
Bilan qualitatif des emplois d'avenir professeur

**RAPPORT N° 2015-024
MAI 2015**

Rapport à madame la ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche



igaenr
Inspection générale
de l'administration
de l'Éducation nationale
et de la Recherche

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Bilan qualitatif des emplois d'avenir professeur

Mai 2015

**Annie GALICHER
Claude COQUART
Laura ORTUSI
Alain TAUPIN**

Inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

SYNTHÈSE

Le dispositif « emplois d'avenir professeur » (EAP) a été mis en place dans le cadre de la réforme de la formation initiale des enseignants. C'est une déclinaison des emplois d'avenir créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012.

Il poursuit deux objectifs principaux :

- favoriser l'insertion professionnelle d'étudiants d'origine modeste en permettant à davantage d'entre eux de s'orienter vers les métiers de l'enseignement en les accompagnant financièrement et en leur proposant un parcours professionnalisant ;
- contribuer à répondre aux besoins de recrutement de l'éducation nationale et renforcer l'attractivité de certaines disciplines ou de certaines académies.

Les EAP sont des contrats de droit privé régis par les textes applicables aux contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou contrats aidés. Ils sont soumis au régime de droit commun des CUI-CAE, mais font l'objet d'un certain nombre d'exceptions, relatives notamment aux objectifs poursuivis, aux critères d'éligibilité et aux conditions d'exercice.

Le dispositif EAP s'adresse aux étudiants :

- boursiers de l'enseignement supérieur ;
- en 2^{ème} année de licence, en 3^{ème} année de licence ou en 1^{ère} année de master ;
- âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 31 ans dans le cas d'étudiants en situation de handicap).

Les étudiants recrutés dans le cadre d'un EAP exercent à temps partiel au sein d'une école ou d'un établissement scolaire sur une base moyenne de 12 heures par semaine. Ils sont encadrés et conseillés par un tuteur. Ils s'engagent à se présenter à un concours d'enseignement. Parallèlement, ils suivent leur formation universitaire et présentent leurs examens et, en fin de parcours, un concours d'enseignement. Ils bénéficient, en sus de leur bourse sur critères sociaux, d'une aide leur permettant de financer leurs études sous forme d'une bourse de service public dont le montant s'ajoute à la rémunération de leur contrat de travail. Le contrat est conclu pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans.

La mission a analysé la façon dont les objectifs fixés au dispositif emploi avenir professeur ont pu être atteints, ne pas l'être, voire n'être que partiellement atteints, et les difficultés rencontrées selon les différents contextes académiques. Elle s'est attachée à distinguer les conditions de réussite afin de proposer des pistes d'amélioration du dispositif.

Il s'avère que la mise en œuvre du dispositif emploi avenir professeur, qui juxtapose deux statuts, celui de salarié en emploi aidé et celui de boursier sur critères sociaux, est complexe. En effet elle associe une pluralité d'acteurs (rectorat, DSDEN, établissements d'enseignement, universités, écoles supérieures du professorat et de l'éducation [ESPE], centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires [CROUS]) dont l'articulation est primordiale aux différentes phases du recrutement et de la gestion administrative et financière des EAP. De plus, les opérations de recrutement et d'affectation des EAP nécessitent une grande vigilance de tous ces acteurs, tant pour organiser des campagnes

d'information efficaces que pour fluidifier les procédures de recrutement et choisir avec attention des terrains d'accueil proches des centres universitaires, facteurs qui conditionnent l'acceptation d'un contrat par les étudiants concernés.

Malgré la mobilisation des académies pour pourvoir les premiers contingents affectés, les résultats des recrutements sont restés globalement en deçà des attentes. Pour l'année scolaire 2013-2014 la consommation globale des 10 000 contrats ouverts s'est établie à 71,3 %. De plus, les consommations des contingents alloués sont très inégales entre académies ; les résultats oscillent entre une utilisation du contingent allant de 28,8 % à 99,3 %, dix-neuf académies se situant à 70 % et plus et dix entre 50 et 70 %. L'éducation nationale avait prévu de recruter 18 000 emplois d'avenir professeur d'ici 2015, mais à la rentrée 2014 le contingent alloué est resté à 10 000, avec 7 837 contrats signés à mi-décembre 2014.

Ces difficultés de recrutement conduisent à s'interroger sur la détermination des contingents au regard du vivier potentiel par académie. Malgré l'assouplissement apporté à la répartition entre degrés d'enseignement, entre disciplines et académies prioritaires, qui a permis la montée en charge du dispositif, la part donnée aux besoins de recrutement dans la fixation des contingents académiques ne s'est pas révélée productive, les possibilités de recruter des EAP étant étroitement liée à l'existence d'un vivier de boursiers suffisant.

Toutefois, les résultats contrastés entre des académies présentant des profils proches sont sources de questions quant aux choix d'organisation qui n'ont sans doute pas permis de maîtriser toutes les difficultés de gestion du dispositif pour le déployer de façon optimale. De plus des éléments inhérents au dispositif, tels que la vérification annuelle de la qualité de boursier ou l'adéquation géographique entre lieux d'études et terrains d'accueil, ont pesé.

La mission a pu constater que les universités sont diversement impliquées. Elles relayent les campagnes d'information, mais la mobilisation peut être diverse selon le degré d'adhésion aux principes qui régissent le dispositif. Les responsables universitaires émettent peu d'avis défavorables sur les candidatures aux contrats EAP. Ils sont avant tout guidés par le souci de la réussite de leurs étudiants.

Les étudiants en EAP ne bénéficient pas d'aménagements particuliers pour leurs études, ils sont soumis au régime commun. Pour eux, la principale difficulté réside dans la compatibilité entre leur emploi du temps universitaire et leur emploi du temps dans leur lieu d'affectation comme EAP. De plus leurs activités comme EAP ne sont que très peu reconnues dans leur cursus universitaire. La prise en compte de la préprofessionnalisation en licence ne débute que timidement. Toutefois la mission a pu observer des universités et des ESPE qui commencent à organiser des parcours professionnels vers les métiers de l'enseignement. Lorsque les étudiants EAP suivent un master 1^{ère} année « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF), ils sont dispensés des stages d'observation et de pratique accompagnée. Mais force est de constater un déficit d'échanges d'information entre services académiques et universités qui ne facilite pas la reconnaissance des EAP au sein de leurs parcours d'études.

Dans les établissements du second degré ou les écoles, le dispositif EAP reçoit un accueil très favorable, tant chez les chefs d'établissement, directeurs d'écoles et tuteurs que chez les étudiants bénéficiaires. L'accueil d'un EAP est perçu comme un apport positif pour l'établissement et la classe.

Les tuteurs apprécient les échanges avec leur stagiaire EAP et s'investissent dans leur rôle de transmission, même s'ils se sentent encore peu accompagnés pour l'instant.

Les étudiants bénéficiaires d'un contrat EAP se déclarent eux aussi satisfaits d'avoir pu accéder à ce dispositif, qui leur fournit une aide financière indispensable et qui les conforte dans leur choix professionnel, tout en leur permettant d'exercer une activité qui leur plaît et qui leur permet une entrée progressive dans le métier d'enseignant. Ce faisant, leur activité salariée donne du sens à leurs études et les motive.

À l'issue de ses observations, il a semblé à la mission que les emplois d'avenir professeurs représentaient un dispositif de préprofessionnalisation offrant un grand intérêt et qui gagnerait à être mieux piloté et exploité. Une amélioration de la communication favoriserait sans nul doute une montée en puissance du recrutement.

Le dispositif reste pour l'instant sous-évalué. Il n'existe pas de données sur la réussite des étudiants en EAP à leurs examens universitaires ou aux concours. De même aucun élément ne permet de voir si la création du dispositif a contribué, même modestement, à l'accroissement des candidatures aux concours d'enseignement. Toutefois, il est apparu à la mission que ce dispositif montrait l'intérêt de la découverte progressive du métier d'enseignant et que ses potentialités pourraient être mieux exploitées pour qu'il prenne toute sa place dans la préprofessionnalisation des enseignants. Un pilotage académique renforcé pourrait y contribuer.

Les observations de la mission l'ont amenée à conclure que le dispositif EAP pourrait être amélioré sur plusieurs plans : information, gestion, évaluation et pilotage du dispositif. En outre, il est souhaitable d'arriver à une reconnaissance des activités développées en EAP dans le cursus universitaire et de mieux les articuler. Le dispositif gagnerait de plus à s'ouvrir vers des étudiants aux ressources proches de celles des boursiers en assouplissant certaines conditions d'éligibilité. Dans des académies ou disciplines déficitaires, une possibilité d'ouverture vers des publics plus larges, mais ciblés, pourrait être étudiée.

SOMMAIRE

Introduction	1
1. Un dispositif dont la mise en œuvre s'avère complexe	3
1.1. Le dispositif doit articuler plusieurs acteurs et plusieurs niveaux de gestion	3
1.1.1. <i>Une pluralité d'acteurs.....</i>	3
1.1.2. <i>Avec une gestion à plusieurs phases</i>	5
1.1.3. <i>La nécessité d'une communication fluide entre toutes les parties prenantes.....</i>	7
1.2. Les opérations de recrutement et d'affectation nécessitent une grande vigilance	8
1.2.1. <i>Des campagnes d'information diversement relayées</i>	8
1.2.2. <i>Des points délicats dans le recrutement</i>	9
1.2.3. <i>Une attention au choix des terrains d'accueil</i>	10
2. Malgré la mobilisation des académies, les résultats des recrutements sont restés globalement en deçà des attentes	11
2.1. Les résultats des recrutements des différentes campagnes sont inférieurs aux contingents malgré des assouplissements.....	11
2.2. Les difficultés de recrutement posent la question de la détermination des contingents au regard du vivier potentiel.....	12
2.3. Les contraintes inhérentes au dispositif ont pesé	15
2.4. Les choix d'organisation ont contribué à une plus ou moins grande atteinte des objectifs de recrutement	16
3. Les universités sont diversement impliquées	18
3.1. Les universités participent à l'information et au recrutement des EAP	18
3.1.1. <i>Les campagnes d'information sont relayées.....</i>	18
3.1.2. <i>Le souci de la réussite des étudiants est prégnant pour l'attribution des avis.....</i>	19
3.2. Les étudiants en EAP ne bénéficient pas d'aménagements particuliers pour leurs études	20
3.2.1. <i>Les modalités de contrôle des connaissances sont plus ou moins favorables aux étudiants salariés</i>	20
3.2.2. <i>La compatibilité des emplois du temps représente la plus grosse difficulté pour les étudiants EAP .</i>	21
3.3. Les activités des EAP sont peu reconnues dans leur cursus universitaire	22
3.3.1. <i>La prise en compte des activités des EAP pose la question de la préprofessionnalisation en licence</i>	22

3.3.2. Des universités et des ESPE ont commencé à organiser des parcours professionnels vers les métiers de l'enseignement	23
3.3.3. La reconnaissance des étudiants EAP au sein des universités se heurte à un manque d'information et d'articulation avec les services académiques	24
4. Le dispositif EAP reçoit un accueil très favorable tant des directeurs d'écoles, chefs d'établissements et tuteurs que des étudiants bénéficiaires.....	25
4.1. L'accueil d'un EAP est perçu comme un apport positif pour l'établissement et pour la classe ..	25
4.1.1. Les chefs d'établissement et les directeurs d'école apprécient l'apport des EAP.....	25
4.1.2. Les tuteurs s'investissent dans leur rôle de transmission, mais sont encore peu accompagnés.....	27
4.1.3. Les corps d'inspection sont diversement impliqués.....	28
4.2. Le dispositif EAP est reçu très favorablement par les étudiants bénéficiaires	30
4.2.1. Il répond à son objectif social.....	30
4.2.2. Il conforte les étudiants dans leur choix professionnel	32
4.2.3. Il leur permet une entrée progressive dans le métier et donne du sens à leurs études	32
5. Un dispositif de préprofessionnalisation qui gagnerait à être mieux piloté et exploité	34
5.1. L'amélioration de la communication favoriserait une montée en puissance du recrutement	34
5.1.1. Une amélioration de la communication institutionnelle.....	34
5.1.2. Une meilleure communication en direction du grand public pour donner plus de visibilité	35
5.2. Le dispositif reste pour l'instant sous-évalué.....	36
5.3. Les potentialités du dispositif EAP en termes de préprofessionnalisation pourraient être mieux exploitées	37
5.3.1. Le dispositif montre l'intérêt de la découverte progressive du métier d'enseignant	37
5.3.2. Un dispositif qui nécessite un pilotage académique renforcé.....	37
Conclusion et préconisations.....	37
Annexes	41

Introduction

Le dispositif « emplois d'avenir professeur » (EAP) a été mis en place dans la cadre de la réforme de la formation initiale des enseignants. C'est une déclinaison des emplois d'avenir créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012.

Il poursuit deux objectifs principaux :

- favoriser l'insertion professionnelle d'étudiants d'origine modeste en permettant à davantage d'entre eux de s'orienter vers les métiers de l'enseignement en les accompagnant financièrement et en leur proposant un parcours professionnalisant ;
- contribuer à répondre aux besoins de recrutement de l'éducation nationale et renforcer l'attractivité de certaines disciplines ou de certaines académies.

Les EAP sont des contrats de droit privé régis par les textes applicables aux contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou contrats aidés. Ils sont soumis au régime de droit commun des CUI-CAE, mais font l'objet d'un certain nombre d'exceptions, relatives notamment aux objectifs poursuivis, aux critères d'éligibilité et aux conditions d'exercice. Les textes applicables aux EAP découlent de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir. Les décrets et arrêtés concernant les EAP ont été publiés en janvier 2013.

Le dispositif EAP s'adresse aux étudiants :

- boursiers de l'enseignement supérieur ;
- en 2^{ème} année de licence, en 3^{ème} année de licence ou en 1^{ère} année de master ;
- âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 31 ans dans le cas d'étudiants en situation de handicap).

Sont prioritaires les étudiants qui effectuent leurs études dans une académie ou dans une discipline connaissant des besoins particuliers de recrutement, qui ont résidé au moins deux ans dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ou qui ont effectué au moins deux années d'études secondaires dans un établissement situé dans l'une de ces zones ou dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

Les étudiants recrutés dans le cadre d'un emploi avenir professeur exercent à temps partiel au sein d'une école ou d'un établissement scolaire sur une base moyenne de douze heures par semaine. Ils sont encadrés et conseillés par un tuteur. Ils s'engagent à se présenter à un concours d'enseignement. Parallèlement, ils suivent leur formation universitaire et présentent leurs examens et, en fin de parcours, un concours d'enseignement. Ils bénéficient, en sus de leur bourse sur critères sociaux, d'une aide leur permettant de financer leurs études sous forme d'une bourse de service public dont le montant s'ajoute à la rémunération de leur contrat de travail. Le contrat est conclu pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans.

Un arrêté du 18 janvier 2013 a fixé la liste des quinze académies bénéficiant en priorité du dispositif EAP pour l'enseignement du 1^{er} degré et la liste des disciplines prioritaires retenues pour

l'enseignement du 2nd degré : lettres, mathématiques, anglais et allemand. Cependant, au vu des difficultés de recrutement constatées, et afin de favoriser la montée en charge du dispositif, la répartition entre degrés d'enseignement, disciplines et académies a été assouplie.

L'éducation nationale avait prévu de recruter 18 000 emplois d'avenir professeur d'ici 2015. À l'initialisation du dispositif au 1^{er} semestre 2013 un premier contingent de 4 000 EAP a été alloué aux académies. À la rentrée 2013 ce contingent a été abondé de 6 000 nouveaux contrats. En 2012-2013, 3 183 contrats EAP avaient été signés, soit près de 80 % du contingent total. En janvier 2014 les contrats signés au titre du contingent de la rentrée 2013 restaient à un pourcentage proche, 82 %. En y ajoutant les 1 943 renouvellements au titre de la 1^{ère} cohorte recrutée en janvier 2013, la consommation globale pour l'année scolaire 2013-2014 s'établissait un peu au-dessus de 70 %. De plus les consommations des contingents alloués sont très inégales entre académies. Pour un recrutement global à hauteur de 71,3 % du contingent, par académie les résultats oscillent entre une utilisation du contingent allant de 28,8 % à 99,3 %. Dix-neuf académies se situent à 70 % et plus et dix entre 50 et 70 %.

Le dispositif entrant dans sa troisième année de mise en œuvre, la ministre a souhaité disposer d'un bilan qualitatif des emplois d'avenir professeur, thème inscrit au programme annuel de travail des inspections générales.

La mission, confiée à quatre inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, a analysé, à partir d'un bilan quantitatif, la façon dont les objectifs fixés au dispositif emploi avenir professeur ont pu être atteints, ne pas l'être, voire n'être que partiellement atteints, et les difficultés rencontrées selon les différents contextes académiques. Elle s'est attachée à distinguer les conditions de réussite afin de proposer des pistes d'amélioration du dispositif.

La mission a rencontré les directions d'administration centrale concernées, le directeur du CNOUS et s'est déplacée dans un échantillon de huit académies qu'elle a composé en tenant compte de la diversité des situations académiques : diversité sociale, diversité territoriale, diversité d'attractivité pour les enseignants du second degré et diversité du taux de consommation du contingent de contrats EAP alloué. Lors de ses visites en académie, la mission a mené des entretiens dans les services académiques (recteurs, SG d'académie, DASEN, DRH, corps d'inspection), en université (présidents ou présidents de la commission formation du conseil académique, directeurs d'ESPE et responsables de formation licence et master), dans les CROUS et dans les lieux d'exercice des EAP (écoles, lycées ou collèges) avec des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des tuteurs et des étudiants en EAP.

La mission a examiné la gestion du dispositif EAP dans les académies et analysé les résultats des recrutements qui sont restés, pour différentes raisons, en deçà des attentes. Elle a observé comment les différents acteurs (universités, chefs d'établissement, directeurs d'école, tuteurs, services académiques) se sont emparés du dispositif et comment celui-ci était reçu par les étudiants bénéficiaires. La mission a cherché à apprécier le pilotage du dispositif et l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés.

1. Un dispositif dont la mise en œuvre s'avère complexe

Une pluralité d'objectifs et un contexte institutionnel en forte évolution ont accentué la complexité d'un dispositif qui conjugue plusieurs sources de financement et fait intervenir de multiples acteurs.

La création du dispositif intervient dans un contexte de transformation des recrutements et de la formation initiale des enseignants. Le rétablissement de l'alternance dans la formation initiale des enseignants constitue un volet majeur de la loi de refondation de l'école de la République qui instaure les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), chargées de la nouvelle formation professionnalisante des enseignants, dans un cadre universitaire.

Le dispositif des emplois d'avenir professeur a été défini dans le cadre de la loi du 26 octobre 2012 créant les emplois d'avenir qui s'adressent pour l'essentiel à des jeunes peu ou pas qualifiés en vue de favoriser leur insertion professionnelle. Les EAP y occupent une place tout à fait particulière puisqu'ils concernent des étudiants, population éloignée des emplois d'avenir dans leur trajectoire, mais plus proche quant à leur origine sociale (dispositif réservé aux étudiants boursiers).

En saisissant l'opportunité d'un dispositif permettant de dégager un financement interministériel, le ministère de l'éducation nationale a dû composer avec les contraintes de gestion inhérentes aux contrats de droit privé d'un type particulier (les contrats uniques d'insertion), qui connaissent des difficultés de mise en œuvre persistantes au sein du système éducatif. En juxtaposant deux statuts, celui de salarié en emploi aidé et celui de boursier sur critères sociaux, qui en constitue la condition d'éligibilité, l'emploi d'avenir professeur ajoute à la complexité des procédures, dont la lisibilité n'est pas facilitée par la pluralité d'objectifs.

