

## **PROJET STRATEGIQUE DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE**

### **Formation des personnels d'enseignement et d'éducation**

### **Contribution du SNETAP FSU**

La démocratisation de l'école passe par une formation de haut niveau de tous les personnels, prenant en compte toutes les dimensions des métiers. Tous les personnels doivent avoir des formations solides qui leur permettent d'assurer sereinement leurs missions de service public. Tous les métiers sont concernés, l'enjeu étant de permettre à tous d'évoluer professionnellement, d'améliorer et de renforcer les possibilités de travail en équipes pluri-professionnelles pour une prévention plus efficace et une meilleure prise en charge des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit permettre à tous les personnels du service public de l'enseignement agricole un développement professionnel tout au long de la carrière, être incluse dans leur temps de service et gratuite.

#### **1 – La formation continue**

La formation continue est un droit pour tous les agents, ouvert sur le temps de travail. Le MAAF doit permettre à tous les agents qui le souhaitent, quels que soient leur métier et leur catégorie, de pouvoir exercer ce droit, notamment en leur proposant un dispositif d'accompagnement doté des moyens nécessaires. Elle ne peut se limiter à la transmission d'informations officielles ou à l'adaptation à de nouveaux dispositifs, ni être réduite à un outil de gestion des personnels. Par exemple le SNETAP-FSU dénonce l'utilisation de crédits de formation continue pour l'accompagnement des différentes réformes (réformes du lycée, rénovation de la voie professionnelle, rénovation des BTSA ...).

La formation continue doit rester publique et être portée par l'enseignement supérieur. Par exemple, pour le SNETAP-FSU le ministère possède suffisamment de ressources internes pour ne pas avoir à faire appel à des prestataires de services extérieurs lors des formations RAEP. La formation continue doit être organisée et réfléchie en concertation avec les personnels, au niveau national, et pas dans le seul but de la mise en œuvre de l'adaptabilité aux réformes quelles qu'elles soient.

L'offre de formation doit être élargie. Pour cela, le SNETAP-FSU demande que l'ensemble des agents puisse accéder à l'ensemble des formations proposées par le ministère (la fusion des crédits de formation le permet depuis quelques années – elle doit être réellement mise en œuvre). Le SNETAP demande également que les formations vers d'autres ministères (Environnement, Éducation Nationale, ...) soient facilitées. Elles peuvent être réalisées par des regroupements de personnels, à l'échelle régionale/académique ou nationale et inscrites dans les plans de formation. Ces derniers nécessitent des moyens humains conséquents auxquels l'autoformation et la formation à distance ne sauraient se substituer.

Le SNETAP-FSU regrette encore une fois que dans les régions, il n'y ai aucune instance qui permettant d'aborder dans leur globalité les problèmes de tous les services (services déconcentrés

+ enseignement agricole public). Dans beaucoup de régions, la formation continue n'est pas abordée dans les Comités régionaux pour l'enseignement agricole (CREA).

Le DIF (Droit individuel de formation), qui donne droit à 20 heures de formation par an cumulables jusqu'à 120 heures, s'est peu développé ou s'est limité aux formations pour reconversion. Ce nouveau droit doit au contraire renforcer la professionnalité et offrir des possibilités de formation nouvelles. Il ne doit pas se substituer à la formation continue. Tous les personnels doivent être régulièrement informés des possibilités de mobiliser « leur » DIF. Le DIF doit permettre à tous les personnels de suivre la formation de leur choix.

De même l'accès au congé de formation doit être développé.

La FSU demande que des moyens significatifs soient attribués pour une mise en œuvre effective de l'ensemble des dispositifs de formation. La possibilité pour les personnels de profiter pleinement de la formation professionnelle continue nécessite un volume de remplaçant-es suffisant.

La formation continue doit permettre d'accéder à des qualifications nouvelles ou à des diplômes susceptibles entre autre de préparer à des secondes carrières. Les représentant-es des personnels doivent être associés à l'élaboration et au suivi des dispositifs de formation afin de garantir l'effectivité des droits.

La mise en place de la réforme de la masterisation a modifié le niveau de diplôme exigible des candidats aux concours de recrutement externe. Pour les concours internes, il sera nécessaire de posséder a minima un Master à compter de la session 2015. Afin que tous les agents concernés, puissent continuer à se présenter aux dits concours, le SNETAP-FSU exige la mise en œuvre sine die d'un plan de requalification professionnelle intégrant un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) couplé s'il y a lieu, à un suivi en FAD, d'unités de valeur du Master enseignement proposé par l'ENFA par exemple.

