

Pré-recrutements : urgence !

Mars 2012

La FSU a été longtemps la seule à revendiquer des pré-recrutements. Devant l'ampleur de la crise des « vocations » pour devenir enseignant, ils sont apparus comme une nécessité. Cependant, des solutions très différentes sont proposées. Certaines seront à terme inefficaces si le dispositif n'est pas piloté par la formation et se confond avec des aides sociales et/ou utilise les étudiants comme moyens d'enseignement. Il s'agit non seulement d'attirer des étudiants vers le métier mais aussi assurer une formation de qualité pour tous les étudiants, qu'ils soient pré-recrutés ou non.

Enjeux et définition

La crise du recrutement est telle qu'il est impératif d'attirer des étudiants de tous milieux et de sécuriser leurs parcours. Les pré-recrutements doivent concerner un nombre conséquent d'étudiants qui se destinent tôt au métier d'enseignant.

Les pré-recrutés ont un statut d'élève-professeur (tels que cela a existé pour les IPES, les années d'Ecole Normale ou actuellement l'Ecole Normale Supérieure, ENS). Ils cotisent pour la retraite. Leur rémunération leur permet de se consacrer pleinement à leurs études et leur formation professionnelle. En contrepartie, ils signent un engagement décennal et poursuivent un master enseignement très exigeant au plan horaire (avec enseignements disciplinaires, stages obligatoires, mémoire pouvant déboucher sur une thèse, etc.).

Le pré-recrutement peut être envisagé à plusieurs niveaux. Actuellement, à l'ENS il a lieu en L2, on peut s'y présenter en L2 ou L3 et pas plus de trois fois. Transitoirement, il pourrait se faire en M1. Les pré-recrutés peuvent aussi être issus de la VAE (reconversion) notamment pour les PLP.

Les étudiants qui le souhaitent, pourraient poursuivre un master enseignement sans être pré-recruté.

Le pré-recrutement se fait par concours, parce que c'est le plus égalitaire et le moyen d'éviter des dérives. Il concerne tous les étudiants. Nous avons écarté des quotas sur critères sociaux sauf à les imaginer en L1. Le pré-recrutement en L3 arrive trop tard pour que les étudiants de milieux défavorisés en bénéficient. Ceux-ci ont besoin d'aides financières sérieuses dès L1.

Contenus de concours

Les épreuves (type ENS) doivent être compatibles avec les licences et ne pas engendrer des prépas privées ; la préprofessionnalisation n'est pas évaluée sauf dans les filières où cela existe déjà. Le concours « final » a lieu en master 2 et peut être envisagé en une seule session (épreuves professionnalisantes). Ainsi, le pré-recrutement ne se confond pas avec l'admissibilité, ni avec un numerus clausus (refusé par les étudiants et universitaires) ; il n'empêche pas d'entrer dans le métier au niveau master ou par reconversion.

Les étudiants non pré-recrutés ont droit à une préparation au concours d'au moins un an à l'IUFM. C'est le même concours pour tous. Des options de concours (option pré-recruté, option reconversion) sont envisageables, à condition qu'elles soient d'une exigence équivalente.

Quelles exigences pour les pré-recrutés ?

Ils s'engagent à suivre assidument une formation qui préserve les trois aspects indispensables : préparer le concours professionnalisant, réussir un master de haut niveau disciplinaire intégrant un mémoire permettant l'accès à une thèse, se former au métier (stages, analyse de pratiques, mémoire). En cas d'échec au concours ou réorientation, ils sont prioritaires pour des reconversions dans la fonction publique d'Etat.

