme	56-37 112 26
DIVERS	19 21 42	technique ANIMATEUR-FORMATEUR	• Le Questionnaire • Comment définir des objectifs pédagogiques en fin d'année • L'enseignement technique aujourd'hui: ses caractères vers l'entreprise	14-15 15 14-34-35 20 35

ANNEXE 87 (16)

## LE TRAVAIL OPTIONNEL

### 1- Notre conception du travail optionnel (T.O.)

Le T.O. a pour but de faire travailler ensemble quelques "ispéciens" pour approfondir un thème choisi par eux et connu de tous. Ce choix ne peut éviter une certaine frustration !

Il peut permettre également d'utiliser les compétences et les ressources de chacun.

Il permet enfin de pratiquer divers types de travaux et diverses formes d'animation d'un groupe.

En conséquence, il nous a semblé important :

- d'éviter la superficialité dans l'étude des thèmes choisis: le T.O. devrait se poursuivre au moins durant trois demi-journées. Par exemple un atelier ayant pour thème "les critères de recrutement du personnel de service" pourrait difficilement se prolonger durant 9 heures;
- d'éviter aussi une spécialisation trop poussée dans un seul thème. Par exemple "l'apprentissage de la lecture rapide" demande trop de temps (environ 30 h.) pour être considéré comme un T.O.;
- d'aboutir en fin de période (trois demi-journées) à une production pouvant être portée à la connaissance du grand groupe, soit pour information, soit pour approfondissement ultérieur;
- d'être attentif au cheminement du groupe d'option pour enrichir l'évaluation finale.

### 2- Fonctionnement pour la première période (jusqu'à Noël)

Ce fonctionnement pourra et devra être affiné à la fin de la période, par exemple lors du bilan du trimestre.

Nous proposons :

- que les groupes se constituent en fonction de thèmes proposés par l'ensemble. Ces propositions naîtront de quatre sources :

- .le questionnaire ci-dessous,
- .le questionnaire d'évaluation des stages,
- .les propositions faites lors de la venue du P.Wilhelm,
- .les propositions des formateurs et de notre propre groupe.

Pour qu'une proposition soit "recevable", il conviendrait qu'elle soit :

- .ou bien un approfondissement ou une suite donnée à une question étudiée en grand groupe,
- .ou bien une préparation d'une question traitée prochainement dans le grand groupe,
- .ou bien un approfondissement de compétences nécessaires pour une fonction future,
- .ou bien une suite de stage,
- .ni trop longue, ni trop courte (cf. §1).

- que chaque atelier optionnel soit pris en charge conjointement par un (ou plusieurs) stagiaires volontaires et un formateur de l'ISPEC, qui prépareraient ensemble la conduite de l'atelier quant aux méthodes pédagogiques et quant au contenu, et qui l'animent.

- que chaque atelier optionnel désigne en son sein deux "stagiaires-secrétaires" qui prendraient des notes, mettraient en forme et diffuseraient le document final. L'un des deux secrétaires pourrait être plus attentif au cheminement du groupe.

- que chaque atelier ait la même durée (3 1/2 journées); néanmoins

un atelier pourrait poursuivre son travail, à condition qu'un document synthétique soit élaboré en fin de première période afin de permettre une insertion de nouveaux éléments.

### 3- Calendrier de la première période

Lundi 3: 14h: remise de ce document

Mercredi 5, 8h 45: dernière limite pour remettre les réponses ci-dessous à Bernard CASANAVE-PIN

Dans la matinée: exploitation des réponses par un petit groupe

14h: inscription dans les ateliers de T.O. retenus

Entre mercredi soir et vendredi matin, rencontre entre stagiaires-animateurs-d'un-atelier-optionnel et formateur-Ispec.

Vendredi 7: 9 à 16h: T.O.

Vendredi 14: 9 à 12h 15: TO

Lundi 17: remise des productions au grand groupe; bilan de la première période.

### 4- Exemples de propositions d'atelier (suite à un tour de table de notre groupe de préparation)

- . Le CDI: sa création, son fonctionnement, son utilisation
- . Quelques courants pédagogiques particuliers (Freinet, Illich...)
- . Le cadre éducatif: sa fonction, son insertion dans l'école
- . L'enfance inadaptée, approfondissement
- . L'animateur-formateur sur le terrain; bilan de premiers stages
- . Pestalozzi et d'autres...l'enfance inadaptée en Suisse
- . .....

Signé: Arlette, Bernard, Henri, Jean-Jacques, Joseph, Marie-Cécile, Pierre, Pilar.

Bulletin qu'il serait intéressant et souhaitable que Bernard ait avant mercredi 9 heures !

1° Quels thèmes souhaiterais-tu étudier dans un atelier optionnel ?  
Trois maxi.; détailles-les

1

2

3

2° En fonction de tes propres connaissances, quels ateliers accepterais-tu d'animer, en collaboration avec un formateur de l'Ispec. Détailles-les

1

ANNEXE 87  
147

ADRESSE POSTALE : 3 PLACE ANDRE-LEROY B.P. 808 49005 ANGERS CEDEX Tel. (41) 87.69.58  
ENTREE : 3 RUE RABELAIS

Angers, le 3 Septembre 1979

A tous les stagiaires  
de la 8ème promotion ISPEC  
et de la 1ère promotion CISE

Chers Amis,

La rentrée approche... Dans quelques jours, très exactement :

le MERCREDI 12 SEPTEMBRE 1979

à 10 heures

nous aurons le plaisir de vous accueillir dans les locaux (...étroits ?  
de l'I.S.P.E.C.

Initialement nous avons annoncé le démarrage de cette année  
au Lundi 10, mais en définitive nous avons préféré repousser cette  
reprise d'activité au Mercredi 12. Ce jour là seront rassemblés tous  
les stagiaires de l'I.S.P.E.C., y compris ceux participant à l'année  
C.I.S.E. Un tel regroupement devrait nous permettre de faire con-  
naissance.

Nous espérons que tous les problèmes matériels, notamment  
d'hébergement, ont été réglés. Si ce n'était pas le cas, n'hésitez  
pas à nous le signaler.

En vous souhaitant une excellente fin de vacances, nous vous  
prions de recevoir, Chers Amis, l'assurance de nos souhaits bien  
dévoués.

E. Peter

L'équipe d'animation de l'I.S.P.E.C.

Semaine du 13 septembre au 21 septembre

L 13	Diapylé t-on Sciences de l'Éducation	Recherche d'un dej. théorique et	Information administrative / les Sciences de l'Éduc. P. Et
M 18	ψ	P. Coudreau	ψ
M 18	ψ	Structure de l'Enseignement Catho	ψ
J 20	Def. des Sciences de l'Éducation présentée par le CSE et de bat.	1 <sup>er</sup> Analyse du Vécus : 3gr	Méthodes de travail intellect. 1987-88
V 21	ψ	Méthodes de travail intellect. p.m	Quels sont les sciences de l'Éduc. ch. Meth. de T de la Bibliographie

Semaine du 24 septembre au 28 septembre

L 24	ψ	F. Filiéris de M. JP	ψ et Sociologie M. La Bouvere
M 25	Histoire Ch. JP	Séances Diversifiées	La loi sociale et JP Séances Diversifiées
M 26	ψ	Séances Diversifiées	Sciences de la Nature et méthode expert. Diversifiées
J 27	ψ	Séances Diversifiées	Analyse du vécu et suivi
V 28	Essai de Synthèse	Mme Fontaine	ψ Mme Fontaine

Semaine du 1<sup>er</sup> octobre au 5 octobre

L 1	Accueil ψ	Analogue	Biologie
M 2	Anglais	Questionnaire	Questionnaire
M 3	Statistique	Biologie	Suivi
J 4	Entretien	Travail Indépendant	Suivi
V 5	ψ sociale	Biologie	Travail Indépendant
		Par et Inté	Sciences de l'Éduc. Questionnaire.

Semaine du 8 octobre au 12 octobre

L 8	ψ	Statistique	Loi Debre
M 9	Entretien	Suivi	Suivi
M 10	Travail de Groupe	Travail Indépendant	Travail de Groupe
J 11	Travail de Groupe	Entretien	Entretien
V 12	Ens. agric. et technique	Statistiques	

Semaine du 19 novembre au 23 novembre

L 19	Retrouvailles. Informations. Présentation du Travail. Prep. à l'expl. des stages	Exploitation du Stage: Travail par groupe en P. Groupes. Temps de déballage différenciés	
M 20	Travail sur thèmes avec E.A	Travail Indépendant.	

M 21	Statistiques	Travail par groupes sur la mémoire	Séances: Animation Formation apprentissage et Courants Pédagogique - Geston.
J 22	Séance suite		
V 23			

Semaine du 26 novembre au 30 novembre

L 26			Séance "Formation"
M 27	Séance suite		
M 29	Séance Formation CA ISPEC		Travail Indépendant
J 29	Présentation de l'Éris. Spécial avec M <sup>re</sup> BASTIEN		
V 30	Statistiques		Travail Indépendant

Semaine du 3 décembre au 7 décembre

L 3	M <sup>re</sup> Avangini		
M 4	Travail Indépendant		
M 5	Statistiques	Rencontres sur les mémoires	Suivi
J 6	Journée Réflexion. Prep. de NOEL		
V 7	Travail Optionnel	Gr. Courants Pédago. CDI. Travail autonome	

Semaine du 10 décembre au 16 décembre

L 10			Séance Anima. Formation Geston
M 11	Séance (suite) Possibilités de demander M <sup>re</sup> Pratiel		Séance ch. Et/ législation du Travail
M 12	Travail Indépendant		Suivi
J 13	Recherche sur l'Éducation	M <sup>re</sup> Raller	
V 14	Travail Optionnel		Statistiques

Semaine du 17 décembre au 21 décembre

L 17	Statistiques		Bilan de la Période. Préparation de la journée du 21.
M 18	Séance Anima. Groupe. Les Gds Groupes		
M 19			
J 21	Bilan de la période. Préparation de la Journée		Travail Indépendant
V 21	Statistiques	Mise en commun mémoires	Travail Indépendant

ANALYSE DU VÉCU en 1996

Après 4 semaines de travail ensemble et avant notre dernière analyse du vécu de cette 1ère période, il est sans doute intéressant que nous essayions de nous ressituer par rapport à cette activité à laquelle nous vous avons dit que nous attribuions de l'importance.

La question du Christain l'a rappelé hier, l'Analyse du Vécu ne fait certainement pas l'unanimité. Il y a bien des faits communs entre nous, mais aussi bien des diversités : je crois qu'il est nécessaire que nous prenions bien conscience que certains parmi nous ont peine à en percevoir la signification, ils sont obligés de faire effort sur eux-mêmes pour accepter ce qui leur paraît être une pure perte de temps.

Vous devez savoir cependant que nous ne nous permettrions pas de gaspiller le temps qui vous appartient, de jouer avec votre volonté si nous n'espérons pas de ce moyen des avantages sérieux. Certes, il ne s'agit que d'un moyen ; mieux que cela, ceux qui en savent l'importance ne pensent pas qu'il agit tout seul, par lui-même et qu'un jour automatiquement, il en arrivera où ils veulent en venir. Ce serait trop facile, et il suffirait d'attendre.

Si nous admettons qu'il puisse y avoir dans notre propre vie, dans notre attitude personnelle à chacun, des hauts, des bas, des besoins de soutien pour poursuivre, des enthousiasmes, des découvertes et des pauvretés, la grâce et le péché, il faut reconnaître aussi, et c'est une règle de la vie en groupe, que l'attitude des autres, diversifiée elle aussi dans ses tonalités et ses besoins, ses véritables justifications et ses prétextes, provoque chez nous des comparaisons, des envies, des aliénations et des appels.

Il serait regrettable de vivre sans s'arrêter, d'agir, d'avoir et d'être sans prendre conscience, de découvrir sans partager, de prêter sans que cela serve, d'avoir des idées sans les diffuser, de se réjouir ou de souffrir sans communiquer.

c'est l'occasion d'écouter et d'apprendre, de s'affronter et de se détendre.

Nous avons la possibilité de ne pas nous prêter des sentiments, de ne pas nous faire du procès d'intention, car nous pouvons nous poser des questions, nous parler.

Ce temps de vie ensemble et de réflexion, c'est l'indispensable régulation du groupe aussi, mais il n'est pas que cela. Certes, nos mécanismes de défense sont si puissants qu'il nous faut bien l'aide des autres pour nous interroger, nous questionner sur nous-même. Je ne crois cependant pas me faire illusion en affirmant que sans une aide surnaturelle, ce n'est pas toujours spontanément que mon agressivité, ma partialité, mon esprit vindicatif resteraient gardés en laisse. Mais lorsque je me laisserai emporter, je pense que la sagesse d'un ou plusieurs autres membres du groupe m'aideront alors.

On peut ne pas comprendre ce temps perdu, ni apparemment improductif, on peut souhaiter aussi aller plus rapidement dans la connaissance des autres, dans le partage des expériences et des sentiments, et cela peut aussi pencher vers la dépendance et la connaissance avide, perpétuellement insatisfaite.

Dans le groupe très riche que nous constituons, l'analyse du vécu peut être, par notre volonté, le regard qui nous stimule,

le point d'émergence de nos tensions, pour nous situer au-delà d'une volonté fautive de pensée commune, de fruits communs, dans une redécouverte toujours à affiner que ni les autres ni nous-mêmes ne sont aussi mauvais ni aussi bons que nous le croyons.

Nous pourrions aussi maintenant nous demander si la forme que nous avons prise est la mieux adaptée à nous. Peut-être pourrions nous rechercher en ce domaine aussi.

ANNEXE 90  
150

## INTRODUCTION

A la fin de cette première période de formation à l'ISPEC, l'Equipe d'Animation a éprouvé le besoin d'éclaircir les raisons des échecs de régulation de groupe.

Au lieu de dire ce qu'est la régulation de groupe, nous avons préféré dégager les éléments de formation qu'elle apporte.

Un constat : les stagiaires du CIREC sont rassemblés dans un groupe dans lequel peuvent se gérer certains éléments de formation et certains besoins communs.

Ce groupe de 70 existe au CIREC cette année. Sa disparition entraînerait la création d'au moins deux groupes, qui deviendraient à leur tour des "grands groupes" et qui devraient prendre en charge un certain nombre d'organisations et de besoins communs aux personnes dans chacun de ces groupes.

A côté de cela, des groupes de taille moyenne ou de petite taille se construisent - ou se défont - : il s'agit de groupes d'affinité, de groupes de tâche limités dans le temps, de groupes plus permanents... Leur diversification peut être très grande.

Il nous semble que pour faire produire à chacune de ces structures ce qu'elle peut apporter, il est nécessaire d'ajuster son niveau d'aspiration aux possibilités réelles d'un groupe : il ne faut pas demander la même intensité de communication à un groupe de 65 par rapport à un groupe de 5 ; il ne faut pas demander non plus la même efficacité par rapport à une information générale à un groupe de 5 par rapport à un groupe de 65.

## A - DES APPORTS ORIENTES VERS UN DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- 1) La régulation de groupe assure une liberté d'expression en donnant la capacité de se faire entendre.

Il ne suffit pas de dire que l'on a toujours la possibilité de s'exprimer sans être agressé, l'organisation de la vie en commun est meilleure si l'on peut disposer :

- d'un lieu
- d'un temps

qui permettent d'exprimer sa pensée, de formuler ses propositions, de partager ses impressions ou son information.

Parler en public est également un apprentissage important pour des responsables. Cela s'apprend aussi par l'exercice. Des moyens comme celui d'un texte préalablement écrit, donnent la possibilité de mieux dire ce que l'on pense.

L'essai et les tâtonnements de la formulation m'aident aussi à prendre conscience de ce que je pense.

- 2) La régulation de groupe apprend à écouter et permet de s'enrichir : il n'est pas évident qu'un groupe puisse spontanément accepter toute opinion qui ne correspondrait pas nécessairement à ce que la majorité des membres peuvent imaginer.

## LA RÉGULATION DE GROUPE

à l'autre.

Tout écouter suppose une ouverture inconditionnelle

La connaissance des autres est également un enrichissement et un contenu de formation.

Mais des mécanismes de défense sont toujours prêts à se mettre en action :

- "j'ai autre chose à faire de plus important"
- "ce qu'il dit ne m'intéresse pas"
- "ce qui est dit n'est pas intéressant"
- "j'ai peur d'être attaqué"
- si la peur est trop grande, je peux prendre la fuite...

## B - LA RÉGULATION DE GROUPE FAVORISE LA PARTICIPATION A L'ORGANISATION DE

LA FORMATION Nous avons la possibilité de rechercher les procédures qui permettent des propositions communes et des décisions. Celles-ci peuvent intervenir dans trois domaines principalement :

- 1) Dans la pré-programmation : non pas au niveau des contenus, mais en ce qui concerne les méthodes, ou la suggestion d'intervenants agissant comme expert.

- 2) Sur les plages à construire :

Elles sont au nombre de 14 demi-journées dans la prochaine période, soit environ 1 jour 1/2 par semaine. Des propositions de contenus peuvent être faites.

Des procédures méthodologiques peuvent être suggérées.

Des experts peuvent être proposés.

- 3) En dehors des contenus de formation : la formation à l'ISPEC ne se limite pas aux contenus de formation. L'ISPEC s'est aussi l'occasion de vivre dans un groupe et dans des groupes. Des questions se posent. Les choses peuvent être vécues ensemble.

## C - LA RÉGULATION DE GROUPE DEVELOPPE DES CAPACITES A TRAVAILLER DANS ET AVEC DES GROUPES

- 1) On peut se donner la chance de vivre et d'exister dans un groupe.
- 2) Je vis et je regarde : cela me suggère des remarques qui peuvent m'aider ultérieurement.
- 3) J'entends des théorisations partielles relatives au fonctionnement des groupes.
- 4) Jusqu'où pourra-t-on aller dans la systématisation des observations, dans la mise en évidence de lois des fonctionnements des groupes ? Est-ce que j'aboutirai à une connaissance moins raisonnée, mais plus spontanée, plus immédiate, en définitive plus profonde.
- 5) Ce que j'ai senti, ce que j'ai compris, passe dans mon attitude et dans ma pratique : il y a un apprentissage et je me donne le moyen de vérifier mes acquisitions.

### JALONS POUR UNE ANALYSE PERSONNELLE

Pour faciliter votre diagnostic, trois questions :

- 1) Ce que je veux dire
- 2) Ce qui est en train de me faire changer
- 3) L'idée que je donne pour que je participe davantage à l'organisation de la formation et de la vie à l'ISPEC.

ANNEXE 9-1

I. S. F. E. C.

Préparation de la Période Novembre - Décembre

**QUESTIONNAIRE**

à remettre à Pilar avant le vendredi 12 Octobre

1. Réactions sur les propositions jointes : modifications - suggestions ...
2. L'organisation des "trous" 10 dj : Propositions de thèmes, d'activités, d'options
3. Autres remarques sur la vie du/des groupes - l'organisation - l'horaire - la méthodologie, ... etc ...

Préparation novembre - décembre

- 43 réponses
1. Réactions sur les propositions : modifications - suggestions
    - Tout à fait d'accord avec ce qui est proposé. 7 fois
    - Quatre dj de suivi c'est insuffisant. 6 fois
    - Il n'y a pas assez de travail indépendant. 5 fois
    - La préparation de Noël me va. 5 fois
    - Je souhaiterais une étude plus approfondie des courants pédagogiques pour C.E. 2 fois
    - Trop de temps pour session formation. 2 fois
    - Session sur les tâches administratives pour C.E. trop courte. 1 fois
    - Pour intervention M. Ilvengini : psychologie des Adoles. 1 fois
    - Niveau méthodologie : travail individuel et petit groupe. 1 fois
    - Le travail en statistiques doit être en milieu/sem. 1 fois

Organisation des "trous" 10dj : propositions de thèmes  
- propositions d'activités  
- propositions d'options

- Exploitation des stages (échanges). 16 fois
- Poursuite du travail sur entretien. 14 fois
- Travail sur animation petit-moyen-grand groupe. 13 fois
- Les interventions doivent être préparées et exploitées. 10 fois
- Travail sur mémoire : recherche en groupe rencontre avec animateur. 9 fois
- Réflexion sur la formation et son évaluation. 8 fois
- Initiation à la lecture rapide. 8 fois
- Travail sur le calendrier administratif du C.E. 5 fois
- Travail au niveau collégial (fond-méthode). 5 fois
- Approfondir formation A.F.F. (micro-enseignement courants pédagogiques, gestion et organisation d'un établissement). 4 fois
- Pour C.E. : continuer gestion. 3 fois
- Activités par thèmes et par filières. 3 fois
- Interventions Anciens/Jeunes. 3 fois
- Réflexions sur ce que nous voulons faire pour Noël. 2 fois
- C.E.P. : visites, réflexions sur programme. 2 fois
- Réflexions sur pédagogie de soutien. 2 fois
- Les enfants en difficulté. 2 fois
- Sciences Éducation : recherche véritable. 2 fois
- Continuer le travail sur le questionnaire. 2 fois
- Apprendre à faire emploi du temps. 2 fois
- Approfondissement études bibliques. 2 fois

## SYNTHÈSE DES VŒUX EXTRÊMES PAR LE GROUPE

I.S.P.E.C. 18/12/78

### I. LES MÉTHODES DE TRAVAIL.

- Refus :**
- remplissage.
  - fausses recherches en groupe sans méthode et sans objet ( 67 propositions).
  - intervenants magistraux.
  - un aspect trop scolaire.

- Souhaits :**
- n'imposer une méthode que si son efficacité est connue.
  - temps de travail personnel (au moins 1 jour /semaine).
  - travail en groupe.
  - avoir le plan, le contenu des cours et une bibliographie huit jours avant.
  - partage des expériences antérieures.
  - intervenants valables.
  - possibilités de travaux optionnels.
  - évaluation du travail accompli.
  - approfondir certains sujets (T.P.; groupes; ateliers) après passage des intervenants.
  - mini-sessions.
  - faire le point sur les voyages d'études.

### II. LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ET LES BILANS ( 23 réponses allant dans le même sens).

- perte du temps.
- pas d'A.G. ou de bilan sans objectifs précis.
- pas d'A.G. de plus d'une demi-heure.
- dans les bilans, on ne tient compte que de ce qui s'est passé la veille.
- contre les tours de table où chacun doit se "triturer les méninges" pour dire quelque chose.
- que ceux qui parlent peu ou pas ne soient pas "déficitaires" dans la recherche des méthodes.

Que ne soient pas supprimés les temps de réflexion, discussion en grand groupe. (1 réponse).

#### Propositions :

- possibilité pour chacun de dire ce qu'il souhaite à la structure relais sans attendre une A.G.
- une A.G. par quinzaine ( ou mieux par mois).
- tenir compte des opposants, même minoritaires, ou indiquer clairement les obstacles qui se sont opposés à ce dessein.
- vote secret.
- durée limitée et respectée pour les réunions:
- appliquer les 67 propositions : vérité entre nous, confiance, que chacun ait la possibilité de s'exprimer, lieu d'accueil, non-catalogage, climat de paix, d'ouverture).

### III. LA RÉGULATION DU GROUPE.

- Obstacles :**
- discontinuité entre les S.R.
  - incompétence d'inspecteurs pour programmer leur formation.
  - artifices de conduite de groupe et manipulation de groupe.
  - confirmation de la richesse du groupe et de son pouvoir de décision au profit de quelques uns
  - la S.R. qui se substitue à l'équipe d'animation.

- la S.R. qui se coupe du grand groupe.
- la passivité du grand groupe.
- la S.R. à qui on attribuerait une sorte de mandat de délégation pour représenter le grand groupe auprès d'un pouvoir qui serait l'équipe d'animation.
- une formation imposée par une minorité plus ou moins crédible
- des speakers qui se gargarisent de mots et de périodes alambiquées pour dire longuement et de façon à embrouiller les esprits, les choses simples.
- gouvenement par "oukase".

#### Propositions:

- des commissions spontanées pour le travail ou la prise en charge.
- la S.R. doit avoir un réel contact avec le grand groupe.
- confiance en l'expérience des aînés.
- que l'information redescende.
- que n'importe qui puisse être observateur aux réunions de S.R.
- le droit de se taire.
- ne pas se prendre au sérieux et garder le sens de l'humour.

### IV. LES CONTENUS.

- A - formation très pratique aux tâches administratives.**
- continuer gestion et comptabilité ( ordinateur).
  - continuer législation scolaire. ( IDEN, IA, IPR , recteur)
  - formalités d'entrée en fonction pour un directeur.
  - prévoir la distribution de photocopies de textes parus au B.O. concernant la rentrée prochaine.
  - statut et rôle du conseiller pédagogique (et fin pour le chef d'établissement).
- B - sociologie de l'éducation ( éducation et politique, école reflet de la société, une école pour quoi faite).**
- l'enseignement dans les pays voisins et Chine Populaire.
  - y a-t-il quelque part l'équivalent de notre enseignement laïc.
  - doctrine C.F.D.T.
  - rencontre avec syndicats , partis.
- C - connaissance de soi, technique d'intervention dans un groupe, conduite des réunions, dynamique de groupe.**
- étude du bon sens.
  - yoga, expression corporelle dans la formation.
  - enregistrement en situation au magnétophone.
  - temps prévus pour le silence et la réflexion personnelle, pour se recueillir.
  - utiliser plus Gérard.
- D - utiliser le témoignage de promotions précédentes quant aux lacunes à combler et à ce qui a semblé bon ( dans la formation ISPEC)**
- plus (davantage ) d'échanges ( type après les stages).
  - partage d'expérience vécues , ateliers à thèmes.
  - une journée au moins/période de rencontre avec des gens en activité ( chef d'établissement, A-Formateur...)
- E - l'orientation.**
- l'enseignement programmé et personnalisé.
  - la psychomotricité.
  - l'exploitation à l'école de certaines connaissances acquises par les élèves grâce aux mass-média.
  - psychologie de l'enfant et de l'adolescent.
  - activités d'éveil.
  - éducation physique en primaire et secondaire.
  - pratiquer l'ouverture sur la vie.
- F - approfondir les fondements théologiques de l'enseignement Catholique.**
- session catéchèse premier cycle, mais pas sous forme de carrefours
- Divers.**
- davantage de statistiques.
  - centres d'intérêts indépendants des fonctions ultérieures.

suivi CISE CIREC Oct. 79.

Résultats d'un travail en groupe (suivi) 3<sup>H</sup> X 3 : 28 sept. - 5 oct. - 12 oct. - 1979.

→ But des 3 séances : Provoquer une prise de conscience de l'ensemble du groupe sur ce qu'il conviendrait de faire après deux semaines de formation préparées par l'E.A.

→ Démarche : 5 temps :

- 1. D'abord expression.
- 2. Puis propositions.
- 3. Informations mutuelles par paires.
- 4. Réflexion.
- 5. Décision.

# ORGANISATION des RESSOURCES

## Expression - Réactions

Les locaux ne sont pas adaptés à ce que nous faisons et à ce que nous en faisons.

Ce qui me paraît important pour ma formation, c'est le temps passé à Angers.

Pour se former, il faut du temps.

Les animateurs paraissent souvent "débordés" et lointains.

Il y a du matériel audio-visuel.

## Questions - Informations

→ En ce cas peut-on s'y sentir à l'aise ?

→ Les stages dans ma formation ?

→ Le temps, qui en est le maître ?

→ Comment alors oser les aborder ?

→ Est-il "réservé" ?

## Propositions - Réflexions

→ Dans une salle, il faut un panneau de fouloir.

→ Organisation autour de Noël  
- la réflexion  
- la prière  
- la fête.

→ Les stages doivent être exploités il faut une mise en commun au retour.

→ nous donner les possibilités de gérer notre temps. (faire un To-Do quand le besoin s'en fait sentir quitte à rattraper après)

→ Pour les stages ne pas prendre que des collèges en écoles "pilote" mais se donner les moyens de réfléchir à comment "faire le ce" partout...

→ Banaliser un temps chaque semaine un groupe pourrait spontanément aborder une question qui l'intéresse.

→ Nous souhaitons nous familiariser avec le maniement de ces appareils.

ANNEE 91-92  
155

# LE CONTENU

## Expressions - Réactions

- Certaines choses sont jugées inutiles, d'autres insuffisantes.
- On en voudrait plus, et l'on nous dit : "Non, le temps est écoulé".
- Désir d'être informé sur l'éducation spécialisée, sur la pédagogie de soutien.
- Formation religieuse insuffisante.
- Contenu est loin des attentes.
- On ne sait pas où l'on va - On se disperse.
- Nous avons des Africains avec nous

## Questions - Informations

Ne pourrait-on pas donner une suite à certaines interventions ?

→ La formation comprend-elle "aussi" une formation religieuse ?

→ Est-il adapté ? adaptable ?

→ Savons-nous leurs attentes ?  
Connaissions-nous leurs pays ?

## Propositions - Réflexions

- Nous proposons qu'une liberté plus grande soit laissée à chacun d'assister ou non aux diverses interventions.

→ Nous proposons que certaines études se prolongent dans des groupes de volontaires / groupes de rencontres

→ Nous proposons qu'une formation religieuse plus poussée se fasse au temps de formation.

→ Ne pourrait-on pas rencontrer d'anciens Ispécimens et échanger avec eux sur l'adaptation entre la formation reçue à l'ISPEC et la fonction qu'ils exercent ?

→ Pourraient-ils nous présenter leur pays ?

→ Pourrait-on discuter du rôle de la France en Afrique ? de la coopération ? Ne pourrait-on pas envisager un débat à ce niveau ? Un débat contradictoire

ANNEXE 3

On se reprécise les convictions définies la veille.

On formule l'OBJECTIF: susciter chez les stagiaires une prise de conscience de ce qu'il conviendrait de faire après deux semaines de formation préparées par l'équipe d'animation.

Une démarche en cinq temps est décidée:

- 1 - expression en petits groupes
- 2 - propositions faites devant le grand groupe
- 3 - informations
- 4 - réflexion
- 5 - décision.

Suggestion est faite de vivre cette démarche sur les trois suivis qui viennent d'ici le 12 octobre. L'idée jugée intéressante est retenue.

Après un long échange, on se met d'accord sur la présentation au grand groupe - C.I.R.E.C. et C.I.S.E. réunis - de l'analyse faite par l'équipe d'animation en deux échanges de une heure et demi chacun.

ETIENNE accepte de faire cette présentation.

Les stagiaires sont ensuite invités à réagir par petits groupes sur cette analyse; ils consignent l'essentiel de leur échange sur un panneau et le proposent à l'ensemble. (Les trois autres temps de la démarche seraient vécus sur les deux autres semaines.)

Synthèse de la réflexion de l'équipe d'animation  
des 25 et 26 septembre 1979

Réunion du mardi, 25 septembre

Réflexion sur le suivi -

Nous avons essayé de nous dire les fonctions actuellement

- assurées par le suivi: - connaissance mutuelle CISE - CIREC  
- réflexion en groupe moyen
- non assurées: - gestion de la formation par les stagiaires,  
- véritable analyse du vécu

Conclusion: - les groupes ne peuvent rester tels qu'ils sont;  
- un pouvoir de décision ne peut appartenir à chacun des deux groupes que si chaque groupe se réunit à part et dans sa totalité, avec les membres de l'équipe d'animation.

Nous nous sommes ensuite exprimé les objectifs qui nous paraissent

prioritaires:

- gestion d'une part de la formation par C.I.R.E.C. + équipe anim.
- gestion d'une part de la formation par C.I.S.E. + équipe anim.  
pour ce qui concerne l'I.C.F.E.C.

- Tâches et enseignements communs C.I.R.E.C./ C.I.S.E., au moins une fois tous les quinze jours.

- Maintien du temps d'information quotidien en commun.

Nous avons envisagé l'éventualité d'institutionnaliser des petits groupes de rencontre ( inférieurs à 8) dans un but de formation.

La question ne paraissant pas mure, nous l'avons reportée. Gérard doit faire une étude argumentée qu'il présentera à l'équipe.

Il est décidé que l'on se retrouve mercredi soir pour étudier le projet de programme de la deuxième quinzaine préparé par JEAN-PAUL et pour préparer le suivi de jeudi.

Réunion du mercredi, 26 septembre

JEAN-PAUL présente le projet de planning que l'on adopte après quelques modifications.

