



Analyse d'une enquête menée en ligne auprès des partenaires sociaux du secteur de l'éducation

Renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante en période de crise économique : une tâche essentielle des partenaires sociaux de l'éducation. Définition de stratégies conjointes visant à renforcer les liens entre le secteur de l'éducation et le marché de l'emploi.

Octobre 2013

Analyse d'une enquête en ligne menée auprès des partenaires sociaux du secteur de l'éducation

Rapport final préparé dans le cadre du projet :

« Renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante en période de crise économique : une tâche essentielle des partenaires sociaux de l'éducation. Définition de stratégies conjointes visant à renforcer les liens entre le secteur de l'éducation et le marché de l'emploi »

Octobre 2013



Ce projet a été réalisé avec le soutien de la Commission européenne.

Le présent rapport a été réalisé au nom du CSEE par ICF GHK (auteures : Claire Duchemin et Inga Pavlovaite).

Table des matières

1	Synthèse.....	1
2	Présentation et méthodologie de l'enquête	4
3	Profil des participants	6
4	L'attractivité et le statut de la profession enseignante en Europe	7
4.1	L'enseignement est-il une profession attractive en Europe ?	7
4.2	Pourquoi l'enseignement n'est-il pas considéré comme une profession attractive dans un grand nombre de pays ?	11
4.3	Comment les enseignant(e)s perçoivent-ils/elles leur profession ?	15
5	Relevé des initiatives visant à renforcer l'attractivité et le statut de la profession enseignante.....	20
5.1	Initiatives prises par les autorités responsables du système éducatif	20
5.2	Initiatives prises par les syndicats participant à l'enquête	23
6	Priorités et recommandations identifiées par les participants à l'enquête	27
6.1	Priorités et recommandations en vue de définir de nouvelles actions aux niveaux national et régional	27
6.2	Priorités et recommandations en vue de définir de nouvelles actions au niveau européen	Error! Bookmark no
6.3	Recommandations adressées aux partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation	29
Annexe 1	Participants à l'enquête	31
Annexe 2	Questionnaire de l'enquête.....	34



1 Synthèse

Le présent rapport constitue un résumé des réponses à l'enquête en ligne organisée conjointement par le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et ses partenaires de projet - Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE), *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW), *Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la UGT* (FETE/UGT), *Federation of Lithuanian Education and Science Trade Unions* (FLESTU) et *Education and Science Trade Union of Slovenia* (ESTUS) - dans le cadre du projet subventionné par la Commission européenne « Le statut et l'attractivité de la profession enseignante en période de crise économique : une tâche essentielle des partenaires sociaux de l'éducation. Définition de stratégies conjointes visant à renforcer les liens entre le secteur de l'éducation et le marché de l'emploi ».

Menée entre **avril et juin 2013**, cette enquête couvre les systèmes d'enseignement publics aux niveaux préprimaire, primaire et secondaire (général et professionnel).

73 organisations (63 syndicats et 10 organisations d'employeurs) réparties dans 41 pays ont participé à l'enquête. Les pays concernés englobent les 28 Etats membres de l'UE et 13 pays partenaires (Albanie, Arménie, Fédération de Russie, Géorgie, Islande, Israël, Moldavie, Monténégro, Norvège, Serbie, Suisse, Turquie et Ukraine).

Il ressort des résultats de l'enquête que la profession enseignante est généralement considérée comme trop peu attractive en Europe :

- **79,5 % des organisations participantes soulignent que l'attractivité et le statut de la profession enseignante représentent un problème** dans leur pays.
- Dans plus d'un tiers des pays participants, au moins une organisation a mentionné que le statut de la profession enseignante était un problème très important au niveau national (Albanie, Allemagne, Belgique, Croatie, France, Géorgie, Hongrie, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Serbie et Slovaquie).
- En revanche, **seuls 6 pays sur les 41 interrogés considèrent que le statut et l'attractivité de la profession enseignante ne représentent pas un problème** (Arménie, Chypre, Espagne, Finlande, Irlande et Luxembourg).
- Le faible degré d'attractivité de la profession enseignante est généralement perçu comme une **tendance structurelle ou une tendance observée de longue date**.
- Selon l'enquête, les enseignant(e)s considèrent que d'autres professions requérant des compétences spécialisées et des diplômes de niveau universitaire (médecins, avocats) offrent des conditions plus avantageuses en termes de salaire et de perspective de carrière et, dans une moindre mesure, de meilleures conditions de travail.

Plusieurs facteurs sont liés au manque d'attractivité de la profession enseignante :

- **Les conditions de travail des enseignant(e)s, notamment les salaires, sont considérées comme un problème pour 74 % des organisations interrogées.** Les enseignant(e)s se montrent particulièrement insatisfait(e)s du niveau de leurs rémunérations et, dans une moindre mesure, des possibilités d'accès aux formations complémentaires et de leurs perspectives de carrière. Dans bon nombre de pays, les

organisations participantes ont répondu que le statut de la profession enseignante s'était détérioré au cours de ces dernières années, dans le contexte de la **crise économique et des mesures d'austérité**, et surtout en raison du gel des salaires.

- **Les stéréotypes négatifs associés aux enseignant(e)s et à leur travail** constituent également une cause majeure expliquant le manque d'attractivité de la profession (facteur signalé par 56 % des organisations participantes). Dans l'ensemble, les participants à l'enquête estiment que **les enseignant(e)s ont le plus souvent tendance à considérer leur profession comme étant peu ou pas valorisée au sein de la société**, et ne jouissant donc ni d'une bonne reconnaissance ni même d'une certaine reconnaissance. Cette tendance s'affirme à tous les niveaux de l'enseignement et plus particulièrement au sein de l'enseignement secondaire professionnel.
- 38 % des organisations interrogées estiment que l'enseignement de certaines matières spécifiques est un facteur qui contribue à affaiblir le statut et l'image des enseignant(e)s. **Le faible degré d'attractivité des cours dispensés dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP)** est le facteur le plus souvent signalé comme représentant un problème (20 % des participants).
- Il ressort des informations communiquées par les participants, à tous les niveaux d'enseignement concernés par l'enquête, que les principaux problèmes auxquels sont confronté(e)s les enseignant(e)s sont liés à la **charge globale de travail**, qu'il s'agisse de tâches administratives ou de politiques visant à mettre en œuvre de nouvelles initiatives, ainsi qu'au manque de temps et à la pression pour atteindre les objectifs.

Les autorités responsables du système éducatif ont déjà mis en œuvre quelques initiatives visant à renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante.

- L'enquête a également révélé que la plupart des initiatives adoptées par les pouvoirs publics pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont liées à la **formation et au développement professionnel des enseignant(e)s**.
 - Initiatives liées aux **programmes d'insertion professionnelle et à la formation initiale** (mentionnées dans 26 pays)
 - Améliorations de la **formation continue** (mentionnées dans 25 pays)
 - Définition d'un **cadre de compétences pour les enseignant(e)s** (mentionnée dans 16 pays)
 - Initiatives visant à **renforcer l'autonomie des enseignant(e)s et élargir leurs perspectives en matière d'innovation** (mentionnées dans 10 pays)
- Par ailleurs, certains participants ont signalé que les autorités publiques avaient pris plusieurs initiatives en lien avec les conditions de travail des enseignant(e)s et l'image générale que véhicule la profession.

Dans leur grande majorité, les syndicats ont également mentionné leur implication dans différents types d'initiatives visant à renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante.

- Contrairement aux initiatives émanant des pouvoirs publics, généralement centrées sur les offres de formation, celles prises par les syndicats couvrent **un éventail de problématiques beaucoup plus large**.
- La plupart des syndicats ont développé des initiatives portant sur les **rémunérations** (47 syndicats), la **promotion générale de l'image des enseignant(e)s** (45 syndicats), le **développement professionnel continu** (41 syndicats), **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** (40 syndicats), les **statuts contractuels** (38 syndicats) et **l'autonomie des enseignant(e)s** (33 syndicats).
- Entre un tiers et la moitié des syndicats interrogés se sont également engagés dans des initiatives en lien avec la **définition d'un cadre de compétences pour les enseignant(e)s** (31 syndicats), les **programmes d'insertion** (28 syndicats) et la **parité entre hommes et femmes** (25 syndicats).

Trois domaines d'action ont été identifiés comme étant des priorités majeures pour les interventions futures :

- La **promotion générale de l'image de la profession enseignante au sein de la société et auprès des médias** est considérée comme une priorité au niveau national (66 %), mais également au niveau régional (29 %) et au niveau européen (48 %).
- La **rémunération des enseignant(e)s** est considérée comme une priorité au niveau national (63 %), tandis qu'elle s'inscrit également parmi les priorités définies au niveau régional (22 %) et au niveau européen (36 %).
- L'**amélioration de la formation continue** est considérée comme une priorité au niveau national pour la majorité des organisations interrogées (60 %), mais également au niveau régional (27 %) et au niveau européen (32 %).

