

Les modes de pré-recrutement des candidats au professorat des écoles dans les Instituts universitaires de formation des maîtres

Christophe Michaut, Vincent Lang

▶ **To cite this version:**

Christophe Michaut, Vincent Lang. Les modes de pré-recrutement des candidats au professorat des écoles dans les Instituts universitaires de formation des maîtres. Les modes de pré-recrutement des candidats au professorat des écoles dans les Instituts universitaires de formation des maîtres, Aug 2007, Strasbourg, France. pp.1. halshs-00172099

HAL Id: halshs-00172099
https://shs.hal.science/halshs-00172099

Submitted on 14 Sep 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les modes de pré-recrutement des candidats au professorat des écoles dans les Instituts universitaires de formation des maîtres

Vincent Lang*, Christophe Michaut**

** Maitre de conférences, Centre de recherche en éducation de Nantes, Université de Nantes*
Chemin de la Censive-du-Tertre, BP 81227
44312 NANTES cedex 3
vincent.lang@univ-nantes.fr
*** Maitre de conférences, Centre de recherche en éducation de Nantes, Université de Nantes*
Chemin de la Censive-du-Tertre, BP 81227
44312 NANTES cedex 3
christophe.michaut@univ-nantes.fr

RÉSUMÉ. *Les Instituts universitaires de formation des maîtres sont chargés de recruter et de former les candidats au professorat des écoles. Comment les IUFM recrutent-ils les candidats au professorat des écoles et quels profils de candidats seront finalement retenus ? Pour répondre à ces deux interrogations, deux enquêtes ont été réalisées : l'une portant sur les modalités de recrutement en première année (PE1) de l'ensemble des IUFM ; l'autre auprès de 1266 candidats à l'entrée d'un IUFM de province. Les résultats de ces deux enquêtes révèlent une diversité dans les procédures et dans les finalités du pré-recrutement qui conduisent à favoriser tantôt l'excellence scolaire des candidats, tantôt leurs expériences préprofessionnelles*

MOTS-CLÉS : *Concours – égalité des chances – Institut universitaire de formation des maîtres – professeurs des écoles – recrutement – tests d'entrée.*

1. Introduction

Chaque Institut universitaires de formation des maîtres (IUFM) est chargé d'effectuer le pré-recrutement des étudiants qui suivront en première année une préparation au Concours Externe de Recrutement des Professeurs des Ecoles (CERPE) pour devenir, en cas de réussite, professeur stagiaire en 2e année. Il leur revient également de définir les procédures de pré-recrutement. Cela va du seul test d'évaluation, à la constitution d'un dossier, à la passation d'un entretien, ou encore plusieurs de ces procédures combinées. Comment les IUFM recrutent-ils les candidats au professorat des écoles (Charles et Clément, 1997) et pour quelles raisons privilégient-ils une procédure plutôt qu'une autre ? La procédure importerait peu si elle n'entraînait aucune conséquence sur les profils des candidats retenus. Autrement dit, une sélection des candidats par des tests de connaissances scolaires conduit-elle à des profils de recrutement similaires à celle procédant sur la base de dossiers scolaires ? Quels profils des candidats seront finalement retenus pour quelles compétences attendues (capacités à transmettre des connaissances, à gérer la classe, à réduire les inégalités sociales et scolaires, à s'auto-former, à former de futurs citoyens, etc.) ? Il convient donc de s'interroger sur la finalité de ce pré-recrutement. En effet, chaque IUFM doit certes sélectionner mais surtout anticiper les aptitudes qu'auront et devront développer les candidats ; aptitudes à être formé, à réussir le concours de recrutement et à devenir enseignant.

Pour répondre à ces multiples interrogations, il convient de comparer les effets des différentes procédures de recrutement après les avoir préalablement caractérisées. Pour ce faire, l'examen des procédures a été effectué à partir des sites Internet des différents IUFM. Aussi, selon la richesse et la clarté de ces sites, nous avons recensé les informations concernant les modalités d'admission en première année (tests, dossier, entretien), les contenus des épreuves, les critères d'appréciation des dossiers ou encore les conditions particulières d'inscription. Il est ainsi possible d'identifier les critères choisis et leurs pondérations. Par ailleurs, nous avons réalisé une enquête dans un IUFM de province de taille moyenne recrutant exclusivement les candidats sur la base de leurs résultats à un QCM de manière à comparer les profils des candidats retenus par rapport aux profils de ceux qui sont sélectionnés selon une procédure alternative. Cette enquête a porté sur 3240 candidats inscrits qui ont reçu un questionnaire adressé par voie électronique, un mois avant la passation des tests d'entrée. Parmi eux, 1266 ont répondu au questionnaire (soit 40%). Celui-ci comportait des questions sur les caractéristiques sociodémographiques des candidats, leur scolarité antérieure, leur préparation des tests, leurs expériences professionnelles et leurs représentations du métier de professeur des écoles. Ces caractéristiques ont permis de déterminer les facteurs de réussite aux épreuves du QCM.

