



Conférence des directeurs d'IUFM

**CERTIFICATION, FORMATION,
RECRUTEMENT POUR LES METIERS DE
L'ENSEIGNEMENT**

7 novembre 2007

Le texte qui suit constitue la réflexion, en novembre 2007, de la Conférence des Directeurs d'IUFM (CDIUFM).

Elle part de l'analyse de l'existant en matière de recrutement, de formation et de certification des enseignants français.

Elle se propose de mettre en lumière, les limites, les insuffisances, et les axes d'améliorations possibles pour ces trois processus. Ce faisant, la CDIUFM, dans le prolongement de ses prises de position antérieures, réaffirme son absence d'attachement au modèle existant et son souhait de le voir évoluer.

Elle propose donc d'explorer, de manière non exhaustive, d'autres options possibles, en essayant surtout de penser ensemble les trois processus de recrutement, de formation et de certification, insistant par là sur la nécessité de leur mise en cohérence dans une approche qui fasse système.

Ce faisant, la CDIUFM s'engage dans un travail en appui sur son expertise, mais s'interdit de préjuger des décisions qui appartiennent de droit à l'autorité politique. Il ne s'agit donc rien d'autre que de possibles, pour lesquels la CDIUFM n'exprime pas de choix.

I - Formation initiale et certification des enseignants

Les enseignants français sont titularisés avec un diplôme universitaire de niveau bac+3. De ce point de vue, la France fait exception au regard de la plupart des pays européens. Quatre raisons plaident pour une reconnaissance universitaire de la formation au niveau du master (bac+5) :

- ce ne serait que la reconnaissance d'un état de fait puisque tout enseignant ne peut être titularisé qu'après au minimum cinq années d'études post baccalauréat (trois années pour obtenir une licence, une année de préparation au concours, une année de formation en alternance pour les lauréats des concours) ;
- le master rendrait beaucoup plus facile la mobilité professionnelle des enseignants français dans l'espace scolaire européen : le niveau Bac+5 étant exigé dans de nombreux pays pour pouvoir enseigner ;
- le master est une condition nécessaire (même si non suffisante) pour l'engagement dans un troisième cycle de recherche : la France ne semble pas pouvoir se priver aujourd'hui des vocations de ce type ;
- enfin, l'obtention d'un master atteste d'un niveau de formation qui rend plus facile un rebond vers une seconde carrière (autre qu'enseignante).

L'hypothèse qui consisterait à conférer le grade de master à tout enseignant ayant validé sa formation initiale apparaît comme une solution pauvre. On peut se demander si la validité d'un tel grade permettrait de répondre pleinement aux quatre exigences exprimées supra. De plus, la solution du grade vs le diplôme a été mise au point pour permettre aux organismes d'enseignement supérieur externes aux universités de valider les formations qu'ils délivrent. Or à l'heure où les IUFM sont intégrés à l'intérieur des universités, comment justifier de l'incohérence de leur appliquer un traitement de nature « externe » ?

Enfin, pour que l'enseignement reste vivant et dynamique, il apparaît nécessaire d'articuler, dès la formation initiale, enseignement et recherche. Pour cela il faut choisir la formule master, diplôme toujours adossé à un laboratoire de recherche. Pour autant, il faudra faire preuve d'inventivité pour construire des masters qui ne sacrifient ni la dimension recherche, ni la dimension formation professionnelle, mais qui les articulent.

II - Formation initiale et recrutement des enseignants

Le « système » universitaire LMD, dans lequel nous souhaitons voir s'intégrer la formation des maîtres nous interroge sur la place des concours de recrutement à Bac+4. Le LMD distingue explicitement trois cycles de l'enseignement supérieur (3+2+3) ayant chacun sa cohérence interne. Un concours de recrutement placé en plein milieu du second cycle M introduit de l'incohérence.

C'est pourquoi il apparaîtrait plus pertinent de placer le moment du recrutement en fin de premier cycle L (bac+3) ou en fin de second cycle M (bac+5).

