



**LA FORMATION DES ENSEIGNANTS ET LEUR DISPONIBILITE  
SUR LE MARCHE EN EUROPE : LE MOMENT D'AGIR !**



**LA FORMATION DES ENSEIGNANTS ET LEUR DISPONIBILITE  
SUR LE MARCHE EN EUROPE : LE MOMENT D'AGIR !**

EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION - ETUCE  
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION - CSEE  
*Boulevard du Roi Albert II, 5 – 9ème étage – B-1210 Bruxelles – Tél 32 2 224 06 91 / 92 – Fax 32 2 224 06 94  
e-mail : [secretariat@csee-etuce.org](mailto:secretariat@csee-etuce.org)*

## **Préambule**

La présente publication traite de la formation et de l'offre d'enseignants en Europe. La formation des enseignants doit être considérée dans un contexte plus large : les systèmes éducatifs dans leur ensemble, à tous les niveaux et dans un cadre élargi qui englobe tant les aspects sociaux, qu'économiques et culturels.

Le problème de la pénurie d'enseignants se manifeste dans de nombreux pays. Nombreux sont aussi les gouvernements qui envisagent de prendre des mesures afin d'y remédier.

Le CSEE accorde une importance particulière à toute évolution relative à l'éducation de qualité pour tous. Le fait que les enseignants jouent un rôle prépondérant s'agissant de pourvoir la qualité n'est plus à démontrer. Les deux volets de cette publication tentent de fournir un cadre à partir de duquel le travail relatif à la formation et l'offre d'enseignants peut être poursuivi, tant à court terme qu'à long terme.

Le CSEE est convaincu de la nécessité de poursuivre les discussions avec les gouvernements et les organisations qui représentent les employeurs publics locaux et régionaux - au niveau national comme au niveau européen. Le CSEE poursuivra ses efforts au niveau européen et fournira des conseils à ses affiliés nationaux en vue d'encourager ces discussions.

Jörgen Lindholm  
Secrétaire Général

## **UNE DECLARATION DU CSEE SUR L'AVENIR DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS EN EUROPE**

### **1. Introduction**

L'Union européenne et les gouvernements nationaux d'Europe ont reconnu le rôle essentiel de l'éducation, élément constitutif de la trame européenne, indispensable à la réalisation de nombreux objectifs fixés soit au plan national soit au plan européen. Que l'on se place dans la perspective de l'Europe du savoir ou de l'Europe du citoyen, ou encore que l'on envisage l'Union européenne comme un acteur cohérent au plan mondial, l'éducation est considérée comme l'élément décisif. Les décideurs dans le domaine de l'éducation perçoivent de plus en plus nettement la nécessité de rendre d'emblée l'éducation plus accessible, tant dans la phase initiale, c'est-à-dire la phase de l'éducation obligatoire, que tout au long de la vie des individus ; il faut qu'elle s'adapte en souplesse aux besoins des étudiants et de la société, et qu'elle offre une réponse aux nouvelles exigences ; enfin, elle doit maintenir et développer la qualité de ses résultats. Pour satisfaire ses objectifs, les notions de qualité et d'adéquation de l'offre d'enseignants, qui est l'objet même de la présente déclaration, sont manifestement un élément déterminant.

Ces questions ont une répercussion fondamentale sur l'avenir de l'Union européenne et des pays qui la composent. Les institutions de l'Union européenne et les gouvernements nationaux doivent exercer leurs compétences dans le domaine de l'éducation de la manière la plus créative possible, et ils doivent rechercher de nouveaux moyens intergouvernementaux qui leur permettront d'atteindre les objectifs communs dans ce domaine. Le développement d'importants réseaux d'éducation des enseignants, notamment le réseau ENTEP et le Réseau thématique sur la formation des enseignants (TNTEE), ainsi que la Conférence organisée sous les auspices de la Présidence portugaise de l'Union européenne «Politiques d'éducation des enseignants dans l'Union européenne» à Loule (Portugal) les 22 et 23 mai 2000 sont autant de preuves de cet intérêt.

L'intérêt que les institutions européennes et les gouvernements manifestent à l'égard de la formation des enseignants vient à son heure. La crise est de plus en plus nettement perceptible dans de nombreux pays d'Europe, car les enseignants de la génération de l'explosion démographique qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale seront prochainement admis à la retraite, ce qui entraînera une réduction du personnel enseignant pouvant atteindre dans certains cas 50% en moins d'une décennie, et dans certains pays, ces départs à la retraite se concentreront sur deux à trois ans seulement. Dans une perspective politique, on peut donc dire que la crise est à nos portes, car il s'agit de prendre en considération le temps nécessaire pour donner à un enseignant son éducation et sa formation professionnelle. Cette situation se répercutera également sur le processus de formation proprement dit, car la formation des enseignants dépend de la coopération et de la participation active des enseignants expérimentés dans les écoles ; or,

ce sont précisément ces enseignants-là qui partiront à la retraite dans les quelques années à venir.

Mais une autre conséquence fera également sentir ses effets, à plus long terme, il est vrai. La disparition de cette génération d'enseignants mettra en lumière l'évolution constatée dans la profession dans de nombreux pays européens depuis plusieurs années, à savoir que la profession d'enseignant n'a pas attiré ou retenu un nombre suffisant de jeunes, et cette situation constitue une véritable bombe à retardement qui éclatera lorsque les enseignants du baby boom partiront à la retraite. Cette crise est propre à chaque pays, mais d'une manière générale, elle s'explique par la combinaison de deux éléments, qui sont, d'une part, le statut peu valorisant et la faible rémunération de la profession par rapport à d'autres secteurs, et d'autre part, la multiplication et la complexification des exigences imposées aux enseignants.

Il faut que les gouvernements des différents Etats et les institutions européennes réagissent vivement et positivement au déficit immédiat auxquelles est confrontée la formation des enseignants, mais ils doivent également s'attaquer aux problèmes sous-jacents ainsi qu'à la sophistication et à la difficulté croissante de la profession d'enseignant. Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) insiste vivement sur le fait que la réaction officielle doit se situer dans le contexte des objectifs et des normes à long terme. Sur le plan historique, les crises de la profession d'enseignant ont souvent été résolues par des mesures à court terme qui ont eu pour conséquence d'abaisser temporairement les normes fixées aux enseignants accédant à la profession par ces chemins de traverse, ce qui les obligeait à apprendre le métier sur le terrain ou à renforcer leurs qualités professionnelles de leur propre initiative, plus tard dans leur carrière. Au 21<sup>ème</sup> siècle, les exigences nouvelles et de plus en plus pressantes pesant sur la profession d'enseignant font que cette solution n'est plus satisfaisante. Tous les enseignants doivent disposer d'une base valable de savoir-faire et de connaissances professionnels, sur laquelle ils édifieront leur développement professionnel continu, qui s'étendra sur l'ensemble de leur carrière, suivant la conception actuelle des enseignants.

## **2. La position du CSEE**

Le CSEE s'inquiète depuis plusieurs années de diverses questions, qui s'influencent réciproquement : offre de candidats de haute qualité pour la profession d'enseignant, développement professionnel continu des enseignants et développement de l'enseignement dans le sens d'une profession à statut social élevé. En 1994, le CSEE a publié un rapport intitulé « La formation des enseignants en Europe », dans lequel ces thèmes étaient développés. Ce rapport a été préparé par un groupe de travail composé de représentants des enseignants et des formateurs d'enseignants de l'Union européenne entière, ainsi que de représentants de la Commission européenne. Les principes essentiels contenus dans ce rapport ont reçu un large soutien de la part des organes responsables de la formation des enseignants, et ils ont fait l'objet de discussions tant avec les gouvernements des différents pays qu'avec les représentants des institutions européennes.

Les principes énoncés dans le rapport conservent leur valeur aujourd'hui, et certaines tendances que le rapport avait déjà décelées se sont développées entre-temps : demande de développement professionnel continu, renforcement des partenariats entre les établissements de formation d'enseignants et les écoles, rôle des technologies de l'information (TI), difficultés suscitées par le racisme et la violence à l'école. En arrière-plan, la mondialisation et le multiculturalisme, également évoqués dans ce rapport, ne cesse de gagner en importance dans les systèmes d'éducation. On trouvera dans la section qui suit la synthèse de ce rapport.

