

Recrutement et formation des Professeurs de Lycées Professionnels

**Propositions pour assurer le renouvellement des
personnels dans les disciplines professionnelles**

Sommaire

Introduction	page 3
Méthodologie	page 6
1 Nomenclature et statistiques, la part d'ombre du système	page 8
2 La pyramide des âges des PLP, la nécessité de raisonner par discipline .	page 9
3 Les disciplines à fort vieillissement : diversifier les viviers, améliorer les conditions de formation et de rémunération, mieux informer	page 11
3-1 Les disciplines en situation d'urgence	page 11
3-2 Les disciplines à vieillissement significatif	page 21
4 Les disciplines à forts taux de diplômés de l'enseignement supérieur : diversifier les viviers de recrutement et augmenter les temps de formation en entreprises	page 25
5 Les formations : diminuer la dispersion des sites et moduler les cursus de formation des professeurs stagiaires	page 27
5-1 La carte des formations : recentrer les formations	page 27
5-2 Assouplir l'organisation de la formation des professeurs stagiaires	page 31
Conclusion	page 32
Annexe	page 34

Introduction

La finalité des Lycées Professionnels est de former les employés et les ouvriers qualifiés dont le commerce et l'industrie ont besoin, tout en permettant aux élèves de continuer à acquérir une culture scientifique et générale. Il s'agit de former des professionnels compétents et des citoyens responsables, tout en donnant les moyens de poursuivre ou de reprendre ultérieurement une formation, soit pour s'adapter aux évolutions des emplois, soit pour satisfaire une ambition personnelle. Les disciplines enseignées sont ainsi assez étroitement liées à la structure des emplois sur le marché du travail, ce qui explique qu'il existe plus de 100 spécialités en Lycées Professionnels. Mais les enseignements délivrés sont aussi suffisamment ambitieux pour autoriser d'éventuelles poursuites de formation.

Il résulte de cette double finalité une complexité certaine qui inscrit le recrutement et la formation des Professeurs de Lycées Professionnels (PLP) des disciplines professionnelles dans le cadre de contraintes très particulières. L'administration de l'Education Nationale, qui tend plutôt à rechercher des normes de fonctionnement standardisées, a toujours eu du mal à tenir compte de telles particularités. Or le contexte démographique actuel exacerbe les difficultés produites par ces contraintes spécifiques. Le vieillissement du corps enseignant, notamment en raison des recrutements massifs effectués jusqu'au début des années 1970, se manifeste dans l'enseignement professionnel comme dans les autres ordres d'enseignement. Les difficultés de remplacement des générations qui partent, ou vont partir, à la retraite sont désormais flagrantes. Dans le cas des PLP des disciplines professionnelles, une telle situation met nécessairement évidence les problèmes spécifiques de leur recrutement et de leur formation.

En ce qui concerne le recrutement, deux questions principales peuvent être identifiées. La première est celle que pose le maintien d'un compromis satisfaisant entre le niveau initial de connaissances théoriques exigé des futurs enseignants, et la validité de leur expérience professionnelle, qui détermine la pertinence des compétences et des savoir-faire qu'ils doivent transmettre à leurs élèves. Un professeur de Lycée Professionnel doit maîtriser le maximum de savoir théorique requis pour l'exercice du métier auquel il prépare ses élèves, mais il doit aussi connaître aussi intimement que possible les conditions les plus courantes d'exercice de ce métier, puisque la finalité première de l'enseignement professionnel demeure

l'insertion des élèves sur le marché du travail. La bonne connaissance du milieu professionnel est aussi un atout important pour la pratique pédagogique de l'enseignant, puisqu'il lui permet, d'une part, d'être convaincant face à un public qui attend en général du lycée professionnel une forme de rapport au savoir moins scolaire et plus finalisée, et d'autre part, de bien maîtriser la relation aux employeurs lors de l'organisation et de l'évaluation des périodes de stages.

Or depuis une quinzaine d'années, la tendance dominante des politiques éducatives a été de standardiser le recrutement de tous les enseignants en l'élevant au niveau de la licence. Cette politique a induit dans l'enseignement professionnel des évolutions contradictoires qui ont accru la complexité des problèmes à résoudre. En effet, dans les professions où les diplômes technologiques supérieurs du niveau de la licence sont rares ou n'existent pas, elle a eu pour effet de tarir considérablement le vivier de recrutement des professeurs titulaires. Ce qui s'est en général traduit par une double transformation : d'une part le vieillissement, parfois spectaculaire, du corps des professeurs titulaires, et d'autre part, l'accroissement de la proportion de professeurs contractuels ou de maîtres-auxiliaires, qui peuvent être recrutés dans des conditions hasardeuses. La décision a d'ailleurs récemment été prise d'établir une liste de disciplines dans lesquelles la licence n'est plus exigée pour l'accès au concours de recrutement.

A l'inverse, dans les filières professionnelles qui disposent de diplômes universitaires ou technologiques équivalents ou supérieurs à la licence, le recrutement massif de jeunes diplômés a été possible. Les formations correspondantes ont ainsi été en mesure d'assurer le renouvellement de leur personnel enseignant, voire de le rajeunir remarquablement dans des disciplines en développement. Mais ces personnels peuvent alors n'avoir que très peu, voire pas du tout, d'expérience professionnelle, ce qui peut être inquiétant pour la validité de la formation, tant en termes de réponse aux attentes des élèves qu'en termes d'insertion sur le marché du travail.

La seconde question sensible du recrutement des PLP des disciplines professionnelles tient à sa relation nécessairement étroite avec l'état du marché de l'emploi dans chacune des professions considérées. Les exigences de niveau théorique et de compétences professionnelles qui viennent d'être rappelées situent nécessairement le recrutement des PLP des disciplines professionnelles en concurrence avec des emplois équivalents sur le marché du travail : ouvriers

hautement qualifiés, compagnon, techniciens, voire ingénieurs, dans les spécialités industrielles, cadres dans les spécialités tertiaires. Dans les secteurs professionnels dont l'activité économique est satisfaisante, ces emplois sont souvent mieux rémunérés, surtout en début de carrière, que l'enseignement. Il peut donc y avoir dans certaines disciplines des difficultés de recrutement liées à la faible attractivité financière du métier d'enseignant. Mais cette faible attractivité peut aussi être aggravée par le peu de visibilité sociale du métier enseignant, particulièrement dans l'enseignement professionnel dont l'image est souvent dégradée. Les modalités d'accès à l'enseignement, la réalité des rémunérations, les carrières possibles, la nature des enseignements délivrés sont la plupart du temps mal connues des publics potentiellement concernés. La question de l'information du public constituant le vivier potentiel de recrutement est donc importante.

En ce qui concerne la formation, deux questions centrales se posent. La première est celle de la carte des formations : la création des IUFM et leurs liens avec les universités a parfois entraîné une dispersion des formations dont l'efficacité peut être interrogée. La seconde est celle de l'adaptation des cursus de formation à la diversité des publics. A la fois dans le cadre de la préparation des concours et dans celui de la formation des professeurs stagiaires, la nécessité d'accueillir des publics dont les cursus antérieurs sont très disparates devrait conduire à une flexibilité de parcours de formation. Or les IUFM, essentiellement organisés pour accueillir les gros effectifs de professeurs d'école et de professeurs des lycées et collèges, tendent à imposer une standardisation des cursus qui n'est pas toujours compatible avec les exigences de la formation des PLP.

Cette présentation succincte de principaux problèmes auxquels le recrutement et la formation des PLP des disciplines professionnelles sont confrontées suffit à montrer que la recherche de solutions passe nécessairement par une identification aussi précise que possible de la manière dont ces problèmes se manifestent à l'intérieur de chaque discipline enseignée. Les conditions de recrutement et de formation des PLP sont trop liées aux cultures professionnelles et aux conditions économiques de chaque champ professionnel pour qu'une solution unilatérale soit possible. En matière d'enseignement professionnel, la rationalité passe par l'acceptation des différences et la juxtaposition de dispositifs adaptés à la diversité des situations. L'unité et le sens du service public tiennent ici à sa capacité à offrir à chacun une égale dignité, qui se manifeste en ce qui concerne les PLP par l'égalité des salaires

et des conditions de travail, et en ce qui concerne leurs élèves par les mêmes chances d'accéder dans les meilleures conditions pédagogiques à la meilleure qualification professionnelle possible, tout en continuant de bénéficier de l'accès à une culture générale commune. Mais cette égale dignité ne suppose ni l'égalité des diplômes universitaires des enseignants, ni l'uniformité de leurs parcours de formation. Elle suppose au contraire le respect de la particularité de chaque culture professionnelle, tant en ce qui concerne le niveau et la nature des savoirs théoriques exigés qu'en ce qui concerne les modalités de la pratique professionnelle et des didactiques à mettre en œuvre pour les transmettre.