Dans ce contexte d'évolutions institutionnelles, l'articulation de l'intervention des multiples acteurs aux différentes étapes du dispositif a constitué un réel défi à relever.

1.1. Le dispositif doit articuler plusieurs acteurs et plusieurs niveaux de gestion

Entre la loi du 26 octobre 2012 et les premiers recrutements des EAP à la fin du premier trimestre de l'année 2013, moins de six mois se sont écoulés. De nombreux textes d'application ont été publiés (plusieurs décrets du 15 janvier 2013, des arrêtés du 18 janvier 2013). Une circulaire du 15 février 2013 a précisé les modalités de mise en œuvre du dispositif et des notes de la DGRH ont apporté des compléments d'information en mars, mai et juillet 2013.

L'impulsion politique, ainsi que celle des services centraux a été forte, même si, pour ces derniers, elle a été le fait essentiellement de la direction support (DGRH). Les directions de mission (DGESIP, DGESCO), potentiellement intéressées à plus d'un titre, ont été peu visibles dans le pilotage national du dispositif.

1.1.1. Une pluralité d'acteurs

La pression sur les académies pour une mise en place et une montée en charge rapide du dispositif ont amené les services académiques à adopter des modalités d'organisation diverses, mais qui impliquent toujours une pluralité de partenaires parmi lesquels les universités, l'ESPE et le CROUS.

- **Le rectorat**

La campagne de recrutement, notamment les premières phases d'information, de recueil et d'examen des candidatures, est pilotée généralement au niveau du rectorat (lieu d'implantation de la commission de recrutement) car elle associe de près les partenaires universitaires. Les phases d'affectation et de suivi de la mise en œuvre sont réalisées par le rectorat pour le second degré, et davantage déconcentrées dans les départements, notamment pour le 1^{er} degré.

- **Les DSDEN**

Dans la plupart des académies, les affectations dans le premier degré sont confiées aux DASEN.

- **Les corps d'inspection**

Hormis dans le premier degré, les corps d'inspection sont diversement associés au choix des lieux d'accueil et des tuteurs. Parfois appelés à recenser les tuteurs potentiels par discipline, ils interviennent plus souvent a posteriori pour valider les choix de tuteurs effectués par les EPLE, sans nécessairement assurer leur suivi ultérieur.

- **Les établissements**

Les établissements qui accueillent les étudiants EAP sont au cœur du dispositif pour favoriser leur réussite. Outre leur rôle de formation, les établissements sont directement impliqués dans la gestion des contrats EAP. Après accord du conseil d'administration, c'est le chef d'établissement qui signe le contrat et est l'employeur de son étudiant en EAP. L'établissement employeur assure dans certains cas la rémunération, ou le plus souvent cette opération est confiée à un EPLE mutualisateur. Les écoles ne pouvant être employeur, c'est un établissement du second degré mutualisateur qui assume la fonction d'employeur pour les EAP du premier degré. Il arrive que ces EPLE employeurs apportent un concours plus qualitatif en organisant des réunions à destination de l'ensemble des EAP, où, à l'occasion de la signature du contrat, les objectifs et l'organisation du dispositif leur sont présentés.

- **Les tuteurs**

Proposés par leur établissement ou par les corps d'inspection, surtout dans le premier degré, où le choix des directeurs est souvent privilégié, la qualité et l'investissement des tuteurs constituent une condition première de la réussite du parcours des EAP.

- **Les universités**

Les universités sont des partenaires majeurs du dispositif pour l'information des candidats, le recueil des candidatures et le suivi du parcours universitaire des étudiants en EAP.

- **Les ESPE**

L'implication des ESPE dans le dispositif EAP était prévue dans leur dossier d'accréditation. Des ESPE peuvent assumer un rôle de coordination dans la remontée de l'ensemble des candidatures des étudiants de l'académie, quel que soit leur niveau d'études, en s'appuyant sur l'identification d'une

personne responsable du dossier au sein de l'ESPE. Le rôle des ESPE est primordial pour la mise en œuvre d'enseignements de préprofessionnalisation ou l'animation du réseau de tuteurs.

- **Les CROUS**

Les CROUS sont largement impliqués dans l'information des étudiants, dans l'aide aux services académiques en fournissant des listes de boursiers susceptibles de bénéficier du dispositif, dans la vérification de la qualité de boursier et dans la gestion des bourses de service public (versement de la BSP, vérification des conditions d'assiduité), qui leur est confiée dans le cadre d'une convention nationale établie entre le ministère chargé de l'éducation nationale et le CNOUS.

1.1.2. Avec une gestion à plusieurs phases

Le recrutement des EAP recouvre plusieurs phases successives qui font intervenir des acteurs différents. Leur bonne articulation et la maîtrise des calendriers et des procédures déterminent pour une large part la capacité de l'académie à atteindre ses objectifs et à pourvoir ses contingents.

- **Les phases préalables au recrutement**

La campagne de recrutement débute par une phase d'information et de recueil des candidatures qui mobilise au premier chef les services du rectorat (service de communication, responsable du dossier des EAP), des CROUS et des universités.

Les dossiers des candidats, comportant l'avis des responsables de formation, sont transmis, le plus souvent directement, aux services académiques, qui organisent la réunion de la commission de recrutement dont la composition est définie par arrêté.

Parallèlement, les services académiques procèdent à la recherche des terrains d'accueil puis, une fois la liste des candidats retenus établie, proposent à ceux-ci une affectation en école ou EPLE. La phase d'affectation (recherche des berceaux, contacts avec les établissements, propositions aux candidats...) peut recouvrir une grande diversité d'organisation, allant d'un pilotage très centralisé par les services académiques à une gestion très déconcentrée notamment auprès des établissements du second degré, en passant par des procédures distinctes pour le premier degré (pilotage du DASEN) et le second degré (pilotage du rectorat).

- **La formalisation du recrutement et la prise en charge des EAP**

Le contrat de travail associé à l'emploi d'avenir professeur est conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi-contrat unique d'insertion (CAE-CUI) à durée déterminée d'une année, renouvelable dans la limite de trois ans. La formalisation du recrutement se traduit donc par la signature d'un contrat de droit privé (CUI) qui entraîne le paiement d'un salaire, et par l'attribution d'une bourse de service public dont le CROUS assure le versement, en complément de la bourse sur critères sociaux.

À l'instar de l'ensemble des contrats aidés, l'employeur est communément l'EPLE dans lequel l'EAP exercera ses activités pour le second degré, et pour le premier degré un établissement mutualisateur employeur, les écoles ne disposant pas de la personnalité juridique. Le paiement du salaire est en général assuré par un établissement mutualisateur de la paye qui peut être l'établissement

employeur (dans le premier degré) ou s'en distinguer (dans le second degré). Dans certaines académies, les EAP affectés dans le second degré peuvent aussi relever d'un établissement mutualisateur unique (employeur et payeur). Différentes configurations sont possibles selon le contexte académique et les choix d'organisation¹.

▪ ***La gestion financière des emplois d'avenir professeur***

Les EPLE qui recrutent des EAP bénéficient d'une aide financière versée par l'agence de services et de paiement (ASP) et d'exonérations de charges sociales.

L'établissement employeur adresse la demande d'aide aux services académiques après que le candidat sélectionné par la commission de recrutement ait accepté les modalités d'exercice du contrat et signé avec lui la demande d'aide sous la forme d'un imprimé CERFA. Le recteur, unique prescripteur de l'aide, prend la décision d'attribution, après quoi le contrat de travail peut être signé par l'EAP et l'employeur. La mise en paiement du salaire par l'établissement payeur intervient en général dans un délai d'un mois.

Les liaisons entre l'établissement mutualisateur, les services académiques et l'agence de services et de paiement (ASP), semblent relativement bien rodées, malgré l'absence de généralisation de l'usage de logiciels adaptés. L'ASP effectue un premier versement de l'aide dans les trente jours de la réception du dossier, puis procède par provisions mensuelles, dont le montant est ajusté au vu d'états trimestriels de présence.

Hormis quelques inquiétudes manifestées par des établissements mutualisateurs quant à leurs responsabilités simultanées de payeur et d'employeur (à l'occasion par exemple de la vérification du service fait), les principales difficultés rencontrées concernent les délais de transmission des informations nécessaires entre les différents acteurs (services académiques, DASEN ou EPLE, établissement mutualisateur, CROUS).

▪ ***Le versement de la bourse de service public***

En complément de la rémunération de son contrat de travail et de la bourse sur critères sociaux qui constitue une condition d'éligibilité au dispositif, qu'elle se traduise par une aide versée ou seulement par une exonération des droits d'inscription et de sécurité sociale, une bourse de service public d'un montant annuel de 2 604 € est attribuée aux EAP pour la durée du contrat.

La décision, prise par le recteur, est notifiée à l'EAP et transmise au CROUS qui assure le paiement de la bourse de service public en application de la convention signée le 25 janvier 2013 entre le ministère et le CNOUS, en contrepartie d'une dotation budgétaire correspondant au coût des aides.

La gestion des bourses de service public par le CROUS soulève quatre questions principales :

- les délais de transmission de la liste et des contrats des EAP par les services académiques ;
- la vérification de la qualité de boursier ;

¹ Sur ce sujet, on peut se reporter au rapport IGEN-IGAENR 2014-016 - *l'accueil, la gestion et la formation des personnels contractuels en EPLE* - où l'organisation plurielle de la gestion des contrats aidés est développée.

- La gestion des contrats décalés ;
- La vérification de l'assiduité des EAP.

La transmission rapide au CROUS des listes de bénéficiaires conditionne sa capacité à assurer le versement de la bourse de service public dans des délais raisonnables.

Il n'est pas rare que les services des CROUS reçoivent très tardivement les listes des bénéficiaires, souvent après la date de début du contrat. Les CROUS sont alors soumis aux relances de bénéficiaires encore inconnus de leurs services. Compte tenu d'un délai de mise en paiement de l'ordre de deux mois, de trop nombreux EAP ne sont pas en mesure de percevoir leur bourse de service public avant le mois de décembre voire de janvier. Les retards de versement de la BSP sont dès lors l'un des principaux motifs de plaintes des EAP. Même si la BSP ne constitue pas la part la plus importante de leurs revenus, son défaut suffit à déstabiliser leur situation financière.

Le CROUS est également chargé du contrôle de l'assiduité des EAP au même titre que celle de l'ensemble des boursiers pour ce qui concerne les études universitaires. Ce contrôle n'est pas systématique et porte essentiellement sur la présence aux examens.

1.1.3. La nécessité d'une communication fluide entre toutes les parties prenantes

La complexité de la procédure, enserrée dans un calendrier annuel très contraint, l'enchaînement d'opérations qui mobilise aux différentes étapes des acteurs de culture et d'attributions très diverses implique que la communication qui s'instaure entre les parties prenantes ne connaisse aucun blocage ni aucun retard.

Le principal lieu d'échange entre les acteurs est constitué par la réunion de la commission de recrutement. C'est un point de passage nécessaire qui a généralement été pris en compte avec sérieux par l'ensemble des académies. Mais la qualité du dialogue qui s'y instaure dépend aussi des relations que les autorités académiques ont pu construire dans la durée avec les responsables universitaires grâce en particulier à l'implication personnelle des recteurs.

Plusieurs conditions, en amont ou en aval de la première réunion contribuent à lui donner une plus grande efficacité.

Le lancement de la campagne de recrutement suffisamment tôt dans l'année (fin du premier trimestre), est sans aucun doute de nature à mobiliser sans retard tous les interlocuteurs, surtout si l'information sur le site de l'académie est complétée par une communication personnalisée en direction des différents partenaires concernés. Elle trouve avantage à être formalisée notamment sous forme de courriers à destination des différents acteurs (universités, ESPE, CROUS, DASEN, chefs d'établissements).

Le calendrier retenu doit tenir compte des contraintes de fonctionnement des partenaires (composantes de l'université, CROUS) pour permettre à chacun d'assurer la part de la procédure qui lui incombe (envoi de courriel aux étudiants, avis sur les dossiers de candidature...). L'identification d'une personne ressource dans chaque structure facilite la fluidité de la communication et le règlement des difficultés éventuelles.

Trois points appellent une particulière attention :

- l'information des étudiants sur l'avancement de leur dossier afin d'éviter l'abandon de la procédure par ceux d'entre eux qui seront tentés d'accepter sans attendre un autre emploi ;
- la transmission au CROUS des informations relatives aux contrats signés pour déclencher le versement de la bourse de service public qui connaît encore trop de retards ;
- la transmission aux responsables de formation universitaires des listes des emplois d'avenir professeur qui est loin d'être encore assurée.

1.2. Les opérations de recrutement et d'affectation nécessitent une grande vigilance

1.2.1. Des campagnes d'information diversement relayées

Les campagnes d'information mobilisent en premier lieu les services académiques et les universités. Les CROUS interviennent de façon complémentaire et plus indirecte.

L'information aux étudiants est largement partagée entre le rectorat et les universités, sans qu'une coordination formalisée soit nécessairement mise en place ni même que la communication soit organisée de façon centralisée.

L'information passe essentiellement par les sites académiques et universitaires, les courriels aux étudiants et de façon plus aléatoire à l'occasion de diverses manifestations (salons de l'étudiant, forum étudiant, événements universitaires importants, journées portes ouvertes, forum d'orientation autour des métiers de l'enseignement...). Les actions de communication en direction des étudiants peuvent comporter la diffusion de l'appel à candidature, par voie d'affiche et de prospectus dans les universités ainsi que par des interventions devant les étudiants.

Les sites internet institutionnels sont privilégiés : une information est généralement accessible sur les sites académiques et souvent sur ceux des universités, des ESPE et des CROUS. Ils donnent accès aux informations relatives aux modalités de recrutement, à divers documents d'information sur le dispositif, aux notices et dossiers de candidature téléchargeables sur les sites des rectorats ainsi que sur des sites des universités.

Le mode d'information le plus spontanément cité par les EAP rencontrés demeure la réception dans leur boîte personnelle d'un courriel qui est adressé souvent à tous les étudiants.

Un ciblage individualisé spécifique en direction des boursiers est moins fréquent, sauf lorsque des listes de diffusion ont pu être établies avec le concours des CROUS. Par exemple l'académie de Rouen adresse un courriel à tous les étudiants boursiers dès le mois d'avril, d'autres envois pouvant être effectués régulièrement tout au long de la campagne. Dans quelques académies l'ESPE peut contribuer spécifiquement à la campagne en présentant cette possibilité au moment des forums orientation ou en communiquant par une plaquette d'information.

D'autres modalités, moins répandues ont été rencontrées par la mission : réunions d'information pour les étudiants de 1^{ère} année, utilisation de Facebook et Twitter en direction de tous les étudiants.

Cependant, la mission a noté qu'il s'agissait souvent de messages institutionnels non personnalisés et non spécifiques aux boursiers.

Les CROUS ont le plus souvent un rôle de relais de communication du rectorat ou des campagnes nationales du CNOUS. Le CROUS publie sur son site internet des éléments d'information sur le dispositif (bannières, accès direct à la candidature en ligne) et distribue lors des forums et journées portes ouvertes auxquels ils participent les plaquettes mises à sa disposition par le niveau national.

Certains CROUS envoient les informations en provenance du ministère par courriel aux étudiants boursiers ou ont inséré dans leur guide de l'étudiant une rubrique sur les bourses de service public ainsi que dans le guide du dossier social étudiant.

Grâce à la mobilisation des services académiques et de la plupart des universités, les campagnes d'information institutionnelles ont pour une large part réussi à installer un dispositif complexe et inédit dans le paysage éducatif. L'amélioration de l'efficacité de ces campagnes, notamment en assurant un meilleur ciblage sur les étudiants boursiers, est de nature à soutenir la montée en charge du dispositif même si elles n'en constituent plus le seul facteur déterminant.

À l'issue de trois campagnes de recrutement, l'information institutionnelle ne représente en effet plus le seul vecteur de communication. Des étudiants déclarent notamment avoir eu connaissance de la possibilité de candidater par le bouche à oreille, en particulier auprès d'autres étudiants déjà EAP qui communiquent par ailleurs au travers des réseaux sociaux.

1.2.2. Des points délicats dans le recrutement

Les incertitudes sur la qualité de boursier, les réponses tardives aux demandes de recrutement, les inquiétudes sur la compatibilité entre les activités d'EAP et la réussite universitaire sont autant de sources de préoccupation pour les candidats, qui peuvent venir contrarier le déroulement de la procédure de recrutement.

La qualité de boursier étant une condition d'éligibilité au dispositif, toute difficulté dans les procédures d'attribution des bourses provoque une incertitude préjudiciable à la procédure de recrutement comme par exemple les retards dans la constitution du dossier social de l'étudiant, normalement réalisée entre le 15 janvier et le 31 mai précédant la rentrée universitaire, ou dans son traitement. La notification de l'attribution conditionnelle de bourse, effectuée au plus tard au mois de juillet, peut aussi être remise en cause jusqu'à la rentrée universitaire. La décision définitive d'attribution ou de rejet est notifiée après l'inscription à l'université, mais des changements de situation peuvent donner lieu à révision du dossier à tout moment.

La procédure de recrutement des EAP peut également être abandonnée en cours de route par les candidats eux-mêmes. Les désistements, qui correspondent à la situation d'EAP retenus qui ne donnent pas suite à la proposition de recrutement concernent un pourcentage important de candidats.

Les principaux motifs des désistements perçus par les services académiques au travers des échanges qu'ils peuvent avoir les candidats sont les suivants :

- incompatibilité avec les emplois du temps universitaires ;

- recrutement tardif, l'étudiant étant engagé dans un autre emploi ;
- lieu d'affectation en école ou établissement ;
- perte de la qualité de boursier ;
- année précédente non validée.

Les non renouvellements de contrat, qui concernent fréquemment entre un quart et un tiers des EAP, résultent principalement des freins liés aux inquiétudes sur la compatibilité entre les activités d'EAP et la réussite universitaire, alimentés parfois par des responsables de formation universitaires, notamment à l'entrée en master 1. Les autres raisons en sont ensuite la perte de la qualité de boursier, des motivations personnelles, voire l'abandon du projet d'enseigner.

Par leur ampleur, les désistements et les non renouvellements constituent l'une des principales difficultés à surmonter pour assurer une montée en charge du dispositif.

1.2.3. Une attention au choix des terrains d'accueil

Les vœux des candidats concernant le degré d'enseignement sont bien respectés. La principale préoccupation des étudiants étant de pouvoir faire face à leurs contraintes universitaires, les académies s'efforcent de donner satisfaction aux vœux des candidats qui souhaitent être affectés à proximité de leur lieu d'études. Cet objectif est plus facile à atteindre lorsque l'académie dispose de pôles universitaires répartis dans plusieurs agglomérations. Mais plusieurs académies rencontrent déjà des phénomènes de saturation des berceaux dans le premier degré et dans les collèges lorsque les universités sont très concentrées dans une seule et même agglomération.

