
IUFM de Bretagne

A :

- Commission Thélot
- Philippe CLAUS - Inspecteur Général, rapporteur de la commission du débat national sur l'avenir de l'école
- CDIUFM
- Recteur de l'académie de Rennes
- Président du CSP
- Intranet (avec message à all)

CC :

De : Norbert FLEURY, Directeur de l'IUFM de Bretagne

Date : 27 janvier 2004

PJ. :

Réf. : CAB/BH/MCT/2004.01.040

Objet : Contribution de l'IUFM de Bretagne – Débat national sur l'avenir de l'école.

Lors de sa séance du 16 décembre 2003, le Conseil Scientifique et Pédagogique (CSP) de l'IUFM de Bretagne a souhaité que des débats soient organisés sur chacun des sites dans le cadre de la consultation nationale sur l'école (en particulier, la question 22 : Comment former, recruter, évaluer les enseignants et mieux organiser leur carrière ?)

Quatre réunions se sont tenues sur les sites de l'IUFM de Bretagne (Vannes, Quimper, Brest et Rennes). Elles ont regroupé environ 120 participants (formateurs, étudiants, stagiaires).

Vous trouverez ci-joint les quatre relevés de conclusion.

L'ensemble des quatre sites a traité du comment former et recruter les enseignants et ils ont fait des propositions convergentes (voir les 3 priorités).

En revanche, la question de l'évaluation et de l'organisation des carrières n'a pas été abordée par tous les sites et a suscité plus d'interrogation que de consensus.

.../...

Trois priorités :

1. Renforcer une alternance et une articulation entre formation théorique et pratique, c'est-à-dire :
 - incluant davantage de pré-professionnalisation dans tous les cursus universitaires préparant aux concours de recrutement des enseignants.
 - donnant une place plus importante à la pratique professionnelle, à son analyse, sans pour autant diminuer l'exigence théorique de formation nécessaire pour construire un vaste champ de compétences professionnelles répondant aux enjeux d'un métier en constante évolution
 - en prolongeant le temps de la formation professionnelle durant les premières années d'exercice, afin de mettre en place une progressivité dans les objectifs de formation.

Ce qui suppose une conception de la formation bâtie sur un modèle d'alternance intégrée, assurée dans la durée

2. Tous les concours de recrutement doivent mieux prendre en compte la dimension professionnelle, en particulier parce que la nature des épreuves contribue à la construction de la représentation du métier chez les étudiants et que cela permet de commencer le stage en responsabilité avec des acquis.
3. Mieux identifier le métier d'enseignant :

Afin de mieux répondre aux évolutions du système éducatif et d'inciter les jeunes à entrer dans le métier, il faut revaloriser l'image de l'enseignant et améliorer ses conditions de travail et sa formation continue.

Les propositions faites concernant la bivalence en collège ou l'évaluation au mérite ne sont pas écartées, mais elles sont fortement interrogées, quant à leur mise en œuvre et leurs intentions réelles. Il est important, pour écarter le malaise actuel, de reconnaître toutes les composantes du métier d'enseignant (compétences et savoirs nouveaux) et de mieux gérer les carrières.

**Débat national sur l'avenir de l'école.
IUFM Brest, 08/01/2004.**

Synthèse :

Echange à partir de la question 22 : Comment former, recruter, évaluer les enseignants et mieux organiser leur carrière ?

Premier point :

Faut-il donner davantage de place à la pratique de terrain dans la formation et le recrutement des enseignants ?

Formateur :

- Nécessité de maintenir et d'accroître l'alternance entre formation théorique et pratique.
- Nécessité d'introduire plus de pratique en PLC1, en s'inspirant des IPP des PE1.
- Revoir les concours : absence de prise en compte, dans leur forme actuelle, de l'adaptabilité du candidat au terrain, au métier. Exemple du concours PE : épreuve d'analyse de production d'élève.

Etudiants/stagiaires : plus de pratique dans la formation est indispensable (sans diminuer la part théorique) :

Propositions :

- Introduire plus de pratique en PLC2, et la prolongation de la formation théorique en T1 (avec une diminution des heures de pratique), ce qui revient à mener l'année de PL2 en deux ans, pour permettre deux années de formation et de pratique avant de passer dans les académies difficiles (par exemple, 9 heures en PLC2 et 15 en T1).
- La deuxième année pourrait également être effectuée dans une académie difficile : avec l'encadrement iufm, ce serait formateur.

Question de la bivalence des enseignants : Faut-il aller vers plus de polyvalence ?

