

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

Réf: 7715

Pénurie d'enseignants en Europe

Ce document se fonde sur les données contenues dans les rapports des organisations membres du CSEE

1. La situation actuelle en Europe

Il ressort des rapports et des statistiques disponibles que de nombreux pays européens sont confrontés à une pénurie d'enseignants de plus en plus criante. Il semble que la principale cause de cette pénurie soit la pyramide des âges de la profession enseignante. Selon des statistiques récentes d'EURYDICE, cette pénurie s'accroîtra probablement dans bon nombre de pays. *“ Dans les années à venir, une question importante à laquelle les politiques de l'éducation seront confrontées est celle du remplacement d'un grand nombre d'enseignants ”*¹.

1.1. Informations statistiques

Le tableau ci-dessous indique le pourcentage d'enseignants des niveaux primaire et secondaires qui atteindront l'âge de la retraite dans les 10 années à venir.

Tableau 1 : Pourcentage des enseignants qui prendront leur retraite dans les 10 ans à venir

Pays	Pourcentage d'enseignants du niveau primaire qui prendront leur retraite dans les 10 ans	Pourcentage d'enseignants du niveau secondaire qui prendront leur retraite dans les 10 ans
Belgique	(:)	(:)
Danemark	(:)	(:)
Allemagne	18%	21%
Grèce	(:)	(:)
Espagne	(:)	(:)
France	11%	18%
Irlande	27%	23%
Italie	32%	36%
Luxembourg	22%	22%
Pays-Bas	19%	33%
Autriche	11%	13%

¹ p. XVIII, Commission européenne/EURYDICE/eurostat (2000): **Clefs pour l'éducation en Europe**. Bruxelles: Commission européenne/EURYDICE/eurostat

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

Portugal	(:)	(:)
Finlande	19%	23%
Suède	15%	24%
Royaume-Uni	13%	12%
Islande	(:)	17%
Liechtenstein	(:)	(:)
Norvège	14%	16%
Bulgarie	23%	28%
République tchèque	44%	41%
Estonie	27%	31%
Lettonie	20%	28%
Hongrie	(:)	(:)
Pologne	(:)	(:)
Roumanie	(:)	(:)
Slovénie	(:)	(:)
Slovaquie	(:)	(:)
Chypre	(:)	(:)
(:) = données non disponibles		
Source: Commission européenne/EURYDICE/eurostat (2000): Clefs pour l'éducation en Europe . Bruxelles: Commission européenne/EURYDICE/eurostat		

Dans la majorité des Etats membres de l'UE pour lesquels existent des données, plus d'un enseignant sur cinq aura pris sa retraite dans les 10 ans (Commission européenne/EURYDICE/eurostat, 2000).

1.2. Comment expliquer cette situation ?

Il est de notoriété publique depuis longtemps que la profession enseignante est une profession vieillissante. Dans son rapport "**L'enseignant aujourd'hui**" de 1990, l'OCDE notait : "*Les préoccupations exprimées dans certains milieux sur un manque de 'sang neuf' et sur l'éventualité d'une pénurie soudaine d'enseignants à l'avenir soulèvent des questions qui, à l'heure actuelle, se poseront à moyen et à long terme ; ces questions peuvent trouver des solutions durables à long terme, pour autant que les analyses donnent à penser que des problèmes se poseront vraisemblablement. Toutefois, si un tel point de vue devait être pris à tort pour de l'autosatisfaction, il faut ajouter qu'étant des phénomènes à long terme, ils sont d'autant moins susceptibles d'être résolus immédiatement, lorsqu'ils se présenteront. Le manque de 'sang neuf', de par sa nature même, est un problème qui ne saurait être résolu du jour au lendemain*"². Dans "**Clefs pour l'éducation en Europe**" (Commission européenne/EURYDICE, 1995), on pouvait lire les commentaires suivants : "*Le vieillissement de la profession enseignante s'explique probablement en partie par la chute du nombre d'élèves dans les années 1980.*

² p. 28, OCDE (1990) **L'enseignant aujourd'hui**. Paris: OCDE

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

La majorité des Etats membres ont été confrontés à cette situation (à l'exception de la Grèce et de la Finlande, où le nombre d'élèves dans le secteur primaire est resté relativement stable), les années 1960 ayant enregistré des taux de natalité très élevés et les enseignants ayant été recrutés en grand nombre presque partout dans l'Union européenne pendant cette période. Par conséquent, l'avancement dans la carrière des enseignants en place n'a pas été contrebalancé par le recrutement massif de jeunes enseignants. A la lumière de la situation actuelle, on peut s'attendre à ce que bon nombre des enseignants recrutés dans les années 1960 partent à la retraite dans les toutes prochaines années. Dans un tel contexte, il faudra absolument veiller à ce que la planification de l'offre et de la demande des enseignants soit gérée de telle manière qu'il soit possible de satisfaire aux besoins de la profession sur tout le territoire de l'Union européenne et d'éviter le risque de pénurie ou de surplus ”³.

Ces citations démontrent que la situation actuelle de pénurie d'enseignants ne devrait pas surprendre les gouvernements. Fondamentalement, trois éléments en tout cas éclairent la pénurie actuelle :

- 1) les étudiants n'ont guère été attirés par la formation d'enseignant. Ainsi s'expliquent les vacances des postes dans le système de formation des enseignants, ou l'abaissement des seuils d'admission ;
- 2) les gouvernements n'ont pas élargi la formation des enseignants, ce qui aurait permis de faire face à la pénurie ;
- 3) un nombre suffisant d'étudiants ont réussi leur formation ; cependant, ces diplômés n'ont jamais exercé cette profession ou encore, ils l'ont quittée précocement.

Il est important que le CSEE pousse plus loin ses recherches sur la pénurie d'enseignants et l'incapacité des gouvernements à réagir avec plus de vigueur au problème qui s'annonçait . Eurydice travaille à présent sur un projet qui se penchera, du moins en partie, sur ces questions.

2. Collecte d'informations à l'initiative du CSEE

Soucieux de s'informer plus complètement de la situation auprès de ses membres, le CSEE les a invités, par sa lettre du 14 décembre 2000, à faire le point sur l'offre et la demande d'enseignants dans leur pays.

A la date du 22 février 2001, le CSEE des réponses de 18 organisations de 12 pays (6 Etats membres de l'UE, 2 pays de l'AELE et 3 pays candidats).

³ p. 107, Commission européenne/EURYDICE (1995): **Clefs pour l'éducation en Europe**. Bruxelles: Commission européenne/EURYDICE

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

Pays /Organisation	Personne de contact	Langue
Bulgarie / SEB	Kounka Damianova	Français
Danemark/ DLF	Grethe Roth dlf@dlf.org	Anglais
France/ SNES	Odile Cordelier fmaitres@snes.edu	Français
Irlande / TUI	Maureen H. O'Rafferty Morafferty@tui.ie	Anglais
Italie/ CISL Scuola	Daniela Colturami	Français
Norvège/ Lærerforbundet	Hans Petter Wollebæk Toset hpwt@larerforbundet.no	Anglais
Norvège/ Norsk Lærerlag	Paul Erik Karlsen paul-erik.karlsen@norsk-larerlag.no	Anglais
Roumanie/ Alma Mater	Razvan-Constantin almamate@ucp.ro	Français
Slovaquie / NKOS	Milan Martinak centrum@nkos.sk	Français
Espagne / ELA	Jesus Maria Larramendi Eguren	Espagnol
Suède / Lärarförbundet	Martin Beckman Martin.beckman@lararforbundet.se	Anglais
Suisse/ SER	Maryvonne Catlin	Français
Royaume-Uni / AUT	Brian Everett / North&ni@aut.org.uk	Anglais
Royaume-Uni / EIS	Ronald Smith	Anglais
Royaume-Uni / NASUWT	Narmadha Thiranagama Narmadha.Thiranagama@mail.nasuw.org.uk	Anglais
Royaume-Uni / NUT	John Bangs	Anglais
Royaume-Uni / SSTA	Barbara Clark	Anglais
Royaume-Uni / UTU	Ray Calvin	Anglais

Nous présenterons dans les chapitres suivants les réponses fournies par les pays de l'UE/AELE.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

3. Danemark

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par le syndicat des enseignants du Danemark (Danmarks Lærerforening - DLF).

3.1. La pénurie actuelle d'enseignants

A l'heure actuelle, le taux de chômage officiel pour les enseignants au Danemark est d'environ 1% - c'est-à-dire que ce secteur connaît pour ainsi dire le plein emploi dans ce secteur. Toutefois, certaines régions du pays connaissent une pénurie de candidats qualifiés pour des postes vacants d'enseignants.

Les indications chiffrées sur le nombre d'enseignants nécessaires font défaut. Cependant, le DLF (Syndicat des enseignants du Danemark) le situe entre 1 et 2% de la main-d'oeuvre, les enseignants suppléants dans les liens de contrats de durée déterminée, et autres statuts similaires n'étant pas pris en compte.

3.2. L'évolution de la situation

Le DLF s'attend que ce que l'actuelle pénurie s'accroisse modérément au cours des cinq années à venir, mais il n'est pas en mesure de la chiffrer. Le syndicat ne peut se prononcer sur l'évolution au terme des 5 années à venir.

3.3. L'initiative du syndicat

Depuis 1993, le DLF préconise qu'un plus grand nombre de candidats enseignants soient admis dans les établissements de formation des enseignants pour éviter toute pénurie d'enseignants. Ainsi, le nombre d'étudiants est-il passé de 1.500 par an à 4.000. Faute d'une telle mesure, la pénurie d'enseignants serait criante aujourd'hui.

Dans un tel contexte, le DLF tablait sur une pénurie d'enseignants modérée, et il a dès lors modulé son action en conséquence.

En 2000, l'Exécutif national du syndicat a chargé un groupe de travail de préparer des propositions visant à pourvoir les postes d'enseignants qualifiés vacants dans les Folkeskole (cycle primaire et secondaire inférieure) et à orienter en nombre suffisant les étudiants vers les établissements de formation.

En conséquence de cette initiative, le DLF peaufine aujourd'hui diverses initiatives qui sont de nature à susciter dans la population estudiantine l'intérêt nécessaire pour la formation d'enseignant. Cette initiative comprenant une brochure d'information, des cartes postales et une page d'accueil sur l'internet.

Fin 2000, le DLF a soumis à ses membres un document de discussion sur les idéaux professionnels. Il espère qu'à l'issue du débat ouvert par ce document de réflexion, la

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

profession enseignante aura gagné en estime et en respect et qu'à long terme, le recrutement d'enseignants qualifiés s'en trouvera facilité.

A son Congrès de 1999, le syndicat a inscrit dans son manifeste et dans son programme d'action la lutte en faveur d'une amélioration des conditions d'emploi, afin d'inciter les enseignants à rester en fonction. Une telle mesure est également susceptible d'atténuer encore la légère pénurie d'enseignants. Le Congrès a, logiquement, décidé d'appuyer les initiatives locales visant à développer les politiques pour le personnel plus âgé et l'ensemble du personnel (par exemple répartition et organisation du travail, une amélioration de l'environnement de travail, possibilités de formation en cours de service et d'éducation continuée, conditions spéciales pour les enseignants plus âgés).

De plus, au cours des négociations collectives de 1999, le DLF a exigé que les enseignants plus âgés puissent bénéficier de conventions particulières prévoyant par exemple la réduction des heures de travail avec maintien de tous les droits à la retraite. Les employeurs n'étaient cependant pas disposés à conclure un tel accord.

4. France

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par SNES (Syndicat National des Enseignements de Second degré).

4.1. LA SITUATION DES RECRUTEMENTS PUR LE SECOND DEGRÉ EN FRANCE

Le SNES juge la situation alarmante pour cette année 2000-2001, cela pour plusieurs raisons.

4.1.1. Plus de personnels précaires embauchés que de personnels titulaires recrutés

En septembre 2000, il y a eu environ 13 000 précaires embauchés (il s'agit de contractuels et de vacataires) pour faire face aux besoins permanents du système éducatif (enseignement et remplacement)). A la même date, l'Éducation Nationale a recruté seulement 12 500 personnels stagiaires, pour l'essentiel issus des concours externes. Cette situation catastrophique n'est pas due à la pénurie de candidats qui se destinent aux métiers de l'enseignement mais est le résultat d'une baisse systématique du nombre de postes offerts aux concours de recrutement. Cette baisse a été amorcée en 1996 et poursuivie en 97, 98, 99 et 2000.

4.1.2 Le vivier de candidats : des premiers signes de tassement

Il reste globalement important mis à part quelques exceptions comme l'éducation musicale. Cependant, les premiers signes de tassement de ce vivier doivent être pris au sérieux. La baisse régulière des postes aux concours externes finit pas avoir un effet dissuasif auprès des étudiants à l'Université et il faut prendre en compte la reprise économique qui accroît sensiblement les besoins des autres secteurs d'activité en

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

nouveaux diplômés et génère une concurrence pas toujours favorable aux métiers de l'enseignement. Si le gouvernement n'inverse pas la tendance, il prend le risque de créer à court terme les conditions d'une nouvelle crise de recrutement.

4.1.3. Des départs en retraite pas couverts en totalité

Nous sommes dans une période où les départs des enseignants titulaires en activité vont progressivement augmenter : de 15 800 en 2002, on passera à 16 800 en 2003, 17 800 en 2004, 18 000 en 2005 et 21 000 en 2006, ce qui fait une moyenne annuelle sur la période de 16 900.

Le Ministère estime qu'il faudra en moyenne chaque année recruter 13 800 nouveaux enseignants pendant la période 2001-2005. C'est ce qu'affirme une étude récente de la Direction de la Programmation et du Développement (DPD) du Ministère. En raisonnant sur la période 2001-2008, elle estime que les besoins annuels seront de l'ordre de 14 650 en raison de l'accélération des départs en retraite.

Il suffit de comparer le nombre de départs et celui des prévisions de recrutement pour constater que le système n'est pas en situation de couvrir les besoins.

