

Etude sur les mesures à prendre pour augmenter l'attractivité du métier d'enseignant en Europe

Résumé sommaire

Dans le cadre du programme « Education et formation en 2020 » afin d'apporter une aide à la CE et aux Etats membres, la Commission européenne a demandé une étude dont l'objectif est d'identifier les mesures à prendre pour augmenter l'attractivité du métier d'enseignant en Europe et d'étudier si des initiatives déjà prises ont eu un impact ou pourraient en avoir en ce domaine.

Les principaux objectifs de l'étude sont :

- Identifier et définir les principales mesures, l'effet des politiques, savoir si elles sont liées à une culture ou un pays donné ;
- Analyser l'état de la profession d'enseignant, savoir si il y a manque ou non d'enseignants... ;
- Recenser les mesures politiques prises dans 34 pays ou systèmes éducatifs européens et proposer une typologie ;
- Analyser les politiques déjà mises en œuvre ;
- Proposer des recommandations

Le contexte

Trois étapes : lecture des documents existants, un questionnaire en ligne administré dans 31 pays et des interviews de décideurs nationaux conduits dans 20 pays ainsi que des ateliers de créativité.

Le questionnaire a retenu 6 catégories : les enseignants dans les établissements, les étudiants à l'université (humanités, langues, mathématiques et sciences), les enseignants en formation initiale, les formateurs d'enseignants, les chefs d'établissement et les représentants des collectivités territoriales. Nous avons reçu 80 682 réponses utilisables.

Nous avons croisé les différents résultats.

Le manque d'enseignants qualifiés en Europe

- Certains pays ont ou vont bientôt devoir faire face à un manque d'enseignants ;
- Dans beaucoup de pays européens, la profession d'enseignant a perdu la capacité d'attirer les meilleurs candidats. Mais quelques pays (Irlande, Finlande et Ecosse) le métier d'enseignant est toujours attractif ;
- L'âge de la population enseignante aggrave le risque de manque d'enseignant (Allemagne, Italie, Suède) :
- La plupart des enseignants ne cherchent pas à changer de métier ;
- Dans beaucoup de pays, le manque d'enseignants est affecté par l'augmentation du nombre d'heures de cours, du ratio élèves/professeur et l'allongement de l'âge de la retraite ;
- Des concurrences entre écoles, régions et même pays aggravent le manque de professeurs qualifiés ;
- Beaucoup de gouvernements ne publient pas de données sur le manque de professeurs et sur leurs stratégies.

Motivations pour devenir enseignant

Transmettre des valeurs, travailler avec des jeunes, sentir faire un travail socialement utile.

Le choix tient toujours de la vocation.

Une large majorité de prof choisirait à nouveau le métier.

Recrutement de professeurs qualifiés

Niveau d'excellence recherchée avec le master : accroît le prestige du métier

18 sur 32 pays recrutent à bac + 3 ou 4, les autres pays demandent bac +4 à + 5

Dans les pays centralisés, concours de recrutement

Dans les pays moins centralisés, le recrutement peut être le fait des établissements, même sur la base d'un entretien.

Changement de carrière

L'accès est transparent si le changement de carrière a lieu à l'intérieur du champ de l'éducation.
En dehors, peu ou pas d'assistance.

Améliorer la formation initiale

Crucial avec synergie entre formation académique et formation pratique

La majorité des futurs prof pensent qu'ils ont été insuffisamment préparés, particulièrement au regard des problèmes pratiques de management des élèves et de leur évaluation.

La plupart considère que la pratique d'une classe est le meilleur moyen de se préparer.

La recherche suggère que la meilleure formation doit être basée sur des connaissances académiques + celles du métier + l'expérience du terrain (concurrent model)

Accompagnement des enseignants débutants (induction)

Tous les pays sont concernés mais peu ont mis en place un programme.

L'induction est pourtant **indispensable** pour diminuer le nombre des enseignants quittant le métier et permettre de supporter la complexité du métier.

Formation continue et développement professionnel continu

Indispensable et une minorité de prof la suivent.

Les femmes sont plus nombreuses

Les prof en attendent une aide pour les élèves à besoins spéciaux, les TICE, la discipline et le comportement des élèves.

Souvent, la FC présente des défauts.

Les prof qui suivent une FC devraient en retirer une reconnaissance.

Les salaires et les conditions de travail

Élément important de l'attractivité du métier qui a conduit certains pays à augmenter les salaires ou leur progression.

L'aide aux enseignants en difficulté

Dans beaucoup de pays, les enseignants considèrent que leur condition de travail s'est détériorée, les changements dans les systèmes éducatifs sont trop fréquents et ils ont perdu de l'autonomie.

Les autres difficultés sont : trop d'élèves par classe, augmentation des tâches hors enseignement, pas de reconnaissance de leurs efforts, hétérogénéité des classes et attitudes des parents.

Les aides sont insuffisantes ou inconnues.

L'image de la profession

L'image mauvaise peut avoir un impact sur le nombre de candidats qui cependant déclarent dans l'enquête qu'ils ne sont pas influencés par l'image donnée par les médias.

Des images négatives peuvent décourager.

Dans beaucoup de pays, l'accent est mis sur les difficultés et les crises.

Tous les médias semblent d'accord sur le déclin de la profession (exception Finlande, Irlande)

Introduction

Objectifs

Aider la CE et les Etats membres dans le cadre du programme « Education et formation 2020 ».