### **3. Synthèse du rapport sur la «Formation des enseignants en Europe» (Chapitre 2 du rapport)**

Note: on trouvera dans le présent chapitre la synthèse des thèmes essentiels du rapport de 1994 du CSEE, et les chiffres entre parenthèses qui suivent chaque paragraphe renvoient aux chapitres dans lequel ces thèmes sont discutés.

2.1 La formation des enseignants doit promouvoir le développement personnel et professionnel des enseignants tout au long de leur carrière. Le rôle professionnel exige que les enseignants fassent preuve de réflexion et appliquent les principes de l'auto-analyse à leur vie professionnelle. La formation des enseignants a pour objectif essentiel de développer chez les enseignants les qualités, les connaissances et les savoir-faire qui leur permettront de satisfaire les besoins des élèves et des enseignants, et par là même, de la société et du monde économique dans un sens plus large. (5, 6)

2.2 Ces valeurs doivent être promues par la teneur même de la formation et la méthodologie utilisée. La formation des enseignants doit mettre à l'avant-plan les valeurs essentielles de l'enseignant et du système éducatif : le respect des autres êtres humains et leurs relations à la société et à l'environnement ; la démocratie ; l'égalité des chances et l'approche transculturelle, qui favorise le respect des cultures dans leur diversité et constitue un outil de lutte efficace contre le racisme et la xénophobie. (5, 6, 8, 9)

2.3 Pour réaliser ces objectifs, la formation des enseignants doit jouer le rôle central qui lui revient dans le développement d'une profession d'enseignant de haut niveau, garantissant l'autonomie du travail professionnel des enseignants. La profession enseignante est une profession unifiée présentant un certain nombre de caractéristiques essentielles communes à tous les enseignants, du niveau pré-primaire à l'enseignement supérieur. Tous les enseignants devraient avoir un haut niveau de qualification et, en reconnaissance de ce fait et du rôle important qu'ils jouent dans la société, ils devraient bénéficier d'un statut élevé. Ces caractéristiques devraient aller de pair avec une autonomie professionnelle appréciable pour chaque enseignant, et avec la participation à titre représentatif aux prises de décision sur le plan de l'éducation qui intéressent les enseignants, dans les structures du service public. Il convient de saluer la démarche accomplie dans ce sens par l'Union européenne, le Bureau international du travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques. La formation des

enseignants, comme d'ailleurs le système d'enseignement même, doit réaliser au sein de ses effectifs un panachage reflétant la composition de la société dans son ensemble, en tenant compte de la représentation des sexes, des handicaps et des orientations sexuelles. (5, 6).

2.4 La formation des enseignants doit être reconnue comme s'intégrant dans l'enseignement supérieur, et elle doit offrir des équivalences reconnues avec d'autres branches et qualifications de ce secteur de l'enseignement, ainsi qu'avec la capacité à s'engager dans la recherche sur le plan de l'éducation et à en exploiter les résultats. Pour que la formation initiale des enseignants couvre l'ensemble des matières, la science, la méthodologie et la pratique de l'éducation, il ne faut pas raccourcir la durée des études. (5, 10).

2.5 La formation des enseignants doit faciliter l'application de la recherche sur le plan de l'éducation dans l'enseignement, dans le cadre d'un processus continu d'interaction avec les écoles et l'enseignement scolaire : des échanges doivent s'instaurer entre les enseignants dans les écoles, les formateurs d'enseignants et les chercheurs. (5, 7).

2.6 La formation des enseignants s'étend sur toute leur carrière : chaque phase doit tenir compte de l'autre, et des attentes reposent sur les enseignants, leurs employeurs et les autorités publiques, afin de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel des enseignants. En retour, on escompte des enseignants qu'ils s'engagent dans un processus de renouvellement et d'actualisation sur le plan professionnel. De telles attentes ont des répercussions financières dont les pouvoirs publics doivent tenir compte. (6).

2.7 La formation des enseignants comprend quatre éléments qui doivent être mis en chantier en relation réciproque : l'étude des matières, les sciences de l'éducation qui comprennent la pédagogie, la méthodologie de l'enseignement/la didactique et la pratique. Ces éléments doivent être judicieusement pondérés et créent ainsi une synergie dynamique, à chaque stade du développement professionnel des enseignants. (10).

2.8 La dimension européenne revêt une grande importance pour la formation des enseignants, elle doit s'étendre à la reconnaissance de l'Europe comme un tout, en équilibre avec le respect des diversités nationales et des diversités régionales, en partageant les connaissances et l'expérience et en jouant sur la mobilité des futurs enseignants et des enseignants en place. La dynamique européenne/nationale doit devenir une réalité par le recours effectif au principe de subsidiarité. La dimension européenne doit se réaliser en particulier par la promotion de la mobilité des enseignants dans toutes les phases de leur formation, de la mobilité des candidats enseignants et des chercheurs dans le domaine de l'éducation ; le développement des connaissances linguistiques doit également être facilité. En outre, la dimension européenne doit s'étendre au niveau national et au niveau régional, aux cultures des minorités ethniques et à une vaste perspective internationale. Il ne faut absolument pas qu'elle suscite une mentalité de « forteresse Europe ». (4).

2.9 L'éducation est un investissement dans la valeur de l'individu et dans la réalisation de son potentiel intégral, de même que dans la vie sociale, économique et culturelle de chaque pays et de l'Europe. La formation des enseignants est l'aspect le plus fondamental de cet investissement, car c'est lui qui modèle le reste du système éducatif. Il s'agit d'un facteur crucial dont les programmes de l'Union européenne doivent tenir compte, parce que les fonds consacrés à la formation des enseignants sont un puissant multiplicateur de forces puisque les enseignants en place et les futurs enseignants communiquent avec leurs élèves et leurs étudiants. (5, 7).

2.10 Au plan européen, la formation des enseignants devrait recevoir un soutien plus affirmé de la part des institutions de l'Union européenne, agissant particulièrement au travers de ses programmes (notamment le nouveau programme SOCRATES). Ce programme doit tirer les enseignements de ses prédécesseurs, notamment ERASMUS et LINGUA, qui sont considérés généralement comme exagérément bureaucratiques et qui n'ont pas poussé suffisamment loin les efforts visant à associer la formation des enseignants aux enseignants à l'école. De même, le programme SOCRATES doit être doté d'un Comité consultatif dans lequel le CSEE, en sa qualité de partenaire social essentiel dans ce domaine, serait solidement représenté. (4, 12).

2.11 Le CSEE propose que soient créés de nouveaux organes pour la formation des enseignants en Europe, à savoir un réseau et un institut de formation des enseignants, dans lesquels le CSEE lui-même escompte jouer un rôle de premier ordre. Le réseau et l'institut se soutiendraient réciproquement et mèneraient des travaux de recherche, diffuseraient leurs conclusions et les informations sur la formation des enseignants, feraient la promotion de la dimension européenne, diffuseraient les meilleures pratiques, s'agissant par exemple du rôle de l'enseignant ou de la formation interculturelle, et donneraient la perspective déterminante des syndicats d'enseignants qui, aujourd'hui, ne sont pas représentés de manière adéquate, voire sont totalement absents de la plupart des structures existant dans ce domaine. (12).

2.12 Les principes du rapport s'appliquent aux enseignants, tous secteurs confondus, et notamment à l'éducation post-scolaire, même s'il est reconnu que les structures actuelles de la formation initiale et de la formation en cours de service diffèrent largement dans ces secteurs par rapport aux secteurs scolaire et pré-scolaire. Il est suggéré que, s'agissant en particulier de l'enseignement supérieur, les possibilités et les incitants adéquats soient créés afin de promouvoir le développement professionnel des enseignants dans ce secteur. (11).

2.13 Le CSEE proprement dit et les organisations qui lui sont affiliées doivent s'engager en faveur de ces principes dans leurs relations avec les organes politiques en matière de formation des enseignants, au plan européen comme dans les pays et les institutions, et elles doivent chercher à les faire adopter. Pareillement, le CSEE et ses affiliés doivent appliquer ces principes lorsqu'ils élaborent leurs propres politiques et examinent leurs propres structures, et il faut qu'ils ouvrent le débat à ce sujet, suivant les besoins, au niveau européen, dans les pays et au niveau local. (12).