On examinera dans un premier temps les modes de pré-recrutement choisis par les IUFM. L'analyse permet d'identifier cinq modèles inégalement représentés. On comparera enfin les deux modèles dominants.

2. Les modes de pré-recrutement

2.1. Un pré-recrutement sous contrainte

Les IUFM doivent arbitrer entre différents modes de recrutement tout en répondant à plusieurs exigences parfois incompatibles et qui entraînent des tensions dans le recrutement à opérer (Lang, 1999). Tout d'abord les IUFM doivent rendre compte à la tutelle de leur efficacité. Or, cette mesure recouvre des définitions variables selon les objectifs visés. Un IUFM peut être considéré efficace si ses taux de réussite au CRPE sont supérieurs à la moyenne nationale. Dans ce cadre, l'efficacité que l'on pourrait qualifier d'efficacité interne (Duru-Bellat et *al.*, 2000) s'établit sur l'adéquation recrutement-réussite au concours, des taux de réussite plus élevés que la moyenne nationale renvoyant subjectivement à la qualité de la formation. Une seconde manière d'appréhender l'efficacité repose sur une mesure externe des résultats produits par chaque IUFM. Il s'agirait alors de les évaluer selon leurs capacités à former des enseignants plus efficaces. Mais, la principale difficulté réside ici dans la définition d'un enseignant efficace[1]. Est-ce celui qui adoptera des comportements attendus par l'institution scolaire ou celui qui fera davantage progresser les élèves ? Cette tension entre efficacité interne et efficacité externe est différemment appréciée par les membres de l'institution scolaire. Les étudiants des IUFM semblent privilégier la réussite au concours alors que les formateurs visent davantage l'efficacité externe. Une deuxième contrainte repose sur l'égalité de traitement des candidats à la préparation au concours. Cette égalité, distincte de l'égalité des chances d'accès à l'IUFM, consiste à sélectionner les candidats sur des critères précis et des barèmes préalablement établis. Les IUFM devront donc choisir les épreuves, constituer des barèmes et/ou établir une grille d'indicateurs pondérés. Une troisième tension est fondée sur les contraintes des partenaires ou de la tutelle. Il en va ainsi lorsqu'il existe un accord entre l'IUFM et l'Université locale pour que les modules de pré-professionnalisation garantissent des points supplémentaires aux candidats. De même, le rectorat peut demander aux IUFM de réserver des places aux assistants d'éducation, aux étudiants ayant échoué une première fois au CRPE ou aux candidats préparant des concours spécifiques tels que ceux des langues régionales. Une quatrième contrainte repose sur l'organisation de la sélection des candidats. Dans la mesure où la sélection des candidats s'effectue sur un grand nombre de postulants et, afin de limiter le coût de cette opération, les IUFM peuvent difficilement multiplier les modes de recrutement (épreuves sur tests, dossier, entretien). Une cinquième tension repose sur le caractère local du recrutement. Tension entre la volonté d'attirer les meilleurs candidats et refus de mise en concurrence des IUFM. Il est patent que la passation des tests, lorsqu'elle se déroule

1. Sur cette question débattue depuis longtemps, cf. Postic, 1977.

le même jour, dans différents IUFM, outre des raisons organisationnelles, permet de limiter les candidatures multiples et de mettre en concurrence les IUFM. Il s'agit parfois de favoriser l'attractivité d'un IUFM, particulièrement lorsque l'établissement est peu demandé (cas des IUFM d'Ile-de-France), par un dispositif de sélection évitant la « fuite » des candidats vers d'autres académies (points supplémentaire pour les titulaires d'une Licence de l'académie, recrutement sur dossier moins contraignant pour les candidats que les épreuves sur table). Enfin une dernière tension, sociétale, tient au fait qu'il s'agit de sélectionner des candidats dont on sait qu'ils occuperont probablement cette fonction durant plusieurs décennies. Il s'agira donc d'évaluer leur « motivation » à exercer cette fonction sur la durée et à être formé tout au long de leur carrière. Finalement, chaque IUFM doit arbitrer entre ces différents éléments : être efficace et équitable dans un contexte local et social donné.