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation peuvent jouer un rôle important en diffusant les bonnes pratiques et en formulant des recommandations.

- Selon les organisations interrogées, l'activité la plus pertinente pour les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation consiste à **identifier et à diffuser des informations sur les initiatives et les bonnes pratiques existantes**. Cet élément a été signalé par 63 % des organisations interrogées dans 32 des 41 pays participant à l'enquête. Les partenaires sociaux européens devraient, par exemple, fournir des informations précises sur la formation initiale, les perspectives de carrière et les conditions de travail des enseignant(e)s, et contribuer à la collecte de données comparables.
- Par ailleurs, 56,2 % des participants, soit 41 organisations dans 26 pays différents, ont mentionné que les partenaires sociaux européens devraient formuler des **recommandations pour élaborer de nouvelles stratégies à l'échelle de l'UE**.



2 Présentation et méthodologie de l'enquête

Le présent rapport constitue un résumé des réponses à l'enquête en ligne organisée conjointement par le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et ses partenaires de projet - Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE), *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW), *Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la UGT* (FETE/UGT), *Federation of Lithuanian Education and Science Trade Unions* (FLESTU) et *Education and Science Trade Union of Slovenia* (ESTUS) - dans le cadre du projet subventionné par la Commission européenne « *Le statut et l'attractivité de la profession enseignante en période de crise économique : une tâche essentielle des partenaires sociaux de l'éducation. Définition de stratégies conjointes visant à renforcer les liens entre le secteur de l'éducation et le marché de l'emploi* ».

L'attractivité de la profession enseignante doit être comprise comme étant un « *ensemble de caractéristiques qui rendent cette profession attractive aux yeux de candidat(e)s qualifié(e)s par rapport à d'autres professions exigeant un niveau de qualification comparable, et qui encouragent les enseignant(e)s compétent(e)s à poursuivre leur carrière dans ce secteur* »¹.

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation sont les suivants :

- Le **Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)**, fondé en 1997, représente 132 syndicats d'enseignant(e)s dans 45 pays (27 pays de l'UE et 18 de l'AELE, pays candidats et non membres de l'UE). Il se compose de syndicats nationaux regroupant des enseignant(e)s et d'autres employé(e)s du secteur - éducation de la petite enfance, enseignement primaire et secondaire, enseignement et formation professionnels, ainsi que l'enseignement supérieur et la recherche. Le CSEE est une fédération syndicale européenne représentée au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) et faisant partie intégrante de l'Internationale de l'Education (IE).
- La **Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE)**, fondée en 2009, est une organisation représentant les intérêts des employeurs du secteur de l'éducation. Elle représente 25 organisations d'employeurs à tous les niveaux de l'enseignement dans 17 pays.

S'appuyant sur une précédente enquête menée par les partenaires sociaux européens sur le recrutement et le maintien des effectifs dans le secteur de l'éducation, l'enquête a eu pour objectif de recueillir des informations concernant :

- **La façon dont la profession enseignante est perçue** actuellement par la société et la communauté enseignante elle-même, les différences entre les pays européens pour ce qui est de l'attractivité et du statut de la profession enseignante, et les impacts potentiels de la récession.
- **Les initiatives que prennent les autorités responsables des systèmes éducatifs et les syndicats** pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession.

¹ Selon la définition proposée par Alain Michel (IEEPS) lors de sa présentation « *Réflexions sur l'attractivité de la profession enseignante en Europe dans un contexte de crise économique* » (Ljubljana, 30 mai 2013).



- Les **priorités pour l'action** définies dans ce cadre aux niveaux national et régional, de même que les points de vue des partenaires sociaux du secteur de l'éducation sur les mesures appropriées à prendre au niveau européen.

Cette enquête couvre les systèmes d'enseignement publics aux niveaux préprimaire, primaire et secondaire (enseignement général et EFP).

Elle a été présentée sous la forme d'une enquête en ligne gérée de manière autonome, comprenant des choix multiples et des questions ouvertes. Le questionnaire élaboré en étroite collaboration avec le CSEE et le groupe consultatif du projet (notamment des représentant(e)s du CSEE et des membres de la FEEE) est joint à l'Annexe 2 du présent rapport.

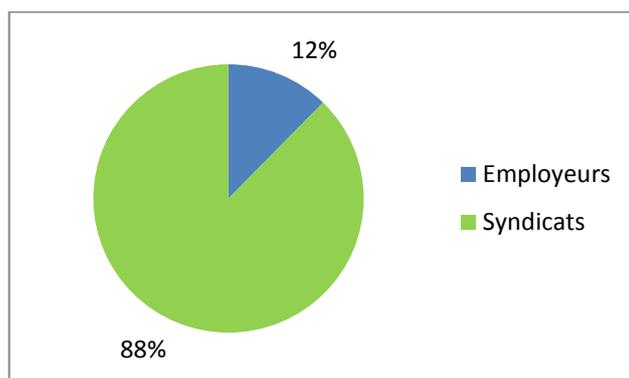
L'enquête en ligne était disponible en trois langues (français, anglais et russe). Le CSEE et la FEEE ont envoyé un e-mail à leurs membres pour les inviter à répondre à l'enquête, accompagné d'un lien vers la version en ligne, accessible du 16 avril (17 mai pour la version en russe) au 25 juin 2013. Il a été demandé à chaque organisation membre du CSEE et de la FEEE de ne répondre qu'une seule fois à l'enquête.

Il a également été demandé aux participants de baser leurs réponses, autant que possible, sur les preuves disponibles dans leur pays (par exemple, des enquêtes sur les enseignant(e)s, des rapports et d'autres sources collectées par leur organisation).

3 Profil des participants à l'enquête

Au total, **73 réponses** envoyées par des membres du CSEE et de la FEEE ont été analysées². **La plupart d'entre elles (63) ont été soumises par des syndicats d'enseignant(e)s** et 10 par des organisations représentant les employeurs des enseignant(e)s.

Figure 3.1 Participants à l'enquête par type d'organisation (n=73)



Remarque : les résultats sont exprimés en pourcentage de participants ayant répondu à l'enquête (n=73)

Des syndicats et des organisations d'employeurs de **41 pays** ont participé à l'enquête, dont les 28 Etats membres de l'UE et 13 pays partenaires. Le nombre d'organisations ayant participé à l'enquête s'étend de 1 à 6 par pays :

- Une organisation en Albanie, Arménie, Autriche, Bulgarie, Espagne, Estonie, Fédération de Russie, Géorgie, Grèce, Lettonie, Luxembourg, Moldavie, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, Slovénie, Turquie et Ukraine
- Deux organisations en Croatie, Danemark, Finlande, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Malte, Portugal, Suède et Suisse
- Trois organisations en Allemagne, Chypre, Hongrie, Pologne et Slovaquie
- Quatre organisations en France et en Irlande
- Six organisations en Belgique

La composition de l'échantillon de participants offre une couverture relativement complète des quatre niveaux d'enseignement faisant l'objet de l'enquête :

- Enseignement préprimaire (63 % de l'ensemble des participants)
- Enseignement primaire (78 %)
- Enseignement secondaire général (88 %)
- Enseignement secondaire professionnel (79 %)

La liste complète des 73 organisations ayant contribué à l'enquête est jointe à l'Annexe 1.

² Les formulaires de réponse non complétés ou incomplets ont été exclus de l'analyse, ainsi que ceux soumis à plusieurs reprises par des organisations. Au total, 140 formulaires de réponse ont été collectés.

4 L'attractivité et le statut de la profession enseignante en Europe

Ce chapitre présente un résumé des résultats de l'enquête sur l'attractivité et le statut de la profession enseignante en Europe. Son objectif consiste à déterminer la façon dont les enseignant(e)s perçoivent leur profession et pourquoi.