(Le texte intégral du rapport « Formation des enseignants en Europe » peut être obtenu sur demande adressée au CSEE.)

#### **4. Tendances et développements essentiels depuis 1994**

L'intérêt que les milieux officiels portent depuis peu de temps à l'avenir de la formation des enseignants, tel qu'il apparaît dans la création de réseaux et dans les travaux de la conférence de Loule, a fait progresser le débat sur divers thèmes que le CSEE avait mis en lumière dans son rapport de 1994.

Technologies de l'information (TI). On constate à cet égard que la formation des enseignants est faible face aux défis des technologies de l'information dans l'enseignement, auxquels il est fait référence en passant dans le « Livre vert sur la formation des enseignants » publié par le TNTEE. Garantir que tous les enseignants, tant les nouveaux venus que les enseignants confirmés, ont une compétence de base dans le domaine des technologies de l'information, serait un modeste premier pas dans ce domaine. Les TI bouleverseront les programmes de cours et les méthodes d'enseignement. Il serait souhaitable, et peut-être même sera-t-il bientôt essentiel, que tous les enseignants soient en mesure d'agir par anticipation sur ce plan, en utilisant et en produisant des matériels et des méthodes fondés sur les TI. Dans la réalité cependant, nombreux sont les enseignants dont les capacités en matière de TI sont nettement inférieures à celles de nombreux élèves en âge d'école primaire, pour lesquels il est plus naturel d'utiliser un ordinateur que de lire une page de texte imprimé. Il s'agit d'un défi immense, qui nécessite un investissement en termes de ressources dont on doit encore mesurer l'ampleur, et qui est loin d'être satisfait. Le matériel, le logiciel et leurs implications évoluent eux aussi rapidement, ce qui a pour conséquence que les enseignants devront, à leur tour, impérativement mettre à niveau leurs connaissances.

Mondialisation. La question de la mondialisation est liée à celle des technologies de l'information. Les technologies nouvelles et les médias, ainsi que la culture du marché mondial ont mis le processus d'apprentissage et d'enseignement à l'avant-garde du changement. La profession d'enseignant doit faire face à ces nouvelles situations. Alors qu'il s'avère que le rôle de l'enseignant doit changer, il est tout aussi manifeste que les enseignants sont les éléments essentiels de ce mouvement, car ils doivent jouer leur rôle traditionnel selon de nouveaux schémas, et ils doivent être les agents médiateurs entre les élèves et les attraits quelquefois pervers des nouvelles technologies. Les enseignants débutants tout autant que les enseignants confirmés doivent être préparés à faire face à ces changements, et ils doivent être intégralement associés à leur mise au point. Il s'agit d'une question importante pour l'identité et la culture européennes, si l'on souhaite que le système d'éducation européen puisse offrir une réaction cohérente et agir par anticipation dans un domaine où une part importante du logiciel éducatif essentiel est mis au point hors d'Europe et suivant des motifs dictés essentiellement par les impératifs d'ordre commercial.

L'éducation - un service public. L'éducation est authentiquement un service public, et il faut qu'elle maintienne sa place dans le domaine public si nous voulons que les citoyens de l'avenir partagent les avantages de la mondialisation et du changement technologique et répondent aux besoins correspondants, et si le rôle de l'éducation en tant que force de cohésion sociale doit être satisfait. Il faut que s'inverse la tendance constatée dans de nombreux pays d'Europe, qui consiste à mener la charge contre le service public, notamment l'éducation : le service public doit être reconnu comme un investissement essentiel dans l'infrastructure économique et sociale.

Racisme et multiculturalisme. Dans les années qui ont suivi la publication du rapport du CSEE, tant des conflits militaires en Europe que des situations de xénophobie constatées au plan interne dans les pays ainsi que la polarisation plus accentuée du monde en populations riches et populations pauvres ont souligné l'importance que revêt l'éducation dans le processus de socialisation et la promotion du multiculturalisme. La diversité ethnique est une constante de l'Europe moderne, et cette tendance s'est accentuée encore au cours des dernières années, avec la mobilité accrue et l'attrait économique de plus en plus manifeste que présente la région. L'importance du système d'éducation et des enseignants en tant que modèles pour l'édification de la cohésion sociale et d'un climat de multiculturalisme ne saurait être assez soulignée. Cet exemple démontre à suffisance combien le rôle de l'enseignant est indispensable, même à l'âge des technologies de pointe. Mais ce rôle ne saurait être considéré comme allant de soi : les enseignants, s'ils représentent toutes les classes de la société, en reflèteront donc de nombreuses caractéristiques, et potentiellement les limitations correspondant à l'expérience de cultures et de sociétés diversifiées. Tous les enseignants ont besoin des connaissances et des outils analytiques nécessaires à la promotion des valeurs d'une société multiculturelle, et ils doivent travailler dans un esprit d'éducation interculturelle, ce qui exigera que les éléments appropriés soient intégrés dans leur formation professionnelle initiale comme en cours de service, ainsi que dans le processus de développement professionnel continu.

Partenariat avec d'autres milieux professionnels. Dans le secteur de l'éducation publique, les enseignants sont appelés à travailler de plus en plus en partenariat avec d'autres catégories professionnelles, pour l'évaluation des besoins de leurs élèves et de leurs étudiants et dans le but de les aider à y faire face. Au nombre des catégories professionnelles en question figurent les travailleurs sociaux, les psychologues scolaires ainsi que les personnels médicaux et para-médicaux. Souvent, c'est l'enseignant qui, le premier, identifie les élèves qui doivent bénéficier des services d'autres secteurs professionnels, ou est l'intermédiaire entre les élèves et/ou leurs parents et d'autres secteurs professionnels. Bien sûr, les enseignants ne peuvent avoir les capacités de diagnostic de leurs collègues, mais il est important qu'ils soient aptes à définir les besoins et à comprendre quelles mesures doivent être prises afin de faire appel à l'assistance professionnelle correspondante. Il ne s'agit pas, ici non plus, de compétences « données » ; la formation professionnelle doit donner aux enseignants en tout cas les éléments fondamentaux ainsi que la connaissance des questions connexes, notamment la responsabilité juridique des enseignants et des autres secteurs professionnels.

Les enseignants en tant que mentors/tuteurs. Un développement significatif est intervenu depuis le rapport de 1994 du CSEE, à savoir le rôle des enseignants dans les écoles en tant que mentors de leurs pairs dans le processus de développement professionnel continu, et aussi en tant que tuteurs des nouveaux venus dans la profession d'enseignant, dans les phases initiale et d'introduction dans leur formation professionnelle. Cette fonction de mentor et de tuteur les emmènera vraisemblablement à jouer le rôle exigeant de l'évaluateur. Ces divers rôles imposent un surcroît de responsabilité aux enseignants expérimentés, qui demandent également à pouvoir exercer des activités de direction dans d'autres domaines : direction d'école, élaboration de programmes de cours, tâche pastorale, projets et travaux sur le terrain, et aussi nouvelles carrières en dehors de l'enseignement, notamment l'inspection et l'administration de l'éducation. Traditionnellement, la plupart des systèmes nationaux doivent tenir compte, dans leur plan annuel, du fait que des milliers de postes d'enseignants sur le terrain (ou leur équivalent en nombre d'heures de cours ) seront consacrés à ces activités. C'est précisément le cadre des enseignants expérimentés qui fournissent les effectifs nécessaires à l'exécution de ces rôles, qui sera frappé par des mesures de restriction tellement drastiques dans les années à venir. Il y aurait lieu d'élaborer des programmes permettant de préparer les enseignants expérimentés à leur rôle de mentors. Le cas échéant, les enseignants proches de la retraite pourraient être invités à se consacrer partiellement à cette fonction de mentor. Cependant, pour que le rôle de mentor s'adresse aussi bien aux enseignants plus âgés, expérimentés, qu'aux jeunes enseignants débutants comptant seulement quelques années de pratique, ces derniers devraient être également encouragés à participer dans une certaine mesure à cette activité de mentor : les jeunes enseignants recevront un soutien de leurs collègues de la même tranche d'âge.