2.2. Modèles de pré-recrutement

Il est possible de dresser une « typologie » des modes de recrutement opérés par les IUFM en retenant trois dimensions essentielles :

- La reconnaissance des aptitudes des candidats : à un premier pôle, la sélection s'effectuera sur la base d'attestation (de diplôme, de brevet, de certificat). A l'opposé, l'institution ne s'appuie pas sur la certification mais opère la sélection sur les acquis et les compétences des candidats.

- Le type d'expérience privilégié : à une extrémité, seule l'expérience scolaire et en particulier le capital scolaire est reconnue. A l'autre, les expériences « professionnelles » sont fortement valorisées.

- Les caractéristiques socio-démographiques et géographiques des candidats. Certains IUFM peuvent exclure totalement cette dimension, alors qu'à l'inverse, d'autres accorderont des points supplémentaires ou réserveront des places aux candidats présentant certaines de ces caractéristiques.

Un premier modèle que l'on pourrait qualifier de **modèle de l'« égalité des chances »** vise à offrir formellement les mêmes conditions d'accès à la formation en IUFM indépendamment *a priori* de toutes caractéristiques sociales, scolaires et personnelles des candidats. Seules certaines connaissances disciplinaires et quelques compétences didactiques rudimentaires sont exigées des candidats. Il s'agit avant tout d'éliminer les candidats qui ne maîtrisent pas ces compétences dont on considère qu'elles sont la base du métier, la formation en IUFM ayant pour objectif d'apporter les compétences professionnelles. Ce modèle, proche de nombreux concours de la fonction publique, va privilégier les épreuves standardisées, ne souffrant d'aucune contestation possible de la part des candidats et ne laissant aucune interprétation de la part des recruteurs. Dès lors, l'épreuve par test, offrant de telles garanties, est privilégiée. Dans ce modèle, l'expérience professionnelle et la qualification sur titre (hormis l'obtention d'une Licence) ne sont pas reconnues en tant que telles.

Un deuxième modèle s'appuiera, comme le précédent, sur les connaissances scolaires des candidats mais également sur leur capacité à exercer la future activité professionnelle. En particulier, il s'agit d'évaluer chez les candidats l'expression orale, leurs motivations et leurs représentations du métier. On peut émettre l'hypothèse que les recruteurs anticipent la seconde phase du CRPE au cours de laquelle certaines de ces compétences seront valorisées. L'entretien ou un dossier détaillé seront retenus dans ce **modèle « des attitudes et des représentations »**.

Un troisième modèle, que l'on pourrait qualifier de **modèle de « l'excellence scolaire »** est fondé sur le « signalement » des candidats ; Tout comme dans le premier modèle, la dimension scolaire est prégnante. Il s'en distingue néanmoins par le mode de reconnaissance. Il est en effet fondé sur la distinction des candidats sur titres. Titres qui sont essentiellement d'ordre scolaire (type d'études suivies, qualité du parcours scolaire, admissibilité à un concours de l'enseignement). La sélection des candidats ne s'opère donc pas sur des compétences cognitives mais surtout sur la certification scolaire. L'examen des dossiers est alors indispensable pour distinguer les candidats sur ces caractéristiques qui seront pondérés localement.