La mission a constaté que l'affectation d'EAP dans des écoles ou des établissements de l'éducation prioritaire ne posait pas de problèmes particuliers dès lors que le terrain d'accueil était choisi avec prudence en tenant compte notamment du climat scolaire. Elle suscite même un intérêt certain parmi les EAP rencontrés qui apprécient tout particulièrement l'engagement collectif des équipes, la diversité des méthodes et des innovations pédagogiques mises en place ainsi que les pratiques de co-intervention qui peuvent y être développées. Loin de dissuader les candidats, l'expérience en éducation prioritaire, semble bien accroître leur motivation.

À l'inverse, exclure la possibilité d'accueil en éducation prioritaire limite les capacités d'accueil et n'est pas étrangère aux résultats décevants constatés dans une académie.

Le choix du terrain d'accueil est également lié à la présence de tuteurs potentiels. À un moment où le nombre de stagiaires à accompagner était important, le recrutement de tuteurs pour les EAP a pu s'avérer difficile dans certaines académies. La recherche est d'autant plus ardue qu'elle est circonscrite aux zones géographiques en proximité des lieux de formation. La mission a pu aussi constater que la modestie de l'indemnité attachée à la fonction de tuteur ne constituait pas un facteur d'incitation.

2. Malgré la mobilisation des académies, les résultats des recrutements sont restés globalement en deçà des attentes

2.1. Les résultats des recrutements des différentes campagnes sont inférieurs aux contingents malgré des assouplissements

Malgré des délais très courts, la première campagne de recrutement s'est révélée plutôt satisfaisante. Une première dotation de 4 000 emplois a été attribuée pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 30 septembre 2013 répartie selon :

- les académies prioritaires avec une ventilation de 2 333 emplois dans le 1^{er} degré (58 %) entre quinze académies prioritaires ;
- des disciplines prioritaires avec 1 667 emplois pour le 2nd degré (soit 42 %) répartis sur l'ensemble des académies, dans quatre disciplines prioritaires (lettres, mathématiques, anglais, allemand).

Mais pour favoriser la montée en charge du dispositif, la répartition entre degrés d'enseignement, académies et disciplines a été rapidement assouplie. Au final, 3 183 contrats ont été signés, à hauteur de 80 % du contingent :

- 1 687 dans le premier degré (53 %) ;
- 1 496 dans le second degré (46,99 %), dont 63 % dans les disciplines prioritaires.

La répartition entre les niveaux d'études a été analogue pour les deux degrés :

- 45 % sont des étudiants de L2 ;
- 37 % de L3 ;
- 18 % de M1.

Parmi les EAP de ce premier contingent, 1 968 étudiants ont été renouvelés à la rentrée 2013, soit moins de 62 % du contingent total, et 75 % seulement des quelques 2 600 EAP de L2 et L3.

▪ *La deuxième campagne de recrutement traduit des difficultés de montée en charge du dispositif*

Une dotation complémentaire de 6 000 emplois a été prévue pour la période du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2014, portant le contingent national à 10 000 emplois.

Finalement, pour l'ensemble de la campagne 2013-2014, 5 186 nouveaux contrats ont été signés. Au 30 janvier 2014, leur répartition était de 56,10 % dans le premier degré et de 43,90 %, dans le second degré (dont 47 % dans les disciplines prioritaires).

La répartition hommes femmes est restée relativement stable sur les deux campagnes, autour de 85 % de femmes dans le 1^{er} degré et de l'ordre des deux tiers dans le second degré. Pour l'ensemble des contrats signés, le niveau d'études s'est logiquement élevé du fait des

renouvellements, avec 30 % d'étudiants de L2, 37 % pour les étudiants de L3 et 32 % pour les étudiants de M1.

Cependant, la totalité des contrats (nouveaux et renouvelés) qui s'élève à 7 129, ne représente que 71,3 % des 10 000 emplois.

Ce taux moyen recouvre des situations très différentes entre les académies :

- dix-huit académies ont un taux supérieur à la moyenne, dont six dépassent 90 % et six se situent entre 80 et 90 % ;
- treize académies ne l'atteignent pas, parmi lesquelles deux ont des taux inférieurs à 50 %.

Cette situation traduit la difficulté dans plus d'un tiers des académies à assurer une montée en charge du dispositif après un démarrage relativement satisfaisant mais qui marque le pas au cours de la deuxième campagne.

▪ ***La campagne 2014-2015 montre une consolidation du dispositif sauf dans quelques académies***

Les résultats de la campagne 2014-2015, qui a vu le maintien du contingent à 10 000 emplois, traduisent une amélioration de l'utilisation du contingent dans la plupart des académies, avec 7 837 contrats signés ou en cours de signature au 11 décembre 2014, soit 78,4 % du contingent.

Ces résultats encourageants sont dus pour une large part aux renouvellements de contrats qui, au nombre de 3 155, représentent plus de 40 % des EAP, signe d'une fidélisation des EAP et d'une adhésion des bénéficiaires au dispositif.

La plupart des académies ont fortement progressé (25 sur 31) et sept d'entre elles remplissent leur contingent à plus de 98 %. Seules six académies ont un résultat inférieur à la moyenne. C'est le cas de deux académies franciliennes qui disposent, de loin, des plus gros contingents.

La globalisation des contingents du premier et du second degré, qui accompagne l'assouplissement des priorités, a permis un glissement des recrutements vers le premier degré, qui connaît une plus forte attractivité. La consolidation de l'organisation du dispositif renforce les effets de cette évolution.

Mais les difficultés persistantes de certaines académies interrogent la pertinence de la répartition des contingents ainsi que les choix d'organisation de certaines d'entre elles.

2.2. Les difficultés de recrutement posent la question de la détermination des contingents au regard du vivier potentiel

La définition des contingents des académies a tenu compte de plusieurs critères, qui traduisent la pluralité des objectifs poursuivis (aider les étudiants modestes, répondre aux besoins de recrutement). Les deux critères qui ont prévalu sont le nombre de boursiers et les difficultés de recrutement de l'académie.

En rapportant le contingent des 10 000 emplois au nombre de boursiers éligibles (étudiants en L2, L3 et M1 inscrits en université), tel qu'il a été établi par le département des études statistiques de l'enseignement supérieur, et déduction faite des outre-mer, une répartition strictement proportionnelle permettrait d'attribuer un emploi à un peu moins de 5 % des étudiants éligibles. Si l'on se rapportait uniquement aux secteurs disciplinaires pouvant conduire aux métiers de l'enseignement (lettres, langues, arts ; sciences humaines et sociales ; sciences, STAPS, ingénieur), ce pourcentage serait plus élevé.

Académies	Effectifs boursiers inscrits	contingent 2014-2015	taux d'attribution (% boursiers)	emplois pourvus 11-12-14	% contingent pourvu	boursiers dans discip. enseigmt	taux attribut° boursiers discip. enseigmt
CORSE	710	100	14,1	90	90	595	16,8 %
VERSAILLES	9 178	955	10,4	249	26,1	6 613	14,4 %
CRETEIL	10 372	1 000	9,6	537	53,7	8 942	11,2 %
ROUEN	4 042	275	6,8	272	98,9	3 417	8 %
AMIENS	3 821	250	6,5	158	63,2	2 979	8,4 %
ORLEANS-TOURS	5 412	350	6,5	287	82	4 343	8,1 %
NANCY	6 307	400	6,3	392	98	5 158	7,8 %
LIMOGES	1 636	100	6,1	86	86	1 272	7,9 %
DIJON	3 561	200	5,6	203	101,5	2 930	6,8 %
REIMS	2 798	150	5,4	142	94,7	2 124	7,1 %
GRENOBLE	6 612	350	5,3	320	91,4	5 589	6,3 %
BESANCON	3 128	150	4,8	134	89,3	2 523	5,9 %
AIX-MARSEILLE	8 558	400	4,7	260	65	6 586	6,1 %
NICE	4 286	200	4,7	191	95,5	3 350	6 %
CLERMONT-FERRAND	4 499	200	4,4	123	61,5	3 442	5,8 %
CAEN	3 382	150	4,4	122	81,3	2 822	5,3 %
MONTPELLIER	11 635	500	4,3	500	100	9 697	5,2 %
POITIERS	4 783	200	4,2	194	97	3 972	5 %
LYON	13 156	550	4,2	519	94,4	9 917	5,5 %
NANTES	10 368	400	3,9	344	86	8 314	4,8 %
LILLE	15 634	600	3,8	476	79,3	12 343	4,9 %
STRASBOURG	5 308	200	3,8	184	92	4 213	4,7 %
RENNES	11 752	400	3,4	324	81	9 985	4 %

TOULOUSE	11 145	350	3,1	364	104	8 913	3,9 %
PARIS	19 727	600	3	481	80,2	15 217	3,9 %
BORDEAUX	10 619	300	2,8	262	87,3	8 131	3,7 %
sous-total métropole	192 429	9 330	4,8	7 214	77,3	153 387	6,1 %
MAYOTTE	191	150	78,5	131	87,3	146	102,7 %
ANTILLES - GUYANE	2 041	320	15,7	310	96,9	1 599	20 %
REUNION	2 229	200	9	200	100	1 929	10,4 %
sous-total DOM	4 461	670	15,	641	95,7	3 674	18,2 %
Total général	196 890	10 000	5,1	7 855	78,6	157 061	6,4 %

Sources : MENESR-DGESIP-DGRI-SIES et système d'information AGLAE (extraction au 15 mars 2014).

On peut donc constater des taux d'attribution très inégaux, qui conduisent à distinguer quatre groupes d'académies :

- trois académies se voient attribuer un contingent allant du double au triple de la moyenne ;
- huit académies bénéficient de sur dotations plus limitées, avec un taux d'attribution qui s'établit entre 5 et 7 % des étudiants boursiers éligibles ;
- huit autres académies se situent près de la moyenne, avec des taux d'attribution supérieurs à 4 % et inférieurs à 5 % ;
- sept académies avec un taux de moins de 4 % peuvent apparaître comme sous dotées.

Hormis le cas particulier de la Corse, on peut estimer que les deux académies de Créteil et de Versailles bénéficient de dotations qui tiennent compte de leurs difficultés de recrutement et de leur manque d'attractivité davantage que de leur vivier d'étudiants boursiers. Ces deux académies sont pourtant celles où l'utilisation du contingent est la plus faible, la situation de Versailles apparaissant particulièrement délicate.

Même s'il paraît légitime de vouloir favoriser le développement du dispositif dans les académies dont les besoins de recrutement sont les plus importants et les plus difficiles à satisfaire, une offre massive d'emplois en direction des seuls jeunes franciliens ne constitue de toute évidence pas un levier suffisant pour susciter de nouvelles vocations dans des territoires qui cumulent des difficultés de différente nature.

Alors que l'assouplissement du dispositif (entre 1^{er} degré et 2nd degré, comme entre les disciplines prioritaires) a permis de favoriser la montée en charge du dispositif, la part trop grande donnée au critère des besoins de recrutement dans la fixation du contingent ne s'est pas avérée productive. De même la priorité à donner à des étudiants issus de zones urbaines sensibles s'est révélée inopérante et inutilisée au regard du nombre minime de candidatures potentielles.

Dans la phase de mise en place d'un dispositif encore peu connu, il était sans doute trop ambitieux d'en attendre qu'il puisse répondre efficacement à plusieurs problématiques. Une utilisation

optimale des emplois disponibles plaide pour que le vivier des étudiants boursiers éligibles constitue le critère déterminant de la fixation des contingents. Cela présenterait en outre l'avantage de rendre le dispositif plus lisible en soulignant son objectif social.

Donner à des étudiants modestes déjà intéressés par les métiers de l'enseignement la possibilité de consolider leur projet professionnel et de le mener à bien contribue en tout état de cause à élargir la base sociale des recrutements d'enseignants, quelle que soit leur académie d'origine. De plus, pour le second degré, cela ne peut que contribuer globalement au recrutement d'enseignants, les néo-titulaires ayant vocation à être affectés sur tout le territoire national.

Toutefois les résultats contrastés entre des académies présentant des profils proches interrogent sur des choix d'organisation qui n'ont sans doute pas permis de maîtriser toutes les contraintes inhérentes au dispositif pour le déployer de façon optimale.

2.3. Les contraintes inhérentes au dispositif ont pesé

Le contrat EAP est conclu pour une durée d'un an, renouvelable deux fois. Le renouvellement est subordonné à une double vérification : celle de la qualité d'étudiant et celle de la qualité de boursier.

La vérification de la qualité d'étudiant est intrinsèque au dispositif et ne pose pas de problème particulier. Néanmoins la mission a pu relever que peu de recrutements se font en L2, ce qui limite les possibilités de renouvellement de contrat. De nombreux premiers recrutements ont lieu en M1. Il est évident que si ces étudiants réussissent le concours, ils ne pourront être renouvelés. Cette situation a aussi des conséquences dans l'alourdissement de la gestion du dispositif, les formalités et démarches pour un renouvellement étant allégées.

▪ La perte de la qualité de boursier

La principale contrainte pesant sur le renouvellement des contrats tient à la vérification annuelle de la qualité de boursier. La mission a examiné la répartition des échelons de bourses détenus par les étudiants EAP. Il s'avère que plus de 40 % des étudiants en EAP en 2014-2015 sont bénéficiaires de bourses sur critères sociaux à taux 0, 0 bis et 1. Or ces étudiants, pour qui des ressources financières en sus de leur bourse sont indispensables, sont ceux qui sont le plus susceptibles de ne plus être boursiers l'année suivante, du fait de changements familiaux (frères ou sœurs terminant leurs études) ou de variations même minimales des ressources parentales, voire même d'évolution des règles d'imposition. Toute modification de leur situation, du fait d'un effet de seuil, fait perdre à ces étudiants leur qualité de boursier en cours de parcours et leur interdit de poursuivre leur contrat d'EAP.

Un desserrement de la contrainte de l'examen annuel de la qualité de boursier permettrait de remédier à cette situation. La recevabilité des candidatures, examinée à la seule entrée dans le dispositif allégerait d'autant la charge de gestion des dossiers en accélérant leur traitement. Elle garantirait aussi une plus grande continuité des parcours, et une meilleure efficacité de l'engagement financier consenti ainsi que de l'investissement des acteurs de terrain, tuteurs et équipes au sein des établissements.

▪ **Les contraintes géographiques**

La localisation des sites universitaires et leur répartition au sein du territoire académique constitue la seconde contrainte majeure à laquelle chaque académie peut être confrontée. Une affectation des candidats à proximité de leur lieu d'études est une condition de l'attractivité de l'emploi d'EAP et de leur fidélisation. Si toutes les académies ne disposent pas d'un tissu universitaire et d'établissements ou d'écoles berceaux à proximité aussi dense que d'autres, l'organisation qu'elles mettent en place va leur permettre de mobiliser plus ou moins efficacement leurs ressources.

2.4. Les choix d'organisation ont contribué à une plus ou moins grande atteinte des objectifs de recrutement

Parmi les organisations très diverses que la mission a été appelée à observer, plusieurs séries de facteurs semblent contribuer plus que d'autres à la réussite du dispositif, et à l'utilisation des contingents attribués.

Ces facteurs peuvent être regroupés autour de trois grands axes :

- la maîtrise du calendrier de recrutement qui témoigne de la capacité à anticiper et à maîtriser les procédures en y associant l'ensemble des partenaires ;
- la mobilisation et la communication entre tous les acteurs et partenaires facilitée par un pilotage des autorités académiques au-delà de la seule administration des procédures ;
- la capacité à consolider la gestion du dispositif en mettant en place des outils de gestion et de pilotage adaptés.

▪ **Une bonne anticipation du calendrier**

Une bonne anticipation des procédures, alors même que la répartition des rôles entre rectorat, DSDEN et établissements dans le recrutement et l'affectation peut être sensiblement différente, est un gage de réussite.

Une phase d'information qui débute avant le mois d'avril et une première réunion de la commission de recrutement avant la fin du mois de juin ou début juillet permettent d'informer les candidats et les responsables de l'accueil avant les congés d'été afin de favoriser des contacts plus rapides entre étudiant et lieu d'accueil, une formalisation du recrutement et la signature des contrats avant le 1^{er} octobre. Le respect des calendriers permet d'optimiser la période d'activité des EAP. Les rares cas de première réunion tardive de la commission après la rentrée scolaire conduisent presque inévitablement à l'incapacité de l'académie à remplir les objectifs fixés.

Une périodicité adaptée des réunions de la commission de recrutement (juin, courant septembre) peut également favoriser la nécessaire réactivité aux difficultés rencontrées et au final la bonne utilisation des contingents. Dans ce même objectif, les académies peuvent utiliser efficacement une liste complémentaire établie dès la première réunion de la commission.

Quel que soit le mode de gestion retenu (affectation et gestion des contrats par les services du rectorat ou plus largement déléguée aux établissements employeurs et/ou mutualisateurs) la

réactivité des acteurs et une formalisation de procédures partagées entre tous les acteurs facilitent un recrutement plus rapide et plus conséquent.

À l'inverse, les retards de procédure ou l'imprécision des circuits d'information augmentent les risques d'abandon et entraînent des vagues successives de recrutement tout au long du premier trimestre de l'année universitaire, voire plus, qui compromettent le recrutement et nuisent à la qualité de l'accueil des EAP. La mission a ainsi pu constater le cas d'une académie qui disposait d'un nombre de candidatures supérieur à son contingent, a dressé une liste complémentaire, mais qui faute d'un suivi adéquat restait très en deçà de ses possibilités de recrutement en décembre.

Ce recrutement « au fil de l'eau » a des conséquences non négligeables sur le versement des bourses de service public par les CROUS, qui doivent calculer manuellement les droits à BSP et rejaillit en cascade sur les renouvellements et nouveaux recrutements : il est plus difficile de procéder à un nouveau recrutement en cours d'année quand l'étudiant EAP décide de ne pas renouveler ou se trouve dans l'impossibilité de le faire (arrêt des études, perte de la qualité de boursier...). Tout plaide donc pour un début de contrat au 1^{er} octobre ou au plus tard en novembre.

- ***L'existence d'une personne ressource académique***

La mission a pu observer une grande variété des pilotes du dossier au sein des rectorats: direction des ressources humaines, service de l'enseignement supérieur, direction de l'organisation scolaire, service ou chargé de mission en charge de la pédagogie, plus rarement un DASEN. Le dossier a parfois changé de mains en fonction de son développement. La diversité de l'organisation apparaît également dans la déconcentration plus ou moins grande de la gestion des procédures auprès des DASEN.

Toutefois l'identification d'une personne ressource, au sein des services académiques s'avère un moyen efficace pour favoriser la communication entre tous les acteurs et le partage de l'information en temps réel, tout comme l'instauration d'une véritable coopération entre les services de communication du rectorat et des universités. Cette personne ressource sera également l'interlocuteur privilégié des étudiants EAP, elle sera à même de prendre en compte la spécificité du parcours de chaque EAP et de rechercher une solution individualisée aux éventuels problèmes soulevés.

- ***Une formalisation des procédures***

Parmi les actions mises en place par les académies, la mission a relevé l'importance de démarches d'information formalisée, claire, et ciblée des différents acteurs (DASEN, chefs d'établissement) en particulier pour le recensement préalable des lieux d'accueil et la mobilisation des chefs d'établissement. En revanche, la diffusion de circulaires générales qui mélangent plusieurs registres (administratif, technique, pédagogique) ne favorisent pas la lisibilité du dispositif et peuvent induire parfois une certaine confusion.