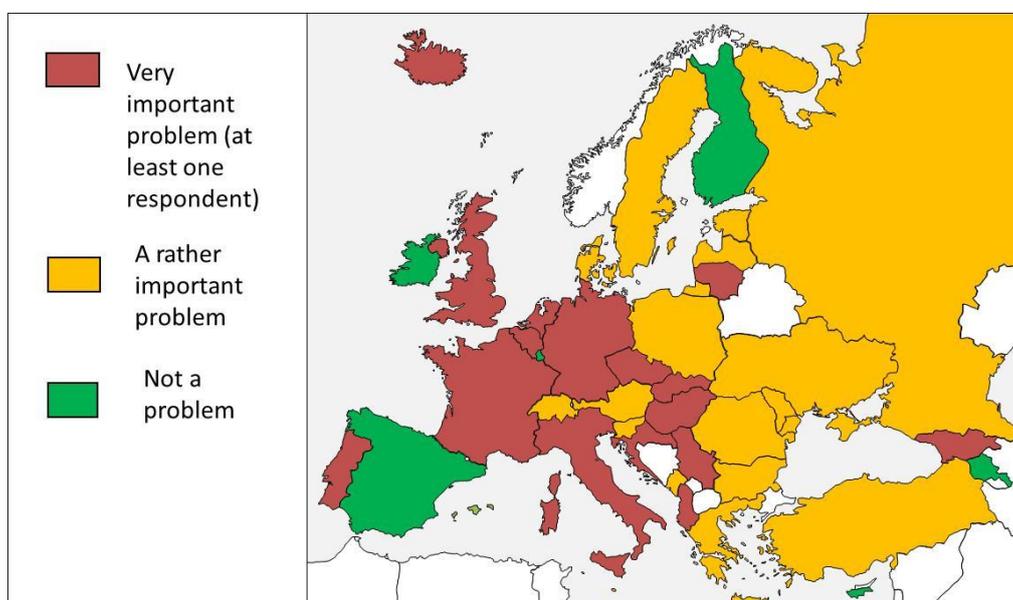
4.1 L'enseignement est-il une profession attractive en Europe ?

Les résultats de l'enquête confirment que la profession enseignante est généralement considérée comme trop peu attractive dans bon nombre de pays.

79,5 % de l'ensemble des participants (4 organisations d'employeurs et 54 organisations syndicales) ont souligné que l'attractivité et le statut de la profession enseignante étaient considérés comme un problème dans leur pays. Dans 35 des 41 pays interrogés, au moins une organisation a mentionné que l'attractivité de la profession était considérée comme un problème.

16,4 % des participants considèrent que l'attractivité n'est qu'un problème secondaire, 35,6 % un problème relativement important, et 27,4 % un problème très important dans leur pays. Dans plus d'un tiers des pays ayant répondu à l'enquête, au moins une organisation a mentionné que le statut de la profession enseignante représentait un problème très important.

Figure 4.1 Le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont-ils considérés comme un problème dans votre pays ?



Remarques :

- Problème très important : au moins une organisation en Albanie, Allemagne, Belgique, Croatie, France, Géorgie, Hongrie, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Serbie et Slovaquie.
- Problème relativement important : Autriche, Bulgarie, Danemark, Estonie, Grèce, Islande, Lettonie, Malte, Moldavie, Monténégro, Pologne, Portugal, Roumanie, Russie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie, Ukraine. En Islande, à Malte et au Portugal, une organisation a répondu que le statut de la profession ne représentait aucun problème, tandis qu'une autre a déclaré le contraire.

- Aucun problème : au moins une organisation participante en Arménie, à Chypre, en Espagne, en Finlande, en Irlande et au Luxembourg.

En revanche, seuls 6 pays considèrent que le statut et l'attractivité de la profession enseignante ne représentent aucun problème (Arménie, Chypre, Espagne, Finlande, Irlande et Luxembourg). Selon les participants, ce point de vue peut être attribué, d'une part, au fait que les enseignant(e)s sont des fonctionnaires publics jouissant d'un statut leur garantissant une sécurité d'emploi et des conditions plus avantageuses que celles offertes par d'autres professions (par exemple à Chypre, en Espagne et au Luxembourg) et, d'autre part, à l'intérêt que manifeste la jeune génération pour la profession enseignante (par exemple en Finlande et en Irlande).

4.1.2 **Le statut peu élevé de la profession enseignante est-il un problème récent ou un problème d'ordre structurel ?**

Seul dans trois des pays interrogés (Chypre, Croatie et Danemark), une ou plusieurs organisations estiment que la profession enseignante est devenue plus attractive depuis la dernière crise économique de 2008.

Les autres participants estiment que son **statut est resté inchangé ou s'est détérioré au cours de ces dernières années**. Au moins une organisation estime que le statut de la profession enseignante est devenu moins attractif dans les 25 pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, Espagne, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Moldavie, Monténégro, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède et Turquie.

Les participants ayant fourni des informations complémentaires ont souligné la détérioration des conditions de travail des enseignant(e)s en raison des mesures d'austérité. A titre d'exemple, des participants en Allemagne, à Chypre, en France et aux Pays-Bas ont mentionné le gel des salaires, tandis que d'autres, en Lituanie, en Irlande et au Portugal, ont mentionné la réduction des salaires.

Dans les pays où l'attractivité de la profession représente un problème réellement identifié, celui-ci est souvent perçu comme une tendance structurelle. 47,4 % des organisations ayant répondu à la question, pour les niveaux préprimaire, primaire et secondaire, considèrent cette situation comme un problème d'ordre structurel et 39,9 % estiment que cette tendance est observée de longue date, depuis ces cinq à dix dernières années.

Toutefois, certains pays ont signalé que le manque d'attrait de la profession était un problème relativement récent, observé depuis ces cinq dernières années. Cette situation a principalement été mise en évidence au niveau de l'enseignement secondaire par 13 organisations dans 7 pays (France, Grèce, Lettonie, Monténégro, Pologne, Royaume-Uni et Slovénie). Plusieurs évolutions négatives dans l'enseignement préprimaire ont été soulignées par 3 organisations en Croatie, en France et au Monténégro, et dans l'enseignement primaire par 6 organisations en France, en Lettonie, au Monténégro, en Pologne, au Royaume-Uni et en Slovénie

Box 1 Impact de la crise économique sur la formation des enseignant(e)s au sein de l'Union européenne : principaux résultats d'une enquête du CSEE.

Cette étude a révélé que les coupes réalisées dans les budgets publics en raison de la crise ont eu des conséquences négatives sur la formation des enseignant(e)s.

- **Des mesures visant à instaurer des frais d'inscription pour les élèves souhaitant suivre une formation initiale d'enseignant(e) ou à diminuer les subventions d'Etat dans ce cadre** ont été introduites dans un nombre important d'Etats membres, dont l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et le Royaume-Uni. Dans plusieurs pays, par exemple en France, en Suède, en Italie et au Royaume-Uni, une diminution de la durée de la période de formation des enseignant(e)s est observée depuis 2008. Pour ce qui est des facultés et des employés du secteur de la formation initiale des enseignant(e)s, des établissements de formation ont fermé leurs portes en Allemagne, au Danemark, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. Plusieurs syndicats d'enseignant(e)s basés au Danemark, en Italie, en Lituanie et en Roumanie ont signalé qu'un grand nombre de formateurs et de formatrices d'enseignant(e)s avaient été licencié(e)s depuis 2008. Des mesures visant à diminuer le montant des salaires, des retraites et d'autres allocations dont bénéficient les formateurs/trices ont été mises en place dans plusieurs pays.
- L'impact de la crise sur la **phase d'intégration des enseignant(e)s en début de carrière** s'est le plus manifesté dans le cadre des accords d'accompagnement au sein des écoles. Depuis 2008, les subventions allouées par l'Etat pour assurer l'accompagnement des nouveaux/elles enseignant(e)s ont été réduites en Allemagne, à Chypre et en Lituanie. En Belgique et en Italie, toutes les subventions d'Etat destinées à l'encadrement des enseignant(e)s entrant dans la profession ont été supprimées, et la durée des périodes d'intégration professionnelle a été réduite en Allemagne et en France. Les gouvernements exigent un nombre d'heures d'enseignement toujours plus important et les enseignant(e)s disposent, par conséquent, de moins de temps pour encadrer les enseignant(e)s en début de carrière. Les syndicats d'enseignant(e)s ont principalement observé cette tendance en Belgique, au Danemark, en France, en Italie et au Royaume-Uni.
- Depuis 2008, le budget d'Etat consacré au **développement professionnel des enseignant(e)s** a été amputé de 50 % en France et en Italie. Parallèlement à cela, les enseignant(e)s doivent prendre en charge les frais de participation à leurs programmes de formation professionnelle en Allemagne, en Italie et en Lettonie. Pour plusieurs enseignant(e)s, cette situation s'est traduite par une diminution des opportunités de formation professionnelle (Allemagne, Chypre, Danemark, France, Lituanie et Royaume-Uni) et par un changement radical dans l'offre de formations (Allemagne, Chypre, Pays-Bas, Pologne et Royaume-Uni). Autre effet collatéral de ces mesures, en Allemagne, en Belgique, à Chypre, au Danemark, en France, en Lituanie et au Royaume-Uni, les enseignant(e)s ne sont plus autorisé(e)s à participer à des formations professionnelles pendant leurs heures de travail depuis 2008.

