



**Contribution de la Conférence
des directeurs d'IUFM**



LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES
DE FORMATION DES MAITRES

**Une formation professionnelle universitaire renforcée
pour répondre aux nouveaux défis de l'éducation**

10 novembre 2004

Une formation professionnelle universitaire renforcée pour répondre aux nouveaux défis de l'éducation

Confronté à un important renouvellement de ses personnels, le système éducatif français va devoir, au cours de la présente décennie, recruter et former un nombre considérable d'enseignants. Les mutations de la société, les nouvelles conditions de diffusion et de transmission des connaissances, la complexité grandissante du métier d'enseignant, requièrent aujourd'hui une formation initiale au caractère professionnel renforcé, une entrée dans le métier plus progressive et une formation continue adaptée aux évolutions notables du système éducatif. Cette situation, alliée à une demande des professeurs stagiaires de voir leur formation professionnelle mieux les préparer aux réalités du métier auxquelles ils vont être confrontés, nécessite l'adaptation des dispositifs de recrutement et de formation des enseignants.

Les IUFM, de par la place centrale qu'ils occupent au cœur de l'enseignement supérieur et de l'institution scolaire, grâce à l'étroit réseau partenarial qu'ils entretiennent avec les universités, les autorités académiques, les écoles et les établissements, ne sauraient ignorer cinq difficultés que présente la période actuelle :

- un nombre insuffisant de candidats potentiels dans certains secteurs ;
- les filières universitaires actuelles ne permettent pas de choisir le métier d'enseignant en connaissance de cause et de s'y préparer suffisamment tôt ;
- un système de recrutement et de formation à deux vitesses : d'un côté la voie des concours externes, de plus en plus exigeante et de l'autre, un recrutement conjoncturel conduisant des enseignants contractuels à être titularisés sans une solide formation initiale ;
- la formation actuelle des enseignants français ne s'inscrit pas dans la logique de l'harmonisation européenne (reconnaissance à Bac + 5) ;
- la dilution des repères et des valeurs de l'école républicaine, transmis naguère autant par le contact entre pairs que par l'institution elle-même.

La Conférence des directeurs d'IUFM partage les propositions de la commission Thélot concernant la durée de la formation (deux ans) et l'avancement de la date du concours. En effet toute amélioration de la formation des enseignants passe par un changement de la place du concours qui seul permet d'en modifier la nature et de mettre en place deux vraies années de formation professionnelle universitaire.

La CDIUFM propose douze mesures qui lui paraissent indispensables pour permettre la réussite de tout le processus de rénovation de la formation professionnelle universitaire visant à transformer un étudiant en un professionnel de l'enseignement.

1 - Renforcer en amont la pré-professionnalisation à l'Université

Le rôle des universités est déterminant dans la construction du parcours professionnel de l'étudiant. Concernant les métiers de l'enseignement, il faut une pré-professionnalisation renouvelée qui offre des connaissances dans le cadre d'unités d'enseignement permettant une véritable orientation. Chacun doit pouvoir se préparer au métier grâce, d'une part, à des stages révélant la réalité objective de l'enseignement actuel et, d'autre part, à une culture générale nécessaire au métier ainsi qu'une première réflexion sur l'exercice de la profession.

L'acquisition à l'Université des savoirs académiques constitue le socle du métier. C'est dans le cadre de conventions entre les universités et les IUFM que devront se vérifier les connaissances de base exigibles (connaissances disciplinaires, connaissances concernant l'épistémologie de la discipline, l'élève, le système éducatif, l'enseignement-apprentissage...). C'est encore dans le cadre de conventions que pourront être créées de nouvelles formations, adaptées aux besoins de l'enseignement du second degré, notamment technologique et professionnel, et du premier degré afin que chaque type de professorat dispose d'un vivier suffisant de candidats. Ce sont enfin les procédures de validation des acquis de l'expérience qu'il faut multiplier, harmoniser et offrir aux candidats venant d'horizons professionnels divers. Sur tous ces dossiers qui ne peuvent être traités qu'en concertation, les IUFM sont prêts à travailler avec l'ensemble des établissements universitaires.