Organisation du suivi -

On se reprécise les convictions définies la veille.

On formule l'OBJECTIF: susciter chez les stagiaires une prise de conscience de ce qu'il conviendrait de faire après deux semaines de formation préparées par l'équipe d'animation.

Une démarche en cinq temps est décidée:

- 1 - expression en petits groupes
- 2 - propositions faites devant le grand groupe
- 3 - informations
- 4 - réflexion
- 5 - décision.

Suggestion est faite de vivre cette démarche sur les trois suivis qui viennent d'ici le 12 octobre. L'idée jugée intéressante est retenue.

Après un long échange, on se met d'accord sur la présentation au grand groupe - C.I.R.E.C. et C.I.S.E. réunis - de l'analyse faite par l'équipe d'animation en deux échanges de une heure et demi chacun.

ETIENNE accepte de faire cette présentation.

Les stagiaires sont ensuite invités à réagir par petits groupes sur cette analyse; ils consignent l'essentiel de leur échange sur un panneau et le proposent à l'ensemble. (Les trois autres temps de la démarche seraient vécus sur les deux autres semaines.)

A PROPOS DE LA PRISE DE DECISION, MISE AU POINT DE  
L'EQUIPE D'ANIMATION

Ce texte a été rédigé à la suite de la demande des stagiaires de la 8ème promotion de l'I.S.P.E.C. Il s'agissait de déterminer les domaines dans lesquels la décision pouvait être remise à la totalité du groupe, c'est-à-dire l'ensemble des stagiaires et de l'équipe d'animation.

Il est des secteurs que nous ne voulons pas et ne pouvons pas délimiter de manière exhaustive, dans lesquels la décision ne peut être laissée a priori au groupe, quelle que soit la confiance que l'on peut avoir en sa sagesse.

Autant il est normal, que dans la quasi totalité des cas, l'équipe d'animation joue le jeu d'une décision prise à la majorité des membres du groupe (dont elle fait partie), autant il serait imprudent, nous semble-t-il, de définir a priori que dans toute circonstance il puisse en être ainsi.

Raisons de cette position :

Nous avons conscience que ce que nous écrivons aujourd'hui, engage plus que la 8ème promotion ; elle engage aussi les promotions qui suivront.

Nous savons par exemple que le plan de référence qui existe à l'heure actuelle est lié à une demande de la 6ème promotion.

Mais au-delà de ce qui se passera à l'I.S.P.E.C. ultérieurement, nous pensons que nos positions ont des répercussions sur ce que les stagiaires vivront dans les établissements ou les organismes dont ils auront la responsabilité.

C'est la raison pour laquelle au-delà d'une position pragmatique adaptée à la situation que nous vivons aujourd'hui à l'I.S.P.E.C., nous voulons définir les possibilités et les limites de la décision remise à un groupe.

En préalable encore, nous voudrions dire que votre demande a amorcé chez nous une réflexion sur la décision dans un autre groupe : l'équipe d'animation.

Sans avoir étudié de manière approfondie (par marque de temps) la façon dont nous prenions les décisions sensées être représentatives de la position de l'équipe d'animation nous avons mesuré à la fois les points communs, mais aussi les différences de situation dans un groupe de 7, ou dans un groupe de 50.

Nous pensons par exemple, que dans un groupe de 7, il est plus facile, par le nombre des échanges d'information et par les discussions antérieures, de pressentir l'état du groupe par rapport à une proposition qui serait faite.

Mais dans un groupe de 7, il nous faut aussi souvent, faire un tour de table ou un sondage pour bien connaître l'état du groupe.

Dans un groupe de 7 également, il arrive, même si cela est rare, que la décision soit remise et réservée à un seul, surtout lorsque les domaines de décision supposent une option, et qu'une seule direction n'est pas évidente pour toute l'équipe. Condamnés à agir, il faut alors choisir. La responsabilité de la décision est laissée à la personne du groupe qui a mandat de responsabilité

Une nouvelle réalité interfère donc ici dans la vie de notre groupe : il s'agit de l'autorité institutionnellement donnée à l'une des personnes, ce qui lui confère, à la fois pouvoir et responsabilité. Nous voyons apparaître ici des référénts extérieurs, ceux d'une autorité de tutelle qui délimitent là-aussi le champ des possibles. Le champ des possibles peut être défini :

de manière positive et exhaustive,  
de manière négative,  
ou seulement explicité par quelques exemples.

Ils peuvent résulter d'ajustement de comportement basé sur une connaissance implicite des perspectives générales de l'action.

Mais ils sont informés également par les visées de l'origine, de ce que nous pouvons appeler le pouvoir fondateur (cf. le pouvoir fondateur dans les établissements, à distinguer du pouvoir gestionnaire et de l'autorité du Chef d'établissement).

La responsabilité dernière ne peut pas être, pour un Chef d'établissement par exemple, la responsabilité de tout, et nous touchons du doigt la notion de délégation.

De la même manière dans un groupe, la responsabilité et la décision qui lui est liée, ne peuvent être la responsabilité de tout, sous peine de rendre impossible l'exercice même de la décision.

Cela signifie que des limitations, des réglementations s'imposent pour permettre au groupe d'assumer ses responsabilités. Nous voyons apparaître la nécessité, dans un groupe dans lequel le consensus n'est pas habituel, d'un règlement intérieur, ensemble de lois que l'on se donne préalablement pour assurer le bon fonctionnement du groupe, notamment quand il a à décider.

Les différents domaines dans lesquels s'exercent le pouvoir de décision et l'importance des conséquences qu'elles peuvent avoir, amènent à construire des procédures diversifiées.

Un groupe peut difficilement faire l'économie d'une étude de ces procédures. Cette étude peut être préalable à l'expérience, mais elle peut aussi surgir de la difficulté.

Cette longue introduction n'a pour but que de montrer, qu'à notre avis, exprimer les domaines dans lesquels le groupe peut décider ou ne pas décider, dépasse largement la réponse simple par tout ou rien, par oui ou par non.

Elle suppose aussi la prise en considération de la nécessité de structures, de textes, de spécialisation de fonction, de pouvoir d'animation, de pouvoir de régulation, et de temps que l'on se donne pour assumer effectivement cette responsabilité.

Elle suppose enfin l'a priori fondamental que le fonctionnement démocratique d'un groupe est la forme la meilleure (ou la moins mauvaise), pour qu'un groupe parvienne au mieux à la réalisation de ses buts, tout en contribuant au développement des personnes qui le constituent.

ANNEXE 961

158

Mais elle postule aussi la dérogation possible à la règle majoritaire, le droit à l'objection de conscience, le respect des engagements antérieurs, la capacité à se soustraire définitivement du groupe, le pouvoir d'appel.

Par ailleurs, nous n'oublions pas que la décision dans un groupe n'est pas la seule manifestation de ce qui y naît et de ce qui s'y vit : l'écoute, le partage de paroles ou d'existences, l'échange d'informations... comptent aussi beaucoup pour nous.

Nous pouvons alors, ceci étant dit, nous situer en tant qu'équipe d'animation, et vous proposer un modèle de fonctionnement correspondant aux réflexions énoncées ci-dessus.

1) Nous ne voulons pas fixer de limites a priori au champ des décisions à prendre par le groupe. Mais les décisions devront être prises en conformité avec une "loi électorale" précisée et écrite. Pour aboutir à cette loi électorale, la majorité absolue sera requise.

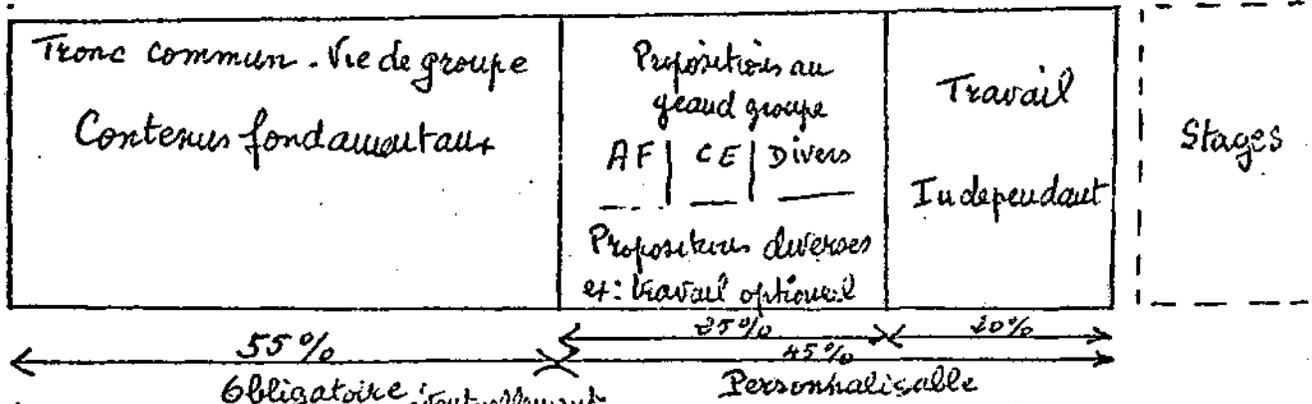
2) Dans quelques cas, statistiquement extrêmement rares sans doute, l'équipe d'animation engagera sa responsabilité, en refusant le passage au vote d'une proposition élaborée (c'est-à-dire d'une proposition écrite après discussion préalable au sein du groupe). L'équipe d'animation devra alors justifier son opposition à la possibilité de décision au sein du groupe, l'obligation de réserve étant sauvée toutefois.

Il est exclu du champ des décisions du groupe par exemple les propositions qui amèneraient :

- à imposer aux personnes, stagiaires, ou membres de l'équipe d'animation, des actes, attitudes ou comportement en opposition
  - avec la législation et la réglementation en vigueur (et donc notamment le nombre d'heures de formation)
  - avec les engagements antérieurs (exemples, contrat de travail, circulaires aux autorités responsables, circulaires aux stagiaires...)
  - avec les finalités d'un institut de formation de l'Enseignement Catholique.

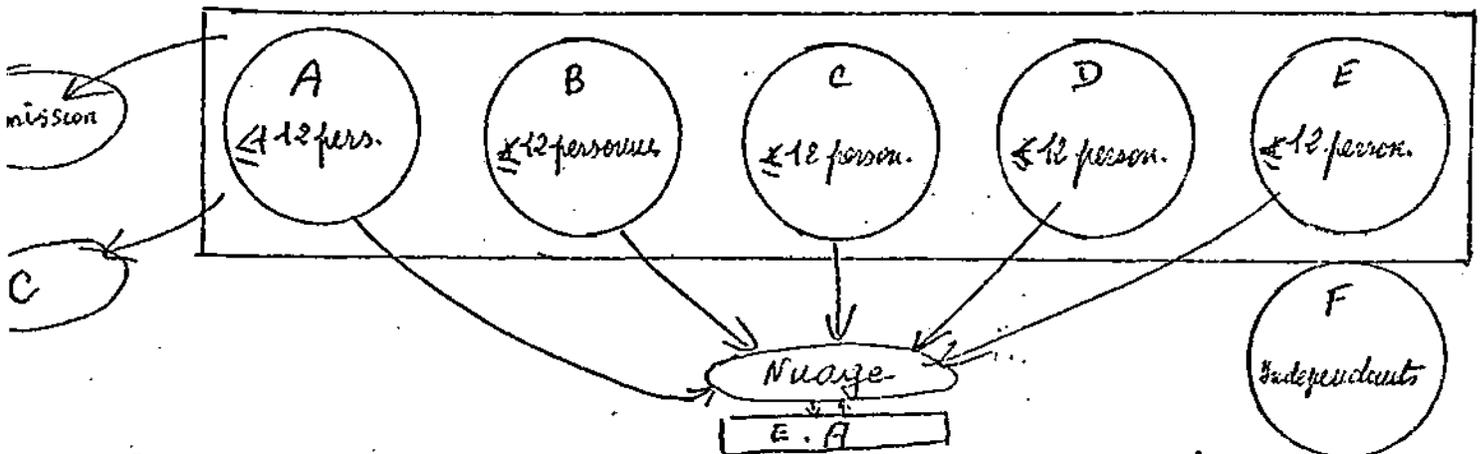
Il est évident que l'une des limites de l'efficacité de ce système apparaîtrait vite si l'opposition de l'équipe d'animation devait être fréquente ou si elle était incomprise.

I Répartition du temps de travail pour la Formation -



Pour chacun, les 45% sont l'objet d'un contrat de travail avec un animateur, (soit 5 groupes permanents d'environ 12 personnes), et d'une évaluation d'une heure max. par quinzaine avec celui-ci (soit 12 heures par groupe).

II Organisation du travail:



Par groupe, dans les 12 heures d'évaluation, une part est consacrée à l'analyse du vécu avec l'animateur.

Le "nuage" formé de tous les représentants volontaires de chaque groupe, se réunit avec l'équipe d'animation à sa demande ou à la demande de l'E.A. Les représentants de chaque groupe assument leur rôle pour une durée d'une semaine ou d'une période selon un tableau qui sera connu.

Chaque animateur ayant un contact plus fréquent avec son groupe, pourra mieux sentir les besoins, et de ce fait le volume de travail au niveau du "nuage" sera moins important.

Des commissions <sup>volontaires</sup> issues de l'ensemble pourront se constituer pour travailler et réfléchir sur un thème particulier.

L'unité du grand groupe sera maintenue à l'occasion de ses travaux en tronc commun et dans les bilans de quinzaine.

PREREQUIS

Avant d'étudier une structure de décision, le groupe a

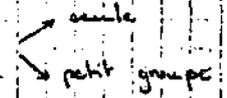
l'unanimité, estime:

- \* qu'il est nécessaire de connaître de façon claire et précise ce sur quoi il peut prendre des décisions
- \* que ce n'est pas aux stagiaires à définir ce champ d'application mais bien à l'instituteur (E.A), de définir - de façon négative - ce sur quoi nous ne pouvons pas décider.

1<sup>re</sup> Proposition

A tout moment, toute personne peut soumettre toutes propositions de l'évaluer. au vote du grand groupe qui est souverain.

- proposition faite au matin - contreproposition.
- réflexion plus ou moins longue suivant le sujet
- vote anonyme sur demande



Celui qui propose, organise

- notion de censure ou de confiance à l'E.A. dans domaines

d'application.

2<sup>ème</sup> Proposition

- procédure d'exception
- stabilité des groupes du 1<sup>er</sup> temps?
- quels types de décisions seront prises?
- délégué = porte parole.

SYNTHESE (proposé)

STRUCTURE "LEGERE"

- A l'information du matin -

Toute proposition (dans le champ d'application qui nous est impart) peut être faite entre 8h 45 et 9h00.

Mais la décision ne peut être prise le jour même

- 2 conditions:
- \* Degré d'urgence ?
  - \* Degré d'importance ?

- \* c'est à celui qui propose de décider de l'urgence, donc
- \* c'est au groupe de décider de l'importance

SI C'EST URGENT

décision prise  
prise le lendemain en  
séance d'information  
du matin par vote  
(à main levée  
sauf veto d'un  
assistant alors vote  
secret)

SI C'EST MOINS URGENT ET OU PLUS

IMPORTANT  
renvoi en ordre du jour de  
l'assemblée générale.

STRUCTURE TYPE "ASSEMBLÉE"



des groupes "analyse du vécu" font des propositions au grand groupe

① au reprennent: les propositions d'un ordre du jour préalable avec les suggestions de la semaine (cf structure légère)

Il est 16h15!

Mise en commun ②

- Rapport des groupes
- 2 propositions maxi!
- Débat, amendements (30 mn)
- éventuellement courte suspension de séance sur place pour reprises en petits groupes.

③ VOTE

- \* à bulletin secret
- \* au 2/3 des votants (y compris les absents)
- \* Quorum de 50% des ISPELIENS + ANIMATEURS



④ POUR APPLICATION

A discuter avec l'équipe d'animation

Prise en charge des propositions retenues par le groupe qui est à l'origine... selon le système de délégation qui lui sera propre.



- mix en commun
- choix des priorités

Qui Anime ?

en alternance chaque groupe de vie

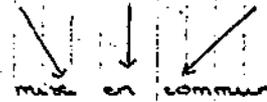
Qui choisit les P ?

le grand groupe par Vote

Place de l'Equipe d'A.

membre à part entière pour 1 vote  
 - Débat  
 - Vote

les mêmes groupes qui dans le premier temps



Composition: autant de délégués que d'animateurs au minimum.

mise en oeuvre

- élaboration des projets sur les priorités strictement.

si vote négatif retour en commission

VOTE A L'INFORMATION

Contrôle de l'Application par une commission responsable devant le grand groupe.

## VOYAGE

## VOYAGE PEDAGOGIQUE

## NÉPAL

S P E C

Rue Rabelais

9 000 ANGERS

LES SOUMES - NOUS ?

Dés enseignants avec 5, 10 ans ou plus d'enseignement. Réunis durant une année à Angers dans un institut spécialisé en vue de se préparer aux fonctions d'animateur pédagogique ou de directeur d'école.

VOYAGE PEDAGOGIQUE

Dans le cadre de notre formation, chacun participe à un voyage d'équipe pour prendre contact avec d'autres écoles et d'autres pays. Certains groupes iront cette année au Canada, en Tchécoslovaquie, en Espagne, etc.

L'un de nous, Jean-Claude LEBOUCHER, a enseigné plusieurs années en Nouvelle-Calédonie et en Guyane. Il a engagé depuis dix ans des actions en faveur du Bengla-desh du Népal, de mère Thérèse.

Il nous a convaincus de donner un sens à notre voyage pédagogique et d'amorcer une action pour le Tiers-Monde et pour ses écoles, afin de sensibiliser les jeunes et les adultes avec qui nous travaillerons l'année prochaine.

BUT

Si nous avons choisi le Népal, c'est pour voir de nos propres yeux, créer des liens humains en vue d'amorcer une action de sympathie, d'échange, de soutien et de poursuivre cette action à notre retour, chacun dans son cadre de vie.

L'EU

J.-Cl. Leboucher est allé et a vécu à JAWALAKHEL, près de Kathmandu, au Népal. Il y a là un camp qui reçut au départ des réfugiés du Tibet mais qui s'organise, année après année, avec le Père GAFNEY et crée peu à peu son école (St Xavier's School), son home d'enfants, son centre artisanal, etc. C'est là que sera notre point de départ et d'attache pendant notre séjour.

ACTIVITES SUR PLACE

Nous serons 12 adultes, de 24 à 56 ans, hommes et femmes, mariés et célibataires. Nous vivrons sur place, sous la tente, chez l'habitant, dans les "lodges" à 3 F la nuitée. Nous partagerons les "contacts" selon nos aptitudes afin de mieux connaître l'école, l'enfance, la vie familiale, le travail, l'art, la religion, la culture. Les jeunes iront marcher avec quelques thibétains jusqu'au pied des montagnes. Nous prendrons part à l'agrandissement du bâtiment de l'école. Et nous ferons beaucoup d'autres choses qui sont l'imprévu de la vie.

LES ENGAGES

Ce voyage se fait à nos frais. Notre salaire mensuel "en formation" est de 2 250 F par mois. Nous resterons trois semaines (17 avril-6 mai). Le voyage et les papiers se monteront à 2 950 F minimum par participant. On a prévu pour les 12, 50 000 F de budget. La moitié est déjà trouvée et nous continuons à nous donner du mal en préparant expositions, veillées, cartes postales, etc. Mais sans un peu d'aide, nous n'arriverons pas.

LES RAPPORTERONS

des documents photographiques, de l'information, des diapositives et enregistrements sonores (base d'un montage audio-visuel), des éléments d'artisanat local.

... / ...

## LES STAGES PENDANT LA SECONDE PERIODE DE PROGRAMMATION.

A titre d'exemple, nous pouvons citer ce qu'avait dit un stagiaire lors de son compte-rendu de stage :

- La 1ère semaine : je suis allé à Bordeaux pour y connaître les établissements techniques,
- La 2nd semaine : je fais un séjour à la Direction Diocésaine de Vendée. Les contacts ont été nombreux.
- La 3ème semaine : séjour à Paris, visites diverses. Palais de la découverte, Bibliothèques, été.
- La 4ème semaine : au "pays" mi-vacances, mi-visites d'anciens collègues.
- La 5ème semaine : stage sur l'orientation proposé par mon ARPEC.

C'est un exemple, il ne faut donc pas lui accorder plus de valeur qu'il n'en a. Cependant étant présent à l'ensemble des comptes-rendus, je puis affirmer que ce n'était pas un exemple unique.

Nombre de stages pratiques effectués et divers secteurs observés en 75-76.

- Cl. maternelles : 22
- Cl. primaires : 44
- 1er cycle : 48
- 2ème cycle : 32
- Enseignement technique : 9
- Enseignement Agricole : 3

Autres (55) : Bibliothèque de quartier, direction centre de loisirs, CDI, C.M.P.P, Hopital, Social, Maison familiale, I.R.F.O Centre de formation sociale, centre technique agricole, C.F.P. chambre de commerce, classe de transition, langage total, service comptabilité d'une entreprise, Picssé, entreprise de transport, C.I. centre de psychologie, travail personnel, lecture, classe de neige.  
(Communication au Conseil de Perfectionnement du 17 mai 1976.)

Nous avons pensé qu'il serait profitable de dégager par avance certains éléments entrant en jeu dans les observations que vous réaliserez.

En imaginant les situations que vous allez peut-être trouver, mettez en évidence les points suivants.

Le contexte prévisible	Ce que vous sélectionnez en priorité	Les moyens de votre observation	Les difficultés que vous prévoyez	La manière éventuelle de les pallier
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Institution</li> <li>- Personnes</li> </ul> <p>Spécificités de la formation dispensée, du travail accompli.</p>	<p>- dans ce contexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretiens, Interviews.</li> <li>- Observation de situations.</li> <li>- Etude de documents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liées à ce que vous observerez</li> <li>- liées à vous-même, observateur.</li> </ul>	

## OPÉRATION RETOUR DE STAGE

Après une première période de formation à ANGERS, je viens de vivre, pendant cinq semaines, une période de formation "en stage".

- Quels sont les éléments positifs que j'ai pu tirer des différents stages ?

Les éléments négatifs ?

Quelles sont les interrogations que je me pose et pour lesquelles je souhaiterais des informations ?

Tout temps de stage peut être élément "moteur" pour la suite de ma formation.

En conséquence,

Comment maintenant, j'envisage la suite de ma formation à ANGERS.

Quels axes prioritaires je voudrais me fixer ?

(Préciser si possible les propositions que vous faites concernant les thèmes - les modalités de la formation - les durées - les personnes que vous souhaiteriez voir intervenir comme experts)

pendant les temps de travail collectif ?

pendant les temps de travail optionnel ou indépendant ?

Comment maintenant je pense organiser mes stages ?

Quelles aides j'aimerais recevoir de l'équipe d'animation pour la suite de ma formation ?

Retour de stage - novembre 1979 - CIREC

(55 réponses au total)

Les types de stages et orientation de mes recherches

* Stages dans établissement (collèges, Lycées)	16 fois
- préoccupations :	7 fois
: niveau administratif	7 fois
: niveau animation pastorale	5 fois
: niveau animation pédagogique	4 fois
: niveau gestion	7 fois
: niveau formation des enseignants	7 fois
* Stages dans établissement technique	8 fois
* Stages d'initiation à niveau en Langage total	7 fois
* Stages dans D.D.	5 fois
* Travail personnel - C.D.I. - Archives	4 fois
* Stages dans établissement (type J.M.P. - S.E.S.)	3 fois
* Stages C.R.D.P.	2 fois
* Stages A.R.P.E.C.	2 fois
* Stages entreprise ind. commerciale	2 fois
* Stages centre social	2 fois
* Stage pédagogique (et Angers II)	2 fois
* Stage auprès U.N.E.A.P.	1 fois
* Stage dans mon futur établissement	1 fois
* Une semaine chez moi : réflexion, repos	1 fois

④

Tout temps de stage peut être élément "moteur" pour la suite de ma formation.

En conséquence,

Comment maintenant, j'envisage la suite de ma formation à ANGERS.

Quels axes prioritaires je voudrais me fixer :  
(Préciser si possible les propositions que vous faites concernant les thèmes - les modalités de la formation - les durées - les personnes que vous souhaiteriez voir intervenir comme experts)

pendant les temps de travail collectif ?  
pendant les temps de travail optionnel ou indépendant ?

- ⊗ Je voudrais éviter le "papillonnage" et la superficialité. 2 fois
- Accentuer mon travail personnel 2 fois
- Centrer ma formation sur mon futur emploi 1 fois

⑤

Théologie

	1 fois	Collectif	-
Equipe et projet	5 fois	optionnel	Ch. d'Eté bleau
Rôle du C.E. à tous niveaux	5 fois	optionnel	Chet d'Établissement Anciens Espériers
Formation juridique	4 fois	optionnel	M. Prêtre
Formation canonique	4 fois	optionnel	
Les relations inter-pers.	3 fois	optionnel	M. Bourgeois
Requiem : lecture rapide	3 fois	optionnel	
Psycho-édu. adultes	3 fois	optionnel	
Approfondir cours de pida.	2 fois	optionnel	
La pédagogie par obj	1 fois	optionnel	
Reflexion.	1 fois	optionnel	P. Emmanuel
Problème psycho-pédagogique	2 fois	indépendant	
Travail sur mémoire	2 fois	indépendant	
Rédaction cours stat. gestion	1 fois	indépendant	

Thèmes proposés	Nombre de fois	Type de Travail	Intervenants proposés
L'égalisation des chances de l'E.C.	5 fois	collectif	A. de la Granderie Com. Natio. de Pédag. B. Schwartz Fr. Piveteau.
Formation et animation d'une équipe pédagogique	5 fois	collectif	Fr. Aubret. etc.
L'E.C. aujourd'hui	4 fois	collectif	N. Fontaine P. Vandermeersch. M. Viel Aden Hameline.
L'école parallèle	4 fois	collectif	on peut s'inspirer d'Angers II
Psychologie enfant-ado. adulte	4 fois	collectif	des psychologues.
L'animation pastorale d'un établissement	4 fois	collectif	P. Coudreau et autres Ev. d'Angers.
Legislation du travail	4 fois	collectif	Ch. d'Établissement
Les syndicats	3 fois	collectif	Responsable synd.
Animation et dynamique de gr.	3 fois	collectif	-
Les méthodes de travail	3 fois	collectif	-
Aptitudes formation - fonction	2 fois	collectif	Anciens Espériers.
Histoire des Just. éducatifs	2 fois	collectif	Enseignants de Lyon

COMMENT MAINTENANT JE PENSE ORGANISER MES STAGES

→ Quelques principes :

- » Mieux expliciter mes objectifs 2 fois
- » Préparer grille d'observation, de réflexion 2 fois
- » Veiller à équilibrer observation sur le terrain et réflexion personnelle 1 fois
- » Me mettre en état de découverte, d'ouverture 1 fois
- » Avoir 1 seul axe d'observation par stage 1 fois
- » Idée de complémentarité (stage - Angers) 1 fois

→ Quels stages ?

- » Dans un établissement avec présence pida 15 fois

①

- de l'animation d'une équipe éducative
- de l'importance d'un projet éducatif
- animation pastorale
- gestion
- administration
- création de liens avec C.E. en place.

Années E.E.C :

- Dans des D.D. 3 fois
- Stages de formation chrétienne et pastorale 5 fois
- Stages dans une communauté de catéchistes 5 fois
- Stages dans enseignement spécialisé 4 fois
- Stages auprès d'un animateur-formateur 4 fois
- Stages secteur (D.A.S. - centre social...) 3 fois
- Stages enseignement technique-agricole 3 fois
- Stages au langage total 3 fois
- Stages en entreprise 3 fois
- Stages pour découvrir monde de la presse 2 fois
- Stages les établissements expérimentaux 2 fois
- Stages dans établissements de formation d'adultes 2 fois
- Une semaine à Tirati 1 fois
- Stages en A.N.P.E. 1 fois
- Stages en C.D.T. 1 fois
- Stages Directeurs C.V. 1 fois

QUELLES AIDES J'AIMERAI RECEVOIR DE L'E.A.  
POUR LA SUITE DE MA FORMATION ?

- que l'équipe d'animation soit plus disponible : 10 fois
  - pour répondre aux questions personnelles 7 fois
  - pour guider recherches personnelles 7 fois

②

- que l'E.A. donne critères de recrutement des enseignants. 7 fois
- J'aimerais davantage de :
  - présence 7 fois
  - écoute 6 fois
- qu'elle continue comme en première période. 5 fois
- qu'elle ait plus de rigueur au niveau de ses objectifs. 5 fois
- Aide particulière au niveau apprentissage des techniques. 5 fois
- Entraînement méthodique aux statistiques. 4 fois
- Présence de aide concrète pour les suivis. 4 fois
- Aide concrète au niveau de la gestion du temps. 4 fois
- Réflexion sur un plan de formation pour enseignants en partant de la gestion de formation à l'I.S.P.E.C. 4 fois
- Raison de ce que vit et fait l'E.A. pour voir comment nous construisons et animons notre future équipe éducative. 4 fois
- que l'E.A. vise une véritable formation personnelle et me donne confiance. 3 fois
- Provoque ouverture, prise de conscience de l'existence de l'E.C. 3 fois
- Aide à un apprentissage de lecture rapide 3 fois
- Indiquer comment créer, animer un C.D.T. 2 fois
- Au C.T.R.E.C. il n'y a pas que de futurs ch. d'Ét. ou A.P., l'E.A. le sait-elle ? 2 fois
- Qu'elle crée un véritable travail personnalisé (ce qui est différent du travail indépendant) 2 fois
- L'évaluation à l'I.S.P.E.C. est-ce la même chose que l'évaluation dans un établissement. 1 fois

- Il y a 4 N.R.

②. Après cette période de "stage" : quels sont les éléments  
→ positifs que j'ai pu tirer des différents stages ?

- La découverte concrète de l'importance de l'accueil, de la nécessité de la relation à l'autre 12 fois
- Voir vivre une école, pouvoir parler avec chacun. 12 fois
- Découverte de divers moyens de faire, de voir 8 fois
- Cerner le rôle et la fonction complexe du C.E.F 8 fois
- Prise de conscience de l'importance des "stages" dans la formation :  
- compléments  
- concretisation  
- auto-formation 7 fois
- Découverte concrète de l'E.T. et de l'E.A. 7 fois
- J'ai mieux perçu l'importance du rôle du C.E.F 6 fois
- Importance pour la marche d'un établissement de la gestion et de la rigueur administrative. 6 fois
- Prise de conscience de l'importance des mass. médias dans l'éducation aujourd'hui. 5 fois
- Découverte de ce qu'est une D.D. 4 fois
- Prise de conscience de l'importance d'un projet éducatif pour soi, pour l'établissement 4 fois
- Prise de conscience d'aider les Enseignants au niveau de leur formation, de leur ouverture 4 fois
- Découverte de l'école où je vais travailler 3 fois
- Ce qu'est un Cadre éducatif et ce qu'il fait 2 fois
- J'ai constaté l'importance de l'histoire pour comprendre 1 fois
- J'ai mieux vu ce qu'il fallait que je travaille à l'I.S.P.E.C. 1 fois
- J'ai avancé dans mon travail personnel 1 fois
- Redécouverte des vertus essentielles du sourire, de l'humour, du repos : les meilleurs ennemis de la dramatisation 1 fois
- Prise de conscience que la congé-formation I.S.P.E.C. induit une idée de la formation et du rôle du Ch. d'E.F. 1 fois

les éléments négatifs

- ③
- Les stages sont trop courts, superficiels 6 fois
  - Ce que j'ai fait a été trop théorique 3 fois
  - Préparation insuffisante 3 fois
  - Les C.E.F sont surchargés : manque de disponibilité 3 fois
  - Il y a beaucoup C.E.F - enseignants. Ceux-ci ont peur ? 3 fois
  - Il y a décalage entre expérience des C.E.F, de A.F. et ce qu'on attend d'eux 2 fois
  - Écartèlement de certains enseignants vis-à-vis de la catécho 2 fois
  - L'E.C. "boude" la recherche 1 fois
  - L'I.S.P.E.C. est méconnu, sinon inconnu 1 fois
  - Ces stages ont renforcé mon complexe d'infériorité, ma crainte de ne rien réussir. 1 fois
  - Une question est "tabou" dans l'Equipe éducatrice : celle de la pastorale 1 fois

→ Mes interrogations

- Comment "animer" un établissement, permettre à tous de s'exprimer, de s'impliquer 6 fois
- L'école parallèle ? Prise de conscience ? Formation ? 3 fois
- Que fait l'E.C. pour les plus pauvres ? 2 fois
- Qu'est-ce que faire une animation pédagogique 2 fois
- Comment se former à partir des stages 2 fois
- E. En. Tech ??? 1 fois
- La convention collective du Ch. d'E.F. 1 fois
- Est-il souhaitable de faire un stage dans son futur établissement ? 1 fois
- Les problèmes concrets du Chef d'Etablissement 1 fois
- Comment recruter ses enseignants ? 1 fois
- Comment créer des liens entre parents et école 1 fois
- Pourrait-on nous faire connaître l'E.C. ? 1 fois

## QU'EST CE QU'UN MEMOIRE ?

3 -

### Comment choisir le sujet du mémoire ?

- Pas trop tard dans l'année : si vous attendiez Pâques, il est vraisemblable que vous n'auriez pas le temps de faire un travail sérieux.
- Pas trop vite non plus: vous regretteriez ensuite de vous être précipité; il est toujours ennuyeux de changer de sujet en cours d'année.
- Dans un domaine qui a trait à la pédagogie et/ou à l'éducation : le champ est très vaste.
- Dans un domaine qui vous concerne personnellement : vos expériences passées, les réalités scolaires et éducatives que vous connaissez pour les avoir vécues, la ou les disciplines que vous avez enseignées, les responsabilités éducatives que vous avez assumées, les enfants, adolescents ou adultes avec qui vous avez travaillé, etc..... les institutions scolaires ou éducatives et leurs caractéristiques propres.
- vos situations présentes et vos fonctions futures : la direction d'un établissement, l'action du conseiller pédagogique, l'évolution de la vie scolaire à prévoir dans les années à venir, etc.....
- Avec le souci de bien délimiter le domaine que vous allez explorer, et de bien limiter dans ce domaine, l'aspect ou la question que vous allez étudier.
- Avec le souci de bien préciser le ou les points bien déterminés auxquels vous vous attacherez : un mémoire n'est pas une thèse de doctorat où l'on est censé tout dire sur une question!
- Il faut que votre choix vous permette un travail compatible avec les autres tâches que vous avez à accomplir : donc rester dans les limites du possible.

