



# Une formation pour relever le défi de la démocratisation

Les mandats du congrès 2016 de la FSU pour la formation initiale et continue des enseignants et des CPE.

*Extraits du thème 1 : « Éducation, formation, culture et recherche » : relever le défi de la démocratisation*

## Partie I. État des lieux

### I-c. Bilan critique des politiques éducatives 2012-2016 : des promesses non abouties, des orientations contestables

(...)

La réforme de la formation initiale est loin des objectifs annoncés et des besoins. Elle doit être remise à plat et retravaillée avec les personnels. L'architecture avec le concours fin de M1 et le M2 à mi-temps en responsabilité de classe ne permet pas une formation professionnelle de qualité à haut

niveau universitaire.

Elle engendre un rejet de la formation et une souffrance de tous, étudiant.es et stagiaires, formateurs et formatrices, et met en péril la santé des stagiaires. Les « emplois d'avenir professeur » ainsi que le nouveau dispositif des étudiant.es apprenti.es professeurs n'ont pas permis de recréer et diversifier les viviers. Les masters en alternance dégradent la formation sans résoudre la crise de recrutement. En l'absence de cadrage national, de fortes disparités existent entre les ESPE, qui par ailleurs manquent de moyens. La formation continue est de son côté en déshérence.

### ZOOM : Une crise du recrutement inquiétante pour l'avenir du métier

19% des postes n'ont pas été pourvus dans le second degré en 2015, un concours supplémentaire a dû être organisé à Créteil pour le premier degré. La crise de recrutement perdure et se traduit par une pénurie d'enseignant.es devant les élèves.

Même avec un taux de chômage record en France, le métier n'attire plus. Augmenter le nombre de postes aux concours ne peut suffire pour résoudre cette crise datant des années 2000, d'autant que le ministère a réduit, voire supprimé, les aides et bourses des étudiant.es se destinant au métier d'enseignant.e et amputé de 14 % la rémunération des stagiaires depuis 2014 avec le retour à la rémunération à l'échelon 1 que la FSU dénonce. Il faut simultanément une revalorisation du métier, une amélioration des conditions de travail et de formation initiale et continue, des conditions d'entrée dans le métier. Il est nécessaire de créer des pré-recrutements dès la Licence pour attirer des étudiant.es de tous milieux, de décharger les non-titulaires pour les préparations aux concours, de les former et d'accompagner les personnes en reconversion. En mettant successivement en place les dispositifs EAP1, M1 en alternance et EAP2, le ministère fait des choix qui ne peuvent s'attaquer à la crise de recrutement ou de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement. Ces choix dégradent les conditions d'études des étudiants, diminuent leur volume de formation et tourne le dos à l'idée qu'enseigner est un métier qui s'apprend. La FSU rappelle sa revendication d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants tout au long du cursus

## Partie VI. Formation initiale – formation continue

Investir dans la formation initiale et continue est une nécessité absolue. La crise du recrutement impose de créer les conditions pour attirer des candidat-es de tous milieux vers le métier.

Pour cela, il faut d'une part un ensemble de mesures liées aux rémunérations (revalorisation salariale), aux conditions de travail et d'accueil et d'autre part des aides et des pré-recrutements pour accéder à l'université et réussir des études longues ou pour se reconverter vers les métiers de l'éducation.

### VI-a. Une formation de qualité des enseignant.es, des CPE et des psychologues de l'Éducation nationale, de la maternelle à l'université

#### VI-a-1. La formation initiale

##### VI-a-1-a. Une formation universitaire et professionnelle dans la durée

**Corpus : Poitiers VI-e-2-a (Voir le corpus du Congrès de Poitiers en annexe)**

La formation d'un.e enseignant.e est un processus long qui se conçoit sur l'ensemble du parcours universitaire, de la Licence au Master, intègre la préparation aux concours et se poursuit lors de l'entrée dans le métier. La qualité des concours et le cadrage national de la formation doivent garantir une égalité de traitement sur tout le territoire, pour l'ensemble des degrés d'enseignement et des disciplines. La formation doit prendre en compte la diversité des publics et leur proposer des parcours adaptés. Le niveau master est requis pour tous et toutes. La FSU s'oppose à tout décrochage du niveau de qualification pour être titularisé, entre les différents degrés et filières d'enseignement. Dans l'ESR, l'ensemble des enseignants chercheurs doivent pouvoir bénéficier d'une formation initiale tant à l'enseignement qu'à la recherche, dans un cadre universitaire professionnel public, ouvert aux enseignant-es intervenant en ESPE. Cela exige le développement de recherches en éducation sur le supérieur. Les ESPE doivent être opérateurs de cette formation, en collaboration avec les autres structures existantes (CIES, SUP quand ils existent, ENS).