2 - Réorganiser les concours de recrutement des enseignants

Les concours d'accès à l'enseignement doivent être de véritables concours de recrutement offrant de solides garanties à l'État recruteur comme aux candidats. Alors que le diplôme requis pour s'inscrire à un concours de recrutement de professeur est réglementairement celui de la licence, trop de concours du second degré s'apparentent dans les faits à une nouvelle certification de fin d'études universitaires. La logique voudrait que les concours de recrutement des professeurs se réfèrent à un référentiel de compétences du métier d'enseignant. Maintenir un haut niveau d'exigence disciplinaire reste une condition, plus nécessaire que jamais, mais elle n'est pas suffisante. Il n'est pas convenable qu'un professeur stagiaire découvre la réalité qu'il va devoir maîtriser le 1^{er} septembre qui suit l'année de préparation au concours.

En conséquence, la Conférence propose que la durée de la formation professionnelle soit portée à deux ans (en complément de la formation disciplinaire à Bac + 3), ce qui implique la réorganisation des concours de recrutement. Dans cette perspective, le choix de l'admissibilité en fin de licence (L3) ou au cours du premier semestre de Master (M1), puis de l'admission à caractère professionnel en fin de second semestre, s'impose.

L'objectif visé est de permettre la mise en œuvre d'une formation professionnelle par alternance répartie sur deux années : dès le second semestre de la première année de Master sont mis en place des stages de pratique accompagnée dans différents niveaux et contextes d'enseignement, obligatoires pour tous les admissibles. Les stages en responsabilité, quant à eux, sont organisés en seconde année. Ces stages sont préparés, analysés et exploités à l'IUFM et donnent lieu à la production d'un mémoire professionnel.

En réponse à la demande des professeurs stagiaires "*mieux et plus de terrain*" et pour faciliter une entrée plus progressive dans le métier, le volume des stages répartis sur les deux années après la licence est ainsi supérieur à ce qui existe actuellement ; les stages sont articulés à des moments d'analyse et d'apports de formation pour permettre une meilleure familiarisation avec les connaissances, les postures et les gestes professionnels et développer les compétences nécessaires à l'exercice d'une pratique réflexive du métier.

Les épreuves d'admissibilité (fin L3 ou au cours de M1) peuvent comporter des épreuves disciplinaires et une épreuve relative à des connaissances générales sur l'élève et le système éducatif.

Afin de garantir la qualité du recrutement, lors des épreuves d'admission qui concernent tous les étudiants admissibles inscrits à l'IUFM, l'épreuve professionnelle liée à la connaissance par le candidat des programmes d'enseignement et aux premières expériences d'exercice du métier (stages de pratique accompagnée) gagne à être affirmée.

Dans le cadre du renforcement de la pré-professionnalisation évoqué précédemment, un partenariat plus étroit de l'IUFM avec l'Université se fait en amont, en licence, par des modules de pré-professionnalisation (validables en ECTS) et par la préparation conjointe aux épreuves d'admissibilité et d'admission au concours. C'est la deuxième année de formation professionnelle (M2) qui permet de valider les connaissances et compétences acquises dans les stages en responsabilité.

En aval, au terme du diplôme professionnel de professeur des écoles (DPPE) ou de l'examen de qualification professionnelle (EQP), la mise en œuvre des modalités d'accompagnement des professeurs débutants (titulaires 1^{ère} année), affectés dans l'académie de l'IUFM de formation, est définie conjointement par l'IUFM et l'Employeur (rectorat, corps d'inspection, inspections académiques). Cette mise en œuvre comporte un temps de service d'enseignement et un temps de formation.

En conclusion sur ce point, il s'agit de concevoir la formation professionnelle initiale dans un continuum de la pré-professionnalisation (en licence) à la formation continue : formation tout au long de l'exercice du métier de professeur inscrite dans des formations qualifiantes ou diplômantes.

3 - Consolider la formation professionnelle universitaire par alternance

La formation professionnelle universitaire organisée à l'IUFM est une formation par alternance qui répond au souci de professionnalisation.

L'alternance est fondée sur une articulation entre les mises en situation professionnelle, l'analyse des pratiques et les modules de formation, visant à intégrer les différents champs des savoirs et développer les compétences nécessaires à l'exercice du métier.

L'organisation de cette formation par alternance repose par ailleurs sur trois principes fondamentaux :

- la progressivité des mises en situation professionnelle de l'étudiant puis du professeur stagiaire au cours des deux années de formation ;
- la diversité des lieux d'observation et d'exercice, des niveaux de classe, pour permettre à l'étudiant et au professeur stagiaire d'appréhender la diversité des publics et des contextes d'enseignement ;
- la mise en place d'un encadrement renforcé chaque fois que l'étudiant ou le professeur stagiaire est en situation professionnelle.

