

Snesup – Collectif Formation des enseignants - Synthèse septembre 2018

En italiques nos commentaires

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ / AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
Fusion des ÉSPÉ dans le cadre de la fusion des académies	Cela n'a pas de sens de faire une seule ÉSPÉ par grande académie, mais des coordinations sont envisageables. Importance du suivi de proximité. Ne cautionnera pas la fusion des 3 ÉSPÉ de Paris.	Fusion sera traitée au cas par cas, possible à certains endroits mais pas à d'autres. Difficile à envisager pour janvier 2020.	« nous n'avons pas l'impression que la fusion va être généralisée aux ÉSPÉ »	
<p><i>La fusion des ÉSPÉ, personne n'y croit ? Les contraintes de faisabilité et la question des échéances ne doit pas nous amener à nier les conséquences possibles de ces fusions sur les personnels. Mises en relation avec la « rationalisation » de l'offre de formation, ces fusions éventuelles font craindre la fermeture de certains sites, les spécialisations des sites en fonction des cartes des formations, et la mobilité forcée des personnels.</i></p>				

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ / AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
<p>ÉSPÉ comme structure sans personnels propres, répondant aux besoins de l'employeur en puisant dans les ressources académiques et universitaires</p>	<p>Il faut que les ÉSPÉ restent dans les universités, il faut du personnel dédié avec la démocratie qui va avec (que les collègues aient la main). Apport du terrain dans la formation peut se situer entre 20 % et 30 %. Pas favorable à des maquettes venues du MEN ou des IG comme présidents de CE ou à des directeurs directement nommés par le ministre de l'EN.</p>	<p>Les ÉSPÉ sont maintenues dans les universités, avec des personnels propres. Pas favorable à des maquettes dictées par le MEN</p>	<p>Il est question d'un comité de sélection mis en place par le ministère. « nous avons besoin de personnels à temps plein » ; « il est important que ce soient des équipes plurielles qui forment les professeurs »</p>	<p>Le MEN souhaite des formateurs ÉSPÉ le plus possible en établissement : face aux enseignants en formation il faut des professeurs qui sont eux mêmes connectés au terrain et continuent à avoir responsabilité d'élèves. Projet de loi à venir reste dans le cadre actuel (position du concours discutée plus tard) mais comportera un point sur la direction des ÉSPÉ : le directeur sera sélectionné parmi des candidatures par comité composé du recteur, du président d'université et 3 personnalités qualifiées, qui rendraient avis sur candidature aux 2 ministres ; c'est pour plus de transparence</p>
<p><i>Dire que les ÉSPÉ restent dans les universités ne suffit pas. Il faut garantir aussi qu'elles conserveront leurs personnels propres, que les directeurs des ÉSPÉ ne seront pas nommés par le ministre, que les présidents des CE se seront pas systématiquement des IG, que les maquettes de formation des masters ne seront pas dictées par l'employeur.</i></p> <p><i>Dire que les formateurs doivent être des enseignants « de terrain », ce n'est pas la même chose que de parler de collectifs d'enseignants ou d'équipes plurielle, c'est en réalité nier la dimension universitaire de la formation – dans ce contexte, les déclarations sur l'importance de la recherche ne sont que des cache-sexe : c'est une conception consumériste de la recherche (il faut faire connaître « la » recherche validée par le ministère).</i></p> <p><i>Si réforme des structures il y a, les nouveaux textes devraient redonner la main aux personnels dans les instances – ce serait un signe de reconnaissance et de réESPÉct. Au lieu de ça, le MEN se donne comme priorité de prendre la main sur la nomination des directeurs d'ÉSPÉ. Est-ce parce qu'ils sont tenus pour responsables de la dégradation de la formation ? Ou pour les mettre au pas avant d'entrer dans le détail de la réforme ? Les ÉSPÉ sont déjà des composantes particulières au sein des universités, puisqu'elles sont les seules dans lesquelles les représentants des personnels sont structurellement minoritaires dans le conseil – cette décision va encore plus loin dans le mépris des collègues et la démocratie.</i></p>				