- Identifier et définir les principaux facteurs qui influence l'attractivité du métier ;
- Analyser l'état actuel de la profession dans chacun des pays ;
- Identifier et classer les différentes mesures politiques prises dans 32 pays et proposer une typologie ;
- Analyser les politiques mises en œuvre pour évaluer leur impact ;
- Proposer des recommandations.

L'étude concerne le primaire et le secondaire dans 32 pays (27 Etats membres) + 3 (Island, Lichtenstein, Norvège) et Turquie et Croatie.

Contexte européen

Elément central du programme 2020 : améliorer la qualité de l'éducation.

De nombreux pays vont devoir remplacer les enseignants partis à la retraite.

Texte adopté en 2007 : mission of teaching, stating that *“teaching provides a service of considerable social relevance: teachers play a vital role in enabling people to identify and develop their talents and to fulfil their potential for personal growth and well-being, as well as helping them to acquire the complex range of knowledge, skills and key competences that they will need as citizens throughout their personal, social and professional lives”*.

Travailler avec les autres

Travailler avec différents types de connaissances, de technologie et d'information

Travailler avec et dans la société.

Dans leurs politiques, les pays reconnaissent largement qu'il y a un changement de rôle des enseignants vers des collaborateurs, des facilitateurs, des enseignants tout au long de la vie, sans que les enseignants eux-mêmes soient amenés à en débattre.

Structures du rapport

Deux volumes : le premier pour les décideurs politiques ;

Le second décrivant davantage la méthodologie et les résultats : Chapitre 1 difficulté de donner une définition opérationnelle de l'attractivité du métier. Chapitre 2 : le manque de professeurs dans les différents pays à partir de rares données. Chapitre 3 : les données et les opinions à propos des salaires des prof et des conditions de travail ; Chapitre 4 : données sur le recrutement et la formation initiale. Chapitre 5 : accompagnement des débutants et FC et mobilité. Chapitre 6 : prestige et statut social. Chapitre 7 : monographies de chaque pays

Chapitre 1 : panorama des mesures politiques pour augmenter l'attractivité

1 Méthodologie

Première distinction entre pays qui ont un manque global de prof et les autres qui n'ont pas de manque global.

Trois catégories de pays à distinguer :

- Ceux qui ont un manque global et mettre en œuvre des mesures spécifiques
- Ceux qui ont un manque et mettre en œuvre des mesures mais dans un cadre de réforme éducative

- Ceux qui ont pris très peu de mesures.

Sources d'information accessible

Pour certaines données, la confidentialité a été demandée lors des interviews.

Difficile de savoir si les mesures ont déjà été mises en œuvre, si elles rencontrent des difficultés, etc. Rétention d'information fréquente.

Absence quasi générale d'études d'impact des mesures prises

Le manque d'enseignants qualifiés est-il la principale cause de l'action entreprise ?

On distingue ceux qui ne font pas face au manque d'enseignant et ceux qui ont déjà commencé à faire face.

Cependant des pays qui n'ont pas un manque d'enseignant ont cependant entrepris des mesures pour augmenter l'attractivité du métier (Irlande)

2 Distinction entre les pays selon les buts et l'importance des mesures prises (p 25)

5 pays ou régions ont mis en œuvre des stratégies globales pour augmenter l'attractivité Norvège (le seul qui est un manque de prof), Estonie, Lituanie, Irlande et Ecosse.

Ces pays ont une bonne image des prof mais seuls Irlande et Ecosse payent bien leurs prof.

Leur stratégie est globale et intègre plusieurs mesures.

11 pays ont pris des mesures mais dans le cadre de réformes générales du système éducatif : sur 11 pays, 4 seulement (Autriche, Danemark, Allemagne et Luxembourg) ont un manque de prof, les 7 autres (dont la France) n'ont pas un manque global de prof sauf dans les disciplines scientifiques et technologiques. Situations hétérogènes mais tendance à recruter au niveau master

17 pays n'ont pas pris de mesures, qu'ils aient ou non un manque de prof, soit par manque de budget, soit parce que la profession est déjà attractive (Croatie, Chypre, Finlande, Grèce)

Voir 33 courtes monographies résumant les mesures adoptées par pays ou systèmes éducatifs, dans les annexes.

3 Mesures prises visant plus ou moins l'attractivité

Remarques préliminaires :

Beaucoup de pays ont été amenés à prendre des mesures ayant un impact négatif, pour des raisons budgétaires.

La participation des syndicats aux décisions n'est pas effective dans beaucoup de pays mais est effective dans les pays nordiques et en France, Irlande, Ecosse.

3.1. Les mesures prises les plus fréquemment :

- recruter des prof **plus qualifiés**, niveau master ;
- améliorer **la formation initiale** : souvent présenté comme élément essentiel ;
- **accompagnement** des enseignants débutants : des mesures existent dans 13 pays ou régions. Mais 18 pays n'ont pas développé systématiquement des programmes (dont la France).

Dans le questionnaire en ligne, 85 % des futurs prof, placent en première ligne cette formation avec un mentor.

3.2. Les mesures prises moins fréquemment :

Ne sont pas considérés comme des priorités :

- la FC,
- les conditions de travail,
- l'aide aux enseignants en difficulté,
- l'aide à la mobilité professionnelle ou géographique,
- la participation des prof aux processus de réforme.

Très peu de pays ont une stratégie de communication sur l'image du métier.

Dans la récente période, tous les pays (excepté la France et la Grèce) pour les salaires à prix constant, ont soit augmenté, soit sont restés au même niveau qu'en 2000.