Plus concrètement, la formation par alternance doit se construire autour d'une véritable pratique accompagnée en première année d'IUFM, et d'une association étroite entre pratique accompagnée et stage en responsabilité en deuxième année.

4 - Renforcer, durant les deux années à l'IUFM, l'articulation entre formation professionnelle, innovation et recherche

Les évolutions attendues de la seconde année doivent renforcer le principe d'alternance entre, d'une part, les stages et l'expérience du terrain, et, d'autre part, l'indispensable réflexion critique, qui permet à tout jeune enseignant, en lui offrant le recul nécessaire, de développer son propre style d'enseignement. L'introduction de pratiques innovantes et l'apport de la recherche en éducation doivent mieux armer les enseignants en formation et leur permettre, exactement comme pour les médecins ou les ingénieurs, d'acquérir des compétences professionnelles et une posture de praticien réflexif qui les conduiront, tout au long de leur carrière, à rester au contact des évolutions majeures des savoirs et des pratiques. C'est cet adossement fort à la recherche qui justifie le caractère universitaire des IUFM et leur reconnaissance comme établissement d'enseignement supérieur de plein exercice.

Depuis leur création, les IUFM ont contribué au développement de la recherche. Il existe actuellement plus de vingt équipes reconnues, propres ou en convention avec les universités de rattachement. Ce développement qui atteste de la vitalité de la recherche dans les IUFM doit être poursuivi et amplifié dans trois directions :

- l'implication dans le développement de la recherche fondamentale au même titre que tous les établissements d'enseignement supérieur de "droit commun" à travers des conventions avec des équipes de recherche des universités, des laboratoires, les grands organismes de recherche, la participation au développement de "pôles d'excellence" régionaux ou "interrégionaux" dans le cadre européen.
- la valorisation et le développement de ressources, d'innovations, de collaborations à des ouvrages et d'animations scientifiques autour des résultats de la recherche fondamentale : colloques, conférences, productions scientifiques sur les grands sujets de société liés à l'école (prévention de l'illettrisme, sciences à l'école, éducation à la citoyenneté, mixité, etc.).
- le renouvellement des pratiques d'enseignement liées au développement des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) : évolution des méthodes de travail, portails, tutorat à distance, ressources en ligne, travaux collaboratifs, etc. A ce titre, la visibilité offerte sur Internet par le portail des IUFM, la forte implication des instituts dans la mise en œuvre du certificat C2i-niveau 2 (enseignant), la multiplication de l'offre de tutorat, voire de formation à distance, sont autant d'illustrations de l'intérêt croissant pour ce domaine dont les effets sont notables dans les dispositifs de formation des enseignants.

5 - Reconnaître la qualification des enseignants à l'échelle européenne par un master

Dans la logique de l'entrée de l'ensemble des universités européennes dans le système LMD et à l'heure du développement des mobilités européennes et internationales, les enseignants français formés à bac + 5 dans des établissements d'enseignement supérieur (université puis IUFM) devront acquérir le grade de master et être titulaires, au terme d'un parcours en formation initiale ou en formation continue, d'un master professionnel.

Tous les volets du cursus de formation professionnelle universitaire à l'IUFM (mémoire, stage en responsabilité, modules) donnent lieu à délivrance de crédits ECTS. Dès à présent, le parcours des étudiants et des professeurs stagiaires dans les IUFM donne parfois lieu à des reconnaissances dans des cursus de master spécifiques.

Il n'est plus concevable que le niveau universitaire d'un enseignant reste celui de la licence (Bac + 3), alors qu'il a acquis, en passant un concours difficile, puis en validant sa formation professionnelle, le niveau bac + 5.

Cette reconnaissance universitaire du niveau réel de sortie permettrait par ailleurs de valoriser, dans la société française et européenne, l'image de la profession et donc la rendre plus attractive, au moment où la concurrence entre les divers types de débouchés s'exerce de façon forte auprès des étudiants.

6 - Favoriser l'entrée progressive dans l'exercice de la profession

L'une des mesures déjà prises par le ministère vise précisément à « accompagner l'entrée dans le métier » pour les nouveaux titulaires durant leurs deux premières années d'exercice.

