

La preuve par neuf !



Syndicat National de l'Education Physique de l'Enseignement Public (FSU)
Août 2012

Consultation Loi d'orientation- atelier 4

Formation et recrutement des enseignants :

Le SNEP-FSU fait ces propositions sur la base de son expérience en EPS d'une formation professionnelle qui est universitaire depuis 40 ans. Il s'appuie par ailleurs sur l'avis des différents acteurs dont il est impératif de conjuguer et non d'opposer les intérêts. Les propositions se résument autour de 3 enjeux, 3 mesures phares et 9 décisions concrètes prioritaires (« La preuve par neuf ! »). Des textes plus détaillés par thème complètent ces propositions, des liens permettent d'y accéder.

3 enjeux

- Former des enseignants assurant une mission d'Etat (fonctionnaire) concepteurs de leur enseignement et en capacité d'assurer la réussite de tous. Cette formation tout au long de la vie articule une formation initiale disciplinaire et professionnelle réhabilitée, et la mise en place d'une véritable formation continue.
- Attirer des étudiants vers un métier revalorisé et reconnu socialement, en proposant un cursus professionnalisant et rémunéré pour ceux qui se destinent tôt au métier d'enseignant tout en ouvrant des possibilités de reconversions.
- [Développer la recherche sur/en/pour l'éducation](#) avec des collaborations étroites entre praticiens et chercheurs et en s'appuyant sur des équipes pluri-catégorielles et pluridisciplinaires de formateurs.

3 mesures phares

- Des pré-recrutements dès la Licence pour permettre aux étudiants qui s'orientent tôt vers le métier d'être rémunérés pour poursuivre des études exigeantes. C'est une nécessité pour assurer la mixité sociale du corps enseignant.
- Réinstaurer une structure de formation qui fédère tous les acteurs et assure le lien entre premier degré et second degré, entre l'université et le milieu professionnel, et entre formation initiale et formation continue.
- Repenser les contenus du cursus ainsi que les épreuves de concours pour assurer une formation « disciplinaire professionnelle » en lien avec la recherche sur/en/pour l'éducation tout au long du cursus.

9 décisions concrètes et prioritaires

1. Instaurer des pré-recrutements en Licence 3 sur la base d'un concours, tout en développant des bourses et allocations d'études sur critères sociaux dès la Licence 1. Ces pré-recrutements doivent permettre aux étudiants de se consacrer à leurs études sans avoir besoin de faire des « petits boulots ». La réussite au concours en L3 permet d'être « élève-professeur » pendant deux ans, de poursuivre un « master enseignement » (conciliant master et préparation au concours) dont le volume horaire est conséquent. Le pré-recrutement s'assortit d'un engagement décennal de servir l'Etat. Le nombre de ces pré-recrutements est calculé en fonction des besoins en postes et représente environ 90% des postes, c'est la voie prioritaire et majoritaire pour accéder au métier. Cette mesure implique un plan pluriannuel de recrutement permettant aux étudiants de faire leur choix d'orientation en connaissance de cause. Parallèlement chaque université mettra en place un observatoire du recrutement des enseignants (sous-ensemble des CEVU) dont la fonction sera de suivre, d'analyser et

d'anticiper les problèmes de flux dans ces parcours de formation. [Argumentaire sur les pré-recrutements](#)

2. Redéfinir les épreuves des concours :

- les épreuves de pré-recrutements à L3 sont sur critères académiques.
- les épreuves de recrutement seraient professionnalisantes, avec des *contenus disciplinaires confrontés à des problèmes d'enseignement* (différentes formes possibles suivant les niveaux d'enseignement et les disciplines). [Propositions pour les contenus de concours](#)

Ces épreuves professionnalisantes sont la condition pour proposer une formation « intégrée » et garder la cohérence du master. [Argumentaire sur la place du concours](#)

- le concours est ouvert aux pré-recrutés ainsi qu'aux titulaires d'un master ou équivalence. Des formes de validation d'acquis doivent être étudiées pour des professionnels en reconversion.

3. Définir les exigences révélatrices d'un master avec un cadrage national clair des volumes de formation. Le master comporte des phases d'alternance articulées aux enseignements scientifiques, didactiques et professionnels et doit s'appuyer [sur les exigences du métier](#).

En ce sens, l'alternance ne suffit pas à définir la formation et le modèle « master en alternance » tel qu'il existe au sein de l'Université ne convient pas aux formations enseignantes. Le master doit avoir une cohérence sur 2 ans et intégrer la préparation d'un concours qui se situe en fin de master 2. Le lien avec la recherche, notamment les exigences liées au mémoire doivent être définies et commencer dès le M1. La poursuite d'une thèse doit être possible et encouragée.

4. Des modules de préprofessionnalisation doivent être introduits dès la Licence pour les étudiants qui se destinent tôt au métier d'enseignant. Cette préprofessionnalisation ne se limite pas aux stages d'observation en milieu scolaire. L'épistémologie, la didactique, la pédagogie par exemple doivent en faire partie. Elle nécessite des moyens fléchés spécifiques et des partenariats entre la nouvelle Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education et les UFR.

5. Les stages doivent se faire en fonction d'une [charte des stages](#) établie entre l'université et les établissements d'accueil qui deviennent de véritables lieux de formation. [Les tuteurs \(conseillers pédagogiques\)](#) ont une formation et bénéficient de décharges de services pour assumer leur rôle. Des équipes pluricatégorielles (chercheurs/formateurs/tuteurs) y travaillent.

6. Une entrée progressive dans le métier ([année d'enseignant stagiaire](#)) est rétablie avec une décharge d'au moins un demi-service (temps nécessaire pour bien préparer ses cours et continuer à se former). Cette année fait partie intégrante de la formation initiale.

7. La nouvelle structure de formation (ESPE) doit avoir des moyens dédiés de façon à être à la fois un établissement universitaire à part entière et avoir une pérennité assurée. Sous une forme qui doit faire l'objet d'une concertation entre les différents partenaires, cette structure interuniversitaire pilote, impulse, coordonne la formation initiale et continue et développe des recherches en éducation. Cette structure de niveau académique fera également fonctionner des centres départementaux pour un maillage efficace du territoire. Elle assure la préparation au concours des candidats en reconversion. [Propositions sur les missions et le statut de la nouvelle structure](#)

8. Un plan de recrutement d'enseignants-chercheurs dont les recherches portent sur l'éducation est mis en place pour que la recherche et la formation, notamment en didactique, arrive à une masse critique suffisante. En urgence la création de postes d'enseignants chercheurs doit permettre aux professeurs des 1^{er} et 2nd degré déjà titulaires de thèses et qualifiés de devenir Maîtres de Conférence.

9. Des moyens sont mis en œuvre pour s'assurer que tous les intervenants en milieu scolaire reçoivent une formation de qualité. De nouveaux dispositifs doivent être proposés et garantis à tous. Les vacataires et contractuels doivent avoir une formation en alternance, qualifiante et susceptible de permettre leur intégration future dans le corps des professeurs.