Dans certaines académies, un véritable appel à candidature en direction des établissements, ainsi placés au cœur du dispositif, semble favoriser la réussite de l'accueil et une meilleure utilisation des contingents. La proximité de leur implantation avec les centres universitaires reste cependant déterminante pour ne pas dissuader les candidats. Inversement, dans des académies qui ne

parviennent pas à remplir leurs objectifs de recrutement, une faible sollicitation des chefs d'établissement et des directeurs d'école a pu être constatée.

- ***Un pilotage par les autorités académiques qui facilite une action partagée entre tous les acteurs et les partenaires***

La réunion de la commission de recrutement constitue le pivot autour duquel peuvent être mobilisés les différents acteurs et partenaires du dispositif. Outre l'examen des candidatures des étudiants, les académies peuvent y développer des échanges sur des thèmes plus généraux relatifs au pilotage du dispositif, particulièrement avec les universitaires qui y participent, lorsque le niveau de représentation le permet (vice-présidents en charge des commissions formation et vie universitaire (CFVU) entre autres).

Ces échanges ne peuvent être que favorisés par l'engagement des autorités académiques et l'implication personnelle de certains recteurs. Cependant, les relations dans la durée qui se développent sur cette question n'ont pu encore aboutir à des conventions qui formalisent le partenariat avec les universités. Le dispositif des EAP peut toutefois être utilement inséré dans une convention plus large avec les universités.

- ***La nécessaire consolidation des outils de gestion et de pilotage***

Plusieurs académies se plaignent de ne pouvoir disposer d'un outil national adapté. La mission a cependant constaté que certaines avaient choisi de ne pas utiliser l'application MICADO EAP qui aurait pu répondre à une partie de leurs besoins. MICADO présente entre autres l'avantage de permettre un partage en temps réel des informations sur les EAP recrutés et de fournir des données statistiques sur les recrutements.

De la même façon, les fonctionnalités présentes dans des applications nationales ne sont guère connues ni utilisées, comme par exemple l'identification de la qualité d'EAP des candidats au concours de recrutement dans l'application OCEAN, qui permettrait d'évaluer l'impact du dispositif sur la réussite aux concours, qui constitue l'aboutissement du projet professionnel des bénéficiaires.

D'une manière générale le suivi du parcours des EAP reste à construire. Des outils ont été mis en place par quelques académies, tels que des rapports d'activité ou des livrets de compétences, qui permettraient d'apprécier la mise en œuvre effective des objectifs de professionnalisation, mais ils ne sont pas encore réellement exploités.

3. Les universités sont diversement impliquées

3.1. Les universités participent à l'information et au recrutement des EAP

3.1.1. Les campagnes d'information sont relayées

Au niveau national la mise en place des emplois d'avenir professeur (EAP) a été le fruit d'une collaboration renforcée entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette collaboration s'est déclinée au niveau local entre rectorats et universités.

Afin de préparer les premiers recrutements, il a été demandé aux universités d'organiser une communication sur les emplois avenir professeur à destination des étudiants boursiers susceptibles de se destiner au métier d'enseignant. Comme évoqué *supra*, les universités ont répondu à cette sollicitation sous des formes diverses, la plus classique étant l'affichage des documents fournis par les rectorats ou les CROUS dans les secrétariats pédagogiques et les lieux les plus fréquentés par les étudiants. Certaines universités ont repris les plaquettes d'information sur les EAP sur leur site institutionnel, avec un lien vers le site académique et bandeau déroulant pendant la période de recrutement. Quant aux ESPE, elles font de façon quasi systématique une information sur les EAP sur leur site Web.

Les campagnes d'information sont le plus souvent prises en charge par les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) et les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP). Mais les informations peuvent également être relayées par les responsables de formation, selon leur degré de connaissance ou d'appréciation du dispositif, la mobilisation pouvant être diverse selon le degré d'adhésion aux principes qui régissent le dispositif. Le relais est mieux assuré lorsque l'information sur les EAP associe services centraux, composantes et équipes pédagogiques. Des universités par exemple informent par courriel les doyens et responsables administratifs de composantes des campagnes de recrutement et n'hésitent pas à les relancer. Si l'université dispose d'un service dédié à la formation des maîtres, comme c'est le cas à l'université Paris ouest Nanterre, c'est ce service qui a la charge de recevoir et d'informer plus amplement les étudiants intéressés. Lorsque l'université est celle de rattachement de l'ESPE, ce travail incombe le plus généralement à l'ESPE.

Le résultat des campagnes d'information est incertain, il est difficile de savoir dans quelle mesure elles réussissent à atteindre leur cible. Mais on ne peut que constater qu'elles existent à l'université, à des degrés divers, et que des pistes d'amélioration afin de mieux toucher le public potentiel ont été suggérées lors des entretiens menés par la mission, par exemple informer sur les possibilités de contrat EAP lors des semaines d'accueil des L1 ou lors des campagnes d'information sur l'emploi étudiant.

3.1.2. Le souci de la réussite des étudiants est prégnant pour l'attribution des avis

L'université intervient à deux niveaux : lors du dépôt par l'étudiant de son dossier, qui doit être complété par l'université en y apposant un avis (c'est, selon les choix de l'université, le directeur de la composante dans laquelle l'étudiant est inscrit, ou de façon encore plus proche le responsable de la formation suivie par le candidat), et lors de la commission académique qui vérifie que le candidat remplit bien les conditions pour bénéficier d'un EAP et qui émet un avis quant à son aptitude à occuper cet emploi au regard de son projet professionnel et de ses résultats universitaires.

L'avis de la commission académique, où ne siègent qu'au maximum six enseignants chercheurs, est plus formel car il s'appuie uniquement sur les dossiers des candidats. Les membres de la commission ont nécessairement une moindre proximité avec les candidats. De plus l'absence le plus souvent d'un nombre de candidatures supérieur aux possibilités d'emploi n'incite pas à une forte sélectivité.

Il en est tout autrement des responsables de licence ou de master qui ont une connaissance plus fine de leurs étudiants. Ils sont attentifs à la possibilité d'offrir des ressources financières à leurs étudiants, ou *a minima* de ne pas les priver d'une possibilité d'emploi qui leur est nécessaire. C'est pourquoi les académies constatent peu d'avis défavorables sur les dossiers de candidature. Ce n'est

que pour des étudiants visiblement en grande difficulté que les responsables universitaires émettent un avis défavorable, lorsqu'ils sont persuadés qu'un emploi salarié à côté des études conduirait inévitablement l'étudiant à un échec.

S'agissant des étudiants en 1^{ère} année de master MEEF, la mission a constaté des positions contrastées selon les responsables rencontrés. Certains sont attentifs à la possibilité d'une expérience en établissement scolaire pour un étudiant se destinant à l'enseignement. D'autres mettent en avant la lourdeur du M1 MEEF qui conjugue préparation d'un diplôme et préparation d'un concours et vont jusqu'à déconseiller à de futurs M1 de postuler pour un EAP ou de renouveler leur contrat. Cette objection est davantage mise en avant pour la préparation du professorat des écoles où les étudiants doivent acquérir des connaissances dans de nombreux domaines disciplinaires différents de la formation qu'ils ont suivie en licence.

D'autres enseignants font part de leurs réticences à voir l'étudiant s'engager dans un emploi salarié, même à tiers temps, car ils estiment que le faible niveau de certains nécessite de leur part un travail important de compensation et de consolidation. Dans d'autres cas, ils craignent que les étudiants n'arrivent pas à concilier les contraintes de leur emploi du temps universitaire avec ceux d'un emploi.

Quelle que soit la position exprimée par les uns ou les autres, le souci de la réussite de leurs étudiants aux examens est présent chez tous. Ce qui n'exempte pas de critiques parfois paradoxales sur le dispositif EAP. Les craintes sur une moindre réussite des étudiants EAP peuvent coexister avec le regret que le dispositif ne soit réservé qu'aux étudiants boursiers.

3.2. Les étudiants en EAP ne bénéficient pas d'aménagements particuliers pour leurs études

Aux yeux des universités, les étudiants bénéficiant d'un EAP ne se différencient pas des autres étudiants pouvant avoir une activité salariée à côté de leurs études. De plus, dans la grande majorité des cas, les responsables de parcours n'ont pas connaissance des recrutements d'EAP, l'information ne leur étant pas transmise. Les étudiants concernés sont donc soumis aux règles générales régissant les modalités de contrôle des connaissances qui sont plus ou moins favorables aux étudiants salariés.

3.2.1. Les modalités de contrôle des connaissances sont plus ou moins favorables aux étudiants salariés

Les responsables universitaires rencontrés s'accordent à dire que le contrôle continu est la modalité la plus bénéfique aux étudiants. Toutefois les règlements de contrôle des connaissances prévoient des modalités spécifiques pour les étudiants salariés qui ont la possibilité d'opter pour un régime spécial d'études leur permettant, sous certaines conditions, de pouvoir bénéficier d'aménagements d'emploi du temps, d'être dispensés de contrôle continu et de passer les examens sous forme de contrôle terminal.

Les universités déterminent les conditions ouvrant à dispense de contrôle continu. Le régime salarié est en général ouvert aux étudiants justifiant d'un contrat de travail d'au minimum 120 heures par mois. Ce qui n'est pas le cas des EAP qui travaillent à tiers temps, ce qui ne leur ouvre pas droit au contrôle terminal. Mais dans la plupart des cas l'étudiant peut faire son choix unité d'enseignement par unité d'enseignement, ce qui garantit une souplesse que certains EAP peuvent utiliser. Les

étudiants rencontrés par la mission sont conscients des risques encourus en cas de contrôle terminal et privilégient le contrôle continu.

Le régime de contrôle des connaissances est fixé pour chaque diplôme, voté en début d'année universitaire, mais il est géré dans les composantes par les responsables de formation et les secrétariats pédagogiques. La mission a pu constater que des distorsions pouvaient apparaître entre les principes généraux affichés au niveau central et la déclinaison et la mise en œuvre au niveau de chaque département ou formation. L'information délivrée aux étudiants peut être parcellaire, ou contradictoire, et les dispositions arrêtées plus restrictives qu'affiché.

3.2.2. La compatibilité des emplois du temps représente la plus grosse difficulté pour les étudiants EAP

Concilier l'emploi du temps à l'université et l'emploi du temps à faire dans l'école, le collège ou le lycée est la difficulté principale signalée par les EAP. Elle est signalée par tous et est source de nombre de désistements ou de non renouvellements de contrat.

Certes les chartes ou règlements concernant le régime salarié prévoient des aménagements pour les étudiants : priorité pour le choix de groupes de TD ou TP, facilité pour changer de groupe, priorité pour une permutation, voire suivi par un enseignant. Mais ces dispositions généreuses sont peu suivies d'effet.

Dans les faits, la gestion de son emploi du temps incombe en totale responsabilité à l'étudiant qui doit concilier au mieux ses différentes contraintes. La souplesse est alors apportée par l'établissement scolaire qui adapte les horaires de présence de l'étudiant EAP en fonction des nécessités de l'assiduité aux cours à l'université. L'adaptation relève d'une négociation de gré à gré entre l'EAP et son établissement employeur. Il faut sur cette question souligner la réactivité des écoles, collèges ou lycées, car établissements scolaires et universités ne fonctionnent pas selon la même temporalité : année scolaire et emploi du temps annuel pour le scolaire, organisation semestrielle et emploi du temps par semestre pour l'université. L'emploi du temps de l'EAP est ainsi amené à évoluer au moins une fois en cours d'année scolaire, mais c'est souvent plus.

Ces difficultés de conciliation études - emploi salarié ne sont pas propres aux EAP. Ainsi l'observatoire national de la vie étudiante (OVE) note, dans son bulletin du 29 décembre 2014 consacré au panorama 2013 des conditions de vie des étudiants, que « *l'organisation du temps des études et de leur emploi du temps constitue pour 33 % des étudiants un motif sérieux d'insatisfaction* » et suppose que l'insatisfaction sur l'équilibre entre temps des études sur le campus et vie hors du campus peut s'expliquer « *par une organisation qui apparaît davantage centrée autour de contraintes liées au fonctionnement de l'établissement... ainsi que par une faible prise en compte de l'activité rémunérée dans les aménagements des emplois du temps* ».

Parmi les principaux problèmes soulevés par les EAP rencontrés par la mission figurent les changements d'emplois du temps imprévus d'une semaine à l'autre, ce qui les conduit à ne pas pouvoir assister à certains cours. La concentration des cours sur une période courte de la semaine engendre aussi des difficultés, les journées libérées n'étant pas toujours propices à une présence en établissement scolaire. À titre d'illustration on peut citer le cas d'EAP se destinant au professorat des écoles, libérés de cours les mercredis et vendredis après-midis, demi-journées où leur école

d'affectation n'accueille pas d'élèves. Ou de cette étudiante affectée en école maternelle et dont tous les cours à l'université se déroulent le matin.

Des facilités (ou difficultés) plus ou moins fortes apparaissent selon les disciplines et le nombre d'étudiants inscrits. Ainsi les études dans les disciplines expérimentales (SVT, sciences physiques) nécessitent des séances longues de TP pour lesquelles l'assiduité est obligatoire, ce qui rend plus compliqué une activité salariée. *A contrario*, une discipline organisant beaucoup de cours magistraux sur une durée moindre offre plus de facilités. De même, quand une formation accueille un nombre important d'inscrits, l'offre de groupes de TD, voire de CM, est plus conséquente et apporte aux étudiants une plus grande souplesse dans la construction de leur emploi du temps.

3.3. Les activités des EAP sont peu reconnues dans leur cursus universitaire

Le dispositif EAP poursuit une visée professionnalisante. De par leurs activités en école ou établissement scolaire les étudiants bénéficiant d'un EAP acquièrent un certain nombre de compétences qui pourraient être reconnues dans leur cursus universitaire. C'est ce que stipulait la circulaire n° 2013-021 du 15 février 2013 portant sur la « mise en œuvre du dispositif emplois d'avenir professeur » : *« la formation professionnelle acquise par les étudiants bénéficiant d'un EAP pourra être prise en compte et valorisée dans le cursus universitaire de licence et de master de ces étudiants, après convention passée entre l'académie et l'établissement d'enseignement supérieur »*.

Force est de constater que ces conventions prévues dans la circulaire n'ont jamais vu le jour. La circulaire citée *supra* mentionnait que *« des modèles de convention sont en cours d'élaboration »*. Depuis la date de parution de la circulaire, aucun modèle n'a été publié ou diffusé. Au niveau académique, des conventions entre académie et université de rattachement de l'ESPE portant sur la formation des maîtres ont la plupart du temps été signées. Elles incluent le plus souvent un article sur les EAP, mais le contenu de celui-ci reste succinct et s'attache plus à décrire des formalités administratives que des modalités pédagogiques de collaboration et de reconnaissance des acquis.

Mais la question de la valorisation des activités conduites dans un EAP va au-delà de problèmes de conventionnement. Pour que ce type d'activités soit valorisé, encore faut-il que cela soit prévu dans l'organisation même du cursus de licence. Le problème se pose différemment pour les masters. Les étudiants de M1 bénéficiant d'un EAP suivent dans leur grande majorité un master MEEF où des passerelles entre stages d'observation et de pratique accompagnée et l'exercice d'un EAP peuvent facilement s'envisager.

3.3.1. La prise en compte des activités des EAP pose la question de la préprofessionnalisation en licence

L'arrêté du 1^{er} août 2011 relatif à la licence prévoit dans son article 6 que :

« la formation assure à l'étudiant l'acquisition d'un ensemble de connaissances et compétences diversifiées : des compétences disciplinaires, en premier lieu dans la ou les disciplines principales..., des compétences linguistiques..., des compétences transversales ou génériques..., des compétences préprofessionnelles, fondées sur la connaissance des champs de métiers associés à la formation, sur l'élaboration du projet personnel et professionnel de l'étudiant, ainsi que sur la capacité de ce dernier à réinvestir ses acquis dans un contexte professionnel »

et plus loin, toujours dans l'article 6 :

« En application du 3 de l'article L. 123-3 du code de l'éducation, l'université met en place des actions concourant à l'insertion professionnelle des étudiants. À cet effet, la formation comprend des éléments de préprofessionnalisation et de professionnalisation ».

Le cadre réglementaire permettant, entre autres, la prise en compte des activités d'un étudiant en EAP existe donc.

L'arrêté licence est récent. Le département des formations de la DGESIP promeut la valorisation des activités professionnelles, mais force est de reconnaître que les universités ne se sont pas encore toutes emparées du sujet professionnalisation. Elles sont plus pour l'instant focalisées sur la mise en œuvre de la durée de formation de 1 500 heures, la mise en conformité avec les nouvelles mentions, la spécialisation progressive et le lien avec les licences professionnelles. La mise en œuvre des nouvelles dispositions est de fait très corrélée avec le calendrier de contractualisation et d'accréditation. C'est à l'occasion du dépôt des demandes d'accréditation que la réflexion s'engage sur la nouvelle architecture des licences.

Si l'architecture des diplômes prévoit un dispositif de professionnalisation, celui-ci peut être général et commun à toutes les licences, ou décliné de façon spécifique licence par licence. Il n'en demeure pas moins que les universités se heurtent à la difficulté d'articuler des dispositions générales, communes à tous les étudiants, et un dispositif EAP qui ne touche qu'un public partiel. De plus les bénéficiaires des EAP sont choisis sur critères sociaux et certains responsables de formation ont fait part de leurs réticences à accorder des dispenses de stage ou des ECTS uniquement à un public boursier. Ils mettent en avant une rupture d'égalité envers les étudiants non boursiers. S'ils s'accordent sur l'intérêt d'un EAP pour ceux qui se destinent aux métiers de l'enseignement, autant ils regrettent que cette possibilité ne soit pas ouverte à tous les étudiants que le souhaiteraient. Ce regret a aussi été exprimé par nombre d'EAP rencontrés.

3.3.2. Des universités et des ESPE ont commencé à organiser des parcours professionnels vers les métiers de l'enseignement

Dans la rubrique consacrée aux EAP, le site du ministère de l'éducation nationale met en avant « une formation professionnalisante au sein de l'université ». Il précise :

« les EAP pourront bénéficier de l'offre de formation des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) et des universités. Ils pourront notamment s'inscrire aux unités d'enseignement de préprofessionnalisation dédiées à la préparation aux carrières de l'enseignement qui seront développées dans le cadre des cursus de licence ».

S'agissant des cursus licence, tous ne proposent pas d'unités d'enseignement de préprofessionnalisation, comme vu supra, mais la mission a pu prendre connaissance de cursus les intégrant.

L'université d'Aix-Marseille propose avec l'ESPE des UE « ProMEEF » en L2 et L3. Elles s'intègrent aux UE de sensibilisation pré-pro en L2 et découverte pré-pro en L3 dont la généralisation dans les différentes licences commence cette année. Les UE « ProMEEF » sont dédiées à la préparation aux

carrières de l'enseignement et comportent trois stages courts dans trois milieux professionnels différents. Les EAP peuvent être dispensés de ces stages. Il en est de même à l'université d'Avignon.

L'université de Paris 10 vient de renouveler son offre de formation à la rentrée 2014. Un schéma type structure les trois années de licence. Chaque semestre comprend 5 UE, dont une UE de parcours personnalisé valant 4,5 ECTS et une UE de compétences pré-pro valant 1,5 ECTS. Le parcours enseignement est un des parcours possibles parmi les parcours personnalisés. Aux semestres 4 et 6 les enseignements s'appuient sur l'analyse de pratiques professionnelles qui nécessite un stage en classe et la mise en œuvre de séquences pédagogiques. Ce type de structuration devrait permettre une intégration des EAP, toutefois l'université a fait observer que ceux-ci ne représentent qu'un public partiel alors que son architecture de licence concerne tous les étudiants. Parallèlement le COSP de l'ESPE de l'académie a voté un cahier des charges des EAP demandant aux universités partenaires de s'efforcer de mettre en place une UE transversale commune à toutes les formations de L2 et L3 permettant la valorisation des EAP par des ECTS.