Référence : Analyse d'une mini-enquête sur l'impact de la crise économique sur la formation des enseignant(e)s dans l'Union européenne, CSEE, décembre 2012.

4.1.3 La zone géographique où travaillent les enseignant(e)s a-t-elle une influence sur l'attractivité de la profession ?

Bien qu'elles ne soient pas représentatives de la majorité des organisations ayant répondu à l'enquête, 23 d'entre elles, réparties dans 17 pays, estiment néanmoins que la zone géographique (urbaine, périurbaine ou rurale) a une influence significative sur le statut et l'image des enseignant(e)s.

- **Zones urbaines** : attractivité plus faible mentionnée par 13 organisations dans 10 pays (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Chypre, Fédération de Russie, Malte, Pologne, Slovaquie, Suède et Ukraine). Les participants ayant fourni des informations complémentaires ont généralement souligné les problèmes socio-économiques rencontrés par les populations marginalisées vivant dans les villes, et ayant une incidence sur le comportement des élèves et les conditions de travail des enseignant(e)s.
- **Régions périurbaines** : attractivité plus faible mentionnée par 6 organisations dans 6 pays (Belgique, Bulgarie, Fédération de Russie, Israël, Portugal et Suède). Les différences socio-économiques au sein de la population sont une nouvelle fois soulignées en tant que facteur en partie responsable de cette situation.
- **Zones rurales** : attractivité plus faible mentionnée par 9 organisations dans 9 pays (Arménie, Chypre, Géorgie, Hongrie, Israël, Moldavie, Monténégro, Pologne et Slovaquie). Certaines des explications fournies par les organisations mettent en évidence les attentes plus faibles en matière d'éducation au sein des communautés rurales, l'attractivité plus faible des zones rurales et l'accès limité aux infrastructures éducatives.

4.1.4 Existe-t-il des différences en fonction des matières enseignées ?

38 % des organisations interrogées estiment que l'enseignement de certaines matières spécifiques est un facteur qui contribue à affaiblir le statut et l'image des enseignant(e)s (28 organisations dans 24 pays).

Les **matières spécifiques à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP)** sont considérées comme étant les moins attractives pour 15 organisations (20,5 % des participants) en Belgique, à Chypre, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Israël, en Moldavie, en Pologne, au Portugal, au Royaume-Uni et en Slovaquie. Confirmant les résultats d'autres enquêtes menées au niveau européen, ces chiffres laissent supposer que, dans certains pays, l'EFP souffre d'une image négative auprès de toute une frange de la population.³

D'autres matières ont également été associées à une attractivité plus faible par au moins une organisation dans les pays suivants :

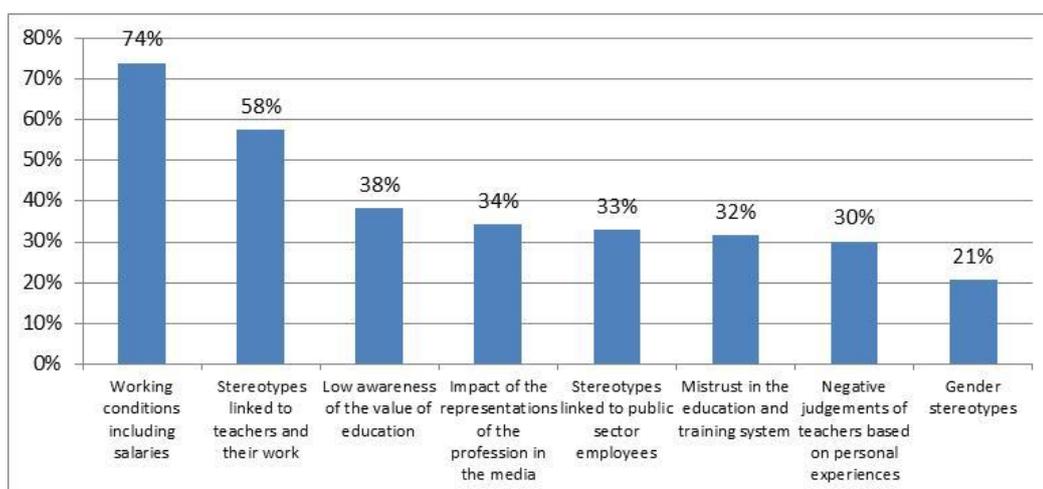
³ Selon une enquête Eurobaromètre menée en juin 2011, plus de 25 % des participants dans 12 pays de l'UE (Belgique, Espagne, France, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Slovénie et Suède) ont une image plutôt négative, voire très négative, de l'enseignement et de la formation professionnels. Commission européenne (2010), Enquête spéciale Eurobaromètre : « Attitudes des citoyens vis-à-vis de l'enseignement et la formation professionnels », disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf

- **Langue étrangère** : Belgique, France, Géorgie, Grèce, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Suède, Ukraine.
- **Sciences** : Belgique, France, Géorgie, Moldavie, Norvège, Slovaquie, Suède.
- **Mathématiques** : Belgique, France, Islande, Norvège, Slovaquie, Suède.
- **Langue maternelle** : France, Géorgie, Irlande, Suède, Ukraine.
- **Arts, sports et musique** : Arménie, Irlande, Monténégro, Pologne, Suisse.

4.2 Pourquoi l'enseignement n'est-il pas considéré comme une profession attractive dans un grand nombre de pays ?

Les organisations ont avancé de nombreux arguments expliquant les raisons pour lesquelles la profession enseignante est considérée comme problématique en termes de statut et d'attractivité (voir Figure 4.2).

Figure 4.2 Principales raisons pour lesquelles le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont considérés comme problématiques au niveau national.



Remarque : les résultats sont exprimés en pourcentage de participants ayant répondu à l'enquête (n=73, plusieurs réponses possibles).

Les résultats de l'enquête laissent entendre que **les conditions de travail des enseignant(e)s, notamment leurs salaires**, sont le principal facteur à cet égard. Cet élément a été mentionné par trois quarts des participants - 54 organisations dans 32 pays, soit l'ensemble des pays concernés par l'enquête, à l'exception de l'Arménie, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, de la Finlande, de l'Irlande, du Luxembourg, de la Slovénie et de la Turquie.

Si les salaires jouent clairement un rôle dans l'attractivité de la profession (par exemple en France), les explications fournies par les participants soulignent toutefois que les problèmes liés à la charge de travail et au bien-être sur le lieu de travail représentent également des facteurs importants. Ce constat corrobore les résultats d'autres enquêtes menées précédemment au niveau européen (voir Box 2 ci-dessous).

Box 2 - Quels sont les aspects de la profession enseignante qui compliquent la situation ? - Preuves émanant des enquêtes précédentes

Selon une enquête menée dans 33 pays (basée sur plus de 80 000 réponses fournies par des étudiant(e)s, enseignant(e)s, éducateurs/trices, directeurs/trices d'établissement scolaire et représentant(e)s des autorités locales ou régionales), les aspects de la profession enseignante les plus souvent cités comme source de difficultés supplémentaires sont les suivants⁴:

- Charge de travail trop importante en dehors de l'enseignement proprement dit
- Manque de discipline et de motivation des élèves
- Manque de reconnaissance vis-à-vis des efforts déployés par les enseignant(e)s
- Classes surnuméraires
- Trop de stress

Selon une autre enquête sur le recrutement et la rétention dans le secteur de l'éducation, menée auprès des organisations membres du CSEE et de la FEEE en 2012⁵, les pénuries d'enseignant(e)s sont le plus souvent observées dans les cycles inférieurs et supérieurs de l'enseignement secondaire, en particulier dans des disciplines telles que les mathématiques, les sciences et les langues. Les bas salaires, les opportunités de carrière limitées, le manque de formation et le statut de la profession considéré comme faible, sont autant de raisons mentionnées pour expliquer la difficulté à attirer des enseignant(e)s dans la profession. Les charges de travail excessives ont également été avancées pour expliquer la difficulté à attirer des enseignant(e)s dans ces deux niveaux de l'enseignement.

La plupart des pays ne sont pas confrontés à des problèmes de rétention des enseignant(e)s, étant donné qu'ils/elles occupent des postes au sein de la fonction publique et travaillent sous contrat à durée indéterminée. Toutefois, le stress, les bas salaires, les perspectives de carrière limitées et l'absence de sécurité d'emploi ont été cités comme des facteurs favorisant l'abandon de la profession dans les pays confrontés à des problèmes de rétention de leurs effectifs. Les jeunes enseignant(e)s sont particulièrement susceptibles d'abandonner la profession en début de carrière en raison des contrats à durée déterminée, de l'accompagnement limité et du « choc de la pratique ». La majorité des organisations interrogées ont répondu que les politiques en matière de recrutement et la planification des effectifs étaient inadéquates. Cette situation est due aux critères de sélection insuffisants pour le recrutement des enseignant(e)s et au peu d'intérêt accordé à leurs compétences professionnelles durant la procédure de sélection.