- Il faut que le sujet et la manière de le traiter correspondent aux outils de travail dont vous disposez ou que vous pourrez acquérir : culture personnelle, spécialisation, esprit de "finesse" ou de "géométrie", méthodes habituelles de travail, lenteur ou rapidité dans l'observation, la réflexion ou la production, etc.

4 - Modalités d'approche du sujet.

La Pédagogie, ainsi que les différentes disciplines qui ont trait à l'éducation (Psycho-pédagogie, Psycho-Sociologie de l'éducation, Docimologie, etc), envisagent des réalités toujours complexes : il s'agit, en effet, des comportements des êtres humains, de leurs inter-relations, des institutions qu'ils se sont données, et des tâches qu'ils accomplissent comme enseignants ou enseignants, éducateurs ou éduqués.

Il faut donc faire appel, pour analyser ces réalités, aux différents modes d'analyse du réel que nos cultures mettent à notre disposition :

- réflexion et analyse de type métaphysique et philosophique, théologique, moral, logique, esthétique etc.
- sciences exactes et expérimentales : Mathématiques, et Mathématiques appliquées, Biologie, Physiologie, Médecine, etc.
- sciences de l'homme : Histoire, Psychologie, Sociologie, Ethnologie, Linguistique, Economie, Sciences politiques, Psycho-sociologie, etc.

ANNEXE 109

168

### Qu'est-ce qu'un "MEMOIRE" ?

Le Dictionnaire "Petit Robert" donne un certain nombre d'exemples :

- " 1 - en Droit : écrit destiné à exposer, à soutenir les prétentions d'un plaideur
- " 2 - Etat des sommes dues à un entrepreneur...
- " 3 - Exposé ou requête sommaire à l'adresse de quelqu'un
- " 4 - Dissertation adressée à une société savante
- " 5 - Relation écrite qu'une personne fait des événements auxquels elle a participé, ou dont elle a été témoin. "

On voit qu'il s'agit d'un document dont le rôle n'est pas d'abord de satisfaire celui qui en prend connaissance par sa valeur littéraire, artistique ou poétique, - mais de l'aider à se souvenir ( par exemple le mémoire préparé pour un avocat au moment de sa plaidoirie, le mémoire adressé par l'entrepreneur à son client, la requête adressée à une autorité pour obtenir une faveur ou une autorisation )

- ou encore une communication apportant des informations nouvelles dont il y aura intérêt à se souvenir (la dissertation pour société savante, la déposition du témoin)

A l'I.S.P.E.C. le mémoire se range plutôt dans cette dernière catégorie; il s'agit d'un document au moyen duquel un stagiaire exprime le résultat de ses observations, de ses recherches et de ses réflexions sur un sujet bien déterminé pris dans le domaine pédagogique ou éducatif.

### Intérêt de la production d'un "MEMOIRE"

- Faire, si c'est utile, l'apprentissage de la communication de sa pensée par une expression autre que la seule conversation.
- S'obliger, en exprimant sa pensée au moyen d'un support matériel à clarifier ses idées, à faire le point sur ses connaissances ("c'est au pied du mur qu'on connaît le maçon !")
- La nécessité de produire un document est un moyen de rendre méthodique et rigoureuse une recherche ou une réflexion.
- La satisfaction de créer une oeuvre personnelle.
- L'occasion d'une première étape dans une initiation à la recherche en sciences de l'éducation.
- Une collaboration et une contribution à l'enrichissement commun du potentiel éducatif de tous ceux qui réfléchissent aux questions pédagogiques et éducatives.
- .....
- Eventuellement, une bonne note à un examen en sciences de l'éducateur

Mais les emprunts nécessaires aux divers secteurs de la réflexion philosophique ou scientifique, doivent s'intégrer à une modalité d'approche spécifiquement pédagogique. Par exemple :

- Comment fonctionne cette école, ce collège, ce lycée, cette classe en tant que lieu d'enseignement ou d'éducation ?
- Que vaut cette méthode d'enseignement ? ce système pédagogique ? Que valent ces "jeux éducatifs", ces outils de travail manuel en tant que moyens d'enseignement ou d'éducation ?
- Quel rapport existe-t-il entre telle philosophie de l'éducation et tel système éducatif pratiqué dans cette école ou dans ce pays ?

Il y a donc une approche proprement pédagogique des réalités humaines : tout ce qui dans cette réalité concerne l'enseignement ou l'éducation.

Cette approche pourra se faire selon des axes divers selon les choix de l'auteur de la recherche. Par exemple, et entre beaucoup d'autres possibles :

- Recherche historique sur l'évolution des institutions éducatives
- Recherche méthodologique : analyse et critique d'une méthode d'enseignement ou d'éducation - ou bien construction d'une méthode nouvelle pour un nouveau type d'enseignement
- Recherche didactique : analyse d'un procédé de communication des connaissances dans une discipline donnée pour en faire apparaître les principes, les méthodes, les conditions d'exercice, la validité etc.

#### 5 - "Genre littéraire" du Mémoire.

Un Mémoire n'est ni un poème lyrique, ni une oeuvre d'imagination, ni un roman, ni un discours de propagande électorale, ni ... un sermon !

Ce qui est demandé : l'exactitude et la précision dans la description des faits, - rigueur dans les raisonnements élaborés.

C'est dire que les spéculations purement personnelles, les affirmations qui expriment nos états d'âme mais ne peuvent être ni démontrées ni prouvées n'ont pas de place dans un Mémoire (sinon dans la Préface ...)

Ce qui vient d'être dit ne signifie nullement qu'il ne doit pas y avoir de pensée personnelle, de passion ou de chaleur humaine : bien au contraire ; mais il faut que la pensée personnelle soit justifiée aux yeux d'un observateur honnête.

#### 6 - Dimensions et structures d'un mémoire :

- Si le Mémoire est présenté sous forme d'un texte écrit, il doit être de dimensions raisonnables : pas moins de 20 à 25 pages -- pas plus de 80, sauf exception rarissime.

Nota Bene : Quand nous parlons de pages de mémoire, il s'agit d'une des faces d'une feuille de format 21cm x 29,7 cm, sur laquelle le texte est dactylographié en double interligne - comme les lignes de ce Nota Bene que vous êtes en train de lire, et de préférence en caractères "pica" - comme les présents caractères.

- Un Mémoire doit être "construit" : Introduction - Corps du texte - Conclusion. 2

Dans l'introduction, on présente de façon claire le sujet que l'on se propose de traiter et l'on explique pourquoi on a choisi ce sujet, ainsi que les limites que l'on s'est fixées.

Le corps du texte, divisé en Chapitres, doit marquer une progression depuis les données de départ : faits observés, ou recueillis dans d'autres documents, résultats statistiques, conclusions d'enquêtes ou de questionnaires, - jusqu'à l'établissement de l'affirmation que l'on se propose de prouver ou la réponse à la question que l'on se pose au départ.

La conclusion résume le travail entrepris et montre comment il s'inscrit dans une démarche de recherche concernant le sujet choisi et peut indiquer les nouvelles questions qui se posent au terme de ce travail.

- Tout ce qui est dit jusqu'ici a trait surtout au Mémoire "écrit", mais l'on peut aussi employer d'autres moyens d'expression que le texte écrit : par exemple l'audio-visuel, bande magnétique accompagnant un montage de diapositives, enregistrement au magnéscope, etc. Il faut tenir compte, dans le cas de l'examen de Lyon, des possibilités pour l'examinateur d'en prendre connaissance.

- Une notice sur la "présentation matérielle du Mémoire" vous sera remise en complément du présent texte.

#### 7 - Les étapes du travail.

Chacun a ses propres habitudes et méthodes de travail personnel et il est normal de s'y tenir quand elles se sont révélées fécondes. Pour aider ceux qui hésiteraient, nous pouvons proposer les remarques suivantes concernant les différentes étapes du travail :

1° Partir d'un thème ou d'une idée qui vous intéresse particulièrement.

2° Dans un premier temps, se livrer à une recherche "informelle", "sauvage".

Sans idées préconçues, on essaie de se rendre compte, en "picorant" dans les différents documents disponibles, de l'ampleur du sujet, des points importants, des questions qui se posent....

Par exemple : on a choisi d'étudier "l'enseignement des Travaux manuels éducatifs en 6° et 5°".

On va parcourir les textes réglementaires : Instructions Officielles, les manuels, les fiches de travail, les ouvrages de méthodologie sur les T.M. On va discuter avec un professeur de T.M. que l'on rencontre, etc.

3° Arrive le moment de formuler une ou plusieurs questions qui vont engendrer une "problématique", c'est-à-dire la définition des différentes opérations qu'il va falloir accomplir pour répondre à la ou aux questions que l'on se pose. Par exemple dans le cas que nous avons choisi :

- approche éducative : en quoi les T.M. favorisent-ils le développement de la personnalité de l'enfant ?

- approche esthétique : en quoi les T.M. peuvent-ils concourir à donner à l'enfant la "joie de créer" ?

- approche technologique : les T.M. conduisent-ils à l'apprentissage d'un savoir-faire, d'un savoir ?

4° Une fois les questions formulées, il va falloir entreprendre une recherche sélective et dirigée des informations :

Toujours dans notre exemple :

- Quelle place ont eu les T.M. dans l'histoire de l'éducation ?
- Quelles méthodes pédagogiques leur ont fait place ?
- Signification aujourd'hui et problèmes pour demain ,etc..

Cette recherche sélective n'est pas une simple opération de tri : elle s'accompagne de tout un travail intérieur : interprétation des faits recueillis, jugements que l'on a tendance à porter en fonction des questions que l'on se pose ... et de la solution que l'on désirerait y donner; raisonnements qui commencent à s'ébaucher en arrière-plan de la conscience pendant tout ce travail.

Il est important pendant cette période de "vérifier" souvent la validité des actions que l'on entreprend : jugements trop absolus, énumérations incomplètes, aspects d'une question volontairement passés sous silence parce qu'ils gênent, non-réponse aux objections, analyses sommaires, synthèses trop hâtives. Il vaudrait mieux conclure un Mémoire en reconnaissant que la question était plus complexe que l'on ne pensait plutôt que de conclure par des affirmations sans fondements solides.

5° Composition du Mémoire. Elle va se faire progressivement à mesure que la réflexion sur les questions que l'on se pose, et les informations que l'on recueille permettent d'entrevoir les différents points que l'on va traiter, la division des Chapitres, la conclusion à laquelle on va arriver.

6° En dernier lieu, on fera l'Introduction et l'on mettra un Titre.

#### 8 - Modalités pratiques.

Signalons à titre de suggestion, l'importance dès le début de la recherche "sauvage", des FICHES de REFERENCE, sur lesquelles on note d'un mot le renseignement trouvé, et, de façon précise la référence du document : Nom de l'auteur, édition et date d'édition, titre, page - et s'il s'agit d'un livre du C.D.I., cote du livre.

S'il s'agit d'une Revue ou d'un périodique quelconque : Nom de la Revue ou du périodique, Numéro et date de l'exemplaire consulté, nom de l'auteur de l'article, titre de l'article, page.

A côté de ces fiches ( UNE fiche par information et une information par fiche), il est bon d'avoir des FICHES D'INFORMATIONS sur lesquelles on note tout ce qui ne prête pas à références :

- idées personnelles (sans oublier les rêves ou insomnies)
- renseignements recueillis dans une conversation
- ébauche d'un paragraphe, d'un plan de paragraphe ou de chapitre
- phrase qui vous vient à l'idée ,etc.

En groupant ces fiches en paquets selon le plan que l'on aura ébauché, on verra apparaître les lacunes, les manques ou les surabondances...ce qui permettra de contrôler la recherche, ou d'en entreprendre de nouvelles.

#### 9 - Evaluation du travail.

Il est nécessaire, selon les étapes indiquées ci-dessus de procéder de temps en temps à une évaluation du travail que l'on accomplit. Comme on est souvent mauvais juge en sa propre cause, il est demandé :

- que le sujet choisi, et l'optique dans laquelle on pense le traiter, soit communiqué à celui qui aura à juger du travail en fin de parcours.

- au début de la 4ème étape : "recherche sélective et dirigée" que les questions ou les points de vue retenus soient présentés sous la forme d'un plan sommaire.

- enfin avant d'entreprendre la rédaction définitive, si des modifications importantes sont intervenues d'en discuter avec le responsable.

Il est nécessaire également d'informer au cas où un incident de parcours se produirait : "on arrive dans une impasse et l'on décide de changer complètement de sujet".

#### 10 - Rédaction définitive du Mémoire .

Il faut tenir compte du TEMPS nécessaire :

- pour écrire la version définitive
- pour la taper ou la faire taper à la machine
- pour en photocopier le nombre d'exemplaires souhaités
- pour relier ces exemplaires
- pour qu'ils parviennent à Lyon (Examens en sc. de l'éducation) au 31 Mai dernière limite ! - ou pour qu'ils soient remis à l'ISPEC en temps utile.

Le Mémoire doit comporter les graphiques, dessins, reproductions, tableaux statistiques nécessaires à sa compréhension; ainsi qu'une bibliographie concernant le sujet traité.

#### 11 - Aides à votre disposition.

Tous les membres de l'équipe d'animation de l'ISPEC, et la documentaliste sont à votre disposition, dans la limite de leurs compétences, pour discuter avec vous du choix de votre sujet, vous indiquer des pistes de recherches de documents, revoir avec vous le plan de votre travail, etc.

MAIS le secrétariat de l'ISPEC ne peut en aucune façon se charger de la frappe à la machine de vos Mémoires. Il vous faudra donc vous préoccuper à temps de ce travail : si vous devez le faire faire moyennant rémunération, il est bon de "provisionner" dès maintenant dans votre budget la somme nécessaire.

MEMOIRE ET RESULTATS A LA LICENCE EN SCIENCES DE L'EDUCATION

	Nbre de stagiaires	dont Chefs d'établissement	Nbre d'inscrits à la licence en sc. de l'éd.	dont Chefs d'établissement	Nbre de stagiaires ayant fait un mémoire	Nbre de stagiaires ayant obtenu la licence	dont Chefs d'établissement	Nbre de stagiaires ayant obtenu un certificat	dont Chefs d'établissement
1972-73	20	6	12	6	9	7	3	2	2
1973-74	33	9	21	7	19	4	3	8	1
1974-75	44	11	31	6	29	7	3	12	3
1975-76	62	18	40	12	35	10	6	16	4
1976-77	56	16	51	15	37	5	3	18	7
1977-78	65	16	31	10	29	8	6	15	3
1978-79	56	19	36	14	43	9	5	18	5
1979-80	55	26	28	14	31	8	7	17	7

Source : Dossier d'inscription et courrier administratif.

ANNEXE 104  
 (171)

**LISTE DES MÉMOIRES**  
(ensemble des ISPECIENS)  
**TITRE**

Cote ISPEC	AUTEUR	TITRE
72 73 1	BOUVIER (P.) 73	Un projet éducatif pour les classes de transition dans l'enseignement catholique.
73 74 4	MAYER (M.H.) 74 D	Les jeunes adolescents en difficulté scolaire. x
72 73 5	CHARPENTIER (Mme) 73 D	Bilan de quinze années d'enseignement de l'histoire géographique, classe de 4 <sup>e</sup> -3 <sup>e</sup> . ←
73 74 6 192	BRAGUIER (L.) 74	Etude des facteurs à respecter et des méthodes à utiliser pour la formation pédagogique des enseignants.
71 74 8	MATHIEU (P.) 74 D	L'enseignement en Guadeloupe de l'école d'hier à l'école de demain.
72 73 9	VOISINNE (A.) 73	Les enfants et la presse.
72 73 10	COCHAIS (Y.)	La pédagogie du Christ vue à travers les évangiles, modèle d'une pédagogie pour notre temps... ]
72 73 11	BEAUVINEAU (Y.) 73	Essai d'étude de l'évolution de la catéchèse depuis 20 ans.
72 73 12	PETIT (E.)	Etude de l'introduction d'un changement dans l'enseignement primaire en France : la réforme de l'enseignement de la mathématique.
73 74 13 P	JOUFFE (M.T.) 74 D	La relation pédagogique comme action éducative.
73 74 14	BOURQUIN (F.) 74	Apprendre et lire.
73 74 15 16	BOUDON (M.) et BRAGUIER (L.) 74	Les adolescents en difficulté scolaire.
73 74 17	TAILLECOURT (R.) 74 D	L'école et le travail.
72 73 19	CHARPENTIER (M.) 73 D	Comment peut-on aider les adolescents face à leur sexualité ?
73 74 20	BEAUVINEAU (Y.) 73	L'école dans la vie de l'enfant et dans la société.
73 74 21	PETIT (E.)	La formation des enseignants de l'école élémentaire en vue de l'enseignement de la mathématique : recherche des notions-mères - principes méthodologiques et progression.
73 74 22	RAMPENBERG (M.) 74 D	Préparations militaires 1974.- Enquêtes psychosociologiques 21 <sup>e</sup> division militaire.
72 74 23 P	COUÉ (M.) 74	Education et liberté.
73 74 25	PETIT (Ph.) 74 D	Education et épanouissement de l'homme, le respect des réalités locales. L'exemple des Antilles Françaises : la Martinique.

72 73 26	COCHAIS (Y.)	Etude des mentalités face à la classe de perfectionnement.
72 73 27	FRINDEL (E.) et MOLTES (D.) 73 D	Les relations en milieu scolaire au temps de l'adolescence.
73 74 28	PFLIEGER (A.M.) 74	La vie relationnelle de l'enfant de trois à cinq ans.
73 74 29	PFLIEGER (A.M.) 74	L'apprentissage du langage.
73 74 30	ERMINE (D.) 74 D	L'évolution de la position de la fédération enseignement privé CFDT en matière d'enseignement étudiée au travers des actes principaux de la fédération et par l'observation de mon. engagement dans le syndicat CFDT enseignement privé d'Ille et Vilaine - rappel du rôle assigné par l'église, aujourd'hui à l'école catholique. (C)
73 74 31	LE GALL (M.) 74	L'enseignement personnalisé et l'A.I.R.A.P.
73 74 33	MUNSCH (Y.) 74 D	On ne progresse que par la frustration. ←
73 74 34	MUNSCH (Y.) 74 D	L'évolution de l'intégration des enfants relevant de l'aide sociale, dans un établissement d'enseignement agricole, sous le régime de l'internat.
72 73 35 P	BUCHOUL (Y.)	La préparation professionnelle des instituteurs étude critique d'un C.F.P.
73 74 36	FRINDEL (E.) et MOLTES (D.) 73 D	Un exemple d'adaptation scolaire à une ethnie minoritaire - les religieuses enseignantes de Ribeaupillé.
72 73 37	BEAUVINEAU (Y.) 73 BUCHOUL (Y.) COCHAIS (Y.) PETIT (E.)	Etude de l'appréciation objective en écriture et en orthographe - par l'échelle de Piscart - par la dictée de Dottrens - et la phrase de Binet X
72 73 38 P	BUCHOUL (Y.)	A propos de l'éducation de la maîtrise de soi.
73 74 39	PICARD (J.C.) 74 D	Frères, pour qui ? ←
73 74 40 P	BOUDON (M.) 74	Journal d'une classe de cinquième.
73 74 41 P	MEUNIER (M.) 74	Les carences de l'école maternelle française.
73 74 42	BOURQUIN (F.) 74	Lire et aimer lire.
73 74 43	DUPEYRE (A.) 74	Etude critique de l'évolution de l'enseignement de l'anglais dans le premier cycle de l'enseignement secondaire.
73 74 44	PETIT (E.)	Encyclopédie de la vie sexuelle, volume 14-16 ans; Analyse de contenu.

LEGENDE : D. mémoires réalisés par des chefs d'établissement  
P = perdu

H N N C X L J C C C  
(132)

74/75 45	QUAFIA (F.) 75 CLAVREUL (D.) 75	Enquête sur les centres d'intérêt des 9-12 ans en Essonne et en Mayenne.
74/75 46	CLAVREUL (D.) 75	X Réflexions sur l'apprentissage de la lecture.
74/75 47 P	LEBRETON (J.) 75 ANDRIEUX (M.) 75	D Problèmes généraux que pose l'orientation scolaire et les solutions qu'on tente d'y apporter.
74/75 48	TATARD (A.) 75	Analyse de contenu de la réunion générale du 25 <sup>e</sup> congrès de la F.E.P. - C.F.D.T.
74/75 49	REYNES (C.) 75	D Regards sur le renouveau pédagogique de la région de Bordeaux.
74/75 50	SOUVRIS (A.) 75	Dossier sur la formation professionnelle agricole en France avant 1960.
74/75 51	CATTET (A.)	X Des influences favorisant la progression de l'élève en cycle III.
74/75 52	RENAUD (A.) 75	D Interdisciplinarité, travail indépendant (quelques exemples de recherche).
74/75 53	FATTELAY (M.M.) 75	D Le dessin et la communication chez le petit enfant.
74/75 54	SAGORIN (P.) 75	D Réflexion sur une enquête (enseignement religieux dans le deuxième cycle).
74/75 55 P	BACOU (S.) 75	Les activités d'éveil.
74/75 56	FATTELAY (M.M.) 75	D Initiative et programmes scolaires.
74/75 57	LE BRAS (F.) 75	D Une expérience de prise en charge de leuvaloisiers par les jeunes.
74/75 58	REYNES (C.) 75	D Une expérience de renouveau pédagogique au début du XIX <sup>e</sup> siècle : l'école normale de Saint-Rémy (Haute Saône) 1824-1833.
74/75 59 P	QUAGLIA (F.) 75	La grammaire à l'école élémentaire, son évolution, ses rapports avec la linguistique.
74/75 60	HUIBAN (M.T.) 75	D Recherche de nouvelles méthodes pédagogiques en enseignement technique.
74/75 61	POUILLET (G.) 75	X De l'école traditionnelle à l'école décloisonnée : réflexion sur les possibilités de progression à l'école Luc Amour Païta, Nouvelle Calédonie.
74/75 62 P	CHARDON (N.) 75	Une école en marche.
74/75 63	BELLEDENT (A.) 75 PERON (J.) 75	D L'attrait et l'aversion des mathématiques chez les élèves du secondaire.
74/75 64	RUTZ (L.I.) 75	D Quelques réflexions sur le bilinguisme en milieu helvétique.
74/75 65	BIZAIS (J.) 75	La formation professionnelle en agriculture et la formation professionnelle des adultes en agriculture.

74-75 66 P	BEL (M.) 75	Aux origines de l'orientation pédagogique actuelle.
74-75 67	BEL (M.) 75	Une approche de la pédagogie différenciée.
74-75 68	MOUROT (G.) 75	L'apprentissage de la vie quotidienne à l'école.
74-75 69	GRACE (A.) 75	D Le Centre de documentation dans un établissement scolaire.
74-75 70	DUPEYRE (A.) 74	Etude comparative de l'apprentissage de la lecture en première année de l'école élémentaire en France et aux U.S.A., échecs ou égalité des chances.
74-75 71	CREVISY (A.) 75	L'enfant, la musique et l'école.
74-75 72	NATIEZ (M.) 75	D Enseigner les sciences naturelles au cycle d'observation. Pourquoi ? Comment ?
74-75 73	NAUDET (F.) 75	D La majorité civile et l'école.
74-75 74 P	GRACE (A.) 75	D Internat... lieu d'éducation ?
74-75 75 P	PONTUER (N.) 75	D A propos des essais de rénovation pédagogique.
74-75 76	HUC (M.) 75	Les relations dans les groupes de jeunes.
74-75 77	HUC (M.) 75	La relation pédagogique des adolescents.
75-76 78	GIRARD (P.) 75	D L'ouverture ambiguë.
75-76 79	HAMELIN (G.) 74	Les conditions du travail indépendant.
75/76 80	CHANE WOOM MING (J.) 75	D L'enseignement catholique à l'île de la Réunion, de ses origines à nos jours.
75/76 81	LEMAIRE (J.) 75	D Le professeur principal : une richesse pédagogique à sauvegarder.
75/76 114	VOIDEY (J.) 74	La "laïcisation" de l'École Catholique ou le passage d'une école cléricale à une Église ecclésiale.
75/76 83	BOISSEAU (B.) 74	D Caractère propre, caractère catholique et service public.
75/76 84	GREMEAUX (J.M.) 74	D Une pédagogie active non-scolaire : le scoutisme.
75/76 85	LARHER (J.Y.) 74	D Education sexuelle et naturismes.
75/76 87 P	PLARD (G.) 74	Vers un enseignement mieux adapté.
75/76 88	SAPALI (N.) 74	Intégration des jeunes dans leur milieu rural.
75/76 89	DESAIMARD (J.) 74	Cas sociaux : Que faire pour eux ? à propos du placement d'enfant.
75/76 90	DESAIMARD (J.) 74	L'attention et ses défauts chez l'enfant.

Annexe 105.2

5/7/91	MAZILLE (J.C.) 76	L'enseignement de la philosophie : difficultés actuelles et espoirs de rénovation.
5/7/92	LAGUERRE (S.) 76	Méthode Montessori et techniques Freinet : essai de comparaison.
5/7/93	CHAYNES (Ch.) 76	Une pédagogie de la personne.
5/7/94	GIRARD (P.) 76 D	Structures et ouverture.
5/7/95	ASTIER (R.) 76 D	Le centre de documentation, un instrument de rénovation pédagogique.
5/7/96	MAZILLE (J.C.) 76	L'analyse de contenu.
5/7/97	BOURDONNEC (Y.F.) 76 D	La langue bretonne et l'école.
5/7/98 P	LE FUR (O.) 76	Essai de comparaison de trois méthodes d'apprentissage de la lecture.
5/7/99	DUSSAULE (A.) 76 D	Un exemple d'effort pédagogique à la fin du XIX <sup>e</sup> siècle.
5/7/100	BOUKANDOURA (B.) 76	La formation des professeurs principaux de troisième aux tâches d'orientation : compte-rendu d'une expérience.
5/7/101	MARTEL (M.A.) 76 D MARTEL (X.) 76	L'éducation en Grande Bretagne.
5/7/102	BADOUAMABA N'PO 76	Togo : vers une école de promotion collective dans le cycle élémentaire.
5/7/103 P	GALTIER (R.) 76 D	L'animation pédagogique.
5/7/104	VANDENWEGHE (A.M.) 76 D VANDENWEGHE (P.) 76	A propos des 10 Z.
5/7/105	LEFEVRE (J.Y.) 76	Les difficultés scolaires des enfants de paysans.
5/7/106	GIRON (H.)	Les problèmes de l'Enseignement Catholique de Vendée.
5/7/107	ISSAUTIER (F.) 76 D	Finalités et méthodes de l'éducation sexuelle.
5/7/108	GRANDGIRARD (H.) 76	L'enseignement scientifique à l'école primaire élémentaire de 1881 à 1969, étudié à partir de manuels scolaires.
5/7/109 111	MORANGE (G.) 76	Jalons pour un enseignement culturel des mathématiques.
5/7/110	MANDOUX (H.) 76	L'école maternelle ou la socialisation forcée ?
5/7/112	ROMARY (M.) 75	L'éducation en milieu mélanésien.
5/7/113	SAFALI (N.) 76	Rapport d'activités des stages pratiques.
5/7/117	MAIRE (C.)	Education et diététique.

76/77-118 P	CORBIN (M.) 77 D	Etude d'un phénomène psychosocial : les vedettes de la chanson et les jeunes.
96/77-119 P	CORBIN (M.) 77 D	Des textes... Pour quoi faire ?
120	DROUILLY (F.) 77	Un projet pédagogique au XIX <sup>e</sup> siècle : les avis aux professeurs de Belley par Jean-Claude COLLIN.
121	BOISSEAU (B.) 77 DROUILLY (F.) 77	Images de l'école : Enquête réalisée dans les classes de seconde et terminale de deux établissements catholiques. Essai d'analyse différentielle.
122 P	GUYOT (F.) 77	Une éducation... Ouverture à la Foi ? ...
123	HUVELIN (E.) 77	Recherche de l'influence de la lecture du livre d'images sur le langage des enfants en maternelle.
124	HUVELIN (E.) 77	Le centre socio-culturel "Vie et joie" Nantes (1962-1977)
125 P	DOREMUS (M.) 77 D	Eux et nous : une approche de la relation enseignant-enseigné en milieu lycéen.
126 P	MONTEBAULT (A.) 77 D	La relation parents-maîtres-élèves dans un C.E.S. 1 <sup>er</sup> cycle.
127	JEANNON (M.N.) 77	L'enseignement dans le secondaire : les difficultés du débutant-et-la-formation-des-maîtres.
128	TOURNADE (Ch.) 77	L'école, carrefour de relations.
129	TOURNADE (Ch.) 77	L'autonomie des handicapés mentaux (l'Arche de Jean VANIER) aux enfants "normaux".
130 P	LORIETTE (J.N.) 77 D	Le vêtement chez les 15-20 ans en milieu scolaire.
131	LE MENER (B.) 77	Formation des adultes et animation des équipes de professeurs.
132	LEFORT (J.P.) 77	L'enseignement de l'anglais en classe de cinquième Evolution dans l'utilisation d'une méthode : "L'Anglais par l'illustration" P.H. RICHARD et W. HALL.
133	BOURSIER (F.) 77	Pour un meilleur passage de CM 2 en 6 <sup>e</sup> .
134	BOURSIER (F.) 77	L'école normale "OZANAM" avant et après les événements" de mai 1968.
135	MIGAUD (G.) 77 D	Le cours microgradué. Elaboration et utilisation.
136 152	MAZARD (M.) 77	Une grande dame trop méconnue : Hélène LUBIENSKA DE LENVAL (1895-1972).
137	DOREMUS (M.) 77 D	Réflexions sur l'enseignement des sciences physiques dans les sections littéraires du 2 <sup>e</sup> cycle.
138	VAN ACCOLEYEN (C.) 77 GUILLO (M.A.) 77 ARDUIN (M.) 77	La formation dans l'Enseignement Catholique des directeurs d'école du premier degré.