- **Mesures sur les salaires :**

Le contexte économique n'a pas réduit les disparités : d'un côté Chypre et le Portugal (les plus riches en comparaison avec les autres professions) et la République Tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie et Slovaquie.

- **Mesures sur les conditions de travail :**

Evolution négative. Et pas d'initiative (sauf France et Angleterre) pour aides les prof en difficulté.

- **Mesures d'évaluation des enseignants**

Facteur important pour retenir les bons prof. Grande disparité entre les pays. Aucune évaluation en Italie ou en Autriche. Quelques uns ont commencé à prendre en compte des évaluations dans les rémunérations et les carrières malgré l'hostilité des syndicats (Belgique, Grèce, Hongrie, Portugal et Suède).

- **Mesures prises pour augmenter le prestige de la profession**

Cinq pays ont une stratégie à long terme : Estonie, Ireland, Lituanie, Norvège, et Ecosse.

D'autres pays ont commencé sur certains aspects : France, Angleterre, certains Landers et Suède.

Beaucoup de pays n'ont pas de communication soit l'image est déjà positive (Croatie, chypre, Finlande, Ireland, Portugal et Espagne) soit pour des raisons budgétaires.

Chapitre 2 résultats de l'enquête en ligne

Six catégories de parties prenantes.

Difficultés d'accéder aux données quantitatives.

Résumé des aspects essentiels et des tendances :

- La profession souffre **d'une image pauvre** dans le public et chez les étudiants ;
- Seule **une petite majorité d'enseignants en FI pensent avoir fait le bon choix ;**
- Plus d'un **tiers des enseignants n'excluent pas la possibilité de changer de métier ;**
- Paradoxalement la possibilité de **changer de métier augmente l'attractivité.**

Tous les réponses soulignent la grande difficulté du métier et la nécessité de la formation (FI, pour le début de carrière et la FC).

La FI est jugé inadéquate :

- La FI devrait comprendre une formation pratique et théorique avec des périodes de formation faites par des pairs expérimentés.
- L'accompagnement en début de carrière est le plus problématique et pourtant de toute première importance ;
- Revenir au cœur des tâches : transmettre des valeurs, des connaissances, faire un travail socialement utile.

1 analyse des réponses selon les catégories de parties prenantes

Etudiants en humanités, langues, math et science

11 pays seulement dont la France ont renvoyé des réponses exploitables.

En première et deuxième place : transmettre des connaissances et éduquer et valeurs

En troisième et quatrième place : enseigner certaines matières et travailler avec des jeunes.

En Finlande, France et Roumanie, les étudiants affirment vouloir devenir prof. En Slovaquie, record de non.

Excepté la Finlande, tous les étudiants disent ne pas avoir assez d'information.

Ils ont perçu la profession à travers des discussions avec leurs enseignants durant leurs études et avec leur famille mais pas par les medias ou campagnes d'info.

70 % des réponses trouvent positif de pouvoir bénéficier d'une mobilité à l'étranger d'un mois un an, pendant leur carrière.

Futurs enseignants en FI

7 pays ont répondu (dont la France), aussi bien de niveau Bac+2 que master, aussi bien du primaire que du secondaire ; Seuls 5 pays supplémentaires ont aussi donné un nombre significatif de réponses.

Ils ont décidé de devenir prof durant l'université ; Mais près d'un tiers des futurs prof disent que leur choix n'est peut-être pas définitif. 54 % en Pologne, + de 40 % en Belgique, Finlande, Hongrie et Slovaquie.

L'accompagnement leur parait la partie la plus problématique de leur cursus. Ils ne connaissent pas la réalité de cet accompagnement. Exception pour UK.

L'accompagnement qui leur parait le plus approprié est d'être suivi par un mentor qui serait un prof expérimenté (85 % en première place, dans tous les pays), plutôt que par un tuteur instructeur (17 % en 2^e et 3^e place).

Ils demandent un soutien personnel et professionnel pendant plusieurs mois.

L'auto formation en ligne est très impopulaire (3,5 %)

Pour 80 %, ils souhaitent **être aidés à changer de profession** soit dans le champ éducation soit en dehors.

70 % considèrent plutôt ou très important de **pouvoir effectuer une mobilité à l'étranger** d'au moins un an durant la carrière.

Dans 11 pays sur 12, dans toute leur préparation, ce qui est le plus important est le **monitoring** par des formateurs ou des pairs expérimentés en situation et une **formation pratique** donnée ainsi.

Deux groupes différents se distinguent sur la question : « quand avez-vous eu le sentiment que votre décision de devenir pro était définitive ? » : Pour 6 pays (dont la France) pendant la 1^{er} année de l'université. Pour 5 autres pays (Finlande, Belgique, Hongrie, Pologne, Slovaquie), ils ne sont pas encore sûrs que leur choix soit définitif.

Enseignants

22 pays ont donné des réponses significatives.

80 % avaient déjà 4 ans au moins d'ancienneté.

9 sur 10 sont des fonctionnaires à des niveaux différents, avec des exceptions de pays ayant un nombre important de contractuels (Grèce, R Tchèque, Pays-Bas, Espagne et Bulgarie).

70 % n'avaient pas eu d'expérience hors de l'école.

Sur 22 pays, dans 13 pays, les prof ont l'impression subjective d'avoir eu une formation surtout académique (dont la France) et 9 une formation surtout professionnalisée dans des institutions spécialisées.