Cela exige que les équipes de formation soient formées à ce niveau et des moyens financiers. Cela suppose la prise en compte des activités d'enseignement dans la carrière.

L'École nationale de formation agronomique assure

les missions de formation des enseignants et CPE de l'enseignement agricole public en collaboration avec les ESPE. A ce titre, elle doit intégrer le réseau des ESPE.

##### VI-a-1-b. Les contenus de formation

**Corpus : Poitiers VI-e-2-b**

Une formation « intégrée » doit articuler l'ensemble des dimensions nécessaires au métier et permettre la construction d'une identité professionnelle. La recherche doit irriguer la formation dès la préprofessionnalisation. Celle-ci doit être intégrée dans les maquettes de licence et donner lieu à une validation d'ECTS en lien avec les ESPE. Les stages sont un élément incontournable de la formation. Ils doivent permettre la découverte de plusieurs contextes d'exercice. La FSU refuse toute mise en responsabilité d'étudiant-es utilisé-es comme moyens d'enseignement ou de remplacement.

##### VI-a-1-c. Différents cursus pour entrer dans le métier

Il faut concevoir différentes voies pour entrer dans le métier, aboutissant à un même niveau de qualification. Afin de démocratiser l'accès aux études supérieures, la FSU revendique une allocation d'autonomie des L1 et des aides matérielles et financières significatives y compris pour les étudiant.es en reconversion.

##### VI-a-1-c-1 Les étudiant.es qui se destinent tôt au métier d'enseignant.e.

La mise en œuvre de pré-recrutements massifs, dès la L1 et à tous les niveaux des cursus universitaires, doit permettre de répondre à la crise du recrutement, assurer une formation de qualité et démocratiser l'accès à nos professions. Pour la FSU, ces pré-recrutements doivent être contingentés pour répondre à tous les besoins, dans toutes les disciplines et toutes les académies. Les pré-recrutés-es doivent avoir un statut d'élève-professeur-e, ouvrant droit à la retraite et garantissant des conditions de formations de nature à favoriser la réussite au concours et au master. Ils/elles doivent pouvoir se consacrer entièrement à leurs études.

La FSU s'oppose à tout dispositif qui considérerait les pré-recrutés-es comme des moyens d'enseignement ou un vivier de précaires, tel le dispositif M1 en alternance mis en place à Créteil et en Guyane. Elle s'oppose aussi à sa généralisation. Elle demande que les contrats de droit public, octroyés hors plafond d'emplois, soient transformés en véritables pré-

recrutements, sous statut d'élève-fonctionnaire. Les pré-recrutements doivent garantir l'égalité de traitement et la transparence. Ils ont pour contrepartie une période d'engagement au service de l'Etat. La FSU se donne un mandat d'étude sur les modalités possibles de pré-recrutement.

#### VI-a-1-c-2.

Les candidat.es dispensé.es ou titulaires d'un master (ou équivalent) doivent bénéficier de tous les compléments de formation nécessaires pour réussir les concours et entrer dans le métier, en tenant réellement compte de leur parcours antérieur. Il ne doit pas y avoir d'exigence de diplôme supplémentaire pour la titularisation. Des moyens doivent être donnés aux ESPE pour concevoir et mettre en place des parcours adaptés qui ne se limitent pas à une mutualisation systématique et à des contenus pris dans les maquettes MEEF déjà existantes.

#### VI-a-1-c-3.

Les candidat.es issus de parcours non universitaires ou relevant de VAE doivent pouvoir bénéficier de modalités de pré-recrutements, à différents étages du cursus pour obtenir la Licence, accéder et valider un master et réussir les concours.

La FSU revendique pour les PLP des parcours de formation universitaire ainsi que le développement de parcours adaptés. De façon provisoire, pour les filières n'ayant pas de cursus complet, les candidat.es pourront être dispensé.es de master.

Pour tou.tes ces candidat.es, des préparations aux concours sont proposées dans les ESPE, sous statut étudiant ou stagiaire en formation continue.

#### VI-a-1-c-4.

La FSU s'oppose à la double tutelle, académique et universitaire, pour l'organisation des temps de stage en responsabilité et d'étude en ESPE, qui conduit à une restriction du droit syndical, à des cours sur les vacances scolaires et engendre de nombreux dysfonctionnements.

