

RECOMMANDATIONS DU HAUT CONSEIL DE L'EDUCATION POUR LA FORMATION DES MAITRES

I) Les principes directeurs

- 1 - Former au métier d'enseignant
- 2 - Garantir une solide culture disciplinaire à tous les enseignants
- 3 - Assurer une formation en lien avec le socle commun
- 4 - Se placer dans la perspective européenne
- 5 - Eclairer la diffusion des pratiques didactiques et pédagogiques par les résultats de la recherche
- 6 - Associer systématiquement formation sur le terrain et formation universitaire en deuxième année d'IUFM
- 7 - Renforcer la formation professionnelle initiale
- 8 - Ouvrir la formation sur la société
- 9 - Rendre obligatoire la formation continue
- 10 - Passer un véritable contrat de confiance avec les universités

II) Les conditions du succès

- 1 - Des cursus universitaires qui préparent mieux au métier avant les concours
- 2 - Une expérience des métiers qu'ils enseignent pour les professeurs de la voie professionnelle
- 3 - La révision de certains éléments des concours de recrutement
- 4 - Une deuxième année de formation en IUFM plus longue
- 5 - Une titularisation qui garantit la maîtrise de toutes les compétences professionnelles
- 6 - La poursuite de la formation initiale au cours des deux premières années d'exercice
- 7 - L'obtention de crédits ECTS de master
- 8 - Des formateurs compétents, dans tous les lieux de formation
- 9 - Des observatoires universitaires des pratiques pédagogiques
- 10 - Une collaboration étroite entre universités

III) Le référentiel des dix compétences professionnelles des enseignants

- 1 - Compétence disciplinaire et culturelle
- 2 - Compétence en langue française
- 3 - Compétence à concevoir son enseignement
- 4 - Compétence à prendre en compte la diversité des élèves
- 5 - Compétence à gérer la classe
- 6 - Compétence à évaluer les élèves
- 7 - Compétence en technologies de l'information et de la communication
- 8 - Compétence à travailler en équipe et à coopérer avec tous les partenaires de l'Ecole
- 9 - Compétence à réfléchir sur sa pratique, à innover, à se former
- 10 - Compétence à agir de façon éthique et responsable dans le cadre du service public de l'éducation

Conformément à la Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005, chacun des 31 Instituts universitaires de formation des maîtres sera intégré à une université et assimilé à une école en faisant partie. Cette réforme implique des changements d'ordre statutaire et budgétaire, ainsi qu'une autre gouvernance. La formation des maîtres elle-même doit être fixée par un cahier des charges pour lequel le présent document formule des recommandations, en tenant compte notamment des exigences du socle commun.

L'enjeu est d'autant plus important que, pendant au moins dix ans, le pays recrutera de 30 à 40 000 nouveaux enseignants par an.

Le mode de recrutement des enseignants titulaires est le concours, par tradition républicaine d'égalité. La place de ce concours dans le cursus n'ayant pas été modifiée par la loi d'avril 2005, le Haut Conseil de l'Éducation en a pris acte et a raisonné dans ce cadre.

Que les professeurs exercent dans l'enseignement public ou dans l'enseignement privé sous contrat, les principes directeurs de leur formation doivent être les mêmes. Ils sont soumis, dans l'exercice de leur métier, à des obligations et à des responsabilités particulières.

Le dispositif à mettre en place ne doit pas être conçu uniquement en fonction des exigences propres aux voies générales : au total, plus de 700 000 élèves sont en second cycle professionnel ; 40 % des élèves s'engagent dans la voie professionnelle à leur sortie du collège.

Les recommandations du Haut Conseil de l'Éducation pour la formation des maîtres concernent également, pour l'essentiel, la formation des conseillers principaux d'éducation même si des aménagements doivent tenir compte des particularités du métier, comme pour les documentalistes. Le Haut Conseil estime aussi que l'intégration des IUFM aux universités peut être l'occasion de rapprocher la formation des conseillers d'orientation-psychologues de celle des autres personnels d'éducation et d'enseignement.

I) Les principes directeurs

► 1 – Former au métier d'enseignant

Le professeur doit être un professionnel de l'enseignement de sa ou de ses disciplines à des groupes d'élèves. Nul ne devrait être en charge d'une classe sans avoir été formé sur le plan professionnel.

Enseigner est un métier ; de bonnes connaissances disciplinaires ne suffisent pas à faire un bon enseignant. Même un titulaire d'une licence de lettres, par exemple, s'il ne connaît rien de l'apprentissage de la lecture et de ses obstacles, sera impuissant face aux élèves en difficulté devant la lecture. Le métier de professeur exige des connaissances disciplinaires, mais il s'y réduit d'autant moins que les conditions d'exercice de ce métier ont beaucoup changé, du fait des évolutions de la société et des transformations des publics scolaires.

Faire apprendre, conduire une classe, ou entretenir des relations confiantes avec les parents, rien ne doit être laissé au hasard de l'inné ou du charisme. Agir de la meilleure façon face à un élève incapable de maintenir son attention sur une tâche scolaire, face à un groupe indifférent ou agité, ou à un parent démuni devant l'échec de son enfant, cela s'apprend. La formation disciplinaire d'un côté, et la bonne volonté et de réelles qualités humaines de l'autre ne suffisent pas si l'on veut faire réussir tous les élèves.

Pour concilier enseignement de masse et élévation du niveau, le Haut Conseil de l'Education propose de raisonner, comme certains de nos voisins, en termes de compétences professionnelles des enseignants. Cette approche offre l'avantage de fixer des objectifs clairs à la formation. **Pour être titularisé, tout étudiant-stagiaire devra maîtriser, à la fin de sa formation initiale, les compétences requises pour enseigner.** La titularisation est du ressort de l'Etat-employeur qui recrute les professeurs et doit se montrer exigeant : en général, un professeur est recruté pour quarante ans au moins.

Une ouverture du corps professoral à des hommes et des femmes ayant exercé d'autres activités est souhaitable. Cette **souplesse dans le recrutement doit s'accompagner d'une très grande rigueur du point de vue des exigences professionnelles** : des compétences acquises dans une ou plusieurs disciplines par la pratique d'un métier ne peuvent dispenser de la formation à cet autre métier qu'est celui d'enseignant. Tout futur professeur, quel que soit son parcours antérieur et quel que soit son lieu d'exercice (y compris le secteur de l'apprentissage), doit être formé au métier d'enseignant.