4.2. COMMENT EN EST-ON ARRIVE LÀ ?

4.2.1. Des recrutements sous-calibrés et régulièrement diminués

La détermination du nombre de postes résulte d'arbitrages entre le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère du Budget. Depuis toujours, c'est la logique à courte vue de l'annualité budgétaire qui domine. Depuis plusieurs années, la volonté d'afficher une baisse du recrutement de fonctionnaires l'a emporté.

D'une certaine manière, une programmation a été mise en œuvre à partir de la session 1996, mais uniquement orientée à la baisse et fondée sur le dogme du gel de l'emploi public.

On a ainsi enregistré une baisse moyenne de 10 % des postes à l'ensemble des concours, les dégâts ayant été limités par les concours externes, au détriment des concours internes proportionnellement plus touchés. Résultats : moins de recrutements, moins de promotions internes et de titularisations, plus d'embauches de non-titulaires. Il ne saurait y avoir de miracle.

4.2.2. Des besoins sous-estimés

Il est clair que les recrutements ont été sous calibrés de 2 500 à 3 000 par an depuis 4 ans, ce qui a conduit le Ministère de l'Education Nationale à faire face aux besoins en embauchant des personnels précaires. Un exemple : 10 890 contractuels ont été recrutés en 1999-2000.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

4.3. D'URGENCE, AUGMENTER ET PROGRAMMER LES RECRUTEMENTS DE TITULAIRES

Le Ministre de l'Éducation Nationale a annoncé le 15 novembre 2000 un plan pluriannuel de recrutement sur 5 ans. Le gouvernement a ainsi décidé de mettre 88 000 postes aux concours externes du second degré entre 2001 et 2005.

Le SNES estime que cette programmation des recrutements sur les 5 ans à venir est en rupture avec le gel de l'emploi public. Elle est de toute évidence à mettre au crédit des mobilisations (grèves et manifestations) des personnels en mars 2000.

Le SNES a demandé au Ministre une augmentation de 20 % dès la session 2001. Un nombre de postes de l'ordre de 16 300 permettrait de s'assurer que le nombre de titulaires correspond bien aux besoins attendus sur le terrain (c'est-à-dire dans les collèges et lycées). Il va de soi que les améliorations concernant la diminution du nombre d'élèves par classe et les travaux en petits groupes nécessitent des milliers de recrutements supplémentaires.

Cette question des recrutements est donc une question particulièrement sensible car il ne s'agit pas seulement de recruter de nouveaux enseignants mais aussi d'améliorer de façon significative les conditions d'études et de réussite des élèves dans le second degré.

4.4. CONCOURS SESSION 2001 : UN EFFORT INSUFFISANT

Le ministère de l'Éducation Nationale vient seulement d'annoncer la répartition des postes aux concours de recrutement pour la session 2001. Le SNES regrette cette publication tardive qui survient la veille des premières épreuves.

Pour les **recrutements externes**, la session 2001 est effectivement en rupture avec les sessions précédentes. Le SNES se félicite d'avoir contribué à rompre la dynamique antérieure et à la mise en place du principe d'une programmation pluriannuelle des recrutements.

L'augmentation de 10% des postes aux concours externes va dans le bon sens. Il faut remarquer au passage que l'agrégation en profite très peu (+ 50 postes, + 2,6%). Cependant l'effort est insuffisant pour assurer le recrutement des nouveaux titulaires nécessaires à assurer le remplacement sur le terrain des seuls départs en retraite, à l'horizon de la rentrée 2002. Nous estimons qu'il fallait, dans une première étape, augmenter le nombre de postes de 20% pour éviter de recourir à l'embauche de nouveaux vacataires et contractuels pour faire face aux besoins dans les établissements.

Alors que les candidatures sont en accroissement sensible (+ 8,9%), les **concours internes** connaissent une nouvelle diminution (-21,6% globalement) : aucun poste supplémentaire pour l'agrégation, -17,7% au Capes et -44,7% au Capet. Avec 130 postes à ce dernier, l'avenir des enseignements technologiques apparaît durablement compromis.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

Au titre de la **résorption de l'emploi précaire**, ce sont 5925 postes qui seront ouverts dont 3500 postes pour les examens professionnels. Sachant que bon nombre des ayant droits du protocole Sapin sont aussi candidats à un concours interne et qu'il faudra compter avec les admissions multiples, le rendement en terme de titularisations sera nécessairement en deçà des 8465 possibilités affichées.

Le SNES avait obtenu la réouverture des registres d'inscription. Malgré cela, les candidatures aux concours externes ont légèrement régressé. C'est inquiétant pour la suite, compte tenu de l'ampleur des recrutements à réaliser dans les prochaines années. Il fallait un message fort en direction des étudiants. Il n'a pas été lancé pour cette session.

5. Irlande

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par le syndicat des enseignants d'Irlande (Teachers' Union of Ireland - TUI).

Il faut déplorer le manque de données statistiques en la matière pour la république d'Irlande. S'agissant des enseignants qui quittent la profession, le Department of Education and Science (ministère national de l'Education) ne dispose pas d'aucune donnée sur le taux de rotation des enseignants ou le nombre de départs. Seuls les départs à la retraite normale ou anticipée sont comptabilisés.

En raison de la forte croissance économique des dernières années (l'Irlande est surnommée "le Tigre celtique"), les diplômés frais émoulus ou comptant quelques années d'expérience se voient offrir de nombreuses possibilités de travail ailleurs que dans le secteur de l'éducation. La sécurité de l'emploi étant assez générale en Irlande, et comme par ailleurs les salaires offerts dans le secteur de l'éducation sont quelque peu en deçà de la moyenne, l'enseignement n'exerce plus le même attrait qu'à l'époque de la crise économique des années 1980 par exemple.

A l'heure actuelle, les écoles secondaires éprouvent des difficultés à recruter des enseignants dans certaines disciplines, notamment les sciences et les mathématiques. Il est également difficile pour les écoles de recruter et de garder les enseignants du secteur de la construction et du bois car ils peuvent trouver des emplois mieux rémunérés dans le commerce (en raison de la forte croissance du secteur de la construction). Il semble que la pénurie d'enseignants dans les secteurs de la construction et du bois soit créée de toutes pièces car, si les cours ouvrant l'accès à l'enseignement de ces disciplines suscitent de nombreuses candidatures, le nombre d'étudiants admis aux cours et qui obtiennent les qualifications ne suffit même pas à pourvoir les postes d'enseignants qui se libèrent chaque année en raison du décès ou de la mise à la retraite de leurs titulaires.

L'obtention du "Higher Diploma in Education" (cours de préparation à la fonction d'enseignant, dans le prolongement du premier niveau d'études) est fort recherché, mais la diminution du nombre de diplômés du premier niveau en sciences qui souhaitent se qualifier pour enseigner cette branche est une source de graves préoccupations. L'article

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

reproduit ci-joint “ Science and Technology in the Senior Cycle: A Discussion Paper ” (septembre 2000) publié par le National Council for Curriculum and Assessment (Conseil national des programmes et de l'évaluation) met en exergue le nombre relativement limité de diplômés en sciences souhaitant devenir enseignants en sciences, et plus particulièrement le nombre peu élevé de diplômés en physique et en chimie souhaitant devenir enseignants dans leur spécialité.

Malheureusement, le ministère de l'Education et de l'Emploi ne peut chiffrer les départs prématurés dans la profession enseignante ; on peut supposer que ces chiffres sont particulièrement élevés dans les branches scientifiques en raison des nombreuses possibilités de travail et des meilleurs salaires offerts ailleurs.

Les directeurs d'école ont beaucoup de peine à recruter des suppléants pour les enseignants malades ou qui suivent une formation en dehors de l'école. Le Department of Education and Science (le ministère national de l'Education) est conscient de cette difficulté.

Dans l'ensemble, le problème de la république d'Irlande n'est peut-être pas tant celui d'une pénurie d'enseignants qualifiés que celui d'une pénurie d'enseignants désireux d'enseigner. Bon nombre d'enseignants qualifiés exercent d'autres emplois et ils n'ont pas l'intention de retourner dans le secteur de l'éducation.

Tableau 2: Nombre de diplômés en sciences (avec leur spécialité) ayant suivi les cours menant au Higher Diploma in Education en 1998/99

Etablissement	Physique	Chimie	Biologie	Autres
NUI, Dublin	2	0	6	11 ont suivi un cours scientifique général, 3 ont étudié la biologie et la chimie et 1 la biologie et la physique
NUI, Cork	1	3	21	
NUI, Galway	5	11	18	
NUI, Maynooth	4	11	8	
TCD	4 - 5	5 - 4	8	Certains étudiants ont choisi 2 disciplines. Ils sont moins nombreux que d'habitude à avoir choisi la biologie.

6. Italie

Les informations suivantes sur la situation en Italie proviennent d'un rapport soumis par CISL Scuola.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

En Italie il n'y a pénurie d'enseignants à aucun niveau du système éducatif. Toutefois, un large pourcentage de postes est occupé par des enseignants non titulaires permanents.

Table 3. Nombre d'enseignants avec et sans poste permanent

Niveau	Nombre d'enseignants	Nombre d'enseignants ayant un poste permanent	Nombre d'enseignants sans poste permanent
Ecole maternelle	80 666	77 342	3 324
Ecole primaire	253 857	245 238	8 619
Ecole secondaire inférieure	175 605	176 115	-
Ecole secondaire supérieure	237 851	221 884	15 967

7. Norvège (I)

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par un syndicats des enseignants de Norvège (Lærerforbundet).

En octobre 1999, le gouvernement norvégien a publié le rapport numéro 12 (1999 - 2000) du Stortinget (le parlement), numéro 12 (1999-2000) intitulé " *Un train de mesures pour le recrutement dans la profession enseignante* ". Le ministère de l'Education, de la Recherche et des Cultes a en quelque sorte pris ses distances par rapport à la crise du recrutement d'enseignants que la Norvège connaît actuellement. Selon les prévisions du Bureau national des statistiques, l'actuelle pénurie d'enseignants se résorbera d'ici quelques années ; les candidats à de tels emplois seront alors en nombre suffisant dans l'ensemble du pays.

Le Lærerforbundet a exprimé ses doutes sur plusieurs rapports établis par le ministère. Les calculs auxquels le syndicat s'est livré démontrent que le pays connaîtra à ce moment une grave pénurie d'enseignants qualifiés, à tous les niveaux du système éducatif, à moins que de mesures drastiques ne soient mises en œuvre. En outre, le Lærerforbundet a examiné le problème du recrutement sous un angle dont le ministère n'a pas tenu compte. A son avis, les paramètres dont le ministère s'est servi pour poser son diagnostic sur l'offre et la demande d'enseignants aux environs de 2010 sont inadéquats. Les syndicats d'enseignants ont beaucoup travaillé pour le démontrer à un stade précoce du processus. Cette démarche a incité plusieurs représentants du Comité de l'éducation du Parlement à se prononcer en faveur du renvoi du document au ministère. M. Nils Martin Stølen, Chef du Département de la recherche du Bureau national des statistiques, a souligné que les paramètres ne déterminaient en aucun cas un diagnostic précis en matière de demande et d'offre d'enseignants.

Dans les années à venir, la Norvège sera confrontée à un besoin accru d'enseignants en raison de l'accroissement de la population en en âge scolaire. Selon les estimations, celle-ci sera en 2006, de quelque 615.173 enfants âgés de 6 à 15 ans, soit par rapport à 1999, une augmentation de 43.000 élèves dans les écoles primaires et les écoles

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

secondaires du cycle inférieur. Le nombre d'étudiants passera à 232.063 en 2006, soit une augmentation de près de 20.000 étudiants par rapport à 1999. La population scolaire et estudiantine aura donc progressé de 60.000 unités en 2006 par rapport à 1999.

Alors que la demande d'enseignants qualifiés augmente, le nombre de candidats à la profession ne cesse de diminuer. En 1999, le nombre de candidats à la profession d'enseignant du cycle général a diminué de plus de 41% par rapport à 1996. La situation est pire dans les établissements assurant la formation pré-scolaire, où le nombre de candidats a diminué de près de 61% entre 1996 et 1999. En 1996, il y avait 2,1 candidats par place de formation, pour 1,5 en 1999. Aujourd'hui, le nombre de candidats est inférieur au nombre de places offertes. Dans l'enseignement général, il y avait en 1996 2,7 candidats par place, en 1997 ce chiffre était de 2,2 et en 1999, il est tombé à 1,5.

Outre le fait que le nombre de candidats à la profession enseignante est réduit, on constate que les étudiants se classent généralement dans la catégorie des 20 à 25 ans. Ce groupe d'âges diminuera de 50.000 unités aux environs de 2005. Cette évolution explique la désaffection vis-à-vis de la formation d'enseignant, à laquelle il faut pus que probablement s'attendre dans les années à venir.

Au cours des années écoulées, la Norvège a sensiblement abaissé le seuil d'admission. En 1999, 18 établissements de formation offraient un enseignement général tandis que seuls cinq d'entre eux avaient recours à un système à points dans le cadre de l'admission générale et lors du second tour d'admission. La faible utilisation du système à points dans la formation des enseignants a donc facilité l'accès à la profession. Les qualifications théoriques des étudiants de même que leur motivation pour le programme d'étude et pour la profession enseignante elle-même n'ont pas été pleinement prises en compte..

Les diplômés universités ayant une formation scientifique, en particulier les détenteurs d'une maîtrise, sont de moins en moins nombreux à choisir une formation pratique et pédagogique (formation PPU). En 1998, les établissements de formation des enseignants norvégiens comptaient 783 détenteurs d'une maîtrise en sciences, mais ceux-ci n'étaient plus que 44 (5,6%) à poser leur candidature à la formation pratique et pédagogique en 1999. Seuls 22 de ceux-ci ont accepté de commencer les études. Or, environ la moitié d'entre eux sont des biologistes. Le tableau est plus sombre encore si nous ne les reprenons pas dans les statistiques. La situation est particulièrement grave pour la physique et les mathématiques.

