



Recrutement au niveau du master

Une revalorisation pour tous

1. Recruter au niveau du master : une nécessité pour un métier complexe et de haute qualification

Enseigner est un métier exigeant et complexe qui demande un haut niveau de connaissances universitaires, en lien avec une formation initiale professionnelle de qualité permettant à l'enseignant de posséder le recul nécessaire sur sa discipline, d'en maîtriser tous les aspects utiles à la transformation des savoirs universitaires en savoirs scolaires, assimilables par les élèves. La pleine acquisition de compétences complexes et diversifiées constitutives du métier exige une formation sur la durée permettant la construction progressive de la professionnalité.

L'évolution des savoirs et de la société impose aux enseignants d'aujourd'hui d'être capable de ré-actualiser leurs connaissances tout au long de leur carrière. Seule une formation initiale de haut niveau permet de suivre ensuite une formation continue de qualité indispensable pour rester au niveau exigé. C'est la garantie de la liberté pédagogique, nécessaire aux enseignants pour adapter leur enseignement au niveau de leurs élèves, pallier leurs difficultés et réduire les inégalités.

L'élévation du niveau de recrutement des enseignants au master est aujourd'hui une nécessité dont la mise en œuvre doit être réalisée intelligemment.

2. Une revalorisation urgente

93% des enseignants et CPE (Conseillers Pédagogiques d'Éducation) jugeaient leur profession dévalorisée dans la société actuelle selon un sondage CSA/SNES de mars 2008. Une élévation du niveau de recrutement au master doit être l'occasion **d'une revalorisation de l'ensemble de la profession** – et pas uniquement des débuts de carrière – non seulement salariale, mais également sur les conditions d'exercice du métier. Ainsi l'alignement de la grille indiciaire et du temps de travail des enseignants certifiés et CPE sur ceux des agrégés pourrait être une première étape.

Un recrutement au niveau du master placerait à nouveau les métiers de l'enseignement et d'éducation parmi les plus qualifiés, les reconnaissant comme des métiers de conception et non d'exécution. Cette mesure revaloriserait la place des enseignants et des CPE dans la société, tout en participant à la revalorisation globale de nos métiers.

3. Une articulation entre le master et la formation professionnelle initiale

Placer le concours au niveau du master doit conduire les enseignants à mieux maîtriser la discipline d'enseignement car c'est une condition nécessaire à l'exercice du métier. Ce n'est toutefois pas une condition suffisante pour enseigner. L'année de préparation aux concours doit remplir une double finalité: accroître la qualification disciplinaire et permettre la mise en relation

des diverses dimensions disciplinaires, didactiques et pédagogiques concourant à bâtir la professionnalité enseignante. La formation initiale se déroulant après la réussite au concours doit permettre aux professeurs et CPE stagiaires d'appréhender l'exercice et les difficultés de leurs métiers, réfléchir à leurs pratiques, travailler la maîtrise de la transmission des savoirs scolaires. L'articulation entre les stages et le travail à l'IUFM suppose de donner la primauté à la logique de formation, incompatible avec un service à temps plein.

Pour le SNES, la formation initiale ne peut se limiter à l'année de stage en IUFM. Ainsi, il faudrait créer des modules de pré-professionnalisation au cours du cursus universitaire, intégrant de l'histoire de la discipline, de l'épistémologie et pourquoi pas, des stages d'observation à condition qu'ils soient préparés et suivi d'un travail de réflexion. Enfin, la formation initiale doit être prolongée après la titularisation par une entrée progressive dans le métier.

4. Programmer les recrutements, pré-recruter, développer les aides sociales

Dans les années à venir, il faudra augmenter sensiblement le nombre de diplômés à bac plus cinq pour compenser les départs en retraite et répondre aux besoins économiques et sociaux. Dans nos professions il faudra remplacer plus de 40% des enseignants. Or, plusieurs années de sous-recrutements massifs ont eu des effets très négatifs sur le vivier de candidats et l'attractivité des voies menant à nos métiers. C'est pourquoi il est impératif de **programmer les recrutements** sur plusieurs années, afin de rendre visibles les débouchés et de permettre aux étudiants s'engageant dans des études longues de le faire en connaissance de cause.

Pour inciter les étudiants il faudrait recourir à de véritables pré-recrutements sur critères scolaires et universitaires, et ce, à toutes les étapes du cursus universitaire. Ces pré-recrutements déboucheraient sur l'attribution d'un salaire. Ainsi, les années d'étude seraient validées pour la retraite. Dans le même temps, il faut développer les aides sociales pour les étudiants issus des milieux modestes.