Le manque de formation professionnelle dans certains domaines, en particulier l'usage de l'informatique, met de nombreux agents, en particulier les TOS, en grande difficulté, pour l'accès à l'information professionnelle, pour les échanges avec les collègues éloignés.

Enfin le MAAF doit créer un fonds public mutualisé de formation en direction des agents payés sur budget.

## **2 – Formations des enseignants et CPE**

La formation initiale des enseignant-es et CPE doit s'inscrire dans un modèle de formation dite « intégrée » articulant progressivement, sans les opposer, les dimensions scientifiques et professionnelles (disciplinaires, didactiques, psychologiques, sociologiques, pédagogiques, institutionnelles, éthiques etc.), théoriques et pratiques, ancrées dans la recherche. Celles-ci participent toutes, de manière imbriquée, à la construction progressive d'une identité professionnelle, centrée sur les apprentissages des élèves et basée sur des pratiques réflexives. La FSU dénonce toute formation en alternance qui serait uniquement centrée sur l'expérience de terrain.

Le SNETAP-FSU demande un cadrage clair de la formation inscrit dans la loi d'avenir.

Le SNETAP-FSU souhaite une élévation des niveaux de qualification par l'obtention d'un master, tout en intégrant la réalité des métiers, de prendre en compte les différences entre les disciplines, d'intégrer dans le processus tous les enseignants des lycées professionnels et de prendre en compte les différents parcours des candidats. Pour relever ce défi, il est nécessaire de dépasser les contradictions actuelles en sortant des cadres de pensée qui considèrent qu'un système unique résoudra l'ensemble de ces préoccupations.

La qualification reconnue pour tous les enseignants doit demeurer la même : celle du master.



Elle doit **former des enseignants assurant une mission d'État**, concepteurs de leur enseignement et en capacité d'assurer la réussite de tous. Cette formation tout au long de la vie articule une formation initiale disciplinaire et professionnelle réhabilitée, et la mise en place d'une véritable formation continue.

Elle doit aussi **attirer des étudiants vers un métier revalorisé et reconnu socialement**, en proposant un cursus professionnalisant et rémunéré pour ceux qui se destinent tôt au métier d'enseignant tout en ouvrant des possibilités de reconversions.

Elle doit enfin **permettre une véritable entrée progressive dans le métier, garantie d'une meilleure professionnalisation et d'un début de carrière « apaisé »**. Cette formation initiale constitue une étape essentielle à la construction de l'identité professionnelle des personnels enseignants et CPE de l'enseignement agricole public.

Pour réussir cette formation initiale il faut :

- **Affecter les stagiaires dans les centres de formation des maîtres** et l'abandon de leur mise en responsabilité dans les établissements dès cette première année.
- **Favoriser des stages en situation qui regroupent des stagiaires de plusieurs disciplines et dans l'idéal en binômes** ; ces deux éléments précédents sont indispensables pour créer une dynamique, **un collectif de travail entre pairs**.
- **Renforcer l'articulation** entre cette indispensable formation initiale et la formation continue **des 3 premières années** de la carrière de titulaire avec ici encore une alternance co-construite entre le néo-titulaire, l'inspection, les centres de formation des maîtres et un conseiller pédagogique formé, collègue dans l'établissement.
- **Professionnaliser les conseillers pédagogiques** qui ne peuvent être seulement des « compagnons » pour les stagiaires mais être capable de s'extraire d'un statut d'enseignant expérimenté plus ou moins coopté ; la « masterisation » implique un nombre croissant de conseillers pédagogiques (terme générique recouvrant des situations très variables depuis le Master 1 (voire dès la L2) avec les stages d'observation jusqu'à l'année de stagiairisation et même pour les premières années de la carrière). Il faut former, professionnaliser les conseillers pédagogiques déchargés d'heures d'enseignement. Cette mission devrait être confiée aux centres de formation et permettre la constitution de réseaux dynamiques et en partenariat avec ces centres de formation .
- **Améliorer l'articulation entre les établissements scolaires et les centres de formation des maîtres** (ENFA, Agrosup) en mettant en place une véritable alternance complémentaire pour construire une progression annuelle pertinente avec une présence accrue dans le centre de formation, moment indispensable pour la professionnalisation des stagiaires.
- **Renforcer le « trinôme stagiaire/conseiller pédagogique/formateur »** lorsque le stagiaire est en établissement scolaire. Les stagiaires doivent être évalués à partir des avis des seuls formateurs, inspecteurs et conseillers pédagogiques.