► 2 – Garantir une solide culture disciplinaire à tous les enseignants

Outre la maîtrise de la langue française et une bonne culture générale, tout professeur doit avoir une connaissance approfondie et élargie de ce qu'il enseigne. C'est aux universités de garantir la qualité de ces acquis pour tous les étudiants qui se destinent au métier de professeur.

Si une bonne **culture générale** est indispensable pour donner sens aux programmes à enseigner, on attend d'un professeur, à quelque niveau que ce soit, la maîtrise de **la langue française**, ainsi que vient de le rappeler le décret sur le socle commun : tout professeur doit en effet concourir à l'apprentissage de la langue par les élèves et à son évaluation.

Un enseignant doit **dominer ce qu'il enseigne**.

- La **polyvalence** caractéristique du métier de **professeur des écoles** nécessite une **formation pluridisciplinaire**. Tout titulaire d'une licence peut se présenter au concours de professeur des écoles, mais il est difficile pour un titulaire d'une licence de philosophie ou de droit, et même d'une licence de mathématiques ou de lettres, de se mettre à niveau dans toutes les disciplines enseignées à l'école, et ce en une seule année, celle de la préparation au concours. Les lacunes sont inévitables, et elles sont à l'heure actuelle préoccupantes, en particulier pour les sciences.
- **Au collège et au lycée**, tous les professeurs ont besoin d'une **culture générale disciplinaire approfondie et élargie** : un professeur de français, par exemple, doit pouvoir mobiliser, dans l'exercice de son métier, des connaissances en histoire, dans les arts ou les littératures étrangères ; au collège, ont été définis des thèmes communs à plusieurs disciplines scientifiques dont les professeurs sont invités à coordonner leurs enseignements, voire à intervenir ensemble devant les élèves, ce qui demande une large culture scientifique et technique. D'ailleurs, les approches pluridisciplinaires sont fondamentales pour l'acquisition des compétences par les élèves.
- Outre cette culture disciplinaire, les professeurs des enseignements professionnels **doivent avoir une connaissance directe, personnelle et récente du ou des métiers** auxquels ils forment leurs élèves : ces élèves ont vocation à s'insérer rapidement sur le marché du travail, et leur scolarité se fait en alternance, avec des périodes en entreprise.

► 3 – Assurer une formation en lien avec le socle commun

Les professeurs doivent bien connaître les exigences du socle commun et ses liens avec les programmes ; leur formation doit leur permettre de contribuer à la maîtrise des compétences du socle par tous les élèves.

L'Education nationale s'est engagée à ce que tous les élèves parviennent à la maîtrise des compétences du socle commun à la fin de leur scolarité obligatoire. Tous les professeurs du second degré doivent donc être formés à l'enseignement du socle dès lors que leur discipline est concernée par la scolarité obligatoire.

S'intéresser aux résultats des élèves en termes de **compétences** requiert plus d'interdisciplinarité, un travail d'équipe, une autre pratique de l'évaluation, un enseignement différencié, etc. – et donc une formation adaptée.

De plus, le socle commun impose de **lutter contre l'échec scolaire** avec une détermination renouvelée. Les élèves qui ne parviennent pas aujourd'hui à apprendre avec les méthodes habituelles peuvent accéder aux apprentissages fondamentaux pourvu que les professeurs

soient en mesure de comprendre les causes de l'échec et d'y remédier. Le socle doit pouvoir être acquis par tous les élèves, quelle que soit leur situation, par les seuls moyens de l'Ecole. C'est la condition pour corriger au niveau de la scolarité obligatoire les conséquences des inégalités sociales et économiques.

► 4 – Se placer dans la perspective européenne

La formation en IUFM, dorénavant formation universitaire, doit s'inscrire dans le cadre européen des cursus universitaires.

La construction de « l'espace européen de l'enseignement supérieur » passe par la reconnaissance mutuelle des formations d'enseignants dans les différents Etats parties prenantes du processus de Bologne. L'objectif est de faciliter la mobilité des étudiants comme des diplômés à l'intérieur de l'espace européen : la formation reçue en France par les enseignants devra leur ouvrir des perspectives de carrière dans d'autres pays européens.

Intégrer les IUFM aux universités, c'est aller dans le sens de l'harmonisation du système européen d'enseignement supérieur : **chez la plupart de nos voisins, c'est en effet dans les universités que sont formés les futurs enseignants.** Cette intégration donnera tout son sens au « U » de « IUFM » - « Institut *universitaire* de formation des maîtres ». Elle permettra aussi d'inscrire la formation des maîtres **dans le cadre du cursus « Licence-Master-Doctorat » (LMD)**, comme cela est en train de se faire pour d'autres formations professionnelles (ingénieurs, médecins...) : la formation en IUFM, comme toute formation universitaire, devra pouvoir donner lieu à la délivrance de crédits-ECTS (European Credit Transfer System, « système européen de transfert et d'accumulation de crédits ») de master.

► 5 – Eclairer la diffusion des pratiques didactiques et pédagogiques par les résultats de la recherche

La formation des maîtres, qui doit proposer des pratiques de référence, a besoin de se nourrir des résultats de la recherche.

L'Ecole est confrontée à un nombre inacceptable d'échecs non surmontés.

Afin qu'ils acquièrent de « bonnes pratiques » didactiques et pédagogiques, il est essentiel de donner aux jeunes professeurs des guides précis et concrets, des savoir-faire efficaces dans l'action quotidienne : il faut leur montrer ce qui « marche » et ce qui « ne marche pas », autant de repères qui leur permettront d'user au mieux de leur liberté pédagogique, repères qui sont des exemples et des recommandations, non des prescriptions visant à la standardisation des pratiques. La **transmission des pratiques qui réussissent par des collègues plus expérimentés** constitue une dimension fondamentale de la formation et elle doit le rester.

Il reste que les pratiques didactiques et pédagogiques actuelles sont adaptées aux bons élèves, et certaines habitudes, considérées comme bonnes, peuvent avoir des conséquences négatives pour les élèves en difficulté. On peut croire introduire une émulation bénéfique en donnant les notes à voix haute quand on rend les copies, classées en ordre croissant ou décroissant, sans mesurer l'incidence de cette façon d'agir sur les élèves. **Les pratiques**

courantes ne sont pas neutres, ainsi que le montrent des travaux de recherche. La méconnaissance de ces travaux fait que se perpétuent des pratiques inadaptées et laisse les professeurs désarmés face aux blocages. L'expérience du terrain ne suffit pas pour apprendre le métier : en formation initiale professionnelle, on doit initier les maîtres à l'exploitation et à la transposition des résultats des recherches dans leur exercice quotidien du métier.