Sur 22 pays, ils ont décidé de devenir prof d'abord pour travailler avec les jeunes, puis pour transmettre des valeurs, puis pour transmettre des connaissances et le plaisir d'enseigner certaines matières. Les items les moins signalés : un statut social reconnu, un salaire attractif, la sécurité de l'emploi.

Des caractéristiques pour certains pays :

Hongrie : les vacances et le temps libre

Autriche, Bulgarie, Chypre, Estonie, Allemagne, Islande, : travailler avec des jeunes.

France et Turquie : transmettre des connaissances.

Grèce, Italie, Portugal et Roumanie : transmettre des valeurs

= différence entre les pays de Nord et ceux du Sud.

En FI, alternativement formation académique et pratique et réflexions sur la pratique avec surtout des réunions fréquentes avec les pairs et le mentoring avec des formateurs ou enseignants expérimentés.

Pour l'accompagnement des nouveaux : la qualité du programme est cruciale pour l'attractivité avec toujours des réunions fréquentes avec les pairs et le mentoring avec des formateurs ou enseignants expérimentés et des conférences spécialisées.

Pour l'aide aux prof en difficultés, 4 items : échanges avec des pairs (auto-formation), formation par l'extérieur, des sessions de formation interne adaptées à ses besoins propres, des personnes spécialisées pour aider et en dernier lieu les TICE

FC, une majorité de pays est favorable, avec une reconnaissance.

Aujourd'hui, feriez-vous le même choix de carrière : 22 pays répondent oui à = de 75 %. Mais au-dessus de 25 % de non, en ordre descendant : Portugal, France, Slovaquie Roumanie, puis Estonie et Chypre.

Envisagez-vous une autre profession : le oui est majoritaire, plus 1/3 cherchent un autre job ; le oui l'emportent à + de 60 % en Bulgarie, Chypre, France et Grèce.

Que pensez-vous des programmes pour aider les enseignants à changer de métier : 22 pays ne connaissent aucun programme. Toujours paradoxalement, + il est facile de quitter la prof, + le métier est attractif.

Raisons principales pour vouloir quitter le métier : un meilleur salaire (4 pays), une image moins dégradée du métier (6 pays dont la France), trop de charges et de responsabilités ou trop de stress.

Les formateurs

Leurs statuts sont variables, hétérogénéité de la profession.

Seuls 8 pays ont des réponses exploitables (dont la France).

Etes-vous impliqués dans le processus de réformes : l'implication est jugée cruciale, différence importante entre pays centralisés et décentralisés ; En Allemagne, 70 % se considèrent impliqués et 2 % en Italie ou en France.

FI et accompagnement préparent-ils aux défis de la profession : 65 % de non sur les 3 items suivants :

- FI insuffisante (sauf Espagne), Accompagnement (60 à 80 % de non) et formation pratique.

Quels programmes aident le plus les prof en difficulté : à égalité de réponses, les 3 items suivants :

- mentoring, FC et charge de travail réduite.

Quelle est l'attractivité du métier dans votre pays : contraste entre les pays très développés (en particulier + de 85 % de positif en Belgique et France) et les autres pays. Ce sont aussi ces pays développés qui sont les plus critiques sur la propre capacité des formateurs de contribuer à l'attractivité du métier, les plus sceptiques !

Les chefs d'établissement

11 773 réponses dans 14 pays seulement (dont la France). Haut niveau de réponse dans ces pays.

Statuts très variables.

Pensez-vous que les prof ont été bien préparés : Oui et Non à égalité : Non en France, Bulgarie, Italie et Roumanie

Pensez-vous qu'ils sont bien préparés pour les autres tâches : largement oui (+ 70 % en Autriche, Allemagne et Italie.

7 à 9 pensent que la possibilité pour les prof d'être aidés à rechercher un autre métier, augmentent l'attractivité.

Local, régional et nationales autorités

Réponses trop hétérogènes, voire les interviews de personnalités plus pertinentes.

2 Analyse des réponses selon les catégories de répondants

Quels changements rendraient la profession plus attractive, dans 22 pays ?

Question posées aux 6 catégories

Comment répondent les enseignants ?

- **Un salaire plus élevé,**
- **un statut social reconnu,**
- **peu d'élèves par classe,**
- **de meilleures conditions de travail.**

Deux groupes de mesures envisagées : les considérations matérielles et les mesures symboliques (plutôt plus importantes) ;

Les réponses sont très dispersées mais Autriche, France Belgique et Italie répondent de manière similaire. Pour une profession très qualifiée, par exemple : peu de réponses positives

Il y a peu de différences selon le 1^{er} ou le 2^e degré.

Selon les différentes catégories de personnels ?

Meilleur statut social et reconnaissance pour les chefs d'établissement,

Profession plus qualifiés pour les collectivités locales.

Moins d'hétérogénéité et plus de travail en équipe pour les enseignants.

Quelque soit l'âge ou le genre pour les prof de = de 4 ans d'expérience, l'image de la profession et le salaire sont plus importants que les conditions matérielles.

Réponses selon les régions européennes

22 pays divisés en 4 régions Ouest, Sud, Nord et Est : forte corrélation entre les pays du Sud et de l'Est ; à l'Est pour un salaire plus élevé et à l'ouest demande de moins d'élèves par classe. Est et Ouest pour un meilleur statut social. (p 47).