Selon les participants à l'enquête, les problèmes portant préjudice à l'image de la profession sont notamment le climat délétère qui règne dans les écoles, en particulier la violence verbale et physique, (France, Israël), le nombre croissant d'élèves issu(e)s de milieux

⁴ Référence : présentation d'Alain Michel (IEEPS) « Réflexions sur l'attractivité de la profession enseignante en Europe dans un contexte de crise économique » (Ljubljana, 30 mai 2013).

⁵ Référence : Rapport technique de l'enquête conjointe FEEE-CSEE sur le recrutement et la rétention dans le secteur de l'éducation.

migrants confronté(e)s à des difficultés d'apprentissage ainsi que le manque de formation et d'encadrement des jeunes enseignant(e)s (Belgique), les tensions sociales et psychologiques liées au travail (Norvège), et enfin, le stress associé à la charge de travail, aux exigences administratives et à l'importance des tâches bureaucratiques (Lituanie, Pologne et Suisse). Une organisation de Slovaquie a également souligné les conditions de travail peu favorables au niveau technique et pratique.

Concernant le type de contrats offerts, et plus particulièrement la **fréquence élevée des contrats à durée déterminée**, seules 12 organisations dans 11 pays (Albanie, Belgique, Croatie, Géorgie, Islande, Monténégro, Portugal, Serbie, Slovaquie, Slovénie et Suisse) ont mentionné que ce problème avait des répercussions négatives sur l'attractivité de la profession dans leur pays.

Toutefois, des preuves complémentaires fournies par des organisations participantes révèlent que le recours aux contrats à durée déterminée est en augmentation dans toute une série de pays, dont Chypre, l'Irlande, l'Italie, le Monténégro, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suisse et la Turquie (voir 0).

Tendances à recourir aux contrats à durée déterminée : preuves émanant de l'enquête en ligne.

En **Irlande**, le Teachers' Union of Ireland et l'Irish National Teachers' Organisation mentionnent que, en termes de précarisation, le recours aux contrats à temps partiel et à durée déterminée devient de plus en plus problématique. Au niveau de l'enseignement secondaire et post-secondaire (EFP), les données révèlent que 30 % des enseignant(e)s entrent désormais dans ces catégories, rendant certains postes très peu attractifs au sein de l'enseignement. Du côté de l'enseignement primaire, les contrats sont généralement à durée indéterminée, mais au cours de ces trois dernières années, il est devenu de plus en plus difficile de trouver un emploi dans ce secteur en raison du nombre trop élevé d'enseignant(e)s qualifié(e)s. Ce problème est d'autant plus complexe dans le secondaire, où un grand nombre d'enseignant(e)s travaillent sous contrat à temps partiel.

En **Italie**, près de 30 % des enseignant(e)s ont été engagé(e)s sous contrat à temps partiel ou à durée déterminée.

Au **Portugal**, si la plupart des enseignant(e)s travaillent sous contrat à durée indéterminée, près de 8 000 d'entre eux/elles travaillent néanmoins sous contrat à durée déterminée et sont face des situations très précaires.

Au **Monténégro** et en **Slovénie**, les enseignant(e)s en début de carrière sont engagé(e)s sous contrat à durée déterminée, alors que le personnel (le) plus ancien bénéficie de contrats à durée indéterminée.

Même en **Islande**, pays où la profession enseignante est traditionnellement associée à la sécurité d'emploi, la crise a modifié certaines pratiques existantes.

A **Chypre**, le syndicat KTOEÖS s'oppose au programme gouvernemental visant à engager du personnel enseignant sur la base de contrats à durée déterminée.



Un autre facteur important mis en avant par l'enquête concerne les **stéréotypes liés aux enseignant(e)s et à leur travail** (comme par exemple « les enseignant(e)s ne travaillent que peu d'heures »), identifiés par une majorité de participants, soit 42 organisations dans 25 pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Islande, Israël, Italie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède et Suisse).

En outre, 28 organisations dans 22 pays soulignent que **le peu de sensibilisation à la valeur économique et sociale de l'enseignement et de la formation parmi la population** constitue un problème important, (Albanie, Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Géorgie, Hongrie, Israël, Italie, Malte, Moldavie, Monténégro, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Turquie et Ukraine).

Les autres problématiques mises en avant sont notamment **l'impact de la représentation de la profession enseignante dans les médias** (25 organisations dans 17 pays), **les stéréotypes liés aux employé(e)s du secteur public en général** (24 organisations dans 21 pays), **le manque de confiance vis-à-vis du système d'enseignement et de formation** (24 organisations dans 16 pays), **les jugements négatifs émis par les enseignant(e)s sur la base de leurs expériences personnelles** (22 organisations dans 15 pays) et **les stéréotypes fondés sur le genre au sein de la profession enseignante** (15 organisations dans 13 pays).

Dans une certaine mesure, le **manque d'exigence des normes régissant l'entrée dans la profession enseignante (à différents niveaux du secteur)** est également perçu comme un facteur contribuant à affaiblir le statut de la profession dans plusieurs pays. Dans l'ensemble, 16 pays comptent au moins une organisation ayant exprimé des inquiétudes face au manque d'exigence des normes régissant le recrutement des enseignant(e)s (Albanie, Arménie, Belgique, Danemark, France, Géorgie, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Lituanie, Norvège, Pologne, Portugal, Suède et Turquie). Cependant, dans 7 d'entre eux (Arménie, Danemark, France, Hongrie, Irlande, Islande et Portugal), plusieurs autres organisations estiment que des normes de recrutement plus exigeantes permettent d'élever le statut de la profession enseignante.

Box 3 - La perception de la profession enseignante par le grand public : preuves émanant d'une enquête menée au Royaume-Uni.

Au Royaume-Uni, les différences entre le statut de la profession enseignante et celui d'autres professions au milieu de la dernière décennie ont été analysées dans l'ouvrage de **L. Hargreaves et al. (2006) The Status of Teachers and the Teaching Profession: Views from Inside and Outside the Profession. Interim Findings from the Teacher Status Project, University of Leicester and University of Cambridge.**

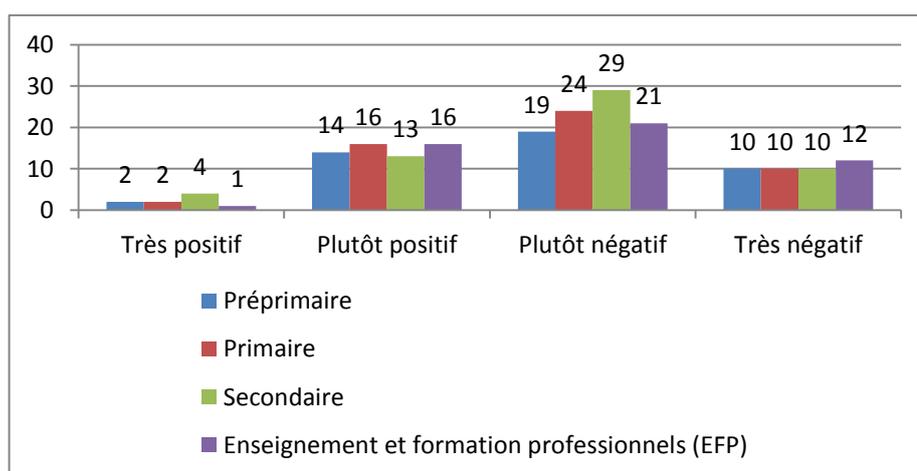
S'appuyant sur une enquête, cette étude a révélé que la perception des enseignant(e)s par le grand public était déterminée par leur engagement dans « l'éducation », leur « responsabilité vis-à-vis des enfants » et leur capacité à « diriger une classe », alors que plusieurs indicateurs du statut de la profession tels que « l'expertise » et les « qualifications » étaient rarement identifiés pour décrire le travail des enseignant(e)s. La fonction d'enseignant(e) était le plus souvent associée à un statut social comparable à celui des employé(e)s des services sociaux, des soins infirmiers ou de police - des professions qui, traditionnellement, ne sont pas considérées comme des secteurs

nécessitant un large éventail de compétences professionnelles ou jouissant d'un statut prestigieux, et seul un faible pourcentage de personnes interrogées ont comparé le statut des enseignant(e)s à celui des médecins, des comptables, des avocats ou des consultant(e)s en gestion.