C'est la raison pour laquelle, selon les « Principes européens » (Commission européenne-2005), si l'on veut « améliorer les possibilités d'enseignement et d'apprentissage », la formation des maîtres gagne à s'appuyer sur les résultats de la recherche, qu'il s'agisse de la **recherche disciplinaire** comme de ce qu'on appelle la « **recherche en éducation** » (notamment la didactique des disciplines et les méthodes d'évaluation), c'est-à-dire la recherche dans les sciences et disciplines qui concourent à l'efficacité des pratiques didactiques et pédagogiques et à la réussite des élèves.

► 6 – Associer systématiquement formation sur le terrain et formation universitaire en deuxième année d'IUFM

La formation professionnelle s'effectue en alternance, à l'université et dans les établissements scolaires ; elle doit être partout à la fois pratique et théorique.

Des savoirs déconnectés de la pratique sont inutiles pour la formation, et, symétriquement, les situations rencontrées sur le terrain ne sont pleinement formatrices que si elles sont analysées à l'aide d'outils conceptuels. Mais la « formation théorique » ne revient pas à l'IUFM, et la « formation pratique » aux stages :

- Les **stages** doivent être préparés, accompagnés, exploités par des formateurs de terrain associés à des formateurs d'IUFM et d'université, comme cela se fait dans nombre d'autres formations.
- La **formation en IUFM** doit être en prise sur la réalité scolaire. Tous les formateurs, quel que soit leur statut, doivent avoir une expérience directe ou une connaissance des classes d'aujourd'hui, en particulier pour l'enseignement de la didactique disciplinaire : il appartiendra aux universités d'y veiller. La formation pédagogique ne doit pas être dispensée par disciplines, mais d'abord en fonction des thématiques en jeu dans les situations professionnelles rencontrées par les professeurs, à partir d'études de cas : la personne de l'élève, le groupe-classe, l'apprentissage (processus, motivation, difficultés...), l'évaluation, la gestion des conflits, la lutte contre la violence, les relations avec les parents, la personne de l'enseignant, l'orientation, la diversité culturelle et le fait religieux, etc. Les formateurs, d'horizons divers, doivent travailler à plusieurs, croiser leurs regards, afin de ne pas séparer ce qui ne l'est pas dans la réalité.

Il est essentiel que tous les formateurs, sur le terrain et en IUFM, travaillent ensemble et prennent en charge ensemble les étudiants-stagiaires : ils contribuent en effet à la construction des mêmes compétences et au va-et-vient entre ce que les étudiants-stagiaires apprennent et ce qu'ils vivent en situation de professeurs.

► 7 – Renforcer la formation professionnelle initiale

La préparation au métier doit commencer avant et se poursuivre après la formation en deuxième année d'IUFM.

La formation des maîtres est aujourd'hui soumise à de **fortes contraintes** :

- Seule la deuxième année d'IUFM est consacrée pleinement à la formation professionnelle, et encore est-elle amputée de plusieurs semaines utiles.
- Les stagiaires sont affectés aux postes disponibles indépendamment de toute logique de formation.
- Les deux premières années d'exercice constituent une période décisive pour la carrière d'un professeur, mais l'affectation des enseignants ne tient pas compte de la nécessité de compléter la formation reçue en deuxième année d'IUFM.

Si l'on veut **assurer une véritable formation professionnelle à structure inchangée, il faut en élargir la durée**. En amont, la formation universitaire doit prendre en compte le projet professionnel (voir II.1. « Des cursus universitaires avant les concours qui préparent mieux au métier »). En aval, la titularisation ne peut pas marquer la fin de la formation initiale, les premières années d'exercice du métier doivent y être incluses (voir II.6. « La poursuite de la formation initiale au cours des deux premières années d'exercice »). C'est pourquoi **la formation en deuxième année d'IUFM doit être effectuée dans l'académie où le nouvel enseignant aura son premier poste**.

► 8 - Ouvrir la formation sur la société

La formation des maîtres doit faire découvrir les partenaires de l'Ecole.

L'ouverture vers le monde professionnel est une exigence : tout enseignant, quelle que soit sa spécialité, doit se sentir concerné par l'avenir professionnel de ses élèves. Si l'on veut que les professeurs puissent assurer leur mission d'orientation, il faut qu'ils aient tous une connaissance de la réalité économique, du marché de l'emploi, et de la diversité des métiers. L'initiation en IUFM (bases du fonctionnement des entreprises, rencontres avec des acteurs économiques...) doit obligatoirement être complétée par un stage en entreprise.

Les professeurs sont également amenés à travailler avec les parents, et aussi avec les associations (soutien scolaire, associations culturelles, sportives...), les services sociaux, médicaux (orthophonistes, psychologues...), avec les collectivités territoriales, avec d'autres services de l'Etat (la justice, la police...), etc. Ils ne sont pas toujours bien formés à ce travail, alors que **l'ouverture au contexte de l'Ecole** est indispensable à un exercice efficace du métier ; là encore, la formation devrait comporter des cours et un stage.

Une **formation à la communication**, avec des simulations de situations professionnelles, est essentielle : **l'enseignement est aussi un métier de relation**. Les stagiaires doivent être suffisamment préparés à savoir conduire un entretien (avec les parents notamment), à résoudre un conflit...

► 9 – Rendre obligatoire la formation continue

Tous les professeurs ont besoin d'une formation continue tout au long de leur vie professionnelle.

La formation initiale, aussi bonne soit-elle, a besoin d'être actualisée durant la carrière : **les connaissances, les publics, les attentes de la Nation évoluent ; les métiers aussi**, avec des conséquences particulièrement importantes pour les enseignements professionnels. La formation continue est reconnue au niveau européen comme une composante fondamentale du métier d'enseignant.

