



COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'ÉDUCATION ET DE LA COMMUNICATION

Groupe de travail sur le prérecrutement dans l'éducation nationale

Communication de M. Jacques-Bernard MAGNER, sénateur du Puy-de-Dôme

I. – Un système de formation des enseignants insatisfaisant

1. Le défaut de professionnalisation

Les vagues successives d'évaluations internationales et nationales des acquis des élèves en fin de primaire et en fin de collège confirment, année après année, les contreperformances de notre système éducatif.

Pour ne prendre qu'un exemple les enquêtes CEDRE du ministère de l'éducation nationale montrent qu'**à peine plus de 60 % des élèves ont acquis à la fin du primaire un niveau de maîtrise de la langue suffisant pour leur permettre de suivre au collège dans des conditions satisfaisantes**. Un quart des élèves ne maîtrisent que très partiellement les différentes compétences et risquent de rencontrer de sérieuses difficultés d'apprentissage au collège. Enfin, 13 % des élèves environ sont des élèves très fragiles en grande difficulté dès la fin de l'école primaire.

Ces mauvais résultats doivent être interprétés à la lumière de l'**« effet enseignant »**, dont la recherche a montré qu'il était nettement plus déterminant que l'**« effet établissement »** pour expliquer les apprentissages et les progressions des élèves.

La **qualité du système éducatif tient essentiellement à la qualité de la formation des enseignants**, comme la qualité du système de santé dépend de la formation des personnels de soin. Mais, à la différence des médecins et des infirmières, les enseignants ne sont pas formés comme des professionnels rompus

à la technique de leur métier. C'est une singularité française très forte à l'échelle européenne, et plus largement parmi les pays comparables membres de l'OCDE.

A rebours du modèle actuel, le groupe de travail soutient qu'**être enseignant, c'est exercer un métier qui demande l'acquisition de techniques spécifiques grâce à une formation professionnelle adaptée**. Le débat ne peut plus se poser dans les termes d'un choix entre le modèle du « savant » et celui du « pédagogue » dont l'antagonisme est artificiellement construit et amplifié. Il est inutile et illusoire d'opposer la prétendue « vulgarité » de la technique pédagogique à la soi-disant « noblesse » de la science académique.

La faible attention portée par le monde universitaire à la didactique et à la pédagogie, la déconnection de la recherche avec l'exercice dans les classes, la faible place laissée à la pratique professionnelle dans le concours et le diplôme pénalisent l'émergence de professionnels de l'enseignement. Ce constat s'impose encore davantage dans le second degré, où la discipline surdétermine l'identité professionnelle.

2. La nécessité de corriger les défauts de la mastérisation

C'est la nécessité de corriger ces défauts qui, d'emblée, rend le projet de prérecrutement légitime et intellectuellement séduisant, à la condition qu'il aille de pair avec un accompa-

gnement et une professionnalisation accrus des futurs enseignants.

La maîtrise a aggravé les problèmes tous azimuts en asséchant les viviers, en réduisant la préparation au métier comme peau de chagrin et en décourageant des jeunes de milieux populaires. La situation est particulièrement dégradée dans certaines disciplines, dans certaines académies et dans certains segments du système scolaire. Les lycées professionnels sont un maillon particulièrement sensible.

Fort de ce constat, les membres du groupe de travail se sont accordés sur **trois objectifs à fixer à toute réforme du recrutement** :

- assurer la **pérennité du vivier** en fonction des besoins du système éducatif ;
- permettre la **professionnalisation progressive** des futurs enseignants avant la prise en charge de classes en pleine et entière responsabilité ;
- et, enfin, garantir la **mixité d'origine sociale** du corps enseignant en combattant l'éviction des milieux populaires.

II. – Les contraintes pesant sur les dispositifs de prérecrutement

1. Caractéristiques du prérecrutement

Il est de coutume de caractériser le prérecrutement comme un processus de sélection en amont des concours d'entrée dans la fonction publique, conférant aux personnes retenues un statut de droit public et les faisant bénéficier d'un accompagnement spécifique, en échange d'un engagement à servir l'État en cas de réussite aux concours.

Plus largement, au-delà des questions statutaires, le prérecrutement se conçoit comme une amorce de professionnalisation au cours de la formation initiale en vue de faciliter l'entrée en fonctions. Dans cette acception, il se caractérise par le souci de donner aux candidats sélectionnés une approche de l'exercice concret de leur futur métier. Il s'agit alors essentiellement d'une préprofessionnalisation.

2. Le modèle historique des IPES

A titre d'exemple d'un dispositif de prérecrutement d'enseignants, on peut citer le cas des **Instituts de préparation à l'enseignement secondaire (IPES)**. Créés par le décret n° 57-236 du 27 février 1957, les IPES devaient répondre à la crise de recrutement d'enseignants causée par le *baby boom* et les prémices de la massification de l'enseignement.