Si cette disposition est conservée, il est souhaitable que les enseignants débutants puissent bénéficier, lors de leur première année d'enseignement, d'une décharge de service. Le temps ainsi dégagé serait consacré à l'adaptation précise aux conditions réelles d'exercice et à l'approfondissement des situations professionnelles rencontrées. Pour être pleinement réussie, cette étape suppose que chaque nouveau titulaire puisse s'appuyer sur un enseignant référent en poste. Cela implique une mobilisation des autorités académiques, des corps d'inspection et des chefs d'établissement. Cette entrée plus progressive dans le métier pourrait constituer un remarquable point d'appui pour rendre plus efficient l'engagement professionnel des enseignants.

7 - Affirmer l'établissement scolaire comme lieu de formation

Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) et les écoles maternelles et élémentaires sont des lieux d'exercice du métier mais aussi des lieux d'accueil, de formation et d'accompagnement du professeur stagiaire dans sa pratique pédagogique et son initiation au fonctionnement du système éducatif. En intégrant le professeur stagiaire dans les différents conseils et instances, dans les équipes d'enseignants et en l'associant à la mise en œuvre du projet d'établissement, il s'agit de le former aux différentes missions du professeur et au-delà de ses connaissances disciplinaires, aux diverses facettes du métier. La mise en stage ne peut donc plus être considérée aujourd'hui comme réduite à la seule affectation du jeune enseignant dans une classe, en pratique accompagnée comme en responsabilité.

Au moment où la diversification des compétences professionnelles est attendue de tous (aide à l'orientation des élèves, liaison avec les familles, travail en équipe, partenariats associatifs, conduite de projets avec les collectivités locales et territoriales...), il est nécessaire de considérer que c'est bien l'établissement - dans certaines situations, le bassin ou la circonscription - qui constitue le lieu de stage. Le rôle de l'établissement doit donc être mieux reconnu et valorisé grâce à la formulation d'un projet de formation qui fait l'objet d'une convention passée, pour une période donnée, entre l'établissement scolaire et l'IUFM. Le projet de formation est mis en œuvre conjointement par les enseignants formateurs de l'IUFM et par les corps d'inspection, le chef d'établissement et son équipe éducative.

8 - Diversifier le potentiel d'encadrement des IUFM

Pour mener à bien leur mission, les IUFM doivent donc organiser l'encadrement pluricatégoriel de la formation autour des différents types de formateurs (enseignant-chercheur, « enseignant-formateur », « conseiller pédagogique de formation »), préparés à leurs fonctions spécifiques par une formation solide, avec un souci d'équilibre entre formateurs à temps plein (affectés à l'IUFM), formateurs à service partagé et formateurs associés (affectés dans un établissement scolaire et bénéficiant d'une décharge horaire mise à disposition de l'IUFM). Les personnels enseignants à temps plein, outre leurs fonctions habituelles d'enseignement et de recherche, permettent notamment d'assurer l'ingénierie, la coordination et la mise en œuvre cohérente du plan de formation dans l'ensemble des sites de l'institut.

La présence d'enseignants chercheurs en nombre significatif (1/3 des personnels enseignants) garantit l'ancrage de la formation des enseignants dans l'enseignement supérieur. Cette présence contribue à l'implication des IUFM dans la recherche fondamentale et permet la validation des crédits (ECTS) indispensable à une reconnaissance au niveau master de la formation des enseignants français.

La présence « d'enseignants-formateurs » issus du premier degré d'une part et du second degré d'autre part, à service partagé ou affectés à l'IUFM, recrutés pour un mandat renouvelable par des commissions de choix et bénéficiant d'une formation de formateurs, permet une véritable formation à caractère professionnel. Ce statut « d'enseignant-formateur » demande une triple compétence reconnue : une expérience significative d'enseignant sur plusieurs terrains d'exercice, une compétence de formateurs d'adulte et une compétence dans le domaine de l'analyse des pratiques professionnelles.

Les personnels affectés sur un emploi à service partagé doivent pouvoir bénéficier d'un temps suffisant pour se former ainsi que de mesures spécifiques dans le déroulement de leur carrière afin de rendre cette fonction attractive.