Formateurs :

- Choix fait il y a des années de spécialiser l'enseignement :
 - Le recrutement des PE au niveau licence est paradoxal : monovalence de la licence pour de futurs enseignants dont la polyvalence est obligatoire.
 - La fragmentation des disciplines au collège est extrême et brutale pour les élèves au passage CM2/6è.
 - Le collège, dans l'état actuel des choses, reste une antichambre du lycée.

- Un certain degré de polyvalence des enseignants est envisageable pour faire évoluer le collège vers une « école moyenne », ayant une véritable identité.
- On revient au problème du recrutement : faut-il alors demander deux licences pour assurer la qualification des enseignants dans les deux matières qu'ils enseignent ?

Etudiants/stagiaires :

- Les enseignants sont trop isolés dans leur travail. Il faut aller vers plus de travail en interdisciplinarité. Est-ce un problème de temps, d'espace, de volonté ?
- Ne pourrait-on favoriser ce mode de travail: permettre aux enseignants d'être plus présents dans leurs établissements en disposant de bureaux ?
- Ne pourrait-on laisser aux enseignants la possibilité de la bivalence lorsque c'est un choix de leur part ?

Formateurs :

- Il ne faut pas faire abstraction des différences entre collège et lycée , entre disciplines, en terme de temps de préparation, de temps de correction, de contenus (la bivalence semble parfois plus envisageable au collège qu'au lycée).

Deuxième point :

Faut-il prendre en compte les besoins et les profils des établissements dans l'affectation des enseignants ?

Etudiant/stagiaire : cela suppose l'inégalité des établissements et risque de l'accentuer.

Formateur : cette inégalité est une réalité. Sous cette question, celle des mutations, de l'attribution des points, de l'abandon du système actuel de barème.

Etudiant/stagiaire : quels critères pour des profils d'établissement ?

Formateur : problème aussi de la différenciation national/régional du recrutement.

Ont été évoquées également les disparités européennes dans ce domaine, la spécificité française du recrutement national par concours pour l'obtention d'un diplôme d'enseignant. La création de profils d'établissements tendrait-elle vers une évolution de l'embauche des professeurs par les établissements ?

Troisième point :

Faut-il tenir davantage compte du mérite des enseignants et des situations d'échec dans la gestion des carrières ? si oui, comment ?

Gestion des situation d'échec :

Formateur : Si on entend par « échec » l'impossibilité à faire le métier d'enseignant, envisage-t-on des solutions de reclassement ? (autant pour les enseignants en poste que pour les PE2 ou PLC2)

Evaluation des enseignants :

Etudiant : Il faudrait mettre en place un autre système d'évaluation des enseignants (cite le peu de motivation -vacances, fonctionnariat- de certains candidats au concours).

Formateurs : Inspections

- Que les inspections deviennent annuelles.
- Varier les modes d'évaluations :
 - inspection de classe
 - visite des enseignants d'une même discipline sur un établissement
 - visite des enseignants d'un même secteur
- Assurer la qualité de l'évaluation par la formation des inspecteurs : meilleure prise en compte des réalités de terrain, des profils de classe...
- Evolution du corps des inspecteurs : effectifs, recrutement, mission.

Etudiant : Il est question de faire appel au corps des chefs d'établissement. Selon quelles modalités ? Il semble difficile qu'ils puissent évaluer ce qui se passe dans la classe.

Formateur : Il est important que restent séparées l'évaluation administrative et l'évaluation pédagogique.

Formateur : Le mérite

- A l'heure actuelle, se résume à une gestion financière. Y aurait-il efficacité à les différencier ? Les primes font avancer les personnels, dans d'autres systèmes...
- Ne pourrait-on envisager l'instauration d'une part variable ?
- Quid de la gestion de carrière ? Prime et/ou part variable supposent des entretiens d'évaluation (cf personnels administratifs, entretiens de progrès dans les entreprises).
- Les indicateurs de l'efficacité des enseignants sont difficiles à identifier et manquent encore.

Débat sur l'école autour de la question 22

le 16/12/2003, 33 personnes.

1) Quelques observations quant à l'organisation de ce débat.

- scepticisme quant à son issue.
- des personnalités marquantes ont été éliminées de la commission Thélot.
- la synthèse de 15000 débats est impossible à faire, surtout dans de tels délais.
- le but non-avoué n'est-il pas de faire des économies ?

2) Des dysfonctionnements observés.