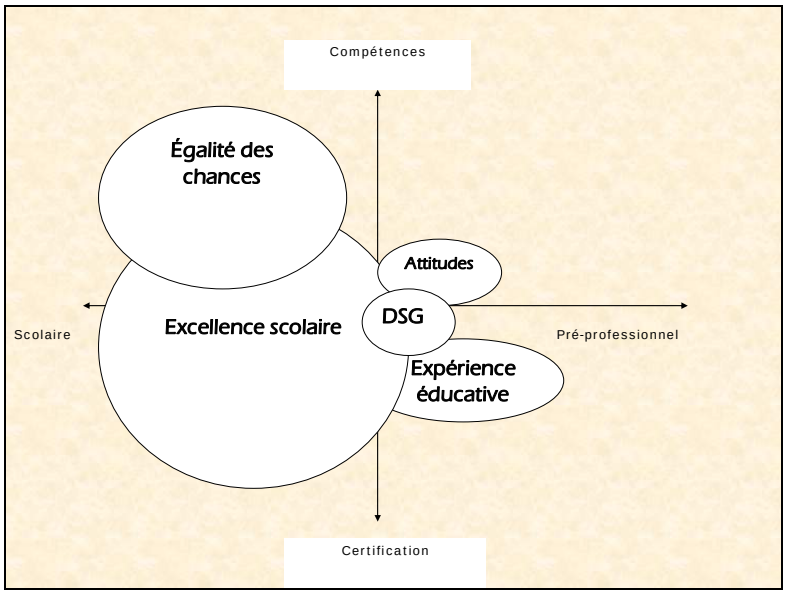
Un quatrième modèle, le **modèle de « l'expérience éducative »**, vise à privilégier les candidats ayant une expérience éducative attestés dans le champ éducatif, de l'animation ou du périscolaire. L'idée sous-jacente consiste à retenir les candidats ayant participé à la gestion d'un groupe d'enfant. Plus distant avec les savoirs scolaires dont on suppose que le niveau d'étude exigé suffit à en garantir l'acquisition, ce modèle repose sur l'expérience accumulée par les candidats dans des professions voisines mais pas tant en termes de connaissances ou sur les savoir-faire que sur la proximité du public. La procédure de recrutement s'effectue sur dossier.

Un cinquième modèle est fondé sur la discrimination sociogéographique (DSG) des candidats. Il s'agit ici de réserver explicitement ou implicitement un quota de place aux candidats présentant certaines caractéristiques sociales (âge des candidats, boursier, etc.) et géographiques (maîtrise d'une langue régionale, appartenance à une académie). Ce modèle est peu fréquent et plus récent que les autres.

Il est possible de situer chaque IUFM par rapport à cette « carte ». On constate alors que si certains IUFM s'inscrivent pleinement dans le modèle de l'égalité des chances, aucun IUFM n'adhère complètement et exclusivement aux autres modèles. Il n'existe pas d'IUFM qui ne retiendrait que des critères scolaires pour effectuer leur sélection. Ils tiennent toujours compte d'autres critères tels que l'expérience dans le secteur éducatif ou la validation de modules de préprofessionnalisation. La

majorité d'entre eux sont proches des modèles de l'égalité des chances et de l'excellence scolaire.

Figure 1. *Modèles de pré-recrutement*



Historiquement, le modèle de l'égalité des chances domine. Une étude détaillée des modes de pré-recrutement depuis le début du 19e siècle (Michaut & Lang, 2007) montre le caractère prédominant de ce modèle de l'égalité des chances appuyé sur la maîtrise d'une culture scolaire : le règlement des écoles normales du 14 décembre 1832 instaure un concours d'entrée qui sera la règle durant les 19e et 20e siècles[2],, le niveau de difficulté, la nature des programmes et des épreuves variant bien entendu selon les périodes. A l'issue des épreuves, un classement par ordre de mérite[3] est proposé à l'autorité de tutelle qui publie une liste définitive.

[2] Le règlement des écoles normales du 24 mars 1851 fait exception : le concours est remplacé par une enquête approfondie. On percevra rapidement les limites de ce système de recrutement : dès 1854 l'enquête de moralité est suivie d'une vérification du niveau de connaissances des candidats. Le nouveau règlement des écoles normales du 2 juillet 1866 rétablit un concours de pré-recrutement portant sur un nombre de disciplines élargi.

[3] Dans les années 1830, des plaintes et réclamations font écho des décisions arbitraires de préfets ; le ministre de l'Instruction publique, Ambroise Rendu dénonce ces pratiques administratives arbitraires au principe que la commission de recrutement est juge souverain du mérite des candidats.

3. Egalité des chances et excellence scolaire : deux modèles différents ?

Les modèles de l'égalité des chances et de l'excellence scolaire conduisent-ils à des pré-recrutements différents ? Pour y répondre, nous avons choisi d'examiner les déterminants de la réussite au test d'entrée d'un IUFM relevant du modèle de l'égalité des chances afin de comparer les résultats obtenus avec les IUFM s'inscrivant dans le modèle de l'excellence scolaire.