Certains argueront, qu'en réalité, le recrutement se fait à bac+5, après l'année de formation dite professionnelle, sous la forme d'une « Epreuve de Qualification Professionnelle » (EQP) ou équivalent. Il s'agit là d'une pure hypothèse d'école quand on sait que l'EQP élimine environ 1% des reçus au concours, inadaptés et inadaptables au métier. Il ne s'agit donc pas là d'un processus de recrutement, mais d'un processus de régulation d'un recrutement qui a déjà eu lieu.

Ce concours placé à bac+4 est en parfaite cohérence avec une certaine conception française de la formation des enseignants que des experts de l'OCDE ont baptisé « modèle successif ». Le futur professeur reçoit d'abord une formation académique dans la (les) discipline(s) qu'il aura à enseigner, cette formation académique est seule validée par le concours de recrutement, puis il reçoit une formation dite professionnelle d'une année. Le modèle « successif » se distingue du modèle « simultané » qui fait fonctionner ensemble formation académique et formation dite professionnelle tout au long du cursus, même si l'on commence par plus d'académique, pour terminer dans un glissement « en biseau » par plus de professionnel.

Nettement minoritaire aujourd'hui, et de plus en plus abandonné par de nombreux pays, le modèle « successif » montre ses limites.

Tout d'abord, il rend bien plus difficile l'articulation des volets académique et professionnel de la formation. Ensuite, il laisse insuffisamment de temps pour la maturation intellectuelle des expériences pratiques. Pour pouvoir construire ses compétences, l'enseignant débutant doit pouvoir vivre une quantité et une variété suffisantes d'expériences pratiques, mais il a aussi besoin de temps pour mettre à distance ces expériences vécues et revenir sur elles par la réflexion.

C'est sans doute pour cela que les différents ministères qui se sont récemment succédés ont souhaité donner plus de temps à la formation, en incitant en amont les universités à mettre en place des unités d'enseignement « pré professionnalisantes » dès la licence, et en prescrivant à l'employeur une formation « d'accompagnement à l'entrée dans le métier » ou une « formation initiale différée » pendant les deux premières années d'exercice en tant que titulaire.

Il faut aussi rappeler que les tentatives d'introduction d'épreuves « professionnelles » dans les concours de recrutement n'ont pas été très probantes et sont progressivement abandonnées. Il ne peut y avoir d'épreuves dites professionnelles que s'il y a un volet de formation professionnelle conséquent. Mais surtout il ne peut y avoir de formation et d'épreuves dites professionnelles sans convocation de (et sans confrontation de l'étudiant avec) la pratique professionnelle.

Pour finir sur la place du concours de recrutement, les alternatives au bac+4 ne sont pas seulement bac+3 ou bac+5 : on peut concevoir un recrutement par paliers. Un tel modèle de recrutement (articulé à la formation) existe par exemple pour les médecins : premier palier éminemment sélectif en fin de première année qui est en quelque sorte un concours d'entrée, deuxième palier avec le concours d'internat qui donne accès au statut de praticien débutant accompagné par ses pairs, dernier palier avec une certification et une habilitation terminale avec le doctorat de médecine.

III - Formation initiale au(x) métier(s) de l'enseignement.

On peut poursuivre la comparaison avec la profession de médecin en rappelant que, comme elle, la profession enseignante est une pratique fortement articulée à des savoirs scientifiques de haut niveau.

Sans doute cette profession enseignante se caractérise par des métiers différents. Même si, au-delà de ces différences, on peut postuler un « cœur de métier » commun. Ces métiers sont différents selon la (les) spécialité(s) enseignée(s) : ces différences sont assez fréquemment revendiquées comme des spécificités.

Ces métiers sont différents selon le type d'établissement scolaire dans lesquels ils s'exercent et, de ce point de vue, donnent lieu à des statuts différents : professeur d'école (primaire), professeur des lycées et collèges (collège, lycée d'enseignement général et technologique), professeur de lycée professionnel.

Les bilans de formation initiale nous montrent qu'il est difficile de faire se recouvrir métier et statut. Un enseignant de petite section de maternelle et un enseignant de CM2 ont le même statut, ont connu les mêmes processus de recrutement et de formation et pourtant exercent des métiers qui sont en partie sensiblement différents. Il en est de même pour un enseignant de classe de 6^{ème} et un enseignant de classe terminale. Il semble donc que la variable niveau d'enseignement (maternelle/élémentaire, collège/lycée) génère elle aussi des différences de métier.