Une formation continue adaptée à chacun doit être offerte, qu'il s'agisse d'enseignements - en IUFM ou dans un établissement scolaire -, ou de stages, notamment à l'étranger, en laboratoire ou en entreprise, à raison d'un trimestre au moins tous les cinq ans par exemple pour les professeurs des disciplines liées aux métiers de la voie professionnelle et aux évolutions des technologies. Cette formation obligatoire doit être prise en compte dans le déroulement de la carrière, et pouvoir le cas échéant être validée au niveau universitaire.

► 10 – Passer un véritable contrat de confiance avec les universités

Les universités sont désormais responsables de la totalité de la formation des maîtres ; leurs résultats seront évalués de manière indépendante.

La réforme ne portera ses fruits que si la Nation fait confiance aux universités. C'est pourquoi le cahier des charges fixera les objectifs du programme de formation des maîtres, mais pas sa structure horaire ni son organisation temporelle, par exemple : **c'est aux universités d'élaborer des plans de formation qui permettent d'atteindre les objectifs fixés, c'est-à-dire de construire les compétences professionnelles du métier d'enseignant**, dont le référentiel sera donné par le cahier des charges.

Ce mode de pilotage est de nature à renforcer la politique contractuelle entre l'Etat et les universités. Suivant la méthode adoptée pour la mise en place du LMD, le Ministère définit des orientations générales et habilite les formations proposées, mais l'initiative est laissée aux universités pour construire les formations.

Le nouveau statut des IUFM exige de renforcer les liens entre les universités et le recteur. Ce dernier, représentant l'Etat-employeur, est concerné au premier chef - dans l'intérêt des élèves - par la qualité de la formation des maîtres. En tant que Chancelier des universités, il assiste de droit au conseil d'administration de l'université dont l'IUFM est une composante. Les relations entre l'université et l'académie feront l'objet d'une convention-cadre qui précisera, le cas échéant, les relations avec les autres établissements d'enseignement supérieur partenaires. Le **président du conseil** qui administre l'IUFM, choisi parmi les personnalités extérieures selon les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur **devra bénéficier d'une autorité et d'une légitimité incontestables, aux yeux de toutes les parties prenantes**. Par ailleurs, le Haut Conseil de l'Education préconise que, pour des raisons d'efficacité, l'effectif du conseil ne dépasse pas une vingtaine de personnes.

Ce pilotage requiert des procédures d'**évaluation** obligatoires et efficaces. L'évaluation sera faite, dans les délais prévus par la loi pour l'avenir de l'École, par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), en accord avec les principes européens récemment adoptés. Le Haut Conseil de l'Éducation sera attentif aux méthodes, aux modalités et aux résultats de cette évaluation.

II) Les conditions du succès

► 1 - Des cursus universitaires qui préparent mieux au métier avant les concours

En licence, puis durant l'année consacrée à la préparation des concours, le futur professeur acquiert une culture disciplinaire élargie. En outre, il doit pouvoir vérifier son choix de carrière par des stages d'observation du milieu scolaire et acquérir d'autres savoirs utiles pour enseigner. C'est également pendant ces années qu'il devra faire le stage en entreprise.

La culture générale dans le champ de la discipline et l'ouverture vers d'autres disciplines sont indispensables au futur professeur. Le LMD, en regroupant les formations en grands domaines de disciplines, vise la pluridisciplinarité dans toutes les licences, ainsi que l'orientation progressive de l'étudiant. Les universités cherchent également à donner aux étudiants de licence des compétences « transversales » - langue vivante étrangère, informatique, méthodologie -, et, selon des modalités variées, des capacités d'expression et une culture générale. Des parcours « Métiers de l'enseignement » sont proposés, et les universités sont désormais habilitées à mettre en place des licences avec mention spécifique pour la troisième année de formation. Le Haut Conseil de l'Éducation se félicite de ces évolutions. Tous les professeurs devant maîtriser le socle commun, c'est **avant le concours que les futurs professeurs des écoles doivent commencer à être formés à la pluridisciplinarité**, ce qui ne les empêche pas de conserver une dominante littéraire ou scientifique ; et les futurs professeurs du second degré devraient, eux, être incités à s'engager dans des licences polyvalentes comme le sont les classes préparatoires aux grandes écoles, pour éviter les spécialisations prématurées.

L'étudiant qui envisage de devenir enseignant doit faire **des stages d'observation** pour redécouvrir l'École, dans sa diversité, depuis une autre place que celle d'élève, la seule qu'il ait connue. Ces stages doivent être faits dans différentes catégories d'établissements ; le futur maître doit assister à des cours et rencontrer les membres de la communauté éducative avec qui il sera amené à travailler comme professeur (conseillers principaux d'éducation, personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service). Ces stages peuvent faire l'objet d'ateliers à l'université. Ainsi, le changement du point de vue de l'étudiant à celui de l'enseignant, aujourd'hui très brutal pour la plupart de ceux qui débutent la deuxième année d'IUFM, sera-t-il préparé et la vocation pour le métier vérifiée.

Afin de concentrer la deuxième année d'IUFM sur l'apprentissage du métier d'enseignant, certaines connaissances nécessaires au métier doivent être acquises auparavant, de sorte que cette deuxième année soit vouée en priorité à l'articulation de ces connaissances avec la

pratique. La formation disciplinaire en licence et durant l'année de préparation des concours procure les savoirs à enseigner. D'autres savoirs, liés à l'acquisition des compétences pédagogiques, sont aujourd'hui dispensés en deuxième année d'IUFM : il reviendra aux universités de proposer, plus tôt dans le cursus, avant les concours, des unités d'enseignement complémentaires dans les sciences humaines et sociales qui offrent une ouverture utile pour enseigner, en donnant par exemple les notions de base en psychologie, sociologie, histoire, philosophie, économie, droit, etc.

L'étudiant qui se destine au métier de professeur a besoin de comprendre le fonctionnement de l'entreprise, vers laquelle s'orientera la majorité des élèves. Pour être instructif, le stage en entreprise doit être d'une durée suffisante : au moins un mois. Comme le temps est compté au cours de la deuxième année d'IUFM, les universités devront le prévoir durant les années antérieures, hors des périodes d'enseignement. Une implication forte des milieux économiques est indispensable pour que tous les étudiants qui envisagent le métier de professeur trouvent un stage ; une charte du stage en entreprise devra être élaborée avec les associations professionnelles pour en fixer les modalités et en garantir la qualité. Un tel stage sera obligatoire pour obtenir la titularisation.

