



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

| Conseil supérieur  
des programmes

# Avis sur la formation initiale et le recrutement des professeurs des premier et second degrés

**Mars 2023**

# Sommaire

1. Introduction .....	3
2. Trente ans de réformes successives de la formation initiale et du recrutement des enseignants des premier et second degrés en France : 1989-2019 .....	4
3. Les évolutions récentes de la formation initiale et du recrutement des enseignants dans les pays étrangers.....	9
4. Compétences attendues du professeur : regard historique et propositions pour un nouveau référentiel .....	12
5. Différents scénarios pour la formation initiale et le recrutement des enseignants .....	18
6. Conclusion .....	50
7. Annexe : liste des personnalités auditionnées.....	51

# 1. Introduction

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013 dispose que le Conseil supérieur des programmes peut émettre des avis et formuler des propositions sur la nature et le contenu des épreuves de concours de recrutement d'enseignants des premier et second degrés [...] ainsi que sur les objectifs et la conception générale de la formation initiale et continue des enseignants.

La lettre de mission adressée au Conseil supérieur des programmes par le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, en date du 6 septembre 2021, dans son volet consacré à la formation initiale et continue des professeurs, et se référant à la loi rappelée ci-dessus, a attiré l'attention du Conseil supérieur des programmes sur les conditions permettant l'atteinte des objectifs de transformation de la formation des professeurs tels que le Grenelle de l'Éducation en a confirmé l'importance.

Dans son discours prononcé lors de l'ouverture de la réunion des recteurs à la Sorbonne, le 25 août 2022, le Président de la République a affirmé que la confiance due aux enseignants doit passer par une amélioration de leur formation initiale et a souhaité que le sujet fût repris « fondamentalement et à bras le corps, sans doute plus en profondeur qu'on ne l'a fait ces dernières années ».

Répondant à ces trois invitations, le Conseil supérieur des programmes, au cœur du respect de ses missions, s'est engagé à rendre public un avis sur la formation et le recrutement des enseignants (hors le cas particulier de l'agrégation dont l'évolution mérite une réflexion spécifique). De ces derniers dépend directement la capacité de notre système éducatif à aider ses élèves à maîtriser les apprentissages fondamentaux, à acquérir une véritable culture générale scientifique et humaniste, enfin à devenir des citoyens éclairés et responsables, acteurs d'une démocratie forte et sereine.

Pour ce faire, le Conseil supérieur des programmes a engagé une série d'auditions lui permettant de nourrir sa réflexion. Celle-ci s'inscrit dans un contexte particulier puisque les besoins de recrutement d'enseignants d'ici à 2030, estimés en fonction du nombre de départs à la retraite et du maintien des effectifs au niveau actuel, représentent un renouvellement de 31 % de l'effectif du corps enseignant sur la base de 2019, soit 328 000 postes à pourvoir sur cette période<sup>1</sup>.

Ces importants besoins de recrutement s'accompagnent d'une faible attractivité du métier d'enseignant qui se manifeste par une baisse tendancielle des inscriptions aux concours, particulièrement sensible dans certaines académies pour le premier degré et dans certaines disciplines pour le second degré. Cette baisse du nombre de candidats aux concours de recrutement d'enseignants est d'autant plus préoccupante qu'elle ne permet plus de garantir la qualité de tous les lauréats des concours, même si, dans le premier degré comme dans certaines disciplines du second degré, tous les postes ouverts ne sont pas pourvus. On constate également l'augmentation concomitante des candidatures à des emplois de contractuels. Celle-ci s'explique notamment par des stratégies de contournement des règles d'affectation nationale dans le second degré et la pression des besoins exprimés dans les académies.

Enfin, l'augmentation du nombre de reconversions au titre d'une deuxième carrière modifie le profil des nouveaux recrutés et suppose des efforts importants au titre de la formation initiale et continuée de ces types de personnels.

C'est dans ce contexte sous tension qu'il faut imaginer les évolutions nécessaires de la formation initiale et du recrutement des enseignants, en tenant compte du fait que, depuis trente-trois ans, le chantier de la formation des enseignants a fait l'objet de réformes successives, bien souvent sans laisser le temps à une évaluation sérieuse des résultats escomptés ou réalisés.

---

<sup>1</sup> Métiers 2030, France Stratégie, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications.

## 2. Trente ans de réformes successives de la formation initiale et du recrutement des enseignants des premier et second degrés en France : 1989-2019

Jusqu'en 1989, la formation initiale des enseignants du premier degré est restée confiée aux écoles normales d'instituteurs, dont la première fut créée à Strasbourg en 1810. En 1969, le concours de recrutement pour les instituteurs est placé après le baccalauréat et est suivi de deux années de formation professionnelle en école normale. Dans les années précédant la création des Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), les écoles normales vont connaître des transformations à un rythme accéléré, preuve que le modèle était à bout de souffle : entre 1978 et 1986, on comptera douze dispositifs différents pour la formation initiale des instituteurs et trente-huit textes officiels successifs. Les deux principales étapes de ces transformations sont :

- en 1978, la formation en école normale est organisée sur trois années, dont les deux premières, mises en place en partenariat avec les universités, donnent droit à la délivrance d'un diplôme d'études universitaires générales (DEUG) mention 1er degré ;
- en 1986, le recrutement des instituteurs est placé après un DEUG indifférencié et suivi par deux années de formation professionnelle.

Quant à la formation des enseignants du second degré, elle restait partagée entre l'université, pour la préparation des concours, et les centres pédagogiques régionaux (CPR), créés en 1955, pour la formation des professeurs stagiaires après les concours. Dirigée par les corps d'inspection, cette formation d'une année après le concours comportait, pour le professeur stagiaire, des heures de cours pour la didactique et le renforcement disciplinaire, des heures d'observation et de pratique accompagnée avec un professeur tuteur et un service en responsabilité à temps partiel (de 4 à 6 heures hebdomadaires) dont la validation était requise pour la titularisation.

Les instituteurs et les professeurs certifiés de collège et de lycée étaient donc formés, jusqu'à la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989, dans deux systèmes totalement différents et étanches, conduisant au maintien de deux corps distincts en termes de statut, de carrière, de rémunération et d'âge de départ à la retraite.

### 2.1 La création et le développement des Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) : 1989-2004

La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 met fin à cette situation en créant le nouveau corps des professeurs des écoles qui est aligné sur celui des professeurs certifiés, en mettant en extinction le corps des instituteurs, en supprimant les écoles normales d'instituteurs et les centres pédagogiques régionaux qui sont remplacés par les Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM). Ces nouveaux instituts accueillant les étudiants titulaires d'une licence ont pour mission de les préparer, pendant un an, aux concours de recrutement du professorat des écoles ou du professorat des collèges et des lycées, à l'exception de l'agrégation, puis en deuxième année, après la réussite aux concours, de former les professeurs stagiaires jusqu'à leur titularisation à la suite de la validation de leur stage en responsabilité.

Plusieurs caractéristiques de la formation en IUFM méritent d'être soulignées :

- les IUFM, malgré leur appellation d'« Instituts universitaires » sont juridiquement des établissements publics administratifs, indépendants des universités de rattachement auxquelles ils sont liés par des conventions. Des représentants des universités de rattachement siègent au conseil d'administration des IUFM. Ils sont dirigés par un directeur nommé par le ministre chargé de l'Éducation nationale, choisi sur une liste de propositions établie par le conseil d'administration de l'institut, dont la présidence est assurée par le recteur d'académie.

Outre les conventions liant les IUFM aux universités, leur caractère universitaire tient au fait qu'ils accueillent des étudiants titulaires d'une licence et qu'ils peuvent recruter des enseignants-chercheurs, initialement grâce aux commissions de spécialistes des universités de rattachement ;

- symboliquement et statutairement, les IUFM permettent de traiter à égalité et de former dans un cadre unique les professeurs des écoles et les professeurs certifiés. Une des innovations des IUFM consiste à proposer, pour une partie limitée de l'horaire en première et en deuxième années, des formations communes aux premier et second degrés, qu'il s'agisse des étudiants ou des professeurs stagiaires. Cette innovation mal conçue fut rapidement rejetée par les étudiants et les stagiaires concernés, et contribua fortement à décrédibiliser les nouveaux instituts ;
- à la création des IUFM, les formateurs des étudiants et des professeurs stagiaires du premier degré sont majoritairement les mêmes que ceux des écoles normales d'instituteurs, car les anciens professeurs d'école normale, de statut second degré, avaient obtenu le droit d'option pour rester dans les IUFM. Le renouvellement du vivier des formateurs dépendra, d'une part, de la création de postes d'enseignants-chercheurs et, d'autre part, des départs à la retraite des anciens professeurs d'école normale, dont les postes pouvaient être maintenus en l'état (formateur à temps plein de statut second degré) ou transformés en postes d'enseignants-chercheurs. Beaucoup des reproches faits à la nouvelle formation en IUFM pour le premier degré auraient donc pu être aussi adressés à la formation en école normale d'instituteurs ;
- à la création des IUFM, la formation des étudiants et des professeurs stagiaires du second degré continue d'être largement confiée aux universités pour la préparation des concours et aux corps d'inspection ainsi qu'aux professeurs tuteurs pour l'année de stage. Là aussi, les changements étaient plus apparents que réels en matière de contenus de formation, avec une évolution progressive liée aux recrutements d'enseignants-chercheurs en poste dans les IUFM. Le seul aspect vraiment novateur, qui va cristalliser toutes les critiques, demeure les formations communes aux professeurs des écoles et aux professeurs de collège et de lycée ;
- enfin, pour le premier comme pour le second degré, les deux années de la formation en IUFM après la licence ne donnent droit à aucune reconnaissance par un diplôme universitaire. Alors que les déclarations de la Sorbonne du 25 mai 1998 et de Bologne du 19 juin 1999 instituaient « l'espace européen de l'enseignement supérieur » avec une nouvelle organisation des études universitaires (licence en trois ans, master en cinq ans et doctorat en huit ans) et la généralisation du système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS<sup>2</sup>), la formation des enseignants dans les IUFM nouvellement créés échappait à cette règle : les sortants des IUFM, professeurs titularisés après cinq ans d'études supérieures (trois années de licence suivies d'au moins une année de préparation du concours et d'une année de formation professionnelle en stage), n'avaient pour tout titre universitaire que la licence ou éventuellement une maîtrise acquise avant l'entrée en IUFM, leurs études à l'IUFM n'étant pas incluses dans le système de crédits ECTS.

## 2.2 L'intégration des IUFM dans les universités et la « mastérisation » : 2005-2012

En 2004, force est de constater que les IUFM n'avaient pas convaincu et que l'apport de ces instituts à l'amélioration de la formation des enseignants n'était pas évident. Deux possibilités d'évolution s'offraient aux IUFM : soit les transformer en écoles professionnelles sous l'autorité directe du ministère de l'Éducation nationale, au risque de couper les liens en voie de consolidation avec les universités et de rendre plus difficile leur inscription dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, soit les intégrer dans une université, tout en trouvant les moyens de maintenir

---

<sup>2</sup> *European Credits Transfer System* : système européen de transfert et d'accumulation de crédits.

les exigences légitimes de l'État recruteur et employeur des futurs professeurs. C'est cette deuxième option qui fut retenue dans la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005 :

- les IUFM, dont le nom est conservé, deviennent des écoles internes aux universités. Les directeurs sont nommés par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur sur proposition du conseil de l'institut. Ils sont placés sous l'autorité directe du président de leur université d'intégration. Les personnels des IUFM ainsi que les sites de formation sont intégrés dans l'université d'accueil, tandis que des conventions sont signées avec les autres universités concernées par la préparation des concours du second degré ;
- le pilotage des plans de formation des IUFM doit se faire en fonction, d'une part, des programmes et des épreuves des concours de recrutement dont la conception dépend entièrement du ministère de l'Éducation nationale et, d'autre part, d'un cahier des charges de la formation des enseignants établi par le ministère de l'Éducation nationale, qui a pour fonction d'explicitier les compétences attendues des enseignants en fin de formation initiale. Un partage des tâches était donc mis en place entre l'État formateur et l'État employeur : aux universités, la responsabilité entière de l'organisation de la formation des futurs enseignants des premier et second degrés, au ministère de l'Éducation nationale, la responsabilité de fixer les programmes des concours de recrutement, ainsi que les objectifs prioritaires de la formation des professeurs stagiaires ;
- l'intégration des IUFM comme composante interne des universités a enfin pour fonction de faciliter la délivrance des ECTS ainsi que la reconnaissance par l'université des deux années de formation après la licence dans le cadre d'un diplôme de master. Cette intégration était donc conçue comme le prélude à la « mastérisation » de la formation des enseignants ;
- durant les années qui suivent le vote de la loi pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005, deux configurations de formation se succèdent. De 2005 à 2009, la formation en IUFM reste inchangée dans sa structure dans l'attente de la « mastérisation » : une année de préparation au concours suivi d'une année de formation en tant que professeur stagiaire. Ensuite, à partir de la rentrée 2010, l'intégration du cursus de formation à l'IUFM dans un master devient la règle, avec les épreuves écrites d'admissibilité du concours en début de l'année de M2 et les épreuves d'admission placées à la fin de cette même année. L'année de M2 est donc particulièrement lourde pour le stagiaire non titulaire d'un master, puisqu'il doit à la fois valider un stage qui se déroule désormais à temps plein, soutenir son mémoire de master et réussir les épreuves d'admission des concours de recrutement. Dorénavant la titularisation des professeurs stagiaires dépend de trois conditions : la réussite aux épreuves d'admission des concours, la validation du stage en responsabilité et l'obtention du master avec la soutenance d'un mémoire. Mais la « mastérisation », sous cette première forme, demeure artificielle pour le premier degré, dans la mesure où il n'y a pas de lien entre la préparation du concours et la formation professionnelle, d'une part, et d'autre part, avec le type de master choisi par l'étudiant se destinant au professorat des écoles. Surtout, pour le premier, comme pour le second degré, le stage à plein temps pendant le M2 est une contrainte manifestement trop lourde pour des professeurs en cours de formation.

### 2.3 Les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) et la création des MEEF<sup>3</sup> : 2013-2019

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013 marque une nouvelle étape dans le processus de « mastérisation » de la formation des enseignants :

- les IUFM sont remplacés par les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), tout en gardant le statut hérité de la loi pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005. Autrement dit, la loi de 2005 a modifié le statut

---

<sup>3</sup> « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF).

des IUFM issus de la loi de 1989, tout en en gardant le nom, tandis que la loi de 2013 a changé le nom, tout en conservant le statut de 2005. Il aura donc fallu deux lois pour changer à la fois le nom et le statut de ces instituts... Les directeurs d'ESPE sont nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale, sur proposition du conseil de l'école. Ils restent sous l'autorité directe du président de l'université d'intégration. Le président du conseil de l'école est une personnalité extérieure élue par les membres du conseil ;

- la loi modifie également la place des concours de recrutement dont les épreuves d'admissibilité et d'admission sont placées à la fin du M1 (de mars à juillet de la première année de master), ce qui marque un retour au premier statut juridique des IUFM, celui qui précède l'arrêté du 28 décembre 2009. Le stage en responsabilité en M2 redevient un stage à mi-temps ;
- la formation dans les ESPE est organisée dans le cadre des nouveaux masters dits « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF), même si les concours de recrutement restent ouverts à tout étudiant inscrit dans un M1 quel qu'il soit. Comme depuis 2010, le professeur stagiaire doit remplir trois conditions pour être titularisé : la réussite au concours, la validation de son stage et l'obtention d'un master. Le pari de cette réforme est de renforcer l'attractivité de ces nouveaux MEEF de façon à ce qu'ils soient choisis par une majorité d'étudiants se destinant au professorat des premier et second degrés. Ce pari a été partiellement tenu puisque, selon une étude de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), les étudiants se déclarant issus d'un INSPÉ constituent la majorité des admis à la session 2021 des concours externes de professeurs des écoles (52 %), du Capes (51 %), et plus encore du Capes (74 %) ;
- les nouveaux MEEF doivent être conçus en fonction d'un référentiel de compétences défini par le ministère de l'Éducation nationale de façon à cadrer et à contribuer à unifier les plans de formation des ESPE sur le plan national.

## 2.4 Les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation : à partir de 2019

La loi pour une école de la confiance du 26 juillet 2019 crée les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ) en remplacement des ESPE avec quatre objectifs principaux :

- un cadrage national directif des plans de formation, avec un recentrage sur les fondamentaux pour l'école primaire (55 % du temps de formation sur deux ans) et sur l'enseignement disciplinaire et didactique pour le second degré (45 % du temps de formation sur deux ans). Il s'agit de mettre fin aux disparités importantes existant entre les différents plans de formation sur le territoire national ;
- la nomination des directeurs d'INSPÉ par les ministres chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur à la suite de l'audition des candidats par un comité présidé par le recteur d'académie et le président de l'université d'intégration. Cette nomination du directeur par les deux ministres, sans passer par des propositions du conseil d'administration, doit permettre de renouveler les profils des directeurs tout en les plaçant dans une chaîne hiérarchique claire, en dehors de toute dépendance électorale par rapport à leur conseil d'administration ;
- une évolution progressive de la composition des équipes de formateurs en INSPÉ qui doit atteindre à moyen terme un équilibre entre trois catégories de formateurs : un tiers d'enseignants-chercheurs, un tiers de formateurs de statut second degré, professeurs agrégés ou certifiés (PRAG ou PRCE) à temps plein, un tiers de formateurs à temps partagé de statut premier degré pour les étudiants se destinant au professorat des écoles, et de statut second degré pour les étudiants se destinant au professorat de lycée ou de collège ;

- le recul du concours placé à la fin du M2 aussi bien pour les enseignants du premier degré que pour ceux du second degré, ce qui suppose, pour l'étudiant, d'être en cours d'obtention ou d'avoir obtenu un master MEEF ou un master de recherche disciplinaire pendant l'année de préparation du concours ;
- pour tenter de compenser les effets sociaux négatifs du recul des concours au niveau du M2 et pour installer un modèle de formation professionnelle davantage « simultané » (c'est-à-dire associant les formations théoriques à des périodes de stage « sur le terrain »), deux dispositifs nouveaux sont créés :
  - les assistants d'éducation en préprofessionnalisation (AED prépro) de la L2 au M2 qui bénéficient d'une rémunération en échange d'un service de six à huit heures hebdomadaires en école ou en établissement ;
  - les contrats d'alternants exécutés soit en deuxième et troisième semestres du MEEF, soit en troisième et quatrième semestres du MEEF, qui ouvrent droit à une rémunération en échange d'un service de six à huit heures en responsabilité dans une classe pendant douze semaines. Les étudiants alternants seront ensuite placés en responsabilité à plein temps pendant leur année de stage après la réussite du concours (avec un contingent de journées de formation complémentaire), tandis que les étudiants issus d'un autre master suivront un stage en responsabilité à mi-temps, l'autre mi-temps étant consacré à la formation professionnelle en INSPÉ.