§§§§§

L'exploration suivante de possibles modèles de certification, formation et recrutement est construite à partir d'une volonté de dépasser le modèle actuel sur les points suivants :

1. passer d'un modèle de formation « successif » à un modèle de formation « simultané » ;
2. ancrer la formation des maîtres dans des dimensions universitaires et professionnelles, dans l'architecture du LMD, en dépassant l'incohérence d'un recrutement à bac+4 ;
3. proposer une formation qui soit plus en phase avec l'exercice effectif du métier qu'elle prépare.

IV - La formation en L

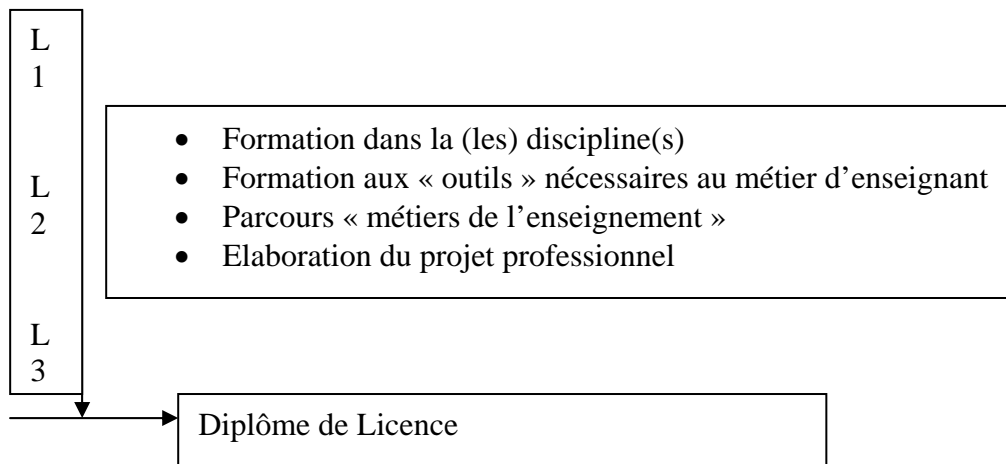
On peut imaginer que, quelles que soient les modalités retenues, le moment du recrutement n'ait pas lieu avant l'obtention d'une licence. Ainsi, pendant les trois années de licence, l'étudiant se forme :

1. dans une (des) discipline(s), à la maîtrise de ses (leurs) contenus académiques ;
2. à différents outils, dont certains sont autant de pré requis pour le futur métier d'enseignant : recherche documentaire, technologies de l'information et de la communication, maîtrise d'une langue vivante étrangère,...
3. dans le cadre d'un parcours professionnel vers les métiers de l'enseignement, ajoutant à la (aux) discipline(s) de sa licence, des enseignements :
 - sur son (leur) épistémologie,
 - sur (l'histoire de) son (leur) enseignement scolaire,
 - d'une ou plusieurs disciplines « connexes »,

- concernant la connaissance du système éducatif français dans ses aspects philosophiques, historiques, sociologiques, institutionnels,... et dans une perspective comparatiste avec les autres systèmes éducatifs européens,
Ce parcours professionnel est accompagné de stages en établissements scolaires (de la maternelle à la classe terminale), stages de validation du projet professionnel, mais aussi stages de détermination du niveau d'enseignement souhaité.

Un certain nombre de compétences professionnelles peuvent déjà être travaillées, à savoir plus particulièrement (en référence aux compétences énumérées dans le cahier des charges de la formation des maîtres) :

- compétence 1, « agir en fonctionnaire de l'état et de façon éthique et responsable »
- compétence 3, « maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale »
- compétence 8, « maîtriser les technologies de l'information et de la communication ».



V - Le recrutement à Bac + 3 (option possible n° 1)

Concomitamment avec les épreuves de licence, l'étudiant subit les épreuves d'un concours de recrutement d'Etat.

Ces épreuves portent sur la (les) discipline(s) à enseigner, mais aussi sur des contenus en référence aux enseignements attendus du parcours professionnel.