Après avoir présenté la méthodologie adoptée et les problèmes rencontrés pour établir des bases statistiques suffisantes, cette étude est donc construite autour d'une typologie des disciplines. D'une part les disciplines dont les effectifs sont plutôt âgés, pour lesquelles se pose la question de l'élargissement du vivier de recrutement et d'amélioration des conditions d'accès à l'enseignement. D'autre part, les disciplines dont les effectifs sont plutôt jeunes, pour lesquelles la question vive est celle du maintien d'une connaissance satisfaisante des conditions d'exercice du métier enseigné par les professeurs recrutés. Une troisième partie traitera de la question des modalités de formation, à la fois du point de vue de la nécessaire diversité des cursus à mettre en place pour répondre aux questions qui viennent d'être posées, et du point de vue de la carte des formations, qui dans le cas des PLP pose des problèmes spécifiques liés à la taille réduite des effectifs.

Méthodologie

Pour traiter les questions qui viennent d'être évoquées dans le délai très court qui m'a été imparti, j'ai dû opérer des choix méthodologiques nécessairement arbitraires. Le premier a consisté à limiter le nombre d'entretiens avec les acteurs compétents. J'ai donc rencontré neuf représentants de l'inspection générale et des inspections régionales, en maintenant une répartition équilibrée entre les représentants des disciplines industrielles et les représentants des disciplines tertiaires. J'ai ensuite rencontré quatre équipes de formateurs d'IUFM (Nantes, Lille, Toulouse, Créteil), soit une vingtaine de formateurs de toutes disciplines, auxquels s'ajoutent les informations recueillies de manière informelle auprès de mes collègues de l'IUFM de Versailles. J'ai enfin rencontré des responsables des Commissions Professionnelles

Consultatives qui m'ont aidé à identifier les principaux enjeux actuels de chaque champ disciplinaire.

A ces entretiens, j'ai ajouté deux sources d'informations statistiques. La première a consisté à mener auprès de cinq IUFM (Nantes, Lille, Toulouse, Créteil, Lyon et Versailles) une enquête permettant d'établir les profils professionnels et les cursus de formation des étudiants et des professeurs stagiaires inscrits en 2002-2003 dans ces établissements. Cette enquête est complétée par les résultats d'une enquête comparable que j'avais menée il y a deux ans à l'IUFM de Versailles. La seconde source d'informations provient des statistiques fournies par les différents services concernés du ministère (DPD et DPE). La collaboration de ces services a été efficace et rapide.

J'ai néanmoins rencontré une difficulté inattendue. Je pensais qu'il serait aisé d'établir à partir de ces statistiques des pyramides des âges par discipline suffisamment précises pour élaborer une typologie en fonction du degré respectif de vieillissement de chacune de ces spécialités. Or il s'est avéré que cet objectif était difficile à atteindre dans le cadre du délai imparti. En effet, l'identification précise des effectifs de PLP et de la répartition des tranches d'âge au sein de ces effectifs se heurte à un problème complexe de nomenclature. J'ai dépensé beaucoup de temps à éclairer cette partie l'enquête, ce qui explique que j'ai jugé utile, en préalable à la présentation des résultats de cette étude, d'évoquer brièvement ce problème.

1 Nomenclatures et statistiques : la part d'ombre du système

Les profondes mutations qu'a connu l'enseignement professionnel depuis une vingtaine d'années se sont traduites par des transformations importantes des disciplines enseignées, et simultanément par des évolutions significatives des statuts des enseignants. De ce fait, les dénominations utilisées pour désigner les disciplines enseignées, les postes offerts au recrutement, les formations délivrées en IUFM et les statuts des professeurs ont été bouleversés, mais pas nécessairement de manière synchronique. Notamment parce que les créations, les fermetures ou les modifications de disciplines enseignées n'entraînent pas la transformation des postes d'enseignants : des dénominations deviennent ainsi obsolètes du point de vue des postes offerts aux concours ou des formations délivrées en IUFM, mais continuent d'être utilisées de longues années pour désigner les personnels enseignants ou même des postes maintenus au mouvement. Dans certains cas, plusieurs changements successifs de dénominations ont entraîné la superposition de plusieurs dénominations pour la même spécialité. A la rentrée 2002, la nomenclature utilisée par la DPE superpose par exemple les appellations " Génie mécanique, option productique " et " Mécanique générale ", affectant à chacune des effectifs d'enseignants significatifs avec des pyramides des âges distinctes. Il en va de même pour l'option " Equipement Technique Energie " du Génie civil et l'appellation " Installations sanitaires et thermiques ", ou dans les métiers du tertiaire pour la section " Communication bureautique " et l'appellation " Secrétariat ". Cette liste de doubles appellations (parfois triple) est loin d'être exhaustive.

La nomenclature en quatre chiffres élaborée en 1991 et utilisée par les différents services du ministère a ainsi accumulé au cours du temps des dénominations dont certaines sont depuis longtemps obsolètes mais sont conservées pour des professeurs qui ont conservé leur ancien statut, tandis que d'autres correspondent à des spécialités fines pour lesquelles il n'existe pas de postes identifiés nationalement mais simplement une indication d'option qui n'est utilisée qu'au niveau local. Les différents services concernés du ministère utilisent cette nomenclature de manière différente pour établir leurs statistiques, en fonction de leurs propres besoins : certains agrègent par exemple les effectifs correspondant aux anciennes dénominations avec les effectifs recrutés sous les nouvelles dénominations, ce que d'autres ne font pas, tandis que certains incorporent les personnels non titulaires

tandis que d'autres les excluent de leurs statistiques. Il résulte de cette complexité une grande difficulté à établir des pyramides des âges précises par discipline, ou par famille de disciplines. On peut d'ailleurs supposer que sans un important travail préalable de collecte et d'actualisation de l'information, il est actuellement très délicat de produire cette information à l'échelle nationale pour l'ensemble des personnels enseignants des LP avec un degré de précision vraiment satisfaisant.

A partir des données que j'ai pu collecter grâce à la collaboration efficace des services concernés de la DPD et de la DPE, je ne peux donc présenter que des estimations qui permettent d'établir une typologie des disciplines globalement valide mais qui demanderaient à être sérieusement affinées par un travail de plus longue haleine.

2 Les pyramides des âges des PLP : la nécessité de raisonner par discipline

Comme l'indique le graphique joint en annexe, la pyramide des âges de l'ensemble des PLP titulaires présente un assez net déséquilibre en faveur des personnels les plus âgés. Entre 51 et 57 ans, chaque tranche d'âge a un effectif en moyenne supérieur à 1200 enseignants, alors que dans les tranches d'âge inférieures les effectifs ne dépassent que rarement 1000 unités. C'est ainsi plus d'un tiers des effectifs qui a aujourd'hui plus de cinquante ans. Les dix années à venir vont donc être celles de nombreux départs à la retraite, qui vont significativement réduire le stock d'enseignants titulaires. D'autant que comme l'indique la chute rapide des effectifs après 58 ans, ces personnels sont apparemment assez nombreux à utiliser les dispositifs de départ avant 60 ans. Cela tient sans doute au fait qu'il s'agit des générations qui étaient majoritairement recrutées en enseignement professionnel sur la base de leur expérience dans un métier, à une époque où il était normal de commencer une vie professionnelle entre 16 et 18 ans. Beaucoup atteignent de ce fait assez tôt le seuil d'annuités exigé pour bénéficier de la pension de retraite la plus élevée.

Toutefois, ce constat appelle deux remarques. La première concerne l'une des spécificités incontournables de l'enseignement professionnel : si on estime, et c'est bien le point de vue de cette étude, qu'il est indispensable qu'une proportion significative des enseignants des disciplines professionnelles ait une expérience professionnelle authentique dans le métier enseigné, leur âge de recrutement sera

nécessairement plus élevé qu'en enseignement général. Il est normal que les PLP soient tendanciellement plus âgés que les autres enseignants. L'enquête que j'ai menée indique que la moyenne d'âge de l'ensemble des étudiants et PLP stagiaires des disciplines professionnelles inscrits cette année en IUFM est de 31 ans. La deuxième remarque est que la moyenne générale enregistrée donne une image déformée de la réalité, tant les écarts d'âge entre individus sont élevés et les profils d'âge de chaque discipline différents¹. Pour rendre compte objectivement de la réalité de la distribution des âges parmi le stock actuel des PLP titulaires, il convient en fait d'examiner les pyramides des âges de chaque discipline. On doit donc tenter une typologie des disciplines, avec les réserves émises plus haut en ce qui concerne le degré de précision des statistiques disponibles.