Le SNETAP FSU propose donc trois voies d'accès au métier.

**Une première voie** doit s'adresser aux étudiantes et étudiants qui font le choix des parcours préparant au métier d'enseignant précocement dans leur cursus universitaire. Elle doit reposer sur un cursus progressivement professionnalisant dès la Licence. Ce cursus doit être suivi d'une entrée dans le métier avec l'équivalent d'au moins un mi-temps consacré à la formation. Elle



permet une réelle formation intégrée qui articule au mieux formation scientifique et professionnelle. Elle nécessite des pré-recrutements destinés à attirer les jeunes vers le métier et/ou anticiper les flux et éviter les impasses et les difficiles reconversions. Les pré-recrutements doivent permettre non seulement un financement des études, mais aussi de constituer des viviers dans toutes les disciplines, générales et professionnelles, de réguler et orienter celles et ceux qui souhaitent, tôt dans leur scolarité, devenir enseignant-es ou CPE.

Ce qui peut être actuellement vécu comme une dépense, dans une logique aveugle de gestion des moyens, est en réalité un investissement pour l'avenir.

Pour l'étudiant, être pré-recruté le libère non seulement de contraintes financières, mais le rend disponible pour assumer une quantité de travail spécifique et exigeante, ce qui lui permet de suivre les modules de pré-professionnalisation tout en acquérant les acquis et savoirs spécifiques au master, permettant d'autres possibilités de débouchés que le métier d'enseignant.

Ces pré-recrutements peuvent se faire à tout niveau afin de permettre aux étudiants de milieu populaire de s'engager dans les études.

Les modules de pré-professionnalisation, obligatoires pour les étudiants pré-recrutés, devraient être accessibles à tous tout au long du cursus.

Lors du concours commun aux deux premières voies, les pré-recrutés pourraient bénéficier d'aménagements ou de dispenses d'épreuves pour tenir compte de leur cursus professionnalisant.

**La seconde voie** serait destinée aux candidats déjà titulaires d'un Master au moment des épreuves. Le concours doit tenir compte du fait qu'ils n'ont pas eu de pré-professionnalisation. Suivent deux années en alternance réelle (pratique accompagnée, puis responsabilité, didactique, connaissance du milieu...).

**La troisième voie** serait une voie de reconversion, par voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), avec un concours spécifique. Cette voie pourrait s'adresser à celles et ceux qui ont déjà eu une activité professionnelle, ou dans le cas de disciplines qui ne disposent pas de cursus universitaire. Après le concours il y aurait, là aussi, deux années de formation en alternant théorie et pratique. Dans tous les cas, des préparations aux concours doivent être organisées dans le cadre de l'université. Pour ces candidats, la reconnaissance de toutes les années pendant lesquelles ils ont exercé une activité professionnelle (y compris les années sans qualification) est indispensable.

Un plan de requalification de masse pour les personnels contractuels, les formateurs CFA/CFPPA doit être mis en œuvre pour permettre l'accès à tous à ce principe de masterisation.

Ces trois voies doivent déboucher sur une même qualification et le pari que tous doivent avoir en fin de cursus des compétences permettant d'exercer ce métier de conception.

## **En conclusion**

Alors que des signes alarmants laissent entrevoir des projets dans lesquels les écoles d'ingénieurs alimenteraient le vivier des enseignants-es techniques et l'EN alimenterait celui des enseignants chargés de l'enseignement général, il est urgent que le Ministre prenne réellement en compte les éléments de discussion qui ont eu lieu pendant la concertation de la loi d'avenir.

Sans nier l'intérêt que revêt le travail des ingénieurs dans les établissements, on ne peut faire porter l'acquisition des compétences générales, citoyennes, techniques et professionnelles des élèves par les seuls savoirs développés dans les écoles d'ingénieurs. Les dimensions pédagogiques, didactiques et éducatives sont au cœur des processus d'apprentissage. « Enseigner est un métier qui s'apprend ». Le Ministère de l'agriculture ne peut aller à contre courant de cette conviction partagée par les chercheurs, pédagogues, universitaires.

Paris le 27 novembre 2013