### VI-a-2. Concours

---

#### Corpus : Poitiers VI-e-2-c-2

La FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours comme garantie d'égal accès à la Fonction publique.

Les concours doivent rester ouverts à tous et toutes et être préparés sur tout le territoire grâce à une carte nationale des formations. La FSU s'oppose à des concours réservés aux M1 alternants ou «

apprenti.es de la fonction publique ». Le recours à des concours spécifiques ne saurait être une solution au manque criant de personnels dans certaines académies. La FSU exige que les académies déficitaires puissent proposer un recrutement aux candidats retenus sur les listes complémentaires des autres académies. Les M1 alternants qui n'ont actuellement que 50% du volume de formation doivent bénéficier d'un volume de formation leur permettant de se présenter aux concours externes.

### VI-a-3. L'entrée dans le métier

---

#### Corpus : Poitiers VI-e-2-c-3

L'entrée dans le métier doit se faire de manière progressive, permettant des temps de formation : 1/3 temps pour le/la fonctionnaire stagiaire, mi-temps en T1, 2/3 temps en T2, décharge de service pour le/la maître de conférence les 2 premières années.

Le suivi des stagiaires est assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Les formateurs et formatrices premier degré ainsi que tutrices et tuteurs ne doivent pas être placés en situation d'évaluer leurs propres stagiaires.

La titularisation est prononcée sur la base du regard croisé des formateurs et formatrices, selon des critères transparents, nationaux et explicités dès le début de la formation.

Le respect des droits de stagiaires lors de la titularisation doit être garanti.

Les modalités de validation et de titularisation doivent être cadrées nationalement. L'avis du directeur de l'ESPE doit reposer sur des critères nationaux et transparents.

La FSU demande que les refus de titularisation soient soumis à l'avis des commissions paritaires, afin que les représentant.es des personnels puissent s'assurer de l'équité et de la transparence de cette opération.

### VI-b. La formation continue

#### Corpus : Poitiers VI-e-1

La FSU dénonce la quasi-disparition de la formation continue. Elle exige le retour d'une formation continue digne de ce nom et à la hauteur des besoins et des demandes de l'ensemble des personnels. Elle est un droit, ouvert sur le temps de service (devant élèves, pour les enseignant.es), ce qui nécessite un remplacement systématique. Elle vise au développement professionnel et personnel des personnels qui doivent être acteurs de leur

projet professionnel.

Le cadre universitaire des ESPE doit jouer tout son rôle dans la formation continue des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es. Des durées de formation longues sont nécessaires à une appropriation satisfaisante et ne peuvent se réduire à des temps d'informations.

La formation continue distancielle par le numérique (« M@gistère » dans le premier degré) n'a pas à remplacer la formation en présentiel. L'offre de formation doit se construire en prenant appui sur les attentes, les besoins spécifiques mais aussi les motivations des personnels. Elle ne doit pas, comme c'est le cas actuellement, être dévoyée au service unique de l'application des réformes. Les instances de concertation doivent être repensées pour que les représentant.es des personnels, formateurs et formatrices (ESPE/université/terrain), corps d'inspection puissent dialoguer pour faire émerger les besoins, élaborer les plans de formation. Les conseils de formation doivent être réhabilités pour jouer tout leur rôle. La FSU exige le droit pour tous les personnels de moments de formation disciplinaires de niveau universitaire.

Le développement des recherches collaboratives entre chercheur.es et enseignant.es est indispensable, pour abandonner la logique d'opposition « théorie-pratique » et permettre aux enseignant.es une pratique enrichissante et une attitude réellement réflexive de leur métier. Les textes réglementaires qui régissent les instances d'élaboration des plans de formation (CDF dans le premier degré, Capa pour les PAF dans le second degré) doivent être appliqués.

Cas particulier : les formations spécialisées sont interrogées depuis plusieurs années, tant dans leur organisation (alternance), leur volume (théorique et pratique), que dans leurs contenus : nécessité ou non d'un tronc commun, périmètre des options (qui ne correspondent plus aux nomenclatures actuelles), reconnaissance universitaire de la formation... Par ailleurs, le nombre de départs en formation est loin de couvrir les besoins, les échecs sont trop nombreux et l'organisation très lourde pour les stagiaires.

Le ministère a annoncé un chantier sur ce sujet qui doit démarrer en 2015- 2016. La FSU y défendra la nécessité d'avoir des formations spécialisées de qualité, attractives, reconnues professionnellement, et sur le plan universitaire, correspondant aux besoins actuels de l'enseignement spécialisé et de l'adaptation.