On retrouvait dans les textes réglementaires toutes les caractéristiques essentielles d'un prérecrutement au sens strict :

- **un processus de sélection** : étaient admis dans les IPES, créés dans chaque faculté des sciences et chaque faculté des lettres, des étudiants justifiant d'une année d'études supérieures après un concours d'entrée disciplinaire ;
- **un statut de droit public** : les candidats admis étaient nommés élèves professeurs par arrêté du ministre de l'éducation nationale ; ils percevaient un traitement ;
- **en contrepartie d'un engagement** : tout élève professeur devait s'engager à servir dans l'enseignement public pendant une durée minimum de dix ans à compter de l'entrée à l'IPES ; toute rupture de l'engagement du fait de l'intéressé entraînait l'obligation de reverser les sommes perçues.

3. Les obstacles : coût, effet d'aubaine, gestion des flux et des échecs

Bien que séduisante, la mise en place éventuelle d'un prérecrutement au sens strict doit tenir compte d'obstacles majeurs. Il conviendrait comme préalable de résoudre les problèmes posés par :

- le choix d'une **procédure** de sélection (concours ou dossiers, niveau académique ou national) ;

- la définition des **flux d'étudiants** en fonction des postes offerts aux concours ;
- la fixation du **statut** des prérecrutés ;
- l'articulation avec les **concours** ;
- la gestion des **échecs** aux concours finaux et des **réorientations** subséquentes.

Ces questions sont **techniquement très complexes à résoudre, et encore davantage dans un contexte budgétaire très contraint.**

Il ne faut pas sous-estimer le risque d'enfermer les élèves dans un parcours univoque. Si l'on met en place un prérecrutement, assurer la réussite des prérecrutés aux concours finaux devient un impératif, sous peine de rendre le dispositif illégitime, inefficace, dispendieux et générateur de frustrations.

En tout état de cause, le modèle des IPES ne pourra pas être reproduit. Son coût paraît en effet insoutenable pour les finances publiques. En outre, le risque d'**effets d'aubaine** est très important, ce qui reviendrait à financer grâce au prérecrutement des projets professionnels qui de toute façon se seraient réalisés. Si les effets d'aubaine sont trop importants, il n'y aura ni élargissement du vivier ni garantie de mixité sociale du corps enseignant.

Plus gravement, les IPES n'étaient pas le siège d'une vraie formation professionnelle. On peut y voir la cause de leur très mauvais rendement, mesuré par le faible taux de réussite au CAPES des prérecrutés. Par exemple, d'après les recherches personnelles que M. Antoine Prost a bien voulu communiquer au groupe de travail, en 1974, deux tiers d'entre eux ont échoué dans les CAPES littéraires et 55 % dans les CAPES scientifiques. Il y eut donc beaucoup de financement à perte, sans compter les difficultés entraînées par la gestion du cas des recalés.

4. L'effort consacré aux emplois d'avenir professeur (EAP)

Même s'ils ne constituent pas un prérecrutement au sens strict, puisqu'ils ne créent pas un statut de droit public d'élève-enseignant, les EAP constituent aujourd'hui la réponse la plus adaptée et la plus cohérente avec l'ensemble des réformes éducatives lancées par le gouvernement.

Les EAP sont **ouverts aux étudiants boursiers dès la deuxième année de licence et pour une durée de trois ans.** Le dispositif sera proposé à 6 000 étudiants boursiers dès 2013. En 3 ans, 18 000 seront pourvus. Priorité sera donnée aux académies et aux disciplines souffrant d'un sous-effectif et aux candidats issus de zones urbaines sensibles, de l'outre-mer et des zones de revitalisation rurale.

Aux termes de la loi du 26 octobre 2012, ces étudiants recrutés sous **contrat de travail** bénéficieront d'une **aide financière** et effectueront avec l'accompagnement d'un tuteur des missions rémunérées dans des écoles et des établissements du second degré. En contrepartie, les étudiants concernés s'engageront à se présenter à un concours de recrutement d'enseignants organisé par l'État.

L'association d'une bourse de service public et de la rémunération au titre du contrat de travail permettra, en s'ajoutant aux bourses sur critères sociaux, de garantir un revenu moyen total de l'ordre de 900 euros par mois. **29,4 millions d'euros** ont été inscrits à ce titre dans le budget 2013.

Avant d'aller éventuellement plus loin et de proposer des bourses spécifiques, sur le modèle des anciennes allocations d'IUFM, il conviendra d'évaluer attentivement le dispositif des EAP.