Le critère de discrimination choisi pour élaborer l'esquisse de typologie présentée ici a été la proportion d'enseignants de plus de cinquante ans. Pour les enseignants qui sont en deçà de cet âge, on peut penser que le départ à la retraite n'interviendra majoritairement pas avant les dix années qui viennent, leur remplacement peut donc s'anticiper sans précipitation. Par ailleurs, compte tenu de la durée exigée pour faire valoir des droits à une pension de retraite maximum ainsi que de la spécificité du recrutement des PLP des disciplines professionnelles qui entrent plus tardivement dans l'enseignement que les professeurs de lycées et collèges, on peut retenir le seuil de 40% de plus de cinquante ans comme la limite supérieure normalement tolérable.

Ont été tenus à l'écart de cette analyse les spécialités dont les effectifs sont inférieurs à 100 enseignants : il s'agit en effet d'un seuil en deçà duquel les effectifs moyens sont de 10 enseignants par spécialité. Les problématiques de remplacement des générations et de formation sont alors très spécifiques et ne concernent en tout état de cause que de très modestes effectifs : les sections ou options de sections à faibles effectifs sont nombreuses (presque une centaine) mais ne regroupent que 1700 enseignants, soit 4% des 41.000 PLP des disciplines professionnelles. En outre, dans les délais impartis à cette étude, il était impossible d'examiner les problématiques propres à chacune de ces spécialités.

Parmi les 33 sections ou options de section retenues pour cette typologie, qui regroupent 96% des PLP titulaires des disciplines professionnelles, on peut

¹ Le professeur stagiaire le plus âgé cette année a 52 ans et les plus jeunes 22, et la moyenne d'âge par discipline va de 27 à 32.

schématiquement isoler deux catégories qui sont au centre des préoccupations de cette étude. La première est celle dont le vieillissement atteint des proportions inquiétantes, la proportion de professeurs de plus de cinquante ans pouvant dans certains cas représenter plus de la moitié des effectifs. La seconde est celle dont les effectifs sont plus jeunes, parfois très jeunes, mais qui recrutent de plus en plus majoritairement des jeunes directement issus de l'enseignement supérieur qui manquent d'expérience dans la profession enseignée.

3 Les disciplines à fort vieillissement : diversifier les viviers, améliorer les conditions de formations et de rémunération, mieux informer

Dans cette catégorie, il en fait nécessaire de distinguer deux groupes. Le premier réunit les disciplines dans lesquelles la proportion d'enseignants de plus de cinquante ans est supérieure, égale ou à peine inférieure à la moitié des effectifs de titulaires. On peut considérer que leur situation démographique appelle des mesures d'urgence. Le second groupe est composé de disciplines dont la proportion d'enseignants de plus de cinquante ans représente entre 45% et 40% des effectifs de titulaires. Plus proches du seuil de tolérance défini précédemment, il s'agit de disciplines dont la situation est moins difficile que les premières mais nécessite néanmoins d'anticiper des difficultés réelles de renouvellement des personnels.

3-1 *Les disciplines en situation d'urgence : multiplier les dispositifs*

La limite supérieure choisie pour définir ce groupe a été de 45% d'enseignant de plus de cinquante ans. Il est constitué de 11 disciplines regroupant 9750 enseignants titulaires, soit presque le quart des PLP des disciplines professionnelles (23,7%). Le tableau de la page suivante présente ces disciplines en proposant des points de repères qui permettent d'établir une sorte de profil identitaire de chacune d'entre elles : effectif des titulaires de la discipline, effectifs et proportion des titulaires de plus de cinquante ans, proportion de professeurs contractuels, proportion d'étudiants et de professeurs stagiaires bénéficiant d'une expérience du métier enseignée d'au moins un an.

Tableau 1

Profil des disciplines à fort vieillissement

Disciplines	effectif des titulaires	effectifs de titulaires de plus de cinquante ans	proportion de titulaires de plus de cinquante ans	proportion de professeurs contractuels dans la discipline	proportion d'étudiants et de professeurs stagiaires ayant au moins un an d'expérience du métier enseigné (promotions 2002-2003)
Génie industriel bois	1319	639	48,4%	21,2%	62,5%
Génie industriel textiles et cuirs	1580	883	55,9%	10,5%	NC
Entretien des articles textiles	129	62	48,1%	26,8%	NC
Génie industriel des structures métalliques	1168	587	50,3%	20,7%	72,7%
Génie civil, construction et réalisation	801	383	47,8%	16,3%	62,5%
Peinture-vitrierie	437	251	57,4%	23,6%	NC
Génie thermique	859	428	49,8%	20,7%	56,7%
Génie mécanique, productive	1358	716	52,7%	13,8%	62,5%
Génie mécanique, MSMA	1222	559	45,7%	25,8%	58,8%
Employés techniques de collectivité	680	306	45,0%	17,3%	NC
Coiffure	197	91	46,2%	16,4%	NC
Totaux	9750	4905	50,3%		

Sources : statistiques fournies par la DPD (effectifs et pyramides des âges, professeurs devant élèves à la rentrée 2002), par la DPE (proportion de contractuels, professeurs devant élèves à la rentrée 2002), et enquête menée dans six IUFM.

L'une des causes principales du vieillissement de ces disciplines semble résider dans la difficulté à trouver des candidats. C'est notamment ce qu'indiquent les ratios *candidats présents/postes* et *candidats admis/postes* au concours externe 2002 : dans 8 des 10 disciplines ouvertes au concours 2002 et recensées dans le tableau ci-dessus, le ratio *candidats présents/postes* est seulement de 1 (Génie industriel bois et Génie civil construction) ou de 2 (Entretien d'articles textiles, Génie industriel textile et cuir, Génie thermique, structures métalliques, MSMA, productive). Dans cinq de ces disciplines l'ensemble des postes n'ont pas été pourvus en 2002, les ratios *candidats admis/postes* allant de 37% à 77%. La proportion importante de professeurs contractuels (sachant que les maîtres auxiliaires sont à ajouter à cette proportion de non-titulaires) confirme que la cause principale du vieillissement dans

ces disciplines réside dans la difficulté à recruter des professeurs titulaires répondants aux exigences des concours.

De l'avis des inspecteurs et des professeurs d'IUFM consultés, les raisons de ce déficit de candidatures sont de deux ordres.

- Lorsque les candidats potentiels sont des professionnels expérimentés, ils ont souvent charge de famille, sont fréquemment propriétaires de leurs logements, avec parfois des emprunts en cours de remboursement, et perçoivent généralement dans leurs métiers d'origine des rémunérations de niveau égal ou supérieur à des enseignants en milieu de carrière. Le déplacement vers les IUFM, soit pour deux ans pour ceux qui y sont admis à préparer les concours, soit pour l'année de stage en ce qui concerne ceux qui préparent seuls le concours, leur pose des problèmes difficiles à affronter et qui découragent nombre de candidats potentiels. Les milieux professionnels sont en outre mal informés des conditions d'accès à l'enseignement et des déroulements de carrières.
- Dans les sections ou options où il existe des licences ou des diplômes de niveau équivalent, deux cas de figures existent :
 - . ces diplômes peuvent être rares et inégalement accessibles sur le territoire, et peu de candidats potentiels en sont titulaires
 - . les titulaires de ces diplômes préfèrent passer le CAPET, tendance accentuée depuis la création des IUFM puisque étudiants et professeurs stagiaires des CAPLPet des CAPET y sont regroupés.

Les dispositifs incitatifs à mettre en œuvre pour attirer un plus grand nombre de candidats doivent donc poursuivre quatre objectifs : améliorer les conditions matérielles des étudiants et professeurs stagiaires ayant charge de famille et qui doivent se déplacer loin de leur domicile, faciliter l'accès au concours aux candidats non titulaires de licence et adapter les cursus de préparation et de formation à leurs besoins, améliorer l'information des milieux professionnels, augmenter les chances des candidats admis ayant charge de famille à exercer dans leurs académies d'origine.

Les propositions qui suivent s'inspirent souvent de dispositifs existants qu'elles complètent où dont elles étendent le champ d'application, quelques-unes sont nouvelles.