## VI-c. Des structures spécifiques pour la formation des enseignant.es : les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE)

### VI-c-1. Rôle et organisation

Les ESPE doivent impulser et coordonner formation initiale et formation continue, et assurer la préparation aux concours des candidat.es avec des parcours adaptés à toutes les situations sur tout le territoire.

Leur statut doit leur garantir une autonomie scientifique et pédagogique ainsi que financière (moyens fléchés pérennes). Elles doivent être dotées de leurs propres personnels.

La démocratie doit être rétablie dans la gouvernance des ESPE avec les représentant.es des personnels et usager.es majoritaires et avec un.e président.e ou un.e directeur.trice élu.es.

Des conventions-cadre entre rectorats, ESPE et universités doivent permettre de garantir les budgets des ESPE et les conditions de formation. Des critères nationaux clairs doivent en permettre l'élaboration.

### VI-c-2. Des équipes pluri catégorielles de formateurs et formatrices :

Les équipes pluri-catégorielles de formation, doivent être préservées et faire l'objet d'un nouveau développement pour permettre les regards croisés. Elles ne doivent pas conduire à une parcellisation des interventions et être prétexte à supprimer des postes dans les ESPE.

#### VI-c-2-a. Enseigner dans les ESPE

Être formateur ou formatrice est un métier qui s'apprend. La formation de formateurs.trices, sur le temps de travail, doit être mise en place pour tou.tes, quel que soit leur statut et en lien avec la recherche.

La formation continue doit se développer pour tous les formateurs et formatrices.

#### VI-c-2-b. Les formateurs et formatrices associés « de terrain »

Les décrets encadrant les fonctions de formateur académique dans le second degré, PEMF et conseiller.e pédagogique dans le premier degré, offrent à ces personnels associés de terrain la possibilité d'intervenir dans les ESPE, en formation initiale ou continue et peuvent permettre à terme la reconstitution d'équipes pluri catégorielles. Ce dispositif doit aussi être mis en place dans

l'Enseignement agricole public à son échelle. Cependant, les conditions d'intervention doivent être définies nationalement, avec une équité de traitement, au niveau des pondérations de temps, entre formateurs de terrain et formateurs universitaires et la prise en compte des temps de préparation et de concertation. Les formateurs « associés » ne doivent pas être pénalisés sur leur décharge de service et régime indemnitaire lorsqu'ils interviennent à l'ESPE. Dans le premier degré le nombre de PEMF doit être augmenté afin de ne plus avoir besoin de recourir à des MAT. Les formateurs « associés » doivent participer, avec l'ensemble des formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation (initiale et continue). Les tuteurs et tutrices doivent être formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE.

#### VI-c-2-c. La formation des formateurs et formatrices

La formation des formateurs et formatrices (universitaires, PFA, PEMF et CPC) et des tuteurs, en lien avec la recherche doit être une priorité dans les années à venir, au regard de leur rôle déterminant dans la formation. L'accès aux masters de formation de formateur doit être favorisé par une prise en charge financière des inscriptions à l'Université par l'employeur Éducation Nationale et par des nouvelles modalités de congés formation (une journée par semaine, stages longs, ...) Ils/elles doivent pouvoir faire valoir les acquis de l'expérience lorsqu'ils/elles s'engagent dans des formations diplômantes. Au même titre que l'accès aux masters de formations de formateurs, ces formations diplômantes doivent se faire en décharge de service et être prises en charge financièrement par l'employeur.

Tous les personnels doivent pouvoir accéder à des programmes de recherche universitaire, bénéficier de décharges de service pour activités de recherche. Il est nécessaire de recruter des enseignant-chercheur-es dont les recherches portent sur l'éducation et le système éducatif. Des créations de postes doivent permettre aux titulaires de thèses d'accéder à des postes d'enseignant-es chercheur-es.

influencés par les principes de nouveau management public.

