

Réforme de la Formation : avancées, dégradations et contradictions

• Après une baisse constante du nombre de places aux concours de recrutement depuis 2003, les créations de postes et l'ouverture d'une seconde session de concours exceptionnelle en 2013 conduisent à accueillir aujourd'hui près de **40 000 nouveaux enseignants**. Cependant, la « **crise de recrutement** » perdure : beaucoup de postes n'ont pas été pourvus faute de candidats. Pour la FSU, qui s'est mobilisée ces dernières années pour une augmentation du nombre des postes et pour améliorer la formation, **il faut impérativement revaloriser le métier** en augmentant les salaires, en améliorant les conditions de travail des enseignants et en engageant des pré-recrutements immédiatement.

• **La formation des enseignants** était, quant à elle, annoncée comme un élément clé de la « refondation de l'École », avec la création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

Qu'en est-il réellement ?

Au-delà de l'augmentation du recrutement et de la création des ESPE qui remplacent les IUFM au 1^{er} septembre, **la réforme améliore-t-elle la formation ?**

• **L'ouverture des ESPE dès cette rentrée**, l'élaboration des nouvelles maquettes de master, ainsi que de nouvelles épreuves de concours, engendrent un travail dans l'urgence et un éclatement national de l'organisation de la formation, auxquels s'ajoute un manque de concertation locale et nationale.

Les lauréats des concours assureront en master 2 un service devant des élèves en pleine responsabilité à mi-temps, ce qui abaisse fortement les horaires des maquettes de master.

La formation à l'entrée dans le métier (pendant les deux premières années d'exercice) disparaît.

D'autres problèmes demeurent :

- Les nouveaux concours, toujours réduits à 4 épreuves, ne permettent pas de prendre en compte toutes les spécificités du métier d'enseignant. Les sujets de référence ont été publiés tardivement.
- Le rôle et la place des tuteurs et maîtres formateurs ne sont pas garantis alors que les besoins sont très importants.
- Les moyens des ESPE ne sont pas garantis dans la durée.
 - La représentativité des personnels, permettant une vie démocratique dans l'ESPE, n'est pas assurée.

Nos demandes urgentes :

- Donner de la lisibilité aux parcours pour devenir enseignant
- Mettre en place un plan de pré-recrutement dès cette année pour garantir un vivier d'étudiants aux concours
- Mettre en place un plan pluriannuel de recrutement
- Clarifier la situation des étudiants qui ont effectué un M1 et ou un M2 pour présenter les concours (14 situations différentes à ce jour !)
- Dispenser de frais d'inscription les M2 stagiaires
- Affecter les M2 au plus près de leur lieu de formation
- Ne donner aux M2 qu'un tiers de service (décharge de 2/3)
- Former les tuteurs sur le temps de travail, leur attribuer une décharge horaire
- Augmenter les moyens des ESPE : renforcer, stabiliser les équipes de formateurs, y intégrer des formateurs de terrain, assurer la pérennité des sites de formation
- Faire un bilan des maquettes de master et avoir les moyens de les améliorer
- Clarifier avec le ministère et les présidents de jury les contenus d'épreuves des nouveaux concours
- Permettre une véritable représentation des personnels, étudiants et Biatos dans les nouveaux conseils d'école
- Décharger les néo-titulaires d'un mi-temps la première année, d'un tiers-temps la seconde
- Dans le cadre de la formation continue, assurer des actions spécifiques pour les néo-titulaires
- Revaloriser les salaires et les conditions de travail



Une Formation de qualité des enseignant-es et CPE, de la maternelle à l'université

La qualité d'un système éducatif repose en grande partie sur ses enseignants : c'est sur leur capacité à permettre les apprentissages de tous les élèves, dans leur diversité, que repose pour beaucoup, la réussite de toutes et tous. **Investir dans la formation des enseignants** est donc une nécessité absolue. La mise en place d'une nouvelle formation qui réponde aux enjeux d'une nouvelle étape de **démocratisation du système éducatif**, est une exigence. Elle devra tenir compte du fait que le métier d'enseignant est un métier de concepteur, à haute responsabilité sociale, qui nécessite un même niveau de qualification à tous les échelons du système éducatif.

Une formation qui se construit dans la durée et qui comprend :

- la formation initiale, universitaire et professionnelle ;
- la formation à l'entrée dans le métier de l'année de stage aux premières années de titulaire ;
- la formation continue accessible à tous tout au long de la carrière.

• Un modèle de formation intégrée, alternée et progressive

La formation initiale des enseignants doit s'inscrire dans un **modèle de formation dite «intégrée»** articulant progressivement, sans les opposer, les dimensions scientifiques et professionnelles (disciplinaires, didactiques, psychologiques, sociologiques, pédagogiques, institutionnelles, éthiques etc.), théoriques et pratiques, ancrées dans la recherche. **La FSU dénonce toute formation en alternance** qui serait uniquement centrée sur l'expérience de terrain.

• Un cadrage national de la formation

Le cadrage de la formation doit être **inscrit dans la loi** afin de garantir sur l'ensemble du territoire le même niveau et les mêmes contenus de formation. Il doit se décliner en textes réglementaires (cahier des charges national, cadrage des concours et des masters tenant compte des spécificités des métiers).

• Les contenus de formation

La formation en master doit permettre **d'articuler les différentes facettes du métier**, une professionnalisation progressive et une initiation à la recherche. Les concours doivent proposer des épreuves qui tiennent compte de ces différentes dimensions. **La FSU demande la création et le développement de parcours universitaires**

jusqu'au master, permettant l'accès à l'ensemble des concours externes.

Les modules de préprofessionnalisation, proposés dès la licence, doivent permettre à l'étudiant, au-delà de stages d'observation, d'appréhender la façon dont se sont construits les savoirs (universitaires et scolaires) grâce à l'étude de l'épistémologie, de la didactique et de l'histoire des disciplines scolaires.

La préprofessionnalisation nécessite des moyens fléchés spécifiques et des partenariats entre la nouvelle École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) et des autres composantes de l'université.

Les stages sont un élément de formation : leur place, leur rôle et leur nature (observation, pratique accompagnée avec prise progressive de responsabilité...) doivent être clairement définis, et intégrer des dispositifs de préparation et d'analyse des pratiques.

Aucun étudiant ne doit être utilisé comme moyen d'enseignement et donc de remplacement : les stages ne servent pas à pallier les insuffisances en postes.

Les formations, comme dans tout master, doivent être adossées à la recherche et donner lieu à la production d'un mémoire centré sur les problèmes étudiés dans le master et en lien avec le métier.

• Une entrée progressive dans le métier

L'année de fonctionnaire stagiaire est une année de formation en alternance avec des temps en situation professionnelle en responsabilité. Visites conseils, suivi, bilans des différentes catégories de formateurs sont indispensables pour permettre une analyse réflexive sur ses pratiques au sein des ESPE. Le stage en responsabilité doit être réduit et ne pas dépasser le tiers du service pour permettre une véritable formation intégrée.

La titularisation doit être prononcée sur la base de rapports/regards croisés de l'ensemble de l'équipe de formateurs, sur des critères connus, avec des jurys pluriels. Les premières années de titulaire nécessitent des compléments de formation, et une décharge de service (mi-temps en T1, tiers-temps en T2).