Pénuries dans certaines branches. De nombreux systèmes nationaux ont été confrontés à des pénuries d'enseignants pour certaines matières, et ils ont élaborés des stratégies, qui souvent se sont avérées partiellement réussies, pour faire face à cette difficulté. Les branches en question sont essentiellement les mathématiques et certaines disciplines scientifiques, qui sont en déclin dans les écoles, de même que les branches techniques telles que les technologies de l'information, pour lesquelles la demande de personnes expérimentées est forte dans d'autres secteurs de l'économie. Plus récemment, certains pays ont constaté une pénurie d'enseignants pour les cours de langues. Une matière dans laquelle il existe une pénurie d'enseignants peut être entraînée dans une spirale descendante, le manque d'enseignants renforçant la perception négative de cette matière à l'école, une perception qui, à son tour, contribue à détourner les candidats potentiels pour l'enseignement de ces matières. Cette pénurie, dont les causes sont profondes, commence dans les programmes de cours scolaires ainsi que dans la manière dont les étudiants perçoivent les matières et dans l'idée qu'ils se font dans les carrières qu'elles pourraient leur offrir. Ces problèmes doivent être abordés par le système éducatif dans son ensemble, et il s'agit manifestement d'un projet à long terme. A court terme, les programmes visant à donner aux enseignants en place une formation qui leur permettra d'enseigner ces matières et les programmes visant à attirer des spécialistes de ces branches doivent être intensifiés, mais les standards globaux de l'enseignement doivent être maintenus pour ces branches. Le cas échéant, il y aurait lieu d'inciter des enseignants provenant d'autres pays de l'Union européenne ou même de pays extérieurs à

l'Union à occuper les postes non pourvus. C'est notamment pour l'enseignement des langues qu'une telle expérience pourrait s'avérer hautement bénéfique. La coordination sur les questions relatives au marché de l'emploi dans le secteur de l'éducation doit être renforcée au plan européen comme dans les pays. Les tendances spontanées du marché de l'emploi ont créé ce manque d'enseignants de matières spécifiques. Ce problème met également en relief le déclin relatif de la fonction d'enseignant, qui ne semble plus attrayante, et cette question doit être résolue - toutes catégories confondues - en relevant le statut de l'enseignant, en augmentant sa rémunération et en améliorant ses conditions de travail.

Certaines solutions ont montré leur limite. On peut citer divers exemples de pressions exercées sur les enseignants afin qu'ils développent leur professionnalisme, qu'ils étoffent leur rôle et qu'ils répondent aux défis nouveaux. Donner aux nouveaux venus et aux enseignants expérimentés les connaissances et les savoir-faire nécessaires est une lourde tâche, et certains systèmes d'éducation ont cherché d'autres solutions, en principe plus faciles à appliquer.

De nombreux systèmes ont considérablement souligné le rôle potentiel des technologies de l'information. Comme nous l'avons vu plus haut, ainsi que dans d'autres publications du CSEE, nous croyons que les technologies de l'information constituent un outil valable pour les responsables de l'éducation ; en outre, il faut absolument utiliser toutes les potentialités des technologies de l'information dans les classes, afin que les jeunes soient en mesure de faire face à l'informatisation sans cesse plus poussée, caractéristique de notre monde. L'apprentissage assisté par ordinateur peut présenter dans certains cas un intérêt très grand pour l'élève comme pour l'enseignant. Cependant, le CSEE ne craint pas d'affirmer que l'enseignant restera l'élément essentiel du logiciel dans le système éducatif, et les enseignants restent les éléments centraux du processus d'apprentissage, dans le contexte le plus large.

Pour atténuer les pressions de plus en plus fortes qui pèsent sur les enseignants, il est également possible de faire appel à d'autres personnels travaillant parallèlement aux enseignants, ou les remplaçant. Il peut s'agir par exemple d'assistants en classe, ou bien de techniciens. Ici encore, si elle sont appliquées correctement, ces mesures peuvent s'avérer avantageuses pour les élèves comme pour les enseignants, et elles permettraient de libérer les enseignants de leurs tâches non liées à l'enseignement, mais il ne faudrait pas cependant que ces mesures atténuent le rôle de l'enseignant, ni qu'elles fassent passer au second plan la nécessité de disposer d'enseignants qualifiés. Il faut que ce soient les enseignants qui aient la responsabilité du processus d'enseignement et d'apprentissage, et ils doivent être les individus essentiels face aux élèves et à la société, dans ce processus.

Pour résoudre la pénurie d'enseignants en général et dans des branches spécifiques, le recrutement d'enseignants provenant d'autres pays offre également une solution. Dans la pratique, il s'agira souvent d'enseignants jeunes, diplômés de fraîche date ou peu expérimentés, dont la motivation première est d'apprendre à connaître d'autres pays ou d'y trouver de l'emploi lorsque leur propre pays ne leur offre guère de possibilités dans leur domaine spécifique. Le contact des écoles et des enseignants avec les systèmes

d'éducation en vigueur dans d'autres pays peut s'avérer fort enrichissant. L'engagement de l'Union européenne en faveur de la mobilité sur le marché de l'emploi européen s'adresse aux enseignants à tout le moins autant qu'aux autres travailleurs qualifiés. Cependant, il importe dans ce contexte d'établir une distinction entre les enseignants qui sont désireux de travailler dans un autre pays en permanence et les enseignants qui souhaiteraient avoir l'occasion d'étudier et d'expérimenter le système éducatif en vigueur dans d'autres pays pendant un terme défini. Les enseignants qui souhaitent réellement trouver un emploi dans un autre pays devraient recevoir tout l'appui possible, notamment une formation linguistique et une formation en cours de service, qui les préparera à travailler dans le nouvel environnement. Il y aurait lieu de développer davantage les programmes destinés aux enseignants qui souhaitent faire l'expérience d'autres systèmes d'éducation.

Professionnalisation - déprofessionnalisation. Malheureusement, on constate dans certains pays que les gouvernements et les autorités responsables pour l'éducation ne se rendent pas pleinement compte de l'importance de conserver un corps enseignant compétent et bien formé. Lors des débats éducatifs, l'avis selon lequel la mise à disposition de technologies de l'information et de nouveaux besoins éducatifs pourraient réduire les exigences professionnelles des enseignants a été exprimé à certaines occasions. Dans ce contexte, il est important de défendre des standards professionnels de haut niveau et de résister à des tendances de déprofessionnalisation de l'enseignement.

Le CSEE est conscient que la pression en faveur d'une déprofessionnalisation n'est pas générée par des facteurs éducatifs, mais par le problème chronique de la pénurie d'enseignants auquel de nombreux pays doivent faire face. Dans certains cas, la pression en faveur de restrictions dans les dépenses du secteur public est à la base de cette tendance. Nous sommes d'avis que ces politiques conduisent inévitablement au déclin de la qualité dans l'éducation et à l'ébranlement de son rôle en tant qu'élément déterminant du bien-être social et économique d'une nation. Les gouvernements et les autorités publiques doivent soutenir et améliorer la position professionnelle des enseignants, assurer l'apport adéquat de nouveaux venus hautement qualifiés pour la profession et adopter les politiques qui encouragent ses professionnels spécialisés à continuer à travailler dans les écoles.

## **5. Voies à suivre**

Les thèmes et développements examinés dans la section qui précède s'intègrent tous dans le système qui est celui en vigueur aujourd'hui pour les enseignants. Ils exercent des pressions considérables sur le système et imposent également de lourdes exigences en ce qui concerne le professionnalisme et l'engagement des enseignants. Ces tendances et des développements plus larges que l'on constate dans certains pays, par exemple les attaques contre le statut du secteur public, font déjà sentir lourdement leurs effets sur les enseignants. La crise démographique évoquée dans la première section, à laquelle de nombreux pays européens seront confrontés à bref délai, menace de balayer les systèmes et les individus qui luttent pour faire face aux nouveaux défis en utilisant des ressources

inappropriées. Les gouvernements nationaux et les institutions européennes doivent agir aujourd'hui avec détermination pour éviter le naufrage du système d'éducation actuel, ce qui compromettrait la réalisation des objectifs que les gouvernements et l'UE se sont fixés.