► 2 – Une expérience des métiers qu'ils enseignent pour les professeurs de la voie professionnelle

Les professeurs qui enseignent dans la voie professionnelle les disciplines liées aux métiers doivent avoir une pratique effective des métiers auxquels ils forment les élèves.

Outre un bon niveau de connaissances théoriques, on doit exiger des professeurs de lycée professionnel (PLP) chargés des disciplines d'enseignement professionnel qu'ils sachent pratiquer les métiers auxquels ils forment les élèves (voir I.2. « Garantir une solide culture disciplinaire à tous les enseignants »). Bien que la diversité des filières ne permette pas d'en faire une règle, **il serait préférable que cette expérience professionnelle initiale ait été acquise avant le concours**. Si tel n'est pas le cas, des stages en entreprise y pourvoient, avec au minimum un stage long d'un semestre, où le PLP est en situation d'exercice de ces métiers.

Ces stages ne peuvent être effectués pendant la deuxième année d'IUFM car ce serait au détriment de la formation au métier d'enseignant. Ils doivent donc être prévus pendant les deux premières années d'enseignement. D'une manière générale, il ne faudrait pas que l'intégration des IUFM dans les universités éloigne la formation de ces enseignants de l'expérience professionnelle, qui doit rester prioritaire.

Un stage en entreprise doit toutefois être maintenu pendant la deuxième année d'IUFM pour tous les PLP, notamment ceux des disciplines d'enseignement général, quel que soit leur parcours antérieur : ce stage ne doit pas être axé sur les différents métiers mais sur les relations entre l'École et l'entreprise (suivi des élèves, relations avec les « tuteurs » d'entreprise...) et sur la conception d'outils pédagogiques appropriés, sachant qu'une approche plus finalisée des concepts et un mode d'apprentissage inductif sont plus efficaces auprès des élèves de la voie professionnelle.

► 3 - La révision de certains éléments des concours de recrutement

Les concours se situent à un stade du parcours des étudiants où ceux-ci ne sont pas censés avoir d'expérience du métier d'enseignant : il est donc logique qu'ils aient pour première finalité de garantir un niveau disciplinaire, ainsi que des capacités intellectuelles générales indispensables à qui se destine à ce métier.

Une attention particulière doit être portée à la **qualité de l'expression française** des candidats : il revient au Ministère de donner les instructions adaptées aux jurys des différentes disciplines.

L'épreuve orale sur dossier du CAPES, du CAPEPS, du CAPET et du CAPLP, ainsi que certains éléments des épreuves du concours de recrutement au professorat des écoles (CRPE), comprennent des questions relatives à des mises en situation d'enseignement. La majorité des candidats n'ayant jamais eu d'élèves, l'exercice est inévitablement formel et prématuré.

- Le Haut Conseil de l'Education recommande que **l'épreuve sur dossier** des CAPES, CAPLP (disciplines d'enseignement général) et CAPEPS **ne comprenne ni question didactique ni question administrative**, même relative aux programmes. Cette épreuve gardera toutefois son utilité, notamment dans la perspective du socle, si elle est conçue comme un entretien qui permette d'**évaluer un candidat**, quelle que soit sa discipline, **sur certaines qualités indispensables de l'enseignant** : les capacités de lecture et d'argumentation (à partir d'un ou deux textes à analyser dans un premier temps, avant un échange ouvert avec le jury), la culture générale et l'ouverture d'esprit, l'aptitude à la communication, et la motivation pour ce métier ; une note éliminatoire devrait être fixée.
- L'épreuve orale sur dossier des CAPET et CAPLP (disciplines d'enseignement professionnel) devrait être la même que celle des CAPES, mais assortie d'une partie technique s'appuyant comme aujourd'hui sur un dossier réalisé par le candidat à partir d'une situation empruntée à l'entreprise, ou à partir de son expérience professionnelle en rapport avec la discipline d'enseignement, sans qu'il soit question d'exploitation didactique à ce stade.
- L'épreuve orale d'entretien du CRPE devrait être analogue à celle des CAPES. Quant aux épreuves écrites, elles devraient logiquement être repensées pour éviter tout cours fictif, toute application à une classe virtuelle.

S'agissant du cas particulier des **CAPLP**, il est souhaitable que les épreuves d'admissibilité comportent un équilibre satisfaisant entre connaissances théoriques et résolution de cas pratiques permettant d'apprécier l'expérience acquise en milieu professionnel.

► 4 - Une deuxième année de formation en IUFM plus longue

Il est possible et nécessaire de prévoir plusieurs semaines supplémentaires de formation en deuxième année d'IUFM.

La deuxième année d'IUFM doit être axée sur le cœur du métier. Or, chaque grande priorité nationale (comme la sécurité routière) se traduit en obligations imposées à l'Ecole, et donc en nouvelles unités de formation initiale. Ces exigences sont légitimes, encore que l'on puisse se

demander dans certains cas si elles relèvent bien de l'Ecole, mais l'accumulation d'enseignements sur une seule année déjà très courte conduit à des **impasses sur l'essentiel**. Par exemple, aujourd'hui, les stagiaires sont contraints de choisir entre « la communication par la voix et le corps » et « les technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement », alors qu'ils auraient avantage à suivre ces deux enseignements.

D'une part, certains enseignements complémentaires pourraient être dispensés après la sortie de l'IUFM, au cours des deux premières années d'exercice du métier et même au-delà. D'autre part, la **durée de la formation pendant la deuxième année d'IUFM peut être allongée**, non pour introduire de nouveaux enseignements, mais pour mieux assurer ceux qui sont prioritaires pour l'apprentissage du métier. La rentrée peut être avancée de manière significative afin de préparer le stage en responsabilité dans de meilleures conditions ; l'année peut aussi finir plus tard qu'aujourd'hui en reportant la procédure de titularisation et de première affectation à la fin de l'année scolaire (voir II.5. « Une titularisation qui garantit la maîtrise de toutes les compétences professionnelles » et II.6. « La poursuite de la formation initiale au cours des deux premières années d'exercice »). **Ce sont ainsi cinq à six précieuses semaines qu'il est possible de gagner.**

► 5 - Une titularisation qui garantit la maîtrise de toutes les compétences professionnelles

La titularisation en fin de deuxième année d'IUFM certifie l'aptitude constatée au métier d'enseignant.