ANNEXE 105.3

111

139	FRYDRYCHOWICZ (S.)	Motivation dans l'enseignement des langues vivantes étrangères.
140 P	LE KENER (B.) 77	Quintin : du petit séminaire à la communauté éducative.
141	LORIETTE (J.N.) 77 D	Les échecs d'orientation pour la classe de seconde.
142 P	MUTABAZI (E.) 77	L'école, le travail manuel et la société.
143 P	GUILLEMIN (J.L.) 77 DX	Comment engager un enseignant ?
144	CALLET (E.) 77 X	"Apprendre" et "vivre" au cours préparatoire. Montage audio-visuel.
145	MUTABAZI (E.) 77	Mentalité des jeunes Rwandais. Comportement et éducation.
146	JOUAN (L.) 77 D	Quel chef d'établissement pour aujourd'hui ?
147 P	JOUAN (L.) 77 D	Des adolescents à travers leurs écrits.
148	INSTITUTION ST JEAN (Douai)	Bilan du secteur en recherche pédagogique : année 1978-1979 : Institution St Jean, Douai.
149	SOUYRIS (Angèle)	Motivations des enseignants de collèges agricoles privés. Résultats d'enquête.
150 151	PETIT (E.)	Si vous avez un C.D.I.... mais aussi si vous n'en avez pas.
154	KPOTOGBEY (R.) 77	L'éducation dans la petite enfance.
155	ALCUBILLA MARTIN (I.)	Le débile mental adulte et son adaptation au monde du travail.
156	AFANDONOUGBO (Y.) 77	L'éducation et la vie nationale en milieu togolais après l'indépendance.
157	RIVALAN-LEFORT (J.) 77 X	Quelques réflexions sur le Conseil de classe.
159	FOUREL (J.) 77 D	La question de la <u>légalité</u> et l'action du CNAL depuis 1951.
160	RELACHON (M.N.) 77 X	L'utilisation de l'image et du son à l'école maternelle. Récit d'une expérience.
161 P	ALLIOT (M.)	L'audio-visuel et l'école.
162	DUPONT (M.) 78 D	S'orienter ou être orienté en 3e.
163	COTRAUD (J.) 78 D	Naissance d'une <u>congrégation enseignante</u> .
165	POURADIER (J.M.) 77	Un surveillant dans la Communauté éducative.
166	AMEGANDJIN (P.) 78	Cent ans d'enseignement au Togo.
167 P	REBOURG (A.) 77 X	La <u>pédagogie de soutien</u> de la réforme Haby et les collégiés.

77 78 168	DAUNAS (J.) 78 DEAS (J.) 78	Le désir de lire, le pouvoir de lire, le goût de lire.
1980 170	BORDET (M.) 78	Le documentaliste face à la presse à l'école. Quelques réflexions sur l'introduction des quotidiens dans les E.S.
77 78 171	NIYIGABA (V.) 78	Agrobiologie : administrer son champ avec sagesse.
77 78 172	FEVRIER (M.) 78	Pourquoi une école maternelle ?
77 78 173	CUMINATO (M.) 78	Une classe de CPPN en coopérative scolaire.
175	GENCE (M.) 78	Les sœurs de St Joseph de Cluny pionnières de l'éducation à la Réunion.
176 P	VERRIERE (M.C.) 78 D	L'harmonie et le yoga.
177	GUELLIER (Y.) 78	Les <u>jeunes des C.E.F.</u>
178 P	BATIGNY (F.) 78	L'éducation et le bonheur
179	LARBOULETTE (J.) 78 D	Une expérience d'éducation au début du XIX <sup>e</sup> siècle.
180	COLENNE (M.) 78 D BENTAJOU (R.) 78 D	Une politique scolaire : l'oeuvre de la convention thermidorienne.
182	CHAUVET (G.) 78	De Notre-Dame de la Forêt aux Etablissements.
183 P	MACHET de la MARTINIÈRE (Ch.) 78	La formation dans les centres de formation pédagogique.
184 P	BENOIST (A.) 78 D	Analyse sur les causes de la lassitude des jeunes face aux études.
185	DEBREIL (E.) 78	La pédagogie de soutien : une réponse à l'échec scolaire.
186	BENOIS (A.) 78 D	Les frères des Ecoles chrétiennes à Angers.
187	BERTIN (M.G.) 78	L'Education au service de la promotion de la femme malgache (montage audio-visuel).
188	CATTET (A.)	Le "retardé scolaire" adolescent.
74/75 189	POUILLET (G.) 75	Luc-Amoura : école primaire catholique.
77 78 190	BUAGBE EBA AGBENYA 78	L'instituteur togolais face au renouveau pédagogique.
191	OUSTRIC (G.) 78	Contraintes de l'institution et développement de la responsabilité des personnes en milieu scolaire.
193 P	ARNAULT (Mme)	Les adolescents qui posent des problèmes en milieu scolaire.
77 78 194	AUDIC (F.) 78	Importance du chant dans l'éducation de l'enfant.
195	BERTHOU (E.) CAILLOT (J.)	Pédagogie appliquée.

ANNEXE 105-4

175

178	196	SOUYRIS (A.)	78	Des objectifs éducationnels en Collège d'Enseignement Agricole Catholique.
177	197	NICAISE (G.)		Possibilités de renouveau en école primaire.
177	198	PRUDHON (M.A.)	78	La réponse de Louis Agut aux besoins de son époque.
177	199	COUELIER (J.)		Etudes et observations de votre établissement.
	200	MASSOT (J.)		La formation des maîtres dans l'enseignement catholique du second degré de la région Rhône-Alpes de 1945 à 1977.
178	201	CADON (J.P.) CHAILLOT (J.) DREVELLE (M.)	73 73 D. 73 D.	Pour une initiation à la vie économique et sociale durant la scolarité obligatoire.
	202	DREVELLE (M.)	73 D	Enquête sur un questionnaire.
	203	CHIRAT (P.)	73	Collège St Viateur-Bouaké, Côte d'Ivoire une institution éducative.
	204	JEANJEAN (B.)	73	Un règlement d'internat... Pour quoi faire ?
	205	TROUDART (V.)	73 D	Etude de la valeur pédagogique des instruments utilisés par les pédagogues pour l'éducation de la foi.
	206	MOINE (L.)	73 D	Les employés techniques de collectivité. Aujourd'hui... demain.
	207	MOINE (L.)	73 D	Anne-Marie Javouhey : éducatrice des esclaves noirs à la liberté en Guyane Française de 1828 à 1843.
	208	FORGET (M.)	73	L'apprentissage du langage : influences de l'adulte.
	209	ROGEMONT (C.) RANNOU (A.)	73 73 D.	L'école idéale.
	210			X Réalités d'un directeur d'école.
	211	CHEDANNE (J.P.)	79	L'enfant dans l'ordinateur.
	212	LE MEUR (J.P.)	73	X Le travail de l'expression spontanée en français : moyen de maîtriser le langage au CM.
	214	BRICKA (C.)	73	Ces beaux-arts qu'on assassine : plaidoyer pour les travaux manuels.
	215	POREE (G.)	79	Renaissance à l'école de la langue et de la culture bretonnes.
	216	GUELLIER (Y.)	78	"Céans, on tient petites écoles".
	217	CHEDANNE (J.P.)	73	Les émissions destinées à la jeunesse à la télévision française.
	218	RIMBERT (M.)	73	Les écoles Michelin 1921-1967.

178	219	BONNAFOUS (R.)	73 D.	La situation de l'enseignement primaire dans le département du Rhône en 1833.
178	221	MOREAU (R.)	78	X Attitude des enseignants face aux enfants qui échouent.
	222	OURTHIAGUE (Jeanne)	73	Etude du développement psychologique de l'enfant, à travers la représentation graphique du cube, objet physique et mathématique, dans 10 classes primaires du CP au CM 2.
178	223	ROGEMONT (C.) RANNOU (A.)	73 73 D.	X L'enseignement des mathématiques en 28 cycles.
	224	MOREAU (R.)	73	Méthode Vittoz et pédagogie.
	225	JEANJEAN (B.)	73	Un essai de caractérisation du lycée agricole.
	226	VIDAL (G.)	73	L'autodidaxie et l'école.
	227	CATTET (A.)		La problématique recherche du "vrai visage" de l'"inadapté scolaire".
	228	MAHOU (M.Cl.) POREE (G.) COUSIN (F.)	73 73 73	D Les motivations d'entrée dans les C.F.P. + annexe.
	230	COUSIN (F.)	73	La symétrie orthogonale chez les enfants. Apparition spontanée.
	231	FORGET (M.) LE MEUR (J.P.)	73 73	Le silence, moyen d'apprentissage de la communication.
	232	PLANCHENAUT (J.M.)	73	La méthode Vittoz : une pédagogie de la vie quotidienne.
	233	BIROT (Cl.) GAUBERT (M.F.)	73 73	Le puzzle est-il outil pédagogique ?
	234	SAINT GENEZ (M.)	73 D.	X Une pratique de l'enseignement du français en classes de premières techniques.
	235	RIMBERT (M.) RONDARD (D.) VIDAL (G.)	73 73 73	Architecture des écoles maternelles. Analyse comparée de 3 réalisations.
	236	LEGONOU-COSSI (A.)	73	Etude du milieu au Togo.
	237	CRASSOUS (E.)	73	Vingt ans de présence en Nouvelle Calédonie.
	238			Rapport d'enquête sur les préparations aux brevets d'études professionnelles agricoles.
	239	FRANCOIS (C.)	73 D.	Centralisation et décentralisation dans l'E.C. du diocèse d'Amiens.
	240	LE NORCY (Y.)		L'enseignement de l'écologie, chance à saisir pour réconcilier l'homme et son environnement.

241	MAUDET (C.)		Etudes en didactique des mathématiques : apprentissages en mathématiques, étude et critique du processus psychodynamique d'apprentissage selon Dienes.
242	ROBITAILLE (P.)	X	Pédagogie par objectifs et direction par objectifs.
243	LE NORCY (Y.)	X	Le pluridisciplinarité dans l'enseignement agricole privé : formation des élèves et formation des enseignants.
80 244	CHOLLET (J.)		Ecole et métier.
177 245	BONNET (G.H.)	77 D	Formation aux activités manuelles.
173 246 247	WAUTHY (X.)	7	Le conseil de classe : élément moteur au degré d'observation.
72 248	LOUAPRE (P.)	79 D	Pour ou contre la suppression des filières ?
73 249	BABIN (M.) BOUVIER DE CACHARD (J.) BROCHADO-OLIVEIRA (J.)	72 78	A la recherche de nouvelles approches d'un texte littéraire.
72 250	DUMONT (M. et A.)	71 D 73	L'expérimentation au collège Notre Dame de Mont-Roland (Dôle). - Tomes 1 et 2.
72 251	LONCHAMP (G.) VAUTEY (A.)	72 72	Calcul mental, calcul rapide à l'école élémentaire.
80 253	CAUSY (P.)	80 D	L'entreprise cartésienne comme éducation de l'homme moderne.
80 254	KODZO DZIMEFA (A.)	80	Influence du milieu sur l'éducation scolaire de l'enfant au Togo.
80 255	JAMAIN (J.J.)	80 D	L'alternance... Pour quoi faire ?
80 256	CAUSY (M.)	80	Un C.D.I. angevin.
80 257	CAUSY (P.)	80 D	Essai sur la défense et illustration de la philosophie en éducation.
80 258	DU COURNEAU (C.)	80 D	Une nièce de Montaigne fondatrice de la compagnie de Marie Notre Dame Sainte Jeanne de Lestonnac 1556-1610.
80 259	AGBO KOMLA (K.)	80	Le rôle de pionnier des <u>Églises catholique et protestante</u> dans l'œuvre scolaire et l'avenir de l'enseignement confessionnel protestant au Togo.
80 260	REUET (A.) BINAULD (M.)	80 D 80 X	La pédagogie de soutien : d'après une enquête.
80 261	MEZIERE (J.)	80	Des résultats scolaires en troisième à St Michel de Châzeau-Gontier.
80 262	BOSCREDON (J.)	80 D	Communications et circulation de l'information à l'école.
80 263	FRAYSSE (M.) LATAPIE-BOULOC (M.C.)	80 X 80	Les difficultés liées au passage CM 2 - 6è.
80 264	CHEVALIER (L.) CERF (A.)	80 D 80 X	Les difficultés d'application de la pédagogie par objectifs pour les professeurs de l'enseignement agricole privé en Bourgogne, Franche-Comté.
80 265	MEZIERE (J.)	80	Prémices au travail d'un animateur-formateur.
80 266	BLAMPAIN (N.)	80	L'accueil des handicapés en milieu scolaire.
80 267	TREGRET (M.)	80	Audio-visuel depuis le berceau ?
80 268	TREGRET (M.)	80	Audio-visuel, idiot visuel, mass-media, self media.
80 269	DRAXEL (H.)	80	Le cadre éducatif dans le collège privé.
80 270	NOUTEKPOR (K.)	80	La vie chrétienne de l'éducateur togolais.
80 271	SOSSOU (Th.)	80	La pensée pédagogique de Maria Montessori à travers ses œuvres.
80 272	BEAUD (M.C.)	80 D	Comment les adolescents perçoivent l'école en 1980 ?
80 273	LHOSTE (B.)	80 D	Le développement de l'instruction primaire dans le canton de Craponne (Haute-Loire de 1833 à 1914.
80 274	CROS (E.)	80 X	Etre animatrice formatrice dans l'enseignement préscolaire de l'Ardèche.
80 275	TRONEL (M.J.)		Pour une ouverture sur la vie, l'étude du milieu.
80 276	GARDOU (Ch.)	80	Les activités péri-scolaires d'après deux expériences vécues.
80 277	RICHARD (A.)	80 D	Une profession de foi dans un collège, la fête de la foi.
80 278	TOMASINA (J.) BERTI (M.J.)	80 D 80 D	Analyse descriptive des manuels d'italien destinés aux débutants.
80 279	BUSNEL (A.)	80 D	La philosophie de la réforme dont est issue le nouveau programme de sciences physiques (1978) en classe de seconde : - ses axes directeurs - ce qui en a été perçu à l'usage.
80 280	RENARD (B.)	80 X	La fonction de cadre éducatif dans l'enseignement catholique.
80 281	SORBE (M.)	80 D	A travers le courrier adressé à leurs revues, des 11-15 ans nous parlent de l'école.
80 282	CHEVALIER (L.) CERF (A.)	80 D 80	La mise en place de l'enseignement agricole catholique en France.
80 283	SERVEUX (M.)	80	Les jeunes de la S.E.S et leur insertion professionnelle.

ANNEXE 105-6 (173)

BILAN I. S. P. E. C. - ANNÉE 1979 - 80

1 - a) Quelles étaient mes attentes à mon arrivée à l'I.S.P.E.C. :

a1 - au point de vue personnel :

a2 - par rapport à ma future responsabilité :

b) Ces attentes ont-elles été satisfaites ?

b1 OUI  NON  EN PARTIE

b2 Si vous le souhaitez, dites pourquoi ?

2 - a) Après un an passé à l'I.S.P.E.C., où une formation m'a été proposée, qu'est-ce que je pense de cette année de formation ?

a - par rapport à ce que je ferai l' an prochain :

b - par rapport à ma future responsabilité :

c - par rapport à ma formation personnelle :

d - par rapport à d'autres fonctions que je pourrais être amené à assumer ultérieurement :

e) Parmi les items ci-dessous, voulez-vous porter une appréciation en vous appuyant sur le code suivant :

4 : Très satisfaisant

3 : Satisfaisant

2 : Insuffisant

1 : Très insuffisant

- l'élaboration du programme

- l'organisation générale de la formation

- l'utilisation du temps à ANGERS

- la préparation aux examens LYON II

- l'organisation des stages

- le travail sur les "mémoires"

- l'apport des intervenants

f) A propos de quelques moyens de formation proposés pendant cette année, voulez-vous porter une appréciation (utilisez le même code que pour la question précédente).

- travail sous forme d'apports informatifs

- travail de recherche en petits groupes

- travaux optionnels

- travail indépendant

- le C.D.I.

- la possibilité de faire un voyage pédagogique

- autoscopie avec utilisation du magnétoscope

- mises en situation diverses

- régulation de la vie du ou des groupes

- l'alternance

- la réalisation d'un mémoire

Y a-t-il, à propos des moyens de formation, des idées que je voudrais exprimer ?

g) Par rapport à la formation proposée, voyez-vous des points critiques à formuler qui l'aient empêché d'atteindre son "optimum" :

- au niveau équipement

- au niveau méthodes

- au niveau de l'E.A.

- au niveau du projet de formation

3 - Les Sciences de l'éducation et vous.

a) vous êtes-vous senti (e) concerné (e) par les examens en Sciences de l'éducation :

OUI  NON

Pourquoi ?

Annexe : 106

118

b) avec du recul, pensez-vous que la préparation aux examens en Sciences de l'Éducation peut s'intégrer avec profit à la formation donnée à l'I.S.P.E.C. ?

OUI

NON

Pourquoi ?

4

- Autant que vous puissiez l'exprimer globalement, en quoi l'E.A. de l'I.S.P.E.C. a-t-elle répondu à vos attentes ?
- en quoi les a-t-elle déçues ?

5

- Si, un collègue vous confiait son désir d'assumer une responsabilité dans l'Enseignement Catholique, que lui conseilleriez-vous ?

6

- Après l'I.S.P.E.C., souhaitez-vous un complément de formation ?

7

quel est le niveau que j'estime avoir acquis à l'I.S.P.E.C., dans les domaines suivants :

Appliquer le code :

- 1 Nul
- 2 Faible
- 3 Satisfaisant
- 4 Très satisfaisant

- 1 La découverte des organismes de l'enseignement catholique
- 2 Les éléments d'information permettant de situer l'E.C. dans son histoire et dans sa réalité d'aujourd'hui
- 3 La prise de conscience de l'existence d'un E.C. capable d'orienter et de vitaliser un engagement personnel
- 4 L'approfondissement de ma vie spirituelle
- 5 La compréhension des divers documents comptables
- 6 La sensibilité aux problèmes de gestion
- 7 L'utilisation d'instruments comme le R.L.R., le B.O., etc.
- 8 La sensibilité aux problèmes juridiques
- 9 Des connaissances sur les principales questions éducatives et pédagogiques rencontrées dans l'École.
- 10 La manière d'étudier une question de pédagogie
- 11 L'utilisation d'une bibliothèque ou d'une documentation
- 12 L'animation des groupes
- 13 La compréhension de ce qui se passe dans un groupe

- 14 L'importance d'une formation initiale
- 15 La découverte de soi-même et de ce dont j'étais capable
- 16 Les difficultés de la tâche d'un responsable dans l'E.C.
- 17 L'aptitude à prendre du recul par rapport aux problèmes qui se posent
- 18 La possibilité de me désimpliquer par rapport aux critiques
- 19 L'acceptation des conflits
- 20 La capacité à écouter les autres
- 21 La découverte de la richesse des différences entre les personnes
- 22 Autres (à préciser)

**SYNTHESE**

PREAMBULE - Cette synthèse est un document de travail qui présente à l'Etat tout le dépouillement des réponses au questionnaire rempli par les stagiaires en fin d'année.

Elle est destinée à être la base d'un débat et demande à être maniée et interprétée.

- 1
- a) 1 - Au point de vue personnel
    - année de recul et de réflexion 20 fois
    - approfondissement de mon engagement dans E.C. 9 "
    - enrichissement personnel et partage d'expériences 7 "
    - ouverture - information 6 "
    - connaissance des phénomènes de groupe - gestion d'un groupe 6 "
    - connaissance de soi 4 "
    - approfondissement de la vie spirituelle 3 "
    - approfondissement (sans précision) 2 "
    - épanouissement personnel 2 "
    - confiance en soi (dépasser les problèmes personnels) 2 "
    - un an de "vacances" 1 "
    - N.R. 1 "
  - a) 2 - Par rapport à ma future responsabilité
    - formation administrative 11 "
    - formation pédagogique 8 "
    - formation juridique 6 "
    - préparation à la responsabilité de chef d'établissement 6 "
    - préparation à la responsabilité d'animateur-formateur 3 "
    - formation à l'animation de groupe 5 "
    - acquérir une compétence 5 "
    - acquérir une technique 4 "
    - savoir se situer dans un groupe 3 "
    - apprendre à vivre dans les difficultés, les conflits, les remises en cause 2 "
    - formation à la gestion 2 "
    - formation catéchétique 2 "
    - connaissance des structures de l'E.C. et de ses finalités 1 "
    - connaissance de mes limites 1 "
    - acquérir une compétence dans la formation d'adulte 1 "
    - acquérir une compétence dans la formation professionnelle 1 "
    - acquérir une certaine pratique 1 "
    - acquérir des méthodes de travail 1 "
    - acquérir un savoir et un savoir-faire 1 "
    - préparation pratico-pratique 1 "
    - découverte de la tâche d'animateur-formateur et formation pour assurer ces tâches 1 "
    - acquérir un diplôme

I b - Les attentes ont-elles été satisfaites ?

b) 1 - OUI 2 en PARTIE 30  
 NON 2 OUI et en PARTIE 1

b) 2 - Pourquoi ? NON REPONSE 11

\* OUI

- étant donné la taille du groupe, il était difficile de faire beaucoup mieux pour répondre aux attentes personnelles 1
- dans la mesure où j'ai été actif, inventif et non docile, passif et assisté

\* EN PARTIE

- satisfaction sur le plan de la formation personnelle et déception sur le plan de la formation professionnelle 3

- manques sur le plan de la formation professionnelle :
- . enseignement trop théorique 4 →
  - . manque d'approfondissement 2
  - . formation peu adaptée à de futurs responsables 2
  - . manque de cadres et de suivi 2 →
  - . des lacunes 1

- vie liturgique et de prière insuffisante 1
- insatisfaction quant à la vie au jour le jour à l'ISPEC 1 →
- richesse des groupes et des stagiaires pas assez utilisés 1

Une affirmation, mais dans quel sens ?

- l'ISPEC n'est pas d'abord un lieu de formation professionnelle 1 →

- Ce que je pense de cette année de formation :

a) par rapport à l'an prochain

POSITIF *****		NEGATIF *****	
- utile	4 fois	- insuffisante ou incomplète	5 fois
- acquis personnel :		- cas de formation spécifique	1
. information et documentation	3	- manque de technicité	1
. a donné nouveau regard	2	- manque de structuration	1
. prise de conscience de nécessité du travail d'équipe	2	- information juridique trop tardive	1
. et les origines de la collaboration	1	- des réserves	1
. ouverture	1		
. solidarité personnelle	1		
. préparation psychologique	1		
- formation à animation et à domination spirituelle	1	- mal adaptée	1
- préparation indirecte	3	- trop éloignée des problèmes connus d'une école	1
- préparation adaptée à l'idée que je me fais du responsable	1		

N.R. : Manque de recul pour répondre

b) par rapport à ma future responsabilité :

POSITIF *****		NEGATIF *****	
- bonne approche psychologique	3	- formation trop théorique	4 →
- moyens réels pour affronter les responsabilités	2	- formation technique insuffisante	2
- mesure de non "incompétence"	2	- formation incomplète	1
- prise de conscience du pouvoir et des devoirs du chef d'établissement	1	- absence de formation dans le domaine administratif	1
- bonne préparation à entretien une grande largeur de vue	1	- institution où l'on bricole	1
- prise de conscience de nécessité d'information continue	1	- ou papillonne trop	1
- sensibilisation à la responsabilité du chef d'établissement quant à la vie de foi dans l'établissement	1		
- découverte qu'il n'y a pas de procédé miracle en pédagogie	1		
- apport d'information	1		

RESERVE : Je ne sais pas encore ce que la formation reçue me permettra de faire.

c) par rapport à ma formation personnelle

N.R. = 1

- ENRICHISSEMENT :

. sur plan relationnel, apport du groupe	5
. ouverture et réflexion	4
. richesse du C.D.I.	2
. meilleure connaissance de soi	2
. approfondissement de questions pédagogiques	2
. mise en route d'une démarche personnelle	2
. découverte du sens de l'engagement	1
. vie communautaire à La Garde, très riche	1
. rencontre de personnes qui croient en l'E.C.	1
- temps de recul	2

- MANQUES :

- difficulté d'évaluer	2
- survols trop rapides	2
- insuffisant sur plan théologique et pastoral	1
- manque de temps pour recherche personnelle	1
- renforcement de mon scepticisme naturel	1

d) par rapport à d'autres fonctions :

N.R. = 15

- ouverture sur de nouvelles perspectives	6
- formation "générale" donnée à l'ISPEC permettra une adaptation à des fonctions multiples	1

	7	8
ou je ne sais pas		
<i>Tout ça</i>	4	
<i>de ça</i>	3	
<i>Kilke</i>	2	
<i>Nord</i>	1	
	5	
		NR

- II b -

	1	9	20	3	2
l'élaboration du programme					
organisation générale de la formation	0	9	23	0	
utilisation du temps à Angers	0	14	18	0	3
préparation aux examens	0	11	11	5	3
organisation des stages	3	9	15	7	1
travail sur les mémoires	4	9	12	7	2
l'apport des intervenants	9	20	3	0	1

AUTRES -

- utilisation des compétences des Ispéciens			1		
- travail personnel		0			1
- contact et échanges avec le groupe	1				
- qualité d'animation du grand groupe par les formateurs				1	
- utilisation de l'E.A. et des membres du groupe				1	

106 C

c) Moyens de formation :

	4	3	2	1	NR	?
- travail sous forme d'apports informatifs	7	20	7	0	1	
- travail de recherche en petits groupes	2	16	16	1		
- travaux optionnels	3	16	14	1	1	
- travail indépendant	6	15	9	4		
- C.D.I.	13	16	5	0		
- possibilité de faire un voyage pédagogique	2	4	6	15	2	3
- autoscopie avec utilisation du magnétoscope	5	14	9	4	2	
- mises en situations diverses	4	14	9	6	1	
- régulation de la vie du ou des groupes	1	12	15	4	1	
- l'alternance	7	24	1	0	2	
- réalisation d'un mémoire	8	17	3	3	3	

Idées réprimées sur les moyens de formation

N.R. = 5

1- CRITIQUES :

- manque de cohérence entre objectifs, contenus et moyens utilisés 2
- absence d'un projet de formation 1
- stages trop longs 1
- le grand groupe ne s'est pas toujours concerné par la mise en place de certains moyens 1
- manque d'appel à compétences du groupe 1
- des intervenants sont venus trop tard dans l'année 1

2- SUGGESTIONS :

- plus d'intervenants sur cas concrets et pratiques 2
  - . faire venir des chefs d'établissement en service
- bien prendre le temps d'évaluation 1
- préparer la venue des intervenants 1
- ramener les périodes de stages à 3 semaines et consacrer la 4<sup>e</sup> semaine à l'exploitation 1
- employer les outils et moyens de nos écoles 1

3 - CONVICTIONS :

- la pédagogie de groupes d'adultes doit être différente de celle d'étudiants 1
- nécessité de sessions plus longues avec des gens compétents permettant d'aller plus loin. 1

d) POINTS CRITIQUES :

	NR
- équipement	19
- méthodes	20
- E.A.	30
- projet de formation	21

- AUTRES -

- . organisation du travail personnel
- . réalisation du projet de formation
- . au niveau du temps personnel de travail
- . l'horaire de présence à l'ISPEC un peu long, chaque fois ; ne pourrait-il être prévu une heure de T.I.
- . il y a eu des temps morts ou des temps creux.

III - SCIENCES DE L'EDUCATION -

a) concerné

OUI

22

NON

11

RAISONS :

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| . facteur stimulant   | 5 | . examen bidon  | 1 |
| . acquisition d'une qualification supérieure                                      | 3 | . inutilité de cet examen   | 1 |
| . désir de reprendre des études universitaires                                    | 2 | . raison personnelle  | 1 |
| . se mesurer à des examens  | 2 | . besoin de me dégager d'un examen avec le risque d'acquisition trop formelle | 1 |
| . initiation de centre de problèmes pédagogiques                                  | 1 | . préparation insuffisante et tardive   | 1 |
| . gagner de l'argent  | 1 | . information incomplète  | 1 |
| . complément pour une responsabilité future                                       | 1 | . je n'avais pas à les passer   | 1 |
| . inscrit en futur animateur-formateur  | 1 | . je n'étais pas venu pour cela   | 1 |
| . ouverture   | 1 | . je me suis senti plus libre   | 1 |
| . je m'étais inscrit en début d'année et par "fierté", je voulais avoir un examen | 1 | . manque de temps   | 1 |

106 D

b) s'intégrer avec profit :

5

CONSEILS A UN COLLEUE

3

OUI	22	NON	8	?	3
<u>Pourquoi ?</u>					
- permet d'aborder l'éducation sous ses différents aspects	2	- cela prend trop de temps et détourne de la préparation aux responsabilités	3		
- permet l'approfondissement d'un ou plusieurs sujets	1	- polarisation sur l'examen	3		
- chance d'ouverture	1	- incomplète et insuffisamment intégrée	1		
- c'est formateur	1	- manque d'information sur les exigences donc manque d'organisation	1		
- qualité de certains professeurs de Lyon II	1	- nous l'avons mal préparée et cela créait une surcharge	1		
- contact avec formation universitaire	1	- l'ISPEC c'est une formation d'adulte, pourquoi cette course à l'examen ?	1		
- ça fait bosser	1	- pourquoi rentrer dans le système ?	1		
- fait faire une synthèse	1				
- examens plus sérieux	1				
- permet valorisation personnelle	1				
- certains en ont besoin	1				

- Une formation préalable à l'ISPEC	20
. avec un plan et le désir de s'investir à fond	12
. avec congé formation	3
. je lui montrerai difficulté, avantages et manque de cette formation	2
	1
- information sur l'ISPEC sous conseil	3
- réfléchir - prendre du recul	3
* à l'ISPEC par sessions ouvertes	1
* pas à l'ISPEC	1
* faire des sessions sur week-end	1
- ne pas se faire dévorer par cette responsabilité	1

PROPOSITION :

La préparation de la Licence en Sciences religieuses, correspondrait mieux au caractère de l'E.C.

En quoi l'équipe d'animation de l'ISPEC a-t-elle répondu à vos attentes ?

6

COMPLEMENT DE FORMATION

POSITIF

NEGATIF

OUI

31

NON

2

NR

2

- a su apporter de nombreuses informations	3	- indisponibilité	15
- possibilité de rencontre directe	1	- trop d'absences au moment où il aurait bon que tout le monde soit là	6
- accueil et présence pour discuter de problèmes personnels, qualité d'écoute	1	- manque de suivi	2
- a permis ouverture et enrichissement	1	- équipe pas assez unie	2
- a suscité la prise en charge du groupe lui-même	1	- pas assez attentive et constructive	1
- a favorisé les relations entre Ispéciens	1	- n'a pas joué le rôle d'animateur du groupe	1
- a relativisé les problèmes et apporté des précisions	1	- n'a pas joué rôle de ciment	1
- adaptation aux situations	1	- encadrement trop léger	1
- compétence	1	- pas vraiment concerné	1
- en tant que spécialiste de tout ce qui concerne l'E.C.	1	- trop préoccupé par autre chose	1
- sérieuse connaissance des problèmes de formation	1	- compétences mal utilisées	1
		- compétence qui n'est pas évidente	1
		- manque de spécialisation	1
		- manque de transparence	1
		- manque de méthodes actives	1
		- rôle mal défini à l'intérieur de l'E.A.	1
		- manque au niveau de questions pédagogiques	1
		- dans sa volonté de gérer un groupe d'adulte en formation	1
		- dans sa lecture des besoins en formation	1

EN QUOI

- pédagogie	10
- psychologie	7
. des adultes	
. des adolescents	
. de l'enfant	
- théologie, catéchèse formation religieuse	4
- questions pratiques de gestion	3
- administration	2
- animation de groupes d'adulte sur un projet	1
- sciences de l'éducation	1
- formation générale	1
- réflexion sur sa propre pratique philosophie de l'éducation	2
- animation socio-culturelle	1

COMMENT ?