Cependant, au moment de réagir aux besoins urgents à court terme, il est nécessaire et il devrait être possible de répondre aux critères et principes en cours déjà évoqués dans ce rapport et dans celui qui l'a précédé en 1994, et qui sont partagés largement par les systèmes d'éducation européens (comme on l'a vu dans le Livre vert qui a été présenté à la Conférence de Loule). Il faut déplorer ici que cette Conférence et les travaux des réseaux ENTEP et TNTEE n'aient pas été centrés davantage sur la crise et sur la recherche des moyens de mettre en harmonie les mesures spéciales à court terme que de nombreux pays adopteront dans les années à venir, avec les objectifs sous-jacents concernant la profession d'enseignant, ainsi que la réévaluation de l'enseignement, qui est une urgente nécessité. Néanmoins, l'action positive des réseaux jusqu'à présent suggère qu'ils ont la capacité d'induire le changement, et il y aurait donc lieu d'encourager ces réseaux à faciliter le débat et l'action au plan européen comme dans les pays, et d'associer dans des partenariats actifs les organes représentatifs des enseignants dans chaque pays européen. Les réseaux, les gouvernements et les autres décideurs auront notamment pour tâche essentielle de veiller à ce que la qualité des enseignants soit soutenue, à mesure que se développent diverses routes menant au statut qualifié. Lorsque les enseignants sont recrutés dans le cadre de programmes spéciaux, il faut s'attendre à ce que le développement professionnel continu revête une importance particulière au cours des premières phases de la carrière, afin que chacun d'entre eux atteigne le niveau de savoir-faire et de connaissances escompté. Si des mesures de ce genre renforcent la « culture du développement professionnel continu », il y a lieu de leur réserver un accueil favorable.

Le CSEE estime que le système d'éducation, de formation et de mise à disposition d'enseignants sera confronté dans les 10 ans à venir à une crise provoquée par l'effet démographique que nous avons décrit. Il y aura lieu d'élaborer des plans garantissant que les enseignants seront disponibles en nombre et en qualité suffisants. Cependant, toute complaisance dans ce domaine s'avérera fatale. Des mesures positives doivent être prises à bref délai. Nous croyons qu'elles doivent se fonder sur l'idée que les normes d'éducation et de formation des enseignants doivent être préservées et développées, malgré le manque imminent d'enseignants, et nous croyons que des leçons doivent en être tirées tant en ce qui concerne l'accès des enseignants à l'enseignement qu'en ce qui concerne leur formation professionnelle. Le CSEE exprime également sa conviction que les problèmes sous-jacents et les crises périodiques liées à l'offre d'enseignants ne pourront trouver de solutions satisfaisantes aussi longtemps que le statut des enseignants et les possibilités de carrière n'auront pas été sensiblement améliorés.

## **6. Conclusions**

En conclusion :

- ◆ il est urgent de chercher une solution à la crise de pénurie d'enseignants qui a tendance à s'accroître dans de nombreux pays;
- ◆ ceci crée l'opportunité de réaffirmer la nature professionnelle du métier d'enseignant et la reconnaissance de la nécessité pour les enseignants de bénéficier d'une évolution professionnelle continue tout au long de leur carrière;
- ◆ les enseignants et leurs organisations respectives doivent être impliqués dans les réseaux et les partenariats qui jouent un rôle croissant dans le développement de la formation des enseignants en Europe.

## DÉCLARATION POLITIQUE DU CSEE SUR LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS ET LES INITIATIVES DANS LE SECTEUR DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

L'éducation a acquis un niveau de priorité élevé sur le plan européen et auprès des gouvernements européens. Cependant, il ressort des rapports que les organisations membres du CSEE lui ont fait parvenir le printemps dernier, que la pénurie d'enseignants constitue un grave problème dans plusieurs pays et qu'elle est susceptible d'empêcher la réalisation des objectifs fixés par les ministres européens de l'éducation. Comme il est indiqué dans le rapport du CSEE "La pénurie d'enseignants en Europe – éléments d'informations provenant des rapports communiqués par les organisations membres du CSEE", deux lignes d'action évidentes peuvent être suivies afin de tenter de résoudre le problème de la pénurie d'enseignants. Ces deux lignes sont les suivantes:

- 1) améliorer le statut des enseignants, de manière à rendre la profession enseignante plus attrayante;
- 2) maintenir et améliorer la qualité de la formation des enseignants.

Pour le CSEE, il importe que se poursuivent au niveau européen des initiatives qui sont de nature à soutenir ces deux objectifs. Le présent rapport est axé sur ce qu'il est possible de faire pour améliorer la formation des enseignants.

Le CSEE s'inquiète depuis des années des situations qui s'influencent réciproquement et qui concernent la disponibilité de candidats de haute qualité pour l'éducation, le développement professionnel continu des enseignants et le développement de l'éducation en tant que profession à un statut élevé. Le CSEE a publié en 1994 un rapport intitulé "La formation des enseignants en Europe", qui développait ces thèmes. Les principes essentiels énoncés dans ce rapport ont été largement entérinés par les organismes responsables de la formation des enseignants, et ils ont fait l'objet de discussions tant avec les gouvernements nationaux qu'avec les représentants des institutions européennes. Chacun doit avoir à l'esprit ces principes essentiels lorsque de nouveaux problèmes en rapport avec la formation des enseignants sont étudiés. La version actualisée de la déclaration, intitulée "La formation des enseignants et leur disponibilité sur le marché en Europe: le moment d'agir ! », présentée à l'Assemblée générale du CSEE en mai 2001, met l'accent sur la nécessité de prendre à bras le corps la crise qui ne cesse de se développer dans le secteur de la formation des enseignants et de leur disponibilité, laquelle était annoncée avec précision dans la déclaration antérieure.

Si les propositions contenues dans le rapport du CSEE "La formation des enseignants en Europe" étaient mises en application, elles amélioreraient la qualité de la formation des enseignants et, du même coup, rendraient celle-ci plus attrayante. De tels changements auraient une incidence positive à long terme sur la disponibilité d'enseignants qualifiés. Dans de nombreux pays européens, de nouvelles structures de formation des enseignants, notamment divers schémas combinant l'étude et l'expérience en classe, sont mis au point et attirent les candidats enseignants qui pourraient être rebutés par des cours plus traditionnels.

Il convient de noter que dans les deux déclarations du CSEE mentionnées plus haut, nous avons tenu à réconcilier le besoin de traiter le problème de la pénurie des enseignants, qui va s'aggravant, avec le besoin tout aussi important de soutenir la qualité de la profession enseignante, son statut et sa capacité à attirer à l'avenir des candidats de haut niveau. Dans le but de réaliser ce double objectif, nous avons préconisé que des initiatives soient prises à un stade précoce avant que ne survienne la crise qui avait été prévue. Nous sommes à présent confrontés à la crise, et il est clair que les gouvernements envisagent aujourd'hui d'appliquer des mesures qui sont loin d'être idéales, voire sont inacceptables pour trouver une solution au problème. S'il ne nie pas l'impérative nécessité de trouver des solutions à court terme, le CSEE juge toujours prioritaire l'application de mesures à caractère permanente est essentielle pour atteindre l'objectif à long terme qui est celui d'une offre soutenable d'enseignants de haute qualité. Les initiatives à court terme ne peuvent apporter que des solutions temporaires – et s'il s'avère qu'elles ont été un mauvais choix, la situation risque d'empirer encore. La seule solution permanente doit consister à réévaluer fondamentalement la profession enseignante et à lui redonner le statut dont elle jouissait précédemment dans la société.