## VI-e. Développement et diffusion des recherches en éducation

### Corpus : Poitiers VI-e-3

Des coopérations entre ESPE et laboratoires universitaires doivent être encouragées et permettre le développement de la recherche collaborative. La FSU se donne un mandat d'étude sur la reconstruction d'une structure nationale et fédérative de recherches en éducation et formation

#### Vote :

Pour 585 (92,13%)

Contre 43 (6,77%)

Abstention : 7 (1, 10%)

Refus de vote : 15

**ADOPTE**

## VI-d. Formation des personnels de direction

La formation initiale et continue des personnels de direction doit être repensée pour leur permettre d'assurer mieux leurs missions pour le fonctionnement démocratique des établissements, dans le respect des personnels et de leurs fonctions. Les contenus de ces formations ne doivent pas être

### Extrait des mandats du congrès FSU – Poitiers – Février 2013

#### VI-e Formation des personnels

La démocratisation de l'école passe par une formation de haut niveau de tous les personnels, prenant en compte toutes les dimensions des métiers. Tous les personnels doivent avoir des formations solides qui leur permettent d'assurer sereinement leurs missions de service public. Tous les métiers sont concernés, l'enjeu étant de permettre à tous d'évoluer professionnellement, d'améliorer et de renforcer les possibilités de travail en équipes pluri-professionnelles pour une prévention plus efficace et une meilleure prise en charge des enfants et des jeunes.

La formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) doit permettre à tous les personnels du service public d'éducation un développement professionnel tout au long de la carrière, être incluse dans leur temps de service et gratuite.

##### VI-e-1 Formation continue

La formation continue est un droit, ouvert sur le temps de travail. Elle est aujourd'hui totalement dégradée et souvent interdite faute de remplacement. La formation continue ne peut se limiter à la transmission d'informations officielles ou à l'adaptation à de nouveaux dispositifs, ni être considérée comme un outil de gestion des ressources humaines (GRH), en lien avec la gestion des carrières.

L'offre de formation doit être rétablie et élargie, de nouvelles modalités doivent être proposées (stages courts, longs, filés, disciplinaires, pluridisciplinaires, pluri-catégoriels, sur site, par regroupement départemental, année sabbatique congé formation, etc...). Des formations regroupant des personnels, à l'échelle académique ou nationale, doivent être proposées et inscrites dans les plans de formation. Ces derniers nécessitent des moyens humains conséquents auxquels l'autoformation et la formation à distance ne sauraient se substituer.

Le DIF (Droit individuel de formation), qui donne droit à 20h de formation par an cumulables jusqu'à 120h, s'est peu développé ou s'est limité aux formations pour reconversion. Ce nouveau droit doit au contraire renforcer la professionnalité et offrir des possibilités de formation nouvelles. Il ne doit pas se substituer à la

formation continue.

Tous les personnels doivent être régulièrement informés des possibilités de mobiliser « leur » DIF. Le DIF doit permettre à tous les personnels de suivre la formation de leur choix.

De même l'accès au congé de formation doit être développé.

La FSU demande que des moyens significatifs soient attribués pour une mise en oeuvre effective de l'ensemble des dispositifs de formation. La possibilité pour les personnels de profiter pleinement de la FPC (formation professionnelle continue) nécessite un volume de remplaçants suffisant.

Le choix des contenus des formations doit être discuté avec les équipes pédagogiques, inspections, ESPE/Université, élus du personnel. De véritables structures démocratiques décisionnaires doivent exister. L'évaluation des dispositifs doit être mise à disposition de la profession. Des observatoires de pratiques, associant les organisations syndicales, doivent être mis en place de manière effective dans toutes les académies de façon à mieux repérer et combattre les inégalités scolaires et évaluer les besoins de formation avec les enseignant(e)s.

Des recherches collaboratives entre chercheurs (ses) et enseignant(e)s, permettant l'innovation, doivent être développées en relation avec l'université dont les ESPE, et l'IFE.

La formation continue doit permettre d'accéder à des qualifications nouvelles ou à des diplômes susceptibles entre autre de préparer à des secondes carrières. Les représentants des personnels doivent être associés à l'élaboration et au suivi des dispositifs de formation afin de garantir l'effectivité des droits.

##### VI-e-2 Une formation de qualité des enseignants et des CPE\*, de la maternelle à l'université

*(\* sera entendu pour l'ensemble du texte qu'il s'agit des enseignants et CPE)*

La qualité d'un système éducatif repose en grande partie sur ses enseignants : c'est de leur capacité à faire réussir tous les élèves, dans leur diversité, que repose pour beaucoup, la réussite de tous. Investir dans la formation des enseignants est donc une nécessité absolue. La mise en place d'une nouvelle formation des enseignants 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, à tous les niveaux du système éducatif est un métier de concepteur, à haute responsabilité sociale. La FSU s'oppose à tout décrochage entre le premier et le second degré.