S'agissant des masters MEEF, les ESPE dispensent les EAP des stages d'observation et de pratique accompagnée prévus en M1. L'établissement d'exercice comme EAP devient le lieu de stage. Il est admis que les activités menées par l'étudiant en EAP lui permettent d'acquérir les compétences recherchées lors du stage de pratique accompagnée. Toutefois les étudiants concernés devront satisfaire aux autres obligations liées au stage : préparation, bilan, rapport, etc.

L'ESPE d'Amiens quant à elle est chargée au titre de l'ensemble de l'université du suivi de tous les EAP. Elle a élaboré un document de cadrage voté en CFVU et a mis sur pied un dispositif d'accompagnement des EAP de la L2 au M1 MEEF, piloté par un référent ESPE. Ce dispositif ambitieux, qui est en cours de déploiement, prévoit un cahier de suivi, des visites des étudiants, une production par tous les étudiants, de la licence au master, d'un écrit réflexif permettant une évaluation de leurs activités EAP et une formation des tuteurs.

3.3.3. La reconnaissance des étudiants EAP au sein des universités se heurte à un manque d'information et d'articulation avec les services académiques

Le site du ministère de l'éducation nationale précise également que « *les EAP pourront ainsi être accompagnés à la fois par l'université et par leur tuteur au sein de l'école ou de l'établissement d'accueil* ».

Or, si les EAP sont bien accompagnés par leur tuteur au sein de l'école ou de l'établissement d'accueil, cet accompagnement est plus difficile à mettre en œuvre côté université, en particulier parce que les universités ne disposent pas, ou pas à temps, des informations leur permettant de l'organiser.

Une difficulté intrinsèque est liée à la non concordance du calendrier universitaire et du calendrier des recrutements : les cours du 1^{er} semestre débutent en septembre, le début du contrat, s'il s'agit d'un premier recrutement, est fixé au 1^{er} octobre. De plus il n'est pas rare, dans certaines académies, de poursuivre les recrutements au fil de l'eau qui accentuent ce décalage entre calendrier de formation et contrat.

Force est toutefois de relever que les listes des étudiants recrutés en EAP sont communiquées très tardivement tant aux universités qu'à l'ESPE. La mission a pu constater que cette communication

n'intervenait parfois qu'en décembre, soit à la fin du 1^{er} semestre. Ce retard est dommageable à d'éventuels aménagements d'emplois du temps en M1 MEEF. Les ESPE qui le souhaiteraient (certaines préfèrent voir les EAP répartis dans différents groupes où ils apportent une dynamique positive) ne peuvent constituer de groupes spécifiques faute d'information fiable sur le public concerné. Ou ne le font qu'en se basant sur les renseignements fournis par les étudiants eux-mêmes.

Il faut en outre noter que les listes communiquées sont incomplètes : elles ne comportent pas systématiquement les noms des étudiants en renouvellement de contrat, le niveau d'études n'est pas toujours mentionné, le lieu d'exercice de l'EAP et les noms et qualité du tuteur ne sont jamais indiqués. Dans ces conditions il est difficile aux ESPE de bien gérer le stage de pratique accompagnée de M1. L'EAP en est certes dispensé, mais le volet accompagnement n'est pas mis en œuvre ou de façon insatisfaisante. On aboutit même à la situation paradoxale où aucune convention de stage n'est élaborée pour l'étudiant en EAP alors qu'elle est systématique pour l'étudiant placé en stage de pratique accompagnée.

Des ESPE constatent une certaine incompréhension des attendus du stage côté IEN ou chefs d'établissement et regrettent l'absence de documents de cadrage académique. De leur côté IEN, directeurs d'école ou chefs d'établissement et tuteurs se plaignent de l'absence de lien et de coordination avec les responsables de formation de leur étudiant en EAP. Ils seraient tout à fait prêts à prendre en compte les exigences universitaires et à apporter leur concours à l'évaluation de la partie activités professionnelles.

L'intérêt porté par les uns et les autres au suivi des étudiants bénéficiant d'un EAP représente un atout pour améliorer ce suivi et faire vivre l'idée d'une valorisation des activités d'un EAP dans son cursus universitaire. Les conventions de formation entre l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel est inscrit l'étudiant, l'établissement d'enseignement qui le recrute et l'étudiant en EAP mentionnées par la circulaire de février 2013 n'ont pas été mises en œuvre. Sans méconnaître la lourdeur de cette disposition, elle serait sûrement de nature à faciliter l'information mutuelle et à formaliser les engagements de chacun.

4. Le dispositif EAP reçoit un accueil très favorable tant des directeurs d'écoles, chefs d'établissements et tuteurs que des étudiants bénéficiaires

4.1. L'accueil d'un EAP est perçu comme un apport positif pour l'établissement et pour la classe

4.1.1. Les chefs d'établissement et les directeurs d'école apprécient l'apport des EAP

Le rôle du chef d'établissement ou du directeur est déterminant pour l'accueil d'un EAP, puisqu'il assure l'interface essentielle leur permettant de s'intégrer, de construire dans les meilleures conditions une relation d'échange avec les personnels, et de confirmer leur vocation à devenir enseignant. L'accueil d'EAP peut d'ailleurs susciter au sein de l'école ou de l'établissement une mobilisation de toute l'équipe, bien au-delà du binôme EAP - tuteur.

Souvent volontaires et très motivés, les chefs d'établissement et directeurs rencontrés portent une appréciation positive et ne perçoivent pas la présence des EAP comme une charge mais plutôt comme un apport comportant de nombreux aspects positifs (aide aux élèves, assistance aux enseignants, regard extérieur...). En lycée, les proviseurs relèvent l'intérêt que représentent les EAP pour présenter aux élèves de l'établissement, très concrètement, l'avantage de poursuites d'études dans l'enseignement supérieur, ce qui constitue un enjeu important, notamment dans les académies peu attractives et fortement déficitaires en termes de poursuite dans l'enseignement supérieur. Dans d'autres établissements, la présence d'étudiants en EAP qui représentent un échelon générationnel intermédiaire peut être jugée profitable en termes pédagogiques dans la perception de leurs élèves ou dans l'aisance manifestée dans l'usage des TICE. D'autres chefs d'établissement se déclarent favorables à la présence de plusieurs étudiants en EAP au sein de leur structure car cela a pour effet de créer une dynamique positive entre eux, mais aussi au sein des équipes pédagogiques.

Pour les chefs d'établissement et directeurs d'école, l'expérience que vit l'EAP permet à celui-ci d'éviter des erreurs de parcours, à l'institution de tester les convictions des candidats et aux tuteurs de s'interroger sur les évolutions du métier d'enseignant. Les chefs d'établissement sont sensibles à la dimension sociale et à la diversité d'origine dans le recrutement d'enseignants qui doivent représenter l'ensemble de la société, question sensible notamment dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire.

Ce dispositif est perçu également comme un partage progressif de la fonction d'enseignant qui se conjugue avec une immersion globale au sein de l'établissement, ce que favorisent les chefs d'établissements et directeurs à travers le décroisement de l'accueil et en donnant la possibilité aux EAP d'assister aux différentes instances de l'établissement (conseil d'école, conseil des maîtres, conseil d'administration...) mais aussi, lorsque cela est possible aux activités hors de la classe.

Les EAP doivent consacrer douze heures à leur activité en école ou EPLE. Une partie de leur service, trois heures, peut être réservée à la préparation de cours. La plus grande difficulté rencontrée concerne les emplois du temps et l'articulation entre ceux de l'université et ceux des activités d'EAP. La mise en place des emplois du temps s'avère complexe car elle doit concilier des obligations multiples et parfois contradictoires : exigences des employeurs, impératifs liés à l'organisation des différentes formations universitaires, contraintes des services et disponibilités des professeurs tuteurs. Les rencontres et témoignages recueillis par la mission ont souligné que l'essentiel des efforts d'adaptation sont le fait des établissements scolaires qui modulent les temps de présences de l'EAP en fonction de ses contraintes d'emploi du temps tout au long de l'année. Pour ce faire, très souvent une prise en charge collective est organisée par les équipes pédagogiques, ce qui permet d'élargir l'accueil des EAP au-delà du seul emploi du temps du tuteur et par là même de lui permettre de découvrir différentes pratiques pédagogiques. Concrètement, il apparaît que les directeurs et directrices d'école doivent procéder avec réactivité à des aménagements d'emploi du temps assez nombreux, pour ne pas pénaliser leurs EAP. Une annualisation de fait est installée. L'organisation de celle-ci est facilitée, dans le premier degré, par la présence du tuteur sur l'ensemble de la semaine de classe et par les marges d'organisation du travail dans la classe dont il dispose.

Certains chefs d'établissement, notamment dans le second degré, ont insisté sur l'intérêt que représente le partage de service avec d'autres enseignants de la même discipline, y voyant un effet positif sur le travail en équipe indispensable dans le champ disciplinaire concerné.

La souplesse du contrat de travail en termes de responsabilité, de durée de travail, d'évaluation permet de répondre aux objectifs fixés par le dispositif. Cependant, il reste souvent difficile pour l'établissement de s'organiser pour mettre en place une activité suivie pour les EAP, notamment en cas de changement fréquent ou soudain d'emploi du temps universitaire. Au-delà de l'aspect déstabilisateur pour les EAP, cette situation peut nuire au contenu des activités qui peuvent leur être confiées au sein des établissements ou des écoles, par exemple en ne leur permettant pas d'accompagner des sorties scolaires, de prendre en charge un groupe d'élèves en responsabilité, sous l'égide du tuteur, pendant une certaine durée.

Regrettant l'absence de toute relation avec les universités et les ESPE, les chefs d'établissements et directeurs d'écoles sont unanimes à demander une meilleure concertation avec l'université, ou *a minima* un référent permettant un réel contact pour résoudre plus efficacement les problèmes liés aux emplois du temps et aux contraintes des étudiants en EAP. Ils souhaitent que les activités conduites par les EAP soient prise en compte dans la formation et l'évaluation de leur parcours étudiant, ce qui représenterait une valorisation, voire une reconnaissance de la dimension préprofessionnalisante du dispositif.

Si l'affectation sur une durée suffisamment longue est un gage de qualité dans leur engagement et leur intégration, certains chefs d'établissement s'interrogent sur l'intérêt pour les EAP qui seraient dans le dispositif depuis la L2 de pouvoir connaître d'autres types d'établissement. Cela représenterait l'avantage de leur donner une vision plus globale des établissements d'enseignement et d'induire des rencontres avec des publics différents.

4.1.2. Les tuteurs s'investissent dans leur rôle de transmission, mais sont encore peu accompagnés

Souvent choisis par les chefs d'établissements pour leur expérience d'encadrement des stagiaires, parfois après avis des corps d'inspection, les tuteurs, dans le 2nd degré, sont des professeurs aguerris qui se rejoignent dans leurs témoignages sur une appréciation positive du dispositif pour les étudiants qu'ils accueillent. Leur action s'est construite au fil du temps dans une relation de confiance partagée. La mission a pu constater que les tuteurs, à quelques très rares exceptions près, sont particulièrement engagés dans leur rôle ; cet aspect est encore plus marqué dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire. Selon eux, en favorisant l'échange et la réflexion sur leurs pratiques d'enseignement, l'EAP apporte un deuxième regard sur les élèves et permet une plus grande individualisation, ce qui est perçu comme un réel enrichissement professionnel.

Ce partage régulier du contexte professionnel de l'enseignant dans la classe permet de construire une relation dans la durée et représente un facteur de progression réelle pour l'étudiant EAP.

Leur position initiale d'observateurs devient plus active pour progressivement se traduire par une prise en charge spécifique et accompagnée des élèves. En lycée, les spécificités de certains enseignements ont été prises en compte pour montrer les différents aspects de l'enseignement face aux élèves : l'anticipation des problèmes, le maintien d'une qualité d'écoute, la façon de construire un cours, l'importance des choix, la reformulation des idées, la multiplicité des supports, l'adaptation aux différents niveaux...

Ainsi les EAP, au plus près des réalités quotidiennes de la classe, vont progressivement apprendre à aborder les différentes facettes du métier et à en comprendre aussi les contraintes, ce qui permet aussi de tester leurs motivations réelles pour l'enseignement.

Dans le second degré, la présence de l'EAP peut également contribuer au renforcement des échanges entre les professeurs d'une même discipline en assistant aux cours des différents professeurs. Cet accueil partagé incite de fait à un travail plus collectif.

Dans le 1^{er} degré les témoignages des tuteurs sont nombreux à évoquer l'intérêt que constitue la présence d'un adulte supplémentaire dans la classe, ce qui peut aussi permettre la mise en place d'activités différentes et plus variées.

L'investissement des tuteurs dans le dispositif se fonde sur une valorisation et une responsabilisation de la transmission de leurs compétences, et dans l'enrichissement par l'observation et l'amélioration des pratiques grâce à un regard extérieur qui n'est pas aujourd'hui la règle.

Par ailleurs la mission a constaté que dans de nombreuses situations les liens avec le corps d'inspection étaient inexistantes ou ténus. L'ensemble des témoignages que la mission a recueillis auprès des tuteurs converge sur un sentiment d'isolement et ceux-ci regrettent de n'avoir aucune relation avec l'université, l'ESPE voire, mais avec un degré moindre, les corps d'inspection. Ils ressentent aussi une reconnaissance faible de l'institution pour leur fonction. D'une manière générale, ils souhaitent un renforcement de l'accompagnement et de leur formation, par exemple en développant localement les rencontres entre tuteurs, la mutualisation des expériences et l'organisation de formations en tant que de besoin. La mise en place de conseils, d'outils et une valorisation de leur fonction de tutorat dans leur parcours professionnel font également parties de leurs attentes.

Une réponse à des degrés divers selon les académies se met très progressivement en place. Ainsi dans l'académie de Bordeaux il est prévu pour le premier semestre 2015, après une enquête faite auprès des tuteurs, une formation des tuteurs en lien avec l'ESPE ; celle-ci est inscrite au plan académique de formation. De même l'académie d'Amiens envisage-t-elle de déployer un dispositif de formation et d'accompagnement de tuteurs, mais actuellement sans réelle articulation avec les corps d'inspection. Un document a été mis au point qui, au-delà du cadrage des missions des droits et devoirs des étudiants, définit le rôle des tuteurs et celui des référents ESPE. L'académie de Versailles a récemment fait diffuser un cahier des charges EAP à l'ensemble des acteurs. On y trouve les grandes orientations du dispositif et la description des missions du tuteur dans la classe, l'établissement et l'école. Une journée annuelle de formation est organisée avec l'objectif de créer du lien entre les tuteurs de terrain, les référents universitaires et l'ESPE, les corps d'inspection mais aussi de professionnaliser au maximum tous les aspects relevant du dispositif EAP.

4.1.3. Les corps d'inspection sont diversement impliqués

Les inspecteurs ont été diversement impliqués dans le dispositif, mais avec des différences entre académies et entre premier et second degrés.

Les IEN 1^{er} degré ont été surtout sollicités dans la phase de recrutement. Les IEN de circonscription ont eu la charge de transmettre l'information sur le dispositif et l'accueil des étudiants en EAP. Selon les choix d'organisation retenus, ils ont pu proposer eux-mêmes les lieux d'accueil ou recueillir les

intentions d'écoles prêtes à accueillir des EAP. Selon les cas ils ont pu être associés aux affectations des EAP après un travail de concertation avec les IEN A et aux choix des tuteurs, Dans le cadre du suivi de leur circonscription, ils portent un regard attentif à la question des EAP affectés dans leur circonscription en lien avec les directeurs d'école.

Dans le 2nd degré les tuteurs sont le plus souvent choisis par les chefs d'établissements après avis ou pas des corps d'inspection. Leur expérience d'encadrement des stagiaires, leur implication et leur engagement sont des facteurs déterminants de choix. Dans les faits bon nombre d'entre eux ont déjà exercé des fonctions d'accompagnement auprès de stagiaires.

Toutefois la mission lors de ses visites a pu relever que si l'action des inspecteurs a surtout été sollicitée lors des opérations d'affectation des EAP et de nomination des tuteurs, une carence est ressentie par les chefs d'établissement et les tuteurs quant à leur participation à l'accompagnement du dispositif, notamment pour la définition et le suivi des activités confiées aux EAP. Néanmoins tous s'accordent pour reconnaître que l'organisation des concours d'enseignants et la gestion des stagiaires à accompagner absorbaient totalement, à l'époque, les temps de travail et l'énergie des inspecteurs.

Dans certaines académies visitées, la mission a pu noter l'émergence d'une prise de conscience en faveur d'un dépassement de la phase de simple « placement » administratif, qui a caractérisé les trois premières vagues de recrutement des EAP, pour entrer dans une logique de construction plus stratégique impliquant plus étroitement tous les acteurs du dispositif en vue d'une réelle préprofessionnalisation aux métiers d'enseignant. Dans ce cadre, les corps d'inspection ont évidemment un rôle fondamental à jouer par leur implication dans l'accompagnement pédagogique d'un dispositif qui doit être compris comme une réelle préprofessionnalisation aux métiers de l'enseignement qui s'inscrit pleinement dans une réflexion sur l'établissement comme véritable lieu et instance de formation ; on dépasse là largement la simple réponse à une injonction administrative de placement.

Très progressivement et à des rythmes et dans des proportions très différentes, des éléments de réponse se mettent ainsi en place dans les académies.

Dans l'académie d'Amiens, les IEN, au-delà de leur participation dans la recherche des écoles d'accueil et des tuteurs, organisent des réunions d'information pour présenter la circonscription. Sur la base d'un document élaboré en septembre 2014, ils expliquent aux tuteurs le contenu de la progressivité pédagogique des activités des EAP et de la professionnalisation de ceux-ci. La démarche de l'ESPE de déployer un cadre de formation et d'accompagnement des tuteurs amène l'académie à une réflexion sur la place des corps d'inspection pédagogique pour l'instant peu sollicités et peu présents sur le sujet du second degré.

Dans l'académie de Nancy-Metz, dès décembre 2012, un guide académique préparé par les inspecteurs a précisé les tâches professionnelles à réaliser aux différents niveaux d'étude des EAP (L2, L3, M1).

L'académie de Versailles, qui connaît des difficultés pour pourvoir le contingent d'EAP qui lui a été alloué, essaie d'aider au mieux les acteurs de terrain dans la réalisation de leur tâche. Au-delà des réunions annuelles rassemblant les tuteurs et pour lesquelles les inspecteurs jouent un rôle important, le cahier des charges et ses annexes pédagogiques, fruit d'un travail collectif avec la participation des corps d'inspection et de responsables universitaires concernés par le sujet, est un outil précieux tant pour la définition des missions des tuteurs que pour celle des activités des EAP.

Après une phase de mise en place du dispositif des EAP qui s'est faite dans un contexte de réformes qui a beaucoup sollicité les corps d'inspection (mise en place des ESPE, réforme des rythmes scolaires, recrutements importants d'enseignants et accompagnement corrélatif nécessaire des stagiaires...), il semble maintenant indispensable d'associer pleinement les corps d'inspection pédagogique au suivi et à l'accompagnement du dispositif pour que celui-ci réponde à ses objectifs de préprofessionnalisation et gagne en qualité pédagogique.