3.1. Les déterminants de la réussite au test d'entrée

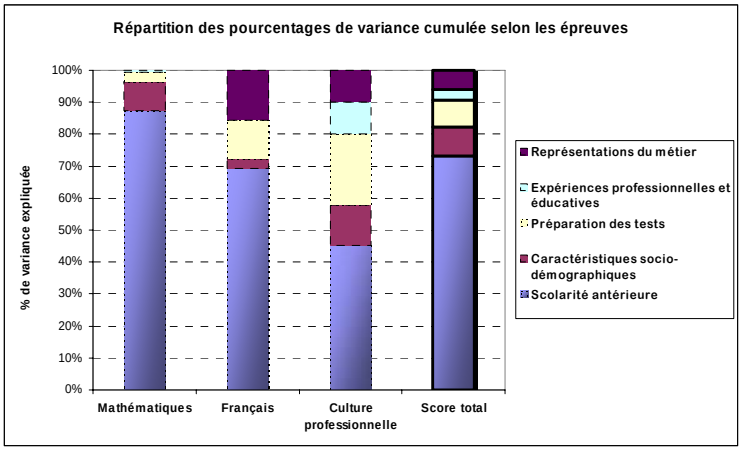
A l'instar des recherches sur la réussite universitaire (Michaut, 2004), on peut faire l'hypothèse que la réussite aux tests d'entrée dépend des caractéristiques sociodémographiques des candidats, de leur scolarité antérieure et de leur investissement dans la préparation de cet examen particulier. Une dernière dimension, non sans lien avec les précédentes, porte sur le rapport au métier de manière à tester en outre l'effet des représentations professionnelles sur la réussite au test. Pour mesurer l'influence de ces différentes variables, les scores des trois épreuves (mathématiques, français, « culture professionnelle ») ont été standardisés (moyenne=100 et écart type =15). Il est ainsi possible d'estimer « toutes choses égales par ailleurs », grâce à des modèles de régression, l'impact des différents facteurs individuels sur l'admission à l'IUFM. Les principaux résultats[4] révèlent des écarts d'accès à l'IUFM ayant principalement pour origine des différences de carrières scolaire et universitaire. Les caractéristiques sociodémographiques (âge, profession et niveau d'étude des parents) différencient peu les étudiants, contrairement à la scolarité antérieure qui est déterminante, en particulier la série et la mention du baccalauréat. Par exemple, 53% des bacheliers S (68% pour ceux qui obtenu une mention) sont admis alors que seuls 25% des bacheliers L (38% avec mention) le sont. A un niveau plus fin, il apparait que la réussite dépend surtout du niveau en mathématiques des candidats : la moyenne qu'ils avaient obtenue en classe de seconde est fortement corrélée au score en mathématiques alors que le niveau en français, attesté par la moyenne au bac dans cette matière, n'est pas significativement associé aux scores, y compris dans l'épreuve de français ! L'excellence de la scolarité secondaire s'avère plus déterminante que la carrière universitaire des candidats. Certes, on observe une hiérarchie des résultats des différentes disciplines universitaires. 51% des étudiants préparant ou possédant une Licence de Sciences de la Vie ou de la Matière sont admis alors que seuls 22% des étudiants de Sciences humaines accèderont à la première année. Toutefois, les détenteurs d'un bac S dans ces filières n'obtiennent pas des résultats significativement différents des étudiants des disciplines « scientifiques ». La deuxième dimension expliquant les écarts de réussite au test concerne la préparation des épreuves. Les facteurs associés à une plus forte probabilité d'accès laissent à penser que le « bachotage » des épreuves, en particulier les mathématiques, est

[4] Pour une présentation détaillée des modèles et des résultats, *cf.* Lang et Michaut (2005 et 2007)

bénéfique alors qu'à l'inverse une préprofessionnalisation aux métiers de l'enseignement ou des expériences professionnelles (enseignement, secteur éducatif ou périscolaire) ont un impact faible. Ce résultat est renforcé par l'analyse du poids des représentations professionnelles. Ceux qui valorisent les apprentissages scolaires et préfèreraient enseigner en cours moyen accèdent davantage en première année que ceux qui privilégient l'aspect éducatif du métier et souhaiteraient exercer en maternelle. De plus, les candidats qui s'orientent vers le professorat des écoles en fin de carrière universitaire ou par défaut obtiendront finalement de meilleurs résultats que ceux qui avaient depuis longtemps le projet de devenir professeur des écoles.