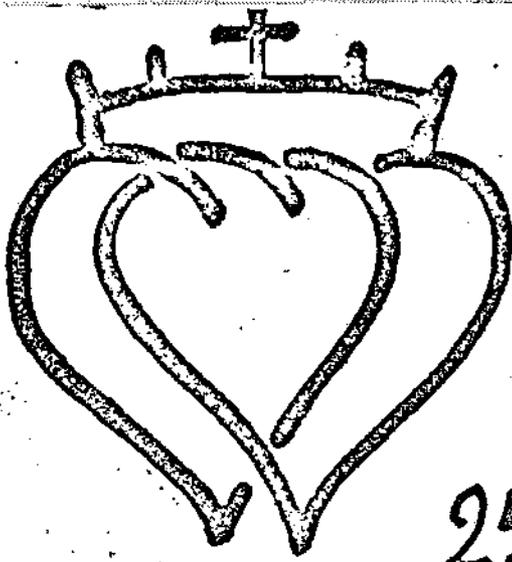
- sessions ouvertes d'une semaine	6
- rencontres régionales, nationales	3
- sessions avec le in groupe que cette année - suivi	2
- fréquentation du C.D.I.	1
- recherche concrète	1

106 E

## Niveau que j'estime avoir acquis à l'ISPEC

dans les domaines suivants :

	Niveau que j'estime avoir acquis à l'ISPEC					PAR QUI ?
	Nul	Faible	satisfaisant	très satisfaisant	sans réponse	
1- la découverte des organismes de l'E.C.	0	2	19	12	2	- I.S.P.E.C. 4
2- les éléments d'information permettant de situer l'E.C. dans son histoire et dans sa réalité d'aujourd'hui	0	2	26	5	2	- organismes spécialisés 4 - université ou Catho 2
3- la prise de conscience de l'existence d'un E.C. capable d'orienter et de vitaliser un engagement personnel	1	9	17	4	4	- personnes compétentes 2 - Père Bernard 1
4- l'approfondissement de ma vie spirituelle	5	17	9	1	3	- A. de La Garanderie 1 - revues spécialisées 1
5- la compréhension des divers documents comptables	1	4	22	7	1	
6- la sensibilité aux problèmes de gestion	1	2	18	13	1	
7- l'utilisation d'instruments comme le R.L.R., le B.O. etc.	6	13	12	1	3	
8- la sensibilité aux problèmes juridiques	0	12	19	2	3	
9- des connaissances sur les principales questions éducatives et pédagogiques rencontrées dans l'Ecole	1	22	8	1	3	
10- la manière d'étudier une question de pédagogie	7	20	4	0	4	
11- l'utilisation d'une bibliothèque ou d'une documentation	0	4	24	4	3	
12- l'animation des groupes	1	11	19	2	2	
13- la compréhension de ce qui se passe dans un groupe	1	12	19	1	2	
14- l'importance d'une formation initiale	2	7	16	5	5	
15- la découverte de soi-même et de ce dont j'étais capable	3	11	13	3	5	
16- les difficultés de la tâche d'un responsable dans l'E.C.	0	3	19	8	5	
17- l'aptitude à prendre du recul par rapport aux problèmes qui se posent,	0	9	23	0	3	
18- la possibilité de me désimpliquer par rapport aux critiques	0	13	18	0	4	
19- l'acceptation des conflits	0	12	17	2	3	
20- la capacité à écouter les autres	0	4	19	9	2	
21- la découverte de la richesse des différences entre les personnes	0	4	16	13	2	



# VENDEE

25-26-27 juillet 79

proposé par Jacques  
**MERCREDI**

➤ **DEPART** vers 17 heures d'ANGERS . Route de CHOLET

- CHOLET ST. LAURENT / SEVRE ( par la D 752 )
- ST. LAURENT LES EPESSES ( " " " )
- LES EPESSES ST. MARS-LA-REORTHE ( par la D 79 )

➤ Arrivée à SAINT-MARS-LA-REORTHE vers 19 h. ... Rendez-vous devant l'église  
- Accueil par Jacques et son beau-frère .

➤ DINER à 19 h 30 au café "CHEZ SOLANGE" : Menu campagnard et vendéen (25 F)

➤ Vers 21 h. Montée au "PUY du FOU", en voiture ( environ 3 km au Nord-ouest de St. Mars-la-Réorthe )

➤ 22 h 30 23 h 45 SON & LUMIERE : " CE SOIR, LA VENDEE . "

- ★ Coucher - Ceux qui le désirent peuvent remonter coucher à Angers .
- Autre possibilité : Coucher à l'ISNTITUTION SAINT - MICHEL  
à Saint Laurent / Sèvre ( environ 13 km du Puy-du-Fou )

## JEUDI

➔ Visite du MONT DES ALOUETTES, ( près de Herbiers ... )

➔ Départ vers la côte . Itinéraire conseillé :

Les Herbiers / Montaigu / Vieillevigne / Rocheservièrre  
Légé / Challans / St. Jean-de-Monts / N.D. de Monts .

➔ Apéritif à N.D.-de-Monts, chez les beaux-parents de Jacques .  
( Villa "Quo Vadis" , Plan Fourni )

➔ Pique-Nique dans les Pins, baignade, détente .

➔ Vers 18 h : visite du MARAIs de MONTS et d'une EXPLOITATION OSTREICOLE  
sise au port des Brochets, à BOUIN .

➤ **JEUDI SOIR** , à partir de 20 h. : **DINER CHAMPETRE**, chez **JACQUES** !!

- Il y a possibilité de coucher sur place, en amenant lit de camp et matelas .



## VENDREDI

➔ Possibilité d'une visite plus détaillée de la région .

BON SEJOUR

Réflexion pour le dernier bilan

Le choix de la forme écrite traduit ma volonté de ne pas imposer une écoute prolongée.

Je ne dresserai pas le bilan des connaissances de cette année: qu'il s'agisse d'idées ou de personnes, j'attends que l'épreuve du temps m'en révèle la valeur. Je ne dirai rien non plus du déroulement de la formation puisque j'ai déjà souvent donné mon point de vue.

Par contre, je tiens à exprimer l'immense soulagement que j'éprouve au moment de quitter l'I.S.P.E.C..



Autant par sens de mes responsabilités matérielles que par volonté d'aller au bout de l'expérience, j'ai refoulé depuis l'automne mon envie de partir. En effet, à côté de l'éloignement des miens et d'incertitudes sur mon avenir, j'ai ressenti très douloureusement une résonance aiguë entre ma vie et le vécu de l'I.S.P.E.C., un écartèlement entre le possible et le réalisé.

Dès les premiers jours, j'ai laissé d'autres projets pour essayer de mieux vivre les immenses richesses perceptibles dans le groupe. J'avais l'impression de pouvoir connaître une année extraordinaire. Puis, très vite, j'ai retrouvé des ambitions, des rivalités, des mépris, des compromissions, d'obscures volontés, comme partout. Je n'ai pas senti la moindre recherche de vérité. Pour beaucoup, il était plus important d'être que d'être vrai, d'avoir que de savoir. Alors, à quoi bon croire encore en l'homme, à quoi bon rester dans l'enseignement catholique si même le jardin de l'I.S.P.E.C. est étouffé par des ronces ?

Après avoir demandé en vain une analyse des situations vécues, sans laquelle tout engagement serait resté ambigu, je me suis contenté d'observer les occasions perdues, ressuscitant le souvenir de mes contradictions passées.

On a eu peur de la clarté dont beaucoup ont besoin pour agir.



REGULATION A PROPOS DE LA MISE EN PLACE  
D'UNE STRUCTURE-RELAIS

ANNEXE 109

**E :** "La structure-relais, c'est un problème de l'ensemble de votre groupe. Je peux être l'animateur de la parole dans ce groupe ; je ne le souhaite pas. Je peux très bien ne pas l'être, et c'est une solution qui me paraîtrait tout-à-fait légitime... de ne pas l'être puisqu'il s'agit d'un problème de structure-relais, c'est à vous de déterminer les modalités. Je tenais à dire cela parce que si je reste ici, avec le micro, je fais office simplement d'animateur, sans prendre de position, mais je ne tiens pas du tout à le faire. Si quelqu'un parmi vous accepte -je ne dis pas souhaite le faire, parce que je sais que ça n'est pas facile surtout lorsqu'il n'y a pas de pouvoir pré-établi- si quelqu'un accepte, ça me paraîtrait personnellement mieux.

(Silence puis parole et discussions incompréhensibles.)

**M.M :** Alors je vous lis les conclusions qui ont été faites par mon groupe qui décida d'un premier point, c'est de l'utilité de cette structure-relais. Or, il a été dit dans d'autres groupes que ça ne serait peut-être pas tellement utile. Je crois que la première étape, c'est que nous nous mettions d'accord sur l'utilité de cette structure-relais. Est-ce-que nous la faisons ou est-ce-que nous la faisons pas ?

**X :** D'autant plus que...

**M.M. :** Il n'y a qu'à voter. Je pense qu'un vote à main levée peut se faire.

**J. :** Je ne sais pas si... M. a le micro, si c'est elle qui anime. Je crois que, par disciple, il faudrait qu'on lève la main, parce qu'autrement, on n'en sortira plus.

**X. :** D'accord.

**M. :** Bon, moi je veux bien animer.

**X. :** (en sourdine) Pose la question.

**M. :** Bon, est-ce-que tout le monde est d'accord pour que j'anime ?

**A l'unanimité :** oui.

**M. :** Bon. Donc, si j'anime, je propose un vote à main levée pour savoir si cette structure-relais est utile, si nous la faisons maintenant ou si nous ne la faisons pas.

(Bruit dans le groupe.)

**M.M.** Je pose la question : faisons-nous la structure-relais ?

(Quelques oui au milieu d'un brouhaha.)

**M.M.** Quels sont ceux qui sont pour la structure-relais ?

(De nouveau bruit assez grand puis...)

**X. :** Quarante, il y a majorité.

**M.M. :** Bon, alors la structure-relais doit être, si j'ai bien compris... Elle est acceptée par la majorité.

Donc les proposition de mon groupe étaient d'être six à huit personnes pour constituer cette structure-relais.

(Fond sonore de voix.)

Est-ce-que vous êtes d'accord sur ce nombre, est-ce que vous avez d'autres propositions ?

**A.D. :** Est-ce que je peux préciser ce que le groupe avait dit ? (Silence.) Il s'agissait donc de six à huit personnes élues au bulletin secret. Alors là il y avait deux hypothèse : soit sur liste, soit nominatif, pour une période de présence à Angers c'est-à-dire cinq semaines ou quatre semaines de présence à Angers. D'autre part, on avait fait une proposition : qu'on ne pouvait faire partie de cette structure-relais qu'une fois pendant notre stage d'un an à Angers

**J. :** Est-ce que tu pourrais donner alors aussi le contenu de... On avait défini un peu ce que serait le rôle parce qu'on pourrait nous faire le reproche de vouloir proposer une structure et que... Il n'y a rien dedans. Q'est-ce qu'on va en faire ?

**A.D. :** Oui alors, cette structure-relais devrait... serait chargée, par le grand groupe de recueillir les avis du groupe et si possible dans un temps prévu dans notre temps de travail à l'I.S.P.E.C., c'est-à-dire prévu dans l'horaire. D'autre part, de rendre compte de ce débat en A.G. à l'équipe d'animation et de prévoir également la redescente des informations dans le grand groupe. Il ne s'agissait pas de nommer quelqu'un pour cinq semaines et plus s'occuper de ce groupe ensuite, pendant cinq semaines. Il a une tâche donc de représentation, et d'informations vis-à-vis du grand groupe. D'autre part, il aurait la tâche de participer à l'organisation de la période pour laquelle il a été élu, avec l'équipe d'animation. Donc, prendre votre opinion sur l'organisation du travail, par exemple des cinq semaines de décembre et ensuite de travailler avec l'équipe d'animation pour mettre en route cette organisation. Est-ce complet ?

**J. :** Oui. Et puis se charger aussi de toutes les tâches, enfin de tous les problèmes qui pourraient se poser. Mais on a bien dit aussi que...

Enfin personnellement j'avais évolué par rapport à la première proposition, c'est-à-dire une équipe de huit ou six qui chapeaute les cinq semaines et ensuite deux par semaines avec d'autres. Je pense que, après réflexion, ça ne m'apparaît pas bon. Je pense que pour l'unité, pour l'efficacité, six ou huit qui pensent la totalité ce qui n'exclut pas du tout que pendant ces cinq semaines, ces gens, pour évi-

ter s'il y a vraiment beaucoup de travail ou beaucoup de problèmes, pour éviter une surcharge de travail pour certaines tâches, puissent demander de l'aide dans le grand groupe. Parce qu'il ne faudrait pas non plus que ces six ou huit soient absolument submergés et n'aient pas le temps de travailler personnellement.

M.M. : Est-ce que dans un premier temps, Est-ce qu'il y a d'autres propositions, ou est-ce que nous débattons tout de suite du nombre de représentants dans cette structure-relais ? Y-a-t-il d'autres propositions ?

J. : Ou des questions ?

J.P. : Je crois que... Il devrait y avoir un vote de fait sur une proposition (... ?) du rôle de la structure-relais... .. propositions d'A. complétées par quelques amendements, par exemple revoir un... (mot incompréhensible)

M.M. : Alors on propose... M. tu avais une...

M.D. : Non, non... je veux qu'on perd moins de temps.

M.M. : Alors on propose un vote à main levée sur... sur... les propositions d'A. (De nouveau, voix mêlées)

A.D. : Répète... (incompréhensible) durée globale.

M.M. : Huit personnes pour la période de cinq semaines.

J. : Six ou huit. Il faudra voter le nombre aussi

M.M. : Huit !

J. : Bon. (Toujours mélange de voix en arrière-fond.)

M.M. : Enfin, pour la période de cinq semaines.

X. : Non rééligibles. (Bruits.)

M.M. : Non rééligibles, oui.

M.D. : Je souhaite qu'on sépare le problème de la désignation qu'on le laisse de côté pour le moment.

M.M. : Le mode de vote, oui, de côté. Alors je pose la question : Est-ce que nous sommes tous d'accord pour les propositions d'A. concernant le nombre de représentants et le travail de cette structure-relais ?

X. : Qui est pour ? Qui est contre ?

M.M. : Qui est... (Bruits.)

Chut... .. Chut... ..

C. : ... Séparer le nombre et leur fonction parce qu'on n'est pas tous d'accord sur le nombre, mais on est bien tous d'accord sur la fonction

A.D. : En ce qui concerne le nombre, il s'agissait quand même que le maximum de gens participe au moins une fois à ce travail ; parce qu'il y a un intérêt quand même de formation à ce niveau là...

M.M. : Oui.

A.D. : Et puis... Je crois...

M.M. : Six fois huit, quarante-huit.

A.D. : Six fois huit, quarante-huit. C'était qu'il y avait quand même un maximum de gens à participer. A partir du moment où on le ramène à six, ça ne fait plus que trente-six.

M.M. : Oui.

J. : Très bon.

A.D. : C'est ça qui est important. (Murmures de voix.)

Et huit nous paraissait le maximum.

C. : Il peut y avoir un minima et un maxima. Et huit peut ne pas être forcément...

A.D. Exactement. (Toujours murmures.)

A.D. : (en sourdine) Demande si...

M.M. : Alors est-ce que nous sommes d'accord sur ce nombre ?

A.D. : Pose la question du maximum huit, minimum six.

M.M. : Nombre maximum huit, nombre minimum six. Si on est d'accord, on lève la main.

X. : Parfait.

M.M. : Absolument parfait. (Rire général et brouhaça.)

M.M. : Deuxième proposition : le... la fonction de cette structure-relais.

A.D. : Oui, mais alors la fonction englobant je crois, le fait qu'il y a quand même des choses importantes. Est-ce qu'on est tous d'accord pour qu'elle soit élue pour une période de cinq semaines ?

(Paroles incompréhensibles de tous côtés.)

X.D. : D'accord cela peut être très vite réglé (Bruits.)

M.M. Alors pour une période de cinq semaines ceux qui sont d'accord lèvent la main.

X. : C'est parfait.

C. : Pas spécialement cinq semaines, il...

M.M. : Une... Oui tout à fait vrai C. C'est la période de présence à Angers, donc cinq semaines cette fois-ci.

X. : (En arrière-fond.) Il y en a de deux il y en a de quatre...

M.M. : ... Et puis en juillet, il y en aura que deux ou trois...

C. : (En arrière-fond.) Pour une période de...  
M.M. : Pour une période. Voilà.

(Conversations par groupe incompréhensible.)

M.M. : Alors donc... (murmures constants.)

X. : Une période.

M.M. : Durée donc : une période à Angers c'est adopté ?

(Quelques oui, au milieu de paroles incompréhensibles.)

M.M. : (Alors que le silence ne se rétablit que petit à petit.) ... plusieurs parties dans cette fonction de... Enfin il y a plusieurs fonctions dans la structure-relais. Premièrement, la représentation. Je pense que nous sommes... (à nouveau paroles incompréhensibles.)

Cette structure-relais doit être représentative et pour être représentative, il faut quelle puisse se réunir avec le grand groupe.

Deuxième volet : cette structure... recueille les informations auprès de l'équipe d'animation et informe le grand groupe... (remous dans le groupe... travail avec l'équipe d'animateurs et ensuite faire redescendre au grand groupe les informations (Murmures...))

A.D. : Alors il y a aussi le problème je crois de travailler avec l'équipe d'animation. A partir du moment où le grand groupe aura fait des propositions, je crois qu'il serait normale que la structure-relais travaille avec l'équipe d'animation pour la mise en route. Donc je dirais : concertation avec l'équipe d'animation...

M.M. : Il ne peut y avoir d'organisation du travail s'il n'y a pas concertation avec l'équipe d'animation, enfin.

B. : Est-ce que dans certains cas ça ne va pas faire double emploi avec le bilan ?

X. : Pas du tout. (Bruit de voix dans le grand groupe.)

M.M. : Non je ne... enfin, personnellement, je ne vois pas qu'il ait double emploi avec le bilan. Il y aura quand même un bilan justement de... de l'ensemble de ces travaux.

(Toujours un fond sonore.)

X. : C'est ce que j'allais dire.

M.M. : Oui. M. ... veux dire quelque chose ? (Le fond sonore est toujours là.)

M.B. : Mais non ; c'était une question que je voulais poser. Celle que tu as posée, B.

Est-ce que le contact direct entre l'équipe d'animation et le grand groupe restera ? Est-ce que... Je ne vois pas très bien comment ça se passera.

M.M. : Enfin personnellement je réponds. La structure-relais ne doit pas être effectivement un court-circuit entre les individus et l'E.A. de l'I.S.P.E.C. . Je crois qu'enfin si nous... si nous... définissons son rôle de cette manière-là, je ne vois pas qu'elle soit un obstacle au contact individuel.

M.B. : De tout façon, il faut garder un bilan pour le travail de...

A.E. : OUI, OUI... (léger bruit de voix mêlés qui s'atténue puis disparaît.)

A.D. : Je crois qu'il y a un certain nombre de questions qui nous intéressent nous ; et je crois qu'E. nous l'a fait sentir en début de séance. Il y a des choses, si on veut qu'elles avancent, eh bien ça dépend de nous? Eh si on n'a pas les moyens et une structure pour les faire avancer, eh bien, on assiste un peu à ce qu'on a assisté pendant cinq semaines. C'est-à-dire qu'on a débattu des tas de problèmes. Je prends par exemple les problèmes des candidats libres, pour citer un exemple, on n'a pas relancé la discussion.

Au dernier bilan par exemple il y a eu des problèmes soulevés. On a dit qu'on en reparlerait ça n'a pas continué. Je crois que ça dépend en grande partie de nous si on veut faire avancer les choses. Et c'est pour ça qu'il était nécessaire d'avoir autre chose que le temps de bilan.

J. : Je rappelle une chose qui est importante et que tu as proposée, A. : une heure par semaine, banalisée, pour ce travail avec le grand groupe.

M.M. : A partir du... je crois, J., qu'à partir du moment où la structure-relais est... entrée en fonction, justement, puisqu'elle travaille avec l'équipe d'animateur, c'est... une des choses qu'elle va demander, c'est-à-dire une heure dans le planning du travail pour... pouvoir être en contact avec le grand groupe

B. : Si je comprends bien, la structure-relais aura donc un pouvoir exécutif, tandis que le bilan, c'est un pouvoir consultatif, tout simplement.

J. : NON... non... le bilan c'est... enfin c'est... pour apprécier... enfin on pourra donc... chacun pourra débattre, mettre sur la place publique enfin du moins ici, tous les problèmes qui lui posent question. Mais également aussi, elle aura un nouveau rôle d'ailleurs. Ce sera d'apprécier le travail qui aura été mené par le... l'équipe d'animation, par la structure-relais, pardon.

Et ça m'apparaît très important dans les responsabilités qu'on va avoir, c'est que ceux qui seront élus, enfin on n'a pas prévu le mode de désignation -mais ceux qui feront partir de la structure-relais se verront aussi critiqués, positivement ou négativement, et ça me semble un excellent entraînement à ce qui nous attend dans très peu de mois.

X. : Le bilan ... (mots incompréhensibles)

J. : Donc, le bilan... ça ne fait pas double emploi avec le bilan. Mais c'est une structure qui sera exécutive dans un certain sens et ça me semble utile.

(murmures indistincts qui durent même pendant les temps de parole)

B. : Je pense que tu jettes encore la confusion là, parce que dans le bilan, on fait une critique aussi.

A.D. : Mais non, tu ne fais pas une critique d'une structure-relais qui n'existe pas.

J. : Mais non, mais non.

A.D. : je ne vois comment tu peux la critiquer actuellement si elle n'existe pas.

B. : Non, mais là, on la conçoit... en devenir, de toute façon, c'est si elle existait d'après... Vraiment, je ne vois pas, ne ne vois très bien la différence.

A.D. : Je ne vois comment tu pourras critiquer une structure-relais ou des gens qui ont pris des r...

ponsabilités, si ces gens n'existent pas, s'ils n'ont pas de rôle bien défini.

( le silence est revenu )

Le bilan restera une équipe d'animation en face d'un grand groupe. Et le grand groupe ne sera pas structuré face à cette équipe d'animation. Et c'était le cas sensible dans les deux bilans qu'on a eus, au moins le premier bilan. Il y avait le groupe. Qui animait ? E. est intervenu en demandant d'être déchargé de l'animation et il a bien fait. Mais jusqu'à présent, l'animation....

- CHANGEMENT DE CASSETTE -

P.C. : ..... il faut qu'il y ait une structure d'animation. Elle peut être ce que vous voudrez mais il en faut une. Et le fait de ne vouloir en avoir, c'est aussi une structure, il ne faut pas l'oublier. Et puis, deuxièmement, le problème des instances d'évaluation. Notre bilan, quel que soient les noms qu'on lui donne, c'est une réflexion critique du groupe sur ce qu'il vit et la manière dont il le vit. Alors là, il y a quelque chose qui est un peu déconcertant : c'est que dans nos écoles, on est habitué à faire le bilan des élèves. On fait dans les couloirs celui du directeur ; on fait hors, après les réunions le bilan des parents, mais il existe rarement des structures d'évaluation du vécu de l'école. Et je pense que c'est un manque grave. On a le droit dans l'école de critiquer les devoirs les leçons, les programmes, mais il y a tout de même beaucoup d'écoles -oui il y en a - qui sont bien outillées dans ce domaine. Mais croyez-moi il y en a beaucoup, il y a une très grande majorité d'écoles encore qui n'ont pas l'idée qu'on puisse avoir des instances, des outils d'évaluation de la vie de l'école, de même qu'on a des outils d'évaluation de la valeur des élèves en mathématiques. Et je crois que c'est là qu'il faut que nous arrivions nous-mêmes à faire l'expérience de la distinction entre des structures, des fonctions, et puis une instance d'évaluation

M.M. : Alors est-ce qu'il y a sur les fonctions de cette structure-relais, quelque chose à ajouter, avant que nous passions au vote ? A. ?...

A.R. : Il y avait une question qui avait été envisagée à un certain moment, que l'équipe structure-relais aurait pour mission de prévoir la période suivante. Est-ce que c'est retenu ? Autrement dit, est-ce qu'il y aurait par exemple au début de cette prochaine session-ci, une mise en place de celle qui serait chargée d'animer en janvier et qui puisse réfléchir à l'avance Alors est-ce que c'est retenu ?

( voix mêlées )

A.D. : Dans l'esprit de ce qu'on avait dit au sujet de la concertation, il s'agissait justement de voir un peu la façon dont désiraient travailler les gens, et ensuite d'essayer d'appliquer

ces désirs du grand groupe dans la préparation donc de la période qui allait suivre, avec l'E.A.

A.R. : Mais est-ce que ce sera la même équipe qui préparera la période suivante et qui l'animerait ensuite ?

A.D. : Oui. Ce qu'on regrettait justement, c'est que l'équipe qui sera chargée de l'organisation de la prochaine période sera vraisemblablement désignée trop tard pour faire ce travail.

A.R. : Ça veut dire que le début de la prochaine

....  
A.D. : Tout à fait.

A.R. : ..... travaillera avec une deuxième en place pour ....

A.D. : Voilà.

A.R. : D'accord

M.M. : Est-ce qu'il y a d'autres propositions ?

M. .... Non .... ou d'autres explications...

(silence )

Alors nous passons au vote.

Donc, J.P. a écrit au tableau les fonctions de cette structure-relais. Si nous sommes d'accord avec cette structure-relais, eh bien, il suffit de lever la main.

(silence, puis voix mêlées)

Bon. Alors, fonctions approuvées par une majorité. Il faut maintenant définir le mode de vote des représentants.

Alors, deux propositions sont faites : vote nominatif c'est-à-dire sur les individus, et vote par liste.

( toujours voix mêlées )

M.D. : J'en fais une troisième : cooptation, parce que ... Cooptation par le groupe. Pour cela deux bonnes raisons. Si on organise un vote par liste, on perd une heure de discussion ou d'échanges avec le groupe. C'est à mon avis, une maladie française de vouloir toujours élire de façon prétendument démocratique et finalement ou ...

(incompréhensible) ... au plus au niveau efficacité ; si on prend le problème de l'élection on

(incompréhensible) ... quelque chose d'assez bizarre, c'est que la première structure-relais

va comporter presque automatiquement les gens qui s'expriment beaucoup, et puis comme il y a non-

réélect... on n'a pas le droit de se faire

(rires)... réélire après il y a des gens qui vont se sentir beaucoup moins libres d'être candidats ou pas, de refuser. Il peut se poser des

problèmes au niveau du groupe. On est cinquante, on n'est pas cinquante millions. Et je crois que

la démocratie ça ne se traduit pas uniquement par un bulletin de vote.

M.M. : Comment tu conçois la cooptation ?

M.D. : Je pense qu'au départ, il suffit de demander des gens qui sont volontaires pour faire partie de cette structure-relais. Tu verras, il y en

aura peut-être trois ? ou pas ? Et après on peut négocier si on a ....

(bruit)

M.M. : G. ] ....  
(silence)

G. : Est-ce qu'on ne pourrait pas très rapidement par exemple puisqu'il faut huit candidats, faire huit petits groupes et qu'à l'intérieur de ... on pourrait nommer à l'intérieur de chacun de ces huit petits groupes une candidature. Ça pour

A.D. : Il y avait ... (de nouveau bruit assez fort) l'intérêt de la liste, c'était de prévoir quand même une certaine homogénéité de l'équipe ( le silence revient)

Je pense par exemple qu'il y a des gens qui ont des heures de réunions très précises, qui ne pourront pas se réunir à d'autres heures. Il y a aussi des problèmes d'entente. Il n'est pas évident que Untel faisant partie du même groupe qu'un autre, ce sera les meilleures conditions de travail. Disons que c'est un intérêt du probl. du scrutin par liste . Mais il y a bien des désavantages.

M.D. : Moi je pense que la liste ne peut... (incompréhensible) et le scrutin doit apparaître moins représentatif d'un groupe. Je dirais que le mode électoral c'est le moins représentatif du groupe...

M.M. : C. ...

M.D. : ... parce qu'il y a des gens qui ne seront pas rejoints, des catégories de personnes qui s'expriment moins... (bruits de micro)... qui ne sont pas représentées par le mode électoral.

M.M. : C. veut la parole.

C. : C'est pour répondre à A. parce que ce pourrait être un excellent exercice après pour nous préparer aux fonctions futures. Or, dans nos fonctions futures, on n'aura pas forcément à faire à des gens qui auront les mêmes horaires que nous, avec qui on s'entendra bien.... (murmures)

M.D. : ... et le scrutin de liste est dangereux parce qu'il va arriver à... j'allais dire à un noyautage du groupe.

(toujours un fond de voix mêlées)

M.M. : J. ] ...

J. : Oui, j'apporterai quand même une précision c'est que, il faut savoir, si vous avez eu un peu d'instruction civique ou si vous (silence revenu) en pratiquez ou si vous en faites, que la liste peut se panacher, qu'on peut rayer pour mettre d'autres personnes ; donc un scrutin de liste au départ peut très bien aboutir... pas nécessairement à voter liste entière. C'est ce que font les gens qui n'ont pas une idée très haute de la démocratie.

A.D. : D'autre part, il y a eu un certain nombre d'objections qui ont été faites, et qui à mon avis tombent dans la mesure où on sait que ces gens ne se représenteront pas. Donc en fait...

(Reprise de fond sonore)

noyautage, il aura lieu cinq semaines... Il n'aura pas lieu plus.

(Bruits plus forts.)

Alors d'autre part, j'ai l'impression que... Tu... Tu nous fais penser un peu à la majorité silencieuse qui n'osera pas s'exprimer, qui n'osera pas poser sa candidature. Si elle a envie d'être silencieuse, ça la regarde. Si elle a envie de causer, ça la regarde aussi. Je crois qu'il ne faudrait pas non plus, (retour au silence) sous prétexte qu'il y a des gens qui ne parlent pas leur donner soit trop d'importance soit les négliger. Ils ont une voix comme nous, hein.

M.F. : Je crois qu'il faudrait dans un premier temps dresser la liste et éventuellement faire un panachage entre... S'il y a des personnes dans la liste qui n'ont pas du tout envie, en premier temps d'être intégrées à la structure- re ais, on les biffe et on procède à une... un remplacement.

(Murmures qui durent en s'accroissant par moment)

M.M. : Il est midi moins le quart. Est-ce que nous sommes d'accord pour le vote nominatif ?

J. : Il faut poser les différentes solutions. (Bruits plus forts.) Rapelle les principales solutions.

M.M. : Alors première solution c'est... R. ?

R. : Il y a un problème technique. On fait cela pour cette fois-ci. Est-ce que à chaque fois On... (incompréhensible)

(Voix diverses. Entre autres : ça ira plus vite)

M.M. : A partir du moment où il y a une structure-relais, je pense que cela ira beaucoup plus vite.

(Toujours bruits.)

J. : Il n'est pas exclu d'ailleurs que...

M.M. : On voudrait écouter J. (silence.)

J. : Il n'est pas exclu d'ailleurs... à mon avis... Ce ne sont pas des statuts immuables. Il n'est pas exclu que, après une expérience de ce type, la réflexion en grand groupe amène un autre mode de désignation ou peut-être des modifications.

M.M. : Je pense que le bilan serait une occasion justement de faire une critique et de faire des améliorations.

J. : Si l'évaluation s'avère, comme disait J.C. si l'évaluation s'avère... vraiment négative, eh bien, il faudra repenser le problème

M.M. : Alors, première proposition : vote nominatif. Tout le monde comprend ? vote nominatif.

X. : (D'abord incompréhensible, puis) ... Sur candidature... sans candidature. Il y a sûrement des... (incompréhensible)... par nomination individuelle.

M.M. : Oui. Alors je rectifie. Premièrement ; vote nominatif sans candidature?

(silence, puis mélange de voix même pendant que M. parle)

C'est-à-dire qu'on met un nom sur un papier sans savoir si celui-là veut ou ne veut pas.

J. : Il ne faut pas entrer dans ces détails.

(silence) Il faut d'abord voter nominatif ou liste ou autre chose, et ensuite on revient.

M.M. : D'accord. Merci. (à nouveau, fond sonore.)

A.D. : Je m'excuse quand même. Mais on vote nominatif, est-ce qu'on met un nom ou est-ce qu'on met huit noms ?