L'Etat doit se montrer exigeant dans la titularisation : elle ne peut pas être quasi-automatique, car un professeur sera responsable de la formation de milliers d'élèves au cours de sa carrière. La titularisation certifiera que toutes les compétences professionnelles sont maîtrisées **sans exception et sans compensation entre elles**, le niveau de maîtrise nécessaire en fin de formation initiale devant être précisément déterminé pour chacune des compétences.

L'évaluation des compétences professionnelles ne peut se faire qu'en situation réelle d'enseignement. Les formateurs de terrain sont ceux qui voient le plus souvent les stagiaires devant leurs élèves et ils sont donc les mieux à même de juger leur progression durant l'année dans leur exercice du métier, sachant que les formateurs d'IUFM sont aussi partie prenante des stages et de leur évaluation (voir I.6. « Associer systématiquement formation sur le terrain et formation universitaire en deuxième année d'IUFM »). Dans l'évaluation des unités de formation dispensées à l'IUFM, on s'attachera en particulier à l'acquisition des connaissances qui sont à la base des compétences professionnelles (voir III. « Le référentiel des compétences professionnelles des enseignants »). **Tous les formateurs seront donc appelés à prendre part à l'évaluation des compétences professionnelles des stagiaires.**

Un dossier de compétences accompagnera le professeur-stagiaire pendant sa deuxième année d'IUFM et ses deux premières années d'exercice.

Le **jury de titularisation** sera présidé par un représentant de l'Etat-employeur ; il comprendra aussi des représentants de l'université. Le recrutement s'effectuera à partir de

l'examen des évaluations réalisées tout au long de la deuxième année d'IUFM, et aussi d'**un entretien avec le jury**.

►6 - La poursuite de la formation initiale au cours des deux premières années d'exercice

Pour favoriser la consolidation des compétences professionnelles, la formation professionnelle initiale doit être conçue sur trois années : la deuxième année de formation en IUFM et les deux premières années d'exercice du métier. La première affectation doit être encadrée, et tout professeur débutant doit bénéficier d'un accompagnement pendant deux ans, des stages obligatoires parachevant sa formation initiale.

A l'issue de leur formation en IUFM, les professeurs tout juste titularisés sont des débutants. Or le système actuel d'affectation aux points, qui ne distingue pas les nouveaux titulaires, les pénalise mécaniquement pour leur première affectation : ils sont nommés sur les postes dont les plus anciens, plus expérimentés, ne veulent pas. Le Haut Conseil de l'Education juge préférable que **toute la formation initiale ait lieu dans la même académie**, les nouveaux professeurs étant affectés à des **postes sélectionnés au préalable en fonction des formateurs de terrain**. Un mouvement particulier devra être prévu, propre aux stagiaires et aux nouveaux titulaires dont le premier poste aura une durée de deux ans. Pour le premier degré, ce mouvement aura lieu dans chaque académie. Pour le second degré, à l'issue des concours nationaux, l'Etat répartira les lauréats dans les académies à la fois pour leur formation en deuxième année d'IUFM et pour leur premier poste, en fonction des vœux des lauréats et des besoins de l'académie.

L'accompagnement des nouveaux titulaires, qui apparaît comme une nécessité, en particulier dans les établissements difficiles, est inscrit dans les textes : **au moins trois semaines de formation en IUFM la première année**, deux semaines la deuxième, sur le temps de service, concernant la gestion de la classe - qui pose souvent problème aux débutants -, le travail en équipe, l'éthique, l'approfondissement des savoirs... L'analyse de pratiques est privilégiée pour favoriser le recul, et les échanges entre pairs sont encouragés. Une dynamique de formation continue doit ainsi s'engager pour toute la carrière. Chaque débutant a aussi un « enseignant accompagnateur » dans son établissement. Prévu depuis 2001, ce dispositif doit être rendu effectif puis renforcé, surtout pour la première année.

Par ailleurs, **un certain nombre de stages** nécessaires à la formation initiale sont à prévoir au cours des deux premières années d'exercice du métier :

- Stages de connaissance du système éducatif français : pour la continuité des apprentissages comme pour l'orientation des élèves, il est important que les professeurs des écoles connaissent le collège, que les professeurs en collège connaissent l'école et le lycée professionnel, que les professeurs en lycée connaissent toutes les sections (technologiques industrielles, tertiaires), le lycée professionnel, les cycles post-baccalauréat, que tous les professeurs connaissent les ZEP ou les formations en alternance...
- Stage de découverte des partenaires de l'Ecole, dans le contexte de la première affectation (voir I.8. « Ouvrir la formation sur la société »).
- Stage d'observation concernant la prise en charge du handicap, pour « mieux connaître les partenaires de l'éducation, les réseaux, les dispositifs et les ressources

existants » (document du groupe de travail chargé de la rédaction du cahier des charges de la formation des enseignants, février 2006).

Ces stages doivent constituer une obligation pour les jeunes professeurs.

D'autre part, le Haut Conseil de l'Education recommande que soit étudiée la possibilité de rendre également obligatoire **un stage dans un système éducatif étranger, européen en priorité, au cours des premières années d'exercice.**

► 7 - L'obtention de crédits ECTS de master

La formation en IUFM, puis durant les deux premières années d'exercice, se voit validée par des crédits ECTS de master dans le domaine de l'enseignement.

La reconnaissance internationale de la formation des maîtres implique que la formation en IUFM contribue à l'acquisition d'un master dans le domaine de l'enseignement, cette formation conférant des compétences professionnelles.

Le Rapport annexé à la loi pour l'avenir de l'Ecole **ne prévoit pas qu'un master soit délivré à l'issue de la formation en deuxième année d'IUFM**, mais il donne la possibilité d'attribuer un maximum de 60 crédits ECTS sur les 120 requis pour ce diplôme. Il appartiendra à l'université d'accueil de fixer le nombre de crédits qu'elle donnera pour les unités de formation suivies à l'IUFM. Le Haut Conseil de l'Education recommande que les enseignements suivis en IUFM et les stages faits pendant les **deux premières années d'exercice donnent lieu à la délivrance d'ECTS supplémentaires, en vue de l'obtention du master.**

Dans ces conditions, le « **mémoire professionnel** » ne peut ni être confondu avec un mémoire de recherche ni se borner à un simple compte rendu de stage. Montrant la capacité du professeur-stagiaire à prendre du recul par rapport à l'expérience qu'il a vécue, ce mémoire sera un des éléments pris en considération dans l'entretien avec le jury en vue de la titularisation.

