



Formation et recrutement des enseignants :

La preuve par neuf !

Le SNEP-FSU, dans le cadre de la lutte contre la réforme de la formation des enseignants, a fait des propositions alternatives, sur la base de son expérience de formation professionnelle en EPS et en s'appuyant sur l'avis des différents acteurs dans le but de conjuguer et non d'opposer leurs intérêts. Elles se concrétisent aujourd'hui autour de 3 enjeux, 3 mesures phares et 9 décisions concrètes prioritaires. Le SNEP fait la preuve qu'il est possible de reconstruire la formation sur des bases saines. Ceci, dès le lendemain des élections présidentielles.

3 enjeux

1. 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 réhabilitées, et la mise en place d'une véritable formation continue.
2. 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.
3. 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

1. 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.
2. 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.
3. 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. La réussite au concours permet d'être « élève-professeur » pendant deux ans, de poursuivre un « master enseignement » et 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 au moins de 80% 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.

- 2.** Redéfinir les épreuves des concours :
 - les épreuves de pré-recrutements à L3 sont sur critères académiques.
 - les épreuves de recrutement comportent une part importante d'épreuves disciplinaires confrontées à des problèmes d'enseignement (différentes formes possibles suivant les niveaux d'enseignement et les disciplines).
 - 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 lien avec la recherche, notamment les exigences liées au mémoire, doivent être définies. La possibilité de poursuivre 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.
- 5.** Les stages doivent se faire en fonction d'une charte établie entre l'université et les établissements d'accueil qui deviennent de véritables lieux de formation. Les tuteurs (conseillers pédagogiques) ont eu 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.** Une structure de formation avec des moyens dédiés est recrée. Sous une forme qui doit faire l'objet d'une concertation entre les différents partenaires, cette structure 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.
- 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.
- 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.

Le SNEP assortit ces propositions de trois documents de travail sur les pré-recrutements, la structure de formation et les contenus des épreuves de concours.