Table 2.1: Responses to the question "What types of change..." in European regions (%)

		W	S	N	E
More opportunities of professional upward mobility	A1	7.51	6.78	5.40	5.08
More teamwork within the school	A2	3.53	5.59	6.86	3.87
Less heterogeneity among students within a class	A3	4.00	4.08	6.82	5.77
Fewer students per class	A4	16.24	11.40	14.84	10.70

Better working conditions	A5	9.98	9.16	6.79	8.49
Better induction for beginning teachers	A6	5.65	3.21	2.89	2.63
A highly qualified profession	A7	1.40	7.89	2.98	5.47
A higher salary	A8	15.99	17.97	21.70	23.24
A more recognised social status/better image of the profession	A9	20.50	14.73	17.19	19.46
An initial teacher education more adapted to the real job	A10	7.96	7.25	5.98	4.54
A better continuous professional development	A11	3.63	6.55	3.25	3.62
More autonomy in the job	A12	2.71	3.69	2.36	3.69
Others	A13	0.90	1.69	2.94	2.74

Quels aspects rend la profession particulièrement difficile ?

Réponses des professeurs dans les 22 pays

Charges de travail, insuffisante reconnaissance des efforts, trop d'élèves par classe, l'évaluation des professeurs, le manque de discipline et de motivation des élèves. Peu de différences selon les pays.

Réponses des prof en FI et prof et chefs d'établissement

Le manque d'aide pour les prof en difficulté, des curricula trop exigeants puis trop d'hétérogénéité et manque de discipline.

Chefs d'établissement : trop de stress

Prof en FI : manque d'aide pour les prof en difficulté les évaluations et les curricula

Prof en activité : tâches hors enseignement trop lourdes, pas de reconnaissance des efforts des prof.

3 Conclusions les résultats de l'enquête en ligne

Grande variété selon les pays.

Si éducation et formation semblent efficaces, la profession apparaît plus attractive.

Les difficultés sont perçues à peu près de la même manière partout.

Intérêt de croiser les réponses au questionnaire en ligne avec les réponses aux interviews et les ateliers de créativité.

Liste de questions essentielles à prendre en considération pour les décideurs politiques

- Mettre en place dans chaque Etat membre un **observatoire** de l'attractivité avec des enquêtes
- Améliorer les **conditions de travail** des prof
- Améliorer la **FI avec accompagnement des débutants**, avec un équilibre entre pratique, préparation à la vraie vie, échanges entres pairs, initiatives internes complétant la formation théorique.
- Prévoir **des prof mentor pour prof en difficulté** avec des échanges entre pairs.
- Organiser une **formation et une évaluation des formateurs**
- **Informar les prof sur les opportunités de carrière dans l'éducation et en dehors.**

Chapitre 3 Principaux résultats de l'étude et recommandations

1 Principaux résultats

1 Un manque variable de professeurs qualifiés en Europe

Peu de données accessibles mais on distingue 2 groupes :

- 12 pays qui ont un manque global de prof
- 20 pays qui n'ont pas un manque global de prof (dont la France)

Le métier reste attractif pour des raisons économiques dans une partie des 20 pays.

Spécialement en Irlande et en Finlande, la profession a toujours une image attractive.

Dans le premier groupe, parmi les 12 pays :

- La population vieillit,
- les conditions de travail et les salaires ne sont pas attractifs,
- facteurs accentués par la démographie
- diminution du nombre d'étudiants souhaitant devenir prof
- une concurrence pour les postes niveau de l'école, de la région et même entre pays (Autriche vers Allemagne, Ukrainiens vers Pologne)
- une usure des prof qualifiés avec un drop out relativement élevé des prof en début de carrière (10 % dans certains pays).

Certains pays ont un manque caché de prof quand ils recrutent des contractuels qui n'ont pas les qualifications voulues (Belgique, France, Italie et Pologne).

Peu de pays anticipent le manque de prof.

En conclusion, le manque de prof résulte d'une **interaction de facteurs** :

- la profession est en crise et souffre d'une mauvaise image
- conditions de travail mauvaises et salaires insuffisants.
- FI considérée comme insuffisante
- L'accompagnement en début de carrière est jugé en dessous du nécessaire
- FC est hétérogène et dépend des pays.
- Les RH ne prennent pas assez en compte les caractéristiques individuels des prof.

2 Des politiques de salaires très différentes d'un pays à l'autre.

L'hypothèse selon laquelle les salaires sont un aspect important de l'attractivité est confirmée dans les résultats du questionnaire, les interviews, ateliers de créativité et études déjà publiées dans tous les pays. Une exception l'Allemagne : le salaire n'est pas une priorité.

Selon étude Eurydice et OCDE 2009, **les disparités sont très grandes**. Au Luxembourg, au lycée, le salaire du prof est **9 fois celui du prof en Slovaquie**.

Dans 9 pays sur 22, les prof du primaire gagnent autant que ceux du secondaire.

Certains pays (Autriche, France, Luxembourg) les progressions de carrière sont rapides. Au contraire, elles sont lentes au Danemark, Island, Norvège.

On peut distinguer 6 groupes de pays différents, avec deux extrêmes :

- ceux où les salaires sont les plus attractifs : Irlande, Pays-Bas, Luxembourg et Portugal
- ceux avec les salaires très faibles : Estonie, Slovaquie.

Les pays qui paient de hauts salaires mais qui progressent lentement (Allemagne, Danemark, Espagne et Norvège).