Les lauréats entrent en formation, en première année d'un cursus M avec un statut d'allocataire ou un statut de professeur stagiaire.

Cette première année (M1) a pour objectifs :

- l'approfondissement académique dans la (les) discipline(s) à enseigner,
- une formation à la didactique de cette (ces) discipline(s),
- une formation aux savoirs et aux outils nécessaires à l'enseignement dans cette spécialité (en particulier notions de psychologie de l'enfant et de l'adolescent nécessaires pour enseigner, approche de la déontologie et de l'éthique enseignantes).

Pendant cette année de formation en alternance, des stages de « pratique accompagnée » dans les classes de collègues expérimentés et qualifiés à une fonction de formation sont organisés avec pour objectifs l'acquisition d'outils d'enseignement et d'outils d'analyse de situations d'enseignement.

Le processus de construction de compétences se poursuit pendant cette année avec en particulier le début d'un travail sur les compétences 4 (« concevoir et mettre en œuvre en œuvre son enseignement »), 5 (« organiser le travail de la classe »), 6 (prendre en compte la diversité des élèves ») et 7 (« évaluer les élèves »).

Le passage en deuxième année peut s'accompagner d'une spécialisation plus pointue sur le niveau d'enseignement visé (école maternelle, école élémentaire, collège, lycée général et technologique, lycée professionnel) sur la base des choix exprimés par l'étudiant et de ses résultats aux évaluations de première année.

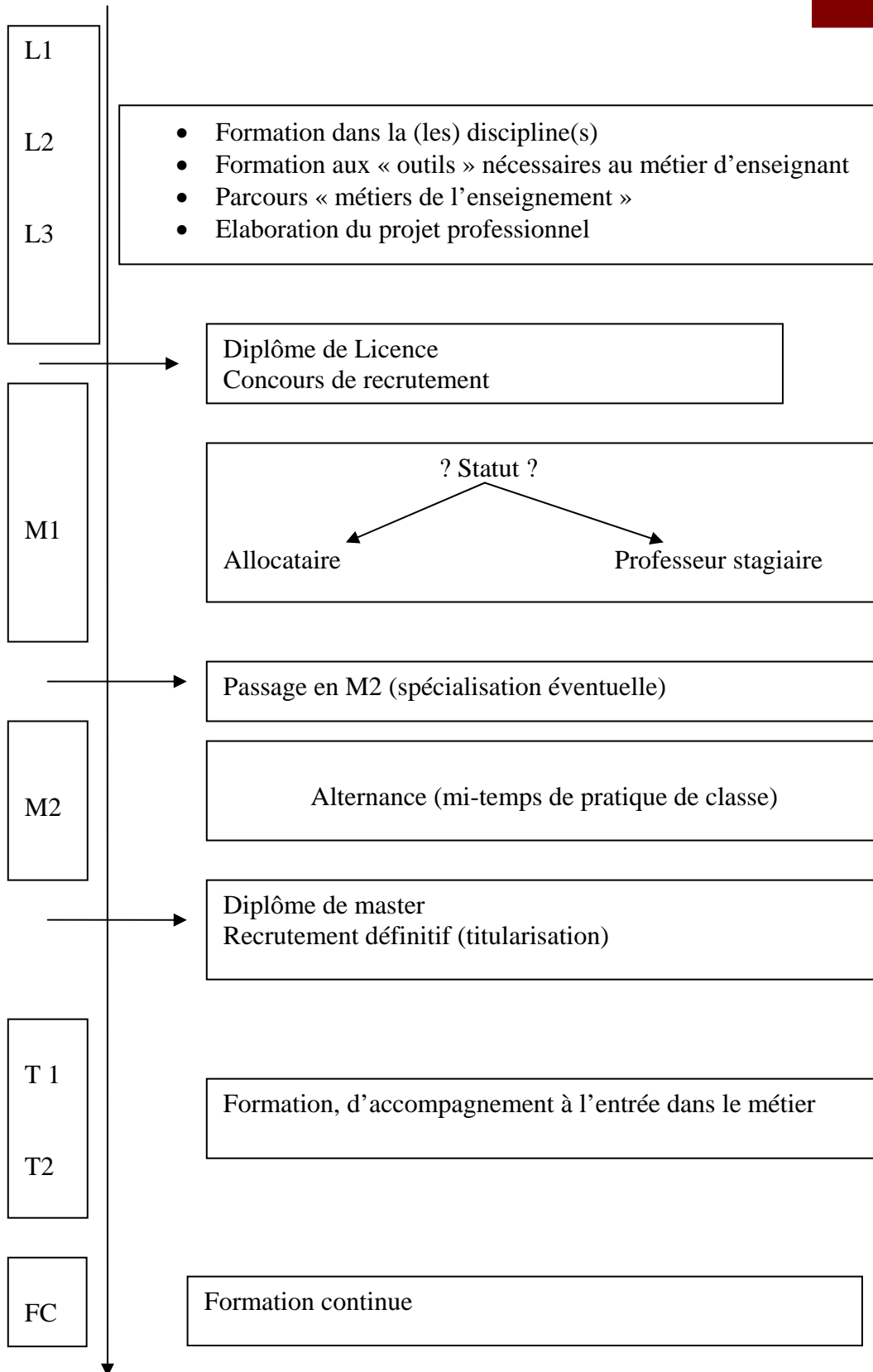
Cette seconde année de master (M2) est conçue en alternance : stage(s) de pratique de classe (en partie en responsabilité) pour moitié du temps de formation de l'année.