Les universités vont être amenées à accorder des crédits ECTS aux stages : elles doivent donc légitimement avoir un droit de regard sur ces stages.

L'inscription de la formation des maîtres dans le cadre du master permet d'**envisager autrement le cas de ceux qui ne sont pas titularisés** à la fin de la deuxième année d'IUFM : la formation reçue sera valorisée par la délivrance de crédits ECTS capitalisables dans d'autres masters, qui faciliteront la réorientation professionnelle.

► 8 - Des formateurs compétents, dans tous les lieux de formation

La formation des maîtres ne sera efficace que si tous ceux qui l'assurent sont en contact réel avec le terrain et ont été eux-mêmes préparés à cette mission.

Les **formateurs universitaires** doivent avoir un **contact avec le terrain**, qu'ils soient enseignants-chercheurs ou enseignants des premier et second degrés. La connaissance du terrain par les enseignants-chercheurs qui prennent part à la formation des maîtres, qu'ils

soient hors de l'IUFM ou dans l'IUFM, ne peut se réduire à leur passé d'élèves : leurs enseignements doivent être conçus dans un rapport fécond avec les réalités du terrain (voir I.6. « Associer systématiquement formation sur le terrain et formation universitaire en deuxième année d'IUFM »). Quant aux enseignants des premier et second degrés, ils sont les premiers concernés pour l'enseignement de la didactique à leurs futurs collègues. Leur expérience du terrain doit être solide, ce qui suppose au moins plusieurs années d'exercice, mais les publics scolaires évoluant très vite, elle doit aussi être récente et le mieux serait qu'ils soient tous en service partagé entre établissement scolaire et IUFM. De manière générale, les affectations pérennes et de longue durée à l'IUFM devraient être appelées à disparaître.

Les **formateurs de terrain**, qui accueillent les stagiaires dans leurs classes et qui observent ces derniers lorsqu'ils enseignent, doivent être considérés comme des acteurs à part entière de la formation : ils seront associés à la conception de la formation comme à l'évaluation des stagiaires, car ils participent pleinement à l'acquisition des compétences professionnelles des futurs maîtres.

Il ne suffit pas d'être un bon enseignant, dans le premier ou le second degré, ou à l'université, pour être un formateur compétent, en IUFM ou sur le terrain. Pour former de futurs professeurs, il faut connaître les bases de la formation d'adultes, être ouvert à des domaines disciplinaires et transversaux autres que la spécialité d'origine, savoir conduire un groupe d'analyse de situations professionnelles, ou accompagner un stagiaire... L'université a aussi une responsabilité dans la qualité des formateurs : des enseignements de master « Formation de formateurs » peuvent y contribuer, ou des séminaires *ad hoc*.

Les universités devront faire travailler ensemble les différents acteurs de la formation, formateurs universitaires et formateurs de terrain, leur collaboration effective étant indispensable au succès de la formation professionnelle.

► 9 - Des observatoires universitaires des pratiques pédagogiques

Il est nécessaire de mettre en place des observatoires universitaires des pratiques des enseignants et des formateurs.

Pour rendre le système éducatif plus efficace, les « Principes européens » proposent de réunir des « données probantes concernant les processus d'apprentissage » des élèves et des enseignants eux-mêmes. Ainsi l'articulation sera meilleure entre recherche, politique de l'éducation, exercice du métier et formation des professeurs. Il reviendra aux universités de se doter, elles-mêmes et par convention avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, des structures permettant de réaliser cet objectif.

Les **pratiques des enseignants dans leurs classes** gagnent à se fonder sur la recherche (voir I.5. « Eclairer la diffusion des pratiques par les résultats de la recherche »), laquelle peut montrer si telle méthode est favorable à l'acquisition de telle compétence, si tel comportement ou dispositif renforce la motivation des élèves ou leur confiance en eux...

De la même façon, la **formation des enseignants** elle-même doit faire l'objet d'études et de recherches : les formations sont et resteront différentes d'un IUFM à l'autre ; cette diversité

devra être évaluée régulièrement afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des formations proposées, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue.

► 10 - Une collaboration étroite entre universités

Toutes les universités sont concernées par la formation des maîtres.

Chaque IUFM sera intégré à une seule université, mais il sera nécessaire que celle-ci mobilise d'autres ressources que les siennes pour mettre en œuvre le cahier des charges : en étroite concertation avec les responsables concernés, au premier chef les présidents des universités de l'académie, il appartiendra à chaque recteur, en tant que chancelier des universités, de faciliter le déroulement de ce processus et la mise en place des conventions nécessaires. Il revient au Ministre de veiller à ce que la carte des universités d'accueil reflète la diversité des universités françaises : qu'elles soient à dominante scientifique, à dominante lettres et sciences humaines ou pluridisciplinaires.

Une bonne collaboration entre universités permettra d'éviter que, dans un champ disciplinaire donné, les étudiants qui souhaitent devenir professeurs s'inscrivent massivement dans la seule université d'accueil de l'IUFM.

Le Haut Conseil de l'Education recommande que le recteur réunisse chaque année l'ensemble des présidents d'université et des directeurs des autres établissements d'enseignement supérieur concernés pour faire le point sur le fonctionnement des conventions relatives à l'IUFM.

III) **Le référentiel des compétences professionnelles des enseignants**

Selon le Rapport annexé à la loi pour l'avenir de l'Ecole, il faut distinguer trois « grands ensembles de formation » : « l'approfondissement de la culture disciplinaire », « la formation pédagogique visant la prise en charge de l'hétérogénéité des élèves » et « la formation du fonctionnaire du service public de l'éducation ». Ces ensembles de formation dessinent le cadre général à l'intérieur duquel doivent être définies les différentes compétences aujourd'hui attendues des enseignants, notamment dans la perspective du socle commun.

Le Haut Conseil de l'Education propose de reprendre la définition du terme « compétence » qu'il a utilisée à propos du socle commun : une **compétence** est toujours une **combinaison de connaissances, de capacités à mettre en œuvre ces connaissances, et d'attitudes, c'est-à-dire de dispositions d'esprit nécessaires à cette mise en œuvre**. Ainsi, par exemple, la compétence « Prendre en compte la diversité des élèves », requiert parmi les *connaissances*, des notions sur les diverses formes d'intelligence et sur le fonctionnement des mécanismes cérébraux ; parmi les *capacités*, celle de savoir travailler et faire travailler à partir des erreurs des élèves ; parmi les *attitudes*, celle d'être convaincu que tous les élèves peuvent apprendre.