Les horaires de travail sont également très différents d'un pays à l'autre. Le **salaire par heure peut varier de 1 à 5** entre la Slovaquie et le Danemark. On distingue quatre groupes de pays :

- salaires par heure nettement supérieurs à la moyenne UE : Luxembourg, Danemark, Angleterre, Allemagne, Irlande, Belgique Fr, Finlande, Ecosse, Norvège, Grèce et Belgique Fl ;
- salaires par heure légèrement supérieurs : Autriche, Pays-Bas, Espagne, Island.
- Salaires par heure légèrement inférieurs : Slovénie, Portugal, Italie, Turquie
- Salaires nettement inférieurs : France, Pologne, R Tchèque, Estonie, Hongrie Slovaquie.

On est surpris car cette distinction ne correspond pas aux différences de PNB/Tête.

Les différences sont importantes entre les salaires horaires des prof du primaire et de ceux du lycée. On distingue 3 groupes de pays :

- Salaires horaires est le même à tous les niveaux de l'éducation : Angleterre (un peu moins en lycée), Estonie, Hongrie, Island, Portugal, Ecosse, Slovénie et Turquie ;
- Salaires avec la même différence qu'au niveau UE (Autriche, R. Tchèque, Finlande, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Slovaquie et Espagne ;
- Salaires avec une différence significative (Belgique Fl et Belgique Fr, France, Luxembourg, Danemark.

Les évolutions de salaire ont été variables d'un pays à l'autre de 2000 à 2009. On distingue 4 groupes :

- Pays avec des hausses de salaires importantes : 10 pays
- Pays avec des hausses de salaires significatives : 8 pays
- Pays avec une stabilité des salaires : 12 pays
- Pays avec une diminution des salaires réels : Danemark, France (surtout en lycée) et Grèce).

La récente crise économique (2010 – 2012) a eu un impact important sur les évolutions de salaire, particulièrement en Grèce, Irlande, Roumanie et Espagne.

L'idée de la prise en compte des performances des enseignants dans la carrière progresse malgré l'opposition des syndicats à condition que les critères soient clairs et transparents.

Souhaits de prendre en compte (comme la France le fait en ZEP par exemple) les difficultés spécifiques d'un établissement.

Le nombre d'élèves par classe, jugé important par les prof, ne l'est pas dans l'OP.

3. Les politiques relatives aux conditions de travail

Vient en 4^e position pour l'attractivité après les salaires, le statut social, et le nombre d'élèves par classe. Sont à prendre en compte avec les nouveaux rôles des prof et leurs attentes.

C'est un facteur important pour expliquer les difficultés des prof.

Le premier facteur pour la recherche d'un autre métier en France, Finlande, Estonie, Pays-Bas et Pologne.

Le nombre d'élèves par classe qui varie beaucoup selon les pays, n'est pas toujours considéré comme un inconvénient mais il est important pour des pays à hauts salaires de prof (Finlande et Allemagne) et pour des pays (la moitié d'entre eux) où le nombre d'élèves par classe est élevé, (la France par exemple).

L'hétérogénéité des classes ne paraît pas peser sur l'attractivité. Mais il est un facteur important pour les prof en difficulté (La France, par ex).

La pression créée par la multiplication des tests d'évaluation n'est pas un facteur négatif sauf pour certains prof en Pologne et quelques interviewés en Angleterre.

Le changement de l'attitude des parents et des élèves est un facteur relativement important.

Le risque de dépression est seulement important en Allemagne, Island, Roumanie et Slovaquie.

4 l'évolution des rôles et des responsabilités des prof

La prise en compte des besoins individuels des élèves, TICE, travail en équipe, approches inductives, des problèmes sociaux est perçue comme difficile à mener sans perdre de son autorité.

Les écoles deviennent de + en + autonomes mais pas nécessairement les prof.

Les prof acceptent plus de responsabilités s'ils sont + **autonomes** = la Finlande et l'Irlande sont des modèles.

Autre facteur crucial : **impliquer les prof dans les processus de réforme**

Essentiel pour la réussite des réformes. De ce point de vue, La Finlande et l'Irlande mais aussi la France et la Norvège sont exemplaires.

5. La promotion et les critères d'évaluation

Sujet complexe et crucial. L'impact des salaires basés sur la performance varie selon le niveau des salaires.

6. La qualité du dialogue social avec les syndicats

Important **pour le succès des réformes** : Finlande et Irlande toujours exemplaire.

7. Formation initiale et modes de recrutement

FI : Grande diversité : 18 pays avec FI à bac +3-4, 10 pays à bac +4-5 et 4 pays selon les niveaux d'enseignement.

FI est plus attractive si le métier a pu être expérimenté très tôt.

Davantage de coordination souhaitée entre les différents types de formateurs.

Davantage de lien demandé entre la Formation et la recherche.

Les prof ont besoin de devenir des « agents d'innovation ».

Liens réclamés entre connaissances académiques et pratiques, expérience de classe et retour de la recherche = selon un « modèle simultané »

Recrutement et procédures : pas seulement une procédure technique mais un mode d'attractivité vers la profession.

Un haut degré de recrutement : tendance européenne à privilégier le master ;

Etude américaine 2010 (Finlande, Singapour, Corée) montre que si les meilleurs étudiants à haut niveau sont attirés vers le métier de prof, meilleurs sont les résultats des élèves.

Si des enseignants sont recrutés par contrat, ils doivent avoir une FC professionnelle et du temps pour préparer le master ;

Un pré-recrutement et une aide financière : pour attirer les candidats de milieux défavorisés (qui vont constituer des modèles pour leurs élèves) mais risque de ne pas attirer les meilleurs candidats attirés par des métiers plus prestigieux.

Nécessité d'anticiper les besoins de recrutement à 5 à 10 ans dans tous les pays.