4.3 Comment les enseignant(e)s perçoivent-ils/elles leur profession ?

Dans l'ensemble, les participants à l'enquête estiment que les enseignant(e)s ont le plus souvent tendance à considérer leur profession comme étant peu ou pas valorisée au sein de la société, et ne jouissant donc ni d'une bonne reconnaissance ni même d'une certaine reconnaissance (voir Figure 4.3). Cette tendance s'observe en particulier dans l'enseignement secondaire professionnel.

Figure 4.3 Comment les enseignant(e)s perçoivent-ils/elles le niveau de reconnaissance sociale en regard des objectifs globaux de la profession ?

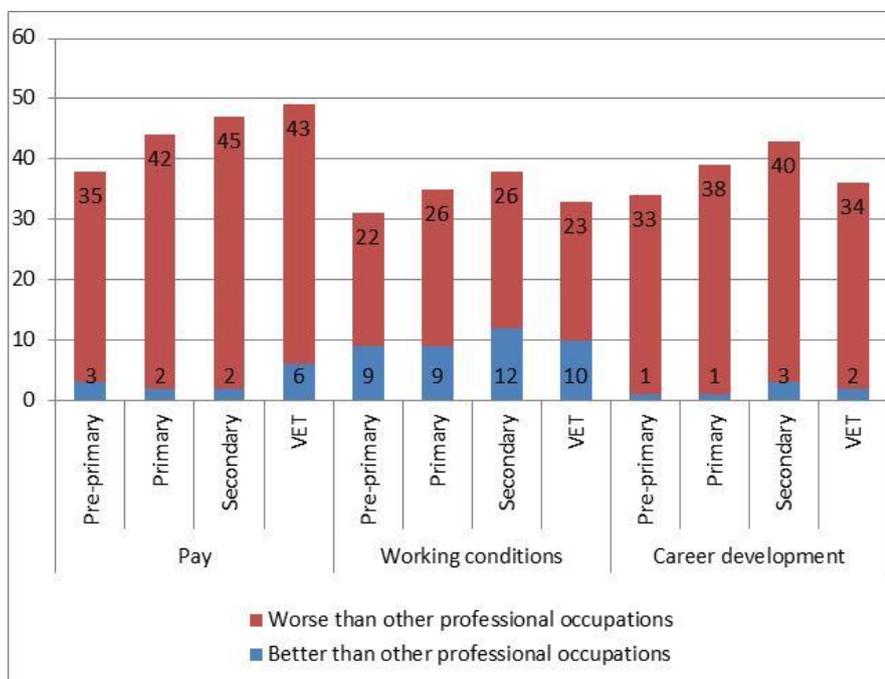


Remarque : nombre de participants n=73

4.3.2 Comment les enseignant(e)s situent-ils/elles leur profession par rapport à d'autres professions ?

Selon l'enquête, les enseignant(e)s considèrent que d'autres professions requérant des compétences spécialisées et des diplômes de niveau universitaire (médecins, avocats) offrent des conditions plus avantageuses en termes de salaire et de perspective de carrière et, dans une moindre mesure, de meilleures conditions de travail (voir Figure 4.4).

Figure 4.4 Dans quelle mesure les salaires, les conditions de travail et les perspectives de carrière sont-elles différentes de celles offertes par d'autres professions hautement qualifiées ?



Remarque : nombre de participants n=73

La quasi-totalité des participants ayant exprimé leur avis concernant les **perspectives de carrière** par rapport à d'autres professions estiment que l'enseignement (à tous les niveaux) offre moins d'avantages.

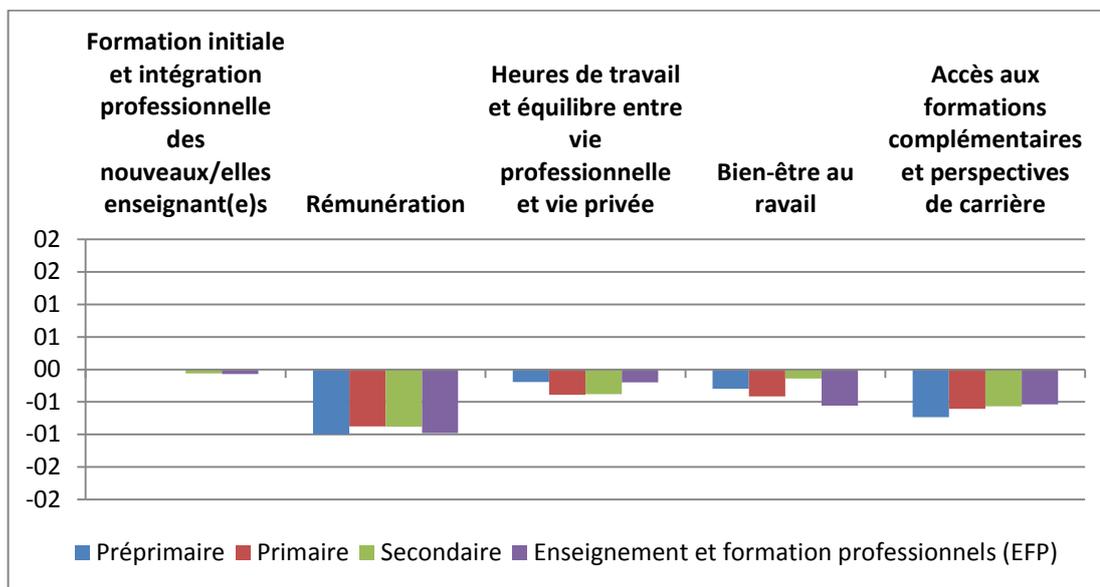
Les pourcentages de participants considérant que le **salaire** des enseignant(e)s est moins avantageux sont également très élevés à tous les niveaux de la profession (ex. 95,7 % des 47 participants ayant exprimé leur opinion concernant l'enseignement secondaire).

La plupart des participants ont également mentionné que les **conditions de travail** des enseignant(e)s sont moins avantageuses que celles offertes par d'autres professions (68,4 % des 38 participants ayant exprimé leur avis pour l'enseignement secondaire et 74,3 % des 35 participants ayant exprimé leur avis pour l'enseignement primaire). Les conditions de travail sont toutefois jugées meilleures que dans d'autres professions à Malte et en Espagne, ainsi qu'en Belgique, à Chypre, en Irlande et en Lituanie, pour le niveau secondaire.

4.3.3 Quel est le degré de satisfaction des enseignant(e)s vis-à-vis des différents aspects de leur profession ?

L'enquête a cherché à établir le degré de satisfaction des enseignant(e)s vis-à-vis des différents aspects de leurs conditions de travail, notamment les rémunérations, le temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le bien-être sur le lieu de travail (qualité de l'environnement de travail, risques psychosociaux, etc.), l'accès aux formations professionnelles et leurs perspectives de carrière.

Figure 4.5 Quel est le degré de satisfaction des enseignant(e)s vis-à-vis des aspects suivants de leur profession ? (Indicateur composite du degré de satisfaction des enseignant(e)s sur une échelle de -2 à 2)



Remarque : l'indicateur composite est une moyenne pondérée des réponses soumises par les participants : aucune satisfaction (-2), plutôt de l'insatisfaction (-1), ni satisfaction ni insatisfaction (0), plutôt de la satisfaction (1) et une grande satisfaction (2). Un score de -2 signifie que tous les participants ayant émis un avis pour cette question ne sont pas satisfaits du tout, tandis qu'un score de 2 indique qu'ils sont très satisfaits. Les participants avaient également la possibilité de cocher l'option « aucune information disponible pour répondre à cette question » (non inclus dans l'indicateur), ou de ne fournir aucune réponse en laissant la case vierge.

Les résultats de l'enquête révèlent que les **enseignant(e)s sont généralement insatisfait(e)s de leurs conditions de travail** (voir Figure 4.5), un mécontentement particulièrement marqué lorsqu'il s'agit de leurs rémunérations et, dans une moindre mesure, de l'accès à la formation continue et des perspectives de carrière.

Aucun écart significatif n'a été observé au travers des différents niveaux de l'enseignement.

4.3.4 Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les enseignant(e)s ?

Il a été demandé aux participants d'évaluer l'étendue de certains problèmes auxquels ils/elles sont confronté(e)s dans leur pays, et qui ont déjà été identifiés dans des études réalisées aux niveaux national et européen.