## **VI-e-2-a Une formation dans la durée**

La formation des enseignants se construit dans la durée et comprend :

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

## **VI-e-2-b Un modèle de formation intégrée, alternée et progressive, cadrée nationalement par un cahier des charges**

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. Celles-ci participent toutes, de manière imbriquée, à la construction progressive d'une identité professionnelle, centrée sur les apprentissages des élèves et basée sur des pratiques réflexives. La FSU dénonce toute formation en alternance qui serait uniquement centrée sur l'expérience de terrain.

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, cadrage des concours, des masters tenant compte des spécificités des métiers).

### **Contenus de formation**

Dès les premières années d'enseignement supérieur, des modules de pré-professionnalisation sont proposés aux étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement. Au-delà de stages d'observation en lien avec les connaissances universitaires et de la présentation du système éducatif, l'étudiant doit notamment 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 de la discipline scolaire. La pré-professionnalisation 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 années en master doivent permettre d'articuler les différentes facettes du métier, une professionnalisation progressive et une initiation à la recherche.

La FSU demande la création et le développement de parcours universitaires jusqu'au Master, permettant l'accès à l'ensemble des concours externes, notamment dans les disciplines technologiques et professionnelles.

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, tout comme les principes, objectifs, préparation, accompagnement, évaluation... pour leur donner une réelle dimension formative.

Aucun étudiant ne doit être mis en responsabilité et ne doit être utilisé comme moyen d'enseignement et donc de remplacement : les stages ne servent pas à pallier les insuffisances en postes, mais à permettre aux étudiants et stagiaires de se former.

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. La FSU reste vigilante pour que la conception du métier ne soit pas déclinée de manière réductrice dans les textes de cadrage, notamment à travers le référentiel de compétences.

## **VI-e-2-c Cursus de formation initiale**

### **VI-e-2-c-1 Cursus licence-masters / entrée dans le métier**

L'ensemble du cursus doit permettre une élévation de la qualification tant disciplinaire (ou pluridisciplinaire) que professionnelle de tous les enseignants, reconnue par un master. Le concours en M1 avec une année de fonctionnaire stagiaire en responsabilité à mi-temps en M2 pose le problème de la cohérence avec le cursus universitaire et une formation intégrée.

Pour permettre des entrées diversifiées dans le métier (étudiants se destinant tôt au métier, ceux se destinant tard, les personnels en reconversion), pour préserver les différentes cultures professionnelles sans qu'il y ait décrochage entre les différents degrés et filières d'enseignement, et pour faire face à la crise du recrutement qui se décline différemment suivant les degrés, les disciplines et les territoires, plusieurs voies de formation doivent permettre l'accès aux concours. Des passerelles et des reconversions doivent être possibles.

### **Pour les étudiants qui se destinent tôt au métier d'enseignant**

La mise en oeuvre de pré-recrutements massifs dès les premières années d'enseignement supérieur doit permettre de démocratiser l'accès à nos professions et de répondre à la crise de recrutement. Le dispositif d'EAP ne répond pas aux besoins.

Les pré-recrutés doivent avoir un statut d'élève-professeur garantissant des conditions de formation de nature à favoriser la réussite au concours et au master, rémunérée et comptant pour la retraite. Ils ne seront pas utilisés comme moyens d'enseignement ni pour constituer un vivier de personnels précaires. Ils devront suivre des modules de pré-professionnalisation qui, par ailleurs, ne leur sont pas réservés. Ils doivent pouvoir se consacrer entièrement à leurs études.

Pour aider les étudiants à financer leurs études tout en pouvant suivre une formation complète de qualité, le principe de pré-recrutement et des allocations

d'autonomies sont indispensables.

Les étudiants se destinant précocement aux métiers de l'éducation pourront candidater au pré recrutement à diverses étapes du cursus universitaire.

Des questions restent à approfondir : modalités de pré-recrutement, obligations ultérieures au service de l'État...

Sur ce sujet, la FSU se donne rapidement un mandat d'étude explorant les différentes pistes, notamment celle du concours. C'est un mandat pour le second degré.

Pour certaines filières PLP, des pré-recrutements spécifiques sont proposés aux étudiants ayant un niveau inférieur à L3 (Bac Pro, BTS, DUT, ...), sous forme de cycles préparatoires permettant d'obtenir leur licence et d'accéder aux masters "enseignement".