Il faudra rendre la formation pratique et pédagogique de même que la profession enseignante plus attrayantes pour les étudiants détenteurs d'une maîtrise, spécialement les diplômés en sciences. Partant de l'hypothèse que le niveau salarial général est considéré comme attrayant, le Lærerforbundet a suggéré une augmentation du nombre des bourses accordées, si possible celles liées à tous les aspects de l'éducation. Une autre suggestion consiste à mettre en place un système permettant la pratique de l'enseignement dans les universités et les établissements supérieurs non universitaires dans lequel les assistants se destinant à la profession d'enseignant peuvent par exemple rejoindre la 5^{ème} année. La

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

pratique de l'enseignement au cours de la formation stimulera l'apprentissage de la théorie et profitera aux deux niveaux d'éducation. Travailler dans la profession enseignante deviendra plus attrayant pour les enseignants chevronnés.

Une tendance se dégage aujourd'hui : on recrute moins d'enseignants dans les universités, tant par rapport au nombre de candidats que par rapport aux autres types d'éducation. Aujourd'hui, la situation est telle que les universités ne fonctionnent plus comme des établissements apprenant à enseigner les disciplines importantes.

Un tel développement aura pour conséquence une diminution importante du nombre d'enseignants ayant une formation universitaire. A moins de renverser la tendance, ce sont à l'avenir les enseignants du secteur de l'éducation générale qui seront recrutés, ceux-ci ayant bénéficié d'une formation théorique bien plus faible que ce n'est le cas aujourd'hui.

A l'heure actuelle, un nombre sans cesse croissant d'enseignants diplômés et d'enseignants qui travaillent dans le secteur de l'éducation choisissent de se tourner vers d'autres secteurs afin de bénéficier d'un meilleur salaire. Près de 40% des diplômés des établissements d'enseignement supérieur spécialisés dans l'éducation travaillent dans le secteur privé. Cette tendance s'est renforcée au cours des années écoulées. Ce constat concerne particulièrement les jeunes gens ayant une formation scientifique. Alors que, traditionnellement, ils s'orientaient naturellement vers l'enseignement, on constate que sur un total de 309, seuls 7 travaillent dans le secteur de l'éducation primaire et dans le cycle secondaire inférieur et 10 dans le cycle secondaire supérieur. De plus, 24 ont déclaré encore être aux études. Ceci signifie que seuls 13% des diplômés en sciences ont choisi d'enseigner. Le Bureau national des statistiques signale que 30% de ceux qui ont reçu une formation dans le secteur de l'éducation ne sont pas enseignants.

La moyenne d'âge des enseignants actifs aujourd'hui augmente en Norvège. En comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, elle compte parmi les plus élevées. Bien qu'elle n'ait guère évolué au cours des dernières années, il faut constater aujourd'hui que le nombre d'enseignants âgés de plus de 50 ans a fortement augmenté : de 24.906 en 1992, cette catégorie est passée à 38.152 (35% du nombre total d'enseignants employés). Dans les écoles primaires, les enseignants âgés de plus de 50 ans sont plus de 33 %. Dans les écoles primaires et dans les écoles secondaires inférieures, la répartition est de 72,2% dans la tranche de plus de 40 ans et 35,2% dans la tranche de 50 à 59 ans. Enfin, dans l'enseignement supérieur, les chiffres sont de 80% et 38% respectivement pour ces deux mêmes catégories. La pyramide des âges des enseignants indique un vieillissement.

L'âge de la retraite étant fixé aux environs de 62 ans, près de 40.000 enseignants prendront leur retraite en 2010 alors que le nombre d'élèves augmentera de 60.000.

Seuls 7% des enseignants prennent leur retraite à l'âge fixé. Les départs à la retraite pour incapacité à occuper un emploi rémunéré s'élèvent à 57% de la totalité des départs à la retraite tandis que pour les départs à la retraite anticipée (à partir de 64 ans) en vertu d'un

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

accord spécial, le chiffre est de 36%. Dans les années 1990, la plupart des enseignants prenaient leur retraite avant 67 ans.

Si la cadence actuelle des départs à la retraite se maintient, ce sont quelque 40.000 à 50.000 des enseignants qui seront à la retraite aux environs de 2015. A partir de 2005, le nombre d'enseignants quittant les écoles oscillera autour de 3.500. Ce nombre équivaut à une catégorie d'âge dans les tranches qui comportent le plus d'enseignants aujourd'hui.

Les problèmes liés à l'augmentation des départs à la retraite ne se situent pas uniquement sur le plan quantitatif. Le départ des enseignants les plus âgés appauvrit la qualité, et cette situation est particulièrement sensible dans les disciplines scientifiques. Les enseignants de mathématiques, tous niveaux confondus, âgés de plus de 50 ans, sont de meilleurs pédagogues que leurs collègues plus jeunes. Tel est particulièrement le cas dans l'enseignement secondaire. L'augmentation du nombre de retraités entraînera une pénurie d'enseignants diplômés en sciences ayant bénéficié d'un enseignement supérieur..

Le nombre d'enseignantes augmente dans tous les niveaux de l'enseignement. En 1998, quelque 60% du personnel enseignant étaient des femmes, ce qui représente une augmentation de 4,9% par rapport à 1997. Ce sont les écoles primaires qui ont enregistré la croissance la plus forte : 5,7%. Bien qu'à de nombreux égards le renforcement de la présence des femmes dans la profession enseignante influe positivement sur les écoles, cette tendance modifiera également, à la longue, la façon de travailler dans le secteur de l'éducation. Tout d'abord, les enseignants ont une meilleure formation scientifique que les enseignantes, et ceci indépendamment de l'âge. Les disciplines scientifiques n'attirent pas les femmes, en dépit de nombreuses stratégies déployées. La présence plus marquée des femmes dans la profession enseignante peut aussi entraîner un autre problème, à savoir l'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel et par conséquent la diminution de la main-d'œuvre hommes-année. On dénombre dans le secteur de l'éducation quelque 31.470 travailleurs à temps partiel, dont 75%, soit 23.430 personnes sont des femmes. Ce chiffre approche les 85% dans les écoles primaires.

La pénurie d'enseignants qualifiés incite les écoles à recourir de plus en plus fréquemment aux services d'enseignants non qualifiés. On a calculé qu'en 1999, des prestations correspondant à 2.912,7 hommes-année ont été effectuées dans les écoles primaires municipales par des enseignants qui n'avaient pas reçu de formation approuvée d'enseignant ou d'enseignant pré-primaire. Ce chiffre représente 5,9% du total des prestations en hommes-année effectuées par le personnel enseignant. Cette tendance s'est accentuée après 1996. Le recours à des enseignants non qualifiés varie fort d'une région à l'autre en Norvège. C'est dans le nord du pays que l'on trouve le plus d'enseignants non qualifiés, et particulièrement dans le comté le plus septentrional (Finnmark).

8. Norvège (II)

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par un syndicat des enseignants de Norvège (Norsk Lærerlag - NL).

8.1. L'accroissement du nombre d'élèves

Selon les prévisions du Bureau national des statistiques (SSB), le nombre d'enfants en âge de fréquenter l'école primaire va augmenter de près de 43.000 unités entre 1998 et 2005. Si le ratio entre le nombre d'enseignants et le nombre d'élèves reste constant (0,108 enseignants-année par élève), il faudra 5.000 enseignants-année de plus.

8.2. La formation des enseignants

Les années écoulées ont surtout été marquées par la diminution du nombre d'étudiants désireux d'acquérir la formation d'enseignant dans le secteur d'éducation générale. Le nombre de ceux qui posaient leur candidature pour la première fois a chuté de 41%. Tous les candidats ont reçu une offre inconditionnelle de 10 des 17 établissements de formation. Nous ne savons pas encore combien l'ont acceptée. Le nombre d'étudiants suivant les cours de formation d'enseignant dans le secteur d'éducation générale se répartit comme suit au cours des dernières années :

Tableau 4. Nombre d'étudiants suivant le cours de formation d'enseignant dans le secteur d'éducation générale au cours des dernières années

Année	Nombre d'étudiants
1994	2352
1995	2563
1996	2567
1997	2556
1998	2572
1999	3113

Le ministère royal de l'Education, de la Recherche et des Cultes travaille avec un pourcentage d'enseignants diplômés de l'enseignement général de 80% (dans le budget national 1998-1999). Le nombre d'enseignants diplômés du secteur de l'enseignement général fourni par le Bureau national des statistiques (SSB) s'établit comme suit :

Tableau 5. Nombre de diplômés du secteur de l'enseignement général

Année	Nombre d'étudiants
1995	556
1996	1730
1997	1821
1998	1932
1999	1902

Cependant, bon nombre de diplômés des établissements de formation n'envisagent pas de travailler plus tard dans le système éducatif. D'après le Bureau national des statistiques (SSB), seuls 77% des diplômés du printemps 1997 travaillaient encore dans le secteur de

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

l'éducation, un an après l'obtention de leur diplôme. Ceci signifie que l'augmentation nette des enseignants est inférieure à 1.500 par an, bien que certains diplômés poursuivent des études plus approfondies avant de commencer à travailler. En se montrant optimiste, on peut estimer que 1.700 diplômés travaillent en tant qu'enseignants.

Il faut également tenir compte des enseignants formés dans les universités. Le nombre de diplômés dans des disciplines pédagogiques pratiques s'établit comme suit pour les dernières années :

Tableau 6. Nombre de diplômés dans des disciplines pédagogiques pratiques au cours des dernières années

Année	Nombre d'étudiants
1995	486
1996	908
1997	670
1998	845
1999	601

La formation pédagogique pratique concerne surtout les enseignants du secteur de l'enseignement secondaire supérieur et nous ne connaissons pas le nombre de diplômés qui travaillent dans le secteur de l'éducation. Si nous estimons que 300 d'entre eux empruntent cette voie chaque année, il reste 2.000 nouveaux enseignants par an jusqu'en 2005.

Les réglementations relatives aux qualifications de l'enseignant sont très souples, s'agissant des catégories d'enseignants qualifiés habilités à enseigner dans le secteur primaire. Le ministère met en avant l'insécurité que génère l'incertitude quant au nombre de candidats des différentes catégories d'enseignants diplômés qui enseigneront aux différents niveaux dans les années à venir. Le ministère est d'avis que le nombre d'enseignants dans le secteur pré-primaire passera de 7% en 1997 12% au cours de l'année académique 1999-2000, et il s'attend à ce que le chiffre se stabilise à ce niveau.

8.3. L'éducation pré-primaire

La chute du nombre de candidats à l'éducation pré-primaire a été très forte, bien plus que dans le secteur de la formation générale des enseignants. De 1995 à 1999, le nombre de candidats qualifiés a diminué de plus de 60%.

Le nombre de places de formation dans l'éducation pré-primaire au cours des années précédentes se répartit comme suit :

Tableau 7. Nombre de places de formation dans l'éducation pré-primaire au cours des dernières années

Année	Nombre de places de formation
1995	2279

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

1996	2582
1997	2821
1998	2647
1999	2561

S'agissant des réaménagements entre les différents types de formation des enseignants, le gouvernement envisage de déplacer les possibilités d'études de l'éducation pré-scolaire vers l'éducation générale. La raison qui sous-tend ce réaménagement est la chute du nombre de candidats à l'éducation pré-scolaire. Comme le ministère est pleinement conscient du problème de recrutement d'enseignants dans le secteur pré-primaire et s'attend à ce que les enseignants du secteur pré-primaire soient plus nombreux à occuper des postes d'enseignants dans le secteur primaire, il souhaite réduire le nombre de possibilités d'étude dans le secteur de l'éducation pré-scolaire orienté vers le travail dans les crèches. Pour couvrir à 100% les besoins des crèches, il faut augmenter le nombre d'enseignants du secteur pré-primaire ; ce faisant, on prend pour acquis que les postes de directeur de crèche et d'enseignant qualifié du secteur pré-primaire seront occupés par des enseignants qualifiés du secteur pré-primaire. Aujourd'hui, la situation se présente comme suit : environ 3.000 postes de directeurs de crèche et de directeurs de département sont occupés par du personnel n'ayant pas une formation d'enseignant pré-primaire.

8.4. La ventilation par âge des enseignants en Norvège

Tout comme la Suède et l'Allemagne, la Norvège est un pays dont la moyenne d'âge des enseignants est la plus élevée parmi les pays de l'OCDE. En Norvège, 33% des enseignants sont âgés de plus de 50 ans. Dans les écoles primaires, la ventilation par tranche d'âge se présentait comme suit au 1^{er} octobre 1998 :

Tableau 8. Ventilation par tranche d'âge des enseignants du secteur de l'éducation primaire en 1998

Total	>24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans<
66 834	1648	8491	6978	6660	20 846	18 727	3484
	26 %				33 %		

Le taux de départ à la retraite augmente avec l'âge. Aujourd'hui, l'âge réel de la retraite est de 62 ans. Si l'on examine la ventilation par tranche d'âge chez les groupes d'enseignants, on constate qu'en 2005 ce sont plus de 14.000 enseignants qui auront atteint ou dépassé l'âge de 62 ans, qui marquera l'arrêt de leur activité professionnelle. De plus, nous savons également qu'un nombre sans cesse croissant d'enseignants âgés de plus de 50 ans souhaitent travailler à temps partiel ou partent à la retraite pour cause d'invalidité. Nous ne disposons pas de chiffres exacts en la matière. Toutefois, si l'on estime que le groupe d'enseignants âgés de plus de 50 ans partant à la retraite représente 5%, il faudra donc remplacer 1.000 enseignants de plus.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

8.5. Autres motifs expliquant les départs à la retraite

La diminution du nombre d'enseignants mentionnée précédemment est rendue plus critique encore du fait de la chute du nombre d'enseignants chez les cohortes jeunes, principalement parce qu'ils optent pour d'autres types d'emplois. Dans le rapport sur les départs à la retraite et le recrutement dans le secteur de l'éducation qu'il a publié récemment, Pål Schøne, chercheur à l'Institut des recherches sociales, estime à 4% la baisse du nombre d'enseignants des cycles primaire et secondaire supérieur en raison des changements d'emploi. Si l'on applique la même méthode de calcul aux écoles primaires, on arrive à une baisse de 2.640 enseignants par an. Comme les chiffres exacts font défaut en la matière, nous prévoyons une baisse pouvant aller jusqu'à 10.000 unités jusqu'en 2005. Schøne arrive également à la conclusion que les changements d'emploi concernent davantage les jeunes enseignants que les enseignants plus âgés, et que les enseignantes ont tendance à changer plus facilement que les enseignants.