La « contrepartie » des pré-recrutements est donc à la fois différée (engagement décennal) et immédiate (suivre la formation et préparer le concours). Tous les stages sont obligatoires, pilotés par la formation et accompagnés. En aucun cas, les pré-recrutés ne

doivent être considérés comme des moyens d'enseignement. Le SNEP refusera les dispositifs de type « master en alternance », selon la circulaire du 14 septembre 2011, qui empêchent l'étudiant de se consacrer à sa formation et retardent d'autant sa réussite au concours et donc sa capacité à être opérationnel pour le système éducatif. De même, le dispositif « emploi d'avenir professeur », tel qu'il se présente ne constitue pas un système de pré-recrutements (il n'est pas piloté par la formation, il ne laisse que peu de temps pour se consacrer aux études, il soumet les étudiants aux exigences immédiates de l'établissement, il ne sélectionne pas sur concours, ..)

Remarque : les stages des non pré-recrutés doivent être rémunérés.

Nombre de pré-recrutés ; rémunération

Le nombre de pré-recrutés calculé en fonction des besoins (remplacement de tous les départs en retraite, rattrapage des postes perdus) selon un plan pluriannuel de recrutements sur cinq ans, oscillerait entre 80 et 100% des postes nécessaires (selon les disciplines et les filières) si l'on veut redynamiser le vivier des étudiants et assurer une formation professionnelle conséquente au maximum d'étudiants. La rémunération doit correspondre à un salaire (type ENS : 1 200 € par mois) non à une bourse ou une allocation (l'allocation IUFM s'élevait à 10 000 € par an ; les bourses sont de 2 500 € par an).

Mesures transitoires

S'il est impossible de financer la totalité des pré-recrutements immédiatement, il est possible de les mettre en place dans les disciplines fortement déficitaires et/ou les départements déficitaires. Les exigences doivent rester les mêmes pour tous. Les étudiants pré-recrutés représentent un investissement pour le pays, ils doivent donc avoir les meilleures conditions pour

réussir leur master et leur concours. Il faut donc être extrêmement vigilants sur leurs conditions d'étude. De ce point de vue, le dispositif « emploi d'avenir professeur », en l'état, ne répond pas à ces exigences.

Mesures d'urgence dès maintenant

La crise du recrutement est telle qu'il est impératif de lancer un programme de pré-recrutements pluriannuels et installer ce dispositif dans la durée. C'est un facteur essentiel de l'attraction qu'ils peuvent exercer. Nous avons envisagé plusieurs solutions, dès mai-juin 2012, du retard a déjà été pris. Il est encore temps de lancer un dispositif dont l'enjeu premier serait de pourvoir 100% des postes aux concours 2013 et ouvrir des listes complémentaires. Cela produirait davantage de stagiaires dès la rentrée 2013, afflux nécessaire pour qu'on puisse rétablir une décharge substantielle pour formation.

- Pré-recruter par concours dès M1 dès l'automne 2012, pour sécuriser la réussite du maximum d'inscrits aux concours, y compris les étudiants ayant déjà un master et inscrits dans un dispositif de formation spécifique, type DU.
- Pré-recruter par concours de la même manière en L3, de façon à alimenter les concours 2014, 2015, 2016.
- Les modalités de pré-recrutement pour l'année 2012-2013 seraient exceptionnelles en raison de l'urgence. Mais nous tenons à une modalité de concours (anonymat, épreuves académiques) de façon à éviter les dérives que nous avons pu constater lors des épreuves sur dossier en IUFM, ou « recrutement » des postulants au master en alternance, version Chatel.
- Une campagne d'information vers les étudiants, et plus largement les

titulaires des diplômes requis, qu'ils soient précaires, AED, salariés intéressés par une reconversion professionnelle. Les étudiants ayant déjà été admissibles (avant mastérisation) mais n'ayant pas de M2 et ne pouvant plus s'inscrire actuellement doivent pouvoir « re-renter » dans le système pour une période transitoire.

- Réinjecter en urgence les moyens financiers et humains des IUFM, notamment formateurs associés et PEMF, pour réaugmenter les capacités d'accueil IUFM. Planifier les investissements pluriannuels en termes de formateurs.
- Exiger un Observatoire du recrutement dans l'Education Nationale à l'initiative du MEN-MESR : pour avoir un plan pluriannuel fiable et une carte des formations égalitaire (croiser un état des viviers, filières universitaires et potentiels de formation IUFM).