Il faut également penser la démocratisation de l'accès aux études supérieures pour tous les étudiants. Il faut donc aider les jeunes, notamment ceux des milieux défavorisés, à accéder à l'université, les soutenir dans leurs études et leur permettre de suivre un cursus long en se concentrant sur leur réussite. La FSU revendique des aides matérielles et financières significatives, une allocation d'autonomie dès L1.

#### ***Pour les candidats titulaires d'un master (ou équivalent)***

Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à tous les titulaires de Master ou diplôme équivalent.

Ces futurs enseignants doivent pouvoir bénéficier de tous les compléments de formation (disciplinaire, didactique et pédagogique) nécessaires à l'acquisition des savoirs et savoir-faire indispensables pour devenir enseignant, en tenant compte de leur parcours antérieur, sans alourdir leur entrée dans le métier.

#### ***En cas de VAE***

Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent aussi être accessibles aux candidats en cours d'obtention de leur Master par VAE. Les années d'expérience professionnelle ainsi qu'une formation dispensée dans les ESPE, devront être prises en compte pour leur permettre de valider le diplôme de Master au moment de leur titularisation.

Pour certains PLP, en l'absence de parcours de formation universitaire (et dans l'attente de leur création que la FSU revendique), des candidats pourront être dispensés de master.

Pour tous ces candidats, des préparations aux concours sont proposés dans les ESPE, sous statut étudiant ou stagiaire en formation continue.

Une allocation d'études doit être mise en place afin de permettre aux candidats de mener leur projet, notamment ceux et celles en reconversion.

#### ***Pour les « psychologues scolaires » et les CO-psy***

La FSU revendique un recrutement au niveau master 2 de psychologie et le maintien d'un prérecrutement au

niveau de la licence de psychologie, pour permettre aux enseignants titulaires de cette licence et aux étudiants de bénéficier d'une formation rémunérée aboutissant au master II de psychologie, niveau exigé par la loi de 1985 sur le titre de psychologue. Le recrutement serait suivi d'un an de stage alternant formation théorique et pratique.

La FSU réclame un statut spécifique pour les psychologues du premier degré et un corps unique de psychologue de l'Éducation Nationale, de la maternelle à l'université, regroupant les actuels « psychologues scolaires » et les CO-Psy, avec maintien des champs de compétence existants. Elle refuse toute tentative de mise en cause de la qualification de psychologue par recrutement de personnels n'ayant pas une formation complète en psychologie.

Pour les « psychologues scolaires », le mandat de Lille sur le recrutement interne reste valide.

#### ***VI-e-2-c-2 Concours***

La place du concours doit assurer la meilleure articulation possible avec les cursus universitaires. Les concours doivent rester ouverts à tous pour rendre possibles les choix tardifs d'accès au métier. La FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours comme garantie d'égal accès de tous à la Fonction publique.

Le contenu des épreuves doit intégrer les dimensions disciplinaire, didactique et professionnelle et sortir de la dichotomie disciplinaire/didactique. Une carte nationale, harmonisée et équilibrée des formations doit permettre la préparation de tous les concours, garantis sur l'ensemble du territoire.

Tous les prérequis exigés doivent être intégrés dans la formation. La FSU demande l'abrogation de l'exigence des certifications CLES et C2i en sus de cette formation.

#### ***VI-e-2-c-3 L'entrée dans le métier***

Pour une entrée progressive dans le métier, l'année de fonctionnaire stagiaire – pour les enseignants de premier et second degré – est une année de formation en alternance avec des temps en situation professionnelle en responsabilité (ne dépassant pas le tiers du service) permettant une analyse réflexive sur ses pratiques au sein des ESPE. Visites conseils, suivi, bilans des différentes catégories de formateurs sont indispensables. 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, un tiers temps en T2). Le respect des droits de stagiaires lors de la titularisation doit être garanti. La question nécessite d'être approfondie rapidement par la FSU pour y définir le rôle que doivent jouer les commissions paritaires.

### **VI-e-2-d Les formations spécialisées**

Les formations spécialisées (CAPA-SH, 2CASH dans toutes les options...) doivent être à nouveau développées dans le nouveau cadre universitaire permettant la délivrance d'un diplôme et rendues plus attractives notamment en augmentant les possibilités de départs en stage. Le volume horaire de formation théorique doit être augmenté.

Le CAPA-SH doit être proposé sur 2 années avec 1 année complète en formation, en cohérence avec les évolutions du recrutement et de la formation.