Pour lancer le processus, il convient de lancer une campagne de grande ampleur ayant pour but d'attirer davantage de jeunes à s'engager dans la profession enseignante suivant les schémas classiques en place. De nombreux rapports indiquent que la façon dont les jeunes perçoivent les enseignants et leur statut dans la société n'est guère favorable. La carrière enseignante n'est pas perçue comme attrayante. Le relèvement des salaires, l'amélioration des conditions de travail et de la formation des enseignants sont autant d'éléments qui pourraient aider à convaincre les jeunes à s'orienter vers l'éducation, mais il faut également veiller à ce que ce type d'informations atteigne systématiquement les jeunes. Les jeunes intéressés par l'enseignement devraient bénéficier de programmes destinés à stimuler et à développer leur intérêt, notamment par une utilisation plus effective de l'orientation professionnelle au cours des dernières années à l'école. La politique officielle joue un rôle important dans la perception que le public a des enseignants et les gouvernements doivent conclure des partenariats avec la profession enseignante plutôt que de la miner, la surcharger ou la disqualifier, ce qui est l'approche généralement adoptée par les gouvernements de certains pays européens.

Simultanément, la situation démographique indique que de larges pans de l'économie verront un grand nombre de leurs travailleurs hautement qualifiés atteindre l'âge de la retraite dans un avenir proche – la demande de personnel hautement qualifié ne pourra être satisfaite si le nombre de jeunes accédant à l'enseignement supérieur et de jeunes diplômés n'augmente pas. Ceci est un argument de plus qui souligne combien il est nécessaire d'investir dans l'éducation et d'améliorer les conditions des enseignants. Davantage d'enseignants sont nécessaires pour augmenter les effectifs qualifiés, et la recherche, rendue plus aiguë encore, de personnel hautement qualifié à l'avenir est susceptible de compliquer d'autant le recrutement en nombre suffisant d'enseignants de haut niveau, à moins de prendre des mesures spécifiques visant à promouvoir les carrières de l'enseignement.

Cependant, si la mise en œuvre des améliorations ainsi proposées devenaient une réalité dès demain nécessaires dans la formation des enseignants identifiées dans les déclarations précédentes du CSEE requerront malgré tout que trois à quatre années s'écoulent avant que ces mesures se répercutent sur le nombre d'enseignants diplômés par des établissements de formation. De plus, beaucoup d'autres années s'écouleront encore avant que le nombre d'enseignants dans l'ensemble du système d'éducation soit affecté de manière sensible par une telle augmentation du nombre de diplômés des établissements d'éducation grâce aux filières de qualification existantes. Un grand nombre de pays sont confrontés à l'urgente nécessité de trouver dès aujourd'hui des enseignants qualifiés. Faute d'en trouver, de nombreux gouvernements seront tentés de recruter massivement pour l'éducation des personnels n'ayant pas reçu une formation adéquate et/ou dépourvus d'une formation professionnelle adéquate leur permettant d'exercer cette fonction. Cette tendance est déjà décelable dans certains pays.

Ainsi les syndicats d'enseignants sont-ils placés devant un dilemme très difficile et la nécessité urgente de prendre des mesures. Si les postes vacants ne sont pas pourvus, il en résultera un accroissement sensible de la charge de travail des enseignants aujourd'hui actifs dans le système d'éducation. En conséquence, les classes seront vraisemblablement de plus en plus peuplées tandis que les enseignants seront obligés de donner davantage de cours. L'incidence probable d'une telle évolution serait une lassitude générale des enseignants et l'aggravation de la pénurie d'enseignants. Cependant, si les postes étaient confiés à des personnes sans formation suffisante et pertinente, le résultat ne sans doute guère différent. Les enseignants seront forcés d'apporter leur appui au personnel non qualifié, ce qui alourdira leur charge de travail. De même, il existe un risque manifeste que la qualité de l'éducation baisse, ce qui à long terme se répercutera sur l'avenir des jeunes et sur le système d'éducation, de même que cette situation aurait probablement comme conséquence secondaire d'écarter un nombre plus grand encore de jeunes de la carrière enseignante. Le risque existe que le recours aux services de personnels non qualifiés mine le statut de la profession enseignante et rende plus difficile encore l'orientation de candidats de haute qualité vers l'éducation.

Le dilemme auquel sont confrontés les syndicats d'enseignants consiste à trouver une solution qui permettrait de recruter à bref délai un grand nombre d'enseignants qualifiés. Bien évidemment, aucune solution n'est pleinement satisfaisante, mais différentes voies de réflexion s'ouvrent, qu'il conviendrait peut-être d'examiner plus en profondeur. Le présent rapport suggère diverses mesures qui pourraient déboucher sur le recrutement en plus grand nombre d'enseignants qualifiés, dans les années à venir. Toutes ces mesures ont pour but d'attirer dans l'éducation des candidats présentant un bon niveau et de les porter aussi rapidement que possible au niveau élevé qui caractérise les enseignants en poste. Est inacceptable, toute mesure qui diluerait la qualité des recrues dans la profession enseignante ou l'éducation professionnelle qu'ils reçoivent.

Avant de les passer en revue, il est impératif de noter que toutes partent de l'hypothèse qu'il serait possible de convaincre les gens de renoncer à leurs emplois actuels ou de donner une nouvelle orientation à la carrière qu'ils ont choisie afin d'entrer dans la profession enseignante ou encore d'y retourner. Une offre attrayante sur le plan de

l'éducation contribuerait à atteindre ce résultat, mais dans la plupart des cas elle ne serait pas intrinsèquement suffisante. Un facteur pourrait s'avérer déterminant pour convaincre certains d'envisager l'orientation vers la profession enseignante: il s'agit de la perspective de s'assurer des conditions de travail, des perspectives de carrière et un salaire meilleurs que ceux dont ils bénéficient actuellement ou qu'ils escomptent. Si les personnes qui envisagent de renoncer à leur emploi actuel pour entrer dans l'éducation ne peuvent escompter obtenir satisfaction sur ces points, il est fort peu probable que ces personnes franchiront le pas.

Il est également important de se pencher sur le maintien des enseignants dans la profession. Il ressort de recherches menées dans un certain nombre de pays qu'après quelques années d'expérience dans une classe, un enseignant qualifié peut choisir d'autres secteurs d'activité, améliorant ainsi d'emblée et considérablement, son salaire, ses conditions d'emploi et ses perspectives de carrière. Il semble que les autres employeurs, au contraire du secteur de l'éducation lui-même, reconnaissent la valeur des enseignants et voient leurs potentialités en tant que travailleurs. Ainsi, les enseignants restant dans la profession voient comment des groupes de pairs qui se tournent vers d'autres professions, bénéficient de meilleurs salaires, conditions d'emploi et perspectives de carrière, et l'on peut comprendre que leur moral en souffre. Personne ne souhaite être occupé dans une profession dont le statut et les avantages matériels sont en régression par rapport à d'autres professions.

Par conséquent, il est important que les autorités et les écoles oeuvrent davantage au maintien des enseignants dans le système, non seulement en améliorant les conditions et les stimulants dans l'ensemble du système, mais aussi par le biais de mesures visant les nouvelles recrues dans la profession. Au cours de leurs premières années de travail, les enseignants peuvent se sentir vulnérables ou médiocres et ils doivent être soutenus par de bons programmes d'introduction à la profession, des programmes d'enseignement allégés et un mentorat approfondi afin de les intégrer dans l'école et de développer leurs compétences et leur expérience en tant qu'enseignants. De telles mesures doivent se prolonger tout au long de leur carrière par des possibilités de développement professionnel, de réflexion et de renouvellement.

Nous passons à présent à l'examen de quelques propositions spécifiques visant à combler le fossé de la pénurie d'enseignants.

**“Cours de mise à niveau” pour les enseignants qualifiés mais qui ne travaillent plus comme enseignants depuis plusieurs années.** La plupart des pays ne disposent pas de statistiques fiables concernant le nombre d'enseignants qualifiés qui, pour diverses raisons, ont choisi de travailler dans d'autres secteurs. Une hypothèse générale prévaut cependant: ces personnes pourraient être assez nombreuses dans certains pays. Beaucoup d'entre elles ont abandonné la profession enseignante probablement parce qu'elles ont pu trouver des emplois mieux payés dans d'autres secteurs. Leur retour à l'enseignement n'est envisageable probablement que sous diverses conditions. Tout d'abord, les salaires et autres conditions de travail doivent pouvoir soutenir la comparaison avec ceux qui prévalent dans les emplois où ces personnes sont aujourd'hui actives. Il pourrait également s'avérer nécessaire d'organiser une sorte de prime de transition, qui serait

octroyée aux personnes disposées à renoncer leur carrière actuelle pour regagner l'enseignement. On pourrait également supposer que même si les salaires étaient plus attrayants, certains hésiteraient à franchir le pas, craignant avoir émoussé leurs compétences d'enseignant alors qu'ils travaillaient dans un autre secteur. Pour donner à ces personnes l'appui et la confiance dont elles ont besoin afin de redémarrer dans l'éducation, différents types de cours de remise à niveau, de brève durée, adaptés à leurs besoins, pourraient s'avérer nécessaires.