4.2. Le dispositif EAP est reçu très favorablement par les étudiants bénéficiaires

4.2.1. Il répond à son objectif social

Une enquête récente de l'observatoire national de la vie étudiante sur les conditions de vie des étudiants en 2013 (note 29 de décembre 2014), montre que plus d'un étudiant sur deux se déclare en difficulté financière et que 25 % jugent ces difficultés importantes. Seuls 43 % d'entre eux déclarent qu'ils ont assez d'argent pour couvrir leurs besoins mensuels. Cette situation économique cache de profondes disparités selon l'origine sociale des étudiants. Si 24 % des enfants de cadres déclarent ne pas avoir assez d'argent pour couvrir leurs besoins mensuels, c'est le cas de 40 % des enfants d'employés et de 42 % des enfants d'ouvriers. Les ressources déclarées par les étudiants sont issues prioritairement de l'aide de la famille (30 %) et d'une activité professionnelle (29 %) ; les aides publiques représentent 25 %. Le poids du revenu d'activité dans les budgets étudiants doit être mis en perspective avec la part d'étudiants travaillant parallèlement aux études, qui s'élève à 46 %.

Cette activité rémunérée recouvre des réalités très différentes. Pour plus de la moitié des étudiants concernés, elle n'a aucun rapport avec les études : 35 % exercent une activité occasionnelle, 6 % une activité « concurrente des études », et 13 % « très concurrente des études ». Pour 30 % des étudiants, il s'agit principalement d'expériences de stages ou de dispositif d'alternance. Seuls 17 % des étudiants déclarent une activité salariée, autre que les stages ou de dispositif d'alternance, directement liée aux études.

Enfin, 73 % d'entre eux déclarent que leur activité professionnelle permet d'améliorer leur niveau de vie. Plus encore, 51 % la jugent indispensable pour vivre. Parallèlement, l'acquisition d'une expérience professionnelle est très présente dans leurs motivations, puisque 69 % des étudiants qui travaillent en font mention pour justifier leur activité.

Réservé aux seuls boursiers, l'une des finalités du dispositif des EAP est de permettre aux étudiants d'origine modeste de pouvoir continuer des études longues dans de bonnes conditions matérielles. La mission, lors de ses visites académiques, a pu analyser la façon dont ces EAP se répartissent en fonction du barème des bourses.

Répartition par échelon de bourses des EAP en %

Académies visitées	Échelons 0 et 0 bis	Échelons 1 à 4	Échelons 5 à 7
AIX-MARSEILLE	26,4	39,6	34
AMIENS	30,1	46,6	23,3
BORDEAUX	24,9	47,1	28
LYON	30,4	44,4	25,2
NANCY	36	43,9	20,1
REIMS	27,4	45,2	27,4
ROUEN	32,6	44	23,4
VERSAILLES	28,3	40,9	30,8

Source : CNOUS, ventilation BSP 2014-2015

L'on constate qu'une très forte proportion de boursiers se concentre sur les plus petits échelons. Ces étudiants sont dans la nécessité de travailler étant donné la modicité du montant de leur bourse (le taux 0 ne permet qu'une dérogation aux frais d'inscription et le taux 0 bis équivaut à une bourse mensuelle de 110,70 payée sur dix mois). Cette situation souligne la fragilité, voire la précarité, d'un certain nombre d'étudiants en EAP qui, tributaires d'une modification parfois très minime de la situation familiale et de facto des charges familiales sur les revenus pris en compte dans le calcul fiscal, perdent la qualité de boursier. Ainsi certains EAP n'ont pu renouveler leur contrat alors qu'ils s'étaient engagés dans cette activité avec beaucoup de sérieux et de motivation, ils sont ainsi victimes d'une double perte, celle des bourses (critères sociaux et de service public) et celle des revenus liés aux activités d'EAP². Comme mentionné *supra*, une simplification du dispositif qui consisterait à valider la qualité de boursier à l'entrée du dispositif et pour toute la durée des activités d'EAP allégerait à la fois la charge des services qui y consacrent beaucoup de temps, notamment lors des renouvellements, et sécuriserait le parcours des EAP concernés.

La mission a pu relever également l'incompréhension des bénéficiaires de l'aide spécifique annuelle d'être exclus du dispositif EAP. Ils se retrouvent parfois obligés d'interrompre leur contrat car considérés comme non éligibles au dispositif. Ces bénéficiaires de l'aide annuelle sont près de 6 000 pour toute la France. Au-delà de l'injustice que constitue une telle situation au regard de la situation réelle de ces étudiants, la possibilité d'accéder au dispositif qui leur serait donnée permettrait également d'augmenter le vivier des candidats qui dans certaines académies est loin d'atteindre les contingents alloués. Cela serait d'autant plus justifié que le bénéfice d'une aide spécifique annuelle est décompté des sept années de droit à bourses sur critères sociaux.

Si le versement du salaire et de la bourse sur critères sociaux sont réguliers, des critiques récurrentes se portent sur le versement retardé de la bourse de service public et le manque de communication avec certains CROUS ressenti par les étudiants. Cette situation, comme exposé *supra*, est la conséquence d'un manque de fluidité et d'organisation entre les différents acteurs du dispositif. Elle

² La mission a même eu écho d'étudiants EAP lors de leur L2, obligés d'interrompre leur contrat en L3 du fait de la perte de leur qualité de boursier et revenant dans le même établissement comme EAP en M1 car ils sont à nouveau redevenus bénéficiaires d'une bourse.

est durement ressentie par les EAP, notamment les plus précaires, qui doivent faire face à des dépenses régulières, comme le paiement du loyer surtout pour ceux qui ne sont pas en résidence CROUS.

4.2.2. Il conforte les étudiants dans leur choix professionnel

Il apparaît globalement que l'intégration des EAP dans les établissements est très bonne. Ceux-ci soulignent l'attention dont ils font l'objet et considèrent la durée du contrat comme un facteur de qualité dans les relations qui se tissent avec les tuteurs et l'ensemble des personnels et des élèves. La très grande majorité des EAP que la mission a rencontrés et notamment, il faut le souligner, ceux qui exercent dans les écoles ou établissements de l'éducation prioritaire, vivent cette expérience de façon extrêmement positive. Au contact des réalités d'une école ou d'un collège, de par leurs activités, ils abordent tous les aspects de la vie de l'établissement et peuvent ainsi, à l'épreuve des réalités, conforter leur envie initiale de devenir enseignant, qui plus est parfois avec des classes jugées difficiles.

Dans les zones défavorisées, la présence des EAP apporte un exemple de réussite et peut changer l'image que les élèves peuvent avoir d'eux-mêmes. Une EAP en lycée professionnel en zone prioritaire insistait sur le rôle majeur que peuvent apporter les EAP dans la reconquête de la confiance en soi des élèves. En français par exemple, le regard porté sur la culture, les auteurs, la découverte des textes n'est plus porté uniquement par l'enseignant, il se transforme en un regard partagé sur la lecture. La présence des étudiants EAP montre aux élèves que d'autres jeunes plus proches d'eux s'intéressent à la lecture.

Si le dispositif EAP permet à la très grande majorité des étudiants rencontrés d'envisager et d'appréhender progressivement les différentes facettes de leur futur métier, quelques-uns, très minoritaires, se rendent compte et souvent très rapidement qu'ils ne sont pas faits pour enseigner et quittent le dispositif, qui sous cet aspect constitue une sorte de filtre susceptible d'éviter des erreurs d'orientation préjudiciables à la fois à la personne concernée et à l'institution en cas de réussite ultérieure à un concours de recrutement.

Des étudiants ont évoqué leurs difficultés à conjuguer leurs activités d'EAP avec les impératifs liés à la prééminence de la réussite de leurs études supérieures ; il apparaît de fait qu'un bon niveau académique et une forte motivation sont requis pour concilier favorablement études et activités d'EAP.

4.2.3. Il leur permet une entrée progressive dans le métier et donne du sens à leurs études

Au cours de ses visites, la mission a rencontré des EAP visiblement enthousiastes quant à l'intérêt des activités qui leur sont confiées. Ils n'hésitent pas à leur attribuer un effet remotivant pour leur parcours universitaire grâce au lien tissé entre la théorie et la pratique. Leur expérience leur rend ainsi plus compréhensibles certaines notions abordées de façon théorique et plus largement les contenus pédagogiques. Le témoignage d'un EAP (sur le blog de l'école des lettres) illustre cette idée souvent exprimée devant la mission :

« À l'université, nous engrangeons de la connaissance. En situation de classe, il nous faut construire pas à pas, prendre le temps d'approfondir, le pédagogique est en jeu. Nous avons un programme, un socle commun de compétences que les élèves doivent acquérir au cours de leur scolarité, avec notre aide. C'est pourquoi

l'université est un lieu où nous puisons la connaissance pour ensuite la retransmettre aux élèves. Université et école sont vraiment complémentaires ».

La proximité du tuteur et de l'enseignant permet des échanges qualitatifs réguliers.

Le dispositif favorise, au-delà du travail pédagogique au sein de la classe, la connaissance de toutes les dimensions de la vie de l'établissement par la possibilité donnée aux EAP d'assister à toutes les réunions, qu'elles soient d'ordre pédagogique ou plus institutionnelles comme les conseils d'écoles ou d'administration. Très souvent l'apprentissage des relations avec les familles, très importantes notamment dans les zones les plus défavorisées, est également privilégié.

Même s'il n'existe pas de retour précis dans toutes les académies visitées par la mission sur les activités éducatives développées, le respect de la progressivité de celles-ci selon le niveau d'étude de l'EAP semble être le cas dans une très grande majorité d'établissements. Toutefois en L2, les activités d'observation peuvent générer l'ennui, surtout dans le 2nd degré. Très vite des activités d'appui sont proposées. De ce point de vue, il semblerait qu'une affectation en collège qui permet plus facilement des interventions en accompagnement, soutien ou aide aux devoirs soit plus propice qu'une affectation en lycée.

Des initiatives académiques pour cadrer la progressivité pédagogique et la construction des compétences professionnelles ont été constatées par la mission. On peut citer les académies d'Amiens ou Versailles. Amiens procède à l'envoi de documents précisant la progressivité pédagogique des activités des EAP au sein des établissements ainsi que d'un livret de suivi de l'étudiant EAP. Cette académie a mené une enquête sur les activités confiées aux EAP :

Une enquête réalisée en 2012-2013 auprès des EAP et des chefs d'établissement dans l'académie d'Amiens permet de cerner les compétences et les activités professionnelles des EAP et montre une réelle progressivité pédagogique. Ainsi, 40 % des activités des étudiants en L2 sont consacrés à l'observation du référent, 20 % à la lecture et le même pourcentage à l'aide aux devoirs, 10 % correspondent à la découverte des niveaux et 10 % également à l'observation des services de l'établissement. En L3, l'observation du référent correspond à 26 % des activités, 13 % pour l'aide aux devoirs, les EAP secondent le maître pour 13 % de leur temps. Le passage dans d'autres classes est estimé à 9 % ainsi que 4 % pour les activités périscolaires et 18 % pour la prise en charge de petits groupes. L'ensemble de ces activités permet à l'étudiant d'acquérir des compétences dans la gestion du groupe classe, la posture du maître, la connaissance de la discipline, la maîtrise de la langue française et d'agir en éducateur responsable. L'EAP en M1 consacre 30 % de ses activités à l'observation du tuteur, 8 % à l'aide aux enfants en grande difficulté, 28 % à la prise en charge de petit groupe et 5 % au soutien. Les sorties scolaires, les activités périscolaires, la concertation avec le tuteur, l'élaboration de séances représentent chacun 3 %. Les compétences professionnelles acquises à travers ces activités sont la gestion du groupe classe, la maîtrise de la langue française, le travail en équipe et la connaissance du milieu scolaire ainsi que l'écoute des élèves.

En conclusion, à travers les différents témoignages recueillis et lorsque les difficultés organisationnelles sont globalement surmontées, la mission a noté une réelle complémentarité ressentie par les étudiants entre leurs études universitaires et leurs activités d'EAP, entretenant une réelle motivation pour la réussite des concours. Cette situation est particulièrement remarquable pour les étudiants en M1.

5. Un dispositif de préprofessionnalisation qui gagnerait à être mieux piloté et exploité

5.1. L'amélioration de la communication favoriserait une montée en puissance du recrutement

Le fonctionnement du dispositif, comme nous l'avons vu, repose sur la combinaison des actions relevant de trois composantes institutionnelles :

- administrative à travers la communication et la gestion organisée des recrutements, celle des contrats, de la paye et du paiement de la bourse de service public. L'affectation des étudiants en EAP, le choix des lieux de stages et des tuteurs en lien parfois avec les directeurs d'écoles, les chefs d'établissements et les corps d'inspection relève aussi, dans la majorité des académies, de cette composante ;
- fonctionnelle, il s'agit de l'organisation des plages d'activités de l'EAP au sein de l'école, ou de l'établissement en lien avec ses contraintes propres : emplois du temps, activités proposées, liens avec les études ;
- formative, au sens large, cette dimension englobe les activités conduites par les acteurs concernés par la dimension préprofessionnalisante du contrat EAP. Elle interroge prioritairement le rôle des tuteurs dans l'accompagnement et la définition des activités pédagogiques dévolues à l'EAP, et notamment les progressions en lien avec les disciplines ou niveaux pour le primaire ; mais aussi les universités à travers les articulations avec les stages de pratique professionnelle et de préprofessionnalisation en licence et enfin les ESPE plus spécifiquement pour les étudiants en master.

Comme évoqué *supra*, la mission a pu observer une réelle disparité dans la prise en compte de ces différentes dimensions au profit d'une préoccupation d'abord gestionnaire puis fonctionnelle et enfin, mais pas toujours, formative. Un pilotage mieux articulé de l'ensemble de ces dimensions, devrait permettre de donner au dispositif tout son sens et de l'intégrer pleinement dans une stratégie d'accès aux métiers de l'enseignement. On trouvera ci-dessous quelques éléments retenus, après analyse par la mission et qui lui paraissent de nature à favoriser une évolution dans ce sens.

5.1.1. Une amélioration de la communication institutionnelle

Au cours de ses déplacements, la mission a pu constater que les multiples actions partenariales impliquées par cette intrication des relations entre les différents acteurs concernés restaient encore souvent embryonnaires (c'est plus particulièrement le cas de la dimension formative) ou liées à des relations interpersonnelles parfois peu formalisées. L'amélioration de cette situation doit être collectivement recherchée afin de proposer localement des pistes de progrès. En effet, il apparaît que la qualité de l'harmonie et de l'équilibre entre les différentes dimensions et leurs acteurs repérés conditionne la réussite complète du dispositif, qui ne saurait être réduit à sa seule dimension « sociale » d'aide aux études, sans préoccupation qualitative sur les activités conduites, les liens avec la réussite universitaire et celle aux concours de l'enseignement. Le dispositif doit être compris comme un ensemble d'actions concernant un public spécifique mais s'intégrant pleinement dans une préparation progressive aux métiers de l'enseignement.

Au pilier administratif, sans conteste le plus développé du fait des contraintes premières de mise en œuvre, doivent donc être également ajustés les deux autres, fonctionnels et formatifs, dont la mise en œuvre est plus hétérogène et souvent en cours d'organisation dans de nombreuses académies. Un pilotage plus global apparaît donc indispensable. Il est en effet essentiel de produire une réelle stratégie nationale et académique, porteuse de sens à la fois pour l'institution, – la préprofessionnalisation est, pour la mission, un gage de qualité de recrutement –, et pour les jeunes étudiants concernés, – au soutien économique il faut conjuguer découverte des métiers de l'enseignement et préparation aux concours. Seul un travail collectif et collaboratif est de nature à permettre de faire sortir d'une relative marginalité un dispositif dont la mission a pu constater la richesse potentielle. Une telle démarche d'amélioration qualitative devrait permettre d'en améliorer le rendement quantitatif, avec une augmentation possible des recrutements : dans cette perspective, l'objectif initial de 18 000 EAP n'apparaît pas irréaliste à la mission.

5.1.2. Une meilleure communication en direction du grand public pour donner plus de visibilité

Les témoignages des EAP rencontrés par la mission confirment la méconnaissance persistante de leur statut par leur entourage proche, comme le caractère souvent aléatoire de leur rencontre avec l'information sur les possibilités offertes par le dispositif à l'origine de leur candidature. Ils ont été unanimes à exprimer l'intérêt de ce dispositif malgré les imperfections mentionnées, et à regretter que d'autres, éligibles, plus nombreux, n'y aient accès faute d'information suffisante alors que les contingents alloués n'étaient pas saturés³.

La mission a retenu de ces entretiens la nécessité de communiquer sous des formes renouvelées, en jouant sur différents claviers (social, mais aussi choix d'orientation professionnelle), pour donner envie, provoquer un intérêt et une demande plus forte de la part d'étudiants intéressés par les métiers de l'enseignement.

Une communication externe nationale et locale systématique et articulée autour de l'ensemble des aspects du sujet favoriserait la connaissance du dispositif et de ses possibilités, pour susciter la motivation des jeunes étudiants boursiers éligibles aux EAP. Il apparaît à la mission que la communication sur le dispositif devrait faire l'objet d'une promotion nationale renouvelée, s'appuyant plus explicitement sur les témoignages très positifs relevés par la mission auprès d'étudiants déjà en EAP, de leurs tuteurs, des chefs d'établissements. Les éléments propres aux EAP dans les campagnes de communication multimédia organisées lors de la création, et abandonnées depuis, ont été citées par des stagiaires comme les ayant incités à candidater, témoignant de l'intérêt de telles actions qui devraient pouvoir être reprises, au moins lors des campagnes de sensibilisation aux concours enseignants. Ce type d'action apparaît en effet plus efficace que le seul renouvellement des informations factuelles mises à disposition sur les multiples sites internet institutionnels. Dans cette perspective, les calendriers de mise en œuvre des opérations académiques de recrutement devraient permettre d'articuler plus en amont, dès avril, des dispositifs locaux d'information complémentaires et ciblés: mobilisation des CROUS (courriels personnalisés aux boursiers), des ESPE (salons d'orientation), des Universités (au sein des collèges ou composantes des actions d'information, notamment celles impliquant des pairs EAP). À partir du fichier des boursiers de l'année N un courriel personnalisé pourrait être envoyé à chaque étudiant potentiellement concerné,

³ Ce regret s'étend même au-delà et englobe les étudiants non boursiers qui sont également demandeurs d'une expérience professionnelle en milieu scolaire lorsqu'ils se destinent aux métiers de l'enseignement.

accompagné d'une pièce jointe comprenant le dossier de candidature et ses modalités de gestion administrative.

5.2. Le dispositif reste pour l'instant sous-évalué

La mission a cherché à déterminer les effets du dispositif sur le devenir ultérieur des étudiants en EAP et notamment sur l'influence éventuelle que pourrait avoir leur plus ou moins longue expérience des milieux et contextes d'enseignement avec leur réussite aux différents concours de recrutement, admissibilité et admission.