(mélange assez fort des voix, d'où sort : huit)

Alors est-ce qu'on fait une liste ? mais c'est pas tout à fait ... Ce n'est pas une liste, (silence à nouveau) mais on fait une proposition de huit personnes qui nous paraîtrait équilibrée,

parce que si on vote que pour une seule personne on va voir des choses bizarres à l'arrivée.

(bruit)

M.M. : Enfin personnellement, j'avais compris huit noms.

(bruit plus fort)

J.P. a la parole. J.P. ?

J.P. : Votons une première chose : liste ou candidature individuelle.

M.M. : oui.

J.P. : Après on verra dans la candidature, si c'est quelqu'un qui pose sa candidature ou si c'est quelqu'un que l'on nomme sans demander son avis.

M.M. : D'accord.

J.P. : Demande : liste ou candidature individuelle.

M.M. : Je pose la question :

(silence) Est-ce que nous votons sur un nom - enfin des noms - ou sur une liste ? Mais ... attends - attends ... C. ... ?

(de nouveau bruit de voix) J. : Moi

C. : Moi, je crois qu'un nom peut suffire.

(bruit plus intense avec des :oh! oh!

A.D. : Je pense qu'un certain nombre d'objection qui ont été faites, qui avaient été faites tout à l'heure qui consistaient à dire que, sur liste on risquait d'avoir les huit premières personnes celles qui s'exprimaient le plus; si vous ne mettez qu'un nom sur votre feuille, vous risquez d'avoir, si vous prenez les huit premiers noms, ces gens-là.

(confusion de voix. Entre autre : pas forcément)

M.M. : M. ?

M.D. : Je fais une remarque qui va dans le même sens qu'A. (silence)

Si on fait un vote sans candidature, eh bien, on va arriver à ce que tu viens de dire, ce sur quoi j'étais d'accord. Je pense qu'il ... Pourquoi voter pour telle ou telle personne, parce que finalement est-ce qu'on connaît vraiment ? Ce serait voter pour la ... pour le sourire, pour... (pas compris) ... électorale.

(contestation générale)

M.M. : (toujours dans le bruit) Il est midi moins cinq, J.J. .... a quelque chose à dire ? Non ..

J. ? (silence)

J. : Moi je proposerais donc deux choses tout de suite au vote. Soit on se réunit rapidement, mais alors ça va peut-être être difficile, mais ( reprise du fond sonore)

on peut peut-être repousser à cet après-midi, j'en sais rien. Soit donc on se réunit et on

affiche des listes. C'est le principe des listes municipales ; on peut panacher après bien sûr.

Ou alors on décide que... on distribue des papiers et qu'on met huit noms sur ces papiers.

Voilà donc l'une ou l'autre. ( toujours, en fond sonore, des paroles incompréhensibles, d'une intensité variable).

M.M. : Donc deux solutions seulement sont à envisager. Je reprends la proposition de J. : deux solutions sont à envisager. ON vote : premièrement pour les huit noms sur un papier ou deuxièmement pour l'élaboration de listes. C'est ...

... tout le monde est d'accord ?.... Alors je pose la question : huit noms sur un papier.

Qui veut procéder ainsi ? (toujours fond sonore sur lequel se détache :... majorité.)

Donc alors on procède au vote.... M. ?

M.F. : Une précision très utile : une précision toute pratique : il y a six M. dans l'assemblée, trois M. et deux A. Alors il faudra faire suivre l'initiale du nom.

M.M. : On met tout simplement... le nom de famille, peut-être que tout le monde ne le connaît pas ?

A. : ... l'éventualité des candidatures individuelles.

M.M. : Je crois que... Disons... On pourrait décider du dépouillement cet après-midi... M. veut dire quelque chose.

M.S. : (toujours dans le bruit) ... voir les conséquences. C'est exactement cela qui va se passer. Parce qu'avec ce genre de scrutin.... pas eh parler.... ( mots incompréhensibles) prévoir un certain nombre de mesures qui...

M.M. : J.P. ?

M.S. : (dans un silence relatif cette fois) Il va y avoir probablement énormément, enfin une bonne dizaine de noms qui vont sortir. Bon... Majorité absolue ? majorité relative dès le premier tour ? Dans le cas où il y aurait un deuxième tour, à quel seuil... disons minimum de voix qu'il faudra avoir pour passer au second tour. Ce sont des détails très techniques mais que l'on ne décide pas au fur et à mesure d'un vote, sinon ça fausse carrément le vote.

M.M. : OUI. Alors nous faisons des propositions à ce sujet. Première proposition: on vote... est élu .... disons est élu à la majorité abso-

lue au premier tour et la majorité relative au (Remous plus quelques applaudissements.)  
deuxième tour. Enfin, c'est ma proposition. Main A.D. : ... ça prouve... (incompréhensible)  
tenant, j'attends les autres...  
(de nouveau, paroles indistinctes dans l'assemblée)  
Alors, pour ou contre ?  
J. ?... Alors, est-ce que... Il n'y a pas  
d'autres propositions. Alors, nous votons. Est-ce  
que nous sommes pour cette proposition, à savoir  
vote à la majorité ou premier tour - absolue - et  
vote à la majorité relative au deuxième tour.  
(Silence - puis, de nouveau, bruit dans le  
groupe)  
M.M. : C'est un peu bizarre, là.  
--(toujours des contestations)  
M.M. : J.P. exprime-toi.  
J.P. : (paroles incompréhensibles)...  
M.M. : Oui, évidemment.  
(toujours du bruit)  
Alors, est-ce que... Je crois que le mieux est  
maintenant de ramasser les feuilles...  
(contestations assez générales - oh ! oh ! ...)  
M.M. : Je ne tiens plus en main la réunion. J'a-  
voue que j'ai besoin, là, d'une aide .... pour  
animer.  
(toujours du bruit durant les temps de parole  
jusqu'aux chutt, chutt...)  
J. : Mais c'est assez grave ...  
quand même parce qu'il y a une proposition qui  
a été faite et qui n'a pas recueilli la majorité  
Donc ça remet en cause. C'est pas normal.  
M.M. : C'est pas normal. Je suis tout-à-fait  
d'accord avec toi.  
J. : On est en train de précipiter les choses là  
Mais...  
M.M. : Et c'est pour ça que je ne sais plus  
quoi faire.  
(Chut chutt... ..)  
M.D. : (qui a commencé dans le bruit) ... La po-  
sition de quatre ou cinq personnes, un point c'e-  
sible)  
tout, alors que sur un problème aussi important,  
il fallait peut être faire un tour de table. On  
a vraiment l'impression d'avoir été piégé !  
M.M. : Alors M., pour éviter cette impression dé-  
sagréable, je propose que nous refassions un vo-  
te un peu plus clair, si... Et je procéderai en  
trois étapes à savoir, premièrement, oui pour le  
vote à majorité absolue au premier tour et ma-  
jorité relative au second tour. Deuxièmement quels  
sont ceux qui s'abstiennent dans cett... ce choix  
M.D. : Et moi je fais une proposition d'effica-  
cité qui a été employée il y a très longtemps :  
le tirage au sort.  
A.R. : Et j'appuie dans le même sens.  
(De nouveau, remous.)  
parce que après tout... puisqu'on va avoir des  
listes avec huit noms sans candidature ni possibi-  
lité de démission envisagée, et que tout le mon-  
de y passera en cours d'année, alors pour quoi  
pas tirer au sort?

Je souhaite personnellement que le prochain mai-  
re d'Angers soit tiré au sort.  
Démocratiquement, c'est excellent.  
A.R. : Mais au niveau du groupe, ça pourrait é-  
tre efficace.  
(Remous)  
G.V. : On n'est pas là pour faire des joutes  
personnelles. Je propose quand même...  
Eh, vous m'écoutez un peu ?  
(Dans le silence revenu)  
M.F. : On avait émis le souhait que chaque délé-  
gué du groupe en question, là des structures-re-  
lais soit représentatif d'un peu chaque sous grou-  
pe du grand groupe. Alors je suppose qu'avec un  
tirage au sort, ça ne sera pas... (bruit à nou-  
veau)  
M.M. : J.P. ?  
(Remous continus, conversations internes,  
pendant de nombreuses interventions.)  
M.E. : Je propose un vote à main levée sur cette  
proposition du tirage au sort.  
J.P. : (dont on ne distingue ici ou là que des  
bribes de phrases)... Attention au tirage au sort  
.... tirage au sort pour cinq ou six personnes.  
au groupe suivant, il faut... Elections...  
Candidatures individuelles chaque fois.  
X. : Il faut le préciser.  
M.M. : Je voudrais que les conversations particu-  
lières cessent, parce que nous ne nous en sorti-  
rions absolument pas si ça continue comme ça.  
J. voudrait parler.  
J. : Toujours avec des voix en arrière fond)  
Oui, je pense que, au niveau où est rendue la dis-  
cussion et dans l'état de passion, il est beau-  
coup plus sage de suspendre la séance et de re-  
prendre à tête reposée.  
M.M. : Je crois qu'effectivement... (incompréhens-  
sible)  
J. : On ne va pas voter hâtivement un truc au sort  
alors que on a commencé...  
En fait on ne va pas proposer maintenant...  
Ca va être pris sous le coup de la passion et  
ça n'aura aucun sens.  
X. : (dans le bruit général) ... voter sa propo-  
sition.  
J. : C'est vraiment merveilleux la façon dont ça  
se déroule. Qu'il y ait des conflits, c'est normal  
parce que moi personnellement je les avais prévus  
mais... (rires, plus quelques applaudissements)  
... (reprise du silence) ... mais, je pense  
qu'actuellement au niveau où on en est, si on  
prend une décision quelle qu'elle soit, eh bien,  
c'est vraiment, vraiment dommage !  
M.M. : Je pense aussi une chose. Je suis très  
sensible à l'intervention de M., à savoir qu'il  
a une sensation tout à fait désagréable qu'il ne  
faudrait pas qui reste après cette réunion.  
(de nouveau, du bruit.)

Donc, étant donné que les estomacs réclament, que la passion s'échauffe, et..... je propose que l'on vote sur la décision de J. . A savoir suspension de séance...

X. : Jusqu'à quand ?

M.M. : Jusqu'après le repas : une heure et demie (bruit...) Ecoute, J.P., si tu n'es pas d'accord on le saura si on vote !

(toujours contestation)

J. : Est-ce que on peut demander... Est-ce qu'on peut demander.... Est-ce qu'on peut demander... (silence, enfin) à l'équipe d'animation s'il est possible - par exemple à deux heures moins le quart - de reprendre calmement les choses ? Est-ce que c'est...

X. : Ca ne dépend pas de l'équipe d'animation .

J. : Non. ... Mais si, ça dépend de l'équipe d'animation parce que c'est elle qui avait programmé les choses.

M.M. : (en même temps)... parce qu'il y a quand même... un travail

(toujours des discussions internes au grand groupe. )

P.C. : Ecoutez... Puisqu'il est prévu dans l'horaire que nous devons cet après-midi nous réjouir en faisant des statistiques et ensuite du travail indépendant, je propose qu'on inverse. C'est-à-dire qu'on considère comme travail (reprise des voix en fond sonore) indépendant la reprise de cette discussion, et que les statistiques aient lieu un petit peu plus tard.

(contestations à nouveau)

M.M. : La parole est à C. (chutt.... )

C. : ON avait prévu le travail indépendant pour terminer le questionnaire.

P.C. : Ah ! je ne savais pas. Excusez-moi. Mais j'ignorais totalement. Parce que....

M.M. : G. ? (voix isolées avec paroles incompréhensibles) M. ?...

P.C. : Je veux bien réduire le temps de travail des statistiques et prendre dessus.

(quelques voix... )

E. : La proposition de J. me paraît très sage. Il est prévu une heure et demie de statistiques. On peut faire un travail suffisamment intense par exemple en une heure. Mais le problème que vous avez est un problème sérieux, tout à fait normal, il ne faut pas du tout le dramatiser. Mais il faut l'aborder sérieusement de telle manière que, après, il n'y ait pas de retour de bâton qui se-rait quand même dommageable.

Alors prendre un petit peu de temps, au début de l'après-midi par exemple, pour cela, je crois que ce serait sage.

( discussion dans le grand groupe, mais cela sem-ble plus calme).

B. : J'aurais une autre..... (bruit)

M.M. : La parole est à B .

B. : J'aurais une autre... (bruit)

M.M. : La parole est à B.

B. : J'aurais une autre technique (silence) de vote et de nomination, à laquelle on pourra penser durant le repas par exemple. C'est de noter un nom sur un papier et ensuite choisir après le dépouillement celui qui a le plus de voix sera élu, jusqu'à concurrence de huit. Je pense que... Qu'est-ce que vous pensez de ça ? (de nouveau contestation plus bruyante)

Et ensuite... et ensuite, demander aux gens s'ils sont d'accord.

(toujours du bruit)

C. : Je détruis tout les papiers.

(paroles incompréhensibles)

M.M. : Bon, je pense que la séance est suspendue. Bon appétit, tout le monde.

=====

- ANNEXE N° 3 -

- Propositions de Formation et mes attentes personnelles -

- Préambule -

Au début de l'année de votre formation, en partant d'un questionnaire personnel d'une part, et d'autre part en vous appuyant sur un travail de groupe, vous avez exprimé puis regroupé vos attentes.

Pour chacune de ces attentes (voir liste ci-dessous), voudriez-vous indiquer l'importance que vous accordez personnellement à leur satisfaction.

Pour simplifier votre réponse, voulez-vous vous appuyer sur le code en cinq points ayant la signification suivante :

- 1 - Je pense que j'y perdrai mon temps.
- 2 - Cela m'apportera peu de choses.
- 3 - Cela m'intéresse mais je pense que nous n'aurons pas le temps de tout faire.
- 4 - C'est utile pour moi.
- 5 - Cela me paraît essentiel pour moi.

- Résultats de l'enquête -

- Animation de Groupe - Vie de groupe -

ONT DONNE

	1	2	3	4	5	N.R.	TOTAL
11 - divers types de groupes ; enseignants parents, Personnel de service, administratif.	0	4	5	26	20		227
12 - problèmes liés à la vie de groupe ; conflits.		2	7	22	23	1	228
13 - aspect relationnel ; différents interlocuteurs du Chef d'Etablissement	2	6	10	20	12	5	184
14 - techniques :							
141 - consultation, information, analyse de situation, réunion, décision.	1	2	5	24	21	2	221
142 - situation personnelle dans un groupe liée à un travail en groupe.	2	2	12	24	6	3	218
143 - observation du groupe	1	0	10	25	9	3	226
144 - techniques d'observation ; contenus, grilles d'observ.	0	4	6	25	9	2	221
145 - élaboration de questionnaires	0	1	11	30	13	1	220
146 - techniques de l'entretien	0	2	5	21	28		243
2. GESTION - des établissements	0	0	10	11	24	11	94

ANNEXE 3

151

3 - LEGISLATION -

31 - du travail	1	4	15	22	15	2	213
32 - sociale	1	2	16	21	12	4	197
33 - fiscale	1	3	22	15	11	4	188
34 - convention collective	1	1	10	21	20	2	217
35 - échéancier des tâches administratives à dates déterminées.	2	1	19	13	17	3	198
36 - comité d'entreprise	2	2	18	19	10	3	186
37 - associations	0	1	13	23	17	2	218
syndicats	0	2	13	20	18	2	213
comités scolaires	0	2	13	20	18	2	213
38 - statuts et pouvoirs : Chef d'Etabl. professeur principal, cadres éduc.	1	2	8	13	29	2	226
39 - "Le référent"							
391 - en amont : pouvoirs publics, Rectorat, D.D.E.C...	0	3	17	21	11	5	196
392 - en aval : conseils de classe, comptable....	0	4	15	22	11	6	196

4 - FORMATION DES EDUCATEURS.

41 - Psychologie							
411 - de l'enfant	2	8	15	14	14	2	183
412 - de l'adolescent	2	4	9	21	17	2	206
413 - de l'adulte	1	3	12	17	19	3	206
414 - du groupe	1	2	8	23	19	2	216
42 - Conseiller pédagogique							
421 - techniques d'observation, contenus, grilles d'obs.	3	5	13	14	15	3	189
422 - rôle, compétences	4	4	18	13	13	3	183

43 - Formation "personnelle des "ISPECIENS"

431 - apprendre à faire le point	1	2	10	15	25	2	220
432 - initiation au vocabulaire technique : de gestion, médic.	2	7	18	13	9	6	167
433 - plan de formation	2	1	7	17	20	8	193
434 - méthodologie des tests, statistiques,	1	2	4	25	16	7	195
435 - lecture rapide, fiche de lecture, prendre des notes dactylo, musicothérapie, audio-visuel....	0	0	8	27	18	2	222
44 - Aide aux jeunes enseignants	2	2	15	13	17	6	188

5 - ASPECTS DE L'EDUCATION -

51 - institutionnels

511 - structures de l'E.C.	2	5	9	17	17	5	192
- connaissances des C.F.P.	1	8	14	19	7	6	170
512 - rôle du Directeur, respons. et autorité, animation pédagog. choix des Maîtres, sécurité ds. les éts, sec. Le Direct. et l'animation catéchétique	0	2	4	19	30	0	248
513 - Professeur principal (conseil de classe)	5	5	15	15	12	3	180
514 - Enseignements technique et agricole	9	10	19	8	6	3	148
515 - Réforme de l'Enseignement et projet éducatif	3	3	4	13	29	1	226
516 - relations internes	0	7	19	13	11	5	178
517 - médecine scolaire	1	10	27	14	3	0	171
518 - psychologie scolaire	1	7	24	15	3	5	172

## 52 - pédagogiques.

## 521 - pédagogie générale

- grands courants péd. et applications - pédagogues	2	2	9	20	21	1	218
- pédagogie par objectifs - pédagogie de soutien	0	4	7	22	21	1	222
- éducation psychomotrice et perceptivo-motrice (rôle du corps dans l'éducation)	2	3	18	16	15	1	201
- inadaptés scolaires : pédagog. rôle du psychologue, rééduc.	0	5	17	19	12	2	198
- responsabilité et participation des élèves	0	3	11	23	16	2	211
- autorité du maître	2	4	18	16	11	4	183
- évaluation des connaissances	1	2	9	25	17	1	217
- audio-visuel, langage total	1	2	20	20	10	2	193
- orientation	1	2	21	10	21	0	213
522 - pédagogie appliquée							
- pédagog. didactique : français, math. disciplines d'éveil	6	7	18	15	13	6	209
- langage total et techniques audio-visuelles, act. créatrices, orchestre, musique, dessin travaux manuels éducatifs	3	5	18	20	9	0	192
- expériences originales	2	3	16	21	12	1	200
- évolution des mathématiques	7	9	19	11	5	4	151
- connaissance des autres niveaux	2	7	23	17	5	1	178
- décloisonnement	2	3	20	21	8	1	188
- méthodes de lecture	4	8	15	13	6	3	137
- C.D.I.	4	20	19	8	4	4	184

161

## 533 - L'école et son milieu

- parents, élèves : qui sont-ils?	2	4	13	19	5	2	200
- rapports avec les Municipalités	3	4	15	20	0	3	186
- ouverture de l'Ecole sur l'ext. centre de formation permanente: stages, MJC, loisirs en internat	0	2	13	20	5	5	199
- ouverture à différentes cultures	2	2	23	12	3	3	188
- conditions de travail en milieu agricole	7	7	21	14	1	2	160
- insertion de l'E.C. dans un quartier, dans un milieu	2	2	19	17	4	1	201
- inadaptés scolaires, rééducation	2	6	20	18	6	3	176

## 6 - EDUCATION DE LA FOI : approches

0	2	4	11	6	12	190
---	---	---	----	---	----	-----

## 7 - PHILOSOPHIE DE L'EDUCATION

## 71 - projets éducatifs

0	2	9	13	9	3	228
---	---	---	----	---	---	-----

## 72 - communauté éducative et stratégie du changement

2	5	6	13	5	4	157
---	---	---	----	---	---	-----

## 73 - choix des maîtres

3	1	9	13	6	3	214
---	---	---	----	---	---	-----

## 74 - autorité et responsabilité : éduc. à la responsabilité

0	9	8	20	4	1	228
---	---	---	----	---	---	-----

## 75 - connaissance de soi

0	2	14	17	0	2	214
---	---	----	----	---	---	-----

## 76 - choix de sociétés

2	4	20	18	8	3	182
---	---	----	----	---	---	-----

## 77 - composantes économiques, sociales, politiques de l'éducation, relation avec le monde du travail, C.E.T..

2	4	15	15	6	3	195
---	---	----	----	---	---	-----

## 78 - meilleure connaissance de l'E.C. sa raison d'être, notion de liberté.

1	2	9	16	5	2	219
---	---	---	----	---	---	-----

EXEMPLE de "GLISSEMENT"  
dans le CHOIX de SUJET de DISCUSSION  
en GRAND GROUPE

Le jeudi 24 mars 1977, à la suite de la question :  
"qu'est-ce qui est fondamental pour l'ISPEC et essentiel  
pour notre formation ?", cinq propositions de débats  
sont faites à l'Assemblée composée ce jour-là, de 42 stagiaires.  
Trois positions seulement étaient possibles par rapport à  
chacune des propositions.

On peut voir ci-dessous les propositions et la  
répartition des votes.

	OUI	NON	ABSTENTION
1°) Souhaitez-vous un débat sur les finalités de l'ISPEC ?	12	20	10
2°) Souhaitez-vous un débat sur les pouvoirs des Permanents à l'ISPEC ?	16	10	16
3°) Voulez-vous un débat sur la façon dont se fait la programmation ?	28	9	5
4°) A l'avenir, voulez-vous que ce soit : - le groupe tout entier - une délégation qui élabore le programme ?	4 34	32 2	6 6
5°) Souhaitez-vous un débat sur le rôle et les pouvoirs des stagiaires à l'ISPEC ?	13	14	15

ELEMENTS DU TRAVAIL DE GROUPE DU 8 MAI 1974

- Est-ce qu'il y a un travail écrit de prévu ?
- Qu'est ce qui s'est fait l'année dernière ?
- Cette année Monsieur PLATON a participé à une réunion, est-il été intéressé ?
- Y : Est-ce que certains seraient intéressés par une mise en commun de ce que certains ont écrit ?
- M : Il y a de quoi faire un mémoire sur ce que l'on a écrit, vécu.
- Y : Moi j'ai relaté ce que l'on a vécu toutes les lourdeurs que j'ai ressenties...
- F : Toutes ces acquisitions ne sont pas spécifiques de l'analyse du vécu ...
- M : Moi je trouve que tout intérieure ; ce que l'on a vécu auparavant ...
- Y : Si d'autres ont écrit quelque chose, je serais très intéressée ...
- F : Je me demande quelle est l'influence de cela (l'analyse du vécu) sur ce que l'on vit
- Y : Globalement ou personnellement ?
- F : Est ce que l'analyse du vécu est essentielle pour la vie d'un groupe ... Je voudrais bien savoir ...
- M : au niveau des tensions ?
- R : à travers tout ce que j'ai vécu, notamment le moment de présence de Monsieur PLATON, prendra conscience de la vie.
- A : je trouve que la productivité n'est pas le but. C'est déjà très important de voir comment chacun se comportait quand il y avait de l'agressivité, même le ton, même les silences sont instructifs ...
- M : j'ai compris lors de mon passage à Lyon notamment que l'analyse du vécu était un prétexte à autre chose : faire parler ensemble des professeurs. Des directeurs qui sont engagés dans des endroits différents sont forcés de parler ensemble .
- M.Th. : La preuve qu'on n'était pas d'accord au départ, c'est qu'on a eu beaucoup de peine à s'y mettre.
- Mo : votre position était ambiguë : on avait l'impression que nous étions cobaya et vous observateur ... pour moi, la longueur devenait insupportable
- F : quand on parle de travail de groupe = analyse du vécu, ... je trouve qu'il y a autre chose.

L : je trouve qu'on n'a pas eu assez d'activités pratiques... concrètes.

Mo : j'étais très engagée dans certaines analyses et cela a changé mon comportement .

M.B. : ça nous a donné l'habitude de laisser parler d'autres : progrès incroyable.

Y : c'est sûr que certaines ont été pénibles ; mais l'intérêt de voir comment nous endurens un truc pendant 3 heures ...

Mo : A la limite, c'est malsain. Je le dis pour Etienne...

Y : je trouve que cela a de l'intérêt pour moi de savoir comment je réagis, en face de quelqu'un qui se paie ma tête ...

K.P. / J'interviens alors pour montrer <sup>qu'</sup>effectivement la situation pouvait être ambiguë, mais que le groupe m'intéressait profondément ; que je pense qu'avec une analyse du vécu, nous pouvons progresser les uns et les autres et qu'en tout état de cause, j'ai vraiment l'impression que jamais je ne jouissais de l'attention du groupe...

Mi : je conteste la terre analyse du vécu. J'aurais mieux aimé des thèmes qui nous intéressent davantage par exemple :

la personnalisme,

la discussion sur une idée religieuse

A cette occasion, on aurait pu s'exprimer.

Je regrette le contenu de la vie de groupe tout en étant d'accord ...

Mi exprime ici le regret que certains profitent à son avis de l'analyse du vécu ou de leur position dans les petits groupes pour faire un endoctrinement d'ordre syndical ...

M : je suis opposé à ta façon de voir. Il est temps de s'arrêter pour travailler et vivre un peu plus.

Y : grosse différence,

au début on essayait de dégager ce que l'on avait vécu...

et chacun livrait quelque chose de personnel sur ses réactions par rapport aux différents enseignements par exemple. Ce n'était pas des thèmes prévus à l'avance. Mais j'ai regretté que les circonstances aient fait que l'on s'exprime beaucoup moins personnellement ... la connaissance de soi et des autres ...

Mo : moi je dis l'inverse, je pense que maintenant on s'exprime beaucoup plus personnellement.

Mi : j'ai des exemples : j'ai vécu cela dans d'autres groupes de discussion ; c'est beaucoup plus impliquant que ce que j'ai vécu en analyse du vécu ; me dire que ma réponse est une fuite, je trouve que c'est une injustice .

E.P. : je ne voudrais pas t'enfermer dans des mécanismes d'explications classiques en disant que ta réaction témoigne encore d'une fuite car le cercle ne semble vicieux et on ne peut pas le briser ; personnellement je crois que l'évolution peut se faire par des obstacles, par des rencontres à deux, par des groupes de recherche, par des sessions, par toutes sortes de circonstances de notre vie. Mais je crois aussi que l'analyse du vécu est un moment tout à fait privilégié pour permettre à un groupe de prendre conscience de ses problèmes et de les résoudre.

J'avais l'impression d'être enfermé dans un cadre...  
je n'avais pas de voiture .... j'ai trouvé ça étrange...  
Amsterdam, c'était pas pareil, je me suis senti à l'aise ...

A : je suis d'accord  
je trouve que c'est un mal d'avoir besoin d'un cadre matériel et d'avoir besoin des autres obligatoirement. Je crois que c'est pour cela qu'il y a beaucoup de gens qui sont paumés...

D.H. : je me sentais imposé d'être là et j'aurais voulu me déterminer moi-même.  
C'est la première fois que je faisais cette expérience d'être limité par l'absence de voiture ...

M : les autres nous renvoient une image de nous-mêmes dans le groupe.  
Je trouve que l'on discute peut être avec des personnes de ses idées, on s'accroche davantage avec des personnes qui sont un peu semblables plutôt qu'avec celles qui sont un peu différentes. On peut mieux confronter les choix que l'on fait...

H : obliger les gens à savoir ce qu'ils font, c'est très bien, mais si on le fait trop bien, la vie devient impossible au fil des années ...  
Est-ce que par l'analyse du vécu, on ne satellise pas des individus marginaux ?...  
Nécessité d'une zone d'ombre dans notre vie...

M : Bien que tout le monde ne participe pas extérieurement du moins, je pense que j'en ai beaucoup profité, que d'autres en ont profité.

H : est-ce que l'on ne va pas éliminer ici les marginaux ... ?

E.P. : je souligne la nécessité effectivement de zone d'ombre pour ne pas démolir certaines personnalités ; la phase de marginalisation peut être heureuse, mais il me semble que pour conduire un groupe, il faut aller au delà et qu'en tout état de cause, les tensions sont mieux si elles sont vécues dans le groupe que si elles apparaissent par des signes extérieures.

H : Est-ce qu'un groupe qui vit, son objectif n'est pas l'homogénéisation ?

P : si c'est une question de fonction, que le marginal s'en aille, s'il s'agit d'une personne alors non.

A : ça dépend de quel groupe on parle ; si tu parles de communauté éducative, je pense que les marginaux lui donnent sa richesse ...

M. Th : dans un groupe qui se rencontre assez fréquemment ... les différences apparaissent plus dans la rencontre en grand groupe, mais en même temps l'unité se fait à un autre niveau ... (Discussion sur les communautés religieuses)  
A partir de certains moments, les différences sont telles qu'il y a éclatement ...

H : quand tu parlais de l'expérience de Versailles liée à des analyses du vécu, j'aurais voulu savoir de manière précise quels en sont les dangers...

F : ça m'ennuie d'en parler, à la limite ça arrive à l'exclusion d'un poof.

D : une discussion syndicale, j'essaierais d'imposer mes idées, oui  
mais dans l'analyse du vécu : non.

M : je suis de celles qui investissent plus ou moins dans les groupes dans lesquels je vis et cela me fatigue ...

Ph. : je crois que c'est plus vrai au début d'un groupe qu'à la fin. La façon dont je perçois ce que dit mon voisin est déjà faussé ... mais au fur et à mesure que l'on se familiarise ...

Ph. indique le bénéfice qu'il retire de l'analyse du vécu.

A : ... on en viendrait à une conduite très intime...

L.B. : si je n'ai pas pris la parole, c'est parce que j'étudiais les relations dans le groupe et c'était très intéressant ...

REUNION DE L'EQUIPE D'ANIMATION

12.13 juin 80

Evaluation du fonctionnement de l'2.S.P.E.C.

Monsieur A

- Pas de véritable animation dans notre C.A.
- Reunions de l'E.A. apparaissent comme une contrainte sans intérêts.
- Il n'y a pas de lien avec l'E.C., nous sommes en retard par rapport aux nombreux autres ateliers de formation de l'E.C.
- Nous nous organisons mal et nous travaillons mal. La programmation n'est pas satisfaisante.
- Nous manquons de temps pour réfléchir alors qu'on nous demande un niveau universitaire, nous ne sommes pas formés pour ce qu'on nous demande de faire.
- Nous répondons mal à leurs attentes et ce que nous faisons n'est guère satisfaisant pour eux comme pour moi.

Monsieur B

- Excès des connaissances enseignés par chacun donc un manque d'ouverture aux problèmes véritable du milieu.
- Dans l'E.A., le style de relations des animateurs est superficielle par de conditions internes, pas

d'aide suffisante. Je vis cela comme de "chaun pour soi".

• On donne l'impression et on le fait que tous les stagiaires sont du même niveau : d'où on fait croire que tout le monde va s'intéresser aux temps de régulations.

• Impression sur les fonctions de chacun. Les stagiaires ne participent pas assez au partage des tâches, nous les enseignons.

• L'impression de chacun des animateurs est débordé, surchargé, démorale, écartelé entre la recherche des salles et du matériel nécessaire.

• La part du non-dit est excessive, l'explicité a entre nous une trop grande part.

• Disproportion entre volume d'action et moyens dont nous disposons.

• Difficulté à percevoir si l'intérêt que l'on pour chacun des stagiaires et pour sa formation suffisant.

• Certains futurs C.E. ne me semble pas l'aïre cet... ils n'ont pas bien compris ce qu'

ANNEXE J14

197



Monsieur C

On synthétise trop la formation, C.E. nous tenir compte de l'originalité des stagiaires.

Certains dans le grand Groupe sont oubliés  
ex. Cadres Educatifs.

Trop de stages extérieurs où les stagiaires perdent leur temps car ils n'ont pas compris les objectifs de la formation.

Niveau organisation de la formation : on manque de temps de reprise, d'analyse, de recherche entre nous formateurs.

La formation personnelle et à l'animation de groupe est sous-développée.

La formation administrative et gestion pour les C.E. n'est pas assez spécialisée.

L'ensemble est mal reparté, mal organisé, notre formation laisse à désirer, elle est mal défendue.