**Des stimulants à l'intention des enseignants qui approchent l'âge de la retraite et qui souhaitent continuer à enseigner pendant quelques années encore.** Cette proposition fait l'objet de controverses et bon nombre d'enseignants et de syndicats d'enseignants peuvent s'opposer à son principe. Il est évident que dans un certain nombre de pays, les politiques officielles qui ont encouragé les enseignants à partir anticipativement à la retraite ont créé chez beaucoup d'enseignants l'espoir de quitter l'éducation à l'âge de la retraite, voire avant celui-ci. Cependant, la situation change : les enseignants, comme le reste de la population, vivent plus longtemps et étant donné la pression croissante sur les régimes de retraite fondés sur le « dernier salaire », beaucoup accueilleraient peut-être favorablement l'idée d'enseigner encore quelques années. L'urgence de résoudre la crise de la pénurie d'enseignants est telle que nous ne pouvons nous permettre de négliger l'apport que pourraient constituer nos enseignants les plus expérimentés. De même, ces enseignants plus âgés pourraient être incités à rester quelques années de plus s'ils se voyaient offrir un travail répondant à leur expérience et à leurs besoins – ils pourraient entre autres être les mentors des nouveaux enseignants, travailler sur la gestion des programmes et l'élaboration des matériels, en ce compris le logiciel et la détection d'erreurs. En outre, ils ne devraient peut-être pas travailler une semaine complète. Quoi qu'il en soit, un tel système ne pourrait fonctionner que sur une base volontaire – il ne pourrait y avoir aucune obligation dans ce sens et il ne fait aucun doute que beaucoup d'enseignants continueront à vouloir prendre leur retraite à l'âge de celle-ci, voire plus tôt.

**Cours destinés aux personnes qui ont travaillé en qualité d'enseignants mais n'ont pas les qualifications requises.** Un autre groupe cible spécifique dans ce contexte est celui des personnes qui ont une bonne formation sans pour autant avoir les qualifications requises pour être enseignants, et qui ont une certaine expérience de l'enseignement. Ce groupe comprendra par exemple des diplômés de l'enseignement universitaire dans les branches qu'ils ont enseignées, mais qui n'ont pas suivi les cours leur permettant spécifiquement d'obtenir un diplôme d'enseignant ou un diplôme équivalent. Ce qui pourrait être offert aux personnes de ce groupe, c'est l'acquisition des éléments propres à la formation des enseignants, qui s'avèrent nécessaires pour obtenir un diplôme d'enseignant. Peut-être est-ce pour des raisons financières que ces personnes n'ont pas achevé le cycle classique de formation d'enseignants. Il se pourrait qu'elles aient reçu une éducation universitaire qui devait les préparer à une profession autre que la profession enseignante. Pour diverses raisons, elles ont commencé à enseigner et elles dépendent maintenant des ressources que cette profession leur offre. Suivre un programme traditionnel de formation d'enseignant ne serait pas possible pour elles car elles ont besoin de leur salaire pour vivre. Pour convaincre ces personnes de mettre à

niveau leurs compétences et leurs connaissances, on pourrait leur offrir un plan financier combinant le travail d'enseignant et la possibilité de suivre un programme de formation d'enseignant spécialement adapté à leurs besoins.

**Cours destinés aux auxiliaires à l'enseignement travaillant dans les écoles ou exerçant différents rôles de soutien.** Il existe dans différents pays des catégories de personnes qui, dans les écoles, font office d'auxiliaires à l'enseignement ou exercent différentes fonctions de soutien. Leur progression naturelle dans la carrière les oriente vers l'enseignement proprement dit. Leur expérience leur donne une base valable, mais il leur manque la formation d'enseignant. Diverses voies doivent être tracées pour la leur offrir. Parmi les mesures envisageables, on peut citer des informations ciblées sur les possibilités qui s'offrent à elles dans la perspective de leur candidature à la formation d'enseignant, ou encore des programmes spécialement adaptés à celles d'entre elles qui ont une longue expérience et/ou une éducation valable. Cependant, eux aussi, comme ceux qui suivent l'une des autres voies diversifiées, doivent atteindre le même niveau élevé que les enseignants qui ont suivi la filière traditionnelle. Les auxiliaires à l'enseignement et les autres fonctions de soutien dans les écoles offrent intrinsèquement des possibilités de carrière et permettent d'alléger le fardeau pesant sur les enseignants ; ils peuvent contribuer ainsi à résoudre l'ensemble du problème de la disponibilité d'enseignants, en plus du rôle d'appui important qui constitue un accès potentiel à la profession enseignante proprement dite dans les conditions appropriées, notamment une éducation de haute qualité pour les enseignants.

**Cours destinés aux personnes ayant une bonne formation générale sans avoir toutefois bénéficié d'une formation d'enseignant ni avoir l'expérience de l'éducation.** Un autre groupe potentiellement concerné est celui des personnes qui ont reçu une formation de niveau universitaire et dont le profil les rend susceptibles d'être actifs dans les écoles, mais qui n'ont pas la formation d'enseignant et n'ont aucune activité dans le secteur de l'éducation. Il convient de les convaincre de repenser la carrière qu'elles avaient envisagée. A cet effet, le salaire et les autres conditions de travail du secteur de l'éducation doivent être rendues concurrentielles par rapport à celles correspondant aux fonctions pour lesquelles ces personnes ont été formées. Dans ce cas-ci également, il pourrait s'avérer utile d'accorder une « prime de transition ». Par-dessous tout, il pourrait également s'avérer nécessaire de leur offrir une formation d'enseignant qui soit en quelque sorte spécifiquement adaptée à leurs besoins. Dans la plupart des cas, il s'agirait de proposer des cours contenant des éléments spécifiques de la formation d'enseignant en rapport avec la méthodologie, la psychologie et la pratique de l'éducation.

**Cours pour les enseignants formés pour d'autres niveaux ou dans d'autres disciplines.** La pénurie d'enseignants n'affecte pas tous les niveaux du système d'éducation ni toutes les branches, ni même tous les pays, en même temps ou selon les mêmes modalités. Une solution est envisageable pour répondre à des pénuries dans des domaines spécifiques qui concernent seulement un niveau ou une discipline : elle consiste à offrir aux enseignants déjà actifs dans d'autres niveaux ou dans d'autres disciplines une formation complémentaire qui leur permettrait d'enseigner à différents niveaux du

système d'éducation et d'élargir la gamme des matières enseignées. Cette permettrait à de nombreux enseignants de développer leurs connaissances et leur savoir-faire. Il s'agit là, notons-le, d'une solution à court terme à la pénurie d'enseignants. Les déplacements d'enseignants, s'ils permettent d'atténuer la pénurie dans les secteurs où elle sévit, pourraient par contre la rendre plus aiguë dans les secteurs dont proviennent les enseignants transférés. Une plus grande souplesse entre différents secteurs de l'éducation constituera une solution à long terme seulement si les enseignants recrutés le sont en nombre suffisant pour l'ensemble du système d'éducation.