- recrutement académique pour le CERPE, national pour les CAPES.
- non remplacement des départs à la retraite et recrutement de vacataires pas nécessairement titulaires d'une licence.
- concours de recrutement non suffisamment professionnalisés.
- formation initiale au métier pour seulement 50% des enseignants en place.
- malaise enseignant plus important en France qu'ailleurs.
- grande solitude des enseignants.
- pas de rôle pédagogique des Chefs d'établissement.
- directeurs d'école primaire sans véritable statut de Chef d'établissement.
- non prise en compte du mérite.

3) Des propositions.

- à l'image de ce qui se fait en STAPS, introduire une pré-professionnalisation dans le cursus universitaire au niveau 3.
- modifier les modalités des concours pour y introduire une dimension professionnelle, ou au contraire recruter à partir des "sciences dures" et dispenser ensuite les sciences "molles" en formation professionnelle ? (avis partagés)
- formation initiale pour tous les enseignants.
- réaffirmer que la finalité de l'école n'est pas de préparer à l'emploi.
- organiser le libre contact de l'étudiant avec le métier d'enseignant pour qu'il sache, avant d'y être engagé par une réussite à un concours, qu'il ne se trompe pas de voie.
- éviter d'appeler "PE 1" les étudiants de première année d'IUFM, car ils ne sont pas des professeurs des écoles...

- définir les contenus de la formation commune PE – PLC : définir le socle commun, le point d'appui de la formation de tout enseignant.
- développer une culture de service publique, une culture d'entreprise au sein de l'éducation nationale par une approche socio-historique de l'éducation (Condorcet, Kergomard...).
- l'année de stage, différer les problèmes complexes tels que « différencier son enseignement », « programmer son enseignement sur un cycle »...
- la première année de stage n'en étant pas véritablement une dans la mesure où PE2 et PLC 2 assurent un service à tiers temps environ (6h/semaine pour un PLC2 et 12 semaines par an en responsabilité pour un PE2), organiser une seconde année à 2/3 temps d'enseignement (12h/semaine pour un PLC2, et 24 semaines en responsabilité pour un PE2) permettant de compléter la formation à l'IUFM. .à tiers temps une année supplémentaire. Ainsi, sur les 2 années, il y aurait effectivement une année de formation et une année d'exercice du métier en pleine responsabilité, avant d'être titularisé.
- l'idée de bivalence en collège n'est sans doute pas inintéressante en soi, mais c'est l'usage qui en serait fait qui est à craindre, compte tenu de ce qui a pu se passer dans les lycées professionnels : risque évident de destruction des services.

Formulaire de restitution d'une synthèse

Arrondissement : RENNES

Type de réunion :

Institut Universitaire de Formation des Maîtres de Bretagne

22- Comment former, recruter, évaluer les enseignants et mieux organiser leur carrière ?

Le débat est organisé à partir de contradictions ou de tensions réelles ou supposées auxquelles l'institution scolaire est constamment confrontée : celles-ci peuvent permettre d'éviter de proposer des solutions simplistes à des problèmes complexes.

Formation initiale

Nécessité d'une formation en alternance sur le modèle simultané, sur une durée suffisamment longue.

Besoin de penser la formation d'enseignants en liaison avec la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur ; création d'un « Master professionnel d'enseignement ».

Accord très fort sur la nécessité de bien intégrer des expériences professionnelles sur le terrain, des phases de réflexion, de théorisation et des apports théoriques.

Besoin d'une progressivité, sur une durée de 4 à 5 années, dans l'appréhension des terrains d'exercices, depuis des stages d'observation, jusqu'aux stages en responsabilité complète. « Biseautage et montée en charge progressive de la pratique ». Voir l'exemple de l'Education Physique et Sportive. Ne pas assigner à la deuxième année d'IUFM des objectifs impossibles à atteindre.

Rôle des stages de pratique accompagnée, avant le recrutement, qui permettent observation structurée, réflexion, analyse et prise en mains de séances. Cette situation fournit matière à la théorisation et donne sens aux apports théoriques.

La progressivité permet de résister à la pression immédiate du terrain et évite de se limiter à une simple logique de reproduction d'un modèle ; elle donne le temps de construire de manière durable et évolutive une identité professionnelle. Il faut être capable d'exercer à la rentrée 2004 certes, mais aussi peut-être apte à exercer à la rentrée 2034...

Les conditions requises pour assurer aux stages leur dimension formatrice doivent être garanties par l'employeur ; un professeur stagiaire n'est pas « un professeur en sous-service, mais un professeur en formation dont le stage ne constitue qu'une partie de son service ».