En résumé, quelques constantes ressortent de ces trente ans d'évolution de la formation des enseignants dans notre pays à travers l'adoption de quatre lois successives sur l'éducation :

- l'intégration de plus en plus complète des instituts de formation des enseignants du premier et du second degré dans les universités ;
- la reconnaissance des cinq années de formation des futurs professeurs après le baccalauréat par un diplôme de niveau master, conformément à la création de « l'espace européen de l'enseignement supérieur » ;
- le maintien du système de recrutement des professeurs par des concours conçus à la fois pour permettre l'entrée dans la fonction publique d'État et pour garantir un haut niveau académique des candidats reçus. Malheureusement, la lecture des rapports des jurys des différents concours de recrutement permet de douter de l'atteinte de cet objectif ;
- les hésitations ou les variations, lors de cette période, portent sur :
  - la place des concours de recrutement, avec une oscillation entre un positionnement à bac +4 ou à bac +5 ;
  - l'équilibre entre la dimension disciplinaire et la dimension professionnelle tant dans la formation que dans les épreuves des concours de recrutement.



## 3. Les évolutions récentes de la formation initiale et du recrutement des enseignants dans les pays étrangers

L'étude du contexte international montre que la France n'est pas un cas isolé dans la mise en œuvre de réformes de la formation initiale des enseignants. Nombre d'éléments sont communs aux évolutions engagées dans de nombreux pays. Parmi eux, on peut retenir :

- le transfert d'écoles spécialisées aux universités de la responsabilité de la formation ;
- l'élévation du niveau de diplôme requis pour le recrutement ;
- la recherche, dans les plans de formation, d'un meilleur équilibre entre les savoirs disciplinaires et didactiques, les compétences professionnelles et les stages pratiques ;
- la réflexion sur le rôle et la place de la recherche en pédagogie, ou sur l'environnement numérique et la formation à l'usage de ses outils et de ses ressources.

Ces évolutions de la réflexion ont été prises en compte en France comme dans d'autres pays, et ont donné lieu à des mises en œuvre souvent similaires.

Cependant, la comparaison des systèmes étrangers au système français révèle également des approches diverses, voire des ruptures, en réponse à ces questions communes. Identifier ces approches et les réformes qui en découlent permet de situer la France dans le contexte international et d'ouvrir le champ de la réflexion sur des perspectives d'évolution du système français.

### 3.1 Une tendance à une plus forte professionnalisation des formations au métier de l'enseignement

Une première tendance observable dans les pays étrangers est la mise en place de parcours de formation spécifiques aux métiers de l'enseignement débutant à l'entrée dans l'enseignement supérieur. Ces formations spécifiques ont en commun certaines caractéristiques.

#### *Des intitulés explicites ouvrant sur des formations spécifiques*

Précisant d'emblée leurs débouchés professionnels, l'intitulé de ces formations spécifiques permet de les identifier clairement au sein des autres formations universitaires. Les *Bachelors of Education*, dans les pays anglo-saxons, le *curriculum Scienze della formazione primaria*, en Italie, le *Ciclo Formativo en Educación Primaria*, en Espagne, en sont des exemples.

#### *Pour les professeurs des écoles, une formation plus courte qu'en France*

La maîtrise de la formation initiale des enseignants français du primaire représente une exception. Dans la majorité des pays étrangers, cette formation ne dure que trois ou quatre ans.

#### *Des formations alternant théorie et pratique, y compris pour les futurs professeurs du second degré*

La volonté de professionnaliser la formation initiale pour l'accès au métier de professeur du premier ou du second degré se manifeste par l'existence de parcours spécifiques. Ils y contribuent notamment par la réalisation de stages pratiques dans les établissements dès les premières années de la formation. Ce modèle, qualifié de « simultané », se différencie du modèle dit « consécutif », dans lequel la phase pratique, sous forme d'interventions dans les classes, fait suite à une première période consacrée exclusivement à la transmission de savoirs. Le modèle simultané suppose la précocité de l'engagement dans la voie enseignante alors que dans le modèle consécutif, la décision de se consacrer au métier d'enseignant peut être différée après l'obtention d'un diplôme universitaire disciplinaire. La France est l'un des rares pays européens où la formation des futurs professeurs du second degré suit le modèle consécutif.

### *Des formations qui sélectionnent leurs candidats à l'entrée du parcours*

Que ce soit pour le premier ou le second degré, dans plusieurs pays étrangers, les candidats aux formations au métier de l'enseignement sont sélectionnés à l'entrée de la formation spécifique. La sélection repose sur la réussite d'épreuves écrites et orales, en Finlande et en Italie par exemple, ou sur la validation d'un niveau académique dans certaines disciplines, comme la langue d'enseignement et les mathématiques. Cette pratique est courante dans les pays anglo-saxons. Ces procédures de sélection permettent de vérifier le niveau disciplinaire des candidats à l'entrée dans les formations et de s'assurer de leur motivation à exercer le métier d'enseignant.

### *Des plans de formation qui incluent une proportion significative de savoirs professionnels*

La tendance à la professionnalisation de la formation initiale s'exprime aussi par le renforcement, dans les plans de formation, de modules consacrés à l'acquisition de savoirs dits « professionnels », jugés nécessaires pour exercer le métier d'enseignant : par exemple, la psychologie de l'enfant et de l'adolescent ou la gestion des comportements. Ainsi, en Italie, on exige des futurs enseignants, de valider 24 ECTS<sup>4</sup> pendant leur cursus de formation disciplinaire dans des domaines tels que la psychologie, l'anthropologie, la didactique générale, les besoins éducatifs particuliers.

Cette tendance est, en France, en rupture avec la formation des enseignants du second degré, qui reste, au moins jusqu'au concours, majoritairement axée sur l'acquisition de savoirs disciplinaires.

Par ailleurs, dans un nombre croissant de systèmes étrangers, les modules de formation professionnalisants sont communs aux enseignants des premier et second degrés. Ils représentent un socle commun de formation constitutif de l'identité professionnelle de tout enseignant au-delà de sa spécialisation disciplinaire.

## **3.2 Un recrutement qui est rarement fondé sur la réussite d'un concours national**

### *L'obtention d'une qualification est le modèle le plus répandu*

En France, comme dans la plupart des pays étrangers, au-delà de diplômes universitaires de la formation initiale, des conditions supplémentaires sont requises pour exercer le métier d'enseignant. Avec l'Italie, l'Espagne et le Luxembourg, la France est l'un des pays européens à conditionner le recrutement des enseignants à la réussite d'un concours qui est national pour les professeurs du second degré et académique pour ceux du premier degré.

De nombreux autres États exigent des diplômés une qualification qui atteste un niveau de connaissances et de compétences établi au niveau national. C'est le cas, par exemple, de l'Angleterre, où les diplômés de la formation initiale doivent obtenir le statut d'« enseignant qualifié » (*Qualified Teacher Status – QTS*) pour exercer le métier d'enseignant. En Irlande et en Allemagne, les candidats doivent satisfaire une procédure d'accréditation afin d'être inscrits sur une liste nationale (ou des *Länder*, en Allemagne). Cette accréditation suppose notamment la validation d'une période d'essai en établissement scolaire.

### *Un recrutement souvent géré au niveau local*

Dans ces pays, le recrutement des enseignants est souvent géré au niveau local. Ainsi dans les pays du nord de l'Europe et dans les pays anglo-saxons, les enseignants sont recrutés directement par les établissements scolaires en collaboration avec les autorités régionales ou locales. En Allemagne, les candidats soumettent leurs candidatures aux autorités compétentes des *Länder*, qui les classent selon des critères définis. Dans certains *Länder*, des postes à profil sont publiés par les établissements scolaires en vue de sélectionner les candidats.

Dans certains États, le processus de recrutement est jalonné de plusieurs étapes. Par exemple, en Italie, on permet aux diplômés se destinant à l'enseignement d'être confrontés à une première expérience pratique du métier à la sortie de chacune des trois phases de leur formation initiale. Les diplômés d'un master disciplinaire, première étape de la formation initiale, ayant validé les 24 ECTS obligatoires relatifs aux savoirs professionnels, sont inscrits sur une liste dans leur département et peuvent être appelés à effectuer des remplacements de courte durée. Les candidats ayant validé l'année de formation spécialisée dans les métiers de l'enseignement, deuxième étape de la formation initiale

(*Tirocinio formativo attivo*), peuvent être appelés à assumer des remplacements plus longs, d'une durée d'un an. Enfin, les lauréats du concours national, troisième et dernière étape de la formation initiale, sont titularisés et susceptibles d'être affectés dans les établissements pour lesquels ils ont exprimé une préférence, selon les résultats obtenus au concours.

### Des enseignants du secondaire bivalents dans un nombre significatif de pays

On observe, à l'étranger, une tendance à la « multivalence » pour les enseignants du second degré. Les candidats choisissent des disciplines « majeures » et des disciplines « mineures » pendant leur formation initiale, ce qui leur permettra de se présenter à plusieurs concours et de couvrir plusieurs enseignements, en général deux, une fois en poste dans les établissements.

Par exemple, en Italie, les candidats à l'enseignement d'une discipline doivent valider des modules de formation dans une seconde discipline durant leur formation universitaire, ce qui leur donne le droit de s'inscrire à plusieurs catégories de concours publics (*classi di concorso*). Ainsi, un diplômé de littérature ayant validé des modules de latin pourra s'inscrire au concours donnant accès à l'enseignement de cette discipline. De même, un diplômé de physique peut être habilité à enseigner les mathématiques.

## 3.3 Une importance reconnue à l'accompagnement dans la première phase d'exercice de la profession

Dans un nombre croissant de pays, notamment au Royaume-Uni, en Irlande, en Espagne et en Suède, la formation initiale des enseignants ne se conclut pas par la titularisation du candidat et sa prise de fonction au sein d'un établissement. Des programmes d'intégration (*induction programs*) destinés à l'accompagnement des enseignants novices sont mis en place de manière obligatoire durant leur première année d'exercice. Ces programmes comportent divers dispositifs : tutorat, modules intégratifs de formation professionnelle (gestion de la classe, besoins éducatifs particuliers, communication avec les parents, etc.), évaluations par les pairs, réunions régulières avec les chefs d'établissement. Dans tous les cas, l'objectif est d'assurer à l'enseignant débutant un soutien personnalisé en vue de son intégration sociale et professionnelle au sein de l'équipe pédagogique de l'établissement.

Par exemple, en Irlande, le programme *Droichead* prévoit qu'une équipe d'enseignants expérimentés (*Professional Support Team* — PST) accompagne un enseignant débutant. Ce suivi est formalisé par la signature d'un contrat par le PST qui s'engage à accompagner le novice pour qu'il satisfasse aux normes professionnelles établies au niveau national. En outre, pendant la durée du programme, l'enseignant débutant est invité à suivre, dans un centre de formation accrédité, des enseignements et des activités en lien avec ses besoins particuliers.

Sans vouloir reproduire des pratiques dont la raison d'être et les caractéristiques sont liées aux contextes nationaux dans lesquels elles ont été conçues et mises en place, certaines des approches ici décrites ont inspiré la réflexion du Conseil supérieur des programmes pour imaginer des scénarios permettant l'évolution du système de formation initiale et du recrutement des enseignants français.

---

<sup>4</sup> Dans le cadre du système européen ECTS (*European Credits Transfer System*) on estime qu'un crédit équivaut à 25 à 30 heures de travail à fournir par l'étudiant et qu'un an de formation équivaut à 60 crédits.

## 4. Compétences attendues du professeur : regard historique et propositions pour un nouveau référentiel

Avant d'expliciter la mission d'enseignement et les responsabilités qu'elle impose, et de formuler les compétences attendues d'un professeur en 2023, le Conseil supérieur des programmes a analysé les référentiels et les cahiers des charges en vigueur depuis 1997, afin notamment d'y repérer des constantes et des variations.

### 4.1 Regard historique sur les missions et les compétences des professeurs

#### 4.1.1 Mission du professeur exerçant en collège, en lycée d'enseignement général et technologique ou en lycée professionnel, et compétences attendues en fin de formation initiale (1997)

La mission confiée au professeur est d'instruire les élèves qui lui sont confiés et de contribuer à leur éducation et à leur insertion sociale et professionnelle. Cette mission et la responsabilité qu'elle implique se situent dans le triple cadre du système éducatif, des classes confiées au professeur et de son établissement d'exercice. L'objectif de la formation initiale est de faire acquérir au futur professeur les compétences qui lui permettront de mener à bien ses missions.

##### *Exercer sa responsabilité au sein du système éducatif*

En fin de formation initiale, le professeur connaît ses droits et ses obligations. Il est capable de :

- situer son action dans le cadre de la mission que la loi assigne au service public d'éducation ;
- contribuer au fonctionnement et à l'évolution du système éducatif.

##### *Exercer sa responsabilité dans la classe*

En fin de formation initiale, le professeur doit, pour être capable d'enseigner, conformément à son statut, une ou plusieurs disciplines ou spécialités :

- connaître sa ou ses disciplines ;
- savoir construire des situations d'enseignement et d'apprentissage ;
- être capable de conduire la classe.

##### *Exercer sa responsabilité dans l'établissement*

- Placé sous l'autorité du chef d'établissement, le professeur a le souci de prendre en compte les caractéristiques de son établissement et des publics d'élèves qu'il accueille, ses structures, ses ressources, ses contraintes et ses règles de fonctionnement ;
- au sein de la communauté scolaire, le professeur est partie prenante du projet d'établissement. Il est attentif à la dimension éducative de ce projet, notamment à l'éducation à la citoyenneté ;
- il est membre d'une ou de plusieurs équipes pédagogiques et éducatives ; il est préparé à travailler en équipe ;
- il doit pouvoir établir un dialogue constructif avec les familles, les informer sur les objectifs de son enseignement, examiner avec elles les résultats de leurs enfants, aider l'élève et sa famille dans l'élaboration du projet d'orientation ;
- il est préparé à établir des relations avec des partenaires extérieurs comme d'autres services de l'État (culture, jeunesse et sports, santé, justice, gendarmerie, police, etc.), des collectivités territoriales, des pays étrangers, des entreprises, des associations et des organismes culturels, artistiques et scientifiques divers.

#### 4.1.2 Arrêté du 19 décembre 2006 portant cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM

Cet arrêté comporte dix articles, dont le cinquième dispose que la formation professionnelle initiale, dispensée en institut universitaire de formation des maîtres, doit permettre d'assurer une maîtrise suffisante de chacune des dix compétences suivantes, dont le contenu est précisé dans l'annexe du présent arrêté :

- agir en fonctionnaire de l'État et de façon éthique et responsable ;
- maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer ;
- maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale ;
- concevoir et mettre en œuvre son enseignement ;
- organiser le travail de la classe ;
- prendre en compte la diversité des élèves ;
- évaluer les élèves ;
- maîtriser les technologies de l'information et de la communication ;
- travailler en équipe et coopérer avec les parents, et les partenaires de l'école ;
- se former et innover.

Il est complété par une annexe, sous forme d'un cahier des charges de la formation des maîtres dont l'un des paragraphes précise la nature de cette formation :

- ouverte sur l'économie et la société française ;
- ancrée dans un apprentissage de la pratique de la laïcité ;
- promouvant la connaissance du monde du travail ;
- imposant la coopération avec les parents et la découverte des partenaires de l'école ;
- permettant la compréhension de la diversité culturelle de la France dans la perspective d'une culture commune.

#### 4.1.3 Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013

L'arrêté rappelle que la mission première de l'école est d'instruire et d'éduquer afin de conduire l'ensemble des élèves à la réussite scolaire et à l'insertion professionnelle et sociale. Identifiant les compétences attendues, le référentiel vise à la fois à affirmer que tous les personnels concourent à des objectifs communs et à reconnaître la spécificité des métiers du professorat et de l'éducation, dans leur contexte d'exercice.

Concernant les professeurs, le référentiel se décline en quatorze compétences partagées avec les personnels de l'éducation et cinq compétences spécifiques.

##### *Compétences communes aux professeurs et aux personnels d'éducation*

##### **Les professeurs et les personnels d'éducation, acteurs du service public d'éducation**

C 1. Faire partager les valeurs de la République.

C 2. Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école.

##### **Les professeurs et les personnels d'éducation, pédagogues et éducateurs au service de la réussite de tous les élèves**

C 3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage.

C 4. Prendre en compte la diversité des élèves.

C 5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.

C 6. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.

C 7. Maîtriser la langue française à des fins de communication.

C 8. Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier.

C 9. Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier.

## **Les professeurs et les personnels d'éducation, acteurs de la communauté éducative**

- C 10. Coopérer au sein d'une équipe.
- C 11. Contribuer à l'action de la communauté éducative.
- C 12. Coopérer avec les parents d'élèves.
- C 13. Coopérer avec les partenaires de l'école.
- C 14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

### *Compétences spécifiques aux professeurs*

## **Les professeurs, professionnels porteurs de savoirs et d'une culture commune**

- P 1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.
- P 2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement.

## **Les professeurs, praticiens experts des apprentissages**

- P 3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.
- P 4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.
- P 5. Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves.

### **4.1.4 Arrêté du 27 août 2018**

Il dispose, en son article 1, que le contenu du master « MEEF » prend appui sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation. Les formations dispensées prennent en compte les programmes d'enseignement et la politique nationale en matière d'éducation, et s'inscrivent dans les cadres disciplinaires et la dimension de recherche constitutifs du diplôme national de master.

### **4.1.5 Arrêté du 28 mai 2019**

Il fixe le cadre national des formations dispensées au sein des masters « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation ».

Il décline les compétences du référentiel, précise les attendus à l'entrée en master MEEF et répartit les temps de formation au sein des différentes mentions des masters MEEF.