8.6. Autres faits pouvant influencer sur les besoins en enseignants

Le gouvernement avait promis de ramener de 30 à 28 le nombre d'élèves par classe dans le niveau secondaire inférieur, mais cette promesse est restée lettre morte. Des projets pilotes seront mis en œuvre à la place. Ceux-ci augmenteront les besoins en ressources éducatives et par là même, en enseignants. La réforme EVU aura également des implications sur les besoins en enseignants, particulièrement en enseignants intérimaires.

8.7. Personnel n'ayant pas reçu une formation homologuée

Le manque d'enseignants qualifiés a entraîné le recours croissant à du personnel n'ayant pas reçu une formation homologuée.

Tableau 9. Personnel n'ayant pas reçu une formation homologuée

Année	Nombre	Pourcentage par rapport au total des enseignants
1995/96	3126	6,0 %
1996/97	3068	5,9 %
1997/98	4184	7,4 %
1998/99	5051	8,7 %
1990/00	4435	7,7 %
2000/01	4392	7,2 %

Les chiffres pour l'année en cours ne sont pas encore disponibles mais tout porte à croire que la situation s'est légèrement améliorée.

8.8. Prévisions quant aux besoins en enseignants en 2005

Tableau 10. Prévisions quant aux besoins en enseignants en 2005

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

	Nombre d'enseignants
Augmentation des besoins en raison de l'accroissement du nombre d'élèves	7.000
Départs à la retraite pour atteinte de la limite d'âge	15.000
Remplacement du personnel sans qualifications	4.000
Autres raisons des départs à la retraite	10.000
<i>Prévisions des besoins</i>	<i>36.000</i>
Formation des enseignants:	
Jeunes enseignants diplômés de l'enseignement général (1.700 par an)	13.600
Enseignants formés à l'université (300 par an)	2.400
Jeunes diplômés	6.000
<i>Besoins non satisfaits</i>	<i>20.000</i>

Nous avons fait preuve de prudence dans l'établissement de nos prévisions. Les chiffres relatifs aux départs à la retraite anticipée et au travail à temps partiel pour le groupe d'âge de plus de 50 ans ont été fixés avec trop de prudence. Nous n'avons pas tenu compte des modifications de syllabus et des changements apportés à l'organisation qui entraîneront une plus grande demande d'enseignants.

9. Espagne

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par le syndicat du pays basque (Federación de la Enseñanza del Sindikato - ELA).

9.1. Origine

Fondamentalement, le personnel enseignant provient des secteurs d'éducation suivants :

- établissements de formation des enseignants (niveau universitaire - 3 ans) pour les secteurs d'éducation initiale ;
- facultés universitaires (5 ans) pour les secteurs d'éducation moyenne et supérieure ;
- dans certains cas, écoles professionnelles (généralement, pour l'éducation dans le secteur professionnel)

9.2. Situation

Le personnel de l'éducation dans le système éducatif basque se répartit dans différents réseaux d'éducation :

- réseau public (réglementé) ;
- réseau privé subventionné par le gouvernement (réglementé) ;
- réseau privé au sens strict (ne bénéficiant ni de subventions du gouvernement, ni de financement du secteur public, et pratiquement non réglementé).

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

9.3. Moyenne d'âge

L'âge moyen des enseignants est assez élevé (les données exactes font défaut, des estimations nous permettent de dire qu'elle est légèrement supérieure à 43 ans), ce qui signifie qu'il faudrait envisager un réaménagement des générations.

9.4. Pénurie/adéquation des ressources humaines

Si l'on se réfère aux des listes de demandeurs d'emploi et des étudiants fréquentant les différents établissements de formation ou les facultés universitaires (qui, en principe, peuvent prétendre enseigner), il existe suffisamment d'enseignants dans le système d'éducation basque. En d'autres termes, il n'existe aucune pénurie d'enseignants, bien que l'on ait enregistré une légère baisse du nombre d'étudiants inscrits dans les cours de formation d'enseignants.

Une pénurie d'enseignants est possible dans certains secteurs, particulièrement celui de la formation professionnelle. Comme ce secteur est neuf, il peut y avoir un manque d'enseignants spécialisés.

En principe, l'effectif des enseignants est suffisant dans le secteur de l'éducation.

9.5. Problèmes à prendre en considération

Les problèmes liés à l'emploi auxquels le système éducatif est confronté sont les suivants :

- le rajeunissement du personnel (négocier des conditions de départ favorables au personnel);
- s'assurer que le renouvellement du personnel répond aux nouveaux besoins de l'éducation, en matière de langues étrangères par exemple ;
- offre de formation en cours de service aux enseignants actuellement actifs.

9.6. Nos initiatives

Dans le cadre des mesures syndicales appuyées par l'ELA et avec l'accord du gouvernement basque qui est conscient de la situation (en dépit des difficultés rencontrées lors de la négociation de conditions, du financement, etc.), l'ELA propose l'introduction des points suivants dans la convention collective :

- retraite anticipée volontaire à partir de 60 ans. Nomination de nouveau personnel bénéficiant de conditions de travail équitables (pas de discrimination liée aux conditions de travail, etc.) ;
- réduction du temps de travail (35 heures, réduction du nombre d'heures d'enseignement, ...) afin de créer de nouveaux postes ;
- départs négociés et volontaires (retraite, journées de travail moins longues, ...) dans le but de recruter des remplaçants ;

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

- nouvelles fonctions à développer (éducation spéciale, services divers comme le réfectoire, ...) dans le but de recruter du personnel.

10. Suède

Le rapport qui suit se fonde sur les informations communiquées par le syndicat des enseignants de Suède (Läraryrbundet).

Les derniers chiffres publiés sur l'offre et la demande des enseignants des différents secteurs indiquent qu'une pénurie est prévisible en 2002-2003. (Voir le tableau suivant).

Tableau 11. Offre et demande d'enseignants

Année	2002	2007	2012
Sect. prim. et second. inf.	- 6 500	+ 1 500	+ 2 000
Sect. second. sup.	-2 500	- 10 000	- 8 500
<i>Total</i>	<i>- 9 000</i>	<i>- 8 500</i>	<i>- 6 500</i>

Les chiffres indiquent un manque d'enseignants dans les écoles secondaires du cycle supérieur. D'après les calculs, il y a également une pénurie d'enseignants dans les écoles primaires et dans les écoles secondaires et inférieures qui évolue en un surplus limité.

Ces chiffres se fondent sur les hypothèses relatives au développement économique des collectivités locales, sur les mouvements d'enseignants (nouveaux venus/départs), sur le nombre moyen présumé d'élèves par classe (ratio enseignants-élèves), sur le nombre d'enseignants diplômés chaque année. Les statistiques proviennent du Bureau des statistiques de Suède.

Les autorités prennent des mesures budgétaires afin d'augmenter le nombre d'exams pour enseignants.

Dans les écoles primaires et dans les écoles secondaires, quelque 17% des enseignants n'ont pas passé l'examen menant à la profession d'enseignant. Environ 1/3 ont suivi les cours d'un établissement de formation des enseignants.

Il ressort des analyses menées par le Läraryrbundet que le secteur de l'éducation perd de nombreux effectifs en raison des difficultés qui incitent les enseignants à quitter ce secteur avant l'âge de la retraite. Des statistiques indiquent qu'au-delà de 60 ans, bon nombre d'enseignants quittent la profession, et en conséquence rares sont les enseignants travaillant jusqu'à l'âge de la retraite. L'employeur serait bien avisé de faciliter le maintien des enseignants en poste plutôt que de multiplier, on long terme, les exams d'accès.

Le nombre d'enseignants qui ont quitté la profession avant l'âge de 65 ans a augmenté avec le temps. 81% des enseignants âgés de 55 à 59 en 1980 étaient encore dans la profession cinq ans plus tard. Ils n'étaient plus que 58% en 1994. On estime que le

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

nombre d'enseignants qui quitteront la profession avant l'âge de 65 ans dépassera les 30.000 d'ici 2014.

La décision a été prise de réformer la formation des enseignants afin d'élargir leurs compétences. De cette façon, il sera plus facile d'adapter leurs possibilités de travail aux variations du nombre d'élèves. Le Lärarförbundet estime que cette mesure sera bénéfique également pour les enseignants qui travaillent déjà.

Le Lärarförbundet a investi énormément d'énergie dans le cycle de négociations (notamment sur les salaires), qui viennent de se terminer afin d'alléger le fardeau des enseignants et d'améliorer leurs conditions de travail, de protéger les enseignants les plus chevronnés afin qu'ils puissent poursuivre leur activité jusqu'à l'âge de la retraite et d'attirer également suffisamment d'enseignants qualifiés. Le résultat de ces négociations doit à présent être traduit dans des conventions locales.

Afin d'attirer davantage d'hommes parmi le personnel enseignant, le Lärarförbundet s'attelle à promouvoir l'intérêt pour la profession chez les jeunes qui sont le point de terminer leur scolarité et qui devront choisir une profession sous peu. Le personnel enseignant masculin qui entre dans la profession devrait bénéficier d'un meilleur appui et d'une meilleure introduction de la part des enseignants chevronnés.

Le principal problème reste toutefois le niveau salarial des enseignants. Pour attirer suffisamment d'enseignants et augmenter la proportion d'hommes, il faut que le niveau salarial et les conditions de travail soient compétitifs par rapport à d'autres professions.

11. Suisse

Le rapport qui suit sur la situation en Suisse romande se fonde sur les informations reçues du SER (Syndicat des enseignants romands).

La situation varie de canton à canton. L'information a été recueillie (par téléphone) auprès des responsables syndicaux de chaque canton romand, ceux-ci étant les mieux au fait de la situation et des négociations en cours. Il ne s'agit toutefois que de sentiments et impressions. Les différentes autorités cantonales pourraient probablement fournir des statistiques précises.

11.1. Fribourg

Pré-primaire et primaire : Il n'y a pas vraiment de pénurie d'enseignants dans ce secteur, mais une situation limite. Il est difficile de trouver des remplaçants, par exemple.

La Haute Ecole Pédagogique – HEP ne semble pas avoir trop de succès. Déjà auparavant, l'Ecole Normale n'était pas forcément un tremplin pour la profession enseignante ; elle était souvent une voie facilitée à l'accès à l'université.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

Secondaire inférieur : Une pénurie semble se dessiner, surtout en allemand et en anglais. Les professeurs nouvellement engagés n'ont parfois pas terminé leur formation..

11.2. Genève

Pré-primaire et primaire : La pénurie est importante. Les licenciés en sciences de l'éducation « mention enseignement » fournissent environ 50% des personnes à engager.

Causes:

- L'accroissement de la population scolaire
- Les "années blanches" au moment du transfert de la formation en institut à une formation universitaire.
- La limitation à 80 étudiants par année, à cause des places de stage.
- La volonté politique de lutter contre l'échec scolaire en maintenant des effectifs bas.
- Le départ en retraite d'un grand nombre d'enseignants.
- Le plan d'encouragement au départ, institué en période de crise financière, souvent utilisé par des enseignants « usés » ou réfractaires aux réformes pédagogiques..

Palliatif :

- L'engagement d'enseignants brevetés d'autres cantons (HEP ou Ecole Normale) ou licenciés d'autres facultés, avec une formation complémentaire. L'engagement d'enseignants étrangers est même envisagé.

Conséquence:

- Une pénurie de remplaçants.

Secondaire inférieur et supérieur : Il y a pénurie générale débutante, déjà existante en mathématiques, chimie, physique, allemand anglais et italien.

Causes:

- Les mêmes qu'en primaire (sauf pour la formation qui est différente).
- En outre, la longueur des études, non rémunérées, dissuade les jeunes d'entrer dans la profession.

Palliatif :

- Rien de prévu actuellement.

11.3. Jura

Pré-primaire, primaire et secondaire : Pas de pénurie en ce moment, mais on risque une pénurie prochaine.

Causes:

- La gestion est difficile, les prévisions ont été mal faites. Un plan d'encouragement au départ est prévu (général, pour tous les fonctionnaires) qui risque d'aggraver la situation.

11.4. Jura (canton de Berne)

Pré-primaire, primaire et secondaire inférieur : Il règne un équilibre instable entre pléthore et pénurie d'enseignants. Mais les remplaçants sont déjà impossibles à trouver.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

Secondaire supérieur : Là, par contre, on va plutôt vers une pléthore, vers du chômage. Ceci est dû à une nouvelle grille-horaire pour la nouvelle maturité (examen qualifiant pour l'entrée à l'université).

La HEP commune aux trois cantons (Jura, Berne francophone et Neuchâtel) devrait permettre de mieux répartir les enseignants.

11.5. Neuchâtel

Pré-primaire : Il y a encore une réserve de maîtresses enfantines.

Primaire : On sent venir la pénurie, même si elle n'est pas là pour l'instant. Les candidats à la HEP semblent en diminution.

Palliatif :

- La SER organisera des actions syndicales quand cela s'avérera nécessaire.

11.6. Valais

Pré-primaire et primaire : Pas de pénurie à signaler pour l'instant. La HEP semble avoir un grand attrait. Les "années blanches" venant du transfert d'une Ecole Normale à une HEP seront sans doute sans effet. Les grands départs à la retraite auront lieu dans dix ans. L'arrêt de l'immigration et la dénatalité ont fait baisser la population scolaire. Une partie des nombreux enseignants à temps partiel est « récupérable » pour un travail à temps plein, si nécessaire.

Secondaire inférieur : Pénurie sectorielle, par exemple en travaux manuels et économie familiale (due à la nouvelle grille-horaire) ainsi qu'en allemand. Une pénurie générale est en train de se dessiner.