Les contenus de cette année de formation peuvent porter sur des compléments de formation académique et/ou didactique. Mais il s'agit surtout d'articuler les moments de formation avec les situations de stage pour permettre autant de préparations, d'expérimentations, de retours réflexifs nécessaires à la poursuite de la construction des compétences professionnelles.

Le professeur débutant est en permanence accompagné par un formateur référent.

En plus du dispositif de contrôle continu, la validation de l'année de formation s'appuie essentiellement sur l'examen de situations pratiques d'enseignement dans les classes et sur la production d'un travail d'études et de recherche.

Le recrutement n'est définitif, sous la forme d'une titularisation, qu'après obtention du master.



VI - Le recrutement à Bac + 5 (option possible n° 2)

Dans cette seconde option, l'admission en première année de master (M 1) est de droit pour tous ceux qui ont obtenu le diplôme de licence. Les contenus de formation sont analogues à ceux décrits dans l'option précédente (approfondissement académique, formation didactique, psychologie de l'élève,...).

L'organisation de stages de « pratique accompagnée » dans les classes de collègues expérimentés pourrait être rendue plus difficile par le nombre d'étudiants à prendre en charge.

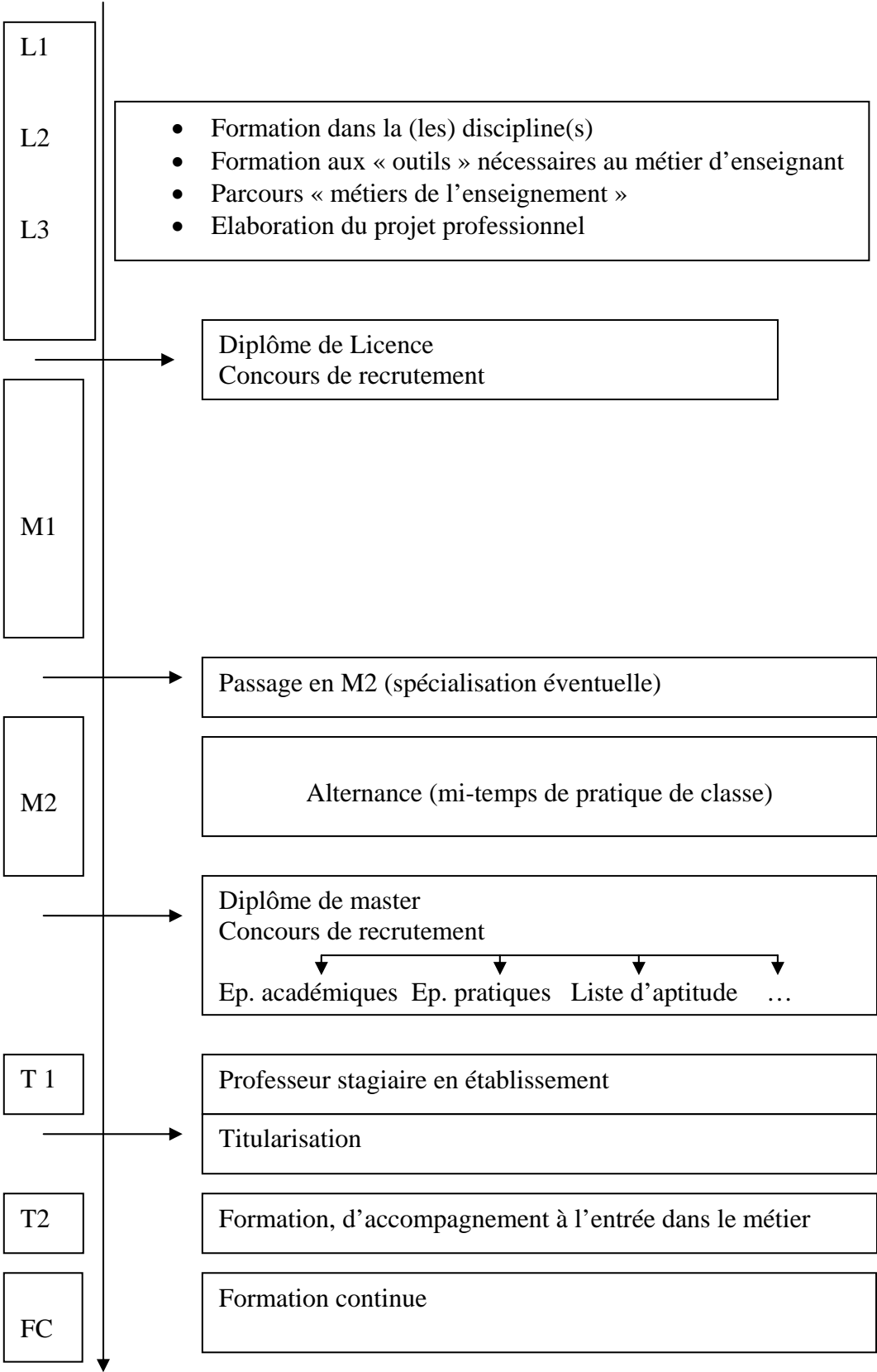
Le passage en seconde année peut donner lieu au même processus de spécialisation vers un niveau d'enseignement que dans l'option précédente, mais aussi une spécialisation vers d'autres métiers pour peu que le master soit « à large spectre » et intègre des options et parcours variés.