III. – Repenser la professionnalisation des enseignants

1. Concevoir des parcours continus de formation sur cinq ans

La formation des enseignants demande du temps et de la continuité. Il faut donc **commencer le processus en licence en prenant garde d'articuler dès l'origine l'académique et le professionnel**. La L1 peut servir d'année de découverte et d'orientation. En L2 et L3, il faut viser une sensibilisation par l'observation et une préprofessionnalisation progressive grâce à des stages de pratique accompagnée. Les années de Master complèteront et parachèveront la professionnalisation par l'approfondissement des savoirs et des compétences et par l'élargissement des terrains de stages.

Quelques exemples de ce type de parcours continus de formation pensés sur cinq ans existent déjà. Il faudrait tirer profit de ces expériences et généraliser ces dispositifs avec l'appui des futures écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). Pour compenser les effets pervers d'une trop grande autonomie des universités, **il conviendra que les ESPE intègrent les préoccupations du futur employeur, à savoir l'éducation nationale**. Leur cahier des charges devrait garantir à tous les futurs étudiants une architecture de formation réellement professionnalisante appuyée sur une alternance de pratiques de terrain et de cours universitaires. C'est la condition d'émergence d'un corps de **praticiens réflexifs**.

Le groupe de travail s'est particulièrement intéressé au travail réalisé par le rectorat de Clermont-Ferrand et l'IUFM d'Auvergne abrité par l'Université Blaise-Pascal. Les deux partenaires ont conjointement mis en place un dispositif d'aide à l'orientation des lycéens et étudiants de licence vers les métiers de l'enseignement. Piloté par le Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) du côté de l'université, ce dispositif propose dès le lycée une information sur les métiers de l'enseignement et sur l'offre de formation correspondante. Le but est de réduire

l'écart entre le secondaire et le supérieur en suscitant précocement des vocations.

En L2 et L3, des parcours complets de sensibilisation et de préprofessionnalisation au métier d'enseignant sont proposés aux étudiants. L'idée est de bâtir dès la licence un *continuum* de formation se poursuivant jusqu'au concours et au M2. Progressivement, les étudiants découvrent la complexité et la richesse du métier d'enseignant et entrent dans un parcours préprofessionnalisant fondé sur l'alternance entre l'université et le terrain.

Le parcours est pour l'instant bien mis en place dans le premier degré, mais il reste à parachever dans le second degré. Grâce à un partenariat solide avec le rectorat, les étudiants qui s'engagent dans ce dispositif peuvent bénéficier de plusieurs stages de plusieurs semaines sur deux ans et ainsi se confronter très tôt à la réalité de la classe dans des cadres très divers.

En dehors des stages, les étudiants apprennent à connaître les processus d'apprentissage et de socialisation des élèves, la pédagogie et les gestes professionnels des enseignants, l'institution scolaire, son histoire et son fonctionnement. Il est également pris soin de leur faire développer leurs compétences en langues vivantes, en français et en mathématiques.

Ce type de parcours de formation mériterait d'être développé et enrichi. En effet, le métier d'enseignant évolue rapidement et ne peut pas se résumer uniquement à de l'enseignement frontal en classe. Les enseignants seront de plus en plus amenés à :

- **développer une vision éducative globale** de la personne qu'est l'enfant ou l'adolescent, d'une part ;

- **collaborer avec les collectivités locales** dans le cadre de projets éducatifs territoriaux, d'autre part.

Pour appréhender la diversité des voies et des rythmes de développement des enfants et des adolescents, il est important d'aller dans d'autres lieux que les classes. C'est pourquoi, notamment dans les années de licence, **des stages dans des structures péri-éducatives** seraient utiles aux étudiants qui se destinent au professorat.

2. Renforcer les liens entre l'éducation nationale et l'éducation populaire

De même, il serait très utile de renouer les liens distendus depuis quelque temps entre l'éducation populaire et l'éducation nationale. Des stages au sein d'associations seraient sans doute fructueux pour les étudiants et faciliteraient dans l'avenir la mise en œuvre de projets complémentaires des cours scolaires.

En outre, il conviendrait de **faire davantage participer les associations et l'éducation populaire à la définition et à l'application des réformes**. Comme les collectivités territoriales, elles constituent des partenaires incontournables de l'éducation nationale. Il pourrait être envisagé de les intégrer au fonctionnement des ESPE, par exemple en leur accordant un siège au conseil d'administration.

L'ouverture de nouveaux terrains de stages en licence aura l'avantage de **desserrer l'étau qui contraint les capacités d'accueil en établissement**. Le problème ne se pose pas tant dans les académies les plus urbaines et dotées d'un réseau de transport dense, que dans les **académies plus rurales**.