### **Attendus à l'entrée en master MEEF**

1. Justifier d'une maîtrise disciplinaire suffisante, soit par l'obtention d'une licence, soit par la validation d'enseignements de préprofessionnalisation dans une discipline scolaire.
2. Avoir une première représentation du métier d'enseignant.
3. Appréhender les savoirs à enseigner et pour enseigner.
4. Avoir des connaissances générales sur les principes et les enjeux du système éducatif ainsi que son fonctionnement.
5. Maîtriser sa communication.
6. Maîtriser les compétences numériques au niveau attendu en fin de licence.
7. Maîtriser une langue vivante étrangère au niveau attendu en fin de licence.

### **Ventilation du temps de formation au sein des masters MEEF**

#### *Mention professorat des écoles*

1. Au moins 55 % du temps de formation dévolu à la construction du cadre de référence et à l'enseignement des savoirs fondamentaux :
  - enjeux et connaissance du système éducatif français et de ses acteurs ; connaître et transmettre les valeurs de la République ; droits et obligations du fonctionnaire ;

- lecture, écriture, étude de la langue, didactique et pédagogie du français à l'école ;
  - numération, calcul, didactique et pédagogie des mathématiques à l'école.
2. Au moins 20 % du temps à la polyvalence et à la pédagogie générale.
  3. Au moins 15 % du temps à l'initiation à la recherche et à l'exploitation des travaux de recherche pour analyser des situations professionnelles.
  4. 10 % du temps réservé au contexte propre, notamment territorial et aux innovations pédagogiques de chaque ESPE.

### Mention professorat des collèges et lycées

1. Au moins 45 % du temps de formation dévolu à la construction du cadre de référence et à la construction des savoirs de la discipline ou spécialité de référence :
  - enjeux et connaissance du système éducatif français et de ses acteurs ; connaître et transmettre les valeurs de la République ; droits et obligations du fonctionnaire ;
  - savoirs et didactique dans la discipline de référence, éléments d'épistémologie ;
  - didactique de l'interdisciplinarité ;
  - construction des apprentissages dans le champ disciplinaire de référence.
2. Au moins 30 % du temps dévolu aux stratégies d'enseignement et d'apprentissage :
  - modèles et dispositifs pédagogiques (différenciation, apprentissages collaboratifs) ;
  - gestion de classe ;
  - évaluation, besoins éducatifs particuliers ;
  - idée du travail collectif.
3. Au moins 15 % du temps dévolu à l'initiation à la recherche et à l'exploitation des travaux de recherche pour analyser des situations professionnelles.
4. 10 % du temps réservé au contexte propre, notamment territorial, et aux innovations pédagogiques de chaque ESPE.

#### 4.1.6 Arrêté du 24 juillet 2020

Il dispose, dans son article 1, que le master MEEF est désormais organisé par les INSPÉ, créés par la loi du 26 juillet 2019, en remplacement des ESPE. Les INSPÉ dispensent une formation universitaire professionnalisante fondée sur des enseignements articulant théorie et pratique autour d'expériences en milieu professionnel.

## 4.2 Propositions du Conseil supérieur des programmes

Les contenus des différents référentiels et des arrêtés relatifs aux compétences professionnelles des enseignants peuvent varier dans la structuration de leur présentation et le degré d'explicitation de leurs attendus. Cependant, ils révèlent tous la consécration de certaines constantes qui structurent le métier de professeur :

- la maîtrise académique et didactique des disciplines enseignées ;
- la capacité à favoriser la réussite de tous élèves ;
- la connaissance du système éducatif et de son environnement ;
- la conscience des responsabilités incombant à un fonctionnaire de l'État ;
- l'engagement dans une démarche de développement professionnel.

Dans cet environnement professionnel structuré, le Conseil supérieur des programmes souhaite rappeler que la mission du professeur est d'instruire les élèves qui lui sont confiés, de participer à leur éducation et, par une orientation et une formation adaptées, de contribuer à leur insertion sociale et professionnelle. L'exercice de cette mission requiert qu'il assume les responsabilités que la loi et la société lui confèrent, dans le respect d'un impératif d'exemplarité propre à tout fonctionnaire.



Pour ce faire, le Conseil supérieur des programmes estime que les compétences attendues d'un enseignant sont à la fois les références communes à leur formation et la matrice de leur futur exercice professionnel. L'énumération ci-dessous, qui résulte de sa réflexion et de ses travaux, s'articule autour de six compétences principales, déclinées en sous-compétences.

## *1. Connaître les contenus d'enseignement (les disciplines et leur didactique)*

### *1.1. Contenus propres à chaque discipline enseignée*

- maîtriser les contenus disciplinaires et leur didactique spécifique ;
- sélectionner les outils adaptés à la transmission efficace des contenus disciplinaires ; faire notamment un emploi raisonné du numérique pour l'éducation.

### *1.2. Contenus transversaux*

- dans toutes les disciplines, maîtriser la langue française et la respecter en tant que langue d'enseignement ;
- connaître des éléments fondamentaux de culture générale humaniste et scientifique, et être familiarisé avec le patrimoine culturel français et européen ;
- connaître une langue étrangère ;
- favoriser l'ouverture d'esprit des élèves et les préparer à affronter la complexité du monde réel, notamment en traitant des sujets interdisciplinaires ;
- éduquer aux médias et à l'information ainsi qu'à la protection et à la sécurité des données numériques.

## *2. Maîtriser les démarches d'enseignement*

- connaître les programmes scolaires ;
- identifier les objectifs d'apprentissage ;
- planifier et structurer les séquences d'apprentissage ;
- différencier son enseignement et l'adapter aux besoins spécifiques des élèves ;
- évaluer de manière fiable ; interpréter les résultats des élèves et les communiquer aux élèves et à leurs familles ;
- sélectionner et utiliser les ressources documentaires institutionnelles et les outils numériques labellisés pour renforcer l'efficacité pédagogique en adoptant un comportement responsable et sûr ;
- développer l'esprit critique des élèves et leur capacité à hiérarchiser les sources d'information.

## *3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage*

- connaître le développement psychologique de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte, ainsi que les mécanismes d'apprentissage ;
- prendre en compte la diversité des élèves (y compris les élèves en situation de handicap) et leurs besoins spécifiques.

## *4. Transmettre les valeurs morales, civiques et républicaines, et travailler en interaction avec la communauté éducative*

- transmettre les valeurs morales et civiques ;
- transmettre les principes de la laïcité et les valeurs de la République ;
- agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques ;
- travailler en équipe avec les autres enseignants et en interaction avec la communauté éducative, notamment les parents et, plus largement, au sein du bassin administratif, politique, économique, scientifique et culturel de l'école ou de l'établissement.



*5. Favoriser un climat propice aux apprentissages et respectueux de chacun des acteurs (personnels d'encadrement, enseignants, élèves, parents)*

- contribuer au bien-être des élèves et à leur estime de soi ;
- gérer les activités de classe et le comportement des élèves ;
- s'imposer comme un référent intellectuel et social, et un révélateur de talents ;
- accompagner les élèves dans leurs choix d'orientation.

*6. Être acteur de son développement professionnel*

- évaluer et améliorer sa pratique d'enseignement ;
- mettre à jour régulièrement ses connaissances disciplinaires et sa pratique d'enseignement, en lien avec leurs évolutions et les résultats de la recherche.

## 5. Différents scénarios pour la formation initiale et le recrutement des enseignants

Ces différents scénarios prennent appui sur l'analyse historique de la formation et du recrutement des enseignants, l'étude du contexte international et de ses évolutions, l'examen des précédents référentiels et la formulation des compétences aujourd'hui attendues d'un enseignant. La description de chaque scénario est complétée par la formulation de ses avantages et de ses inconvénients, voire d'aménagements auxquels il pourrait donner lieu.

Par leur solidité et leur cohérence, les contenus dispensés lors de la formation initiale devront répondre aux compétences attendues, renforcer la place accordée à l'enseignement des fondamentaux et l'exigence requise dans la transmission des savoirs, des valeurs et des compétences professionnelles. Dans cette perspective, les différentes formes de recrutement seront conçues pour évaluer et valider la maîtrise de ces derniers.

Les modèles proposés ci-après présentent à la fois des constantes et des variations. Parmi les constantes, le Conseil supérieur des programmes a retenu :

- le renforcement de l'offre de parcours spécifiques à la formation des enseignants des premier et second degrés dès la licence et leur inscription dans Parcoursup ;
- la généralisation de l'offre de stages (observation et pratique accompagnée) pour les étudiants ne suivant pas ces parcours spécifiques ;
- la subordination de la titularisation de tous les enseignants (du premier et du second degré) à l'obtention d'un master et à la validation d'une année de stage ;
- le maintien du statut de fonctionnaire de l'État pour les enseignants ;
- l'accompagnement financier des étudiants se destinant au métier d'enseignant, au moins à partir du master.

Les variations entre les différents scénarios portent sur :

- la coexistence ou non de plusieurs viviers de recrutement (master MEEF et autres masters) ;
- les modalités de recrutement des enseignants ;
- en cas de maintien d'un recrutement par concours, la nature de ses épreuves, sa position au sein du cursus et l'écart entre les phases d'admissibilité et d'admission ;
- l'introduction ou non d'une certification des compétences disciplinaires avant l'entrée en master MEEF, mention premier degré ;
- l'existence, le positionnement et les modalités d'un pré-recrutement ;
- le statut des étudiants pré-recrutés ou des lauréats des épreuves d'admissibilité.

La liste des scénarios envisageables n'est pas exhaustive ; il est en particulier possible d'en composer de nouveaux à partir des briques constitutives des scénarios proposés.

## 5.1 Formation et recrutement des professeurs des écoles

### Scénario 1 : un aménagement de l'existant

Dans ce scénario, l'organisation actuelle issue de la loi<sup>5</sup> du 26 juillet 2019 « pour une école de la confiance » est maintenue, avec cependant un renforcement des parcours débutant au niveau de la licence, de manière à aboutir à un continuum de formation, instauré de la L1 au M2 :

- renforcement, généralisation et homogénéisation de l'offre de parcours débutant au niveau de la licence préparant l'entrée dans les masters MEEF : parcours préparatoires au professorat des écoles (PPPE), licences pluridisciplinaires, licences avec majeure disciplinaire et mineure « professorat des écoles » ;
- professionnalisation progressive en master MEEF avec deux options possibles (stages en alternance ou stages d'observation et de pratique accompagnée) ;
- maintien des deux viviers principaux pour le concours externe : master MEEF et autres masters ;
- concours de recrutement de professeurs des écoles (CRPE) positionné en fin de M2 ;
- au cours de l'année de stage post-master 2 :
  - les lauréats issus d'un master MEEF sont placés dans les classes à temps complet et en responsabilité avec unedécharge de service pour suivre une formation continuée ;
  - les lauréats issus de masters autres que MEEF bénéficient d'une formation en alternance (mi-temps en classe et mi-temps en formation au sein des INSPÉ) ;
- titularisation à la fin de l'année de stage ;
- poursuite de la formation continuée pendant les trois premières années après la titularisation au sein des écoles académiques de la formation continue (EAFC) : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

#### Avantages

- offre d'un continuum de formation de la L1 au M2 ;
- concours ouvert aux étudiants titulaires de tout type de master (MEEF et autres) ;
- formation complète au niveau du master, sans la césure du concours en fin de M1 ;
- pluralité de l'offre de préprofessionnalisation ;
- inscription de ce scénario dans la continuité de la configuration actuelle, évitant une réforme supplémentaire sans avoir laissé à la précédente un temps suffisant de mise en œuvre et d'évaluation.

#### Inconvénients

- faiblesse de la visibilité dans Parcoursup des voies d'accès au métier d'enseignant, sauf pour les PPPE ;
- études longues et peu sécurisées. Le recrutement est conditionné par la réussite à un concours placé en fin de M2, contrairement à d'autres formations à la sélection plus précoce : professions de santé, formations d'ingénieurs, écoles de commerce, concours de l'armée, Sciences Po, etc. ;
- multiplicité des objectifs de l'année de M2 : préparation au concours, rédaction du mémoire, auxquelles s'ajoutent les stages pour les étudiants de master MEEF. La charge est particulièrement lourde pour les contractuels alternants qui ont la responsabilité d'une classe pour une durée de huit heures hebdomadaires ;

<sup>5</sup> Loi n° 2019-791, promulguée le 26 juillet 2019 et publiée au Journal officiel du 28 juillet 2019.

- selon les académies d’inscription au concours, les dernières études statistiques<sup>6</sup> font état, dans certaines académies, de l’absence de plus-value dans la réussite au concours pour les candidats inscrits en master MEEF ; cela peut s’expliquer notamment par la lourdeur de leur charge de travail en raison des stages ;
- absence de formation professionnelle pratique pour les lauréats du concours titulaires d’un master autre que MEEF ;
- coût supporté par les étudiants et leur famille pour financer cinq années d’études avant le recrutement (hors dispositifs AED en préprofessionnalisation et contrats alternants).

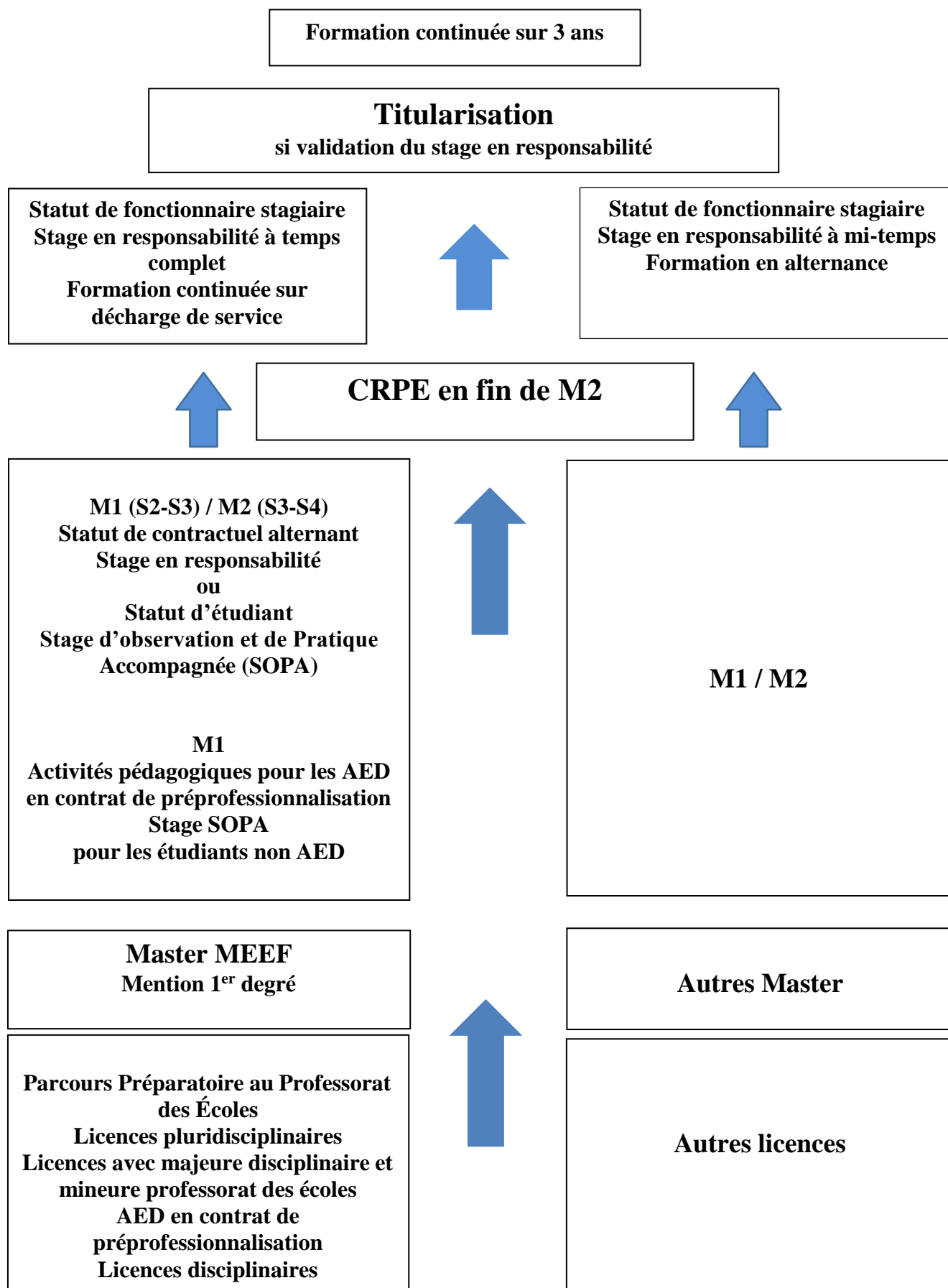
### *Aménagement possible*

- labellisation par le ministère de l’Enseignement supérieur des différentes licences ouvrant la voie au master MEEF. Reposant sur un cahier des charges national, cette labellisation assurerait à la fois une meilleure lisibilité dans Parcoursup des formations au métier de professeur des écoles et une homogénéisation de l’offre.

---

<sup>6</sup> Note 22.36-décembre 2022, Direction de l’Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP).

Scénario 1 – 1<sup>er</sup> degré



## Scénario 2 : un retour à la configuration antérieure à la réforme de 2019

Dans ce scénario, le retour à la configuration antérieure à la loi de 2019<sup>7</sup> s'accompagne d'un renforcement des parcours débutant au niveau de la licence, de manière à aboutir à un continuum de formation, instauré de la L1 au M2 :

- renforcement, généralisation et homogénéisation de l'offre de parcours débutant au niveau de la licence préparant l'entrée dans les masters MEEF : PPPE, licences pluridisciplinaires, licences avec majeure disciplinaire et mineure « professorat des écoles » ;
- positionnement du CRPE en fin de M1, quel que soit le master (MEEF et autres) ;
- focalisation de l'année de M1 sur la préparation au concours ;
- statut de fonctionnaire stagiaire octroyé aux lauréats à l'entrée en M2 ;
- conditionnement de la titularisation par la validation de l'année de stage et l'obtention du M2.

### Avantages

- avancement de la place du concours en fin de M1, ce qui peut répondre aux attentes du corps social et aux capacités et contraintes économiques des candidats ;
- découplage de la préparation au concours et de la validation du master ;
- pour le lauréat : meilleure rémunération que dans les autres scénarios lors de l'année du M2 ;
- pour l'employeur : accélération du processus d'insertion dans l'emploi ;
- pour l'École : mise à disposition plus précoce d'un personnel enseignant.