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ / AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
Décrochage entre 1 ^{er} et 2 ^d degrés	Plutôt favorable au non décrochage.	MEN « y tient beaucoup » : il faut mieux distinguer 1 ^{er} et 2 ^d degré. Démarrer plus tôt en PE à cause de la polyvalence et de l'hétérogénéité des candidats.	« formation commune 1 ^{er} / 2 ^d degrés est une avancée à laquelle nous tenons ». Pas de raison que PLC fasse du disciplinaire plus longtemps que PE.	MEN souhaite maintenir le même niveau de qualification master pour tous les enseignants, PE et PLC – même si position du concours pourrait ne pas être la même.

Le décrochage 1^{er} / 2^d degrés ne répond pas au problème qu'il est supposé résoudre : la polyvalence des PE et l'hétérogénéité des candidats.

Distinguer la position des concours PE et PLC

- n'empêchera pas les réorientations ou reconversions professionnelles, donc plutôt que de mettre en place un parcours tubulaire avant master qui garantirait la polyvalence disciplinaire, et ce faisant limiter l'accès au master, nous préférons accueillir différents types de public à conditions d'avoir le temps et les moyens pour les former et que l'employeur ne les mette pas sur le terrain en responsabilité comme moyens d'enseignement trop tôt ; ce qui entrave la formation c'est la logique de l'utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement sous plafond d'emploi.

- enverra clairement le message que pour les « petits » élèves, il faut des enseignants formés au métier alors que pour les « grands » élèves, il faut des professeurs maîtrisant des savoirs.

Pour nous, la logique de progressivité et l'articulation des dimensions professionnelle et universitaire doit valoir aussi bien pour les PE que pour les PLC.

Démarrer plus tôt en PE, c'est mettre les étudiants en responsabilité encore plus tôt, au détriment de la formation. C'est encore privilégier la logique RH.

Le MEN détourne la question du décrochage en mettant en avant « un même niveau de qualification » pour tous. Cela ne règle pas le problème de fond : une conception étroite du métier, avec de la bienveillance et de l'accompagnement pour les PE vs des savoirs pour les PLC.

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ / AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
<p>Conception de la formation : contenus, modalités de stage</p>	<p>Définition du temps de stage M1-M2 dépend de ce qu'il y a avant le master et de ce qui est prévu pour T1-T3. Ça permettrait de diminuer la pression en M1. Le stage doit être un temps de formation, il faut préciser comment le stagiaire est intégré à la structure – pas en responsabilité immédiate au motif qu'il faut des enseignants en classe. Volumétrie constante pour le stage n'est pas pertinente, le temps de présentiel académique peut diminuer en fonction de ce qu'il y aura eu avant. Favorable à une progressivité, au renforcement de la dimension métier dans la formation et à la sensibilisation à la recherche</p>	<p>MEN (MESRI?) attaché aux contenus disciplinaires et à la recherche. La formation doit permettre de délivrer un « vrai » master.</p>		<p>Il faut un cahier des charges de la formation qui corresponde mieux aux attentes de l'employeur. Particulièrement pour les PE. Pour la rentrée 2019 il faut revoir le cadre national du master MEEF parce que sur le terrain les contenus et les organisations sont trop diversifiés. Idée de pouvoir annexer à l'arrêté sur le master MEEF un référentiel de formation comme on a pu le faire pour les co-psy. Pour les parcours adaptés, retravailler l'arrêté pour eux, sous la responsabilité des recteurs mais l'ÉSPÉ est un des opérateurs de la formation. Idée de questionner le stage des lauréats déjà titulaires d'un master MEEF (un plein temps ?)</p>