Causes:

- Départ en retraite
- L'image professionnelle et les conditions salariales sont peu satisfaisantes.

11.7. Vaud

Pré-primaire, primaire et secondaire inférieur : Pas de pénurie, même s'il semble y avoir plus de difficultés au niveau du secondaire inférieur.

Causes:

- Décalage entre formation et emploi

Palliatif :

- Des formations de rattrapage ont été prévues mais l'emploi de retraités a été refusé.

Les inscriptions à la formation pédagogique pour le secondaire inférieur sont en hausse.

12. Royaume-Uni I

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

Le rapport qui suit sur la situation de l'enseignement supérieur se fonde sur un extrait du cahier de revendications de l'Association of University Teachers - AUT.

12.1. Le rapport Bett

La chute du niveau des salaires a entraîné un problème avec pour corollaire la difficulté de recruter et de conserver dans la profession un nombre suffisant d'enseignants présentant le niveau requis. Selon le rapport Bett (1999), il est difficile de recruter et de maintenir dans le cadre les diplômés universitaires dans les disciplines liées au commerce, les technologies de l'information (TI), l'ingénierie électronique, la comptabilité, le droit et quelques spécialités plus rares. Il est aussi difficile de garder du personnel ayant un contrat à durée déterminée. Il est probable que des problèmes se posent dans les départements de physique, de chimie, de mathématiques et d'ingénierie en raison de l'âge du personnel universitaire, dont près d'un tiers sera proche de la retraite dans les cinq années à venir.

“ Il sera difficile de recruter dans ces disciplines des remplaçants d'un niveau suffisamment élevé, à moins que la rémunération ne soit suffisamment attrayante ”.⁴ En outre, il existe des problèmes de recrutement et de maintien du personnel administratif dans les secteurs de la finance et des TI. Le rapport conclut, d'une manière générale : “ Nous craignons que ces indications ne laissent présager des problèmes de recrutement et de maintien encore plus graves qui affecteront le secteur de l'enseignement supérieur ”.⁵

Bien que le rapport stipule que le secteur de l'enseignement supérieur “ ne rencontre pas de grands problèmes de recrutement et de maintien ”⁶, ce point de vue peut être mis en doute par les résultats de l'enquête menée pour le Comité Bett. Les disciplines pour lesquelles les établissements ont fréquemment fait état de problèmes de recrutement et de maintien, de même que les disciplines confrontées à de nombreux départs à la retraite, impliquent jusqu'à 39% du personnel à temps plein entièrement financé par l'université.

12. L'effet corrosif de la précarisation

Le recours aux contrats à durée déterminée qui, pour le rapport Bett, explique les difficultés de recrutement et de maintien, est une pratique d'emploi dommageable et contre-productive. Il n'en est pas moins fort répandue et ne cesse même de s'étendre année après année dans l'enseignement supérieur. En 1998 - 1999, l'effectif des établissements d'enseignement supérieur du Royaume-Uni s'établissait à 130.534 universitaires. Parmi eux, 11.884 (9%) se consacraient exclusivement à l'enseignement, 38.971 (30%) uniquement à la recherche, tandis que 76.670 (61%) partageaient leur

⁴ Sir Michael Bett (1999) **Independent Review of Higher Education Pay and Conditions**, London: Stationary office, para 172.

⁵ Sir Michael Bett (1999) **Independent Review of Higher Education Pay and Conditions**, London: Stationary office, para 171.

⁶ Sir Michael Bett (1999) **Independent Review of Higher Education Pay and Conditions**, London: Stationary office, para 166.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

temps entre ces deux activités. De plus, il ressort du rapport Bett que 33% du personnel universitaire auxiliaire d'avant 1992 travaillaient sur la base d'un contrat à durée déterminée. Le tableau 4 donne la répartition entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée en 1998-1999, et montre l'augmentation du nombre de contrats à durée déterminée depuis 1994-1995.

Selon le rapport Bett, le nombre d'emplois payés à l'heure ou d'emplois précaires étaient peu élevés, à l'exception des universitaires n'appartenant pas au personnel non stagiaire en hôpital, dont 26% étaient employés de cette façon. Mais il est très probable que les chiffres des emplois précaires soient sous-évalués, particulièrement dans le secteur de l'enseignement, où le personnel est engagé par les départements sur la base du salaire horaire. L'Association prend note de la recommandation 36 du rapport Bett qui indique que “ *les établissements d'enseignement supérieur disposent des moyens de réduire le recours aux contrats à durée déterminée et à l'emploi précaire* ”.⁷

Au Royaume-Uni, les taux de précarisation du personnel de la recherche ont généralement augmenté depuis 1995 - 96, bien que les employeurs aient signé en 1996 le *Concordat on Contract Research Staff Career Management (Concordat sur la gestion de la carrière du personnel de la recherche travaillant sous contrat)* qui s'engageait à améliorer la carrière du personnel de la recherche travaillant sous contrat.

La précarisation, qui gagne sans cesse du terrain, a un effet corrosif sur la qualité et l'emploi dans l'enseignement supérieur. L'AUT s'oppose vigoureusement à la précarisation car elle sabote l'avancement dans la carrière, crée une grande insécurité, érode la liberté académique et augmente la vulnérabilité ainsi que le risque d'exploitation. La précarisation fait également augmenter la pression qui pèse sur les personnels universitaires et auxiliaires et il n'est dès lors pas surprenant que la précarisation entraîne des problèmes de recrutement et de maintien. De plus, les formes d'emploi précarisées ne sont que d'une utilité strictement limitée pour l'employeur car elles entraînent d'importants désavantages de nature tant professionnelle que financière. L'AUT souhaite qu'il soit mis fin à tous les contrats à durée déterminée, à l'exception des cas convenus et clairement définis.

Les établissements devraient examiner les informations relatives au personnel archivées dans les départements universitaires et les départements du personnel et des finances afin de déterminer le nombre de contrats à durée déterminée - en ce compris les temps partiels ou les travailleurs précarisés rémunérés à l'heure - dans le but d'accorder au personnel sous contrat à durée déterminée le bénéfice de contrats à durée indéterminée ; le personnel précarisé travaillant à temps partiel se verrait accorder des contrats permanents au prorata. Les établissements devraient viser à transférer vers un contrat à durée indéterminée pas moins de 75% du personnel employé à l'heure actuelle dans le cadre de contrats à durée déterminée ou employé dans le cadre d'un contrat à temps partiel précarisé : ce résultat devrait être atteint à la fin de la seconde période de révision des

⁷ Sir Michael Bett (1999) **Independent Review of Higher Education Pay and Conditions**, London: Stationary office, R36.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

dépenses en 2003 - 2004 et il devrait limiter de manière permanente l'utilisation future de tels contrats.

Tableau 11. Le pourcentage de personnel universitaire sous contrat à durée déterminée

Type de personnel	1994 - 95	1998 - 99
	%	%
Uniquement enseignement	23.4	29.4
Uniquement recherche	92.7	93.6
Enseignement et recherche	15.9	19.0

Source: Analyse AUT des données HESA

12.3. Le suivi du rapport Bett

Une enquête quantitative menée par l'Office of Manpower Economics, sur 170 établissements d'enseignement supérieur en octobre 1999 a mis à jour des données correspondantes rassemblées par le Comité Bett en 1998. Il en ressort que les difficultés de recrutement et de maintien avaient augmenté depuis l'étude Bett. Un certain nombre d'établissements ont des difficultés spécifiques s'agissant :

- des universitaires dans les études commerciales ; TI, ingénierie et quelques autres spécialités ; professeurs, chercheurs et universitaires de haut rang dans une série d'autres disciplines ;
- du personnel administratif/cadres dans les TI, la comptabilité et les ressources humaines ;
- du personnel technique dans les TI ;
- des secrétaires, employés débutants ;
- techniciens de surface, personnels du secteur de la restauration et personnel de sécurité.

De plus, des études de cas qualitatives approfondies menées par les Services des relations de travail dans 13 établissements d'enseignement supérieur au cours de 1999 ont débouché sur les conclusions suivantes :

- les 13 établissements avaient des problèmes de recrutement pour certaines spécialités universitaires et pour les fonctions d'appui ;
- certaines disciplines étaient confrontées à des problèmes : ingénierie, technologies de l'information et de l'informatique (et à un degré moindre, les études de droit et les études commerciales) - ces disciplines occupent une place clef dans une économie axée sur les connaissances ;
- les principaux problèmes rencontrés étaient les suivants : recrutement de personnel universitaire de haut rang et de certaines fonctions d'appui (spécialement les TIC). Problèmes de recrutement et de maintien du personnel des services informatiques, indépendamment de leur niveau ;

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

- le salaire était la raison principale de ces problèmes ; a également été citée l'impression que la carrière n'offrait que de faibles possibilités de progression. Les deux facteurs expliquent les difficultés à maintenir le personnel.⁸

12.4. Chercheurs et scientifiques

Il ressort de travaux de recherche menés récemment par le groupe de pression SBS (Save British Science) qu'entre 1985 et 1989, les scientifiques qui, ayant reçu leur formation au Royaume-Uni, qui avaient ensuite émigré aux Etats-Unis, étaient cités bien plus fréquemment que ceux restés au Royaume-Uni.⁹

Une enquête menée par SBS auprès des doyens des sciences dans les universités britanniques au sujet du recrutement de chercheurs dans le département des sciences des universités (publication en août 2000) révèle que 79% des doyens pensaient que le recrutement d'assistants en recherche après le doctorat était devenu plus difficile. La grande majorité des établissements estimait qu'il devenait de plus en plus difficile de nommer de bons chercheurs à tous les niveaux (assistants, diplômés après le doctorat et étudiants du troisième cycle), et la plupart des établissements avaient des postes vacants en raison d'un manque de candidats de haut niveau.¹⁰

Une enquête menée par l'AUT en septembre 2000 est arrivée à la constatation qu'un département de sciences biologiques sur quatre dans le secteur avant 92 avait éprouvé de la peine à recruter des chercheurs après le doctorat. Il faut noter qu'alors que le salaire de départ d'un titulaire d'une bourse de recherche après le doctorat qui travaille à Londres sur un projet financé par le Wellcome Trust est de £24,379,¹¹ un nouveau chercheur après le doctorat dans le secteur après 92 commence à £13,277 (en ce compris l'application du coefficient de pondération pour le coût de la vie le centre de Londres).

D'autres études récentes menées sur le recrutement et le maintien ont mis en lumière d'autres sources de préoccupation, telles que l'enquête menée par l'EPSRC relative aux difficultés d'attirer des étudiants britanniques d'un niveau suffisamment élevé pour faire un doctorat,¹² l'analyse du nombre peu élevé de doctorants en économie et ainsi que l'analyse des intentions d'études des étudiants du premier cycle, qui indiquait "des difficultés existent en économie et en études commerciales, mathématiques/TI, ingénierie, physique et les sciences biologiques et de l'environnement".¹³

⁸ Tant les cas d'étude que les enquêtes ont été publiées dans CVCP (2000) **Recruitment and retention in employment in UK higher education**, London: CVCP

⁹ Les chiffres des citations suggèrent que l'exode des cerveaux au Royaume-Uni est "un véritable problème", *Nature*, 7 septembre 2000, p. 13

¹⁰ Des informations plus détaillées se trouvent sur le site web de Save British Science : <http://dspace.dial.pipex.com/sbs/texts/documents/2000/SBS0020.html>

¹¹ source: Wellcome Trust

¹² Strategic Marketing Associates (1999) **Survey on postgraduate Students and Permanent Staff in Information Technology and Computer Science**, EPSRC website

¹³ University of Sheffield Research Services Department (1999) **Survey of Postgraduate Study Intentions**, Sheffield: University of Sheffield

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

12.5. Conclusions

Tout porte à croire que le secteur connaît à l'heure actuelle des problèmes de recrutement et de maintien qui sont susceptibles de s'aggraver étant donné la proportion croissante de personnel travaillant dans le cadre de contrats à durée déterminée, et la mesure dans laquelle la rémunération du personnel universitaire et connexe a chuté par rapport aux autres secteurs comparables depuis 20 ans. L'AUT invite instamment les employeurs et le gouvernement à satisfaire ses exigences en matière salariale, cette méthode étant la plus efficace pour traiter des problèmes de recrutement et de maintien, maintenant et à l'avenir.

13. Royaume-Uni (Ecosse) II

Le rapport qui suit est basé sur des informations fournies par l'Educational Institute of Scotland - EIS).

Alors qu'il existe peu de données concrètes, on admet généralement que l'Ecosse est confrontée à une pénurie croissante d'enseignants à tous les niveaux. La preuve la plus évidente en est donnée par la difficulté de trouver des enseignants pouvant remplacer leurs collègues absents. Il est fait état de quelques cas où les enfants ont été renvoyés à la maison. En outre, et pour la première fois, nous constatons que les autorités responsables de l'école se tournent vers des agences fournissant des enseignants privés de remplacement pour répondre aux besoins des écoles. Ceci pose problème étant donné que les enseignants des agences ne sont pas traités comme des travailleurs bénéficiant des droits usuels en matière d'emploi et de salaire. De plus, les agences entretiennent les pénuries car elles recrutent des enseignants en Ecosse et les mettent au travail dans d'autres régions, tandis qu'elles font travailler en Ecosse des enseignants recrutés ailleurs - une activité potentiellement lucrative.

Le rapport Mc Crone, publié récemment à l'initiative d'un comité d'enquête indépendant sur la rémunération et les conditions de travail des enseignants se prononce comme suit : *“ le gouvernement et les autorités locales de l'Ecosse devraient examiner la manière dont la fonction d'enseignant de remplacement est assurée et gérée sur l'ensemble du territoire écossais, et s'interroger sur les améliorations à y apporter, par exemple en mettant sur pied des équipes permanentes d'enseignants itinérants ”*. Ce point est à l'étude.