### Inconvénients

- coupure de la préparation au master par le concours placé à la fin du M1 ;
- dénaturation du master, quasiment réduit à la rédaction d'un mémoire, par la succession d'une année de préparation au concours et d'une année de stage en responsabilité ;
- sort des lauréats du concours n'ayant pas validé le master ;
- amoindrissement du temps de formation académique et professionnelle, et incidence sur le niveau des lauréats.

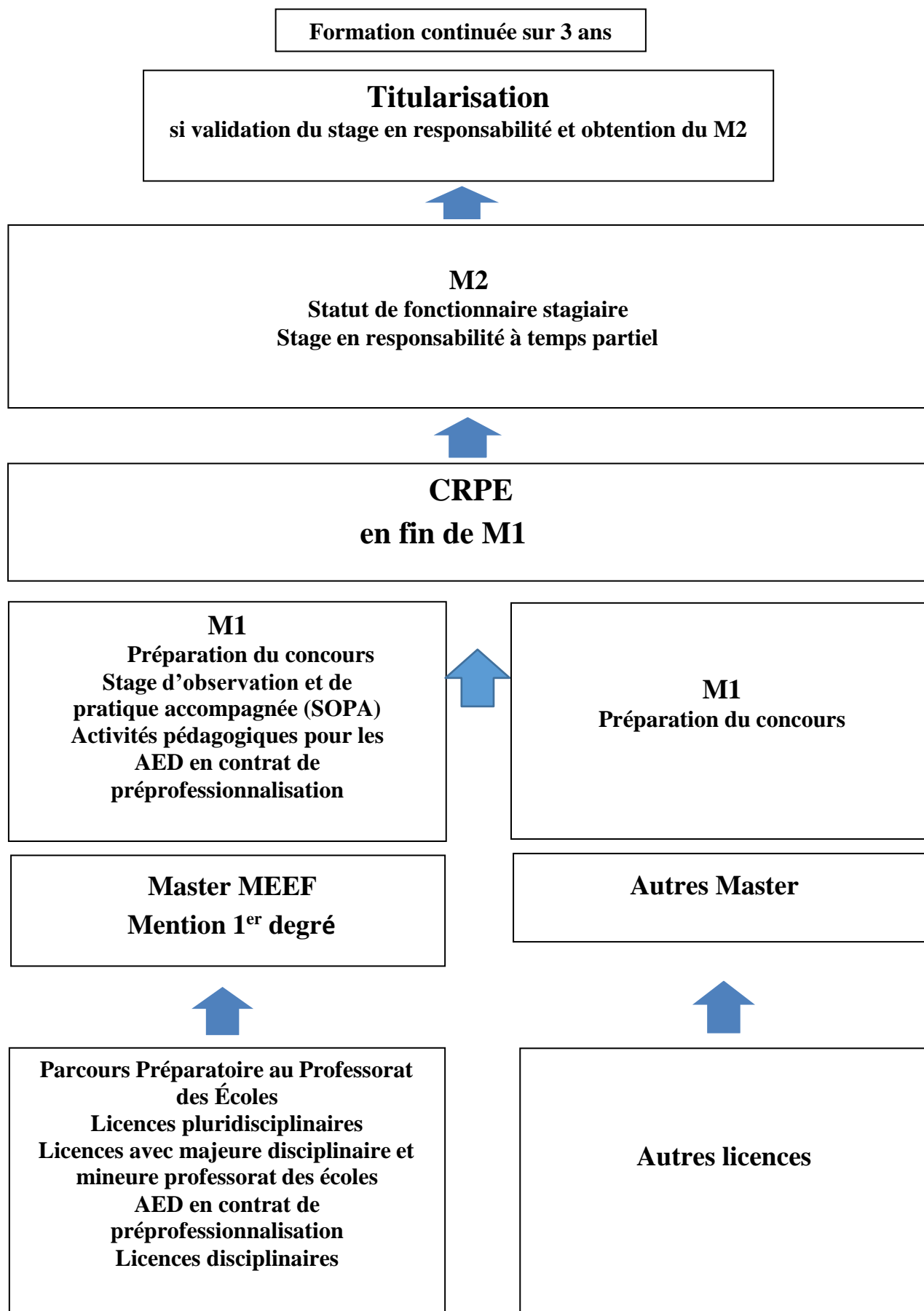
### Aménagements souhaitables

- labellisation par le ministère de l'Enseignement supérieur des différentes licences ouvrant la voie au master MEEF. Reposant sur un cahier des charges national, cette labellisation assurerait à la fois une meilleure lisibilité dans Parcoursup des formations au métier de professeur des écoles et une homogénéisation de l'offre ;
- formation continuée, en École académique de formation continue (EAFC), pendant les trois premières années après la titularisation : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

---

<sup>7</sup> Loi n° 2019-791, pour une école de la confiance, promulguée le 26 juillet 2019 et publiée au Journal officiel du 28 juillet 2019.

**Scénario 2 - 1<sup>er</sup> degré**



### Scénario 3 : une seule voie de formation et un recrutement à la fin de la première année de licence

Ce scénario se caractérise par l’instauration d’une formation spécifique au métier de professeur des écoles et un pré-recrutement précoce :

- création, dans les INSPÉ, d’une filière « Professorat des écoles », accessible à la fin de la L1 et se poursuivant jusqu’en M2 (master MEEF premier degré) ;
- épreuves de pré-recrutement, organisées par académie, placées en fin de première année de licence et ouvrant au statut rémunéré d’élève professeur des écoles avec un engagement de servir l’État pendant dix ans. Ces épreuves comporteraient :
  - deux épreuves écrites (français et mathématiques) ;
  - deux épreuves orales (EPS et une épreuve tirée au sort entre culture scientifique et culture humaniste) ;
- en M1 et en M2, stages en responsabilité ;
- à la fin du M2, après validation de tous les stages en responsabilité, deux épreuves orales validant le recrutement en tant que professeur des écoles stagiaire :
  - une épreuve sur dossier (conception ou analyse d’une séquence pédagogique) ;
  - une épreuve d’entretien destinée à révéler et vérifier l’appropriation des valeurs de la République et de l’éthique du fonctionnaire ;
- titularisation des professeurs stagiaires à l’issue d’une année de stage à temps complet.

#### Avantages

- orientation et sélection au plus tôt du cursus : pré-recrutement en fin de L1 ;
- quatre années de professionnalisation progressive ;
- accompagnement financier des étudiants dès la L2 permettant d’assurer l’ouverture sociale du métier du professorat des écoles.

#### Inconvénients

- une seule voie d’accès au concours ;
- succession de deux paliers dans le recrutement (fin de la L1 et fin du M2) qui risquent d’être perçus comme la succession de deux concours ;
- coût pour l’État des quatre années de la formation d’élèves-professeurs fonctionnaires.

#### Scénario 3 Bis

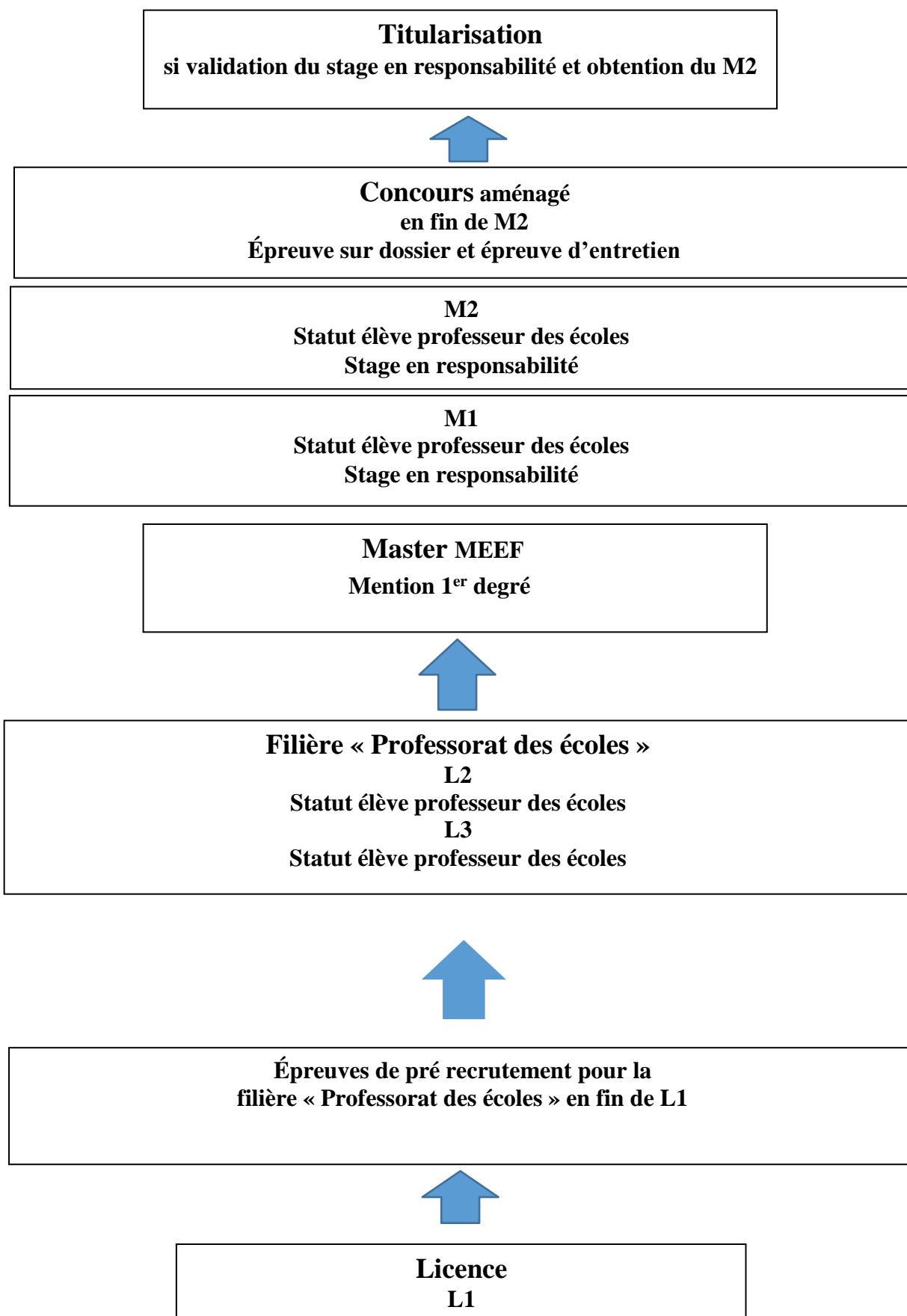
Ce scénario se différencie du scénario 3 par l’ajout d’un concours de recrutement, proche du CRPE actuel, ouvert aux titulaires d’un master n’ayant pas suivi le parcours spécifique. Les lauréats suivent une année de formation pédagogique supplémentaire au sein des INSPÉ.

#### Avantage

- ouverture du recrutement aux vocations tardives et aux reconversions.



**Scénario 3 - 1<sup>er</sup> degré**



## Scénario 4 : deux voies de formation et deux concours de recrutement externes différents

Ce scénario se caractérise par la coexistence de deux voies de formation distinctes sanctionnées par deux concours-mêmes différents.

### *Un parcours spécifique au professorat dans le premier degré, d'une durée de cinq ans*

- création, au sein des universités ou des INSPÉ, d'une licence « MEEF premier degré », parallèlement aux parcours déjà accessibles dès la L1 (PPPE, licences spécifiques) ;
- stages d'observation et de pratique accompagnée dès la L1 ou la L2 ;
- à la fin de la L3, épreuves théoriques du CRPE évaluant des connaissances portant sur les fondamentaux (français, mathématiques, culture générale) ;
- les lauréats des épreuves théoriques du CRPE, ayant validé la licence « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » ou l'un des parcours spécifiques existants, poursuivent leur formation en master MEEF avec le statut d'étudiants alternants dès le M1. La formation en master, qui porte notamment sur l'enseignement à l'école maternelle et à l'école élémentaire, doit comprendre un stage en responsabilité à chacun de ces deux niveaux en M1 ou en M2 ;
- épreuves pratiques du CRPE à la fin du M2 :
  - une épreuve de mise en situation professionnelle permettant d'évaluer la capacité du candidat à concevoir et à analyser une séance en français et une séance en mathématiques ;
  - une épreuve d'entretien (éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel) ;
- stage d'un an pour les lauréats, placés en responsabilité à temps complet dans les classes, avec une décharge de service pour suivre une formation continuée ;
- titularisation à la fin de l'année de stage en cas de validation de ce dernier ;
- poursuite, au sein des EAFC, de la formation continuée pendant les trois premières années après la titularisation : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

### *Pour les étudiants titulaires d'un M2 qui n'ont pas suivi de parcours spécifique menant au professorat des écoles*

- un concours de recrutement en fin de M2, sur le modèle du CRPE actuel ;
- stage d'un an pour les lauréats, en alternance (mi-temps en classe et mi-temps en formation) ;
- titularisation à la fin de l'année de stage en cas de validation de ce dernier ;
- poursuite, au sein des EAFC, de la formation continuée pendant les trois premières années après la titularisation.

### *Avantages*

- visibilité dans Parcoursup ;
- deux viviers de recrutement distincts favorisant la richesse des profils et les reconversions ;
- pour tous les candidats, un parcours en cinq ans et un recrutement au niveau du Master 2 ;
- possibilité de s'engager dans un parcours linéaire, de la L1 au M2 pour les candidats ayant une vocation précoce ;
- pour les candidats issus du parcours spécifique : découplage entre les parties théorique et pratique du concours, permettant d'axer les deux années de master sur la professionnalisation ;
- rémunération, dès le M1, des étudiants du parcours spécifique, dans le cadre de contrats d'alternance.

### *Inconvénients*

- absence de formation au métier d'enseignant pour les lauréats n'ayant pas suivi le parcours spécifique.

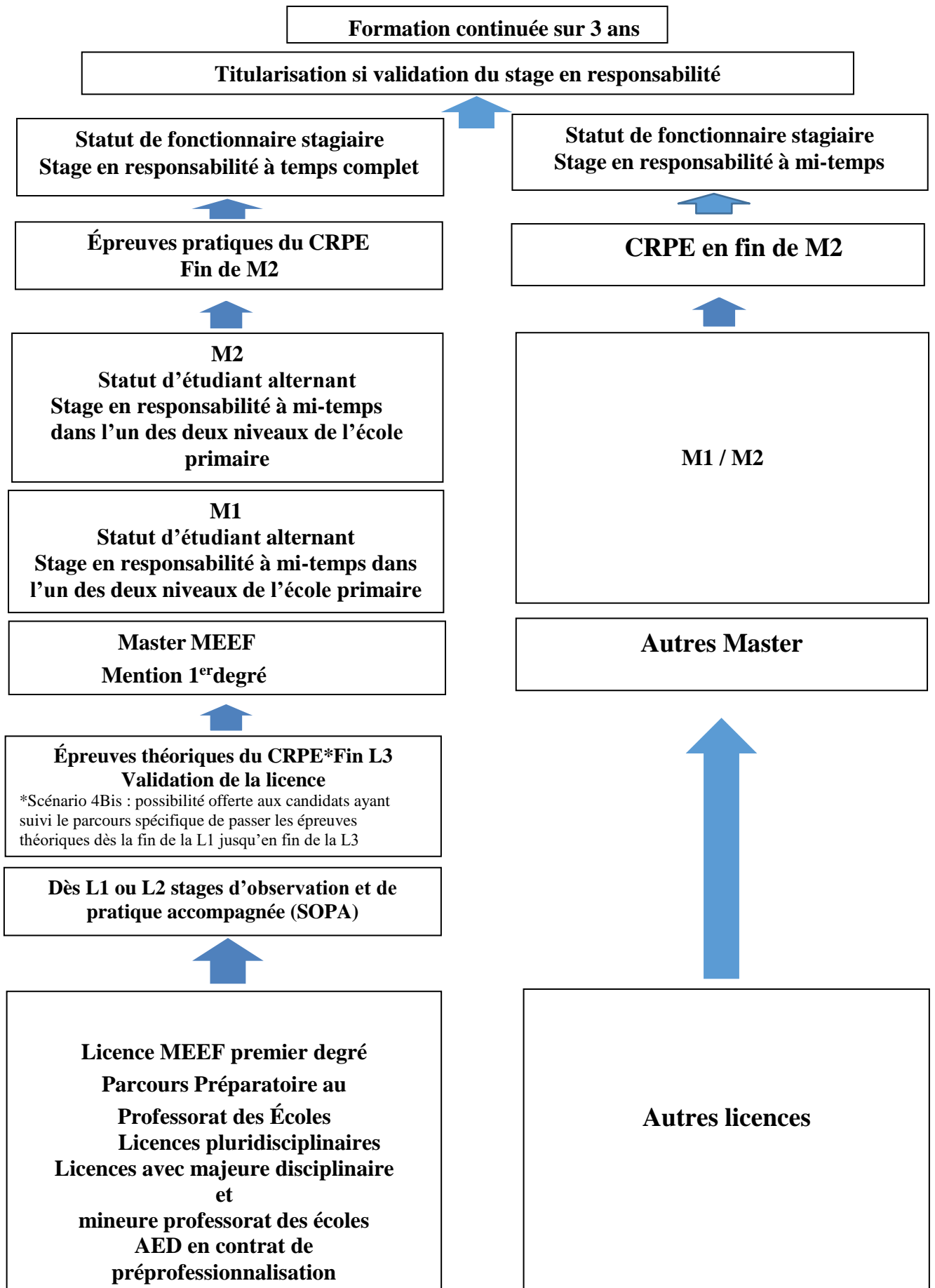
### *Aménagements possibles*

- possibilité d'intégrer le parcours spécifique au début de la L2, voire au début de la L3 ;
- remplacement des épreuves théoriques placées en fin de L3 par une habilitation nationale à enseigner dans le premier degré.

## Scénario 4 BIS

La structure de ce scénario est identique à celle du scénario 4, avec deux voies de formation et deux concours de recrutement distincts. Elle s'en démarque cependant par la possibilité, ici offerte aux candidats ayant suivi le parcours spécifique, de passer les épreuves théoriques du CRPE dès la fin de la L1 et jusqu'en fin de L3.