Nécessité d'élargir les champs universitaires des cursus de futurs enseignants. Les contenus universitaires de la formation initiale de futurs enseignants ne doivent pas être uniquement dans le champ des disciplines scolaires à enseigner, mais doivent aussi comprendre des savoirs issus des domaines scientifiques qui contribuent à la construction des compétences professionnelles : ouverture vers d'autres disciplines, domaine éducatif, sciences du langage, sciences de la communication, psychologie cognitive, etc.

Une représentation plus exacte du métier doit être construite avant le recrutement, en n'ignorant aucun des champs de compétences nécessaires à la professionnalisation.

Concours de recrutement

Il faut arrêter d'embaucher des personnels non formés, pour lesquels il faut ensuite trouver des modalités de remédiation, d'intégration, de licenciement ou de recrutement... « Ce sont les élèves qui paient ! ».

Inadéquation des épreuves et des contenus de certains concours de recrutement par rapport aux exigences du métier.

La place du concours a été discutée, sans que se dégage de conclusion.

Influence très forte du concours (nature et contenu des épreuves) sur la manière dont les étudiants se construisent leur représentation du métier. « Concentrer l'attention du futur enseignant uniquement sur sa discipline a des effets très pervers ».

Le concours doit prendre en compte l'appréciation des domaines de savoirs nécessaires à l'exercice du métier.

La dimension professionnelle des différents concours est unanimement considérée comme indispensable. « Le projet de réforme du concours du 1^{er} degré visant à le rendre plus académique serait une régression ».

La formation continue et son articulation avec la formation initiale

On déplore la régression de la formation continue à la fin des années 90 par rapport à ce qu'elle était dans les années 80, où elle concernait un nombre suffisant d'enseignants pour un volume significatif et donc contribuait à l'évolution des pratiques et à la mise en œuvre des réformes.

Des exemples d'autres pays européens ont été cités, où la formation continue est souvent qualifiante, valorisante pour la carrière et, dans certains cas, obligatoire. Est mise en avant la nécessité pour la formation initiale de susciter un besoin de formation continue, d'entamer un processus de formation tout au long de la vie comme faisant partie intégrante du développement professionnel, permettant l'adaptabilité et la mobilité professionnelle.

Le débat met en évidence la cohérence entre posture de questionnement et de recherche, dimension fondamentale de la formation initiale et accompagnement nécessaire des premières années d'exercice.

3 priorités pour l'école

1. Formation simultanée, sur un modèle d'alternance intégrée, assurée dans la durée.
2. Dimension professionnelle des concours de recrutement.
3. Inscription de la formation initiale et continue dans le cadre européen.

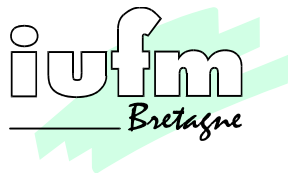
Note d'ambiance

Participation dominante de professeurs stagiaires, d'enseignants récemment recrutés, de formateurs de divers statuts.

Débat serein et sans agressivité. Larges convergences. Suggestions d'évolutions réalistes. Des inquiétudes sur ce qui pourrait arriver...

Mots Clés

Modèle simultané - Durée - Progressivité - Adaptabilité - Contenus - Professionnalisation des concours - Pratique accompagnée - Formation continue - Contexte européen.



Site de Vannes

35 personnes présentes (7 formateurs, 28 étudiants PE1)

**Grand débat
Réunion du jeudi 08 janvier 2004**

Propositions :

1. La formation professionnelle à l'iufm (sous un régime de stagiaire) doit être plus longue (2 ans) ;
2. Modifier le concours pour le rendre plus professionnel ;
3. Il est important de revaloriser l'image de marque des enseignants (par rapport à l'opinion publique mais aussi par rapport aux enseignants eux-mêmes, ainsi que dans l'optique d'un recrutement des futurs enseignants) ;
4. Envisager des mesures d'incitation pour les enseignants en place (ayant déjà une forte expérience) pour éviter que les jeunes titulaires ne se retrouvent dans les ZEP , sur des directions ou des classes difficiles ...;
5. Prendre en compte la dimension sociale de l'enseignant (il n'est pas qu'un pédagogue), ce qui implique qu'on lui donne des moyens pour répondre aux différentes sollicitations qu'il peut rencontrer en plus de son travail d'instruction ;
6. Donner du temps (de formation) à l'iufm pour mieux appréhender les réalités du terrain (classes multi-âges, zones sensibles, adaptation et intégration scolaire...) sans prendre sur le temps de formation des autres disciplines ;
7. Permettre un tutorat « efficace » des jeunes titulaires ? sous quelle forme ?
8. Permettre une plus grande disponibilité des formateurs (iufm, CPC, CPD, IEN...) par rapport aux jeunes titulaires sur le terrain