On peut prendre l'exemple de l'académie de Reims où s'est rendu le groupe de travail. Elle couvre quatre départements très ruraux (Ardennes, Marne, Aube et Haute-Marne) où le rectorat peut localiser des berceaux de stages adéquats mais dispersés. Les étudiants, eux, sont concentrés dans l'agglomération rémoise où se situe l'Université et il leur est difficile de se déplacer dans les autres départements, encore plus de s'y installer pour quelques semaines. Du coup, certains berceaux de stages potentiels

risquent de ne pas être exploités et certains étudiants pourraient également se retrouver contraints de renoncer à un stage trop éloigné.

3. Ouvrir de multiples voies d'accès au métier d'enseignant

Si l'on veut rendre au métier d'enseignant une attractivité qu'il n'a plus, il faut le faire découvrir très tôt aux étudiants qui n'en ont souvent qu'une image médiocre et dévalorisée. Si l'on veut garantir des viviers de recrutement suffisamment pérennes et profonds, il convient aussi de multiplier les voies d'accès.

Il nous faut attirer vers le métier d'enseignant des publics aux parcours et aux besoins différents. Nous aurons besoin d'étudiants en licence disciplinaire ou transversale, d'étudiants en DUT ou BTS, mais aussi de jeunes sortis de classes préparatoires et notamment pour les lycées professionnels, des salariés en reconversion.

Nous ne pouvons donc pas nous contenter de définir une maquette rigide de formation sur cinq ans. Il faut **se garder la possibilité d'intégrer souplement d'autres étudiants ou d'autres publics dans le parcours de formation**. Il sera donc crucial de réfléchir à des **passerelles** et à des embranchements tout au long du parcours jusqu'au concours.

IV. – Liste des personnes auditionnées

Experts et personnalités extérieures

- ▶ M. François Dubet, professeur à l'université Bordeaux II Segalen.
- ▶ M. Patrick Rayou, professeur à l'université Paris 8.
- ▶ M. Antoine Prost, historien.
- ▶ Groupe « Reconstruire la formation des enseignants »
 - Mme Marie-France Carnus (IUFM Midi-Pyrénées), présidente de l'association « Enseigner est un métier qui s'apprend » ;
 - M. Didier Frydman (IUFM de Créteil), co-fondateur du Collectif 93 « De la maternelle à l'université » ;
 - M. Christian Valade, (IUFM de Midi-Pyrénées), membre de l'association « Enseigner est un métier qui s'apprend ».

Syndicats

- ▶ Composantes de FSU
 - SNEP : Mme Claire Pontais, secrétaire nationale ;
 - SNES : Mmes Frédérique Rolet, secrétaire générale, et Caroline Lechevallier, secrétaire nationale ;
 - SNUIPP : Mme Aline Becker, secrétaire nationale ;
 - SNESup : Mme Gisèle Jean, responsable du secteur « Formation des maîtres ».
- ▶ SE-UNSA
 - M. Joël Péhau, secrétaire général en charge de la formation ;
 - Mme Stéphanie Valmaggia-Desmaison, secrétaire nationale.

▶ SGEN-CFDT

- Mme Chantal Demonque, secrétaire nationale ;
- Mme Claudie Paillette, secrétaire nationale.

▶ SNALC-FGAF

- M. François Portzer (président national) ;
- M. Toufic Kayal (secrétaire national à la gestion des personnels) ;
- M. Jean-Rémi Girard (secrétaire national à la pédagogie).

Institutionnels

- ▶ M. Jean-Michel Blanquer, directeur général de l'enseignement scolaire.
- ▶ Mme Catherine Gaudy, directrice générale des ressources humaines.
- ▶ M. Jean-Michel Jolion, chef du service de la stratégie de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle.
- ▶ Conférence des directeurs d'IUFM
 - M. Didier Geiger (IUFM de Créteil) ;
 - M. Pierre Level (IUFM d'Amiens).
- ▶ M. François Louveaux (IGEN) et M. Régis Malet (Université Montesquieu Bordeaux IV), rapporteurs généraux du groupe « Des personnels formés et reconnus » de la Concertation sur la refondation de l'école.
- ▶ Mme Evelyne Collin-Rovelas, IEN (Val-d'Oise).



Commission de la culture, de
l'éducation et de la communication

Groupe de travail sur le prérecrutement
dans l'éducation nationale

Secrétariat de la commission
15, rue de Vaugirard
75291 Paris Cedex 06

Téléphone : 01.42.34.23.23
Télécopie : 01.42.34.33.33
secretariat-afcult@senat.fr

Présidente
Marie-Christine Blandin

Sénatrice du Nord
(Ecolo)



Président du groupe de travail
Jacques-Bernard Magner

Sénateur du Puy-de-Dôme
(Soc)