**Scénario 4 - 1<sup>er</sup> degré**



## Scénario 5 : un seul concours de recrutement, placé à la fin du M2, avec admissibilité sur dossier

Dans ce scénario, le concours de recrutement est ouvert aux titulaires de n'importe quel master, mais il privilégie les parcours leur ayant fourni des occasions d'intervenir dans les classes sous l'une des formes suivantes : stages d'observation ou de pratique accompagnée, contrats d'alternance en master MEEF, AED en préprofessionnalisation. Ce concours comporte deux phases :

- l'admissibilité repose sur l'examen par le jury d'un dossier comprenant à la fois un récapitulatif des diplômes obtenus par le candidat (nature de la licence, type du master), un descriptif et les rapports d'évaluation de toutes les activités pédagogiques réalisées au cours de la formation universitaire. Ce dossier doit permettre au jury d'évaluer à la fois l'adéquation du parcours du candidat au métier de professeur des écoles, sa motivation et son aptitude à se projeter dans ce métier. Si le concours est ouvert aux titulaires de n'importe quel master, une hiérarchisation pourra cependant être établie par le jury entre les différents parcours, privilégiant, au niveau de la licence, les PPPE, les licences pluridisciplinaires, les licences disciplinaires rattachées à une discipline enseignée à l'école primaire et, au niveau du master, le master MEEF ;
- l'admission repose sur deux épreuves orales :
  - une épreuve de nature pédagogique (conception et analyse d'une séance de français et d'une séance de mathématiques) ;
  - un entretien professionnel (motivation, éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel, etc.).

### Avantages

- suppression des épreuves écrites d'un concours qui ne permet plus aujourd'hui de pourvoir tous les postes offerts en raison du manque d'attractivité du métier et de la faiblesse du niveau disciplinaire des candidats ;
- prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de la préprofessionnalisation ;
- responsabilisation accrue des universités et des INSPÉ dans la formation de leurs étudiants ;
- préexistence, dans la fonction publique de l'État, de concours de recrutement avec admissibilité sur dossier (maîtres de conférences, formateurs, inspecteurs, etc.).

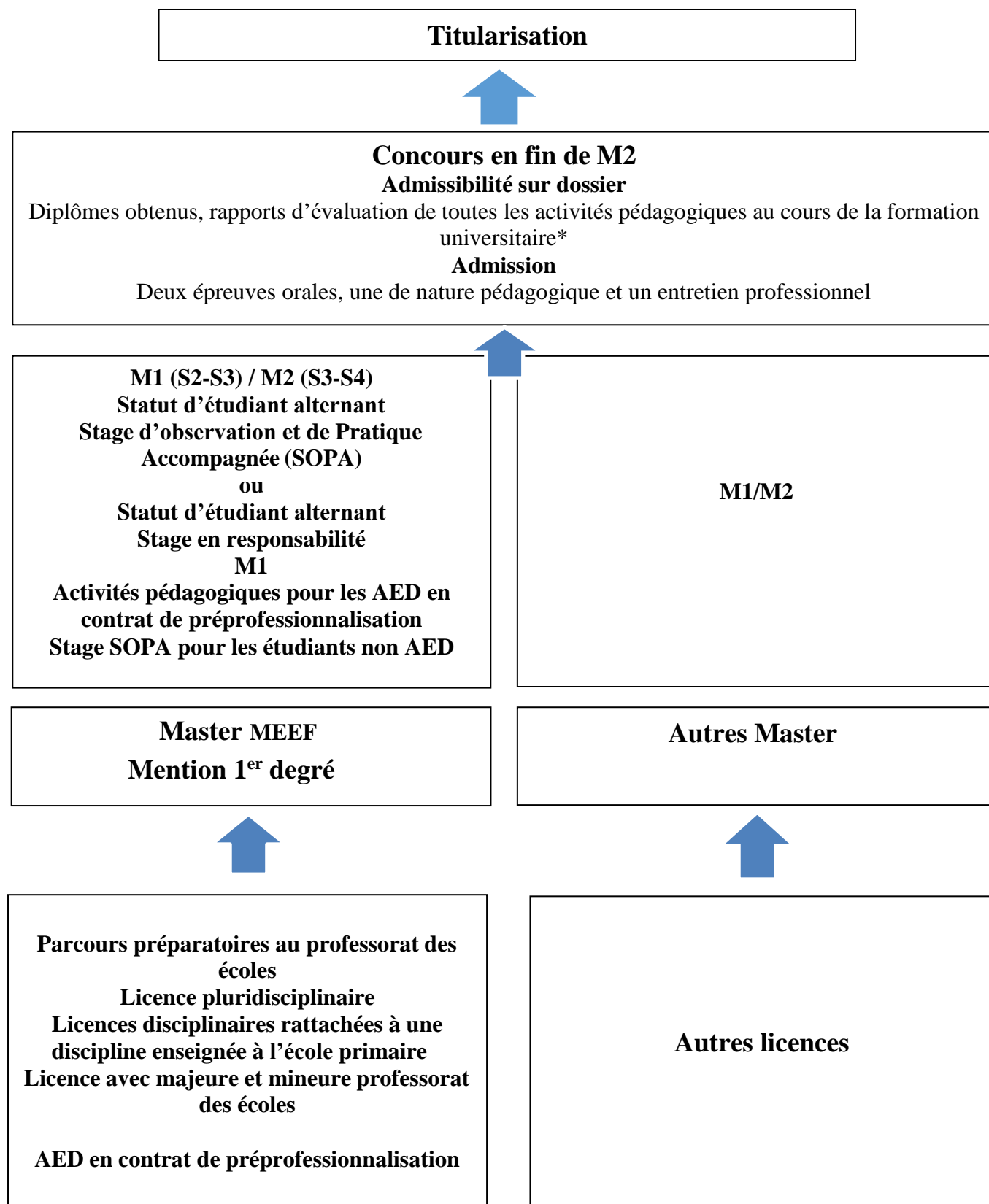
### Inconvénients

- difficultés d'ordres matériel, administratif et pédagogique pour l'organisation et la mise en œuvre de stages ouverts à un grand nombre d'étudiants ;
- degré d'acceptabilité de la disparition des traditionnelles épreuves des concours de recrutement d'enseignants ;
- modalités du concours défavorables aux candidats n'ayant pas effectué d'activités pédagogiques au cours de leur formation.

### Aménagement possible

- maintien, en parallèle du concours décrit dans ce scénario, d'un concours sur le modèle du CRPE actuel, ouvert aux titulaires d'un master n'ayant aucune expérience préprofessionnelle d'enseignement.

**Scénario 5 – 1<sup>er</sup> degré**



\*Le concours privilégie les parcours avec les stages d'observation et de pratique accompagnée (SOPA), les contrats d'alternance en master MEEF, ainsi que toute autre forme de contrat, les AED en préprofessionnalisation...

## Scénario 6 : un parcours spécifique aboutissant à un concours de recrutement placé à la fin du M2 et comportant uniquement des épreuves orales

- un parcours de formation spécifique au professorat des écoles, accessible dès la L1, assuré au sein des universités ou des INSPÉ (licence MEEF premier degré, PPPE, autres licences spécifiques existantes) ;
- des stages d’observation et de pratique accompagnée dès la L1 ;
- les titulaires d’une licence spécifique poursuivent leur formation en master MEEF avec le statut d’étudiants alternants dès le M1 ; la formation en master comporte des contenus disciplinaires de nature académique et didactique de façon à garantir la polyvalence, et un volet consacré à la pédagogie. Elle porte à la fois sur l’enseignement à l’école maternelle et à l’école élémentaire, et devra comprendre un stage en responsabilité à chacun de ces deux niveaux en M1 ou en M2 ;
- un concours de recrutement placé à la fin du M2 et comportant deux épreuves orales :
  - une épreuve de nature pédagogique (conception et analyse d’une séance de français et d’une séance de mathématiques) ;
  - un entretien professionnel (motivation, éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel, etc.).

### Avantages

- visibilité dans Parcoursup ;
- parcours linéaire, de la L1 au M2, assurant une lisibilité et une spécificité de la formation au métier de professeur des écoles ;
- suppression des épreuves écrites d’un concours qui ne permet plus aujourd’hui de pourvoir tous les postes offerts en raison du manque d’attractivité du métier et de la baisse avérée du niveau disciplinaire des candidats ;
- simplification de l’organisation et allègement de la charge du concours de recrutement ;
- responsabilisation accrue des universités et des INSPÉ dans la formation de leurs étudiants ;
- préexistence, dans la fonction publique de l’État, de concours de recrutement avec admissibilité sur dossier (maîtres de conférences, formateurs, inspecteurs, etc.).

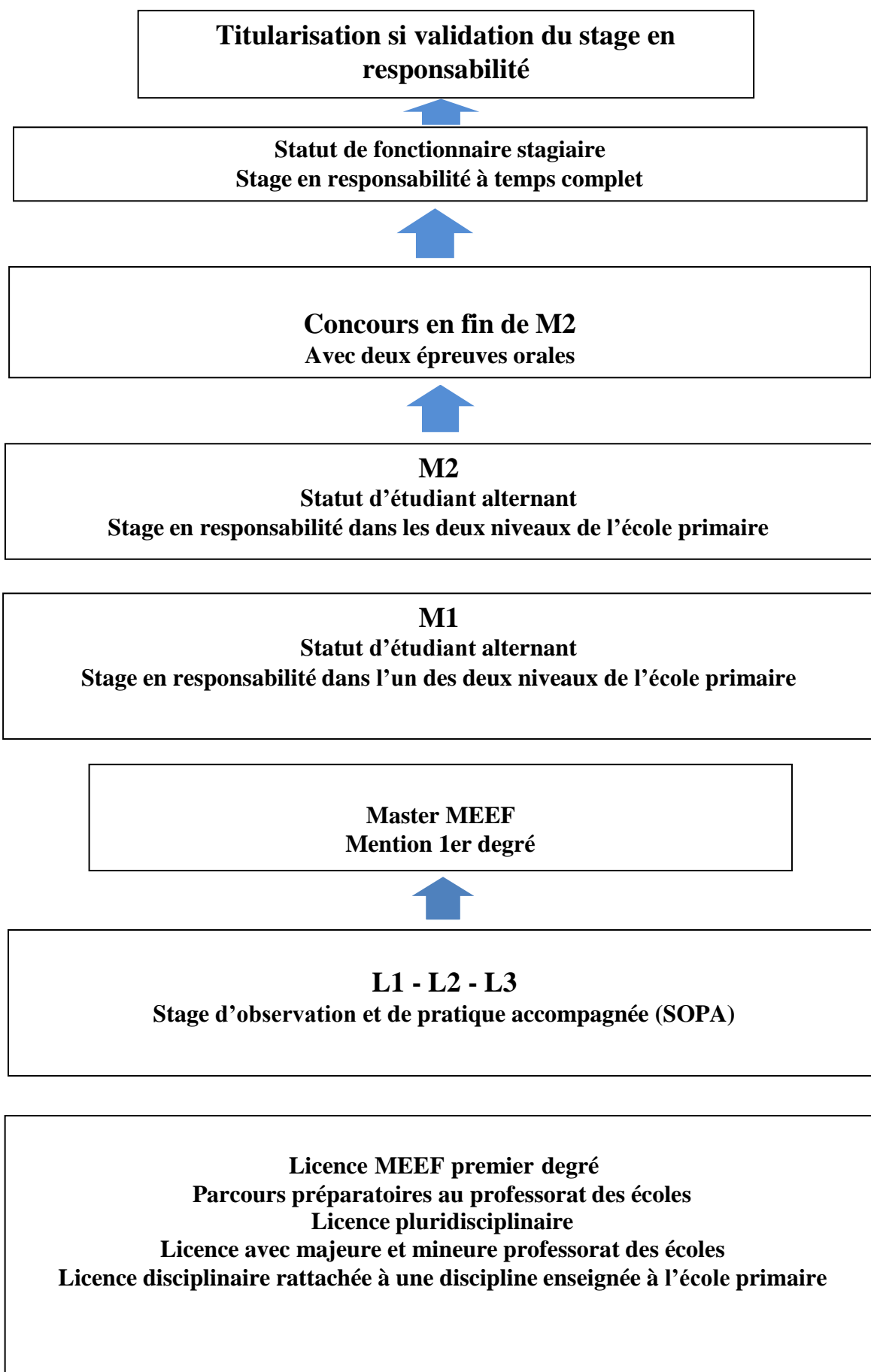
### Inconvénients

- limitation de l’accès au concours à des candidats ayant suivi le parcours spécifique ;
- degré d’acceptabilité de la disparition des traditionnelles épreuves des concours de recrutement d’enseignants ;
- coût de la rémunération des étudiants alternants pendant les deux années du Master.

### Aménagement possible

- coexistence du concours décrit dans ce scénario et d’un concours sur le modèle du CRPE actuel, ouvert aux titulaires d’un master n’ayant pas suivi le parcours spécifique.

**Scénario 6 – 1<sup>er</sup> degré**



## Scénario 7 : un recrutement local sur liste d'aptitude

- les titulaires d'un master MEEF mention premier degré sont automatiquement inscrits, pour une durée maximale de cinq ans, après l'obtention du master, sur une liste d'aptitude (nationale ou académique) à l'exercice du métier de professeur des écoles ;
- les titulaires d'un autre master peuvent prétendre à l'inscription sur la liste d'aptitude, pour une durée maximale de cinq ans, sur présentation d'un dossier justificatif d'activités en milieu scolaire ;
- à l'ouverture d'un poste dans une école, chaque inscrit sur la liste peut postuler ;
- une commission de recrutement, coprésidée par l'IEN de la circonscription et le directeur de l'école, où siègent des enseignants titulaires d'autres écoles de l'académie, retient un candidat après examen de son dossier et entretien de motivation et d'évaluation de ses compétences disciplinaires et professionnelles ;
- le candidat ainsi recruté devient professeur stagiaire et peut être titularisé au terme d'une année d'exercice, après avis d'une commission de titularisation, sur décision du recteur d'académie.

### Avantages

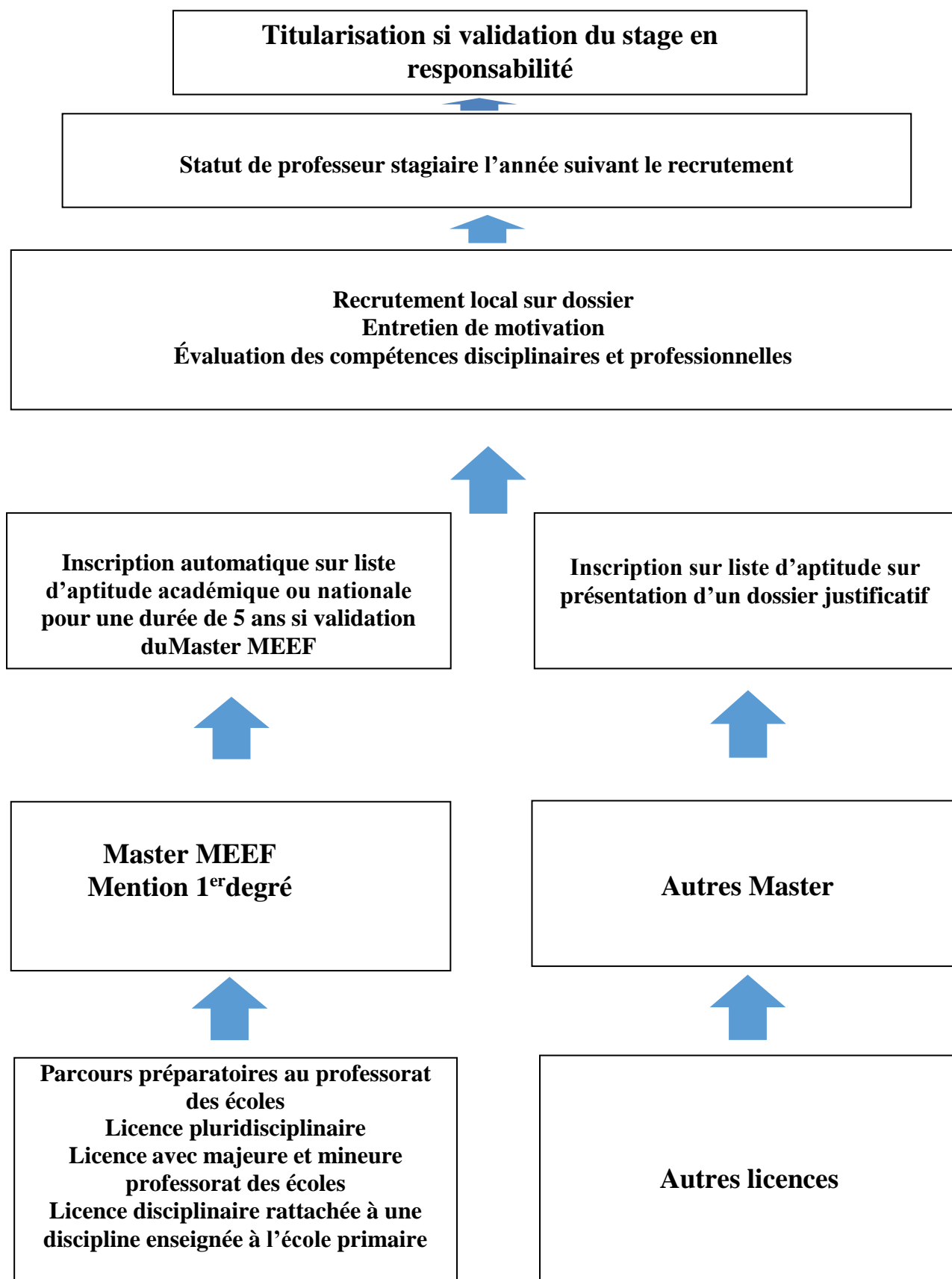
- suppression d'un concours qui ne permet plus aujourd'hui de pourvoir tous les postes en raison du manque d'attractivité du métier et de la baisse avérée du niveau disciplinaire des candidats ;
- responsabilisation accrue des INSPÉ dans la délivrance du master MEEF, dans la mesure où il ouvre automatiquement l'accès à la liste d'aptitude ;
- responsabilisation accrue des écoles dans le recrutement des enseignants ;
- élargissement possible de la liste d'aptitude aux étudiants titulaires d'un autre master ;
- accessibilité du recrutement au plus près des besoins exprimés localement.

### Inconvénients

- degré d'acceptabilité de la suppression des traditionnelles épreuves des concours de recrutement d'enseignants et du caractère local du recrutement ;
- risque d'aggravation des inégalités territoriales et sociologiques.