Les problèmes de recrutement pour des emplois permanents se font également de plus en plus aigus pour de nombreux postes permanents dans de nombreuses régions. Dans les plans qu'il établira, le gouvernement tentera vraisemblablement d'augmenter le nombre de places de formation offertes ; au stade actuel des négociations, une augmentation de l'ordre de 4.500 places de formation d'enseignants dans les établissements de formation d'enseignants est envisagée pour les quelques années à venir.

14. Royaume-Uni III

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

Le rapport qui suit sur la situation au Royaume-Uni se fonde sur des communiqués de presse (2201 Greater London ballot (Election dans le Grand Londres); 1501 Teacher shortage (Pénurie d'enseignants); 1501 Capital Crisis (Crise aux dimensions de la capitale); 1101 Bishop Reindorp, 1001 South Africa to the rescue (Afrique du Sud à la rescousse); 0801 No-cover action (Action 'non au remplacement'), et 1101 Blunketts Accusation) provenant du NASUWT (National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers)

14.1. Campagne contre la pénurie d'enseignants

Le Comité d'action national du NASUWT a autorisé de voter sur la mesure "non au remplacement" dans les zones dépendant des autorités locales de l'éducation où la pénurie est grave et où les membres demandent une telle action.

Face au problème de plus en plus préoccupant de la disponibilité des enseignants, le NASUWT prévoit de sonder tous ses membres dans la région du Grand Londres au sujet d'une mesure de protection "non au remplacement". D'autres régions pourraient suivre cet exemple. Des votes au sujet d'une telle mesure ont déjà été autorisés dans différentes écoles à Barnet, dans le Kent, dans le Surrey, dans le Hertfordshire et à Sandwell.

L'action "non au remplacement" a essentiellement pour but de mettre les membres à l'abri des exigences absolument déraisonnables auxquelles ils sont censés se soumettre à la suite de la pénurie de plus en plus grave d'enseignants dans de nombreuses régions du pays, et en particulier à Londres et dans le Sud-Est. Cette action pourrait également servir à démontrer la véritable nature du problème, qui est actuellement l'objet d'une controverse entre le gouvernement et les autres partenaires des services de l'éducation. Si le gouvernement estime que le problème est négligeable au plan local, les directeurs d'établissement et les membres du NASUWT se plaignent au contraire du fait que ce problème est généralisé. Il est de plus en plus difficile de s'assurer les services d'enseignements de remplacement pour des absences à court terme, par exemple en cas de maladie, parce que les enseignants qui pourraient être pressentis pour cette tâche sont en fait à l'œuvre pour colmater les brèches résultant de nombreuses vacances de postes qui ne sont satisfaites que temporairement et pour cause de longue maladie et de congé de maternité.

La campagne "non au remplacement" a pour but de respecter l'esprit du contrat d'enseignant. D'une manière générale, on n'attend pas des enseignants qu'ils pourvoient les postes vacants ou à la suite de toute autre absence dont on sait à l'avance qu'elle durera plus de trois jours. On leur demande d'assurer une présence jusqu'à trois jours, dans le cas d'absences imprévues. Cependant, le contrat contient une clause dérogatoire qui impose aux enseignants d'assurer le remplacement pendant une période illimitée si, à titre exceptionnel, l'employeur ne peut trouver d'enseignant de remplacement. Et c'est précisément parce que les circonstances "exceptionnelles" sont à présent devenues les circonstances normales que le NASUWT centrera son action sur le rejet du "remplacement" lors de circonstances "exceptionnelles". Il ne sert à rien de déplorer

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

les perturbations dont sont victimes les enfants sur le plan de l'éducation lorsque celle-ci est déjà mise en péril par la pénurie du personnel ; celui-ci est composé dans une trop large mesure d'enseignants de remplacement qui, quelles que soient leurs qualités, connaissent une rotation très élevée. Certaines écoles en ont déjà été réduites à faire surveiller 90 élèves à la fois dans le réfectoire, et ce n'est certes pas là une bonne manière de gérer un service d'éducation. Le NASWUT rencontrera le NUT afin d'élaborer conjointement une approche coordonnée visant à faire progresser cette question.

Aux yeux du NASWUT, les problèmes actuels ne sont pas nouveaux, ni étonnants. Depuis 5 ans, le NASWUT n'a cessé d'avertir le gouvernement et l'organe de contrôle des enseignants de ce que le Service d'éducation de Londres parvient tout juste à tenir la tête hors de l'eau en ayant recours en permanence à de jeunes enseignants itinérants provenant par exemple d'Australie, de Nouvelle-Zélande et, plus récemment, d'Afrique du Sud. La plupart de ces jeunes enseignants sont de très grande qualité, mais leur rapide rotation constitue une réponse particulièrement insatisfaisante à la pénurie d'enseignants que connaissent des secteurs entiers du Service de l'éducation de Londres. Ces enseignants de remplacement sont affectés de plus en plus fréquemment à des postes vacants, ce qui masque la véritable nature de la crise à laquelle sont confrontées les écoles de Londres. En conséquence, il y a de moins en moins d'enseignants de remplacement pour faire face aux absences occasionnelles, dues par exemple à la maladie. Les enseignants, qui subissent déjà des pressions énormes pour de nombreuses autres raisons parfaitement connues, ont atteint le point de rupture et ne sont plus disposés à jouer les bouche-trous.

Les consultations organisées à Londres et au niveau des autorités locales sont nécessaires pour lutter contre le climat de crainte qui s'appesantit sur les écoles. La plupart des personnes concernées sont trop effrayées à l'idée de s'exprimer publiquement sur leurs problèmes, de crainte que les élèves s'inscrivent moins nombreux dans les établissements où ils enseignent. Ce n'est pas une façon saine d'envisager la situation.

Une action n'aura pas lieu nécessairement dans chaque école, ou dans n'importe quelle école en permanence. Il importe d'avoir une autorisation résultant d'un vote en cas de besoin pour l'avenir si on ne devait constater aucune amélioration.

14.2. Crise aux dimensions de la capitale

Le NASUWT en a appelé au gouvernement pour que les arrondissements de Londres mettent des logements à faible loyer à la disposition des enseignants, une telle mesure étant de nature à donner un début de solution à la pénurie croissante d'enseignants dans la capitale.

Les chiffres indiquent que la crise est d'ores et déjà profonde et qu'elle ne cesse de s'aggraver. Dans le centre de Londres, le salaire de début le plus élevé d'un diplômé universitaire était l'an dernier de £24.075. Les enseignants par contre, ne touchaient que £18.366, un chiffre qui les place dans la catégorie des salaires les plus faibles pour des diplômés universitaires. Dans la ceinture extérieure de Londres, le salaire le plus élevé

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

était de £22.090, et ici encore, les enseignants se retrouvent en bas de classement avec £17.574. A moins que les salaires des enseignants ne soient réévalués rapidement, la semaine scolaire de quatre jours à la suite de la pénurie d'enseignants deviendra une réalité ordinaire.

Le problème des bas salaires de départ est aggravé encore par la manière dont la situation évolue. Les diplômés universitaires voient leur salaire augmenter normalement en moyenne de 45% après trois ans, mais celui d'un enseignant n'augmente que de 18%. Au bout de cinq ans, le salaire des diplômés universitaires a augmenté de 78%, tandis que celui des enseignants n'a augmenté que de 32%.

L'organisme chargé de pondérer les prix dans la région de Londres (London Weighting Allowances) voit, lui aussi, les enseignants perdants. S'il était encore en vigueur, l'ancien index de pondération valable pour la région de Londres, qui a été supprimé par Mme Thatcher, donnerait une indemnité de £3.287 pour le centre de Londres et de £1.062 pour ceinture extérieure de Londres. Or, l'indemnité attribuée aux enseignants dans le centre de Londres est aujourd'hui de £2.316.

L'an dernier, le ministre de l'Intérieur a approuvé la décision du tribunal d'arbitrage de police de porter à £6.000 l'indemnité des officiers de police en fonction à Londres. Avec fierté, il n'a pas hésité à comparer le salaire de début d'un agent de police à Londres, qui s'établit à £22.635, à celui de l'enseignant diplômé avec la mention " Bien ", qui s'établit à £18.366.

Il faut absolument que des logements à faible loyer puissent être mis à la disposition des enseignants si l'on veut que les écoles de la capitale fonctionnent. Le *Halifax House Price Index* fournit les prix pour le deuxième trimestre de 2000. Le prix moyen d'une maison dans le Grand Londres était de £145.104. Pour qu'un enseignant puisse déposer la caution de 10% d'une maison atteignant ce niveau de prix, il faudrait qu'il gagne £43.500 de manière à obtenir le prêt hypothécaire au taux standard de trois fois le salaire.

La pénurie d'enseignants engendre une situation de crise dans la capitale. La rémunération est un élément déterminant. Il faut à présent prendre d'urgence des mesures afin d'éviter l'effondrement du système de la semaine de cinq jours à l'école dans la région de Londres.

15. Royaume-Uni IV

Le NUT (National Union of Teachers) a présenté un rapport pour l'année d'introduction 1999-2000¹⁴ ainsi qu'une étude qu'il a commanditée et dont les résultats sont consignés dans deux volumes " Coping with Teacher Shortage "¹⁵ et " Talking Heads "¹⁶.

¹⁴ NUT (2000) *Crossing the Winning Line or Falling at the First Hurdle? A Report on the 1999/2000 Induction Year by the National Union of Teachers conducted during Autumn Term 2000*. London: NUT

¹⁵ Smithers, A. and Robinson, P. (2000) *Coping with Teacher Shortage*. Liverpool: Centre for Education and Employment Research, Department of Education, The University of Liverpool

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

15.1. L'année d'introduction 1999/2000 - principales conclusions

Le texte qui suit se fonde sur la section du rapport du NUT intitulé " Crossing the Winning Line or Falling at the First Hurdle? " (Passer la ligne de la victoire ou tomber au premier obstacle), qui fait la synthèse des principales conclusions.

L'enquête du NUT, qui se base sur les informations recueillies auprès d'un peu plus d'un quart de tous les enseignants récemment diplômés (ERD) qui ont commencé leur première année de service en septembre 1999 fait apparaître les constatations suivantes :

- les chiffres fournis pour le ministère de l'Education et de l'Emploi (DfEE - Department for Education and Employment) indiquent que moins d'1% des enseignants récemment qualifiés n'ont pas trouvé d'emploi la première année, mais ces chiffres ne donnent aucune précision sur le nombre réel de nouveaux enseignants qui ont abandonné leur profession au terme de leur première année d'enseignement. L'enquête du NUT a démontré que près de 5% des ERD pourraient abandonner l'enseignement à la fin de leur première année de pratique. L'an prochain, ce chiffre pourrait être plus élevé encore (plus de 10%) si les enseignants récemment diplômés sont toujours aussi nombreux à échouer à l'épreuve de calcul ;
- 90% des ERD étaient censés avoir achevé avec succès leur entrée en service ;
- 7% du nombre total des ERD constituant l'échantillon [c'est-à-dire 394 ERD répartis sur 19 zones LEA (Local Educational Authorities - Autorités régionales pour l'éducation)] n'avaient pas achevé leur année d'introduction en juillet 2000 ;
- seules 3 LEAs (Bury, Reading et Trafford) ont indiqué que 100% des ERD avaient terminé avec fruit leur année d'introduction ;
- 1,3% du nombre total de ERD constituant l'échantillon (70 ERD sur 2.432 répartis dans 15 LEA) ont démissionné avant la fin de leur année d'introduction. Dans deux LEA, 5% des ERD ont démissionné, dans deux autres, le chiffre correspondant est de 4% et enfin il est de 3% dans cinq autres LEA ;
- les nouveaux enseignants sont davantage enclins à quitter lorsqu'ils exercent leur profession dans des zones défavorisées ou dans des zones où les autorités locales disposent de ressources relativement faibles ou dans des zones où enseignent de nombreux enseignants récemment diplômés ;
- dans les quelques LEA qui étaient en mesure de fournir des informations plus détaillées, il existait un écart disproportionné entre les écoles secondaires et les écoles primaires ;
- le fait de ne pas passer l'année d'introduction concerne 0,5% du nombre total des ERD repris dans l'échantillon (20 ERD répartis sur 15 LEA) ont été considérés comme ayant échoué dans leur année d'introduction) ; quatre de ces ERD sont allés en appel ;
- environ 1% du nombre total des ERD constituant l'échantillon (43 ERD répartis sur 20 LEA) ont été prorogés ; aucun de ceux-là n'a fait appel ;

¹⁶ Smithers, A. and Robinson, P. (2000) **Talking Heads**. Liverpool: Centre for Education and Employment Research, Department of Education, The University of Liverpool

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION Assemblée Générale 2001

- 0,5% du total des ERD constituant l'échantillon (30 ERD répartis sur 7 LEA) ont quitté la LEA dont ils dépendaient avant la fin de leur année d'introduction.

15.2. Rapport de recherche : comment faire face à la pénurie d'enseignants - résumé

Le texte qui suit se fonde sur le résumé du rapport de recherche intitulé "Coping with Teacher Shortage".

La situation de la profession enseignante est paradoxale. Au cours des années, on a constaté que le recrutement d'étudiants désireux d'acquérir la formation d'enseignant connaissait une pénurie continue et de plus en plus grave, et cependant les chiffres officiels indiquent que le cadre est complet dans les écoles. D'une part, il semble qu'il y ait une crise des recrutements, et d'autre part, les écoles donnent l'impression d'être en mesure de pourvoir les postes qui se libèrent. Comment cette situation est-elle possible ? L'enquête consignée dans les deux volumes intitulés, l'un *Coping with Teacher Shortage*, et son volume jumeau *Talking Heads*, permet de se faire une idée sur la manière dont les directeurs d'établissement semblent réussir à résoudre la quadrature du cercle.

Les renseignements fournis par 573 écoles primaires et 350 écoles secondaires, qui représentent sur le plan géographique l'Angleterre et le Pays de Galles et qui classent les données relatives aux écoles par sexe, type, catégorie et tranche d'âge, démontrent que 10% environ de tous les postes sont vacants. 4% d'entre eux (c'est-à-dire 0,4% des postes n'ont pu être pourvus par des nominations à temps plein ou à temps partiel). Ces chiffres sont conformes à ceux obtenus par le ministère de l'Education et de l'Emploi et l'Organe de contrôle des enseignants (School Teachers' Review Body).