Nos interventions dans la formation sont mal préparées, mal agencées, mal organisées. On fait des coup par coup.

Je mets en cause la programmation de nos activités qui ne sont pas en accord avec nos moyens, notre façon de travailler.

Madame D

2

C.I.R.E.C. trop nombreux, donc pas vraiment d'échanges entre eux.

Régulation difficile et important pour eux de comprendre, de savoir ce que l'on fait. Notre formation n'a pas d'objectifs. C'est vague.

Nous ne prenons pas en compte les situations différentes.

Bien souvent je ne sais pas ce que l'on fait et je ne comprends pas pourquoi on le fait, je pense que je ne suis pas la seule.

Niveau intervenants : on ne les suit pas, on ne sait pas ce qu'ils font : cela me pose le problème de l'unité de la formation et de son impact.

Les locaux ne facilitent pas les choses, ni les méthodes participatives et les moyens matériels encore moins.

Je ne sais pas si les stagiaires se sentent partie prenante de l'E.C. (leur foi et notre action à ce niveau me pose problème) Savons nous pourquoi ils sont là ? Ce qu'ils attendent de l'ISPEC avec qui les envoient ?

Je suis perdue dans les activités.

Monsieur G

Extension des activités... Pouvons nous faire

face à tous les besoins

ANNEXE 144

Nous ne tenons pas notre rôle dans la formation au niveau du supérieur.

Impression de dégradation à l'extérieur de notre image de marque. On nous connaît mal on exige de nous des choses...

Information à l'intérieur se dégrade, pas de volonté délibérée mais manque de structure d'information et de communication.

Problème de notre formation à nous E.A nous ne sommes pas formés à ce que l'on nous demande de faire.

La programmation et la participation des stagiaires et de l'E.A posent des problèmes multiples.

Monsieur E

- Pluralisme : richesse mais limitée
- Valeur de la formation : réponse, adaptations
- Instrument de transformation
- Notre style de relation "tu", "vous"
- Décalage entre formation longue et formation courte
- Nous sommes débordés, et pourtant si

on s'appuie sur l'enquête du Conseil de Perfectionnement nous ne formons qu'une petite partie des C.E qui doit nommés chaque année.

Nous n'avons pas essayé de définir les objectifs de la formation C.E en termes de capacités. Une année on fait cela, l'année suivante on ne le fait pas... Pourquoi? on n'en dit rien.

Monsieur F

Formation inadaptée car nous sommes trop couper du milieu. Ils ne savent pas ce que nous pouvons faire, nous ne savons pas ce qu'ils veulent.

Il n'y a pas de partage suffisant entre nous et C.A.

La formation de C.E est mal définie, je veux dire par là que nous n'avons pas établi une formation de base avec des contenus exprimés en concepts ou en termes d'apprentissage précis. Il y a flouement à ce niveau.

Soutien logistique insuffisant (problème de secrétariat) le budget consacré à cela est insuffisant.

le temps de concertation au niveau de l'E.A est trop faible.

le temps de travail est trop important cela ne permet pas à la concertation de se faire, à la formation de se réaliser.

les contacts avec les divers représentants de la profession seraient à développer.

Insuffisante définition et connaissance des fonctions et des tâches dans l'E.A.

Monsieur A

ajoute "Je ne vois pas comment nous pourrions continuer à agir comme cela"

# PREMIER POINT CRITIQUE!

## LE PETIT NOMBRE de CANDIDATS

Mandat moins long pour Ch. d'Établ. en place.

Classe d'âges élevée pour Ch. d'Établ. en place.

REF. HABY qui restructure les Établ. n°

Religieux et Clerge se retirant rapidement.

Besoins en Chefs d'Établiss. (2<sup>nd</sup> degré) de puis une dizaine d'années: 100 à 150/an.

Absence de prévisions qui trouve en partie son explication:  
- habitude d'un choix ecclésiastique.  
- La fonction du Ch. d'Ét. n'est pas perçue comme une promotion.  
- Délai trop court entre nomination et entrée en fonction.  
- Non-habitude d'un besoin promotionnel.

Position excentrée de l'ISPEC Anger  
↓  
Nbre de candidatures restreint; Form. longue comme Form. courte  
↓  
il aurait été possible d'en accueillir davantage.

I.S.P.E.C.

Poids des mentalités

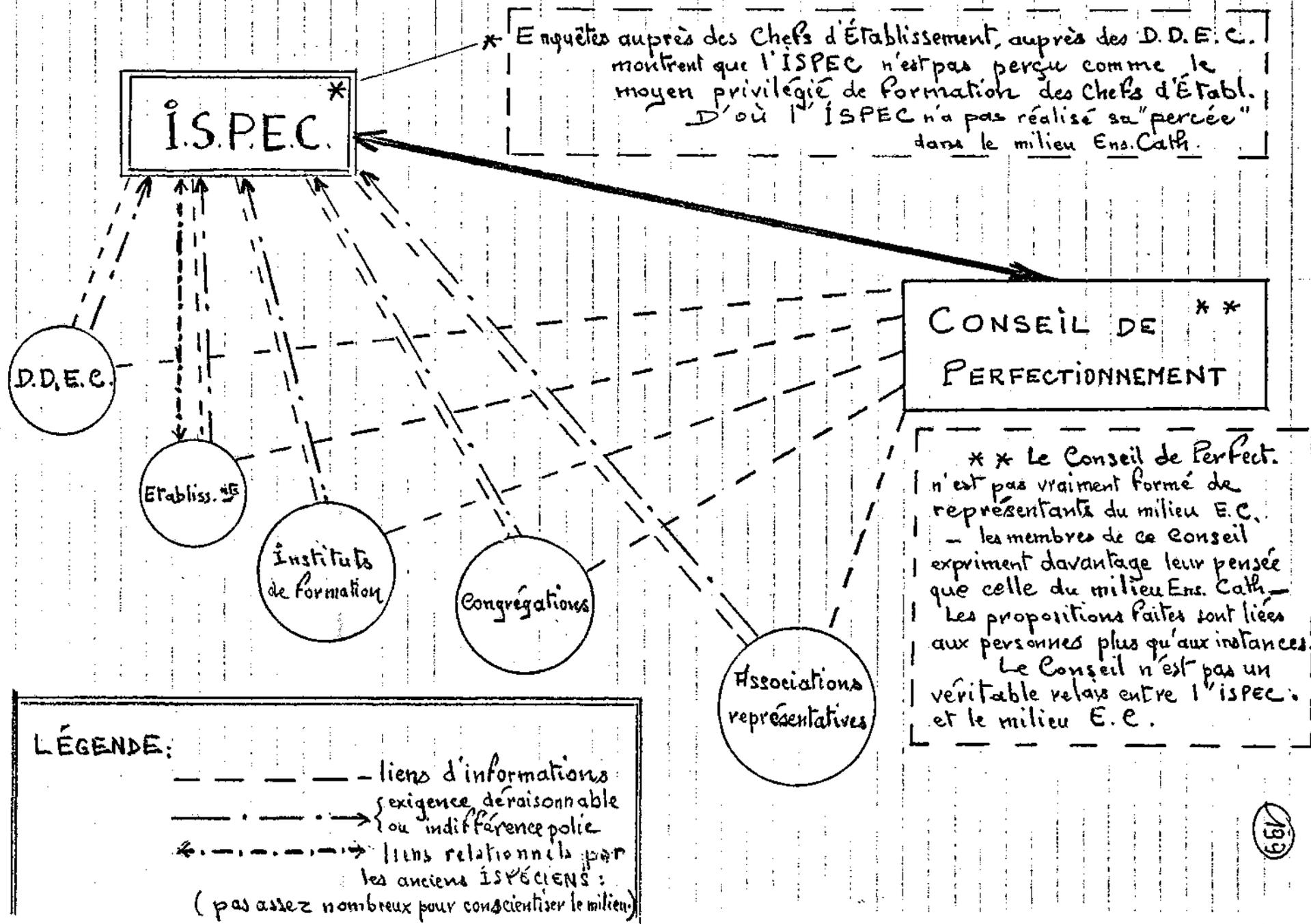
Pas de formation spécialisée puisque pour diriger une entreprise quelques idées simples suffisent.

La théorie devient vite stérile et inutile.  
cf. cours par corresp.  
- position de C.Ét.  
- position D.O.

La formation "sur le tas" son intérêt son influence (cf. mise en place à Lille - Bordeaux)

La formation n'est pas considérée prioritaire - cf. interview des inscrits au cours par corresp.

## SECOND POINT CRITIQUE : une fausse image de marque



QUESTIONNAIRE AUPRES DES DIRECTEURS DIOCESAINS :REPONSE A LA QUESTION SUR LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION.

C'est ainsi que les Directeurs diocésains dans l'enquête dont nous avons déjà parlé à la question : "Dans le cadre d'une formation initiale, parmi les quatres types de formation ci-dessous, quel est celui que vous consulteriez à un futur directeur" :

- a) se former dans un centre spécialisé pendant un an par exemple avec une formation théorique en alternance avec des stages.
- b) être directeur et participer à plusieurs sessions de formation.
- c) être directeur et suivre les cours par correspondance avec regroupement des participants pendant deux sessions.
- d) être directeur adjoint participant ainsi aux responsabilités de l'établissement qu'il dirigera ensuite.

→ 13 sur 44 refusent de s'engager et notent les 4 types de formation.

→ 6 sur 44 en notent 3

→ 10 sur 44 en notent 2

→ 11 se prononcent pour a

→ 2 pour b

→ 1 pour c

(2) Voir enquête auprès des Chefs d'établissement Annexe N° 1

**Exiguïté**

- niveau Salle de travail
- tassement
- mauvaise disposition
- engendre la fatigue
- gêne échanges en gr. et animation

Choix de l'Equipe d'Animation  
pour que tous les Ispéciens  
passent par le C.D.I...  
- Certains ne savaient pas ce que  
c'était ... et n'en voyaient pas  
l'intérêt...

**Lieu de rencontre  
et de brassage**

- De lieu de silence,  
devient lieu d'échanges
- De lieu d'isolement  
devient lieu de vie  
de groupe

Salle de C.D.I  
Travail

Privilege du C.D.I. par rapport  
à la salle de travail...  
120 m<sup>2</sup> sur 640 m<sup>2</sup>, cela  
fait beaucoup...

**Unicité**

- gêne les trxs de gr.
- prédispose au type  
informatif
- ne permet pas de  
s'isoler ou de  
former de pls groupes

**Lieu de passage**

- donc bruits...  
distractions.
- diff. de créer une  
atmosphère de trav.  
ou de recherche  
personnelle.

Cependant, tout ceci ne permet pas  
au C.D.I. d'atteindre son efficacité  
optimum...

# QUATRIEME POINT CRITIQUE :

## une programmation discordante

Une formation dans un groupe de 6 :  
défini comme un des  
garants de la programmation

\* C'est un groupe :

- Traversé par des filières
- Traversé par des courants
- lieu de divers mécanismes (par ex: infantilisation)
- siège d'évolutions diverses.

Une formation d'adultes  
aujourd'hui

- Déjà là - en évolution
- diversité
- Préoccupations et besoins divers
- influence du milieu professionnel,

--- nécessité  
d'une recherche plus approfondie  
au niveau d'une formation  
d'adultes - aujourd'hui -  
(form. profess. personn. chrét.)  
et des rapports entre chaque  
catégorie.

La programmation (contenu, méthodes...)  
ne répond pas suffisamment :

- \* Au désir de participation des stagiaires.
- \* Au projet et aux visées de l'Eq. d'Anim.
- \* Au désir, partagés par la majorité, de prise en charge de la formation.
- \* A l'équilibre de la formation professionnelle, personnelle, chrétienne.
- \* A l'évolution des stagiaires en cours de formation.

Nécessité d'un temps  
(durée, délai)

- pour préparer
- pour tenir compte des régulations et rétro. actions.
- pour organiser : stages, enquêtes...
- pour partager entre membres de l'Eq. d'An. ; entre formateurs et formés
- pour que les structures de délégation fonctionnent.
- pour une maturation du "s'éduquant."

Une équipe de formateurs  
diverse

- exigeante - délai de programmation
- temps pour s'organiser prévoir, préparer...
- désireuse de faciliter, non seulement
  - la participation, mais aussi
  - la réflexion sur le contenu et les méthodes
- ayant elle-même ses idées et fait ses choix...
- (cf. article de K. Lewin.)

# CINQUIEME POINT CRITIQUE : le piège de la répétition

Engendrées par la pression du temps :

- \* au niveau personnel:
  - le statut de formateur à temps plein à l'ISPEC. (40h-hebdo du 1<sup>er</sup> sept au 31 juillet)
  - pour suivre les groupes et les connaître
    - nécessité de participer au maximum d'activités. (Desir des formateurs et formés; sinon: marginalisation.)
- \* au niveau institution :
- causée par le développement des activités de l'ISPEC. (ex: sessions ouvertes)

Difficultés de mettre en place un PLAN de FORMATION pour les FORMATEURS

- Difficultés pour l'Equipe d'Anim. de vivre en co-responsabilité de travailler et de rechercher ensemble:
  - Quel est l'impact de son vécu?

Engendrées par la nécessaire prise en compte des ressources budgétaires

Engendrées par :

- \* L'élargissement et l'augmentation de la diversité de l'Eq. d'Anim.
- \* Sa perception différente de ce que doit être et peut être la formation intra-groupe
- \* Son évolution différente par rapport à la compréhension de ce qui se passe à l'ISPEC. (défini par le Directeur comme le 1<sup>er</sup> temps de la formation.)

Engendrées par :

- \* La nécessité d'une spécialisation.
  - vu l'évolution rapide des connaissances
  - vu le degré d'exigence des participants
  - vu le besoin pour le formateur d'être reconnu, d'exister
  - vu le désir pour le formateur d'approfondir.
- \* La nécessité d'une certaine polyvalence:
  - (animation - régulation - organisation de stages ...)
  - et à partir de là, ce qui est perçu comme formation nécessaire.

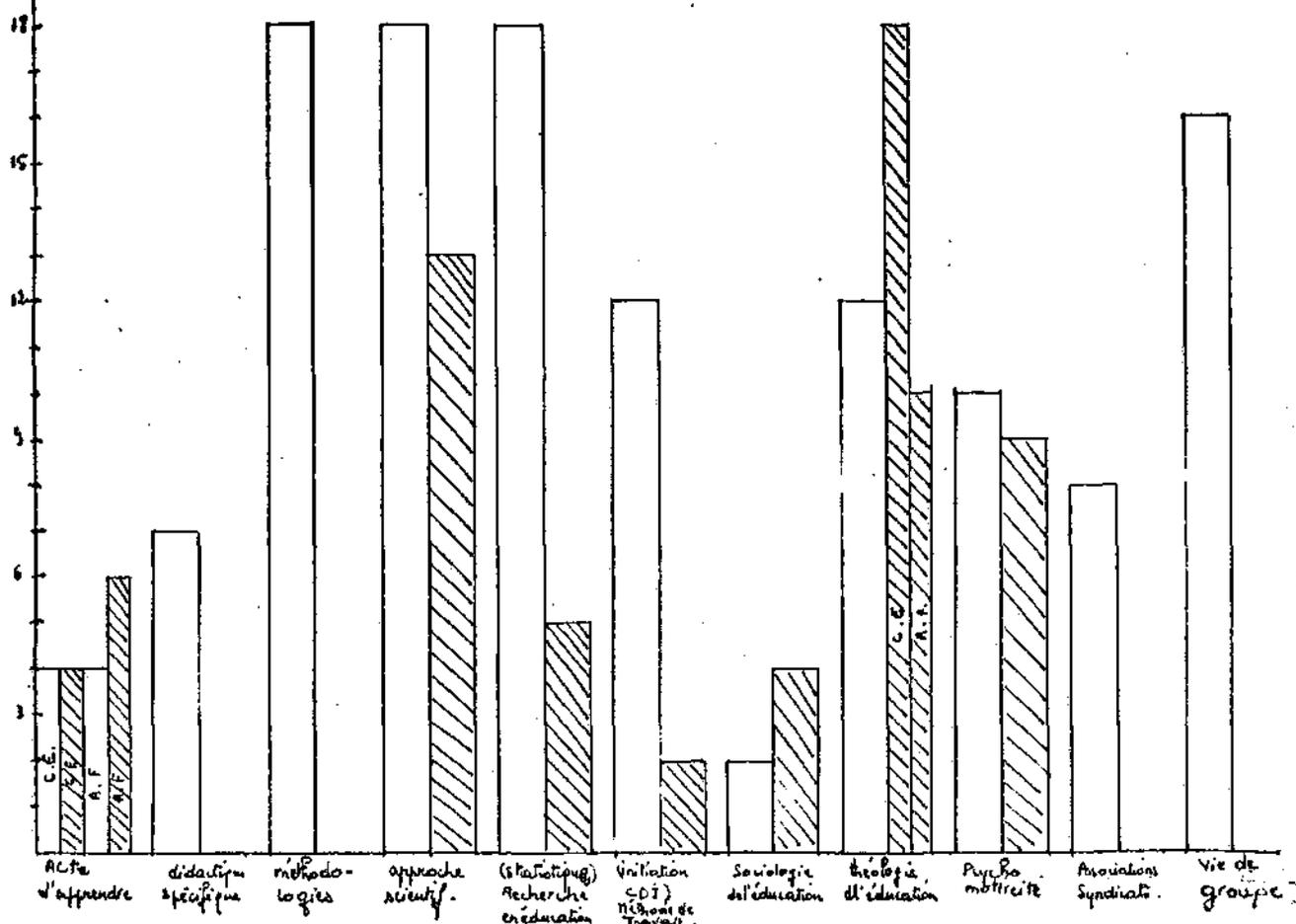
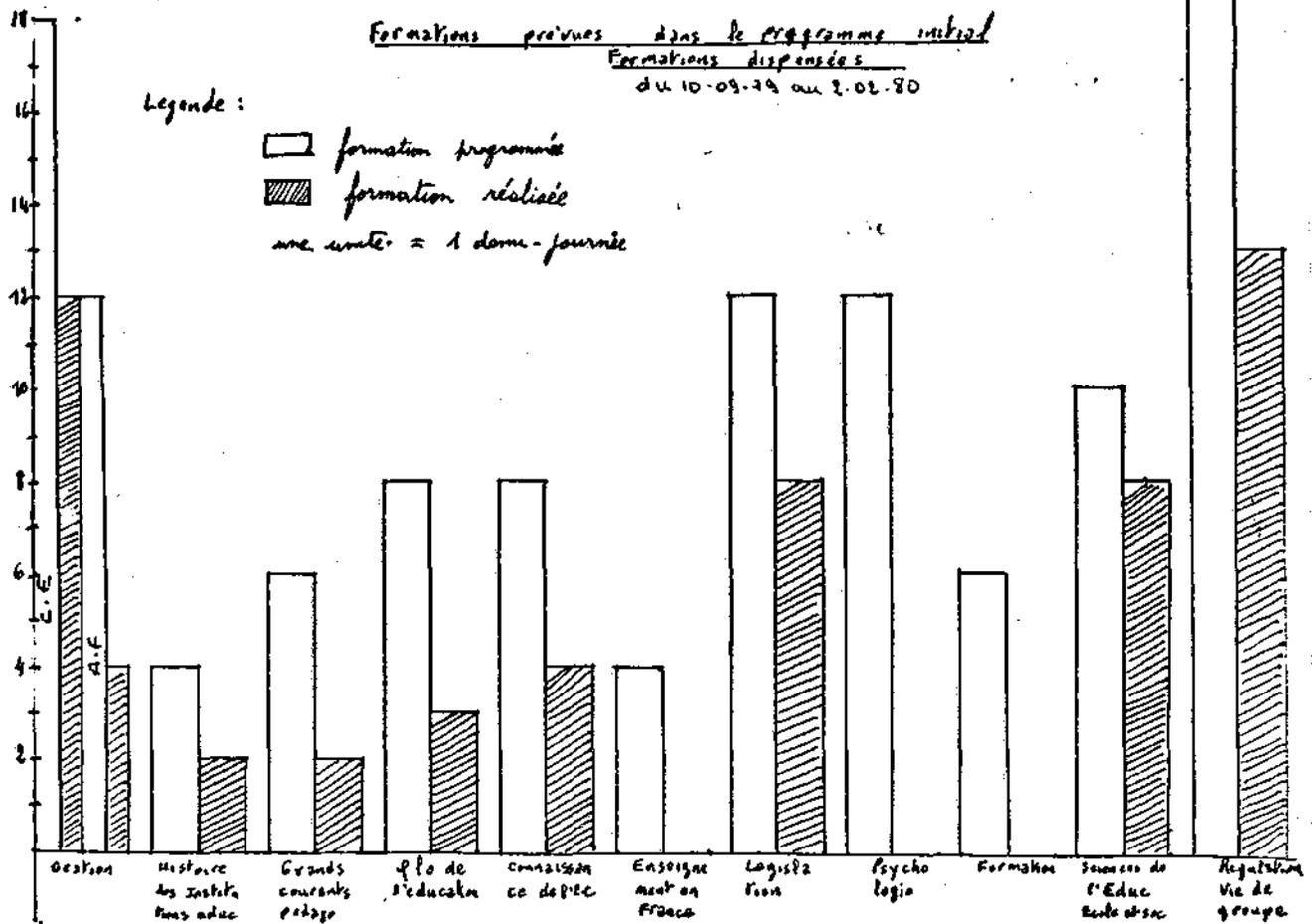
Engendrées par les conditions de travail.

- \* Travail de type universitaire
  - au niveau des exigences, mais
  - pas les moyens personnels
  - pas les moyens matériels
  - pas les moyens de préparation qui correspondent à ces exigences d'où :
  - prégnance, urgence

Formations prévues dans le programme initial  
 Formations dispensées  
 du 10-09-79 au 2-02-80

Legende :

- formation programmée
  - formation réalisée
- une unité = 1 demi-journée



Nos peurs - Nos appréhensions (sur 2 groupes)

- Au niveau personnel
- Pourrais-je conserver mon équilibre? 2 fois
  - S'éc peur de paniquer. 2 fois
  - Peur de décevoir 1 fois
  - Peur de la solitude 1 fois
  - Peur d'être noyé 1 fois

- Au niveau professionnel
- Peur que mon manque de compétences désestime et cause des préjugés sur personnel et sur élèves. 2 fois
  - Peur d'être trop "léger" pour les tâches qui me seront confiées l'an prochain. 1 fois
  - Peur de m'altérer dans mes rapports avec les divers "parties" de la communauté éducative. 2 fois
  - Relation et équilibre entre personne et future fonction. 1 fois
  - Peur de statistique, des examens 1 fois

Au niveau méthodologique : Pour vaincre peurs et appréhensions on demande une formation basée sur la personne - une vie de groupe "riche" basée sur les échanges et le respect du cheminement de chacun - une formation professionnelle "solide".

Nos attentes (2 groupes) pour novembre - décembre 1979

- Au niveau personnel
- ✓ Mise en situation et réflexion au niveau des relations inter-personnelles (entraide, relations dans un groupe - conflits vécus et dominés) 3 fois
  - ✓ Développer la connaissance de soi et des autres pour aider à se situer 3 fois
  - ✓ Approfondissement de ma foi et de mes convictions 4 fois
  - ✓ Acquisition d'une culture plus ouverte par échanges 4 fois
  - ✓ Savoir prendre du recul 2 fois
  - ✓ "Tout" mais aussi "déroutage" (nos attentes sont inexpiables pour l'instant) 1 fois
  - ✓ Me préparer au changement, à l'avenir 1 fois

- Au niveau professionnel
- ✓ Pratique et réflexion sur les diverses techniques d'animation de groupe 7 fois
  - ✓ Apprentissage et pratique de la gestion 6 fois
  - ✓ Etude des diverses législations 5 fois
  - ✓ Les structures et les conventions dans l'E.C. 5 fois
  - ✓ Une formation globale sur tâches de Chef d'établissement et d'animateur-formateur 3 fois
  - ✓ Comment s'informer et informer 3 fois
  - ✓ "Tout" ce dont nous avons besoin 2 fois
  - ✓ Une formation pédagogique 2 fois
  - ✓ Etude des diverses "psychologies" 1 fois
  - ✓ Une formation à l'animation d'une Ecole chrétienne 1 fois
  - ✓ Etude et découverte des Sc. de l'éducation 1 fois
  - ✓ Etudes spécifiques : "audio-visuel", "initiation à la recherche" 1 fois
  - ✓ Un projet éducatif... 1 fois
  - ✓ Informel sur l'Enseignement primaire 1 fois
  - ✓ "Tuyaux" pour créer une "vitalité vivante" 1 fois

ANNEXE 122

Au niveau méthodologique : le partage d'expérience, les échanges, les prises de responsabilités diverses, la mise en situation de "micro-tâches" la collaboration avec des experts sont plusieurs fois mentionnés.

Nos attentes (9 groupes)

Au niveau personnel

- Mise en situation et réflexion au niveau des relations inter-personnelles (entraide, relation dans un groupe, conflits vécus et dominés) 9 fois
- Développer la connaissance de soi et des autres pour aider à se situer 8 fois
- Approfondissement de ma foi et de mes convictions: 4 fois
- Acquisition d'une culture plus ouverte, par échanges 4 fois
- Savoir prendre du recul 2 fois
- "Tout" mais aussi "avantage" (nos attentes sont insurpassables pour l'instant) 4 fois
- Me préparer au changement, à l'avenir 4 fois

Au niveau professionnel

- Pratique et réflexion sur les diverses techniques d'animation de groupe 7 fois
- Apprentissage et pratique de la gestion 6 fois
- Etude des diverses législations 5 fois
- Les structures et les conventions dans l'E.C. 5 fois
- Une formation globale aux tâches de Chef d'établissement et d'animateur-formateur 3 fois
- Comment s'informer et informer 3 fois
- "Tout" ce dont nous avons besoin 2 fois
- Une formation pédagogique 2 fois
- Etude des diverses "psychologies" 2 fois
- Une formation à l'animation d'une École chrétienne 1 fois
- Etude et découverte des Sc. de l'éducation 1 fois
- Etudes spécifiques: "audio-visuel", initiation à la recherche... 1 fois
- Un projet éducatif... 1 fois
- Informations sur l'enseignement primaire 1 fois
- "Tuyaux" pour créer une école vivante 1 fois

Au niveau méthodologique: le partage d'expérience, les échanges, les prises de responsabilités diverses, les stages, l'invitation de spécialistes, la collaboration avec des experts, sont privilégiés sur motivation.

Nos désirs - Nos aspirations. (9 groupes)

Au niveau personnel

- J'aspire à modifier mon horizon 5 fois
- Je voudrais apprendre à perdre mon temps 4 fois
- J'aspire à avoir une véritable année sabbatique 3 fois
- Je désire vivre et pratiquer la co-responsabilité 2 fois
- J'aspire à avoir du temps pour me cultiver 1 fois
- Je voudrais être optimiste, convaincu, souple 1 fois

Au niveau professionnel

- J'aspire à me situer dans l'E.C. 2 fois
- J'aspire à être compétent, assuré, content 1 fois
- Je voudrais pouvoir continuer ma formation après l'année I.S.P.E.C. 1 fois

Au niveau méthodologique: Pour aider; nous laisser du temps et faciliter notre "véritable" formation nous motivent.

Les questions que nous posons et que nous nous posons. (2 groupes)

Au niveau personnel

- Peut-on vaincre ses peurs?

Au niveau professionnel

- Quel est le rôle du directeur dans une école chrétienne 2 fois
- Toute la catéchèse: quelle politique? 2 fois
- L'avenir de l'E.C.? 2 fois
- Comment les maîtres sont-ils recrutés et formés? 1 fois
- Y a-t-il possibilité d'une nouvelle année de formation? 1 fois
- Y a-t-il prise en charge des frais de séjour à Angers et des frais de stages? 1 fois

# SIXIEME POINT CRITIQUE : Incertitude d'une formation sans définition

ambiguïté d'une formation d'adultes  
située entre :  
un passé qui est propre à chacun,  
que l'Inst. de formation ignore.  
un avenir que tout le monde ignore  
et qui est imprévisible.  
→ Quel contenu retenir? Quelle méthode privilégier?

## L'ISPEC:

- \* Public divers
- \* Public qui évolue en cours de formation.

Visées obligatoirement  
générales dont les apprentissages  
ne seront pas précisés avant  
qu'ils ne se produisent...

... d'où, on ne peut indiquer  
aux candidats et aux instances  
exactement ce que sera la  
formation; car une formation  
longue, une formation aux  
responsabilités demande de  
garder une possibilité de  
recherche et d'adaptation...  
Tout ne peut être prévu

## Former un Chef d'Établissement :

- Une finalité, mais pas un objectif.
- La visée est vague car:
  - La formation d'un C.E n'est pas que la transmission de connaissances...
- Cette visée générale
  - gêne l'information
  - disperse les efforts
  - ralentit la recherche.

Le rôle du Chef d'Ét.  
est complexe, il évolue et  
est souvent induit par:

- l'histoire de l'Établiss.!
- le milieu d'implantation
- le type d'Établissement
- les personnes en présence.

Mais de toute façon,  
le Chef d'Établissement  
est responsable de tout  
et de tout...

→ Comment définir?...

Pression de milieu  
Pression des mentalités  
Pression sociale

Influence des extrêmes:  
(Milieu et instances nation<sup>les</sup>)  
d'où maintenir des  
équilibres

Carrefour de diff. courants  
socio-politico-économiques...  
... le Ch. d'Étab. est à la  
croisée des chemins...  
... Que doit envisager  
une formation?...

ISPEC: seul Institut  
de formation de Ch. d'Étab.  
pour l'E.C:  
isolement au niveau d'une  
recherche concrète réelle...



## UN INSTRUMENT de MESURE :

## PRIX de l'HEURE / FORMATION

	Prix indiqués par circulaire ministérielle	Prix de revient Heure / formation à l'ISPEC	Prix de revient Heure / formation à l'IFEAP
1973		5,44 F	
1974	13, F	5,83 F	
1975		6,59 F	
1976		6,65 F	
1977	14, F	8,85 F	14, F
1978		11,49 F	16,40 F
1979		15,50 F	18,78 F
1980		19,81	22,40 F

Sources : circulaire ministérielle  
 : Budget ISPEC  
 : Budget IFEAP

**UN AUTRE MOYEN DE MESURER L'UTILISATION DES RESSOURCES :**

Le calcul d'un coefficient d'encadrement à l'ISPEC

$$\text{Rapport : } \frac{\text{heure/enseignement/intervenant}}{\text{heure/enseignement/stagiaire}}$$

l'enseignement aux Chefs d'établissement en 79/80.

1ère période : septembre-octobre

$$\frac{256 \text{ heures/ens./interv.}}{101 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 2,53$$

289 heures pour les 6 formateurs de l'ISPEC.

2ème période : novembre-décembre

$$\frac{269,5 \text{ heures/ens./interv.}}{116 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 2,32$$

234 heures pour les 6 formateurs de l'ISPEC.

3ème période : janvier

$$\frac{198 \text{ heures/ens./interv.}}{101 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 1,96$$

118 heures pour les 6 formateurs de l'ISPEC.

4ème période : mars

$$\frac{160 \text{ heures/ens./interv.}}{92 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 1,73$$

121 heures pour les 6 formateurs de l'ISPEC.

5ème période : avril

$$\frac{54 \text{ heures/ens./interv.}}{40 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 1,35$$

81 heures pour les 6 formateurs de l'ISPEC.

6ème période : juin

$$\frac{168 \text{ heures/ens./interv.}}{77 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 2,18$$

113 heures pour les 6 formateurs de l'ISPEC.