Mais, au total, les représentations du métier et la préparation des épreuves sont largement moins déterminantes que ne l'est la scolarité antérieure (*cf.* graphique *infra*). Près des trois quarts de la variance expliquée résultent des différences de carrière scolaire des candidats. Cette proportion atteint même 88% pour l'épreuve de mathématiques. C'est seulement dans l'épreuve de culture professionnelle que la scolarité antérieure apparait moins décisive.

Graphique 1. Répartition des facteurs de réussite au test d'entrée



3.2. Une comparaison des deux modèles

Le modèle d'égalité des chances ne dépend pas essentiellement de l'engagement des étudiants pour ce métier, engagement représenté par un choix de longue date pour ce métier, par une préprofessionnalisation, etc., mais dépend surtout de la scolarité antérieure ; on devrait donc plutôt parler de modèle d'inégalité des chances scolaires dans la mesure où il sélectionne effectivement les candidats sur la base de leur scolarité antérieure. Il est en cela très proche du modèle de l'excellence scolaire. Cela étant, les modalités de sélection des candidats peuvent entraîner des profils de candidats et de lauréats différents. Les épreuves sur dossier, par rapport aux tests, survalorisent généralement la préprofessionnalisation et l'expérience éducative. Par exemple, la scolarité antérieure représente 38% du total des points accordés par les

IUFM d'Ile-de-France alors que l'expérience éducative et la certification de module de préprofessionnalisation comptent pour 52% du total (les 10% restants relavant de critères géographiques et économiques). A l'inverse, certains IUFM (comme celui de Grenoble ou l'IUFM de Lorraine) privilégient principalement la scolarité antérieure qui peut représenter 70% des points. Le pré-recrutement sur dossier omet le plus souvent des critères qui sont essentiels lorsque la sélection s'effectue par des tests (*e.g.* série du bac, niveau en mathématiques, capacités de préparation des épreuves sur table). Inversement des critères de sélection sur dossier ayant des conséquences fortes sur l'admission en PE1, mais un impact faible sur les épreuves.

En définitive, les IUFM vont focaliser leur recrutement sur les caractéristiques scolaires et universitaire des candidats. Peu importe leur expérience professionnelle, il s'agit avant tout de s'assurer que les candidats retenus maîtrisent les savoirs scolaires. A charge pour les IUFM de « professionnaliser » les candidats. Une seconde conclusion ressort de l'analyse des modalités de recrutement des IUFM : il semblerait que le « modèle » retenu par chaque IUFM relève d'une politique locale qui s'appuie sur le choix de la procédure de pré-recrutement, sur la définition négociée et la pondération des critères et des épreuves. Ces résultats ne manquent pas d'interroger la place et la nature des épreuves du CRPE dans la mesure où les pré-recrutements sont fortement finalisés par l'anticipation de la réussite à ce concours plutôt qu'au développement professionnel des candidats.

Bibliographie

Charles F., Clément J.P. (1997). *Comment devient-on enseignant ? L'IUFM et ses publics*, Strasbourg : Pus.

Duru-Bellat M., Jarousse J.P., Leroy-Audouin C., Michaut C. (2000). Ecueils et enjeux de l'évaluation de l'enseignement supérieur universitaire. *Administration et Education*, n°86, pp. 133-146.

Grandière M. (2006). *La formation des maîtres en France. 1792-1914*. Paris : INRP.

Lang V. (1999), *La professionnalisation des enseignants*. Paris : Puf.

Lang V., Michaut C. (2005), Évaluation des profils des candidats au professorat des écoles et facteurs de réussite aux tests d'entrée à l'IUFM. In ADMEE *Comment évaluer ? Outils, dispositifs et acteurs*, Reims,

http://www.reims.iufm.fr/recherche/colloques/cd_rom_admee/index.html

Michaut C. (2004). L'évaluation de la réussite en premier cycle universitaire. In Annoot E. et Fave-Bonnet M.-F. (coord.), *Les pratiques pédagogiques dans l'enseignement supérieur: apprendre, enseigner, évaluer*. Paris : L'Harmattan, pp. 223-250.

Michaut C., Lang V. (2007), *Le recrutement des candidats à la préparation aux concours de professeur des écoles dans les Instituts Universitaires de Formation des Maîtres. Le cas des Pays de la Loire*. Rapport de recherche, Nantes : CREN-Université de Nantes (à paraître).

Périer P. (2001). Devenir professeur des écoles : enquête auprès des débutants et anciens instituteurs. *Les Dossiers Education et formations*, n°123, Dep-Men.

Postic M., (1977), *Observation et formation des enseignants*. Paris : Puf.