*Dire que le stage doit être un temps de formation équivaut à dire que les stagiaires ne doivent pas être moyens d'enseignement.
Parler de cadrage des contenus par l'employeur, sous prétexte de la diversité actuelle, c'est nier i/ que la diversité vient aussi du fait que les ÉSPÉ manquent de moyens et de temps pour la formation, ii/ la dimension universitaire de la formation et iii/ l'autonomie et l'expertise des enseignants et formateurs. Qu'est-ce qu'un master ?*

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ / AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
En amont du master : Licence PE vs « prérecrutements » vs préprofessionnalisation	Licence disciplinaire L1-L2 et préprofessionnalisation en L3 (pour polyvalence et connaissance du métier) – éventuellement licence « pluridisciplinaire » au sens où elle sera modulaire de toute façon (pas favorable à une licence tubulaire PE – qui serait en contradiction d’ailleurs avec spécialisation progressive). Nécessité de travailler sur les attendus/prérequis en M1 (pour éviter que les étudiants n’arrivent en M1 PE sans avoir fait de maths ou de français depuis longtemps)		À propos du « prérecrutement » des AED, des questions sans réponse. Serait une bonne chose si favorise mixité sociale.	

Trois modèles semblent émerger :

– une licence spécifique « enseignant » : la généralisation de ce type de licence comme passage obligé revient à créer un parcours tubulaire en contradiction avec la conception des licences actuelles + représente un risque de vider les licences existantes + est en contradiction avec ce qu’on sait de la réalité du recrutement (réorientations, reconversions). Les pseudo licences « pluridisciplinaire » prépa concours PE risquent d’être des bacs + de remise à niveau des disciplines scolaires enseignées en primaire – ce qui prive les futurs enseignants PE d’une formation universitaire scientifique dans une spécialité (avec des compétences transférables dans d’autres ensuite par formation master).

– un « prérecrutement » (aménagement AED, avec 8 h de service) : imposer un temps de service en établissement obligera l’étudiant à louper des cours parce qu’on ne pourra pas exiger que toutes les licences libèrent les étudiants « prérecrutés » sur un service de 8 h par semaine – cela ne favorisera donc pas la réussite des étudiants tout en les mettant en situation de responsabilité de classe sans formation (et ce dès la L2)

Ces deux premiers modèles laissent envisager que l’employeur pourra considérer qu’avec « l’expérience » acquise, ces étudiants seront en mesure d’être en responsabilité de classe en M1 sur un temps considérable et à l’année, c’est-à-dire à nouveau comme moyens d’enseignement. La volonté de mettre en responsabilité les étudiants dès le M1 voire en partie dans le cours même de la licence est en contradiction avec la volonté affichée de mieux accueillir les débutants.

– des UE de préprofessionnalisation, telles qu’elles commencent à se mettre en place dans les licences (pour PE et PLC), qui doivent être pilotées par l’ÉSPÉ. Ces UE sont intégrées aux licences, elles n’obligent pas les étudiants à rater des cours, elles comportent des stages d’observation qui sont prévus dans les maquettes.

Pour nous, la solution au « problème » de la polyvalence des PE, ce n'est pas la sélection des étudiants en amont du master. Nous sommes capables de former des étudiants qui souhaitent devenir enseignants, en tenant compte du fait que certains n'ont pas fait de maths ou de grammaire depuis la 3^e... cela demande seulement du temps de formation (d'ailleurs, cette focalisation sur maths/français laisse dans l'ombre le reste des disciplines). Là aussi diversité égale richesse.

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ/AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
Position du concours, statut des admissibles ou admis (contractuels/fonctionnaires stagiaires)	Pas de position arrêtée, mais favorable au changement de la position actuelle. Plutôt favorable à un concours fin de L3 (pour les 2 degrés) pour que les lauréats aient 2 ans de formation en apprentissage – pas de mise en responsabilité M1, mais possibilité de responsabilité sur certains temps spécifiques. Possibilité d'admissibilité L3 et titularisation M2 encore floue. La CPU ne demande pas le statut de fonctionnaire stagiaire dès le M1. Le statut de fonctionnaire stagiaire n'est pas en soi suffisant pour l'attractivité du métier : on pourrait envisager que les M2 ne le soient plus. Il faut une solution « réaliste » : du « prérecrutement », contractuels en M1 et titularisation en M2.	La place du concours est un sujet, mais on ne sait pas comment ça va atterrir, les choses sont ouvertes. 1 ^{er} degré sera traité en premier parce que le MEN y tient.	La lourdeur de la formation vient du concours fin M1. Préférence pour concours fin de L3 (pour tous) + prépro pour désengorger la formation	Dans la réponse à la Cour des comptes, MEN annonce préférence pour admissibilité fin L3 et admission M1 ou M2. Idem dans le rapport du Sénat.