Il n'a pas été possible de trouver d'enquêtes ou d'éléments organisés sur ces données, abstraction faite de recherches effectuées par certaines académies au bénéfice de la mission. C'est ainsi que la mission a pu disposer d'informations fournies à sa demande après reconstitution des données par des rectorats et ESPE. Le rectorat de Nancy indique par exemple que pour l'année 2013-2014 sur les 370 EAP s'étant présentés à leurs examens universitaires, 200 avaient validé leur année. À Reims, le bilan présenté à la mission montre que sur 131 EAP, 121 ont été admis (5 ajournés et 5 défaillants). Le bilan des réussites aux concours est plus délicat à établir : sur 13 EAP inscrits en M1, se présentant au concours de professeur des écoles, 4 ont été admissibles et 2 admis ; sur les 28 EAP en M1 se présentant à un CAPES ou CAPET, 6 ont été admis. À Bordeaux, le rectorat indique que l'an passé sur les 26 EAP inscrits en M1, 6 avaient été admis aux concours de recrutement.

Compte tenu du manque de recul et de l'absence d'un appareil statistique organisé permettant des comparaisons valides (notamment par rapport aux boursiers non EAP candidats aux concours), et *a fortiori* des suivis de cohortes, la mission considère qu'il n'apparaît pas possible de tirer des conclusions de ces éléments trop diffus. Cependant l'impression ressortant des échanges avec les enseignants chercheurs semble laisser penser que la situation concernant les réussites aux examens universitaires des EAP ne soit pas différente de celle des autres étudiants et significativement celle des étudiants salariés avec des variations selon les composantes. Concernant les réussites aux concours de recrutement, des membres de jury ont signalé la plus grande maturité au cours des épreuves orales des candidats ayant été EAP mais il s'agit là encore d'opinions subjectives.

Il est donc hautement souhaitable qu'une information statistique fiable puisse être rapidement élaborée. Le système OCEAN est évoqué comme un possible obstacle, ce qui ne semble pas être le cas. Il apparaît à la mission nécessaire que soit rendu possible le croisement entre données issues des différentes bases de gestion pour apporter des réponses au suivi nécessaire du devenir des EAP. Sans préjuger des difficultés au niveau ministériel, un tel bilan paraît être à portée des différents services en académie compte tenu des effectifs concernés. Son exploitation devrait permettre un réel dialogue partenarial au bénéfice de la réussite d'étudiants reconnus comme motivés et porteurs d'une relative, mais réelle, expérience de terrain.

Le dispositif EAP avait aussi pour ambition de contribuer à répondre aux besoins de recrutement de l'appareil éducatif et de renforcer l'attractivité de certaines disciplines ou académies. Au-delà du constat des recrutements en EAP, dont les priorités entre académies et disciplines ont été assouplies, la mission ne dispose d'aucun élément permettant de voir si la création de ce dispositif a contribué, même modestement, à l'accroissement des candidatures aux concours d'enseignement.

5.3. Les potentialités du dispositif EAP en termes de préprofessionnalisation pourraient être mieux exploitées

5.3.1. Le dispositif montre l'intérêt de la découverte progressive du métier d'enseignant

La mission a recueilli de nombreux témoignages de tuteurs comme d'étudiants confirmant l'intérêt mutuel d'un partage d'expérience dont la richesse ne se réduit pas à de simples procédures de transmission formelles. La relative liberté des tuteurs dans l'accueil des jeunes étudiants, si elle a pu être parfois vécue comme un manque de cadrage institutionnel, a aussi eu le mérite de permettre de découvrir ce qui fait la force de ce système : le partage au quotidien des contraintes mais aussi des richesses du métier en condition réelle. Ce « compagnonnage » de fait conduit à un échange informel qui a été souvent souligné par les différents acteurs rencontrés comme particulièrement motivant et humainement impliquant.

Il est très positivement ressenti par l'ensemble des personnes rencontrées, comme l'est aussi la forme d'alternance entre formation théorique à l'université et mise en œuvre pratique qu'induit le dispositif, sur une durée pouvant aller jusqu'à trois années pour certains étudiants rencontrés.

5.3.2. Un dispositif qui nécessite un pilotage académique renforcé

Un pilotage du dispositif académique, impliquant recteur et présidents des universités, serait de nature à donner à ce dispositif son sens complet, que la seule dimension RH prégnante aux origines, aurait tendance à faire oublier. Mieux piloté, positionné à la fois comme une réponse sociale à la difficulté d'accéder à des poursuites d'études universitaires longues pour un public d'étudiants boursiers et comme un dispositif de pré-orientation et de préprofessionnalisation articulé aux pratiques de terrain mais aussi aux dispositifs de préprofessionnalisation en licence et dans les ESPE, le système des EAP est à valoriser pour son caractère mutualisant et qualitativement impliquant.

De ce point de vue la mission, à travers les nombreux témoignages recueillis, confirme la richesse et d'un tel dispositif, elle attire l'attention sur le fait qu'il est souhaitable d'en préserver les bases indépendamment du « montage » administratif et financier sur lequel il repose actuellement. Pour la mission, la question des conditions de la pérennisation de ce dispositif doit être dès maintenant posée, comme celle de son éventuelle extension.

Conclusion et préconisations

▪ *Un dispositif qui doit prendre toute sa place dans la préprofessionnalisation des enseignants*

Une pluralité d'objectifs a été dès l'origine assignée au dispositif EAP. Si l'objectif social paraît globalement atteint, et pourrait l'être encore plus par l'augmentation du nombre de contrats EAP signés, l'objectif de 18 000 contrats semblant atteignable moyennant une amélioration de leur gestion, il est pour l'instant difficile d'apprécier l'apport des emplois d'avenir professeur à un accroissement du vivier de futurs enseignants. Peut-être était-il trop ambitieux de demander à ce dispositif de poursuivre deux buts contradictoires. En effet, l'apport de nouveaux candidats aux concours enseignants ne peut uniquement résulter de l'appel aux boursiers. En revanche il facilite

l'accès de ceux-ci aux masters et la diversification sociale du recrutement tout en les préparant à leur futur métier.

Les différentes observations de la mission montrent que, dans un contexte de mise en place marqué par de fortes contraintes, et dans l'urgence, les recteurs ont d'abord cherché à organiser le dispositif en fonction des disponibilités de leurs services, de manière à atteindre au plus près les premiers contingents de recrutements qui leur avaient été fixés. Les différentes organisations rencontrées témoignent encore de la prégnance de cette problématique, sans doute à l'origine de la moindre attention portée aux conditions d'exercice des fonctions des EAP comme de leurs tuteurs et, plus généralement, aux questionnements sur la place à donner à la découverte progressive du métier d'enseignant au plus près de l'exercice réel du métier dans les écoles et les établissements. La question de la préprofessionnalisation d'abord seconde, semble apparaître aujourd'hui à la mission comme émergeant progressivement dans les questionnements et pratiques académiques. De ce point de vue la mission a pu noter une convergence profitable avec les problématiques de la formation initiale et continue des enseignants dans le cadre parallèle de la mise en place des ESPE. Des convergences ont d'ailleurs été notées avec intérêt dans certaines académies visitées⁴.

À travers ses observations qualitatives, la mission confirme l'intérêt de s'appuyer sur les expériences des académies dans la mise en œuvre de la composante préprofessionnalisante des EAP pour en tirer parti et l'intégrer dans le cadre d'une réflexion plus large sur les modalités d'accès au métier d'enseignant⁵.

Compte tenu des aspects positifs d'une forme d'alternance précoce dans une perspective de détermination et de préprofessionnalisation des futurs enseignants, le modèle des EAP pourrait être réinterrogé à la fois dans sa dimension préprofessionnalisante : il serait en effet nécessaire d'articuler plus clairement cette période de découverte progressive du métier avec la préparation aux concours de recrutement et la formation ultérieure dans les ESPE et dans sa dimension sociale, aujourd'hui restreinte aux seuls boursiers. À cet égard la situation de certaines académies déficitaires en enseignants justifierait une réflexion sur des mesures complémentaires pour les boursiers (en favorisant leur accès aux résidences universitaires par exemple) ou sur une ouverture vers un public plus large d'étudiants dont les ressources sont proches de celles des EAP. En effet il apparaît à la mission que le dispositif des EAP peut fournir une base d'expériences et de pratiques en vue du développement de la préprofessionnalisation d'autres étudiants qui se destinent aux métiers de l'enseignement.

▪ **Les préconisations**

Il ressort des observations de la mission que le dispositif EAP pourrait être amélioré sur plusieurs plans :

- **Sur le plan de l'information :**
 - Systématiser l'information sur le dispositif EAP lors des semaines d'accueil à l'université ou lors des campagnes emploi étudiant (avec témoignages de pairs) ;

⁴Amiens, Bordeaux, Reims par exemple, sous des formes variables et encore en devenir.

⁵ Cette question de la préprofessionnalisation est d'ailleurs posée par le comité de suivi de la loi pour la refondation de l'école de la République. Le 18 mars dernier, lors d'un point d'étape devant la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale, son président, Yves Durand, a ainsi indiqué que le comité serait amené à réfléchir à une préprofessionnalisation, peut-être dès l'année de L3.

- Coordonner la communication entre les différents acteurs ;
 - Développer une communication systématique et ciblée en direction des boursiers : SMS, courriel avec dossier de candidature joint.
- **Sur le plan de la gestion :**
- Désigner une personne ressource au sein des services académiques ;
 - Élaborer une chaîne de procédure entre tous les acteurs ;
 - Avoir un calendrier adapté et articulé pour finaliser les recrutements au 1^{er} octobre (notamment en informant les établissements et candidats retenus dès juillet) ;
 - Informer l'ensemble des acteurs en temps réel et transmettre toutes les informations utiles : année d'inscription, discipline, établissement d'affectation, nom du tuteur, nouveaux recrutés, renouvelés ;
 - Utiliser toutes les potentialités de MICADO EAP.
- **Sur le plan de l'évaluation du dispositif :**
- Systématiser l'utilisation des codes OCEAN pour connaître les résultats des EAP aux concours (admissibilité et admission) ;
 - Évaluer les résultats universitaires des EAP ;
 - Évaluer l'apport en termes de vivier et de compétences préprofessionnalisantes sous un angle qualitatif (préparation, réussite aux concours, entrée dans le métier).
- **Sur le plan du pilotage**
- **au niveau national :**
 - Revoir les contingents académiques en fonction du vivier des boursiers ;
 - Développer le pilotage qualitatif (versant préprofessionnalisation du dispositif) par les directions concernées de l'administration centrale : DGRH, DGESCO, DGESIP ;
 - Impulser la promotion d'une réflexion pédagogique partagée universités, ESPE, corps d'inspection.
 - **au niveau académique :**
 - Intégrer le dispositif EAP dans le dispositif global de la formation des enseignants avec les universités et l'ESPE sous l'égide des recteurs ;
 - Mieux impliquer les corps d'inspection : élaboration de cahier des charges, animation pédagogique des tuteurs, évaluation des effets en établissement, liens avec l'université et l'ESPE.

- **Sur le plan de la professionnalisation :**
 - Attribuer des ECTS en cas de stage prévu dans le cursus ;
 - Articuler les apports universitaires et les apports du terrain par une collaboration des responsables de formation avec les tuteurs ;
 - Mettre en place les conventions individuelles de formation prévues dans la circulaire 2013-021 du 15 février 2013 sur la mise en œuvre du dispositif emplois d’avenir professeur.

- **Sur le plan des orientations du dispositif**
 - **relatives à son objectif social :**
 - Faciliter le maintien des boursiers entrés dans le dispositif en supprimant l’obligation de vérification de la qualité de boursier lors du renouvellement du contrat ;
 - Élargir le vivier en rendant les bénéficiaires des aides spécifiques annuelles éligibles au dispositif EAP.

 - **relatives à son objectif d’attractivité vers les académies ou disciplines déficitaires**
 - En Île-de-France, vu la spécificité des académies franciliennes et de leurs besoins :
 - Étudier les possibilités d’une organisation interacadémique ;
 - Donner aux EAP une priorité pour l’accès en résidence universitaire ;
 - Étudier les possibilités d’ouverture à des publics plus larges, mais ciblés, tout en veillant à l’articulation avec le dispositif EAP.



Claude COQUART



Annie GALICHER



Laura ORTUSI



Alain TAUPIN

Annexes

Annexe 1 :	Bilan DGRH du recrutement des EAP au 11 décembre 2014	43
Annexe 2 :	Ventilation des Bourses de Service Public par échelon de bourse sur critères sociaux.....	45
Annexe 3 :	Protocole d'entretien	46
Annexe 4 :	Liste des personnes rencontrées et des établissements visités.....	52

Bilan DGRH du recrutement des EAP au 11 décembre 2014

	Contingent 2014-2015 (1)	Rappel du total des contrats signés au titre de l'année 2013 - 2014 (2)	Dont renouvellement	Rapport (2) / (1) (2 bis)	Contrats effectivement signés et en cours de signature au 11/12/2014 (3)	Dont renouvellement	Rapport (3) / (1) (3 bis)	Différence entre les contrats signés et en cours de signature au 11/12/2014 et les contrats signés au titre de l'année 2013-2014 (3) - (2) (4)	Différence entre les contrats signés et en cours de signature au 11/12/2014 et le contingent (3) - (1) (5)	Différence entre les contrats signés et en cours de signature au 11/12/2014 et les contrats signés et en cours de signatures au 13/11/2014 (4)
AIX-MARSEILLE	400	365	100	91,3%	260	151	65,0%	-105	-140	-6
AMIENS	250	123	36	49,2%	158	64	63,2%	35	-92	68
BESANCON	150	123	27	82,0%	134	48	89,3%	11	-16	-11
BORDEAUX	300	199	48	66,3%	262	66	87,3%	63	-38	-3
CAEN	150	109	25	72,7%	122	49	81,3%	13	-28	4
CLERMONT-FERRAND	200	134	27	67,0%	123	27	61,5%	-11	-77	-30
CORSE	100	74	18	74,0%	90	28	90,0%	16	-10	-2
CRETEIL	1 000	590	213	59,0%	537	269	53,7%	-53	-463	-23
DIJON	200	171	26	85,5%	203	77	101,5%	32	3	-5
GRENOBLE	350	317	89	90,6%	320	116	91,4%	3	-30	-15
GUADELOUPE	70	46	3	65,7%	50	5	71,4%	4	-20	18

GUYANE	200	150	46	75,0%	200	78	100,0%	50	0	112
LILLE	600	470	15	78,3%	476	178	79,3%	6	-124	-154
LIMOGES	100	91	94	91,0%	86	35	86,0%	-5	-14	-12
LYON	550	516	31	93,8%	519	275	94,4%	3	-31	-34
MARTINIQUE	50	35	152	70,0%	60	10	120,0%	25	10	10
MAYOTTE	150	99	26	66,0%	131	46	87,3%	32	-19	28
MONTPELLIER	500	464	125	92,8%	500	245	100,0%	36	0	0
NANCY-METZ	400	337	88	84,3%	392	155	98,0%	55	-8	-8
NANTES	400	267	102	66,8%	344	96	86,0%	77	-56	75
NICE	200	134	35	67,0%	191	67	95,5%	57	-9	2
ORLEANS-TOURS	350	284	66	81,1%	287	120	82,0%	3	-63	3
PARIS	600	371	88	61,8%	481	140	80,2%	110	-119	113
POITIERS	200	179	60	89,5%	194	90	97,0%	15	-6	2
REIMS	150	124	47	82,7%	142	86	94,7%	18	-8	-8
RENNES	400	310	70	77,5%	324	161	81,0%	14	-76	28
REUNION	200	144	31	72,0%	182	86	91,0%	38	-18	-12
ROUEN	275	273	55	99,3%	272	120	98,9%	-1	-3	-1
STRASBOURG	200	111	30	55,5%	184	41	92,0%	73	-16	47
TOULOUSE	350	244	57	69,7%	364	126	104,0%	120	14	100
VERSAILLES	955	275	113	28,8%	249	100	26,1%	-26	-706	-7
TOTAL ACADEMIES	10 000	7 129	1 943	71,3%	7 837	3 155	78,4%	708	-2 163	279

Ventilation des bourses de service public par échelon de bourse

Année 2014 -2015

Situation au 16 janvier 2015

Académies	0 et 0 bis	%	1 à 4	%	5 à 7	%	Total général
AIX-MARSEILLE	56	26,4%	84	39,6%	72	34,0%	212
AMIENS	40	30,1%	62	46,6%	31	23,3%	133
ANTILLES - GUYANE	22	8,1%	58	21,3%	192	70,6%	272
BESANCON	37	33,3%	50	45,0%	24	21,6%	111
BORDEAUX	65	24,9%	123	47,1%	73	28,0%	261
CAEN	40	33,9%	61	51,7%	17	14,4%	118
CLERMONT-FERRAND	58	38,9%	56	37,6%	35	23,5%	149
CORSE	13	14,8%	45	51,1%	30	34,1%	88
CRETEIL	132	31,4%	125	29,8%	163	38,8%	420
DIJON	66	34,0%	80	41,2%	48	24,7%	194
GRENOBLE	82	26,6%	132	42,9%	94	30,5%	308
LILLE	88	24,0%	153	41,8%	125	34,2%	366
LIMOGES	25	29,4%	40	47,1%	20	23,5%	85
LYON	130	30,4%	190	44,4%	108	25,2%	428
MONTPELLIER	95	19,1%	175	35,2%	227	45,7%	497
NANCY	127	36,0%	155	43,9%	71	20,1%	353
NANTES	119	31,2%	163	42,7%	100	26,2%	382
NICE	46	24,3%	67	35,4%	76	40,2%	189
ORLEANS-TOURS	90	35,3%	98	38,4%	67	26,3%	255
PARIS	56	29,6%	81	42,9%	52	27,5%	189
POITIERS	67	31,0%	87	40,3%	62	28,7%	216
REIMS	20	27,4%	33	45,2%	20	27,4%	73
RENNES	74	29,5%	125	49,8%	52	20,7%	251
REUNION	28	17,7%	52	32,9%	78	49,4%	158
ROUEN	89	32,6%	120	44,0%	64	23,4%	273
STRASBOURG	22	26,5%	41	49,4%	20	24,1%	83
TOULOUSE	76	30,2%	120	47,6%	56	22,2%	252
VERSAILLES	67	28,3%	97	40,9%	73	30,8%	237
Ensemble	1 830	27,9%	2 673	40,8%	2 050	31,3%	6 553

source : CNOUS - ventilation BSP 2014-2015

**Protocole d'entretien lors des déplacements en académie
Entretien dans les services académiques**

▪ ***Le recrutement des EAP***

- Quelles sont les modalités d'information et de communication en direction des étudiants
- Comment travaillez-vous avec l'université (ou les universités) de l'académie ?
- Comment fonctionne la commission de recrutement ? Quelle est sa composition ?
- Quelle aide apporte le CROUS ?
- Avez-vous sollicité d'autres partenaires que l'université et le CROUS pour renforcer l'information et la communication du dispositif ?
- Le recrutement d'EAP a-t-il été bien accepté par les EPLE ? Y a-t-il eu des refus de CA ?
- Organisez-vous des réunions d'accueil des EAP ?

▪ ***Les difficultés de recrutement***

- Quelles difficultés de recrutement rencontrez-vous ?
- Le vivier de boursiers est-il suffisant ?
- Quel est le taux de bourses des étudiants retenus comme EAP ?
- Dans quelle mesure avez-vous pu respecter les priorités définies initialement (étudiants issus de zones sensibles, disciplines prioritaires,..) ?
- Arrivez-vous à recruter « préférentiellement » des étudiants en L2 ?
- Quelles actions avez-vous menées pour atteindre la consommation de votre contingent ?