- *Elargir le champ d'application des cycles préparatoires :*

Depuis la rentrée 2002², ces cycles accueillent des candidats titulaires soit d'un diplôme de niveau 3 avec 6 ans de pratique professionnelle, soit d'un diplôme de niveau 4 avec 5 ans de pratique, soit d'un diplôme de niveau trois. Ils sont rémunérés pendant deux ans au cours desquels ils acquièrent un diplôme de niveau supérieur et préparent le concours de PLP, en échange d'un engagement décennal au service de l'Etat. Ces cycles existent actuellement dans 7 des 11 disciplines identifiées dans le tableau ci-dessus. *Il paraît logique d'étendre rapidement ces dispositifs à au moins deux autres disciplines très déficitaires, dont les effectifs sont importants et dont la pertinence en termes de besoins de formation sur le marché du travail ne fait pas de doute : les options "productique" et "MSMA" de la section Génie mécanique.*

Il conviendrait également d'envisager la possibilité d'élargir l'accès à ces cycles préparatoires aux titulaires d'un diplôme de niveau 4 ayant une expérience professionnelle de cinq ans dans toutes les disciplines déficitaires et non uniquement dans celles pour lesquelles il n'existe pas de BTS. *Pour tout candidat non titulaire du BTS, l'accès au cycle préparatoire étant soumis à un concours d'entrée, le succès à ce concours pourrait être reconnu comme une équivalence de certaines épreuves théoriques du BTS à l'intérieur d'un dispositif de Validation d'Acquis Professionnel et autoriser dès lors ces candidats à préparer comme les autres une licence pendant la première année du cycle préparatoire.*

- *Utiliser la Validation d'Acquis Professionnels ou la Validation d'Acquis de l'Expérience*

En accord avec les régions, les services rectoraux pourraient mener des campagnes d'information ciblées sur les publics de professionnels constituant le vivier potentiel de recrutement de PLP et mettre en place des dispositifs d'aide à la réalisation de

² Décret 2002-735 du 2 mai 2002

dossiers de VAP ou de VAE leur permettant d'acquérir les diplômes nécessaires à l'inscription aux concours d'enseignement. Des titulaires de Baccalauréats professionnels, qui auraient pu être antérieurement repérés dans leurs LP sur la base de leur niveau, peuvent constituer un public cible de ce type de démarches. Il conviendrait d'examiner la possibilité que dans le cadre de tels dispositifs, l'aide à la réalisation de dossier de VAP ou de VAE soit associée à une contractualisation engageant les bénéficiaires à présenter le CAPLP et, en cas de réussite au concours, à exercer un certain nombre d'année comme PLP. Ce type de dispositifs pourrait également concerner les professeurs contractuels non titulaires de BTS.

Un partenariat avec les ANPE, qui existe déjà ponctuellement dans certaines académies, pourrait être envisagé, afin de proposer ce type de parcours aux personnels qualifiés chômeurs et non-titulaires de BTS. Il conviendrait notamment d'étudier la possibilité d'intégrer ces parcours aux dispositifs de reclassement proposés aux salariés victimes de plans de licenciement.

Remarque : compte tenu de l'effet de concurrence produit par les CAPET, il conviendrait d'examiner la possibilité juridique que les engagements décennaux établis dans le cadre des cycles préparatoires, ou les engagements éventuellement établis dans le cadre de l'aide à la VAP ou à la VAE proposés ci-dessus spécifient l'obligation d'exercer un certain nombre d'années exclusivement en tant que PLP.

- ***Jouer sur les barèmes d'entrée en IUFM***

L'ancienneté dans une profession pourrait être affectée d'un barème favorable pour l'entrée en première année d'IUFM. La préparation du concours dans de bonnes conditions serait ainsi plus accessible à des professionnels ne possédant pas de licence dans les disciplines où la licence n'est pas exigée.

- ***Mieux recruter les contractuels***

On sait que l'auxiliaariat constitue depuis longtemps une voie importante d'accès à l'enseignement professionnel, et dans le cas des disciplines déficitaires en diplômés à bac + 2 ou 3, c'est jusqu'à maintenant une ressource incontournable, comme l'indique la proportion de contractuels dans le tableau ci-dessus. Or plusieurs

responsables interrogés au cours de cette étude ont insisté sur l'incapacité des rectorats à anticiper les disponibilités de postes proposés aux contractuels avant le congés d'été. Certains candidats issus des milieux professionnels renoncent ainsi à prendre un emploi de professeur contractuel parce qu'ils n'obtiennent aucune information fiable sur le poste qui leur sera réservé avant le retour des vacances d'été, alors qu'il leur faut pouvoir s'organiser à l'avance, voire respecter les temps légaux de préavis s'ils quittent un emploi.

Les effectifs en cause sont sans doute faibles, mais dans le cas des disciplines les plus déficitaires dont il est question ici, toutes les possibilités d'élargissement du vivier d'enseignant doivent être envisagées. Il serait donc souhaitable que les rectorats améliorent leurs capacités à anticiper leurs besoins en contractuels dans les disciplines déficitaires.

- **Rééquilibrer les épreuves des concours**

Dans le cadre des entretiens que j'ai menés pour cette étude, il a été souligné à plusieurs reprises que dans certaines disciplines des sections de Génie industriel, Génie mécanique et Génie civil, ainsi que dans les disciplines du bâtiment, la répartition des épreuves du concours entre épreuves d'admission et épreuves d'admissibilité était déséquilibrée en faveur des épreuves favorisant les connaissances les plus théoriques, ou les connaissances théoriques les moins accessibles aux candidats ayant une longue expérience professionnelle mais peu de diplômes. Les épreuves privilégiant les connaissances plus expérimentales de la profession sont en effet plus souvent réservées à la phase d'admission, et à l'inverse, les épreuves les plus théoriques à l'admissibilité. Les candidats expérimentés professionnellement mais peu diplômés ou ayant interrompu leurs études depuis longtemps peuvent en être désavantagés, ce qui aggrave le déficit de recrutement dans les disciplines où ces candidats sont nombreux. Ces remarques m'ont notamment été faites à propos des disciplines en déficit identifiées dans cette première partie.

Il conviendrait donc de recommander aux responsables de la conception des concours d'être attentifs à rééquilibrer la distribution des épreuves entre admissibilité et admission afin que celles qui sont les plus proches de la pratique professionnelle jouent un rôle dès l'admissibilité. On peut d'ailleurs rappeler à cet égard que les

candidats issus des cycles préparatoires peuvent bénéficier sous certaines conditions d'une dispense des épreuves d'admissibilité.

- ***Améliorer les conditions de reclassement***

Les règles qui déterminent le calcul des années prises en compte pour le reclassement apparaissent complexes, suffisamment floues pour autoriser des interprétations diverses selon les rectorats et globalement inadaptées aux situations des PLP. Notamment, la règle qui impose que ne soient retenues dans le calcul du reclassement que les années d'exercice de la profession en tant que cadre pour les disciplines où existe une licence a été soulignée comme singulièrement décourageante par plusieurs des responsables que j'ai rencontrés. Dans les réponses aux questionnaires que j'ai distribués dans les IUFM, un stagiaire PLP conducteur routier a spontanément signalé que de son passé professionnel de 7ans comme exploitant d'auto-école et de 11,5 ans comme inspecteur du permis de conduire, 3 années seulement avaient été retenues pour son reclassement. La même question se pose pour les professeurs contractuels dont la précarité de statut et la discontinuité d'emplois se répercutent sur les modalités de reclassement.

Il semble donc urgent de mener une réflexion sur la clarification des critères de reclassement et sur une amélioration de la prise en compte des années d'exercice d'une profession. Cette réflexion doit s'étendre également au reclassement des professeurs contractuels, qui constituent une part importante du vivier de recrutement de titulaires.

Une telle réflexion imposera d'affronter la question de la spécificité du recrutement de professeurs ayant une expérience professionnelle antérieure, qui peut justifier que l'on mette en œuvre des modalités de reclassement différentes de celles utilisées dans des disciplines où le recrutement de professionnels n'existe pas. Les règles standardisées de la fonction publique peuvent apparaître ici inadéquates.