Cependant, l'actuelle étude a approfondi la question, et les écoles ont été invitées à préciser à quelles difficultés elles avaient été confrontées au moment de procéder aux nominations. Et c'est ici qu'apparaissent les données les plus importantes qui permettent de fournir une réponse à ce paradoxe. Environ la moitié des postes ont été indiqués comme difficiles à pourvoir, tandis qu'un cinquième d'entre eux étaient jugés très difficiles à pourvoir. En dépit des variations régionales, pratiquement l'ensemble de l'Angleterre et du Pays de Galles était concerné, à des degrés divers.

La nature de ces difficultés et leurs conséquences ont été examinées dans le cadre d'entretiens avec les directeurs de 50 écoles primaires (1 sur 400) et de 57 écoles secondaires (1 sur 66). Ils constituent des sous-échantillons dans l'enquête, et il a donc été possible de les resituer dans leur contexte.

Les entretiens ont fait apparaître que la pénurie d'enseignants n'apparaît pas dans les chiffres des postes vacants essentiellement parce que les chefs d'établissement adoptent diverses stratégies qui leur permettent de pourvoir les postes qui sont tenus vacants. On peut citer ici les exemples suivants :

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

- rechercher activement au sein du personnel qui est disponible en ayant recours aux réseaux, aux nominations de préemption, en prenant les collègues de vitesse, en utilisant les stages d'étudiants pour faire la chasse aux candidats, en procédant à des nominations sans avoir rencontré le candidat et en ne se montrant pas trop exigeant quant aux qualités requises ;
- utiliser des affectations à temps partiel, des affectations temporaires et des affectations de remplacement pour parer au plus pressé ; ces affectations ont quelquefois valeur de périodes probatoires officielles ;
- faire appel au personnel étranger, en particulier les enseignants d'Australie, de Nouvelle-Zélande, d'Afrique du Sud et du Canada;
- adapter le programme des cours au personnel disponible ;
- augmenter le nombre d'élèves par classe et la taille des groupes ;
- réduire le temps où l'enseignant n'est pas en contact avec ses élèves ;
- demander à un plus grand nombre d'enseignants d'enseigner des matières qui ne leur sont pas propres, ce qui a pour conséquence une distorsion entre les compétences et l'emploi ;
- à l'occasion, affecter à l'enseignement le personnel technique mis à disposition dans le cadre de l'Ethnic Minority Achievement Grant (subvention pour la promotion des minorités ethniques) (anciennement " Section 11 ") ;
- recycler les enseignants en place.

Des variations sont constatables en fonction de la région, de la localisation et de l'école, ainsi qu'en fonction de la matière et du poste. Mais ce ne sont pas seulement la région de Londres et le Sud-Est ainsi que les matières connaissant une pénurie endémique d'enseignants qui sont affectées par cette situation. Les écoles situées dans des régions du pays qui paraissent très attrayantes et où le coût de la vie est relativement faible éprouvent également des difficultés à nommer des enseignants. La plupart des branches, sauf peut-être l'histoire, l'éducation physique et les branches artistiques, connaissent des difficultés. Les problèmes liés à la désignation de sous-directeurs et de coordinateurs dans les écoles primaires sont monnaie courante. Les écoles qui semblent les plus gravement atteintes se situent dans les zones les plus désavantagées sur le plan financier.

La lutte permanente que les écoles mènent pour s'assurer les services d'enseignants exigent un lourd tribut de la part tant des chefs d'établissement que des enseignants. Les directeurs d'établissement sont sur le fil du rasoir. En effet, non seulement il leur incombe de prendre en charge la lourde tâche de trouver les gens nécessaires et d'assumer les conséquences résultant de la nomination de personnel n'ayant pas les qualités souhaitées, mais aussi, dans certains cas, et particulièrement dans les écoles primaires, il leur reviendra d'assurer eux-mêmes davantage d'heures de cours pour faire face aux pénuries. Le stress supplémentaire qui en résulte pour les enseignants prend différentes formes : les enseignants crient sur les élèves, sont plus fatigués, éprouvent des maux de tête, sont absents et sont frappés par la maladie, enfin ils sont plus résignés qu'ils ne le devraient. En somme, la pénurie s'auto-entretient.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

La situation s'avère assez différente dans le secteur indépendant ; nous y avons interviewé 21 chefs d'établissement. Les écoles choisies offrent une image moyenne en termes de niveau social, de taille, de situation géographique, de mixité ou non mixité, d'école de jour ou de pensionnat. Les écoles les mieux placées ont rendu leurs salaires de début et leurs échelles barémiques suffisamment attrayants pour s'assurer le concours de diplômés universitaires ayant des bonnes qualifications. Dans les régions où le logement est fort coûteux, elles offrent aussi fréquemment une aide sur ce plan-là. En outre, elles ont tâché de créer des conditions de travail faisant de l'enseignement un véritable plaisir. Néanmoins, certaines écoles indépendantes ressentent les effets de la pénurie d'enseignants. Elles perdent davantage d'enseignants au profit d'autres écoles indépendantes, offrant un pouvoir d'attraction plus grand que le leur. Des écoles indépendantes dépendent dans une plus large mesure du secteur des écoles publiques. Les écoles avec pensionnat, les écoles pré-primaires et les écoles liant leurs salaires aux barèmes des écoles publiques éprouvent davantage de difficultés. Il arrive quelquefois que même les écoles rangées dans ce groupe aient à retarder une affectation jusqu'à ce qu'elles trouvent l'enseignant qui répond exactement à ses normes.

Les chiffres démontrent toute l'ampleur du nombre insuffisant d'étudiants dans les établissements de formation. Les entretiens avec les chefs d'établissement des écoles publiques font apparaître pourquoi cette situation n'apparaît pas pleinement en termes de postes vacants dans les écoles. Quant aux entretiens avec les chefs d'établissement des écoles indépendantes, ils nous donnent certains repères quant à la manière dont la profession peut être rendue plus attrayante.

Les conclusions suggèrent que tant la satisfaction intrinsèque que la satisfaction extérieure liée à l'enseignement doivent être prises en compte. L'enseignement doit devenir une tâche plus agréable et aussi plus gratifiante. Les actions menées dans ces deux domaines nécessiteront un complément de financement. Si les écoles étaient mieux financées (et les écoles indépendantes reçoivent en moyenne le double des montants attribués pour chaque élève fréquentant les écoles publiques), il leur serait possible de relever la qualité de l'éducation qu'elles donnent, ce qui serait plus gratifiant pour les enseignants. D'autres mesures rendraient l'enseignement intrinsèquement plus satisfaisant : des classes moins peuplées, davantage de temps où l'enseignant n'est pas en contact avec ses élèves et de locaux mieux adaptés.

En ce qui concerne la délicate question de la fixation de la rémunération des enseignants à un niveau qui soit satisfaisant tant pour les enseignants que pour les contribuables, nous suggérons de réexaminer les recommandations de la Royal Commission on the Civil Service (Commission royale sur la fonction publique), qui datent de 1955. Ce document tend à équilibrer les divers intérêts en cause et propose que le barème "ne soit pas inférieur au quartile médian mais pas supérieur au quartile supérieur". Elle se prononçait ainsi en raison du fait que, pour attirer les personnes les plus compétentes, il convient de les payer quelque peu au-dessus de la moyenne. A nos yeux, ce principe est un outil remarquable pour fixer les salaires des enseignants.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

Il est vital tant pour l'économie que pour la qualité de vie de rendre l'enseignement plus attrayant. Faire preuve de ladrerie dans ce domaine entraînera dès maintenant un coût social et un coût financier substantiels, qui devront être acquittés à l'avenir. Ce sont les écoles les plus démunies et leurs élèves qui souffrent le plus de la situation. La réalisation d'une société plus équitable passe par la formation du nombre requis d'enseignants.

16. Royaume-Uni (Ecosse) V

Le rapport qui suit se fonde sur le document soumis par le syndicat des enseignants de l'enseignement secondaire d'Ecosse (Scottish Secondary Teachers' Association - SSTA) fourni par le SEED (the Scottish Executive Education Department) et intitulé "The Supply of Teachers"¹⁷.

16.1. Formation des enseignants

Se fondant sur les informations recueillies auprès des divers établissements de formation d'enseignants (TEI), le SEED a défini le nombre réel d'étudiants dans chaque cours au début de la session. Le tableau 13 contient les informations sur le nombre total d'étudiants inscrits dans les établissements de formation d'enseignants de 1986-87 à 1999-2000.

Tableau 13. Nombre d'étudiants inscrits aux cours de formation d'enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur

Année	Primaire	Secondaire	Total
1986 - 87	2,193	1.007	3,200
1987 - 88	2,454	896	3,350
1988 - 89	2,270	838	3.108
1989 - 90	2,753	1.092	3,845
1990 - 91	3,420	1,410	4,830
1991 - 92	3,717	1,725	5,442
1992 - 93	3,695	1,985	5,680
1993 - 94	3,467	2,026	5,493
1994 - 95	3,338	2,382	5,720
1995 - 96	3,338	2,382	5,720
1996 - 97	2,999	2,056	5,055
1997 - 98	2,819	2,030	4,849
1998 - 99	2,692	1.991	4,683

¹⁷ The Scottish Executive Education Department (2000) **The Supply of Teachers**. Edinburgh: The Scottish Executive Education Department

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

Le tableau 14 contient des informations relatives au nombre de candidatures, de places disponibles et d'admissions de 1990-91, première année pour laquelle les données sont disponibles, à 2000-2001.

Tableau 14. Places, candidatures et admissions pour les établissements de formation d'enseignants (formation préparatoire à l'exercice de la profession)

Année	Total secteur primaire			Total secteur secondaire		
	Places disponibles	Candidatures	Admissions	Places disponibles	Candidatures	Admissions
1990 - 91	1450	3618	1564	1260	1519	1015
1991 - 92	1350	4018	1458	1420	2116	1275
1992 - 93	1000	4855	1093	1555	3737	1478
1993 - 94	950	4861	968	1520	4360	1511
1994 - 95	1010	5147	1009	1438	4580	1373
1995 - 96	1054	9381	1058	1157	4883	1122
1996 - 97	960	7755	965	1047	4139	980
1997 - 98	825	7387	835	1030	3943	998
1998 - 99	801	7012	850	1026	3509	1054
1999 - 00	865	7312	912	1196	3659	1127
2000 - 01	1017	9108	1043	1170	3910	1166

Récemment, il s'est avéré difficile de définir le nombre de candidats aux cours, par rapport aux admissions. Cependant le SEED, en partenariat avec les TEI, diffusera dès cette année tous les quinze jours des informations sur les candidatures aux cours de PGCE.

Tableau 15. Enseignants diplômés issus des établissements d'enseignement supérieur écossais

Année	Primaire	Secondaire	Total
1986 - 87	533	679	1,212
1987 - 88	749	584	1,333
1988 - 89	671	455	1,126

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

1989 - 90	719	611	1,330
1990 - 91	915	844	1.759
1991 - 92	821	1,129	1.950
1992 - 93	977	1,323	2,300
1993 - 94	1,059	1,340	2,399
1994 - 95	1,013	1,125	2,138
1995 - 96	886	1,154	2,040
1996 - 97	715	1.073	1,788
1997 - 98	801	1,078	1,879
1998 - 99	806	994	1,800

16.2. Enseignants diplômés accédant à la profession d'enseignant

Les données chiffrées relatives aux diplômés universitaires accédant à la profession enseignante sont disponibles, quoique de qualité variable, en partie en raison du fait qu'une part importante des diplômés ne se manifestent pas. L'Agence des statistiques de l'enseignement supérieur (Higher Education Statistics Agency - HESA) est en train de réviser les dispositions permettant de recueillir les données sur l'orientation suivie par les diplômés de établissements d'enseignement supérieur. Pour cette raison, on n'a pour l'instant aucune idée précise du nombre de nouveaux enseignants qui rejoignent leurs collègues déjà en place.

16.3. Offre d'enseignants

L'exercice de planification de la main-d'œuvre est centré pour l'instant sur la collecte de données statistiques, dans la perspective des projections sur la demande future. Cet effort porte donc nécessairement sur les tendances qui, à l'avenir, affecteront la demande d'enseignants. La tendance à la baisse du nombre d'élèves à l'avenir ainsi que la pyramide des âges des enseignants sont des éléments remarquables de l'estimation annuelle du nombre minimum d'enseignants diplômés qui devront entrer en fonction. Ces projections sont ensuite intégrées dans les chiffres relatifs au nombre de places disponibles dans les cours de formation initiale des enseignants.

La pyramide des âges actuelle (tableau 14 ci-dessous) permet d'établir qu'un nombre important d'enseignants ont atteint ou dépassé l'âge de 40 ans, ce qui impliquera le recrutement d'un nombre nettement supérieur de nouveaux enseignants à l'avenir. Les prochaines campagnes de recrutement et de publicité que lancera le Département afin de présenter l'enseignement comme une carrière véritable tiendra compte de la nécessité de former davantage d'enseignants, compte tenu des facteurs qui viennent d'être exposés.