Base de la qualification et des examens : trois dimensions : académique, professionnel et personnel. Critères devraient varier selon les contextes.

Attirer des professionnels ayant déjà fait une autre carrière : important de laisser ouvert l'accès à ces personnes ;(exemple américain = 47 Etats et le district de Columbia autorisent des voies alternatives pour entrer dans la carrière de prof, 1/3 en Californie au New jersey et au Texas deviennent prof à travers des programmes de seconde carrière très sélectifs **TFA** Teach for America).

Le statut légal des enseignants crucial : surtout dans les pays ou Land où les enseignants ont perdu le statut de fonctionnaire (Berlin). Plusieurs pays prévoient un contrat définitif après 5 ans (Autriche, Suède et Roumanie).

8 Accompagnement des enseignants débutants

Cet accompagnement est mentionné 80 % des interviews et ateliers de créativité ; Une variable majeure souvent absente ou supprimée pour des raisons budgétaires (France et Grèce).

La recherche insiste sur l'importance du même facteur ;

Ce programme apparaît nécessaire à tous, à tous les niveaux. Sans cet accompagnement, les enseignants sont certifiés mais non qualifiés.

La période nécessaire au moins 1 an, plutôt 2 à 3. Dans 14 pays ou régions, cette période est probatoire et généralement payée.

Pendant cette période, les heures d'enseignement doivent être diminuées.

On distingue 3 groupes de pays :

- Ceux qui fournissent des mesures d'aide : 11 pays (dont la France) + 3
- Ceux qui ne fournissent que quelques mesures d'aide : 9
- Ceux qui ne font rien : 5 (Autriche, Bulgarie, R. tchèque, Chypre, Hongrie, Lituanie)

Différents statuts des personnels impliqués : chacun peut jouer un rôle différent et complémentaire avec un avantage pour les conseillers qui ne sont pas des prof attachés à l'école des débutants.

Pour la mise en place de « **tasks force** » régulières.

L'accompagnement doit impliquer des activités de recherche.

Un bon prof n'est pas nécessairement un bon mentor. Certains pays (la France dans le primaire CAFIPEMF) ont un examen spécifique pour certifier les experts.

TICE et plateformes pour aider au jour le jour.

9. La FC n'est pas suffisamment développée dans la plupart des pays européens

Facteur clé pour l'attractivité et l'intérêt du travail. Besoin exprimé dans toute l'Europe par les prof.

Elle n'existe souvent pas pour des raisons économiques. Si elle existe, elle est mal organisée. Il faut une nouvelle approche liée aux établissements

Prendre en compte dans la carrière et/ou le salaire les efforts faits en FC.

Le soutien de la FC par de la **recherche-action** avec des collaborations entre équipes de formateurs et de chercheurs. Il faut des fonds, la disponibilité des prof, des reconnaissances administratives et académiques et l'encouragement des chefs d'établissement.

Une formation spéciale nécessaire pour les chefs d'établissement pour faciliter la FC. Il faut un travail en équipe, de la sécurité pour les prof, pour encourager l'innovation et les réussites des élèves.

10. une aide insuffisante aux prof en difficulté

L'étude documentaire confirme l'enquête en ligne : 4 sources de difficulté : conditions de travail détériorées, fréquents changements du système éducatif, perte d'autonomie et mauvaise image des prof.

13 pays seulement ont mis en place une aide conséquente et 19 autres ont une aide simple.

Le prof est isolé dans sa classe et **son métier doit être réinventé** : travail en équipe, réflexion collective, autonomie individuelle.

Des variétés de solution sont proposées :

- Référence faite aux élèves et à leurs résultats
- FC le remède le plus important contre le malaise des prof (France + 5 pays et l'Ecosse)
- Plus d'autonomie et de responsabilités aux prof (Autriche, Allemagne, Chypre...)
- Pays qui ne mentionne pas la FC (Hongrie, Roumanie)

La FC est considéré comme le meilleur outil pour aider les prof.

11. Prestige de la profession et image

Selon les pays, les représentations sont **ambivalentes** : les mêmes éléments sont vus positivement ou négativement. Plus l'acteur est proche de la situation de l'école, plus son image est positive et inversement.

TV, fictions, presse etc. mettent l'accent sur les aspects négatifs et le déclin par rapport aux temps anciens et ceci dans tous les pays que les résultats des élèves soient bons et les salaires des prof élevés.

Les mesures isolées pour promouvoir la profession doivent être remplacées par **une approche systémique (voir Irlande et Norvège)**

Voir la Finlande, la mise en place d'un cercle vertueux : une tradition de respect de la profession, une qualité prouvée des prof, une autonomie effective pour la recherche et l'innovation, une authentique responsabilité pour une éducation de qualité qui conduit à une meilleure image de la profession.

2. Recommandations

Rappel : les Etats membres sont responsables de l'organisation et des contenus des systèmes d'éducation et de formation tandis que le rôle de l'UE est 'to support them ».

Les recommandations sont basées sur les principes de cohérence, efficacité et durabilité des mesures.