- ***Atténuer les effets de l'éloignement pendant la formation, faciliter les retours dans les académies d'origine***

Beaucoup des candidats issus des milieux professionnels ont charge de famille et sont implantés depuis longtemps dans la région où ils ont travaillé. Au cours de

l'enquête que j'avais effectuée en 2001 à l'IUFM de Versailles, plusieurs formateurs m'avaient indiqué qu'ils étaient assez souvent obligés d'apporter un soutien psychologique à certains professeurs stagiaires que leurs conditions de logement nécessairement précaires en région parisienne et l'éloignement de leurs familles perturbaient fortement, quelque uns connaissant des problèmes conjugaux. Les résultats de l'enquête que j'ai menée dans les 6 IUFM qui regroupent le plus grand nombre de formations de PLP indiquent que sur 533 PLP interrogés, 252, soit 47%, sont domiciliés dans une autre Académie que celle où se situe l'UFM qui les accueille. Ce chiffre ne donne évidemment qu'une idée approximative de la réalité, à la fois parce qu'il est très variable d'une spécialité à l'autre, parce que tous les étudiants et PLP stagiaires domiciliés à l'extérieur de l'Académie n'ont pas charge de famille³ et parce que les superficies des académies sont très variables. Il permet néanmoins de mesurer approximativement la dimension du problème⁴.

L'un des moyens d'augmenter le vivier de recrutement dans les disciplines les plus déficitaires consisterait donc, d'une part, à atténuer les difficultés que connaissent étudiants et professeurs stagiaires pendant leur période de formation si le lieu de formation est éloigné de la région de leur domicile, et d'autre part à faciliter leur première nomination en tant que PLP titulaire dans l'Académie d'origine.

Plusieurs dispositifs, dont certains sont déjà expérimentés, peuvent être proposés.

- Les cycles préparatoires constituent évidemment une première réponse puisque les élèves-professeurs y sont rémunérés.
- Les IUFM d'accueil pourraient également, comme c'est parfois déjà le cas, prendre contact avec des organismes susceptibles de présenter aux stagiaires des listes de logements à des tarifs accessibles, ainsi qu'avec les organismes qui gèrent les résidences universitaires.
- Il conviendrait également d'envisager la possibilité de réduire le temps de présence des étudiants, des élèves-professeurs et des professeurs-stagiaires en ayant recours, d'une part, aux nouvelles technologies d'enseignement à distance, lorsque le CNED n'offre pas d'enseignements répondant aux besoins spécifiques de formation des PLP, et d'autre part, pour les professeurs-stagiaires, à l'organisation des stages en entreprises dans la région de domicile du professeur-

³ Plusieurs groupe de stagiaires n'ont pas répondu à la question sur leur charge de famille, je ne peux donc pas fournir de statistiques pertinentes à ce sujet.

stagiaire. L'IUFM de Toulouse a déjà mis en place, dans une option du génie mécanique et en partenariat avec un organisme professionnel d'employeurs intéressés, une plate-forme informatique d'enseignement à distance qui permet un échange avec le formateur⁵. Plusieurs IUFM ont par ailleurs pratiqué ou pratiquent encore l'organisation de stages en entreprise dans la région où certains stagiaires sont domiciliés, sous réserve de la possibilité de s'assurer de la qualité du stage.

Remarque : en ce qui concerne les trois dernières propositions (facilités de logement et enseignement à distance ou stage en entreprise dans la région d'origine) il serait intéressant d'explorer la piste d'un partenariat avec les régions. Ces dernières sont co-responsables de l'organisation et de la gestion de la formation professionnelle initiale avec les rectorats. Dans le cas des disciplines déficitaires elles pourraient donc être intéressées à participer contractuellement à l'effort consenti en faveur des futurs PLP susceptibles d'exercer dans les établissements dont elles partagent la responsabilité. Cette éventualité pose cependant la question d'une possibilité de garantie de titularisation des nouveaux professeurs dans leur Académie d'origine, et donc, à nouveau, du respect des règles d'égalité liées au statut national des concours de recrutement de la fonction publique.

- Pour favoriser la titularisation des nouveaux professeurs dans leurs académies d'origine, il est néanmoins envisageable d'étudier la possibilité, dans le contexte des règles actuelles de la fonction publique, de modifier les barèmes d'attribution des points pris en compte pour les affectations. Compte tenu de ce qui a été souligné précédemment, deux critères pourraient être affectés de barèmes plus favorables, dans le cas des disciplines déficitaires et à titre provisoire : le nombre d'enfants et l'ancienneté de l'expérience professionnelle (y compris en tant que professeur contractuel).

⁴ Problème d'autant plus sensible que j'insisterai dans la dernière partie sur la nécessité de réduire la dispersion des sites de formation.

⁵ Tous les spécialistes de cette question soulignent toutefois que le E learning, pour reprendre la terminologie anglo-saxonne, ne peut aucunement permettre de faire l'économie de la présence régulière sur le lieu de formation.

- **Mettre en œuvre des campagnes d'information ciblées**

Toutes les propositions qui viennent d'être formulées ne peuvent être vraiment efficaces que si elles sont connues des publics constituant les viviers potentiels. Or il est plus facile, notamment pour les formateurs d'IUFM, de toucher des publics étudiants lorsque les licences existent que d'informer les professionnels en exercice. Il paraît donc indispensable que les services concernés des rectorats produisent un effort significatif d'information en faveur des publics de professionnels susceptibles d'être intéressés. Ces démarches gagneraient nécessairement à être menées en collaboration avec les services des régions, à la fois pour mutualiser les moyens et pour profiter des réseaux de relations des régions avec les organismes professionnels. Plutôt que des campagnes publicitaires par voie d'affiches ou d'annonces radiophoniques ou télévisées, il serait sans doute plus pertinent de tenter de toucher des publics bien identifiés de la manière la plus personnalisée possible. On peut par exemple penser aux techniques de mailing, aux invitations à des réunions d'information, à l'agence pour l'emploi des cadres, aux contacts avec les organismes professionnels ou les entreprises habitués à collaborer avec l'enseignement professionnel public.

Il faut surtout que ces campagnes d'information indiquent, outre les modalités d'accès aux concours, tout ce qui est généralement ignoré du public : les primes, la rémunération des heures supplémentaires, la progression des rémunérations au cours de la carrière et surtout les possibilités d'évolution de carrière (chefs des travaux, chefs d'établissement, inspecteurs, CFC).

Il serait peut-être également habile d'utiliser les compétences des sections d'enseignement professionnel susceptibles d'aider à la réalisation de telles campagnes (notamment Vente ou Arts Appliqués), ce qui ne pourrait que mettre en valeur les compétences des élèves et des enseignants aux yeux des candidats potentiels. Une campagne d'information auprès des professionnels pourrait par exemple faire l'objet d'un PPCP ou d'une activité en partenariat entre plusieurs établissements.

L'ensemble des propositions qui viennent d'être formulées concerne les disciplines dont le taux de vieillissement peut être considéré comme alarmant en regard des besoins de remplacement. Un second groupe de disciplines est également touché

par le vieillissement de ses effectifs, mais de manière moins brutale que le précédent.

3-2 Les disciplines à vieillissement significatif : anticipation et choix de dispositifs ciblés

Sont regroupées ici les disciplines dont le taux de vieillissement se situe entre la cote d'alerte et la limite supérieure normale, c'est-à-dire entre 45% et 35% de personnels de plus de cinquante ans.

Tableau 2

Profil des disciplines à vieillissement significatif

Disciplines	effectif des titulaires	effectifs de titulaires de plus de cinquante ans	proportion de titulaires de plus de cinquante ans	proportion de professeurs contractuels dans la discipline	proportion d'étudiants et de professeurs stagiaires ayant au moins un an d'expérience du métier enseigné (promotions 2002-2003)
Construction et réparation carrosserie	405	168	41,5%	29,3%	33,3%
Génie industriel plastiques et composite	130	46	35,4%	22,2%	NC
Peinture-revêtement	140	60	42,9%	40,8%	NC
Microtechnique	114	49	43,0%	22,3%	NC
Génie mécanique, maintenance de véhicules	1376	486	35,3%	21,5%	33,3%
Conducteurs routiers	339	120	35,4%	29,4%	100,0%
Communication-bureautique	4041	1721	42,6%	4,5%	70,0%
	6545	2650	40,5%		

Sources : statistiques fournies par la DPD (effectifs et pyramides des âges, professeurs devant élèves à la rentrée 2002), par la DPE (proportion de contractuels, professeurs devant élèves à la rentrée 2002), et enquête menée dans six IUFM.