Les professeurs exercent le même métier, qu'ils soient **débutants ou chevronnés** : c'est pourquoi le Haut Conseil de l'Éducation recommande de construire **un référentiel unique de compétences professionnelles**. Mais, parallèlement, il conviendra de définir le niveau de maîtrise attendu en fin de formation initiale pour chacune des compétences.

Les professeurs des écoles et les professeurs des collèges et lycées sont tous des « professeurs ». Cette unité du métier au-delà des particularités fortes propres à chaque niveau d'enseignement justifie un seul référentiel **pour tout type d'enseignant**, les précisions liées au niveau d'enseignement devant être données item par item.

Dans le travail de déclinaison des compétences en connaissances, capacités et attitudes correspondantes, il faudra veiller à bien tenir compte des conditions effectives du travail de l'enseignant comme des objectifs fixés par la Nation, pour construire un référentiel complet et **en lien étroit avec ce que la pratique du métier exige au quotidien**. La recension précise des ressources indispensables aux compétences nécessitera sans doute des ajustements réguliers par rapport à ce qui sera proposé dans les formations.

Pour établir sa proposition de référentiel, le Haut Conseil de l'Éducation s'est appuyé notamment sur la réflexion menée dans d'autres pays où cette approche est déjà en vigueur. Tout en étant adapté aux particularités françaises, ce référentiel tend vers un **modèle commun aux pays qui, comme le nôtre, ont pour ambition d'élever le niveau de formation**.

Référentiel proposé :

1. Compétence disciplinaire et culturelle

L'enseignant a une connaissance approfondie et élargie de sa ou de ses disciplines et une maîtrise des questions inscrites au programme de sa ou de ses matières d'enseignement. Il possède aussi une solide culture générale. Il peut ainsi aider les élèves à acquérir les compétences exigées en s'appuyant sur la cohérence des différents enseignements.

2. Compétence en langue française

Les exigences envers les enseignants sont cohérentes avec celles du socle commun. Dans son usage de la langue, tant à l'écrit qu'à l'oral, l'enseignant doit être exemplaire. Il est attentif à la qualité de la langue chez ses élèves. Qu'il présente des connaissances, fournisse des explications ou donne du travail, il s'exprime avec clarté et précision, en tenant compte du niveau de ses élèves. Il sait décrire et expliquer son enseignement à la diversité de ses interlocuteurs, en particulier les parents.

3. Compétence à concevoir son enseignement

L'enseignant est un spécialiste de sa ou de ses disciplines et il sait l'enseigner, c'est-à-dire qu'il est capable d'assurer, sur la durée d'une année scolaire, l'apprentissage effectif de ses élèves dans le cadre d'un enseignement collectif. Pour cela, il maîtrise la didactique de sa ou de ses disciplines, et il est capable de mettre en œuvre des approches pluridisciplinaires ; il connaît les processus d'apprentissage et les obstacles que peuvent rencontrer les élèves et la manière d'y remédier.

4. Compétence à prendre en compte la diversité des élèves

L'enseignant sait différencier son enseignement en fonction des besoins et des facultés des élèves, pour tirer chacun vers le haut. Il prend en compte les différents rythmes d'apprentissage, accompagne chaque élève, y compris les élèves à besoins particuliers, et sait notamment faire appel aux partenaires de l'Ecole. Il amène chaque élève à porter un regard positif sur l'autre et sur les différences.

5. Compétence à gérer la classe

L'enseignant sait faire progresser une classe aussi bien dans la maîtrise des connaissances, des capacités et des attitudes que dans le respect des règles de la vie en société ; il établit un fonctionnement efficace pour les activités quotidiennes de la classe, il est exigeant sur les comportements et il fait en sorte que les élèves attachent de la valeur au travail tant individuel que collectif.

6. Compétence à évaluer les élèves

L'enseignant sait évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences atteint par les élèves. Il utilise le résultat des évaluations pour adapter son enseignement aux progrès des élèves. Il fait comprendre aux élèves les principes d'évaluation et développe leurs capacités d'autoévaluation. Il communique aux parents les résultats attendus et les résultats obtenus. Il prend sa part dans l'orientation de l'élève.

7. Compétence en technologies de l'information et de la communication

L'enseignant maîtrise les technologies de l'information et de la communication. Il s'en sert pour sa formation personnelle et dans son enseignement, comme outil didactique et comme moyen d'accès à la culture et d'ouverture sur le monde.

8. Compétence à travailler en équipe et à coopérer avec tous les partenaires de l'Ecole

L'enseignant participe à la vie de l'établissement, notamment dans le cadre du projet d'établissement. Il travaille avec les équipes éducatives de ses classes et avec des enseignants de sa ou de ses disciplines, afin que la cohérence dans les choix didactiques et pédagogiques favorise la maîtrise des compétences par les élèves. Il coopère avec les parents et les partenaires de l'Ecole.

9. Compétence à réfléchir sur sa pratique, à innover, à se former

L'enseignant est capable de faire une analyse critique de son travail et de modifier le cas échéant ses pratiques d'enseignement. Il met à jour ses connaissances disciplinaires, didactiques et pédagogiques, il sait faire appel à ceux qui sont susceptibles de lui apporter aide ou conseil dans l'exercice de son métier, il se forme en fonction de ses besoins professionnels.

10. Compétence à agir de façon éthique et responsable dans le cadre du service public de l'éducation

L'enseignant fait preuve de conscience professionnelle et suit des principes déontologiques : il respecte et fait respecter la personne de chaque élève, il est attentif au projet de chacun, il respecte et fait respecter la liberté d'opinion, il connaît et fait respecter les principes de la laïcité, il veille à la confidentialité de certaines informations concernant les élèves et leurs familles, etc. L'Education nationale détermine les finalités de l'enseignement, définit les programmes et les horaires : l'enseignant exerce donc sa liberté pédagogique dans le cadre des textes officiels ; il sensibilise les élèves aux grandes causes nationales; il connaît les droits et devoirs des fonctionnaires.