### **VI-e-3 Développement et diffusion des recherches en éducation**

Nécessaires à l'amélioration de la formation, les recherches en éducation doivent être développées pour tous les niveaux de scolarité tant au plan didactique, pédagogique que professionnel. Cela exige une politique volontariste de la part de l'État, notamment par la création de laboratoires et d'équipes de recherche, par la création de postes d'enseignants-chercheurs et de personnels ITA, par le financement récurrent de laboratoires et par le biais d'appels d'offre pour redynamiser certains domaines. L'IFE doit être profondément renforcé (enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants 1er et 2nd degré avec décharge de service ...) et ses structures transformées dans le sens d'une structure nationale de recherche en éducation, pour qu'il puisse donner une véritable impulsion à la recherche en éducation. Des coopérations avec les nouveaux instituts de formation des enseignants (ESPE) et des laboratoires des universités doivent être encouragées.

### **VI-e-4 Des structures spécifiques dans l'université avec leurs formateurs, et des formateurs de terrain formés et reconnus**

#### **VI-e-4-a Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE)**

Confier la formation des enseignants à l'université suppose l'existence d'une structure spécifique, véritable composante universitaire. Cette composante doit avoir une double mission de formation et de recherche. Elle doit donc être dotée de personnels affectés en propre (enseignants-chercheurs, enseignants, BIATOS, etc) et dotée de moyens budgétaires fléchés et suffisants, dont la pérennité est assurée.

Tous les personnels des IUFM doivent être transférés dans les ESPE à la date de création. Enseignants et formateurs du 1er de 2nd degré exerçant sur le terrain doivent y trouver leur place. Les personnels doivent être associés, via leurs représentants, à la constitution de ces nouvelles structures.

La démocratie doit être garantie. Les personnels, comme les usagers en formation initiale et continue, doivent être représentés et élus dans les Espe comme dans toutes les instances, avec une proportion d'au moins 50 %, en limitant la désignation de personnalités extérieures. Le président et le directeur de l'Espe doivent être élus.

La FSU sera vigilante sur la mise en place des ESPE. Elle refuse notamment la mise en concurrence volontaire et délibérée de différents opérateurs de formation au sein d'un même territoire. Le choix de rattachement d'une ESPE à une université ne doit pas se faire dans la précipitation ni être de la seule responsabilité des présidents d'université et du recteur.

Le rôle des futures ESPE doit être d'impulser, coordonner formation initiale (conception des masters, mise en oeuvre et validation) et formation continue. Ceci suppose une coopération entre toutes les structures en charge de la formation d'enseignants d'une même académie avec un cadrage national fort.

Mais l'ESPE doit être aussi un observatoire de toutes les pratiques de formation d'une académie, un conservatoire des acquis du métier et un laboratoire de production de connaissances et d'innovations, en lien avec les autres composantes de l'université. Elle doit être en charge du lien avec les services académiques de l'État employeur.

Cette structure doit permettre l'existence de sites dans chaque département pour un maillage du territoire au plus près des besoins et de la diversité des terrains. Elle assure la préparation au concours des candidats en reconversion.

#### **VI-e-4-b Des formateurs d'enseignants**

Le potentiel de formation, les équipes pluri-catégorielles de formateurs, doivent être préservés et reconstitués et faire l'objet d'un nouveau développement.

Les formateurs de terrain (tuteurs et conseillers pédagogiques 2d degré, maîtres formateurs du 1<sup>er</sup> degré, formateurs des disciplines professionnelles) doivent pouvoir prendre toute leur place dans les équipes de formateurs et bénéficier de décharges de service pour assurer leurs missions qui ne peuvent être réduites à du compagnonnage individuel de terrain. Leur nombre doit être augmenté, leurs missions et leur reconnaissance redéfinies (refonte universitaire du CAFIPEMF dans le 1er degré, accès aux masters de formateurs, rémunération...).

Les enseignants du premier et du second degré doivent être intégrés dans les équipes pluricatégories de formateurs au sein des ESPE (en service partagé ou à temps plein selon les spécificités des services).

Des formations de formateurs doivent être pensées pour l'ensemble des formateurs d'enseignants. L'accès à ces formations et aux postes de formateurs doit être ouvert à tous les enseignants, quel que soit leur niveau

d'enseignement, afin de mieux répondre à la diversité des besoins dans les formations initiales et continues.

Il est nécessaire de recruter des enseignants-chercheurs dont les recherches portent sur l'éducation, de façon à disposer rapidement d'une masse critique de formateurs universitaires suffisante pour encadrer les masters tournés vers l'enseignement. Tous les personnels doivent pouvoir accéder à des programmes de recherche universitaire

---