Le tableau 2 ci-dessus en présente les caractéristiques selon les mêmes critères que le premier tableau. Ce groupe est moins homogène que le précédent. Le premier groupe était l'apanage des spécialités industrielles ou artisanales marquées par l'héritage d'une culture de métier. On retrouve ce même profil dans ce second groupe (notamment pour Peinture-revêtement et les métiers de la réparation automobile), mais il est numériquement dominé par une section tertiaire fortement féminisée, la section Communication-bureautique (ex-secretariat). Cette section constitue à elle seule 61,7% des effectifs du groupe et 65% des plus de cinquante ans qui y sont recensés. Or dans cette spécialité, la totalité des étudiants et

professeurs-stagiaires des promotions actuellement en IUFM sont au minimum titulaires d'un BTS ou d'un diplôme équivalent à Bac+2 obtenu en formation initiale. En fait, plus de 60% d'entre eux sont titulaires d'au moins une licence obtenue en formation initiale. Le problème semble donc se poser différemment pour cette section dont l'histoire et la culture professionnelle sont très différentes de celles des autres sections ou options du groupe.

En ce qui concerne les spécialités industrielles ou artisanales de ce second groupe, il n'y a évidemment pas de propositions nouvelles à faire par rapport à ce qui a été dit précédemment, mais seulement à identifier celles qui demeurent pertinentes pour des disciplines dont la situation démographique est déséquilibrée mais moins alarmante que dans le groupe précédent. Il semble notamment que l'ouverture de cycles préparatoires dans ces disciplines, compte tenu du coût de ces dispositifs, soit prématurée.

En revanche, toutes les autres propositions émises demeurent valides : utiliser la Validation d'Acquis Professionnels ou la Validation d'Acquis de l'Expérience, jouer sur les barèmes d'entrée en IUFM mieux recruter les contractuels, rééquilibrer les épreuves des concours, améliorer les conditions de reclassement, atténuer les effets de l'éloignement pendant la formation, faciliter les retours dans les académies d'origine et mettre en œuvre des campagnes d'information ciblées. Il serait en outre judicieux que l'évolution de la pyramide des âges de ces disciplines et les résultats des dispositifs éventuellement mis en place pour en améliorer le recrutement fasse l'objet d'un suivi attentif de manière à réagir rapidement si leur situation démographique s'aggravait.

Une remarque s'impose toutefois à propos des spécialités de l'automobile (Réparation carrosserie et Maintenance). Si la moyenne d'âge de l'ensemble des personnels de ces disciplines est élevée, la brève enquête que j'ai menée dans les IUFM semblerait indiquer une tendance inverse dans les recrutements récents : la moyenne d'âge des étudiants et des professeurs-stagiaires de ces spécialités est la plus jeune (27 ans), ce qui se traduit dans le tableau ci-dessus par le faible taux d'expériences professionnelles supérieures à un an. Confrontés au déficit de recrutement, les formateurs concernés se sont tournés vers des universités proposant des licences pluridisciplinaires ou professionnelles et ont établi des partenariats qui permettent d'attirer des candidats. Les formateurs justifient également leurs démarches par l'élévation du niveau de technicité des professions

de la réparation automobile. Toutefois, les ratios *candidats présents/postes* étaient entre 1 et 2 en 2002. Le renouvellement des titulaires demeure ainsi problématique. Les propositions faites ci-dessus sont donc en quelque sorte doublement valides : le vivier de candidats reste insuffisant et le risque de tarir le recrutement de professionnels expérimentés, en se tournant trop exclusivement vers les jeunes diplômés est réel.

En ce qui concerne la section Communication-administration-bureautique, la situation semble particulière. En effet, cette discipline ne paraît pas souffrir d'un déficit de candidats. Les ratios du CAPLP externe de 2002 sont d'ailleurs normaux, 782 candidats s'étant présentés aux épreuves pour 95 postes offerts au concours. Par ailleurs, comme cela a été rappelé ci-dessus, les disciplines tertiaires n'ont aucun problème pour recruter des diplômés dans des professions où les diplômés de l'enseignement technologique supérieur existent depuis longtemps.

Le vieillissement semblerait donc essentiellement tenir à l'âge d'entrée dans la profession enseignante, qui serait demeuré élevé sans que ce soit un signe de tarissement du vivier. L'enquête que j'ai menée dans les IUFM montre que sans être exceptionnellement élevé, l'âge moyen des étudiants et des professeurs-stagiaires des promotions 2002-2003 de cette spécialité (31,5 ans) est effectivement proche de la moyenne la plus élevée (32 ans). Les deux autres caractéristiques significatives de la population des étudiants et des professeurs-stagiaires de cette discipline sont un taux très élevé de féminisation (94%) et un pourcentage important de mère de famille (48%). Ce profil, qui se rapproche de celui des étudiants et des professeurs-stagiaires de la section Sciences et techniques médico-sociales, serait donc marqué par un recrutement de femmes, souvent mères de famille, qui abandonnent des professions rémunératrices mais stressantes (assistantat de direction, administration d'entreprise) pour un métier qui leur laisse une plus grande disponibilité.

Cette discipline n'est donc pas confrontée à un problème crucial de renouvellement de personnels à court terme : le nombre de candidats semble suffisant pour autoriser une marge de progression du nombre de postes offerts au concours au fur et à mesure des besoins puisque le ratio *candidats présents/postes* était de 8 au concours externe 2002. Cette marge de progression est néanmoins relativement réduite : le rapport du jury de concours 2002 signale que l'augmentation des postes de 10% a entraîné une baisse du niveau des candidats admis. Même si ce type de

remarque fait un peu partie des exercices obligés des rapports de jury, il semble qu'il ne serait pas inutile d'anticiper sur les besoins de recrutement à venir en tentant d'élargir le vivier. C'est pourquoi, compte tenu du type de public concerné, les propositions concernant l'atténuation des effets de l'éloignement pendant la formation, le reclassement, les barèmes d'entrée en IUFM et le retour dans les académies d'origine devraient être mises en application pour ces sections.

Il faut en outre souligner qu'une autre difficulté peut faire obstacle au recrutement des PLP de Communication-Administration-Bureautique, de même d'ailleurs qu'à ceux de la section Comptabilité-Bureautique. Les responsables de ces disciplines soulignent en effet que le recrutement de ces PLP est soumis à la concurrence directe du CAPET : d'une part parce que le nombre de postes offerts au CAPET d'Economie-gestion est élevé en raison de l'importance des effectifs d'élèves dans les filières STT ; d'autre part parce que les formations aux deux concours sont réunies dans les IUFM avec les mêmes formateurs ; enfin parce que, on l'a vu, plus de 60% des étudiants et des PLP-stagiaires étaient titulaires d'une licence dès la fin de leurs études et constituent donc un public de niveau suffisant pour préparer le CAPET⁶. De ce point de vue, le risque de tarissement du vivier de PLP n'est pas négligeable si les postes offerts au CAPET devaient augmenter notablement.

Mais la principale réponse à cette concurrence entre filières professionnelles et technologiques échappe au champ de cette étude. C'est la question du positionnement respectif des deux filières qui est posée ici, et les réflexions à ce sujet sont en cours. Il serait souhaitable que lorsque les conditions du repositionnement des deux filières seront connues, les épreuves du concours de PLP soit redéfinies et permettent de cibler un public suffisamment distinct de celui des CAPET.

Une solution plus triviale m'a évidemment été suggérée par un responsable d'une autre discipline, la question de la concurrence PLP/CAPET se posant, mais de manière moins cruciale, dans beaucoup de sections. Il s'agirait de situer systématiquement les épreuves du concours PLP aux mêmes dates que celles du CAPET. Cette solution obligerait les candidats à opérer un vrai choix et non un choix

⁶ IL est d'ailleurs possible que le vieillissement des PLP dans cette discipline soit déjà dû à la concurrence des CAPET : les candidats présentant souvent les deux concours, les plus vieux, donc les plus éloignés de la pratique des études universitaires, échouent peut-être plus au CAPET. Mais je n'ai pas été en mesure de vérifier cette hypothèse.

par défaut. Mais il est difficile d'anticiper la réaction des candidats et une telle solution peut avoir l'effet inverse de celui attendu pour le concours PLP.

4 Les disciplines à fort taux de diplômés de l'enseignement supérieur : diversifier les viviers de recrutement et augmenter le temps de présence en entreprise

La tendance à privilégier le recrutement de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est logiquement forte dans l'ensemble des disciplines où existent depuis longtemps des licences ou des diplômes équivalents. On a vu toutefois que dans les principales disciplines tertiaires la proportion de professionnels expérimentés demeure à un niveau satisfaisant.