La seconde année ressemble, elle aussi, à celle de l'option précédente, et est conçue en alternance. Néanmoins, cette alternance pose problème en termes de nombre d'étudiants à accueillir dans les classes, mais surtout à cause de leur statut d'étudiant, difficilement compatible avec l'exercice d'un enseignement en responsabilité.

Le recrutement s'effectue en fin de seconde année de master, immédiatement après l'obtention de ce diplôme qui constitue un pré requis pour se présenter aux épreuves du concours de recrutement. Plusieurs types de concours sont possibles : un concours sur épreuves académiques, un concours sur épreuves académiques et sur épreuves pratiques, un concours sur liste d'aptitude à partir du rang de classement au master,...

Pendant l'année qui suit, le lauréat du concours est en stage en établissement scolaire avec un accompagnement en formation. Ce statut de professeur stagiaire dure une année.

Recrutement à Bac + 5



VII - Le recrutement par paliers successifs (option possible n° 3)

On peut concevoir un processus de recrutement, de formation et de certification articulés qui est mis en œuvre sur plusieurs paliers successifs.

Un premier palier de recrutement peut être mis en place en fin d'année de licence, qui permette de sélectionner le nombre d'admis en M1 qui est fonction des besoins de l'institution en enseignants (exemple, un ratio de 2,5 pourrait être fixé). Ces épreuves portent sur la discipline de la licence mais aussi sur les contenus d'enseignement du parcours professionnel.