Il ressort des informations communiquées par les participants, à tous les niveaux d'enseignement concernés par l'enquête, que les principaux problèmes auxquels sont confronté(e)s les enseignant(e)s sont liés à la **charge globale de travail**, qu'il s'agisse de tâches administratives ou de politiques visant à mettre en œuvre de nouvelles initiatives, ainsi qu'au manque de temps et à la pression pour atteindre les objectifs. Ce constat confirme les conclusions d'autres études (voir Box 4ci-dessous).

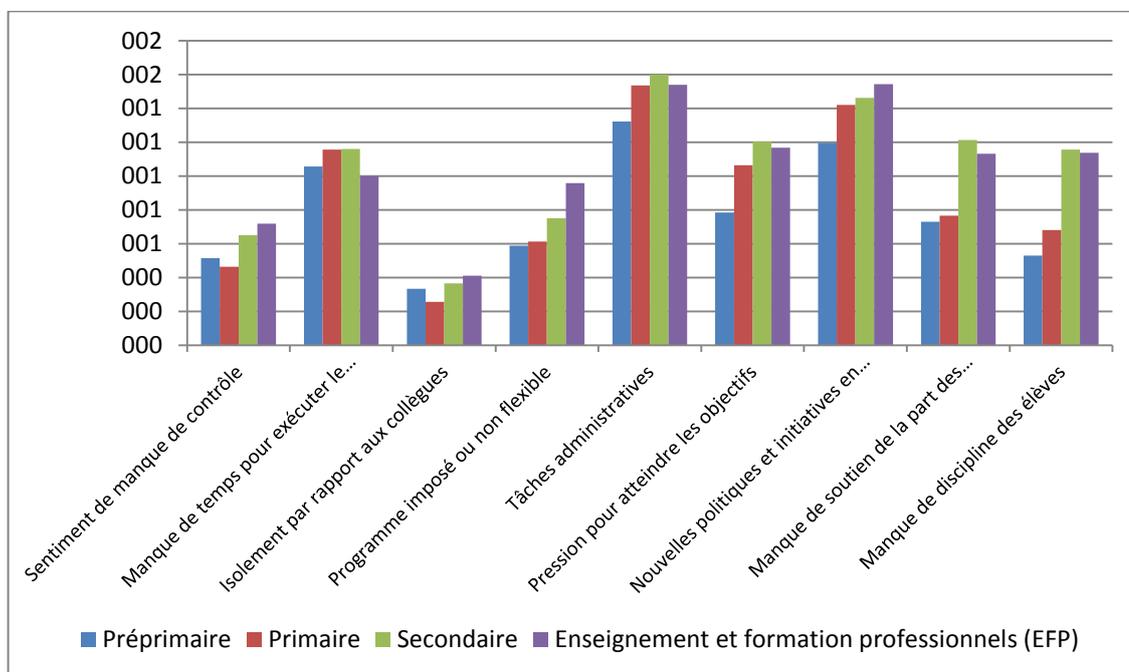
Box 4 - L'impact de la surcharge de responsabilités et de la déprofessionnalisation sur les conditions de travail des enseignant(e)s : preuves émanant des études publiées.

Une analyse réalisée par **R. Levitt, B. Janta et K. Wegrich, RAND Europe (2008)** *Accountability of teachers* met en exergue plusieurs tendances problématiques soulevées dans des études récentes sur les enseignant(e)s, telles que la surcharge de responsabilités et la déprofessionnalisation. La surcharge de responsabilité « résulte du manque de clarification des exigences en matière de performance ou des obligations contradictoires qu'elles génèrent ». L'introduction d'un nouveau système de gestion public, assorti de relations contractuelles entre pouvoirs publics et prestataires de services publics, a conduit à une culture de la gestion de la performance. Toutefois, les compétences et l'autonomie professionnelles que possèdent habituellement les professionnel(le)s de l'enseignement ne sont pas faciles à interpréter sous la forme d'indicateurs de performance, et les systèmes qui en découlent manquent trop souvent de flexibilité et exercent une pression trop grande sur les enseignant(e)s, confronté(e)s à une multitude de contrôles externes ayant abouti à ce que l'on appelle désormais la « déprofessionnalisation » - la perte du monopole des professions sur les connaissances spécialisées et du droit exclusif de mener certains travaux. Les facteurs responsables de la déprofessionnalisation englobent notamment les mesures et le suivi de la performance, cette dernière étant principalement déterminée par le choix du consommateur, ainsi que la priorité accordée à l'utilisation des évaluations standardisées des élèves pour mesurer l'efficacité des enseignant(e)s.

Les conséquences négatives de cette vision étriquée de la responsabilité de l'enseignant(e)s ont été analysées en 2003 par **J. Fitz** dans « **The politics of accountability: A perspective from England and Wales** », *Journal of Education*, **Vol. 78, No. 4, pp. 235-6**. L'approche qui consiste à limiter le rôle des enseignant(e)s à l'application d'un programme scolaire strictement défini, ne leur permettant plus d'être considéré(e)s comme des professionnels « responsables d'élaborer des programmes d'évaluation et pédagogiques qui puissent s'adapter aux besoins et aux capacités des élèves dans leurs classes », a conduit à percevoir l'enseignant(e) comme une sorte de simple fonctionnaire du savoir. Parallèlement à cela, toute une série d'indicateurs de performance présentés sous la forme de classements basés sur les examens, de rapports d'inspection scolaire et d'objectifs cibles, permettent d'évaluer les résultats relatifs des enseignant(e)s, de les rendre responsables devant les gouvernements et les parents, et d'assurer ainsi davantage de transparence ».

Les problèmes soulignés par les enseignant(e)s sont généralement identiques à tous les niveaux de l'enseignement. Il convient de noter que l'absence de soutien de la part des parents et le manque de discipline de la part des élèves sont plus souvent mentionnés au niveau de l'enseignement préprimaire et primaire qu'aux niveaux supérieurs (voir Figure 4.6).

Figure 4.6 Dans quelle mesure les problèmes suivants influencent-ils le degré de satisfaction des enseignant(e)s ? Indicateur composite de l'importance des problèmes sur une échelle de 0 à 2



Remarque : l'indicateur composite est une moyenne pondérée des réponses soumises par les participants : pas un problème généralisé (0), problème relativement fréquent (1) et problème généralisé (2). Un score de 0 signifie que tous les participants ayant émis un avis pour cette question estiment qu'il ne s'agit pas d'un problème généralisé, tandis qu'un score de 2 indique que, selon eux, le problème est généralisé. Les participants avaient également la possibilité de cocher l'option « aucune information disponible pour répondre à cette question » (non inclus dans l'indicateur composite), ou de ne fournir aucune réponse en laissant la case vierge.

5 Relevé des initiatives visant à améliorer l'attractivité et le statut de la profession enseignante

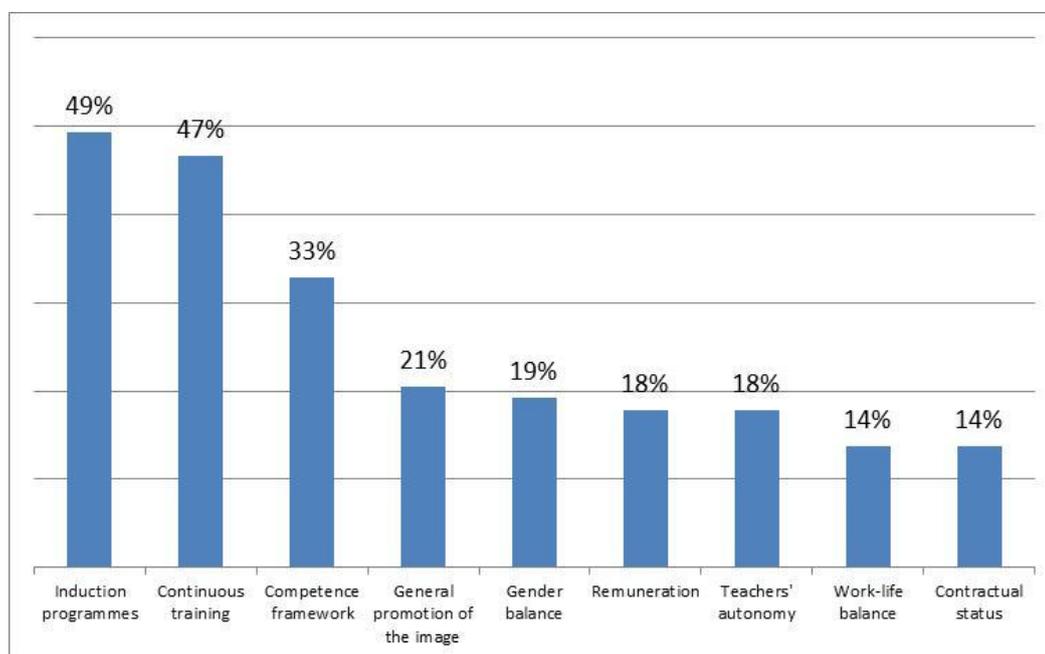
Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux participants de citer les initiatives développées par les autorités responsables du système éducatif et par leur propre organisation pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante.