**Scénario 7 – 1<sup>er</sup> degré**



## Scénario 8 : définition de deux profils de spécialisation pour les enseignants du premier degré

- création, au sein des universités ou des INSPÉ, de deux licences pluridisciplinaires « Professeur des écoles spécialisé en mathématiques et en sciences » et « Professeur des écoles spécialisé en français, en histoire-géographie et en arts » ;
- stage d’observation et de pratique accompagnée dès la L1 ;
- les INSPÉ effectuent leur recrutement en master MEEF parmi les étudiants titulaires de l’une de ces deux licences ;
- les étudiants reçoivent en master une formation à la polyvalence, notamment dans les disciplines ne relevant pas de leur profil, avec un statut d’étudiants alternants dès la L1 (stage en responsabilité) ;
- les étudiants inscrits en deuxième année de master MEEF passent un concours tenant compte de la spécificité de leur profil ;
- les lauréats ayant obtenu leur master deviennent professeurs stagiaires en responsabilité à temps complet pendant un an et sont titularisés après validation du stage.

### Avantages

- renforcement de la formation disciplinaire et de la motivation des enseignants par une spécialisation des parcours ;
- possibilité, au niveau académique et départemental, de tenir compte du profil d’un enseignant dans le processus d’affectation ;
- possibilité pour un enseignant, en fonction des besoins de son école et de la composition de l’équipe pédagogique, d’exercer prioritairement dans les disciplines relevant de sa spécialité ;
- limitation des risques de lacunes disciplinaires au sein d’une même école grâce à la présence d’enseignants de profils spécialisés ;
- maintien de la polyvalence des professeurs spécialisés.

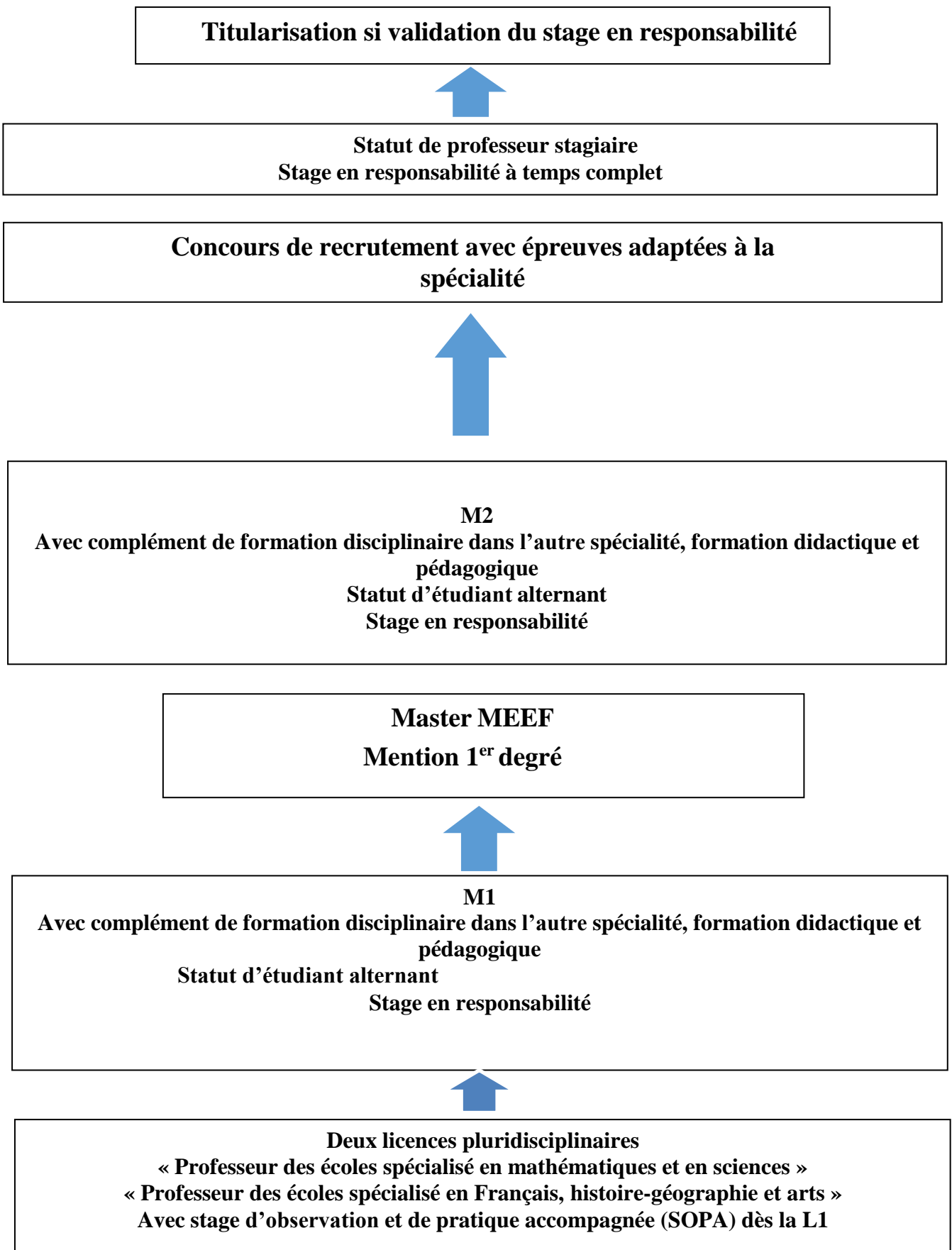
### Inconvénient

- compte tenu du vivier actuel des candidats à l’exercice du métier d’enseignant, risque de disproportion entre les profils orientés vers les humanités et ceux orientés vers les mathématiques et les sciences.

### Aménagement possible

- Maintien, en parallèle des parcours et des concours à profil, d’un concours sur le modèle du CRPE actuel ouvert aux étudiants ayant suivi d’autres formations (PPPE, licences pluridisciplinaires, licences avec majeure disciplinaire et mineure professorat des écoles, AED en contrat de préprofessionnalisation).

**Scénario 8 – 1<sup>er</sup> degré**



## 5.2 Second degré

### Scénario 1 : un aménagement de l'existant

Dans ce scénario, l'organisation actuelle issue de la loi<sup>8</sup> du 26 juillet 2019 « pour une école de la confiance » est maintenue, tout en élargissant l'offre de découverte du métier d'enseignant du second degré dès la L2 :

- en L2 et en L3, offre systématique de stages d'observation et de pratique accompagnée en collège et en lycée ;
- professionnalisation progressive en master MEEF sous différents statuts : stages d'observation et de pratique accompagnée pour les étudiants non alternants, stages en responsabilité pour les contractuels alternants, activités pédagogiques pour les AED en contrat de préprofessionnalisation ;
- maintien des deux viviers pour le concours externe : master MEEF et autres masters ;
- concours<sup>9</sup> positionné en fin de M2 ;
- une année de stage pour les lauréats :
  - les lauréats issus d'un master MEEF sont placés dans les classes à temps complet et en responsabilité avec une décharge de service pour suivre une formation continuée ;
  - les lauréats issus de masters autres que MEEF bénéficient d'une formation en alternance (mi-temps en classe et mi-temps en formation au sein des INSPÉ) ;
- titularisation à la fin de l'année de stage en cas de validation du stage ;
- poursuite de la formation continuée pendant les trois premières années après la titularisation au sein des écoles académiques de la formation continue (EAFC) : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

#### Avantages

- concours ouvert aux étudiants titulaires de tout type de master (MEEF et masters disciplinaires) ;
- formation complète au niveau du master, sans la césure du concours à la fin du M1 ;
- pluralité de l'offre de préprofessionnalisation ;
- inscription de ce scénario dans la continuité de la configuration actuelle, évitant une réforme supplémentaire sans avoir laissé à la précédente un temps suffisant de mise en œuvre et d'évaluation.

#### Inconvénients

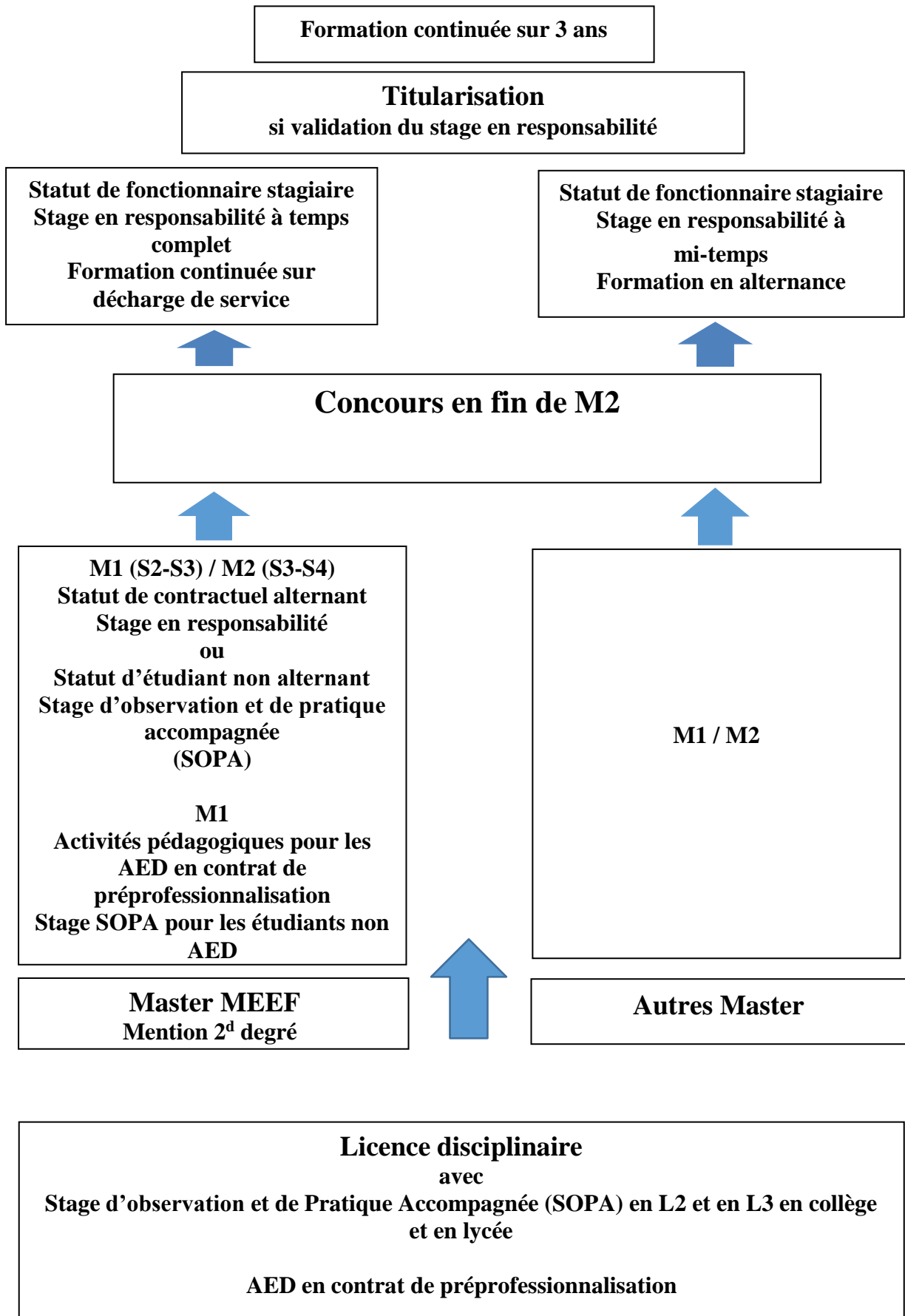
- études longues et peu sécurisées. Le recrutement est conditionné par la réussite à un concours placé à la fin du M2, contrairement à d'autres formations à la sélection plus précoce : professions de santé, formations d'ingénieurs, écoles de commerce, concours de l'armée, Sciences Po, etc.) ;
- multiplicité des objectifs de l'année de M2 : préparation au concours, rédaction du mémoire, auxquelles s'ajoutent les stages à effectuer par les étudiants de master MEEF. La charge est particulièrement lourde pour les contractuels alternants qui ont la responsabilité d'une classe pour une durée de huit heures hebdomadaires ;
- coût supporté par les étudiants et leur famille pour financer cinq années d'études avant le recrutement (hors dispositifs AED en préprofessionnalisation et contrats alternants) ;
- forte démarcation entre les masters disciplinaires et le master MEEF, dont le suivi est, par exemple, difficilement compatible avec la préparation à l'agrégation : ainsi, moins de 1 % des admis au concours de l'agrégation 2021 était issu d'un master MEEF<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Loi n° 2019-791, promulguée le 26 juillet 2019 et publiée au Journal officiel du 28 juillet 2019.

<sup>9</sup> Capes (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré), Capet (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique), Capeps (Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive), CAPLP (Concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel), concours de recrutement de conseillers principaux d'éducation (CPE).

<sup>10</sup>Note 22.36-décembre 2022, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP).

**Scénario 1 - 2<sup>d</sup> degré**



## Scénario 2 : un retour à la configuration antérieure à la réforme de 2019

Dans ce scénario, le retour à la configuration antérieure à la loi de 2019 s'accompagne de l'élargissement de l'offre de découverte du métier d'enseignant du second degré dès la L2 :

- en L2 et en L3, offre systématique de stages d'observation et de pratique accompagnée en collège et en lycée ;
- concours positionné en fin du M1, quel que soit le master (MEEF et autres) ;
- focalisation de l'année de M1 sur la préparation au concours ;
- statut de fonctionnaire stagiaire octroyé aux lauréats à l'entrée en M2 ;
- conditionnement de la titularisation par la validation de l'année de stage et à l'obtention du M2.

### Avantages

- moindre durée de la formation que dans les autres scénarios, ce qui peut répondre aux attentes du corps social et aux capacités et contraintes économiques des candidats et de leurs familles ;
- découplage de la préparation au concours et de la validation du master ;
- pour le lauréat : meilleure rémunération que dans les autres scénarios lors de l'année du M2 ;
- pour l'employeur : accélération du processus d'insertion dans l'emploi ;
- pour les établissements : mise à disposition plus précoce d'un personnel enseignant.

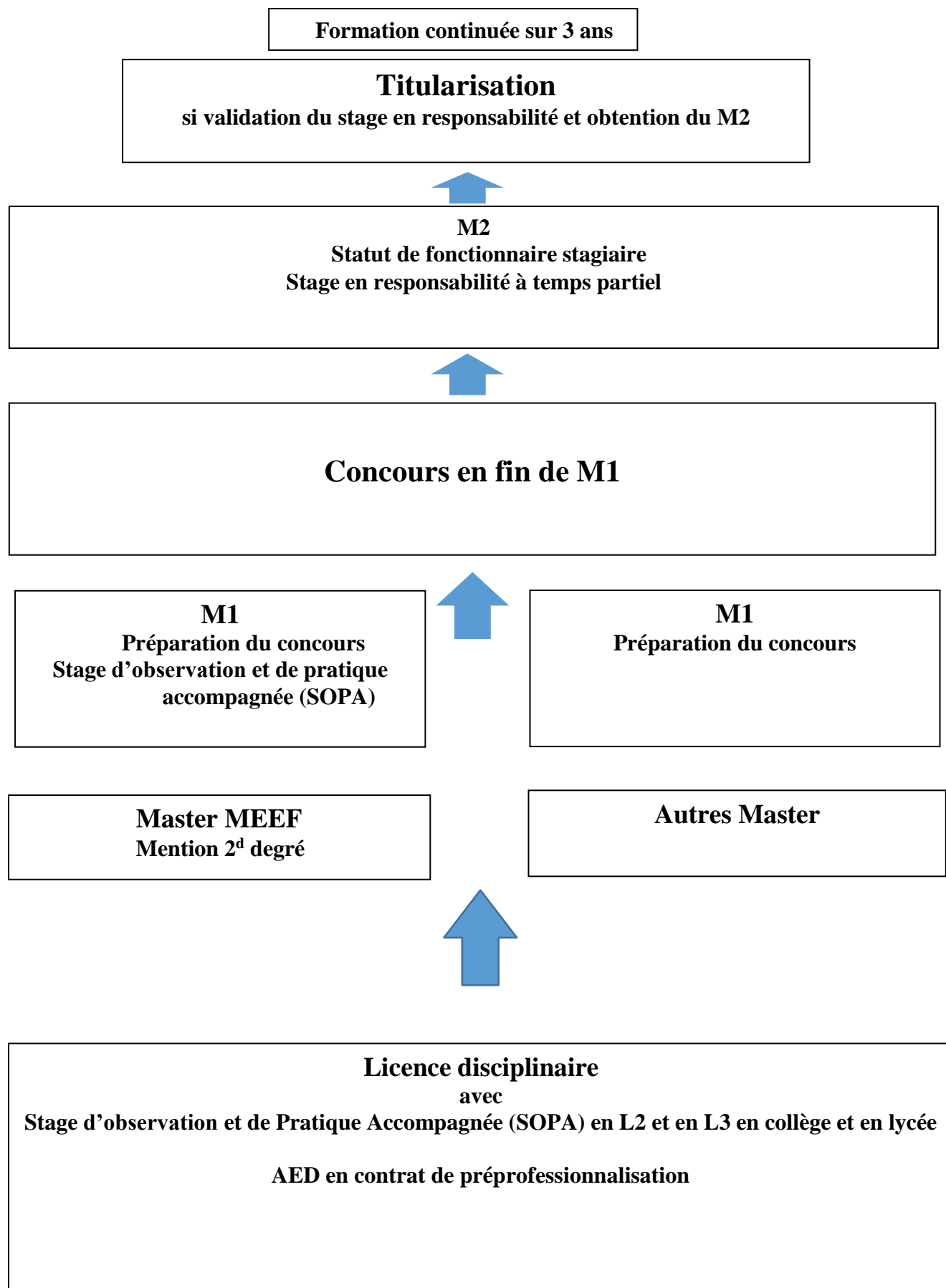
### Inconvénients

- coupure de la préparation au master par le concours placé à la fin du M1 ;
- dénaturation du master, quasiment réduit à la rédaction d'un mémoire, par la succession d'une année de préparation au concours et d'une année de stage en responsabilité ;
- difficultés d'ordres matériel, administratif et pédagogique pour l'organisation et la mise en œuvre de stages ;
- sort des lauréats du concours n'ayant pas validé le master.