Il reste à déterminer quel statut ont les personnes sélectionnées (étudiant, allocataire, professeurs stagiaire, ...).

Une première année de master (M1) est mise en place pour ces étudiants pré sélectionnés. Elle est organisée selon le même modèle que dans les deux options précédentes.

Un dispositif de contrôle continu et des épreuves de fin d'année sanctionnent le passage en seconde année de master. Le succès confère le viatique qui permettra d'enseigner en pleine et entière responsabilité l'année suivante dans les classes. Plus encore qu'en première année, il faudra donc trouver le statut juridique qui permette cet enseignement en responsabilité.

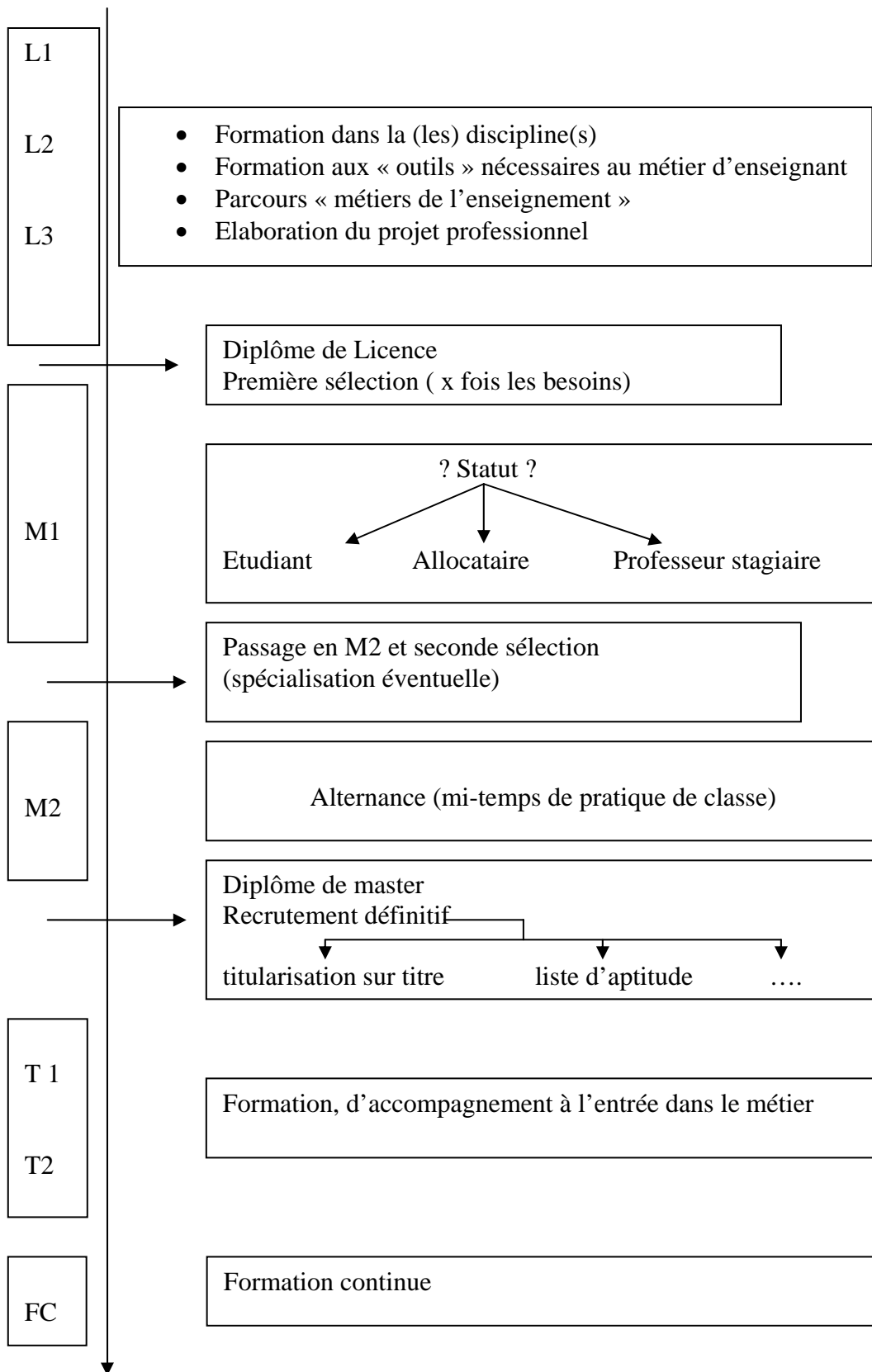
A l'occasion de ce passage en seconde année, une spécialisation pourra se mettre en place selon les différents niveaux d'enseignement (école maternelle, école élémentaire, collège, lycée général et technologique, lycée professionnel) sur la base des choix exprimés par l'étudiant et du rang de classement à l'issue des épreuves.