### **Cours destinés aux porteurs de diplômes étrangers dans le domaine de l'éducation.**

Etant donné l'extension sans cesse croissante des migrations tant entre les pays de l'Union européenne qu'en provenance de pays extérieurs à celle-ci, on peut raisonnablement croire que de nombreux pays comptent, au sein de leur population, un grand nombre de ressortissants étrangers qui ont acquis une qualification d'enseignant dans leur pays d'origine mais ne sont pas autorisés à la mettre en pratique dans le pays où ils vivent parce que cette formation n'y est pas reconnue. S'agissant des pays de l'Union européenne/EEE, il convient de noter que les règles régissant reconnaissance mutuelle des diplômes ont pour conséquence qu'une personne qui a suivi valablement une formation d'enseignant dans un pays membre de l'UE devrait être en principe autorisée à travailler dans un autre pays membre de l'UE, celui-ci ayant toutefois le droit d'exiger une certaine maîtrise de la langue dans laquelle se fait l'instruction et ainsi qu'une certaine connaissance de son système d'éducation. Il subsiste un certain nombre d'obstacles concrets, parfaitement évitables, entre les pays membres de l'UE et parfois même, à notre avis, dans certains pays de l'UE, qui freinent la mobilité des enseignants et d'autres personnels qualifiés. Nombreux sont les étrangers titulaires de diplômes d'enseignant qui hésiteront à se mettre au travail dans un système d'éducation qui leur est absolument inconnu. Il convient également de noter dans ce contexte que de nombreux pays ont admis, dans leur réflexion sur la société multiculturelle, que la profession enseignante doit mieux refléter la composition culturelle et ethnique de la société. Dans cette perspective, il semble possible de faire d'une pierre deux coups, à savoir, d'une part, rendre la profession enseignante mieux représentative (panachage du corps enseignant) et d'autre part, pourvoir les emplois vacants. A cet effet, il faudra probablement proposer des formations aux enseignants diplômés désireux de travailler ailleurs que dans le pays qui les a formés. Ces formations pourraient comporter deux volets, combinables de différentes manières en fonction des besoins. Le premier volet est la formation à la langue dans laquelle l'éducation est assurée, privilégiant la langue telle qu'elle se parle en classe. Le second volet porte sur le système d'éducation en question, le programme des cours, la structure, etc. En recrutant des enseignants dans les pays non industrialisés, les systèmes d'éducation européens doivent agir avec circonspection et ne pas appauvrir encore l'effectif du corps enseignant de ces pays, alors qu'il est déjà bien moins étoffé que celui de l'Europe, même si les syndicats d'enseignants européens considèrent que la situation en Europe est déplorable. Certains pays ont délibérément recruté des enseignants dans d'autres pays afin de faire face à des pénuries dans certaines disciplines : un tel procédé peut présenter certains avantages mais est inacceptable s'il entraîne dans le pays d'origine de ces enseignants une pénurie d'enseignants pour la discipline concernée.

**Coopération syndicale en soutien aux enseignants qui souhaitent exercer la profession dans un autre pays.** Nous avons observé que certains gouvernements, voire certaines directions d'écoles, ont intensifié le recrutement d'enseignants issus d'autres pays. Les incidences de ce qui pourrait être considéré comme la mobilité des enseignants entre les pays doivent être étudiées plus en profondeur. Il conviendrait que les syndicats fassent preuve d'une plus grande activité en fournissant des directives à leurs propres membres qui souhaiteraient travailler dans un autre pays ou qui ont en fait commencé le travail dans un autre pays, ainsi qu'aux enseignants provenant d'autres pays. Le soutien accordé par les syndicats d'enseignants aux enseignants qui souhaiteraient trouver du travail dans un autre pays devrait se fonder sur la coopération entre les syndicats d'enseignants, tant dans le pays d'origine que dans le pays d'arrivée. Le CSEE a adopté une recommandation aux organisations membres, les invitant à jouer un rôle plus actif dans la conclusion d'accords intersyndicaux dans les pays concernés, sur les modalités de l'appui mutuel aux enseignants qui décident de s'expatrier. La liste des personnes de contact dans les organisations membres du CSEE a été dressée ; elle est disponible sur le site Web du CSEE. Les syndicats devraient promouvoir l'aspect positif des déplacements d'enseignants d'un pays à l'autre, afin de favoriser la compréhension et la connaissance de différentes cultures au plan international et aussi d'attirer l'attention sur les incidences négatives que pourraient avoir des structures de mouvements d'enseignants mal conçues – emploi à court terme précarisé dans de mauvaises conditions, étudiants confrontés à de fréquents changements d'enseignants, par ailleurs mal préparés et sans motivation..

**Programmes d'échanges organisés.** Pour éviter les formes les plus pernicieuses du recrutement d'enseignants dans d'autres pays, les syndicats devraient tenter d'organiser des programmes officiels d'échanges d'enseignants. Ceux-ci offriraient aux enseignants la possibilité d'acquérir une expérience de travail dans un autre pays, pour une période limitée. L'enseignant devrait assurer certaines tâches propres à l'enseignement, mais devrait également pouvoir suivre une formation appropriée en matière linguistique et recevoir des informations sur le système d'éducation du pays hôte. Les écoles accueillant ces enseignants devraient disposer de ressources suffisantes pour donner à ces derniers l'appui adéquat. Des programmes de ce type devraient être régis par des règlements clairs concernant les salaires et les pensions de retraite des enseignants qui y participent. Ils devraient être élaborés dans le cadre de structures de programmes existants au sein de l'Union européenne, mais il pourrait également y avoir des raisons d'élargir de tels programmes au-delà des frontières de l'Union européenne, ce qui nécessiterait d'examiner la question également avec le Conseil de l'Europe et l'UNESCO.

**Recueil d'exemples de bonnes pratiques auprès des organisations membres.** Certaines des mesures qui viennent d'être exposées ont déjà été discutées et/ou mises à l'essai dans certains pays. Elles pourraient s'avérer efficaces pour résoudre la pénurie d'enseignants à court terme, mais il est également possible - et c'est là un risque - que certaines d'entre elles soient mises en application d'une manière qui susciterait des difficultés. Pour que des enseignements puissent être tirés des succès et des échecs, dans différents pays, il convient de recueillir un volume plus étoffé d'informations concernant les programmes ayant les caractéristiques qui viennent d'être décrites. Les organisations

membres du CSEE sont invitées à fournir ces informations. Se fondant sur celles-ci, le CSEE serait alors en mesure d'améliorer la connaissance de ces questions, et le CSEE devrait également étudier les possibilités de créer une « banque de données » qui pourrait s'avérer utile pour les organisations membres.

**Synthèse** : il convient de suivre deux lignes d'action pour tenter d'apporter une solution à la pénurie d'enseignants. Ces deux lignes d'action sont : 1) tout d'abord, améliorer les conditions de travail et les salaires des enseignants, et 2) ensuite améliorer la formation des enseignants. Les améliorations apportées à la formation des enseignants doivent concerner autant les réformes qui s'inscrivent dans le droit fil des propositions contenues dans le rapport du CSEE intitulé « La formation des enseignants en Europe », que des mesures actives visant à convaincre les personnes d'embrasser la profession enseignante.

Outre les deux mesures qui viennent d'être énoncées, il convient de prendre des décisions à court terme qui contribueront à mettre des enseignants qualifiés aussi rapidement que possible à la disposition des écoles. A cet effet, il faut organiser différents types de programmes de formation d'enseignants, visant un certain nombre de groupes cibles et notamment :

- les enseignants diplômés qui ne travaillent pas en tant qu'enseignants ;
- les personnes qui ont eu une activité d'enseignant mais qui n'ont pas les qualifications requises ;
- les personnes au travail dans les écoles en qualité d'auxiliaires à l'enseignement ou qui y exercent diverses fonctions de soutien ;
- les personnes ayant une formation appropriée mais qui n'ont pas reçu la formation spécifique leur permettant de devenir enseignants ;
- les enseignants qui souhaiteraient élargir leurs compétences, s'agissant du niveau auquel ils enseignent et des disciplines enseignées ;
- les enseignants ayant obtenu leur diplôme dans un pays autre que celui dans lequel ils vivent ; et enfin
- les enseignants que l'activité professionnelle dans un autre pays est susceptible d'intéresser.

Le CSEE doit recueillir davantage d'informations sur les programmes de ce genre déjà en application, et notamment savoir de quelle manière ils fonctionnent, et aussi connaître le marché de l'emploi pour des enseignants qualifiés dans les pays de l'UE et sur l'ensemble de l'Europe, et enfin, comprendre le lien qui unit ces programmes au marché de l'emploi des travailleurs hautement qualifiés, d'une manière générale.