La position du concours en fin de M1 est un obstacle à la formation. Mais le changement de position en lui-même ne règle pas toutes les difficultés : il faut prendre en compte l'ensemble des paramètres. Les deux degrés pourraient par ailleurs finir par avoir la même qualification sans avoir le même recrutement : est-ce cela que nous voulons? La question du recrutement c'est (aussi/surtout?) la question du statut sous lequel les lauréats font leur formation, qui ne se confond pas avec la question de la qualification avec laquelle ils sortent.

Pour nous, le levier essentiel est de dissocier les stages (qui font partie de la formation) et les moyens d'enseignement.

L'autre point important est le statut des étudiants : ce que prévoit le MEN, ce n'est pas de donner du temps pour se former!

– si admissibilité en L3, on peut parier qu'ils seront « utilisables » comme contractuels pendant le master, y compris pour des remplacements d'enseignants (c'est une entrée dans le métier par généralisation de la précarité),
 – si concours complet en L3, on peut se demander sur quels contenus de concours ils seront sélectionnés (strictement académiques? « aptitudes à enseigner »?), comment ils y seraient préparés et parier qu'ils seront mis en responsabilité dès le M1 (voir modèle des M1 alternants actuel).

Points abordés (audiences ou déclarations)	CPU, audience 12 sept.	MESRI, audience 14 sept.	R-ÉSPÉ/AEF 19 sept. audience 27 sept. (reportée)	MEN audience FSU 24 sept. (RH : Dubo ; SCO : Desbuissons + Bourhis)
Calendrier		Le MEN veut « aller vite ». Favorable à une dérogation d'un an pour les accréditations à venir (Paris par exemple).		La formation initiale est à l'agenda social. Tout le travail sera porté par RH. Pour 2019 définition d'un référentiel de formation + texte sur la désignation des directeurs d'ÉSPÉ.

*Ce qui serait inacceptable, c'est une réforme au printemps pour l'année suivante. Dans le même temps, « aller vite » ne permet pas une concertation suffisante. Il est primordial de réunir les acteurs de la formation (et pas seulement de consulter quelques responsables) pour les entendre sur leurs propositions pour améliorer la formation (c'est leur métier).
 Le calendrier du MEN va à l'encontre du bon sens, qui voudrait qu'on définisse d'abord les objectifs (quel enseignant veut-on?), l'architecture générale (avant/après master, position du concours, statut des lauréats, modalités de stage) avant de prescrire des contenus. D'autant que les collègues seraient censés intégrer ces contenus dans les maquettes existantes, y compris récemment accréditées... pour les modifier un an après quand le ministère aura tranché sur la position et les contenus des concours?
 En ce qui concerne la demande de « cadrage » des contenus et des volumes de maquettes (que le Snes par exemple approuve), il faut refuser d'entrer dans cette discussion sans un préalable qui clarifierait les acteurs et les objectifs réels de ce cadrage. Nous refusons de faire des masters MEEF une formation clé en main pour l'employeur, qui n'aurait pas d'autre ambition que l'adaptation immédiate à l'emploi.
 Les discussions prévues à l'agenda social telles qu'elles sont annoncées (pilotage RH) ne sauraient répondre à la demande de concertation que nous portons. Il est par ailleurs essentiel que le Snesup soit intégré dans les discussions en cours et à venir.*