

# 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 réduite à un outil de gestion des personnels.

L'offre de formation doit être rétablie et élargie, de nouvelles modalités doivent être proposées (stages courts, longs, filés, disciplinaires, pluridisciplinaires, pluricatégories, 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 œuvre effective de l'ensemble des dispositifs de formation. La possibilité pour les personnels de profiter pleinement de la 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 enseignants (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.

## 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 deux années avec une année complète en formation, en cohérence avec les évolutions du recrutement et de la formation.

## Pour les « psychologues scolaires » et les COPsy

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 sera suivi d'un an de stage alternant formation théorique et pratique.

La FSU réclame un statut spécifique pour les psychologues du 1er degré et un corps unique de psychologue de l'éducation nationale, de la maternelle à l'université, regroupant les actuels « psychologues scolaires » et les COPsy, 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.



Fédération Syndicale Unitaire / www.fsu.fr / mars 2013 /

# Une formation des enseignants\* de qualité

## De la maternelle à l'université

*La FSU a tenu son congrès à Poitiers en février 2013 et a renouvelé l'ensemble de ses mandats. Concernant la formation de tous les personnels, elle a réaffirmé que 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 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.*

*Ces mandats ont été adoptés par 89,95% des représentants du congrès. Ils engagent la FSU pour les 3 ans à venir et constituent des outils.*

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.

## 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.

## 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, cen-

trée 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).

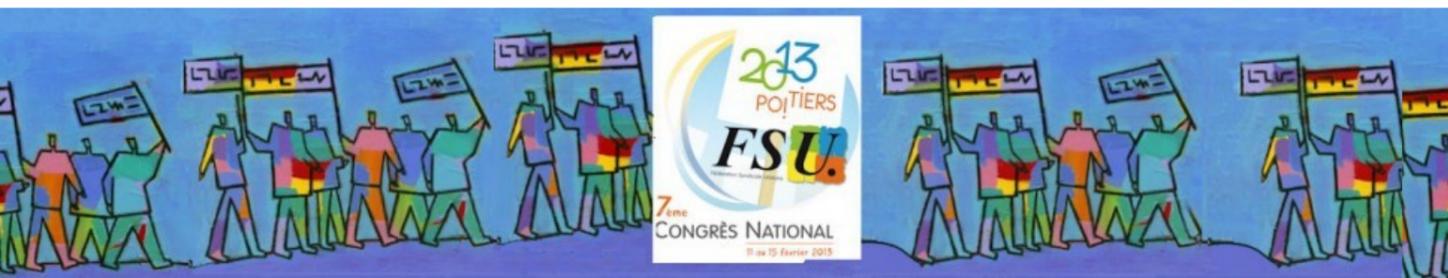
## Contenus de formation

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.

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



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.

### Cursus de formation initiale

#### *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 œuvre 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'Emploi avenir professeur (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 déjà 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.

#### *Pour les candidats relevant 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.

### 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.

### 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, 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.

## 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 2d 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.

## Des structures spécifiques dans l'université avec leurs formateurs et des formateurs de terrains formés et reconnus

### *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 directeur.

Le rôle des futures ESPE doit être d'impulser, coordonner formation initiale (conception des masters, mise en œuvre 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.

### *Des formateurs d'enseignants*

Le potentiel de formation, les équipes pluricatégorielles 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 1er 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 1er et du 2d degré doivent être intégrés dans les équipes pluricatégorielles 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.