### Aménagement possible

- formation continuée, en école académique de formation continue (EAFC), pendant les trois premières années après la titularisation : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

Scénario 2 – 2<sup>d</sup> degré



## Scénario 3 : deux voies de formation distinctes, dont une spécifique à l'enseignement d'une discipline dans le second degré

Ce scénario se caractérise par deux voies de formation distinctes sanctionnées par deux concours eux-mêmes différents.

### *Une formation universitaire spécifique au métier du professorat du second degré, d'une durée de cinq ans*

- création, au sein des universités, de parcours de licences disciplinaires avec mention « Professorat du second degré ». La formation dispensée comporte un apport de compléments académiques et didactiques dans la discipline choisie permettant un recul suffisant sur les contenus à enseigner, et des stages d'observation et de pratique accompagnée en L2 et L3 favorisant la professionnalisation ;
- la réussite de cette licence conditionne l'entrée en master MEEF ;
- en M1 et en M2, la formation en INSPÉ comporte des stages en responsabilité, à hauteur de huit heures hebdomadaires, rémunérés dans le cadre d'un contrat d'alternance ;
- à la fin du M1, passation de deux épreuves écrites d'admissibilité certifiant des compétences disciplinaires et didactiques ;
- à la fin du M2, passation de deux épreuves orales d'admission :
  - une épreuve orale de mise en situation professionnelle permettant d'évaluer la capacité du candidat à concevoir et à analyser une séance d'enseignement ;
  - un entretien professionnel (motivation, éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel, etc.) ;
- les lauréats deviennent professeurs stagiaires. Leur titularisation repose sur la validation du stage en responsabilité à temps complet et l'obtention du master.

### *Pour les étudiants inscrits dans un master disciplinaire et n'ayant pas suivi le parcours spécifique*

- concours de recrutement en fin de M2, sur les modèles du CAPES/CAPEPS/CAPET/CAPLP/CPE dans leur format actuel, avec :
  - deux épreuves écrites d'admissibilité visant à vérifier le niveau disciplinaire et didactique ;
  - une épreuve orale de mise en situation professionnelle ;
  - un entretien consistant à évaluer les motivations du candidat et à apprécier la façon dont il s'approprie les valeurs de la République.
- accès des lauréats au statut de professeur stagiaire : ils assurent un stage en responsabilité à mi-temps et suivent un complément de formation à mi-temps à l'INSPÉ ;
- titularisation à la fin de l'année de stage en cas de validation de ce dernier et de l'obtention du master ;
- poursuite, au sein des EAFC, de la formation continuée pendant les trois premières années après la titularisation : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

### *Avantages*

- visibilité de la formation universitaire spécifique dans Parcoursup ;
- maintien de deux viviers de recrutement distincts ;
- pour les vocations précoces, création d'un parcours professionnalisant dès la L1, en prise avec la réalité du métier ;
- découplage des épreuves théoriques et pratiques pour les candidats ayant suivi le parcours spécifique ;
- rémunération, dès le M1, des étudiants ayant suivi le parcours spécifique, dans le cadre d'un contrat d'alternance.

### *Inconvénients*

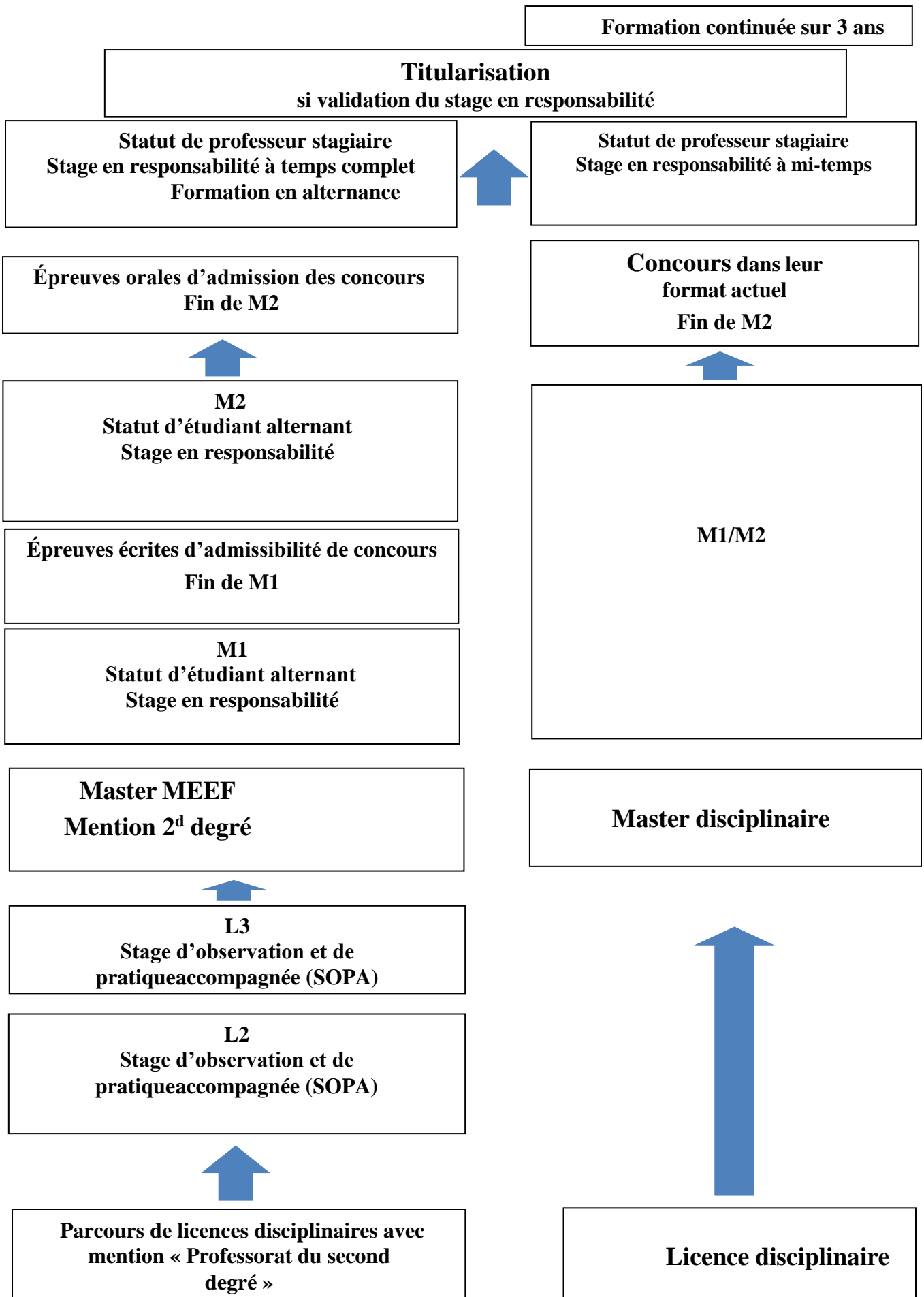
- pour les candidats ayant suivi le parcours spécifique : précocité de la spécialisation vers l'enseignement d'une discipline limitant l'ouverture à d'autres voies des champs professionnel et académique ;
- pour les autres : faiblesse de la formation pratique au métier d'enseignant ;
- difficultés liées à l'implantation d'un nombre important de berceaux de stage pour les contractuels alternants.

### *Aménagements possibles*

- possibilité de rejoindre le parcours spécifique à la fin de la L1 ou de la L2, ou directement au niveau du master MEEF ;
- intégration d'une formation bi-disciplinaire optionnelle, sous la forme d'une mention complémentaire ;
- possibilité de s'inscrire, par équivalences, dans un master disciplinaire en cas de renoncement au métier de professeur.



**Scénario 3 - 2<sup>d</sup> degré**



## Scénario 4 : deux voies de formation distinctes, dont l'une porte sur deux disciplines

Ce scénario se distingue du précédent par le fait que le parcours spécifique prépare les étudiants à l'enseignement de deux disciplines connexes.

### *Une formation universitaire spécifique au professorat du second degré, d'une durée de cinq ans*

- création d'un parcours spécifique de licence préparant à l'enseignement de deux disciplines (une majeure et une mineure) dans le second degré ;
- de la L1 au M2 : apport de contenus théoriques dans deux disciplines connexes ;
- à partir de la L2 : stages d'observation et de pratique accompagnée dans chacune des deux disciplines ;
- la réussite de cette licence conditionne l'entrée en master MEEF ;
- en M1 et M2, stages en responsabilité dans chacune des deux disciplines, à hauteur de huit heures hebdomadaires, rémunérés dans le cadre d'un contrat d'alternance ;
- à la fin du M1, passation de trois épreuves écrites d'admissibilité (deux dans la discipline majeure, une dans la discipline mineure) certifiant un niveau de maîtrise académique et didactique dans les deux disciplines ;
- à la fin du M2, passation d'épreuves orales d'admission :
  - deux épreuves orales de mise en situation professionnelle permettant d'évaluer la capacité du candidat à concevoir et à analyser une séance d'enseignement dans chacune des deux disciplines ;
  - un entretien professionnel (motivation, éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel, etc.).

### *Pour les étudiants inscrits dans un master disciplinaire et n'ayant pas suivi le parcours spécifique*

- un concours de recrutement en fin de M2, sur les modèles du CAPES/CAPEPS/CAPET/CAPLP/CPE dans leur format actuel, avec :
  - deux épreuves écrites d'admissibilité visant à vérifier le niveau académique dans une discipline ;
  - une épreuve orale de mise en situation professionnelle ;
  - un entretien consistant à évaluer les motivations du candidat et à apprécier la façon dont ils'appropriate les valeurs de la République ;
- un stage d'un an pour les lauréats, en alternance (mi-temps en classe et mi-temps en formation) ;
- la titularisation à la fin du stage en cas de validation de ce dernier et de l'obtention du master ;
- la poursuite, au sein des EAFC, de la formation continuée pendant les trois premières années après la titularisation : les professeurs nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une formation renforcée et de l'aide d'un mentor.

### *Avantages*

- visibilité de la formation spécifique dans Parcoursup ;
- maintien de deux viviers de recrutement distincts ;
- pour les vocations précoces, création d'un parcours professionnalisant, en prise avec la réalité du métier ;
- rémunération des étudiants dès le M1, dans le cadre d'un contrat d'alternance ;
- grâce à la bi-disciplinarité :
  - élargissement de la formation générale des enseignants permettant une approche pluridisciplinaire des phénomènes complexes ;
  - facilitation de la prise en charge des dispositifs pluridisciplinaires existant dans l'enseignement scolaire, dont la prise en charge actuelle est compromise par la formation mono-disciplinaire des enseignants ;
  - apport de souplesse au système pour l'organisation des services et les remplacements.

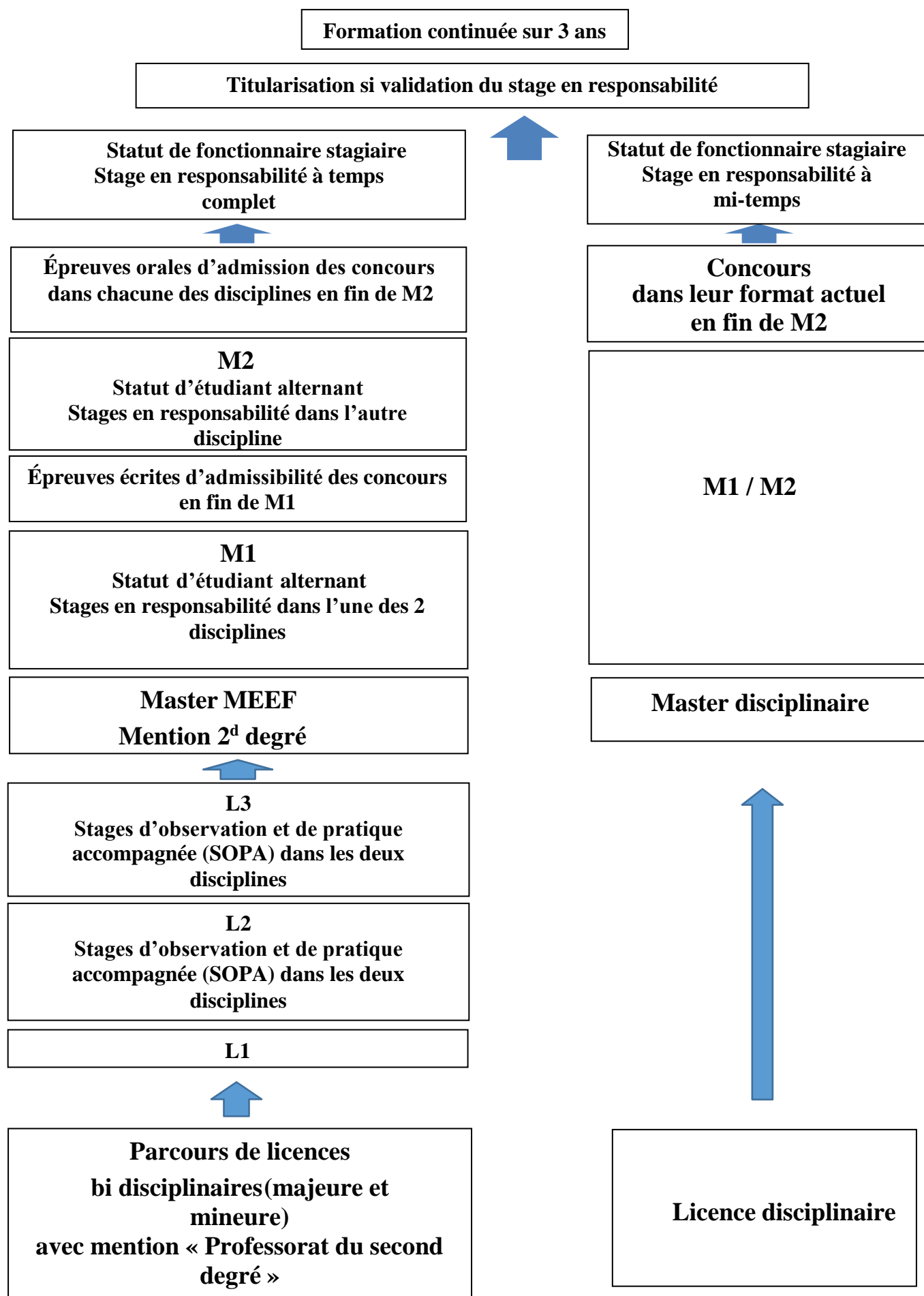
### *Inconvénients*

- gestion de deux profils de lauréats : les monovalents issus des masters autres que MEEF et les bivalents issus du master MEEF ;
- pour les étudiants ayant suivi le parcours spécifique, limitation de l'accès à d'autres voies des champs professionnel et académique du fait de la spécialisation précoce dans le métier de professeur.

### *Aménagements possibles*

- accès au parcours spécifique en fin de L1, L2 ou L3 ;
- organisation commune de certaines épreuves des deux concours de recrutement ;
- gratification financière accordée aux lauréats du concours spécifique bivalent.

**Scénario 4 – 2<sup>d</sup> degré**



## Scénario 5 : un seul concours de recrutement, placé à la fin du M2, avec admissibilité sur dossier

Dans ce scénario, le concours de recrutement est ouvert aux titulaires de n'importe quel master, mais il privilégie les parcours leur ayant fourni des occasions d'intervenir dans des classes de collège ou de lycée sous l'une des formes suivantes : stages d'observation ou de pratique accompagnée, contrats d'alternance en master MEEF, AED en préprofessionnalisation.

Ce concours comporte deux phases :

- l'admissibilité repose sur l'examen par le jury d'un dossier comprenant à la fois un récapitulatif des diplômes obtenus par le candidat (nature de la licence, type de master), un descriptif et les rapports d'évaluation de toutes les activités pédagogiques effectuées au cours de la formation universitaire. Ce dossier doit permettre au jury d'évaluer à la fois l'adéquation du parcours du candidat au métier de professeur de collège et de lycée, sa motivation et son aptitude à se projeter dans ce métier. Si le concours est ouvert aux titulaires de n'importe quel master, une hiérarchisation pourra cependant être établie par le jury entre les différents parcours, privilégiant, au niveau de la licence, les licences disciplinaires rattachées à la discipline du CAPES visé et, au niveau du master, le master MEEF ;
- l'admission repose sur deux épreuves orales :
  - une épreuve de nature pédagogique (conception et analyse d'une séance d'enseignement) ;
  - un entretien professionnel (motivation, éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel, etc.).

### Avantages

- suppression des épreuves écrites d'un concours qui ne permet plus aujourd'hui de pourvoir tous les postes offerts en raison du manque d'attractivité du métier et de la baisse avérée du niveau disciplinaire des candidats ;
- prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de la préprofessionnalisation ;
- responsabilisation accrue des universités et des INSPÉ dans la formation de leurs étudiants ;
- préexistence, dans la fonction publique de l'État, de concours de recrutement avec admissibilité sur dossier (maîtres de conférences, formateurs, inspecteurs, etc.).