Tableau 16. Pourcentage du nombre total d'équivalents-enseignants à temps plein dans les écoles à financement public en Ecosse, pour les différentes catégories d'âge

Catégorie d'âge	Equivalents-enseignants à temps plein dans les écoles primaires à financement public, septembre	Equivalents-enseignants dans les écoles secondaires à financement public, septembre 1998 (% du
------------------------	--	---

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

	1998 (% du total)	total)
Moins de 26	6	3
26 - 30	10	7
31 - 35	8	8
36 - 40	10	14
41 - 45	22	22
46 - 50	24	26
51 - 55	14	14
56 - 60	5	5
Plus de 60	1	1
Nombre total d'enseignants, septembre 1998	Nombre total d'équivalents-enseignants dans les écoles primaires à financement public 22.494	Nombre total d'équivalents-enseignants dans les écoles secondaires à financement public 24.090

16.4. Recrutement d'enseignants par discipline

En dépit du fait que les efforts sont centrés sur la demande future, on ne dispose aujourd'hui d'aucune information chiffrée précise sur la demande future d'enseignants dans des disciplines spécifiques. Les disciplines prioritaires peuvent varier d'une autorité à l'autre et concerner des matières qui ne figurent pas sur la liste actuelle. Les informations reçues des autorités de l'éducation (Education Authorities - EA) à la suite de l'exercice de planification des effectifs des enseignants (TWP - Teachers Workforce Planning) varient d'une source à l'autre, et il est de notoriété publique que les EA éprouvent des difficultés à faire des projections quant aux disciplines pour lesquelles le recrutement d'enseignants s'avérera probablement difficile.

16.5. Besoins en enseignants débutants

Il convient de pourvoir approximativement 695 fonctions d'enseignants débutants du cycle pré-scolaire et du cycle primaire en 2001-02. Ce chiffre fléchit ensuite au cours des deux années suivantes aux alentours de 300 en 2003-04, après quoi il se relève quelque peu en 2004-05. Il en résulte un accroissement sensible des besoins pour le reste de la période prise en compte dans la projection (de 556 en 2005-06 à 1.218 en 2010-11).

Cette situation est due essentiellement à l'accroissement projeté du nombre d'enseignants qui quitteront la profession au cours de la même période (de 1.386 en 2001-02 à 2.023 en 2010-11), en combinaison avec une baisse plus faible de la demande d'enseignants (de 2005-06 jusqu'à la fin de la période de référence).

Il conviendra de pourvoir approximativement 590 postes d'enseignants débutants du secteur secondaire en 2001-02 ; ce chiffre passera à 810 approximativement en 2003-04, avant de retomber légèrement au cours des deux années suivantes, s'établissant à 750 en

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION
Assemblée Générale 2001

2005-06. Le chiffre restera assez constant jusqu'à la fin de la période faisant l'objet de la projection, soit 770 enseignants en 2010-11.

L'accroissement général du nombre de postes d'enseignants débutants du cycle secondaire à pourvoir s'explique essentiellement par les projections du nombre d'enseignants qui quitteront la profession au cours de la même période, et qui donnent des chiffres en hausse (de 1.095 en 2001-02 à 1.733 en 2010-11). Le nombre accru de postes à pourvoir crée une situation qui n'est pas aussi serrée que dans le secteur pré-scolaire et dans le secteur primaire parce que la demande d'enseignants, dans les dernières années de la période de projection, baisse de manière plus sensible. L'accroissement du nombre d'enseignants se trouve ainsi contrebalancé.

Tableau 17. Projections des besoins minimums en enseignants débutants devant occuper les postes vacants définis dans la projection

Année	Projection des besoins minimums en enseignants débutants appelés à pourvoir les postes vacants dans le secteur pré-scolaire et dans le secteur primaire	Projection des besoins minimums en enseignants débutants appelés à pourvoir les postes vacants dans le secteur secondaire
2001 - 02	695	587
2002 - 03	442	702
2003 - 04	302	813
2004 - 05	363	782
2005 - 06	566	746
2006 - 07	755	772
2007 - 08	905	763
2008 - 09	990	739
2009 - 10	1.069	762
2010 - 11	1.218	767
2011 - 12	1.280	999

16.6. Analyse de l'approche suivie actuellement

L'approche suivie actuellement présente le point faible de ne pas prendre en considération la question de l'effectif actuel des enseignants par rapport à la demande. En conséquence, il n'existe pour l'instant aucune information centrée sur l'évolution de la situation, s'agissant de la disponibilité des enseignants ; on ne dispose d'aucune information fiable sur les postes vacants dans les différentes branches, pas plus que sur la durée de la vacance des postes. Il en résulte l'impossibilité d'effectuer des projections sur les besoins minimums en nouveaux enseignants diplômés par branche ou par lieu.

En résumé, la situation se présente comme suit :

- la plupart des informations concernant les vacances de postes communiquées par les EA ne tiennent pas compte des statistiques réelles;

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

- il n'est pas possible de fournir des réponses détaillées aux questions relatives à l'effectif du corps enseignant et à la pénurie dans des branches ou en des lieux spécifiques ;
- le SEED ne dispose pas d'informations officielles concernant d'importantes vacances de postes permanents qui perdureraient d'une manière générale en Ecosse.

16.7. Mesures décidées

La question d'un soutien financier particulier aux étudiants de l'ITE en Ecosse fera l'objet d'un suivi. Des propositions visant à étendre la gamme des données disponibles en vue de leur utilisation dans l'exercice TWP pour identifier le nombre actuel d'enseignants par rapport à l'offre pour des disciplines déterminées seront élaborées.

17. Royaume-Uni (Irlande du Nord) VI

L'UTU (Ulster Teachers' Union) a soumis des informations provenant du Department of Education, Teacher and School Policy Improvement Division (Ministère de l'Éducation). Le rapport qui se suit se fonde sur ces informations.

17.1. Pénurie d'enseignants

Aucune des Autorités employant des enseignants n'a fait état de difficultés insurmontables pour pourvoir les postes d'enseignants. Il faut également préciser que les statistiques du chômage de décembre 2000 indiquent que 190 enseignants de moins de 50 ans étaient à la recherche d'un emploi. Dans ces circonstances, il n'a pas été nécessaire de prendre des mesures spécifiques.

17.2. Nombre total d'enseignants reconnus en Irlande du Nord

La base de données du ministère de l'Éducation recense 37.489 enseignants pouvant prétendre à enseigner en vertu de leurs qualifications, de leur âge et de leur état de santé. Ce chiffre comprend 2.901 enseignants limités au seul secteur de l'éducation continuée, et 4.946 enseignants enregistrés comme n'étant plus en service par suite de leur mise à la retraite, de leur licenciement ou de leur démission, mais qui sont néanmoins toujours susceptibles d'enseigner.

17.3. Nombre total d'enseignants reconnus employés en Irlande du Nord

En octobre 2000, on a dénombré 16.826 enseignants et 2.226 enseignants limités au seul secteur de la formation continuée, au travail dans les écoles et dans les établissements d'éducation continuée, rémunérés par le ministère de l'Éducation. En outre, quelque 3.485 enseignants occupaient des postes temporaires au cours de ce même mois d'octobre 2000. 3.234 autres enseignants étaient actifs dans les écoles primaires (grammar schools), dont les salaires ne sont pas pris en charge par le ministère de l'Éducation.

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

18. Résumé

18.1. La situation

Il ressort des rapports des organisations membres du CSEE que la pénurie d'enseignants constitue un grave problème en France, en Norvège et au Royaume-Uni. Elle est également préoccupante au Danemark, en Irlande et en Suisse romande, mais à un niveau moindre. Enfin, l'Italie et l'Espagne (Pays basque) ne connaissent aucune pénurie d'enseignants.

L'une des difficultés de la lutte contre la pénurie d'enseignants tient à la difficulté d'obtenir une évaluation précise de l'ampleur du problème. Les vacances de postes constatées aujourd'hui dans les écoles ne donnent qu'une idée partielle de la situation. Ainsi qu'on l'a vu dans les rapports de recherche parrainés par le NUT (Royaume-Uni), les chefs d'établissement sont obligés de trouver toutes sortes de solutions d'urgence, qui en fait masquent l'ampleur du problème. De telles solutions sont sans doute appliquées également ailleurs qu'au Royaume-Uni.

18.2. Les raisons qui expliquent la pénurie

Les raisons qui expliquent la pénurie d'enseignants diffèrent d'un pays à l'autre, mais certaines similitudes se dégagent pourtant. Le nombre d'enseignants admis à la retraite a augmenté ces dernières années et, selon les informations statistiques, cette tendance s'accroîtra dans les années à venir. Il semble également qu'un nombre croissant d'enseignants quittent la profession en cours de carrière, et qu'il faille s'attendre à des difficultés pour attirer vers la profession enseignante les étudiants qui disposent des qualités requises.

S'il n'est guère facile de comprendre les raisons qui expliquent la pénurie d'enseignants, c'est notamment par manque d'informations statistiques à cet égard dans différents pays. Les chiffres relatifs à la mise à la retraite existent, souvent, et même si ces chiffres sont imprévisibles, ils fournissent probablement des informations exactes sur la situation actuelle et sur son évolution. L'incertitude concernant les enseignants admis à la retraite tient à ce que ces chiffres précisément sont déterminés par les dispositions légales et par la pratique courante. Des circonstances difficiles à prévoir sont susceptibles d'inciter un plus grand nombre d'enseignants à partir à la retraite avant ou après l'âge prévu. D'autres chiffres, qui sont également nécessaires pour analyser la pénurie d'enseignants, manquent dans une large mesure ou ne sont pas fiables. Les chiffres sur les enseignants qualifiés qui quittent la profession en cours de carrière pour occuper d'autres fonctions ne sont généralement pas connus. Les informations dans ce domaine revêtent souvent un caractère anecdotique. Même s'il existe de bonnes raisons de croire que les enseignants quittent la profession en cours de carrière, il est difficile de connaître l'ampleur de ce phénomène. Il en va de même pour les pourcentages d'admission à la formation d'enseignants. De nombreux pays disposent de chiffres relatifs à l'admission et au nombre de candidats, par contre ils ne disposent pas d'éléments concrets ni de données chiffrées concernant les qualifications des candidats. L'hypothèse de base applicable à de

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Assemblée Générale 2001

nombreux cas est que les étudiants admis à suivre la formation d'enseignants ont de moins bonnes qualifications que les étudiants de la même catégorie voici quelques années, mais il est difficile d'étayer ces suppositions par des données chiffrées.

18.3. Initiatives gouvernementales

Les gouvernements prennent diverses initiatives afin de tenter de résoudre les problèmes liés à la pénurie d'enseignants. On discerne dans différents pays une tendance à offrir des incitants de manière à attirer davantage d'étudiants vers la formation d'enseignants, en couplant cette démarche au relèvement de la formation des enseignants.

Une solution à court terme consiste à rechercher des personnes qui puissent accéder d'emblée à la profession enseignante. Au Royaume-Uni, on a noté la tendance à faire venir des enseignants d'autres pays anglophones. Selon certaines indications, selon lesquelles cette démarche a été élargie aux pays non anglophones, lorsqu'il existe des raisons de penser que l'enseignant a une connaissance suffisante de l'anglais en tant que langue étrangère.

Les difficultés liées aux éléments d'informations statistiques disponibles en rapport avec la pénurie d'enseignants n'ont pas échappé à certains gouvernements. Il semble également que des initiatives soient en cours dans le but de rendre en tout cas moins criantes certaines carences dans le domaine statistique. Au plan européen, le programme Eurydice a mis en chantier un projet relatif aux enseignants, dans lequel les informations sur la pénurie d'enseignants joueront un rôle significatif.

18.4. Initiatives et politiques syndicales

Réagissant à la pénurie, les syndicats d'enseignants exigent qu'un plus grand nombre d'étudiants accèdent à la formation d'enseignants et que cette profession soit rendue plus attrayante. Les gouvernements ont quelquefois été critiqués pour n'avoir pas réussi à prendre les mesures nécessaires garantissant à long terme un effectif suffisant d'enseignants.

Mais il arrive également que des syndicats prennent des initiatives aux effets plus immédiats. L'action "non au remplacement" lancée au Royaume-Uni en est l'exemple le plus frappant, dans le but de faire passer ce problème à l'avant-plan et d'aider les enseignants à faire face à une situation de plus en plus difficile. On peut citer également la tentative d'obtenir davantage d'informations sur la situation par le biais de travaux de recherche appropriés, comme c'est le cas au Royaume-Uni.

18.5. Politique du CSEE

COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION **Assemblée Générale 2001**

Quelles mesures le CSEE peut-il prendre afin de contribuer à la solution du problème de la pénurie d'enseignants que connaissent certains pays ? Deux lignes d'action évidentes se dégagent : d'une part, continuer à faire ce qui est possible au plan européen afin d'améliorer les conditions de travail des enseignants, et d'autre part, améliorer la formation des enseignants. C'est dans cette perspective que doivent se poursuivre les travaux en cours au niveau européen concernant la formation des enseignants.

Il faut approfondir l'analyse des effets que pourrait entraîner une plus grande mobilité des enseignants entre les pays. Il se pourrait que les syndicats aient à jouer un rôle plus actif en fournissant aux enseignants désireux de travailler dans d'autre pays ainsi qu'à ceux qui entament effectivement leur carrière à l'étranger les directives correspondantes. Les syndicats d'enseignants devraient faire preuve d'une très grande prudence dans ce domaine et n'agir en aucun cas en tant que bureau de recrutement pour le compte de gouvernements étrangers. L'appui que les syndicats d'enseignants accordent aux enseignants désireux de trouver un emploi à l'étranger devrait se fonder sur la coopération entre les syndicats d'enseignants du pays d'origine du candidat à l'expatriation et du pays dans lequel il serait appelé à travailler. Le CSEE et les organisations internationales pourraient également avoir à faire preuve d'un plus grand dynamisme dans la conclusion d'accords intersyndicaux dans les pays concernés, portant sur le soutien réciproque que les syndicats devraient apporter aux enseignants qui ont décidé de s'expatrier.

Il faut absolument que le CSEE suive l'évolution de la question de la pénurie d'enseignants. Le projet relatif aux enseignants dans le cadre du programme Eurydice peut s'avérer déterminant dans ce contexte. Le CSEE devrait s'efforcer de collaborer avec le programme Eurydice sur ce projet. Pour que le CSEE puisse suivre les développements dans ce domaine, il serait souhaitable qu'il recueille des informations auprès des organisations membres, selon le schéma exposé plus haut. A titre d'exemple, des organisations membres pourraient être invitées à fournir à nouveau au printemps 2002 des informations mises à jour concernant la pénurie d'enseignants.