▪ ***La gestion du dispositif***

- Quel service gère au sein du rectorat ?
- Comment est organisée la gestion entre le rectorat et les DASEN ?
- Où sont affectés les EAP ? Selon quels critères ? Selon quelles procédures ? Y a-t-il des affectations dans le privé ? Dans l'enseignement agricole ?
- Comment sont gérés les contrats ? Qui signe ? Y a-t-il mutualisation ? Selon quelles modalités ?
- Avez-vous rencontré des problèmes en matière de rémunération ? Les EAP perçoivent-ils salaire et bourses dans les délais ?

- Le rectorat (ou la DSDEN) a-t-il connaissance des activités confiées aux EAP ? De leur emploi du temps ?
 - Comment est vérifiée l'assiduité ? Le respect des engagements (se présenter aux examens, aux concours) ?
 - Une convention de suivi avec l'université a-t-elle été signée ?
 - Globalement, quels problèmes sont rencontrés ? Au niveau académique ou départemental ? Dans les écoles ou les établissements ?
- **Les parcours des EAP**
- Avez-vous constaté des démissions ou des ruptures de contrat en cours d'année ? Si oui, pour quels motifs ?
 - Quel pourcentage d'EAP ont renouvelé leur contrat quand cela leur était possible (étudiants en L2 ou L3) ? En cas de non renouvellement, pour quelles raisons ? La perte de la qualité de boursier a-t-elle pu être une cause de non renouvellement ?
 - Avez-vous eu à gérer des cas de redoublants ? Quelle a été la position choisie ?
 - En M1, quels sont les masters suivis ?
 - Connaissez-vous les résultats aux examens universitaires des EAP ? Aux concours ? Quels sont-ils ?
- **La contribution du dispositif à la professionnalisation et au pré recrutement**
- Quels sont les critères qui ont présidé à priori aux recrutements des tuteurs ?
 - Qui sont les tuteurs des EAP ? Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement de tuteurs ?
 - Les tuteurs sont-ils formés ? Et est-ce que les éléments de leur mission ont-ils été pleinement explicités ?
 - Quelle mobilisation des chefs d'établissement ?
 - Quelle action des IPR vis-à-vis du dispositif ?
 - Comment l'ESPE est-elle associée ?
 - À votre avis, quel est l'apport des activités menées dans les écoles ou les EPLE à la réussite des EAP ? À leur professionnalisation ?
- **Avis global**
- Quel est votre avis global sur ce dispositif et sa contribution à l'élargissement du vivier des candidats aux concours ?
 - Quelles suggestions d'amélioration feriez-vous ?

Documents à fournir :

- Bilan quantitatif des différentes campagnes de recrutement : janvier 2013, rentrée 2013, rentrée 2014 ;
- Répartition des recrutements par degré d'enseignement, par discipline et par année d'études (L2, L3 ou M1) par campagne de recrutement;
- Démissions ou ruptures de contrat : nombre, motifs ;
- Suivi des parcours : nombre de renouvelés à chaque rentrée et nombre d'années d'exercice (2^{ème} ou 3^{ème} année de contrat), motifs de non renouvellement, résultats aux examens et résultats aux concours.
- Conventions avec les universités
- Livret accueil EAP s'il existe

Entretiens dans les universités

(VP commission formation, directeur ESPE et responsables de formation)

▪ **Le recrutement des EAP**

- Faites-vous connaître le dispositif EAP ? Sous quelle forme ? Quels services y contribuent ?
- Les étudiants sont-ils intéressés ?
- Quel est le point de vue des responsables de formation ?
- Constatez-vous des différences entre disciplines ?
- Comment travaillez-vous avec le rectorat ? Problèmes rencontrés ?
- Une convention de suivi du dispositif a-t-elle été signée ?

▪ **La contribution du dispositif à la professionnalisation**

- Comment est prise en compte la professionnalisation au sein des licences ? Le dispositif EAP s'insère-t-il dans cette professionnalisation ?
- Y a-t-il des aménagements d'emploi du temps pour les EAP ?
- Les activités des EAP sont-elles prises en compte dans le cursus de l'étudiant ? En L2 et L3 ? En M1 ? Donnent-elles lieu à ECTS ?
- Les activités des EAP sont-elles exploitées en formation ?
- Y a-t-il des liens avec les tuteurs ? Les inspecteurs ?
- Êtes-vous partie prenante dans la formation des tuteurs ? Sous quelle forme ?

▪ **Le parcours des EAP**

- En M1, quels sont les masters suivis ?

- Connaissez-vous les résultats aux examens universitaires des EAP ? Aux concours ? Quels sont-ils ?

▪ **Avis global**

- Quel est votre avis global sur ce dispositif et sa contribution à l'élargissement du vivier des candidats aux concours ? À l'aide à l'insertion professionnelle de étudiants les moins aisés ?
- Quelles suggestions d'amélioration feriez-vous ?

Entretiens dans les écoles et les établissements du second degré

▪ **Directeurs d'école ou chefs d'établissement**

- Comment votre école, votre établissement a-t-il été choisi pour accueillir des EAP ?
- Comment en avez-vous eu connaissance ?
- Quelle a été la position du CA ?
- Combien avez-vous d'EAP affectés ? Comment ont-ils été accueillis ? Quelle est leur participation aux réunions des équipes éducatives ?
- Rencontrez-vous des problèmes avec les EAP ? Lesquels ?
- Qui sont les tuteurs ? Qui les a choisis, vous et/ou l'inspecteur ?
- Comment est organisé l'emploi du temps de l'EAP ? Est-il modulé pour tenir compte des cours universitaires, des examens, des concours ?
- Quelles sont les activités confiées à l'EAP ? Est-il tenu compte de son année de formation universitaire (L2 ou L3 ou M1) pour adapter les activités confiées ?
- Emploi du temps et EAP font-ils l'objet d'un écrit ?
- Si vous avez eu des EAP les années précédentes, savez-vous ce qu'ils sont devenus ? Leurs résultats ?
- Une convention de formation avec l'université et l'EAP a-t-elle été signée ?
- Quel est votre avis global sur ce dispositif et sa contribution à l'élargissement du vivier des candidats aux concours ? À l'aide à l'insertion professionnelle de étudiants les moins aisés ?
- Quelles suggestions d'amélioration feriez-vous ?

Documents à fournir :

- Emploi du temps des différents EAP
- Exemples d'activités confiées selon les EAP et leur cursus universitaire
- Exemple de convention de formation

▪ **Tuteurs**

- Comment avez-vous été choisi comme tuteur ?
- Combien d'EAP tutez-vous ?
- Avez-vous été associé à la définition de l'emploi du temps et des activités confiées à l'EAP ?
- En quoi consiste pour vous le tutorat ?
- Avez-vous été formé ?
- Quel lien avec votre inspecteur au sujet de ce tutorat ?
- Avez-vous des liens avec les responsables universitaires de formation des EAP ? Si oui, sur quoi portent les échanges ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous ? Avez-vous le sentiment que votre mission a été pleinement et précisément définie lors de votre prise de fonction ou par la suite ?
- Quel est votre avis global sur ce dispositif et sa contribution à l'élargissement du vivier des candidats aux concours ? À l'aide à l'insertion professionnelle de étudiants les moins aisés ?
- Quelles suggestions d'amélioration feriez-vous ?

▪ **Étudiants en emploi avenir professeur**

- Comment avez-vous eu connaissance de ce dispositif ?
- Quelles raisons vous ont poussé à candidater ?
- Où en êtes-vous dans votre cursus ? Avez-vous déjà été EAP l'an dernier ?
- Que pensez-vous de votre affectation ?
- Rencontrez-vous des problèmes matériels ?
- Avez-vous signé une convention de formation avec votre université et votre établissement d'affectation comme EAP ?
- Comment est votre emploi du temps ? Est-il modulé pour tenir compte de vos contraintes ?
- Quelles activités vous sont proposées ? Tiennent-elles compte de votre niveau universitaire ?

- Comment cela se passe-t-il avec votre tuteur ? Dans l'école ou l'établissement en général ?
- Comment cela se passe-t-il avec l'université ? Votre responsable de formation ?
- Ce que vous faites comme EAP est-il reconnu dans votre diplôme ? Avez-vous des modules spécifiques à l'ESPE ?
- Recommanderiez-vous à vos amis d'être EAP ?
- Pourquoi vous destinez-vous au métier d'enseignant ?
- Vous sentez-vous mieux préparé à un concours d'enseignement ? À exercer le métier d'enseignant ?
- Sans l'aide financière apportée par ce dispositif, auriez-vous de toute façon préparé un master ? Préparé un concours d'enseignement ?
- Quel est votre avis global sur ce dispositif ? Quelles suggestions d'amélioration feriez-vous ?

Entretien avec le CROUS

- Quelle campagne d'information menez-vous pour faire connaître le dispositif ? Avez-vous élargi cette information à d'autres partenaires ?
- Quelle connaissance avez-vous des boursiers ?
- Quel est le taux de bourses des étudiants retenus comme EAP ?
- Quels problèmes sont rencontrés pour l'attribution et le paiement des bourses de service public ? (délais d'instruction et de notification des dossiers EAP notamment)
- Comment contrôlez-vous l'assiduité ? La présence aux examens ? Aux concours ? Quels résultats de ces contrôles ?
- Opérez-vous un suivi particulier des EAP ?
- Quelles principales difficultés sont rencontrées ?
- Votre avis sur ce dispositif ?
- Quelles suggestions d'amélioration feriez-vous ?

Liste des personnes rencontrées et des établissements visités

▪ **En administration centrale**

Direction générale des ressources humaines

- Mme Catherine Gaudy, directrice générale des ressources humaines
- M. Henri Ribieras, adjoint à la directrice générale, chef de service des personnels de l'enseignement scolaire

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

- Mme Hélène Michaudon, chef du département des études statistiques
- M. Amaury Ville, chef du département des formations post-bac
- Mme Corine Bouteille, département des formations master
- Mme Laurence Dauphin, département des études statistiques

Direction générale de l'enseignement scolaire

- Mme Ghislaine Desbuissons, chef de la mission de l'accompagnement et de la formation
- Mme Sarah Roux-Perinet, chef du bureau de la formation des personnels enseignants

▪ **Au CNOUS**

- Guillaume Houzel, directeur du CNOUS
- Olivier Bardon, sous-directeur du dossier social étudiant

▪ **En académie**

Académie d'Aix-Marseille

- **Services académiques**
 - M. Didier Lacroix, SGA
 - M. Patrick Guichard, DASEN des Bouches du Rhône
 - M. Dominique Beck, DASEN du Vaucluse
 - Mme Sylvie Deret, adjointe au DRH
 - M. Vincent Lassalle, SG DSDEN 13

- Mme Chantal Colonna, M. Patrice Barbier, Mme Doriane Duconseille DSDEN 13
- M. Pascal Cossec, agent comptable du lycée Saint Exupéry à Marseille

- **CROUS**
 - M. Pierre Richter, directeur
 - Mme Idoya de Poncins, directrice de la vie étudiante,
 - Mme Christine Boubertekh, agent comptable

- **Université d’Aix Marseille**
 - M. Thierry Paul, Vice-président CFVU
 - Mme Laurence Americi, vice doyenne faculté arts, lettres, langues et SHS
 - Mme Laurence Mouret, vice doyenne faculté des sciences
 - M. Jean-François Paba, directeur adjoint ESPE formation
 - M. Valery Vincent, directeur adjoint ESPE opérationnalisation de la formation
 - Mme Katia Leoni, responsable administrative du pôle formation ESPE

Académie d’Amiens

- **Services académiques**
 - M. Chevillon, secrétaire général de l’académie,
 - Mme Maire, IEN adjointe DSDEN de la Somme
 - Mme Delignière, adjointe à la DRRH
 - M. Ratel, chef Dos3
 - Mme Delobelle, IEN circonscription Amiens 4
 - Mme Pillet, directrice école Saint Leu
 - M. Lahouste, proviseur du lycée Delambre, Amiens
 - M. François, principal du collège d'Etouvie, Amiens

- **CROUS**
 - M. Hembise, directeur
 - Mme Routier, responsable de la division de la vie étudiante

- **ESPE**
 - Mme Catellani, directrice
 - M. Sautiller, responsable pédagogique EAP

Académie de Bordeaux

- **Services académiques**
 - M. Olivier DUGRIP, recteur
 - Mme Claude GAUDY, Secrétaire générale adjointe DRHH
 - M. Gabriel BORGER, directeur de la pédagogie

- **CROUS**
 - Mme Brigitte Martin, responsable du service vie étudiante

- **Université de Bordeaux**
 - Mme Alexandra Puard, DGS adjointe
 - Collège droit, sciences politiques, économie gestion : Mme Amélie Gogos-Gintrand, directrice des études de la licence en droit, M. Jean-Bernard LAYAN, économie-gestion
 - Collège sciences de l'homme de l'université : M. Julien Morlier, directeur (STAPS) et M. Christophe Roine, directeur (sciences de l'éducation)
 - Collège Sciences et techniques : M. Laurent Masse, Mme Nathalie Geneste, directeurs d'études au département licence, M. Matignon, enseignant en master de mathématiques

- **Université de Bordeaux-Montaigne**
 - Mme Linda Lawrance, vice-présidente de la commission de la formation et de la vie universitaire
 - M. Olivier Ballesta, professeur d'Histoire-géographie, vice-président de l'ESPE

- **ESPE d'Aquitaine**
 - M. Jacques Mikulovic directeur de l'ESPE d'Aquitaine

Académie de Lyon

- **Services académiques**
 - Mme Françoise Moulin-Civil, rectrice de l'académie
 - M. Pierre Arène, SGA
 - M. Géraud Vaysse, chef de la DOS
 - Mme Claire Guillaud, DOS 3

- M. Jean-Marie Boucly, proviseur du lycée Ampère
- M. Olivier Paccaud, chef de la division des personnels administratifs et des affaires médico-sociales, DSDEN du Rhône
- M. Nicolas Rimet, division des personnels administratifs et des affaires médico-sociales, DSDEN du Rhône

- **ESPE**
 - M. Alain Mogniotte, directeur

- **CROUS**
 - Stéphanie THOMAS, directrice vie de l'étudiant

Académie de Nancy

- **Services académiques**
 - Mme Sylvie Thirard, secrétaire générale
 - M. Pol Le Gall, doyen des IA IPR
 - Mme Alice Virgili, responsable du service de l'enseignement supérieur
 - Mme Cristelle Didot-Martin, secrétaire générale adjointe
 - M. Laurent Brault, IA-IPR, directeur de la pédagogie
 - Mme Cathia Battot, IEN CCPD de Château-Salins (Moselle)

- **Université de Lorraine**
 - Mme Séverine Klipfel, sous-directrice de la gestion de la formation et des études à la DFOIP
 - Mme Frédérique Martin, direction de la communication
 - M. Fabien Schneider, directeur de l'ESPE

- **CROUS**
 - M. Babache, responsable du dossier social étudiant
 - Mme Hacquart, adjointe au chef du DSE

Académie de Reims

- **Services académiques**
 - Monsieur Canerot secrétaire général d'académie
 - Mme Simon-Lassed, DRH adjointe
 - M. Thierry Dupont, DAVS
 - M. Horvewer, IEN adjoint de la Marne

- **Université de Reims**
 - M. Gilles Baillat, président
 - Mme Christine Jourdain, directrice de l'ESPE
 - Mme Cécile Brion, responsable de parcours UFR LSH
 - M. Duceux, ESPE

- **Académie de Rouen**
 - **Services académiques**
 - M. Patrick Guidet, secrétaire général de l'académie
 - M. François Foselle, DRH
 - M. Daniel Chevalier, doyen des IA-IPR
 - M. Stéphane Vautier, DAFE
 - M. Bernard. Murgier, chef de la DAJEC
 - Mme Christine Flambard, chef du bureau des EAP
 - M. Albert. Cortes, IEN Seine-Maritime
 - M. Yann Olivier, CPD Eure

 - **CROUS**
 - M. Renaud Poix, directeur
 - Mme Muriel Van Roey, directrice de la vie étudiante
 - Mme Irène Binard, chef du bureau des bourses

 - **Université de Rouen**
 - Mme Sabine Ménager vice-présidente
 - Mme Isabelle Céleri, directrice adjointe ESPE
 - M. Mustafa Mourragui, responsable L3 maths
 - Mme Claire Gheeraert, responsable L3 anglais

- M. Laurent Lescouarch, directeur adjoint département sciences de l’homme et de la société
- Mme Laure Guilhaudis, directrice adjointe UFR sciences et techniques
- Mme Émilie Dubois, responsable formation sciences de l’homme et de la société
- M. Marc-Antoine Pottin, co-responsable MEEF
- Mme Anne-Lise Worms directrice UFR
- M. Pierre Cosme, enseignant UFR lettres et sciences humaines
- M. Nicolas Lenoir, enseignant UFR lettres et sciences humaines
- Mme Laurence Lecamp, MEEF physique
- M. Hucy Wandrille, enseignant ESPE

▪ **Académie de Versailles**

– **Services académiques**

- M. Pierre Yves Duwoye, recteur
- M. Jean-Marie Pelat, secrétaire général d’académie
- Mme Sonja Denot-Ledunois, chargée mission Enseignement supérieur
- Mme Anne Karm, chef de projet modernisation cellule modernisation
- M. Daniel Meur, DAFPA
- M. François Dravet, IA /IPR membre de la commission académique de recrutement
- Marie-Christine Blondiaux, responsable RH DSDEN 91
- M. Hervé Tromeur, IEN
- M. Alain Peyny, principal et M. Nicolas Gendhof, tuteur, collège Les Touleuses à Cergy-Pontoise

– **CROUS**

- M. Serge Pierron, directeur
- Mme Boistay, chef de la division de la vie étudiante
- Mme Boutemy, responsable DES

– **Université Paris 10**

- M. Christophe Brechet, VP CFVU
- M. Bernard Bortolussi, directeur adjoint ESPE
- Mme Sarah de Vogüe, responsable licence sciences du langage et co-responsable du MEEF 1er degré (pôle de formation Paris Ouest)

- Mme Sylvie Burel, responsable administrative du SUFOM

- **Établissements visités** (*Entretiens avec équipe de direction, IEN, enseignants tuteurs, EAP*)
 - **Académie d'Aix-Marseille**
 - École la Teste à Aix en Provence
 - Collège Campra à Aix en Provence
 - Lycée Victor Hugo à Marseille

 - **Académie de Bordeaux**
 - École de la Benaugue à Bordeaux
 - Collège Alain-Fournier à Bordeaux
 - Lycée Eiffel à Bordeaux

 - **Académie de Lyon**
 - École maternelle Les Eglantines à Lyon
 - École primaire Les Géraniums à Lyon
 - Cité scolaire Lacassagne à Lyon

 - **Académie de Nancy**
 - École Jules Romains à Maxéville
 - Collège Albert Camus à Jarville
 - Lycée Chopin à Nancy
 - Lycée Charlemagne à Thionville

 - **Académie de Reims**
 - Collège Pierre de Coubertin à Cormontreuil
 - Collège Joliot Curie à Reims

 - **Académie de Rouen**
 - École Jean Rostand à Sotteville-les-Rouen

- École André Ampère à Saint-Etienne-du-Rouvray
- Collège Barbey d'Aurevilly à Rouen,
- Lycée Galilée à Franqueville-Saint-Pierre

- **Académie de Versailles**
 - École Charles Péguy B à Colombes
 - Collège Mozart à Bois d'Arcy
 - Lycée La Bruyère à Versailles