Dans certaines disciplines industrielles en revanche, cette proportion, autant que j'ai pu la mesurer dans la brève enquête que j'ai effectuée, semble diminuer significativement. C'est notamment le cas, outre les professions de l'automobile évoquée ci-dessus, dans deux disciplines centrales du Génie mécanique et du Génie électrique : l'option Electrotechnique du Génie électrique et l'option Construction du Génie mécanique, qui regroupent 4739 enseignants titulaires, soit 11,5% de la totalité des PLP des disciplines professionnelles. Dans ces deux disciplines, qui s'étaient historiquement construites sur le recrutement d'ouvriers professionnels et qui préparent à des emplois de production, d'installation ou de maintenance pour lesquels le savoir-faire et la pratique demeurent fortement constitutifs de la culture professionnelle, les taux d'étudiants et de professeurs stagiaires professionnellement expérimentés ont chuté, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 3

Profil des options construction du Génie mécanique et électrotechnique

	Effectifs de titulaires	Proportion de moins de cinquante ans	Proportion d'étudiants et de professeurs-stagiaires ayant une expérience professionnelle d'au moins un an dans le métier préparé
Construction	1791	71,7%	42%
Électrotechnique	2948	73,8%	49%

Sources : DPD et enquête en IUFM

A titre de comparaison, il faut remarquer que dans les principales disciplines du tertiaire (Communication-Administration-bureautique, Comptabilité-bureautique, Vente, Sciences et techniques médico-sociales, Hotellerie-restauration) le taux de professionnels expérimentés dans les mêmes promotions d'étudiants et de professeurs stagiaires est en moyenne de 63%, c'est-à-dire très nettement supérieur au taux constaté dans la plupart des disciplines industrielles. Le déclin de la proportion de professionnels expérimentés et le recours aux diplômés du technologique supérieur a en fait commencé depuis longtemps dans les disciplines industrielles dont il est question ici, en corrélation étroite avec le fort rajeunissement de leur personnel.

Ce rajeunissement ne doit cependant pas masquer la permanence des difficultés de recrutement. Dans ces deux disciplines, le ratio candidats présents/postes était faible en 2002, de 2 ou de 3, c'est-à-dire d'un niveau comparable aux disciplines à fort vieillissement identifiées dans le premier groupe. Une double conclusion s'impose donc.

D'une part, il serait absurde de prétendre réduire le recrutement de jeunes diplômés, d'autant que le niveau de technicité des professions correspondantes s'est nettement élevé ces dernières années. Ce mode de recrutement est notamment le résultat des efforts et du dynamisme des équipes de formateurs, qui ont souvent su établir des partenariats efficaces avec les universités. Ces démarches ont permis de maintenir un vivier de candidats juste suffisant.

Mais d'autre part, et malgré ce recours aux jeunes diplômés, les difficultés de recrutement semblent persister. En outre, le recrutement parmi les diplômés de l'université induit ce que l'on pourrait appeler un effet pervers. Dans deux des IUFM où ce mode de recrutement est systématisé, sur la base de relations partenariales avec une université, on observe en effet que tous les étudiants et les professeurs stagiaires qui ont suivi ce cursus sont domiciliés dans l'Académie, et même dans les départements les plus proches de l'implantation de l'université. Ce constat n'a rien de surprenant, mais il montre que ce mode de recrutement, s'il était trop généralisé, réintroduirait une forme d'inégalité géographique préjudiciable aux candidats potentiels domiciliés trop loin d'une université proposant les licences adéquates.

Certaines des propositions énoncées dans la première partie de cette étude demeurent ainsi valides pour ces disciplines, notamment les moins coûteuses d'entre elles. Les propositions concernant l'atténuation des effets de l'éloignement pendant

la formation, le reclassement des professionnels, le rééquilibrage des concours et l'information du public permettraient de favoriser l'élargissement du vivier de recrutement en direction des professionnels en exercice sans nuire au recrutement des jeunes diplômés.

En ce qui concerne les professeurs stagiaires issus du vivier de jeunes diplômés, se pose évidemment une autre question : celle de l'insuffisance de leur expérience du métier enseigné. La plupart des responsables interrogés au cours de cette enquête estiment que l'allongement de la durée du stage en entreprise s'impose pour leur permettre de mieux maîtriser les conditions d'exercice des professions auxquelles ils préparent. On touche là à la question de l'organisation des formations, qui est abordée dans la dernière partie de cette étude.

5 Les formations : diminution de la dispersion des sites et modulation des cursus des professeurs stagiaires

En matière d'organisation des formations, deux questions se posent : la tendance à la dispersion géographique de certaines formations et l'adaptation des cursus à la diversité des publics recrutés.

4-1 La carte des formations : recentrer les formations

Le développement des licences sciences et techniques pluridisciplinaires ou des licences professionnelles et la création des IUFM a logiquement facilité la multiplication des sites de préparation aux concours de PLP et de formation des professeurs stagiaires. Alors que les formations de PLP avant la création des IUFM étaient cantonnées dans 6 ENNA, 21 IUFM offrent désormais au moins une formation de ce type. Encore faut-il remarquer que sur les 10 qui n'en offrent pas, on compte quatre IUFM des DOM-TOM. Autrement dit sur les 26 IUFM métropolitains, 20 proposent au moins une formation de PLP. Le tableau de la page suivante indique le nombre de sites de formation pour toutes les disciplines où il est supérieur à 5.

Cette dispersion géographique peut en première analyse paraître favorable à un meilleur recrutement puisqu'elle rapproche les candidats potentiels des lieux de formation. Mais elle induit aussi des effets pervers qui de l'avis de la plupart des

responsables consultés sont en définitive préjudiciables au recrutement des PLP. On peut en retenir deux.

Tableau 4

Disciplines pour lesquelles le nombre de sites de formation est supérieur à 5

Disciplines	Nombre de sites de formation
Santé-environnement	8
Génie mécanique, option construction	7
Génie mécanique, option productive	6
Génie électrique, option électronique	7
Génie électrique, option énergie	11
Communication, administration, bureautique	10
Comptabilité, bureautique	12
Vente	14

Source : DES

Le premier est l'accroissement de la concurrence des CAPET. En effet, dans la plupart des IUFM qui propose des formations de PLP et de CAPET, en liaison avec des universités, les logiques universitaires conduisent à privilégier les préparations du CAPET, dont les exigences sont plus proches des études universitaires que celles du CAPLP. La tendance dominante consiste dès lors à naturaliser le CAPLP dans un statut de concours de consolation que les candidats ne choisissent que par défaut, en raison d'un échec au CAPET. Une telle situation n'est à l'évidence pas acceptable dans l'optique d'une valorisation de la voie professionnelle.

Le second tient à la place nécessairement marginale que des formations à très petits effectifs sont susceptibles d'occuper dans un IUFM. Les IUFM, qui reçoivent des effectifs parfois très lourds de professeurs d'école et de professeurs de lycées et collèges, tendent à rechercher des économies d'échelle, et par conséquent à standardiser au maximum leurs critères de gestion. Les formations de PLP sont de ce point de vue coûteuses : elles nécessitent un taux d'encadrement plus élevé en raison du caractère particulier des formations, elles coûtent cher en matériels, elles occupent de l'espace. Un plateau technique, une salle d'essais et mesures, un laboratoire culinaire, une salle d'ordinateurs de bureau ne paraissent pas rentabilisés

en deçà d'un minimum de taux d'occupation. En outre, la diversité des publics en formation demande un minimum d'individualisation des parcours, également coûteux en encadrement et qui oblige à moduler les plans de formations définis par les directions des IUFM. Autrement dit, lorsque les effectifs sont trop faibles, les équipes de formateurs ne sont pas en mesure de négocier avec les directions des IUFM des conditions de travail de qualité et de faire reconnaître leurs spécificités, surtout dans les IUFM accueillant de gros effectifs.

Il paraît donc indispensable de repenser la carte des formations afin d'en éliminer les sites à trop faibles effectifs et favoriser des centres dont les effectifs soient suffisants pour autoriser une organisation performante des formations de PLP et leur reconnaissance au sein des IUFM. La plupart des responsables interrogés estiment que l'effectif plancher se situe à 20 étudiants et 20 stagiaires par spécialité. En deçà de ce seuil, une seule implantation nationale de la spécialité concernée paraît s'imposer.

Il n'est évidemment pas question ici de désigner les disciplines ou les lieux de formation dont l'existence ne se justifie pas en regard des critères qui viennent d'être esquissés. Même s'il est facile de repérer des disciplines où la création des IUFM a fait passer le nombre de formation de 2 à 7, je n'ai pas eu le temps de vérifier les effectifs de tous ces centres. En outre, il se peut que dans certaines disciplines à petits effectifs, la seule existence de deux centres de formation soit injustifiée. On ne peut donc qu'inciter fortement à ce qu'une réflexion en ce sens soit rapidement menée par les responsables compétents, qui après avoir défini un seuil d'effectifs minimum devraient établir des critères d'évaluation de chaque site et proposer les regroupements qui s'imposent.