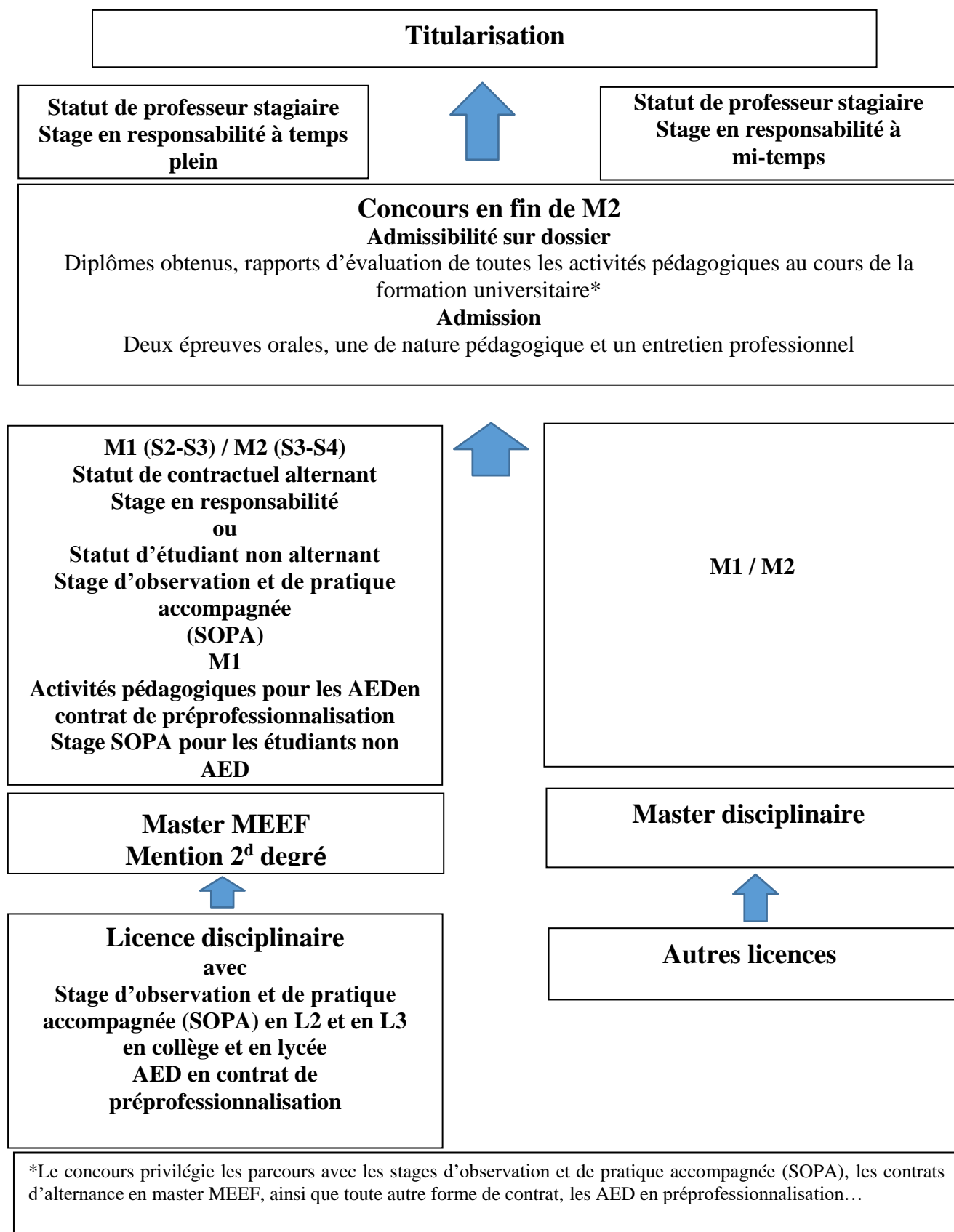
### Inconvénients

- degré d'acceptabilité de la suppression des traditionnelles épreuves écrites des concours de recrutement d'enseignants ;
- concours défavorable aux candidats n'ayant pas suivi de stage au cours de leur formation.

### Aménagement possible

- coexistence du concours décrit dans ce scénario et d'un concours sur le modèle du CAPES actuel, ouvert aux titulaires d'un master n'ayant aucune expérience préprofessionnelle d'enseignement.

**Scénario 5 – 2<sup>d</sup> degré**



## Scénario 6 : un parcours spécifique aboutissant à un concours de recrutement placé à la fin du M2 et comportant uniquement des épreuves orales

Une formation universitaire spécifique au métier de professeur du second degré, d'une durée de cinq ans :

- création, au sein des universités, de parcours de licences disciplinaires avec mention « Professorat du second degré » ;
- en L2 et L3 : stages d'observation et de pratique accompagnée, au collège et au lycée, dans la discipline choisie ;
- les titulaires de ces licences spécifiques poursuivent leur formation en master MEEF avec le statut d'étudiants alternants dès le M1.

La formation porte à la fois sur l'enseignement de la discipline au collège et au lycée, en lien avec la pratique de terrain qui devra comprendre un stage en responsabilité à chacun de ces deux niveaux placés en M1 ou en M2<sup>11</sup>.

Réservé aux étudiants inscrits en deuxième année du master MEEF, le concours comporte deux épreuves orales :

- une épreuve de mise en situation professionnelle (conception et analyse d'une séance de cours) ;
- un entretien professionnel (motivation, éthique du fonctionnaire, valeurs de la République, fonctionnement du système éducatif aux plans administratif et institutionnel, etc.).

### Avantages

- visibilité de la formation spécifique dans Parcoursup ;
- suppression des épreuves écrites d'un concours qui ne permet plus aujourd'hui de pourvoir tous les postes offerts en raison du manque d'attractivité du métier et de la baisse avérée du niveau disciplinaire des candidats ;
- simplification de l'organisation et allègement de la charge du concours de recrutement ;
- rémunération des étudiants dès le M1, dans le cadre d'un contrat d'alternance ;
- très forte responsabilisation des universités et des INSPÉ dans la formation de leurs étudiants dans la mesure où l'obtention du master remplace la réussite aux traditionnelles épreuves écrites d'admissibilité.

### Inconvénients

- degré d'acceptabilité de la suppression des traditionnelles épreuves écrites des concours de recrutement d'enseignants ;
- limitation de l'accès au recrutement à une seule voie de formation ;
- pour l'État : incidence financière de l'alternance pour tous les étudiants, dès le M1.

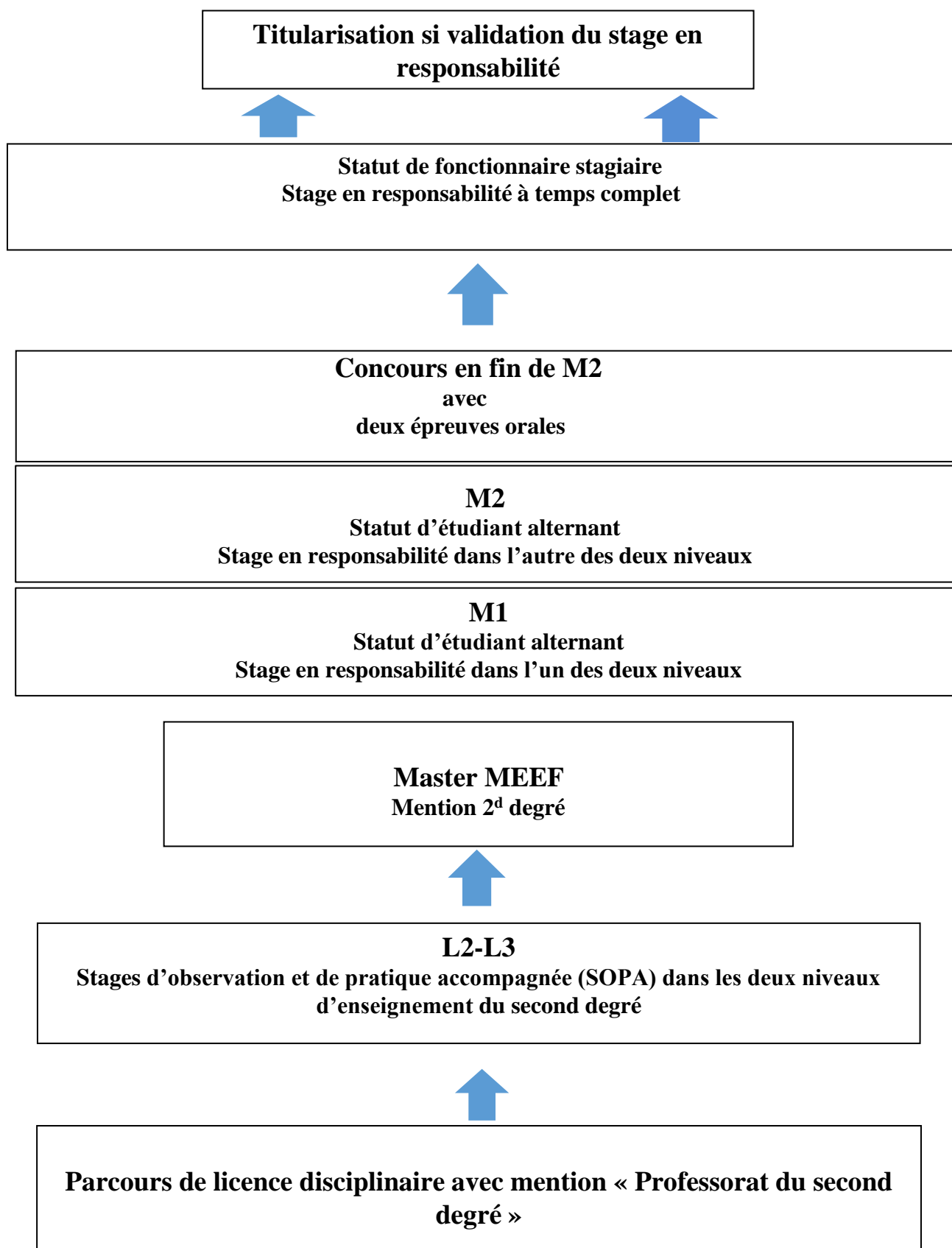
### Aménagements possibles

- coexistence du concours décrit dans ce scénario avec un concours sur le modèle du CAPES actuel, ouvert aux titulaires d'un master n'ayant aucune expérience préprofessionnelle d'enseignement ;
- ajout, tout au long du parcours, d'un volet relatif à une discipline connexe, sur le modèle décrit dans le quatrième scénario.

---

<sup>11</sup> Dans les disciplines enseignées uniquement en lycée, les stages auront lieu dans au moins deux des voies du lycée.

**Scénario 6 – 2<sup>d</sup> degré**



## Scénario 7 : un recrutement local sur liste d'aptitude

- les titulaires d'un master MEEF mention second degré sont automatiquement inscrits, pour une durée maximale de cinq ans après l'obtention du master, sur une liste d'aptitude (nationale ou académique) à l'exercice du métier de professeur du secondaire dans une discipline donnée ;
- les titulaires d'un master disciplinaire peuvent prétendre à l'inscription sur la liste d'aptitude, pour une durée maximale de cinq ans, sur présentation d'un dossier justificatif comprenant notamment des activités en milieu scolaire ;
- à l'ouverture d'un poste dans un établissement (collège ou lycée), chaque inscrit sur la liste peut postuler ;
- une commission de recrutement, présidée par un inspecteur général de la discipline concernée et comprenant au moins un IA-IPR et le chef d'établissement, où siègent des enseignants de la discipline d'autres établissements de l'académie, retient un candidat après examen de son dossier et entretien de motivation et d'évaluation de ses compétences disciplinaires et professionnelles ;
- le professeur stagiaire ainsi recruté peut être titularisé au terme d'une année d'exercice, après avis d'une commission de titularisation, sur décision du recteur d'académie.

### Avantages

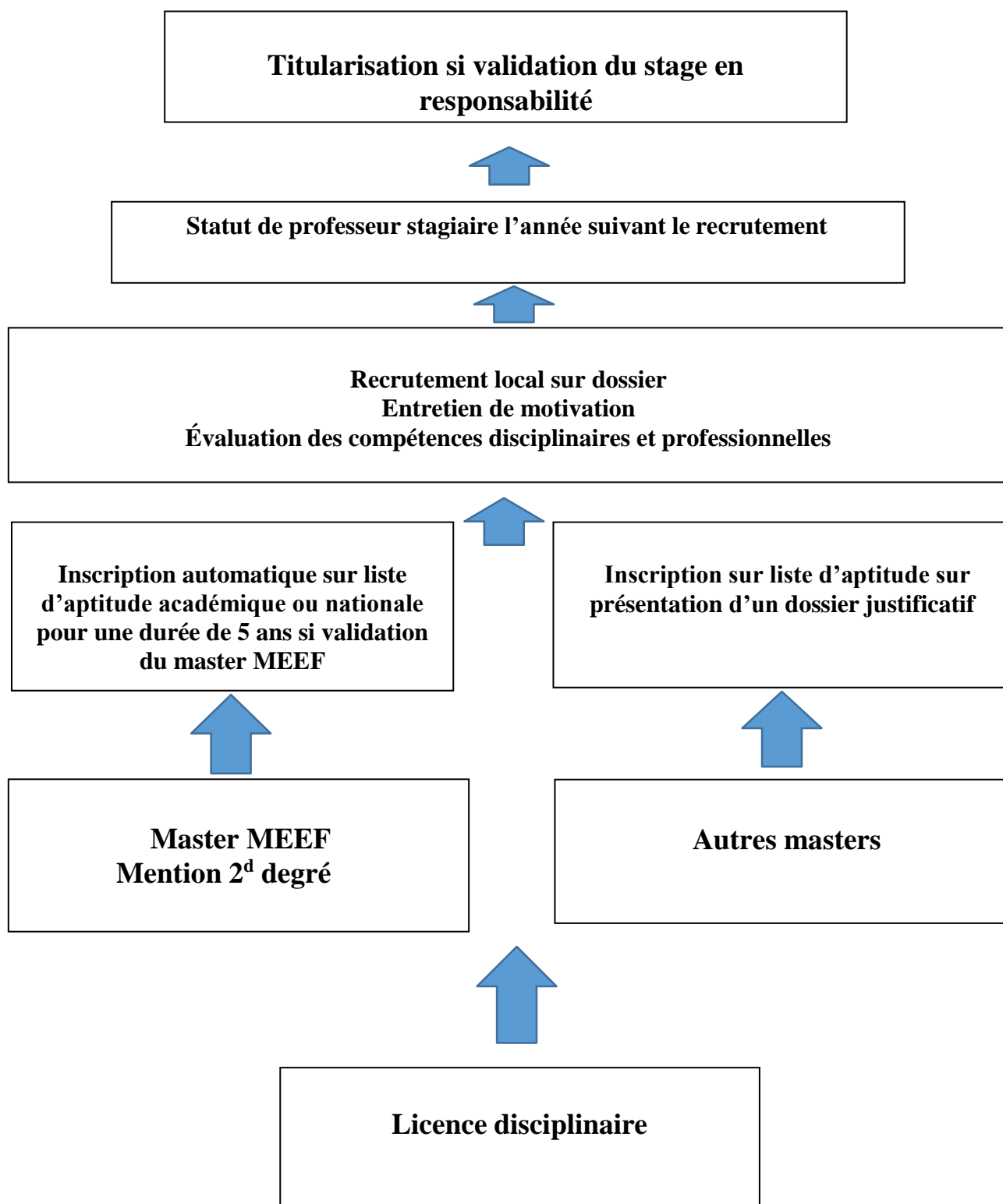
- suppression d'un concours qui ne permet plus aujourd'hui de pourvoir tous les postes en raison du défaut d'attractivité du métier et de la baisse avérée du niveau disciplinaire des candidats ;
- très forte responsabilisation des INSPÉ dans la délivrance du master MEEF dans la mesure où il ouvre automatiquement l'accès à la liste d'aptitude ;
- responsabilisation des établissements dans le recrutement des enseignants ;
- élargissement possible de la liste d'aptitude aux étudiants titulaires d'un master disciplinaire ;
- accessibilité du recrutement au plus près des besoins exprimés localement.

### Inconvénients

- degré d'acceptabilité de la suppression des traditionnelles épreuves des concours de recrutement d'enseignants et du caractère local du recrutement ;
- risque d'aggravation des inégalités territoriales et sociologiques.



Scénario 7 – 2<sup>d</sup> degré



## 6. Conclusion

Il n'appartient pas au Conseil supérieur des programmes de proposer une nouvelle réforme de la formation initiale et du recrutement des enseignants. Sa contribution consiste à se mettre au service des acteurs et des décideurs en leur proposant des pistes de réflexion et la description de différentes voies possibles pour améliorer la situation actuelle. C'est dans cet esprit que le Conseil supérieur des programmes a proposé huit scénarios pour le premier degré et sept scénarios pour le second degré, en mettant en valeur, à chaque fois, leurs avantages, leurs inconvénients et des aménagements possibles.

Malgré leurs particularités, tous ces scénarios ont en commun de mettre l'accent sur des parcours de formation de cinq années, validés par un master, aussi bien pour le premier que pour le second degré, clairement identifiés dans la majorité des cas, et autant que possible financièrement sécurisés, au moins à partir du M1 et quelquefois dès la licence.

Le Conseil supérieur des programmes a également voulu mettre en évidence la multiplicité des modalités de recrutement compatibles avec le statut des professeurs comme fonctionnaires de l'État.

Enfin, le Conseil supérieur des programmes a souhaité insister sur la priorité à donner à la logique des parcours de formation sur celle des modalités de recrutement : les concours, ou autres modalités de recrutement, ne sont sans doute plus des finalités en soi. Adaptés et conformes aux parcours de formation, et non l'inverse comme c'est bien souvent encore le cas, ils devraient servir essentiellement à valider leur qualité. Il convient donc d'instaurer de nouvelles relations de confiance réciproque entre l'État formateur et l'État employeur, c'est-à-dire entre les universités et l'Éducation nationale. C'est là une des clés du succès de toutes les réformes et de tous les aménagements à venir.

## 7. Annexe : liste des personnalités auditionnées

### Jun 2022

- Sandrine Marvilliers, directrice de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPÉ) de la Réunion et vice-présidente du réseau des INSPÉ, Olivier Rivière, responsable du MEEF premier degré à l'INSPÉ de Clermont Auvergne, Anne-Lise Rotureau, chargée de mission du réseau des INSPÉ, Frédéric Bouvier, directeur-adjoint en charge du premier degré à l'INSPÉ de Paris ;
- Guillaume Gellé, vice-président de France Universités, président de l'université Champagne-Ardenne et Bernard Saint-Girons, professeur des universités.

### Septembre 2022

- Anne Szymczak et Olivier Hunault, inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche.

### Octobre 2022

- Edouard Geffray, directeur général de l'enseignement scolaire, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ;
- Marc Estournet, adjoint au directeur général des ressources humaines, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ;
- Agnès Florin, professeure des universités émérite, André Tricot, professeur des universités et Jean-François Chesné, coordinateur exécutif, Centre national d'études des systèmes scolaires (CNESCO).

### Novembre 2022

- Stéphanie Aydin, présidente de la Société des agrégés, Remi Luglia, vice-président de la Société des agrégés et Morgan Trouillet, membre du bureau de la Société des agrégés ;
- Xavier Perinet-Marquet, secrétaire national du SNALC.

### Décembre 2022

- Anne-Sophie Barthez, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, Laurent Régnier, adjoint à la sous-directrice à la stratégie et à la qualité des formations et Pascal Gosselin, chef du département des formations des cycles master et doctorat ;
- Christophe Lalande, secrétaire fédéral de la FNEC FP-FO ;
- Laurent Alexandre, secrétaire fédéral SGEN-CFDT.