Des réorientations vers d'autres métiers de l'éducation et de la formation (à l'intérieur ou à l'extérieur du ministère de l'éducation nationale) sont également possibles pour peu que le master soit « à large spectre » et intègre des options et parcours variés.

Une seconde année de master (M2) en alternance est mise en place dans le même esprit que les deux options précédentes (stages pour moitié du temps de formation de l'année, approfondissement académique et didactique, articulation des apports théoriques et des expériences pratiques, accompagnement par un formateur référent, ...).

En plus du dispositif de contrôle continu, la validation de l'année de formation s'appuie sur l'examen de situations pratiques d'enseignement dans les classes et sur la production d'un travail d'étude et de recherche.

L'obtention du master constitue le troisième et dernier palier de recrutement, appuyé éventuellement sur le classement établi.



VIII - La formation d'accompagnement à l'entrée dans le métier

Les premières années de titulaire nécessitent un accompagnement et surtout une possibilité de pouvoir partager avec ses pairs (débutants ou non) ses pratiques et ses réflexions sur ces pratiques. L'enseignant débutant a aussi le besoin de s'adapter au contexte particulier de son enseignement car la formation initiale ne pourra jamais de manière exhaustive préparer tous les enseignants à une telle variété de contextes professionnels.

La difficulté est sans doute de pouvoir, pendant ces premières années d'exercice, concilier la pratique du métier avec le départ – ou le retour - en formation, ce qui pose inévitablement des problèmes de remplacement et des problèmes de conciliation de la logique de formation avec la logique de gestion des remplacements.

VIV - Les prolongements en formation continue

La formation continue permet l'enrichissement des compétences professionnelles et l'actualisation de ces compétences au regard à la fois des progrès du savoir et des changements des conditions d'exercice du métier.

En plus de cela, l'intérêt de cette formule de formation initiale (avec tronc commun et spécialisation) est de permettre, moyennant engagement dans un processus de formation continue :

- une mobilité professionnelle entre les différents niveaux d'enseignement, c'est-à-dire entre différentes spécialités du master,
- une mobilité professionnelle vers les fonctions d'encadrement ou de formation
- un engagement dans un troisième cycle de recherche,
- voire une mobilité professionnelle vers d'autres secteurs que l'enseignement.

Remarques complémentaires

A supposer qu'une mention de master « métiers de l'éducation et de la formation » soit mise en place, on peut concevoir un large spectre de spécialités et de parcours. Citons pour exemple :

- professorat des écoles
- professorat des lycées (généraux, technologiques ou professionnels) et collèges
- administration et direction d'établissements
- psychologie scolaire, éducation et orientation
- ASH
- formation, inspection et conseil
- formation d'adultes
- ...

Certaines de ces spécialités peuvent n'être accessibles qu'en formation continue, sous conditions (par exemple de durée d'exercice).

Dans la mesure où cette formation, par un master, est à la fois universitaire et professionnelle, les modalités de concertation et de coopération avec l'employeur devront être soigneusement précisées.

Pour conclure

L'intégration des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres dans les Universités constitue une opportunité historique pour remettre en chantier l'ensemble des processus de recrutement, formation (initiale et continue), certification des enseignants. Et surtout pour essayer de faire en sorte que ces différents processus fassent système et ne soient plus conçus indépendamment les uns des autres.

Quelques IUFM et universités pourraient expérimenter une avancée significative dans ces domaines.

* * * * *