On peut cependant indiquer certaines modalités d'organisation qui pourraient être mises en œuvre à l'occasion d'un recentrage de la carte des formations :

- *Dans les disciplines qui nécessitent des équipements techniques coûteux, il paraît indispensable de rechercher le regroupement d'options d'une même section ou de disciplines voisines. On peut par exemple s'interroger sur l'existence d'une seule option du Génie mécanique ou du Génie électrique dans un IUFM alors que d'autres IUFM, qui proposent la totalité des options du Génie mécanique et du Génie électrique, avec des professeurs expérimentés et des équipements de pointe, connaissent des difficultés à remplir leurs sections.*

- Il conviendrait que les IUFM accueillant les formations de PLP les organisent dans un centre qui soit capable de se constituer en centre de ressources pour les disciplines enseignées. Outre la production d'outils didactiques, y compris pour la formation continue des personnels, ce centre devrait être en mesure d'entretenir avec les entreprises de son champ professionnel des partenariats actifs permettant l'organisation de stages adaptés aux besoins des différentes catégories de professeurs-stagiaires. De la même manière, avec certains Lycées professionnels de l'Académie, une collaboration stabilisée serait susceptible de permettre une relation fructueuse entre les formateurs et les tuteurs des professeurs-stagiaires. Ce dernier point a été fortement souligné par de nombreux formateurs : l'utilisation des professeurs-stagiaires en moyen d'enseignement s'est accompagnée d'un contrôle des affectations par les rectorats qui privilégient des critères techniques au détriment de la qualité du stage. Les liens ont ainsi souvent été rompus avec les conseillers pédagogiques expérimentés, ce qui nourrit d'ailleurs les critiques des professeurs-stagiaires à l'égard de l'IUFM. Il paraît essentiel de donner les moyens aux IUFM qui accueillent un centre de formation de PLP de reconstituer un réseau d'établissement partenaires pour chaque discipline. Certains de mes interlocuteurs ont même proposé que certains postes soient fléchés "stagiaires" pour deux ou trois ans et qu'une permutation régulière de ces postes soient organisés entre les LP partenaires de l'IUFM. Les lycées des métiers seraient logiquement les premiers concernés. La mutualisation des moyens avec l'IUFM permettrait d'améliorer le fonctionnement d'un centre de ressources, de plateaux techniques et les partenariats avec les entreprises. En outre, dans la perspective éventuelle du recours au E learning, une telle organisation serait nécessairement bénéfique.
- La question de la préparation des concours semble se poser différemment de celle de la formation des professeurs stagiaires. D'une part parce que l'avenir des IUFM n'est pour l'instant pas fixé en ce domaine. D'autre part parce que le rôle des universités est déjà très différent selon les disciplines. Pour faire bref, on peut retenir que d'une manière générale, plus les concours sont préparés dans les universités conventionnées avec les IUFM, plus le risque de la concurrence avec les CAPET s'accroît. En même temps, il est clair que dans certaines disciplines tertiaires, essentiellement les disciplines du secrétariat, de la comptabilité et de la

vente et les disciplines de la section biotechnologies, les préparations de types universitaires peuvent être cohérente vis à vis du contenu des concours, avec les réserves émises plus haut sur la distribution des épreuves entre admissibilité et admission. En revanche, en ce qui concerne les disciplines du Génie mécanique, de Génie électrique et du Génie industriel, il semble que la nécessité de préserver l'identité spécifique des PLP incite à conserver les préparations de concours au sein des centres de formation spécialisés des IUFM.

Pour conclure sur ce sujet, on ne peut que souligner combien les propositions faites plus haut pour atténuer les effets de l'éloignement du domicile sont cruciales dans l'optique d'un recentrage des formations sur des sites à masse critique suffisante. Il conviendrait d'ailleurs de chiffrer précisément le coût des mesures proposées et de le comparer à ceux qu'induisent très probablement la dispersion des formations dans un trop grand nombre d'IUFM.

4-2 Assouplir l'organisation de la formation des professeurs stagiaires

Cette dernière partie sera nécessairement courte, la plupart des propositions qui y sont formulées ayant déjà été suggérées précédemment. L'idée générale en est pour l'essentiel d'assouplir les parcours de formation de manière à mieux les adapter à la diversité des profils des professeurs stagiaires, notamment pour que, selon leur cursus antérieur, les professeurs stagiaires puissent soit compléter leur formation académique, soit au contraire mieux connaître les conditions d'exercice des métiers auxquels ils prépareront leurs élèves.

- *Moduler la durée du stage en entreprise selon le niveau d'expérience professionnel de chaque stagiaire.* Certains stagiaires, qui ont derrière eux de nombreuses années d'expérience dans des entreprises différentes n'ont plus vraiment besoin d'un stage en entreprise, sauf s'il s'agit de se former à l'utilisation d'un matériel spécifique. A l'inverse, les stagiaires qui n'ont que très peu d'expérience auraient besoin de deux à trois mois de stages, parfois dans deux entreprises différentes, et en situation de responsabilité professionnelle.
- Adapter le stage au profil des candidats. Cette pratique est déjà en œuvre dans plusieurs IUFM. A Créteil par exemple, les stagiaires expérimentés consacrent leurs stages en entreprises soit à la réalisation d'outils didactiques à partir du travail dans l'entreprise, soit dans des entreprises qui fabriquent du matériel

didactique. Les stagiaires peu expérimentés effectuent leurs stages dans des entreprises où ils sont mis en situation normale de travail.

- Permettre aux stagiaires peu expérimentés d'orienter leurs mémoires professionnels vers une réflexion sur les acquis didactiques du stage en entreprise. Cette démarche pourrait être facilitée dans le cas de partenariats suivis avec entre le centre de formation et des entreprises.

Ces propositions supposent que les formations des PLP ne soient pas trop strictement alignées sur les normes de formation de Professeurs de lycées et collèges. Il est essentiel de maintenir des moments de formation commune, mais il est improductif d'imposer des parcours de formation inadaptés aux besoins de l'enseignement professionnel.

Conclusion

La diversité des situations disciplinaires, annoncée en introduction, s'est vérifiée tout au long de l'étude que j'ai menée. Elle confirme qu'on ne peut pas appliquer à la formation professionnelle initiale les mêmes logiques de standardisation que celles qu'on applique à la formation générale. C'est un des obstacles de la reconnaissance de l'enseignement professionnel au sein de notre système d'Education Nationale : il oblige à admettre la complexité, et on peut lui reprocher du même coup d'être excessivement onéreux. Il est vrai que nombre des propositions qui viennent d'être formulées peuvent paraître coûteuses. Deux arguments forts contredisent pourtant ce point de vue.

Le premier est celui de la comparaison européenne. Comme le montre notamment les travaux du CEDEFOP, tous les pays européens connaissent aujourd'hui des difficultés de recrutement de professeurs ou de formateurs pour la formation professionnelle initiale. Quels que soient leurs modèles d'organisation de la formation professionnelle des jeunes, tous soulignent la nécessité d'inventer des dispositifs pour mieux recruter les professeurs et leur offrir des perspectives de carrière valorisantes.

Le second est le constat de la compétence capitalisée par l'enseignement professionnel en matière de pédagogie de la formation professionnelle initiale. Aucune autre institution n'est aujourd'hui capable de fournir pour une telle diversité de formation les mêmes services, et beaucoup d'organisations professionnelles

reconnaissent et sollicitent les compétences de l'enseignement professionnel. Le coût des propositions formulées ici est donc incontestablement faible en comparaison des services rendus à la Nation et aux 700.000 élèves des Lycées Professionnels.

Une dernière remarque s'impose enfin au terme de cette étude. On a vu à quel point la complexité et la diversité de l'enseignement professionnel, qui font sa richesse et participent de son efficacité, font aussi obstacle à la fiabilité des instruments statistiques. Or les IUFM constituent ici un point d'observation extrêmement pertinent, puisqu'ils sont le lieu où il est possible de connaître avec précision la structure de chaque nouvelle génération d'enseignants qui intègrent les Lycées Professionnels. Les IUFM s'étant de pour la plupart dotés d'observatoires des formations, il serait essentiel qu'une partie des travaux de ces observatoires soient systématiquement consacrés aux étudiants qui préparent les CAPLP et aux PLP stagiaires, et que les informations recueillies fassent régulièrement l'objet de synthèses au niveau national.

Vincent Troger

15 juin 2003

Annexe*Distribution des âges des PLP titulaires*