La présence de « conseillers pédagogiques de formation » du premier degré et du second degré qui accompagnent les étudiants et les professeurs stagiaires durant leurs stages (de découverte, de pratique accompagnée) permet de construire une alternance fondée sur une connaissance approfondie des différents terrains et niveaux de pratique. Ils doivent tous pouvoir bénéficier d'une formation et d'une certification de type CAFIPEMF. Actuellement dans le second degré ils ne bénéficient que d'actions de formation de formateurs ; la fonction de conseiller pédagogique n'est reconnue, à ce jour, par aucun diplôme.

Enfin, dans un souci de rapprochement des formateurs et de mutualisation croisée des compétences, un dispositif complémentaire pourrait être étudié : celui de l'échange de service. Un « conseiller pédagogique de formation » exerçant dans un établissement scolaire pourrait avoir une part de son service à effectuer à l'IUFM pendant qu'un « enseignant-formateur » de l'institut prendrait en charge sa classe.

9 - Confirmer le statut actuel des IUFM

Etablissements publics à caractère administratif, les instituts universitaires de formation des maîtres sont des établissements d'enseignement supérieur. Dans le cadre des orientations ministérielles, sous la tutelle de la Direction de l'Enseignement Supérieur, ils conduisent les actions de formation initiale et, en réponse au cahier des charges des autorités académiques, participent aux actions de formation continue des enseignants.

10 - Développer la formation continue et lui donner un caractère universitaire plus affirmé

La rénovation de la formation continue des enseignants n'a pas vraiment abouti, alors même que le développement très rapide des connaissances, les évolutions de la société, l'hétérogénéité grandissante des publics scolaires devraient conduire à lui accorder une place essentielle. Il faut donc, après avoir plus explicitement distingué ce qui relève du pilotage (c'est-à-dire des autorités ministérielles et académiques) et ce qui relève des instances de formation, donner des perspectives ambitieuses à la formation continue de tous les enseignants (cursus qualifiants et diplômants, dispositifs accompagnant les modifications des programmes et des méthodes, évolutions de carrières). En regard du cahier des charges de l'Employeur et sur la base de projets de formation clairement identifiés, seul un partenariat entre l'IUFM et les universités permettra de répondre aux besoins des enseignants et de l'institution.

Pour l'heure, l'Éducation nationale ne valorise pas les compétences acquises en tant qu'enseignant pour faciliter, le cas échéant, les choix de reconversions vers d'autres secteurs d'activités. De même, on pourrait imaginer que des semestres sabbatiques, sur le modèle de l'enseignement supérieur, permettent des temps de développement personnel et professionnel et favorisent des évolutions de carrière, voire des reconversions professionnelles. Offrir aux enseignants des diplômes de spécialisation, tels les masters, favoriserait ce type de reconversions.

11 - Donner une formation de qualité équivalente à tous les enseignants recrutés

Dans le premier degré, le mécanisme des listes complémentaires place l'étudiant, sur le terrain, à la rentrée de septembre, sans aucune formation professionnelle, cette dernière étant différée à la rentrée suivante, où il rejoindra la seconde année d'IUFM. Dans le second degré, le nombre considérable de personnels contractuels ou vacataires pose de façon aiguë le problème de la formation de ces personnels, lorsqu'ils seront pérennisés. Comme ce phénomène atteint, voire dépasse dans certaines disciplines, 50 % des recrutements, il est urgent de réfléchir aux modalités qui offriront à ces enseignants, dont le système scolaire a le plus extrême besoin, une formation spécifique d'une ampleur significative et qui serait assurée par l'IUFM dès leur prise de fonction.

12 - Inscrire la mission de service public et les valeurs de la République au coeur de la formation

A l'heure où la transmission des savoirs au sein de la société ne se fait plus seulement selon les canaux traditionnels, où le maître se doit de changer de posture intellectuelle, où il lui faut devenir un expert, susceptible de légitimer ou d'invalider les connaissances trouvées virtuellement par les élèves, il faut que l'enseignant débutant conquière aujourd'hui une autorité qui allait jadis de soi.

A côté des compétences didactiques et pédagogiques construites par les professeurs stagiaires, il apparaît nécessaire de renforcer à l'IUFM et dans les établissements scolaires d'accueil d'autres dimensions du métier, en particulier la transmission des valeurs qui cimentent notre société, au premier rang la laïcité. Un enseignant est un fonctionnaire de la fonction publique d'Etat dont l'éthique professionnelle constitue un garant du bon exercice du service public. La formation dispensée doit y contribuer pour former un professionnel de l'enseignement autonome et responsable.