Pour augmenter l'attractivité, **il faut développer un « cluster » qui agit en même temps sur le recrutement des enseignants, la Fi, l'accompagnement des enseignants débutants et la FC.**

Les décideurs doivent tenir compte du contexte :

- Centralisé ou non
- Diversité des systèmes en vigueur de recrutement, FI, FC comme de l'accompagnement des débutants
- Le marché du travail dans les pays où les enseignants ne sont pas des fonctionnaires

1 améliorer les méthodes de recrutement des futurs enseignants

Un haut niveau est conseillé : le master

Recruter des enseignants **capables de faire face à un contexte changeant.**

Des procédures pour prévoir les besoins

Des aides ou de mécanismes de pré-recrutement pour les milieux défavorisé

Prendre en compte la diversité des situations pour requérir des qualités spécifiques

2 Améliorer la formation initiale

Tendre vers un **master (+ 5) basé sur la recherche**

Mettre en place un modèle qui implique **une coopération entre formateurs** et mentors dans les écoles, et synergie entre cours académiques et sessions pratiques (voir Angleterre, Finlande, Irlande et Ecosse)

Créer une meilleure synergie entre éducation académique et pratique d'enseignement

Mieux définir les tâches et les rôles des enseignants dans une profession en évolution

Développer les TICE

Mettre les étudiants le + tôt possible en relation avec la vraie vie des enseignants

Formation solide à donner pour les chefs d'établissement, les formateurs, les mentors et les professeurs coach

3 développer un accompagnement des enseignants débutants

Deviens de + en + crucial ; ***Pas un an, mais deux à trois ans*** pour tous les enseignants à tous les niveaux

Mettre en place des mécanismes pour détecter rapidement les prof en difficultés

Diminuer le nombre d'heure de cours pour les nouveaux enseignants pour qu'ils puissent suivre des formations.

Donner une formation spécifique pour tous les acteurs impliqués dans les programmes d'accompagnement et augmenter les synergies entre eux

Encourager les équipes pour éviter la solitude des prof

Programmes impliquent une ***coopération*** entre les universitaires, les mentors (prof expérimentés) dans les écoles, les chefs d'établissement et les inspecteurs (s'ils existent) pour développer une culture commune.

Former spécifiquement les chefs d'établissement à manager et motiver les jeunes prof

Rendre les programmes d'aide obligatoires.

4. développer et améliorer la formation continue

Doit être rendue obligatoire et gratuite.

Prendre en compte la FC dans les avancements de carrière ou/ et les salaires.

Encourager des périodes sabbatiques

Faire la FC dans les établissements ou au plus près.

Organiser la FC selon les besoins des enseignants

Faire prendre conscience aux chefs d'établissement de la nécessité d'encourager la FC

Organiser formation initiale, accompagnement et FC comme une ***progression professionnelle continue*** (Voir Ireland et Ecosse)

5. Aides aux enseignants en difficulté

Les aider en particulier par du coaching ***au plus près de leurs difficultés***

Mettre en place des structures d'aide

Former les chefs d'établissement à coacher les enseignants en difficulté

Prévoir des mécanismes pour les aider à trouver un autre métier

6. développer la mobilité professionnelle et géographique

En FI ou FC, préparer les enseignants à faire une mobilité (formation, enseignement ou études) ***tous les 10 ans dans un autre pays européen***

En FI, former les prof à l'idée de mobilité et à l'analyse comparative des systèmes éducatifs

Récompenser les chefs d'établissement qui créent une ouverture internationale et les enseignants qui font une mobilité

Aider les prof à avoir d'autres responsabilités dans le système éducatif ou en dehors.

Encourager la mobilité en Europe.

Conseiller et faire connaître des schémas pour enseignants souhaitant changer de carrière, apporter même un support financier si nécessaire

Diversifier les critères de sélection pour attirer des candidats venant de champs hors éducation.

7. améliorer les méthodes de prise en compte de la performance des prof

Evaluer régulièrement tous les professeurs et donner les résultats
Définir des critères clairs et transparents d'excellence.

Encourager les meilleurs professeurs avec des augmentations de salaires ou des promotions de carrière.

Développer des reconnaissances institutionnelles pour la mobilité, la FC et les conduites innovantes des prof.

8. Améliorer les conditions d'avancement des carrières et dans certains pays, rendre les salaires plus attractifs

Rémunérer les futurs prof en échange d'un engagement dans la profession de 8 à 10 ans

Bien que le choix de devenir prof demeure une vocation, importance particulière **d'augmenter les salaires dans certains pays** en prenant en compte les difficultés propres à certaines zones géographiques.

Encourager les progressions de salaires pour les meilleurs prof, pour les retenir dans la profession

Développer un dialogue social sur toutes ces questions

9. améliorer les conditions de travail

Equiper en TICE et multimédia et ainsi augmenter le prestige de la profession

Le nombre d'élèves par classe est considéré dans beaucoup de pays comme dissuasif. Améliorer le ratio en prenant en compte les difficultés spécifiques et les niveaux des élèves.

Améliorer les conditions matérielles du travail des prof avec **des infrastructures adéquates** (salles de réunion, bureaux), surtout dans certaines zones difficiles.

10 Améliorer l'Image de la profession

Dégradation perçue dans tous les pays sauf Finlande et Ireland.

Une des raisons pour lesquelles les prof souhaitent changer de métier.

Inclure en FI les questions liées à l'identité professionnelle

Communiquer en interne et à l'extérieur sur l'image d'une profession qui transmet des valeurs aux générations suivantes

Développer des partenariats avec les medias en formant les décideurs à savoir construire ces partenariats.

Mettre l'accent sur le professionnalisme des prof

Organiser régulièrement des enquêtes d'opinion sur la profession d'enseignant

Mettre en place des stratégies systémiques qui influent sur le long terme sur plusieurs facteurs en même temps (voir exemple de bonnes pratiques en Estonie, Ireland, Lituanie, Norvège et Ecosse (Ch 6 du volume 2)