7ème période : juillet

$$\frac{109 \text{ heures/ens./interv.}}{66 \text{ heures/ens./stagiaire}} = 1,65$$

Coefficient pour l'ensemble de l'année : 2,04

**COMPARAISON ENTRE TROIS THEMES DU PLAN DE REFERENCE :**

GESTION		CONNAISSANCE DE SOI	
Heure/ens./stagiaire	Heure/ens./intervenant	Heure/ens./stagiaire	Heure/ens./intervenant
66	66	63	153
sur 54 h prévues au plan de référence		sur 78 h prévues au plan de référence	
Coefficient $\frac{66}{66} = 1$		Coefficient $\frac{153}{63} = 2,42$	

**L'ORGANISATION du GROUPE**

Heure/ens./stagiaire	Heure/ens./intervenant
41	104
sur 90 h prévues au plan de référence	

# Pour mesurer l'utilisation des ressources ; une autre perspective de fonctionnement

besoins ndamentaux tout individu	L'ISPEC a des MOYENS (une institution - des hommes - consensus idéal - Temps - Moyens financiers, matériel, coi)		
	Ces moyens peuvent être utilisés pour des Réponses apparentes	... pour des Réponses minimales	... pour des Réponses optimales
<p>Être aimé.</p> <p>Être utile.</p> <p>Faire.</p> <p>Créer.</p>	<p>60 ISPECIENS ont la possibilité de vivre et de travailler ensemble pendant 1 an.</p> <p>→ Mais le groupe est un groupe de convivence.</p>	<p>Par son organisation temporelle et matérielle, l'ISPEC offre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* quotidienneté de rencontre</li> <li>* facilité d'échange.</li> </ul> <p>→ Formation de groupes par co-optation.</p>	<p>L'Institution, favorise la création de liens, aide et donne envie à chacun de s'ouvrir.</p> <p>→ Le groupe sera un groupe de vie.</p>
<p>Donner une signifi- cation à son Action</p> <p>Donner un Sens à sa vie.</p>	<p>L'Institution propose des buts de formation et un programme</p> <p>→ Mais le groupe peut n'être qu'un groupe de tâches.</p>	<p>L'Ispec propose des activités qui permettent des réalisations communes où l'entraide se manifeste.</p> <p>→ Les groupes ont un minimum de projets en commun.</p>	<p>L'Institution, par la souplesse de son organisation par la mise à la disposition du "séduisant", favorise et encourage les initiatives.</p> <p>→ Le groupe sera un groupe de créativité.</p>
<p>Pouvoir exprimer son Être.</p>	<p>Chacun a la possibilité de réflexion spirituelle, de célébration.</p> <p>→ Mais ces propositions peuvent ne pas répondre aux individualités</p>	<p>L'ISPEC favorise partage ressourcement échanges</p> <p>→ Un consensus idéologique apparaît.</p>	<p>Le vécu permet à chacun de prendre conscience qu'il y a à l'ISPEC et dans l'E.C. des référents et que ces référents sont communs.</p> <p>→ Le groupe sera un groupe "signifiant".</p>
<p>Donner une signifi- cation à son Action</p> <p>Donner un Sens à sa vie.</p>	<p>Le temps de travail laisse des possibilités de rencontre de recherche cultur. d'expression.</p> <p>→ Mais les ISPECIENS peuvent ne pas être motivés ou refuser.</p>	<p>L'Institution par ses diverses ressources permet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. expression</li> <li>. fête</li> <li>. joie partagée</li> </ul> <p>→ Des groupes se donnent la possibilité de jouer, s'émouvoir.</p>	<p>De multiples propositions n'ayant ni un aspect totalitaire ni un aspect totalisant permettent à chacun de s'exprimer... de se recréer.</p> <p>→ Le groupe sera un groupe de "Fête".</p>

ANNEXE 138

## " LA CHARRUE DEVANT LES BOEUFs "

242

Un article du Frère AUBRET paru dans le journal OUEST-FRANCE  
du lundi 12 Mars 1979

-----

Si les Français voulaient réfléchir avec lucidité sur l'avenir de leurs enfants et de la jeunesse de leur pays, ils se mobiliseraient, manifesteraient comme ils le font aujourd'hui pour d'autres motifs justes, ne laisseraient aucun répit aux autorités qui décident, pour que soit mis fin à un scandale dans lequel la France s'est endormie depuis un quart de siècle: l'absence cruciale de préparation pédagogique des enseignants à leurs fonctions modernes d'éducation, notamment dans le second degré.

L'enseignement français se discrédite et s'enlise dans une succession de réformes qui se mêlent, s'annulent avant même d'être appliquées, ou sont mises en oeuvre par voie d'autorité, sans qu'une attention sérieuse ne soit portée à la formation des éducateurs qui sont chargés de les faire réussir.

Toute société en mutation profonde qui agirait de même serait rapidement en faillite et l'on sait bien que les entreprises les plus dynamiques sont celles qui consacrent depuis longtemps des moyens importants à la formation des hommes.

Il est affligeant de constater que les efforts qui sont faits pour le profit sont sous-estimés et négligés lorsqu'il s'agit du service de la jeunesse. Tout concourt aujourd'hui à la persistance de l'inertie sur la question de la formation des enseignants: l'insensibilité de l'opinion publique à ce problème, la crise économique qui impose le choix de priorités, desquelles la formation des maîtres est écartée d'année en année, la faible crédibilité des sciences de l'éducation, l'empirisme érigé en doctrine de ceux qui opposent la pratique à la théorie, ou le don à l'apprentissage, le corporatisme des organisations ou des administrations qui se disputent la maîtrise de la formation, la confusion tenace entre la qualification scientifique dans une discipline et l'aptitude pédagogique.

Quand donc admettra-t-on que le fait d'avoir étudié la syntaxe du français du Moyen Age ou la physique nucléaire - fût-ce pour se présenter à l'agrégation - ne prépare absolument pas à prendre en charge et à guider vers leur vie d'adulte les 20 ou 30 éléments d'une classe d'adolescents? Avec bonne conscience, ou plutôt inconscience, la France est, en ce domaine, la "lanterne rouge" de l'Europe.

Depuis la mise en oeuvre réglementaire de la "réforme Haby", des dizaines de milliers d'enseignants détiennent un pouvoir de décision dans l'orientation de leurs élèves, c'est-à-dire le pouvoir de choisir leur avenir professionnel et donc ce que sera leur vie même. Qui les a préparés à avoir sur leurs élèves un autre regard que celui de leur propre spécialité, à aller au-delà des comportements évidents, à relativiser les résultats scolaires? Qui les a préparés à discerner les aptitudes que ne révèle pas le seul enseignement? Pour la plupart des maîtres, rien! Bien qu'ils soient très nombreux à souhaiter sortir d'un isolement, d'une usure précoce, d'une atonie professionnelle qu'ils ressentent profondément.

Des déclarations récentes semblent indiquer que la formation des maîtres deviendrait prioritaire dans l'action gouvernementale du ministère de l'Education, au cours des prochains mois. Si le temps des volontés (c'est-à-dire celui des moyens, car le reste est littérature) arrive enfin, restera le vrai problème de fond: celui de définir et de situer cette formation.

Deux vérités devraient alors guider la recherche des structures de formation: la première est que les éducateurs auront avec leurs élèves les méthodes et les relations que leurs propres formateurs auront eues avec eux-mêmes; la seconde est que les enfants et les jeunes aimeront l'école et y seront heureux lorsque les enseignants seront eux-mêmes heureux dans leur profession.

.....

Former un enseignant par la seule imitation d'autres enseignants plus expérimentés, c'est peut-être lui apprendre à maîtriser une classe, à s'y faire écouter, à utiliser quelques méthodes de métier. Mais cela est de peu d'intérêt, passé les premiers mois. Le vrai rôle d'un éducateur est alors de reconnaître et d'accompagner la liberté qui s'éveille devant lui, d'accepter que s'affirment les personnalités et donc les différences, de savoir prendre les risques de la libération de l'être, de susciter l'esprit de responsabilité.

Aussi, la formation des maîtres n'aura de sens que dans la mesure où elle conduira à leur auto-formation personnelle et collective, au développement de leur liberté d'initiative, à la confiance à leur égard. On ne formera pas des maîtres pour le XXI<sup>e</sup> siècle en en faisant seulement de grands élèves prolongés. La formation que nombre d'entre eux appellent de leurs vœux, est celle d'adultes libres et profondément conscients de leurs responsabilités.

Nécessaire et urgente, la formation des enseignants ne suffira cependant pas pour adapter l'école à la vie qui l'appelle. C'est la profession enseignante, elle-même, qui apparaît aujourd'hui déséquilibrée. Est-il bon d'être tout le temps et toute sa vie avec des enfants et des adolescents dans un établissement scolaire ? Quel esprit d'innovation peut surgir d'une profession tout entière centrée sur la transmission d'un savoir déjà élaboré ? Quel esprit de recherche et de créativité peut transmettre celui qui n'apporte pas sa contribution personnelle au progrès même de la science qu'il enseigne ?

{ Le temps n'est-il pas venu, pour que respire enfin l'éducation d'officiers enseignants qui le souhaiteraient, un statut nouveau fondé sur un principe d'alternance temporaire ou continue avec d'autres activités que le seul enseignement scolaire (telles que la formation d'adultes ou la recherche) et de créer une dynamique de la diversité ?

L'une des priorités de la vie nationale est aujourd'hui de restaurer la confiance entre le pays et les enseignants. Elle requiert à la fois leur formation et le renouvellement de leur profession. Il faut pour cela, et de part et d'autre, une volonté collective et non des velléités répétées d'année en année. Au terme de tant de réformes plus ou moins avortées et au moment où de nouvelles évolutions de l'enseignement sont annoncées, peut-on enfin espérer que l'on permettra d'abord aux éducateurs de s'y préparer et, s'ils me pardonnent l'expression que l'on ne recommencera pas - comme on l'a trop fait depuis vingt ans - l'élémentaire erreur de mettre "la charrue devant les boeufs" ?

Paul AUBRET

214

INVESTISSEMENTS AU C.D.I. DE L'I.S.P.E.C

De fait l'ISPEC a fait un effort au niveau du CDI. Cela est confirmé :

- à la fois par les investissements depuis la création :

	LIVRES	REVUES	TOTAL
1972	3 371,6	334	3 705,60
1973	9 261,1	2 299,6	11 560,70
1974	6 980,7	3 185,2	10 165,90
1975	13 735,7	7 610,4	21 346,10
1976	15 185,1	4 925,6	20 110,70
1977	16 364,6	10 200,5	26 565,10
1978	12 135,1	13 668,4	25 803,50
1979	21 336,4	9 391,2	30 727,60
1980	25 236,1	12 378,9	37 615,00

(Source : Budgets I.S.P.E.C.

- et par une comparaison avec 2 autres organismes de formation.

En 1980 : L'Ecole des Beaux-Arts d'Angers a acheté pour 19 891,2 F de livres et a consacré 6 481 F aux périodiques. L'école d'éducateurs d'Angers a dépensé respectivement 8 595 F et 8 961 F. (Sources interviews du 25/9/81).

QUESTIONNAIRE AUX ANCIENS ISPECIENS :  
(Réponses à 8 items de la question 22)

NIVEAU D'ACQUISITION

		0	1	2	3	4
Découverte des organismes de l'Enseignement Catholique	%	1 0,15	2 1,25	9 4	86 68	30 23
Éléments d'information permettant de situer l'E.C. dans l'histoire et réalités aujourd'hui	%	3 2	4 3	32 25	45 59	14 11
Prise de conscience d'un E.C. capable d'orienter et de relativiser un engagement personnel	%	11 9	9 6	44 33	55 43	11 9
Approfondissement de ma vie spirituelle	%	4 3	23 18	68 53	26 21	4 5
difficulté de la tâche d'un responsable E.C	%	6 4	5 3	26 21	40 55	21 14
la compréhension des divers documents comptables	%	4 3	13 9	45 32	49 41	14 14
la sensibilité aux problèmes de gestion	%	4 3	12 9	41 32	53 41	18 14
Utilisation d'instruments comme R.L.R - B.O. - etc...	%	8 6	23 23	41 32	43 34	4 5
Sensibilité aux problèmes juridiques	%	4 3	24 19	45 35	43 34	12 9

AVANT-PROJET STAGE I.S.P.E.C. au SECRETARIAT GENERAL de l'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE ( du 4 au 9 février 1980)  
(29 ou 30 participants)

JOURS	9h	10h30	12h	14h	16h	18h
LUNDI 4fév		<ul style="list-style-type: none"> <li>: 1) Organisation générale</li> <li>: du SGEC (Père COUURIOR)</li> <li>: 2) Informations pratiques</li> <li>: (Melle FAU)</li> </ul>		Réunion avec le Bureau National de Coordination Pédagogique Père DUMONTIER      Frère LAURAIRE Père BALBO              Mr BASTIEN	17 h : ARES Père WILHEM	
MARDI 5fév	Présentation du SNGSEL (organisation - rôle) Père LONGE	: Présentation du : Syndicat : : X...		Présentation de l'UNETP (organisation - rôle) Mr BRASSIS	: Présentation de l'ENEAP : Frère GOUZELON : : Présentation de la P.F.H. Ens Agric : Mr Rebayrotte	
MERCREDI 6fév	Présentation des différents services A.P.E.L. Mr BAUDOIN et ses collaborateurs			Présentation du Service des Publications S.C.A. et E.C.D. Mme LE BRET	: Visite d'une Maison d'Éditions : (Bayard-Presses par exemple) : : Mme LE BRET	
JEUDI 7fév	Présentation des Services de la FNOGEC Mr LAURIOT-PREVOST Présentation de l'A.N.F.E.S.P. Mr ALCOSSO			Présentation du Service Juridique Mme FONTAINE      Mr LE DORZE	: 17h Présentation : de l'UGSEL : : Mr QUARTIER	
VEDREDI 8fév	Présentation de l'U.N.A.P.E.C. Frère AUBRET      Mr PIENNEUSE Mme DULAC			Présentation du Service Mr BERTAUX	Statistiques et Prospectives	

216

# LES FONCTIONS EXERCÉES PAR LES ANCIENS STAGIAIRES (

(formation longue - 1972/1980)

Année.	1972/73	1973/74	1974/75	1975/76	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	TOTAL
Nombre de réponses au sondage	16	29	37	48	43	53	38	44	308
Pourcentage (nombre de réponses sur le nombre d'inscrits dans la promotion)	80%	71,8%	84,0%	77,4%	75,4%	81,5%	64,4%	80%	78,7%
Chefs d'établissement du second degré	6	9	14	24	15	10	12	23	113
Instituteurs - Formateurs	5	6	5	11	14	10	10	6	73
Autres chefs d'établissements - primaires - agricoles - techniques	1	5	10	17	17	10	17	19	56
Divers	4	9	8	6	17	17	9	6	66
TOTAL	16	29	37	48	43	53	38	44	308

Source : Résultats d'un sondage auprès des anciens stagiaires pour connaître leurs fonctions.

ANNEXE 339

(214)

# LIEUX D'EXERCICE des CHEFS D'ÉTABLISSEMENT FORMÉS A L'I.S.P.E.C.

N° Département	Nombre de Chefs d'Établ. ayant suivi une formation		N° Départ. n°	Nombre de Chefs d'Étab. ayant suivi une form.		N° Départ. n°	Nombre de Chefs d'Étab. ayant suivi une form.	
	Courte	longue		Courte	longue		courte	longue
01	1	0	37	1	3	65	0	1
02	2	1	38	1	2	66	1	0
* 04	0	1	39	0	1	67	3	0
05	1	0	40	0	1	68	0	2
06	0	2	43	0	5	69	5	6
07	0	1	44	3	1	72	2	6
12	2	4	45	1	0	74	2	0
13	0	3	47	0	1	75	3	2
14	4	0	49	3	9	76	9	1
19	3	0	50	3	1	77	1	1
20	0	1	51	2	0	78	1	3
22	1	5	52	2	0	79	0	1
23	0	1	53	1	3	80	2	0
24	0	1	54	0	1	84	1	1
25	0	3	56	1	3	85	1	7
27	6	0	57	2	1	86	3	0
29	4	3	59	4	6	87	1	0
31	3	1	60	0	1	90	0	2
33	1	4	61	1	1	92	1	1
34	1	1	62	4	0	95	2	4
35	1	13	63	4	2			
36	1	0	64	3	3			

Pays Francophones : TOM. DOM. ou autres :

île de la Réunion :	Pays de formation courte	1
la Guadeloupe :		2
Guyane :		1
N <sup>elle</sup> Calédonie :		5
N <sup>elles</sup> Hébrides :		1
Cameroon :		1
Îles Anglo-Normandes :		1
Rwanda :		1
Tchad :		1
Suisse :		1

\* Les départements non cités (ex: 03, Allier) n'ont pas "reçu" de chefs d'établiss. formés à l'ISPEC.

Reponses des "Anciens Inspecteurs" à certaines interrogations du questionnaire placé en annexe n° 12.

a) Dans le cadre de votre responsabilité actuelle;

	OUI		NON		N R	
	eff.	%	eff.	%	eff.	%
- avez-vous supprimé des structures	10	8	73	57	45	31
- en avez-vous modifié	43	34	35	27	50	35
- en avez-vous créées	45	35	30	23	53	4

b) Dans la formation reçue, constatez-vous des manques par rapport à votre fonction :

	TOTAL		dont C.E	
	eff.	%	eff.	%
- N.R.	48	39	19	3
- Projet de formation inadaptée à la fonction	40	31	19	3
- Formation trop générale, pas assez pratique	25	20	14	2
- Formation manque de rigueur, ou latérale	27	21	16	2
- Dispersion, manque d'unité	12	9	7	1
- Formation théorique, en apes d'avec le milieu	5	4	3	
- Pauvreté de l'animation spirituelle	22	17	10	1

c) Dans le cadre de sa formation initiale que conseilleriez-vous à un futur collègue :

	TOTAL		dont C.E	
	eff.	%	eff.	%
- Se former à l'ISPEC	85	66	46	7
- Assumer une responsabilité dans un établissement et faire des actions	30	23	12	1
- Assumer responsabilité dans un établissement et suivre cours par correspondance	10	8	3	
- Se former sur le terrain	2	2	1	

d) Souhaitiez-vous des formations complémentaires

	TOTAL						dont C. Etablissements					
	N R		OUI		NON		N R		OUI		NON	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
- proposées par l'ISPEC	45	35	68	53	15	12	21	31	31	50	10	1
- proposées par d'autres organ.	6	47	60	47	8	6	32	52	24	32	6	

Angers, le 19 juin 1980

A tous les anciens de l'I.S.P.E.C.

Formation en un an

Chers Amis,

Vous trouverez ci-joint la brochure I.S.P.E.C. pour 1980-1981.

Si vous souhaitez informer des collègues que vous pensez susceptibles de prendre des responsabilités dans l'Enseignement Catholique, n'hésitez pas à la leur communiquer. Les besoins en animateurs-formateurs, directeurs divers, professeurs dans le CFP et IFP sont si importants, que cette année encore, on nous a demandé plus de 50 personnes "formées"... et il y a dans la 8ème promotion 2 stagiaires qui n'étaient pas préalablement engagés ! Il y a donc beaucoup à faire.

Avec les possibilités de formation par congé du Ministère de l'Education, le nombre de postes disponibles liés à la prise en charge D.D.M.O. reste important ; mais combien de temps pourrions-nous garder la possibilité un peu exceptionnelle de la D.D.M.O. si nous ne l'utilisons pas assez ? Le Secrétariat d'Etat à la formation permanente vient de se montrer réticent, et l'on est bien obligé de le comprendre.

Sans vouloir vous enlever à la situation qui est la vôtre maintenant, nous pouvons tout de même dire, à ceux que cela intéresserait, qu'une nouvelle année de formation dans le cadre du C.I.S.E., et pour faire des études universitaires, est possible. Il suffit qu'au moins une année se soit écoulée depuis la fin de votre formation précédente. Il est évident aussi que cette possibilité ne peut être donnée qu'à ceux qui en ont besoin pour une fonction de responsabilité ; c'est le cas par exemple des animateurs-formateurs venant de l'enseignement primaire et se préparant à travailler dans les CFP ou dans l'animation pédagogique diocésaine.

.../...

A côté du C.I.S.E. donc, qui fonctionne et permet de faire une 1ère année de DEUG (pour la plupart en Psycho, mais nous y ajoutons d'autres options cette année), l'U.N.A.P.E.C. nous a demandé d'assurer une formation complémentaire pour les Animateurs-Educateurs ; ils pourront dans le cadre d'une formation en un an préparer la partie théorique du D.E.F.A. (Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animation). Les cadres éducatifs pourront aussi suivre un certain nombre d'activités de cette section.

La section de formation de responsables pastoraux et catéchétiques pour les établissements de second degré débutera probablement en septembre 1981.

Comme l'année dernière, l'U.N.A.P.E.C. accepte de prendre en charge, au titre de la formation de formateurs, la préparation de la licence et de la maîtrise en Sciences de l'éducation. Quelques-uns parmi vous ont pu bénéficier de préparations de maîtrise pour l'U.V. de statistique. Nous orientons notre effort cette année sur la didactique. Nous organiserons à cet effet, deux séminaires de didactique, de trois jours chacun du :

JEUDI 11 au SAMEDI 13 DECEMBRE 1980

JEUDI 19 au SAMEDI 21 MARS 1981

Les inscriptions pour les Sciences de l'éducation peuvent être prises auprès de PILAR FERNANDEZ-CANEDO, comme d'habitude, dès maintenant.

Enfin nous nous préparons déjà à vous recevoir dans le cadre du Congrès que nous voulons mettre sur pied à l'occasion de l'inauguration des nouveaux bâtiments. Nous prévoyons la fin des travaux pour JANVIER 1981, mais nous ne pouvons pas encore fixer de date pour le Congrès. GERARD, (un peu déçu), pense aux nombreuses occupations qui ont empêché certains de remplir le questionnaire que vous avez reçu ; mais comme il vous l'indique, vous pouvez encore vous rattraper.

Vous trouverez ci-joint aussi le rectificatif à l'annuaire. N'hésitez pas à communiquer à PILAR les mises à jour qui seront nécessaires.

Pour terminer nous sommes heureux de vous faire partager la joie d'ADELINE LE MESLE qui a adopté une charmante petite fille, ELODIE... Et avec l'amicale dont la 7ème promotion réunie à la Garde à la Pentecôte a décidé la création, certainement que le "carnet" des nouvelles de chacun sera bien tenu à jour.

Pour l'Equipe d'Animation

E. PETIT

ANNEXE 136

Talence, le 3 septembre 1979

Mademoiselle  
30, rue (

221

ANNEXE 137

Mademoiselle,

J'ai souvent l'occasion de dire qu'un des principaux problèmes de l'Enseignement Catholique est actuellement la formation de "Futurs Responsables". Je m'y suis attaché avec fermeté depuis deux ans et c'est vous dire combien je me réjouis qu'avec l'accord de Madame la Directrice de l'Ecole Notre Dame, vous ayez accepté de vous inscrire à l'I.S.P.E.C. pour l'année 1979/80 au "Cycle de Formation des Chefs d'Etablissement".

Depuis longtemps, je connaissais le souci de Madame de diviser sa maison - devenue trop importante -, de manière à respecter l'esprit de la "Réforme de l'Enseignement", en trois cycles, désignant pour chacun une *Directrice*. Sachant qu'elle songeait à vous pour le "Lycée", je lui ai recommandé vivement de vous donner l'occasion d'acquérir une qualification précise.

Je dois vous dire qu'elle a souscrit spontanément à cette proposition et aux compétences que j'avais remarquées chez vous, elle en a ajouté beaucoup d'autres !

Vous pouvez donc assurer Monsieur le Directeur de l'I.S.P.E.C. que vous êtes envoyée à Angers à la fois par la Direction Diocésaine et par celle de l'Institution où vous enseignez depuis cinq ans et pour y occuper normalement le poste de "*Directrice de Lycée*" à la rentrée 1980.

Cette hypothèse est, bien sûr, à confirmer par Madame la Provinciale de L'... qui a la "tutelle", démarche qui n'a pu être faite ces jours-ci, le chapitre provincial de la Congrégation ayant prévu de ne la désigner qu'au printemps prochain. De toutes manières, vous ne serez pas au chômage.. Je m'y engage !

Vous retrouverez en Anjou, Mademoiselle et Monsieur y partant dans les mêmes conditions que vous : ceci vous évitera certes trop de dépaysement, mais aussi vous permettra d'amorcer un travail d'équipe que je souhaite beaucoup voir se développer dans le diocèse ; d'ailleurs, quand vous serez tous trois en stage à Bordeaux - plusieurs fois en cours d'année - j'aimerais vous rencontrer ensemble pour que nous puissions partager nos projets et nos espoirs.

Il est bien sûr que mes vœux vous accompagnent... J'y joins très sincèrement ma prière. Votre disponibilité à "servir" dans l'Enseignement Catholique Girondin m'a touché ; au nom de ceux qui en bénéficieront, je vous remercie très vivement. Je suppose que cette année sera une expérience spirituelle et pastorale intéressante, aussi en ce domaine, - parce que prêtre - mon soutien ne vous manquera pas.

Je vous renouvelle, Mademoiselle, l'expression de mes sentiments bien fidèlement dévoués et de mon souvenir respectueux.

# AUTRES MODES D'APPROCHE

## QUELQUES THÈMES FONDAMENTAUX TOUCHANT LA FORMATION ET L'ANIMATION D'UN GROUPE

→ L'EXPRESSION		LE POUVOIR - Le problème se pose à plusieurs niveaux -	LE GRAND GROUPE - Lieu paradoxal -
Niveau	* L'expression individuelle semble prioritaire. → Pourquoi ?	...Le Pouvoir comme: ① "équation" personnelle . histoire personnelle ... idiosyncrasie . tempérament . caractère . originalité	Les niveaux d'analyse - La on trouve le passé singulier de chacun. * c'est le niveau individuel * <u>Un problème</u> : Peut-il y avoir un passé seulement singulier ?
micro-pédagogique	- La bienséance paralyse - les rôles figent - suis-je "libre" dans un groupe ?	② interinfluence . le formel, l'informel . répulsion, attirance  -- rôles -- statuts -- perceptions mutuelles	* c'est le niveau des interactions - Bienséance - Evolution vers la fiction (v. Figer) - <u>Un pb.</u> celui de la constance et de la plasticité: (rôle des animateurs ?) - il y a aussi la ritualisation . l'apparition de rôle. . le dévelop. de l'imaginaire..
Niveau	A ce niveau: l'expression est-elle une revendication nostalgique? une revendication déterminante ?	③ Moyen de l'action  Fonctions - d'organisation - de régulation - de production	* c'est le niveau organisationnel - Analyse matérialiste. - La production dans un groupe: une décision et un rapport d'influences <u>un pb.</u> : l'unanimité est-elle possible dans un grand groupe? Que peut-on attendre de la prise de décision de le groupe
macro-pédagogique	- L'Expression est-elle un phénomène rituel ?  - Dans ce cas que signifie-t-elle ?	④ imagerie sociale. - comme résultat du statut socio-écon. - comme résultat de la possession ou non du savoir. → Recherche des analyseurs institutionnels qui permettent de relever des normes - l'argent - le sexe - la carrière sociale!	* c'est le niveau institutionnel - tendance au discours "unanimiste" → désir fusionnel - le danger: reproduction et conformation des attitudes - <u>des pb.</u> La reproduction neutralise la production. . Recherche de l'unanimité ... mais inaccessible - ...valeurs moralisantes → facteurs de fixation au niveau 2.

Source : Bilan d'une année de formation à l'ISPEC  
animé par D. HAMELINE (juillet 1977)

ANNEXE 10

TABLE D'UTILISATION DES ANNEXES

-----

N° 1 : 3,	N° 34 : 95,
N° 2 : 5, 98, 361,	N° 35 : 94, 95,
N° 3 : 6, 100,	N° 36 : 98, 100, 115, 131, 133, 133,
N° 4 : 6, 100, 348,	229,
N° 5 : 8, 19, 34, 36, 42, 43, 43,	N° 37 : 97, 97,
46, 48, 193, 313, 359,	N° 38 : 105, 189,
N° 6 : 8,	N° 39 : 99, 104, 122, 136, 174, 285
N° 7 : 8,	N° 40 : 102, 104, 104,
N° 8 : 8, 313,	N° 41 : 113, 113, 134, 134,
N° 9 : 9,	N° 42 : 150, 151,
N° 10 : 11, 138, 156, (1)	N° 43 : 117, 226,
N° 11 : 12, 69,	N° 44 : 118, 140,
N° 13 : 13, 256, 348, 338,	N° 45 : 118, 146,
N° 14 : 23, 86,	N° 46 : 119, 123, 124,
N° 15 : 23, 50,	N° 47 : 120, 120, 205, 260, 265,
N° 16 : 23,	309, 337, 347, 353, 353,
N° 17 : 26, 32, 41, 49, 136,	N° 48 : 175,
N° 18 : 32, 56, 57, 52, 61, 121,	N° 49 : 152, 194,
N° 19 : 37, 38,	N° 50 : 153,
N° 20 : 45,	N° 51 : 154, 155, 163, 361,
N° 21 : 27, 61, 64,	N° 52 : 155, 194, 362,
N° 22 : 56, 69, 175,	N° 53 : 167, 191,
N° 23 : 70, 102, 103,	N° 54 : 167, 167,
N° 24 : 74,	N° 55 : 167, 172, 352,
N° 25 : 76,	N° 56 : 172,
N° 26 : 77, 78,	N° 57 : 178, 178,
N° 27 : 87,	N° 58 : 183, 184, 185, 187,
N° 28 : 88,	N° 59 : 104,
N° 29 : 88, 178, 198,	N° 60 : 187, 248, 316,
N° 30 : 92, 92,	N° 61 : 188, 190, 274, 285, 287,
N° 31 : 93,	325, 355,
N° 32 : 94,	N° 62 : 193, 196,
N° 33 : 93, 94,	N° 63 : 193, 313, 359,
N° 12 : 12, 283, 342, 351, 366,	

N° 64 : 195, 196, 313, 359,  
N° 65 : 197, 313,  
N° 66 : 197, 313,  
N° 67 : 287, 309, 311,  
N° 68 : 201,  
N° 69 : 202,  
N° 70 : 206, 207,  
N° 71 : 209, 210, 319,  
N° 72 : 221, 284, 292, 341, 349, 350,  
353,  
N° 73 : 221, 222, 238, 325, 340, 349,  
N° 74 : 224, 239, 322,  
N° 75 : 225,  
N° 76 : 226,  
N° 77 : 226, 310,  
N° 78 : 228, 229, 233, 236,  
N° 79 : 137, 233,  
N° 80 : 234, 235, 288,  
N° 81 : 235, 254, 255, 309, 325, 325,  
N° 82 : 236,  
N° 83 : 233, 235, 236,  
N° 84 : 241,  
N° 85 : 242, 287,  
N° 86 : 242,  
N° 87 : 243, 243,  
N° 88 : 248,  
N° 89 : 250, 317, 321, 346,  
N° 90 : 253, 254, 325,  
N° 91 : 253, 254,  
N° 92 : 255, 341,  
N° 93 : 255, 261, 290, 317, 321,  
N° 94 : 256, 261, 317, 355,  
N° 95 : 257, 291,  
N° 96 : 257, 258, 259,  
N° 97 : 259,  
N° 98 : 259,  
N° 99 : 266,

N° 100 : 264,  
N° 101 : 267,  
N° 102 : 267, 338,  
N° 103 : 268,  
N° 104 : 272,  
N° 105 : 269, 270, 292,  
N° 106 : 275, 290, 315, 318, 338,  
341, 350, 355, 355,  
N° 107 : 276,  
N° 108 : 278,  
N° 109 : 284, 287, 289, 289, 289,  
290,  
N° 110 : 288,  
N° 111 : 288, 290,  
N° 112 : 287, 290, 293,  
N° 113 : 232, 234, 235,  
N° 114 : 307, 307, 315, 317, 318,  
N° 115 : 309, 309, 309, 310, 310,  
327,  
N° 116 : 309, 312, 327,  
N° 117 : 313,  
N° 118 : 309, 315, 315, 315, 327,  
N° 119 : 309, 317, 317, 318, 319,  
319, 323, 327,  
N° 120 : 309, 321, 321, 323, 327,  
N° 121 : 322,  
N° 122 : 317,  
N° 123 : 309, 324, 324, 327,  
N° 125 : 328,  
N° 126 : 329, 329,  
N° 127 : 323, 330, 331,  
N° 128 : 331,  
N° 129 : 332, 378,  
N° 130 : 332,  
N° 131 : 341, 351,  
N° 132 : 346,  
N° 133 : 361

N° 134 : 361, 361, 362,  
N° 135 : 365, 366, 368, 368,  
N° 136 : 367,  
N° 137 : 367,  
N° 138 : 375,

!  
!  
!  
!  
!

-----