5.1 Initiatives prises par les autorités responsables du système éducatif

Figure 5.1 ci-dessous présente un aperçu des réponses des participants concernant les initiatives développées par les autorités responsables du système éducatif dans leur pays.

Selon les participants, la plupart des initiatives adoptées par les pouvoirs publics pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante portent le plus souvent sur la **formation et le développement professionnel des enseignant(e)s**. Par ailleurs, certains participants ont mentionné plusieurs initiatives prises par les autorités publiques en lien avec les conditions de travail des enseignant(e)s et l'image générale de la profession.

Figure 5.1 Initiatives développées par les autorités responsables du système éducatif pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante



Remarque : les résultats présentés sont exprimés en pourcentage de participants ayant répondu à l'enquête (n=73, plusieurs réponses possibles).

De plus amples informations sur les trois domaines d'intervention principaux sont présentées ci-dessous : initiatives liées à la formation et au développement professionnel des enseignant(e)s, à leurs conditions de travail et à l'image générale de la profession enseignante.

5.1.2 Formation et développement professionnel des enseignant(e)s

Concernant les **programmes d'insertion et la formation initiale**, 36 participants ont répondu que les autorités avaient mis en œuvre ce type d'initiative dans leur pays. Dans 26 pays, au moins une organisation a mentionné ce type d'initiative.

Exemples d'initiatives liées aux programmes d'insertion/formation initiale mises en œuvre par les autorités responsables du système éducatif :

Belgique : une réforme des titres et fonctions des enseignant(e)s et de la formation initiale est actuellement en cours.

Chypre : le ministère de l'Éducation et de la Culture procède actuellement à l'amélioration des programmes d'insertion et de la formation initiale.

Finlande : le réseau pour l'insertion des enseignant(e)s Osaava Verme⁶ regroupe plusieurs institutions de formation des enseignant(e)s finlandaises (universités et établissements de formation technique des enseignant(e)s) dans le but de faciliter les contacts entre les jeunes enseignant(e)s et les enseignant(e)s chevronné(e)s, les municipalités, les établissements scolaires, les enseignant(e)s, le personnel de soutien à l'éducation, les formateurs/trices et les chercheurs/euses. Ce réseau a pour objectif de développer et de diffuser un modèle d'accompagnement des nouveaux/elles collègues - une activité permettant aux enseignant(e)s de partager et d'analyser leurs expériences, de discuter des problèmes et des défis rencontrés dans le cadre professionnel, de s'écouter, de s'encourager et d'apprendre mutuellement, et de tirer des leçons communes. L'accompagnement des collègues s'effectue en groupes composés à la fois de nouveaux/elles et d'ancien(ne)s enseignant(e)s. Toutes les institutions de formation des enseignant(e)s en Finlande se sont engagées à perfectionner et à diffuser ce modèle. A la fin de 2012, près de 500 enseignant(e)s avaient commencé une formation basée sur l'accompagnement.

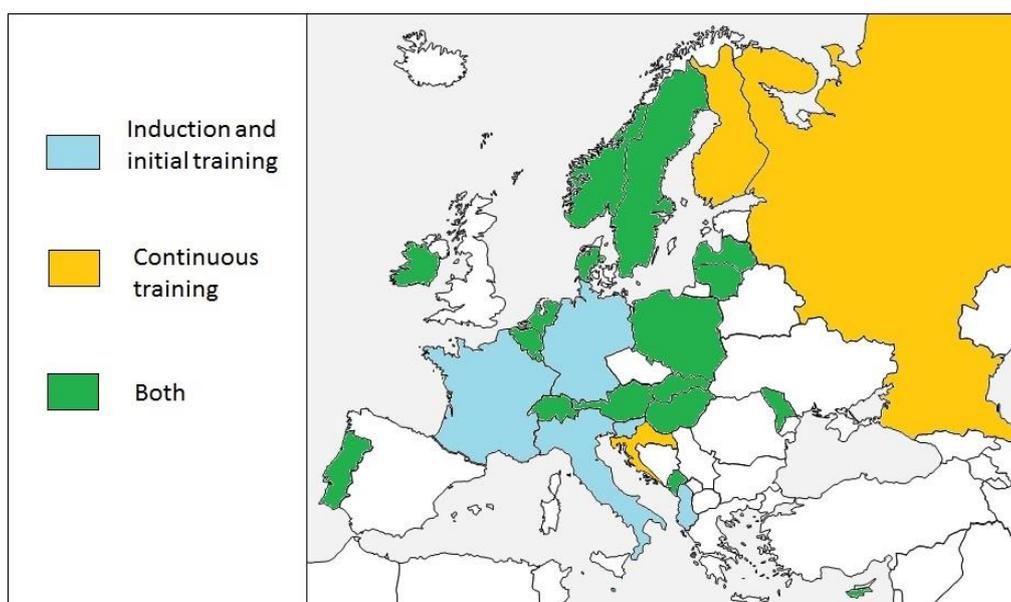
Irlande : un projet pilote national pour l'insertion professionnelle a été mené conjointement par le syndicat d'enseignant(e)s TUI, des institutions de formation des enseignant(e)s et le ministère de l'Éducation. La participation aux différentes phases d'insertion est désormais devenue obligatoire et le projet pilote s'est avéré particulièrement utile à l'implantation d'un changement de culture au sein des écoles pour l'accompagnement des nouveaux/elles enseignant(e)s qualifié(e)s.

Malte : la Direction responsable de la qualité et des normes dans le secteur de l'éducation est en charge d'un programme d'insertion des nouveaux/elles enseignant(e)s qualifié(e)s dans l'enseignement primaire et secondaire.

⁶ <http://ktl.jyu.fi/ktl/osaavaverme/mainenglish>

Un autre domaine d'intervention essentiel des autorités responsables du système éducatif consiste à assurer la **formation continue des enseignant(e)s** et plusieurs initiatives dans ce cadre ont été mentionnées par 34 participants dans 25 pays (voir Figure 5.2).

Figure 5.2 Pays dans lesquels des initiatives ont été mises en œuvre par les pouvoirs publics pour assurer la formation des enseignant(e)s



Remarques :

- Programme d'insertion et formation initiale (au moins une organisation) : Albanie, Allemagne, France, Italie et Slovénie
- Formation continue (au moins une organisation) : Arménie, Croatie, Fédération de Russie et Finlande.
- Programme d'insertion, formation initiale et formation continue (au moins une organisation pour chaque catégorie) : Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Géorgie, Hongrie, Irlande, Israël, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldavie, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède et Suisse.

Deux autres types d'initiatives pouvant être mises en lien avec la formation et le développement professionnel des enseignant(e)s :

- Dans 16 pays, au moins une organisation a indiqué que les autorités responsables du système éducatif avaient travaillé à la **définition d'un cadre de compétences pour les enseignant(e)s** (Allemagne, Belgique, Chypre, Croatie, France, Hongrie, Irlande, Israël, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suisse et Ukraine).
- Dans 10 pays, au moins une organisation a indiqué que les pouvoirs publics avaient pris certaines initiatives pour **renforcer l'autonomie des enseignant(e)s et élargir leurs perspectives en matière d'innovation** (Allemagne, Belgique, Chypre, Irlande, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, Slovaquie et Suisse).

5.1.3 Conditions de travail

L'enquête a également révélé que, dans une minorité de pays participants, les autorités responsables du système éducatif s'étaient efforcées d'améliorer les conditions de travail des enseignant(e)s, en vue de renforcer l'attractivité de la profession enseignante :

- **Rémunération des enseignant(e)s** : au moins une organisation dans 11 pays (Albanie, Allemagne, Belgique, Croatie, France, Fédération de Russie, Géorgie, Hongrie, Lettonie, Lituanie et Suède).
- **Equilibre entre vie professionnelle et vie privée** : 9 pays (Allemagne, Belgique, Croatie, Fédération de Russie, Hongrie, Lituanie, Moldavie, Slovaquie et Suède).
- **Statut contractuel des enseignant(e)s** : 9 pays (Allemagne, Belgique, Chypre, Hongrie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Suisse et Ukraine).

5.1.4 Image générale de la profession

Certains participants ont indiqué que les autorités responsables du système éducatif avaient lancé d'autres types d'initiatives pour renforcer l'attractivité de la profession, mais elles concernent moins d'un tiers des pays participants :

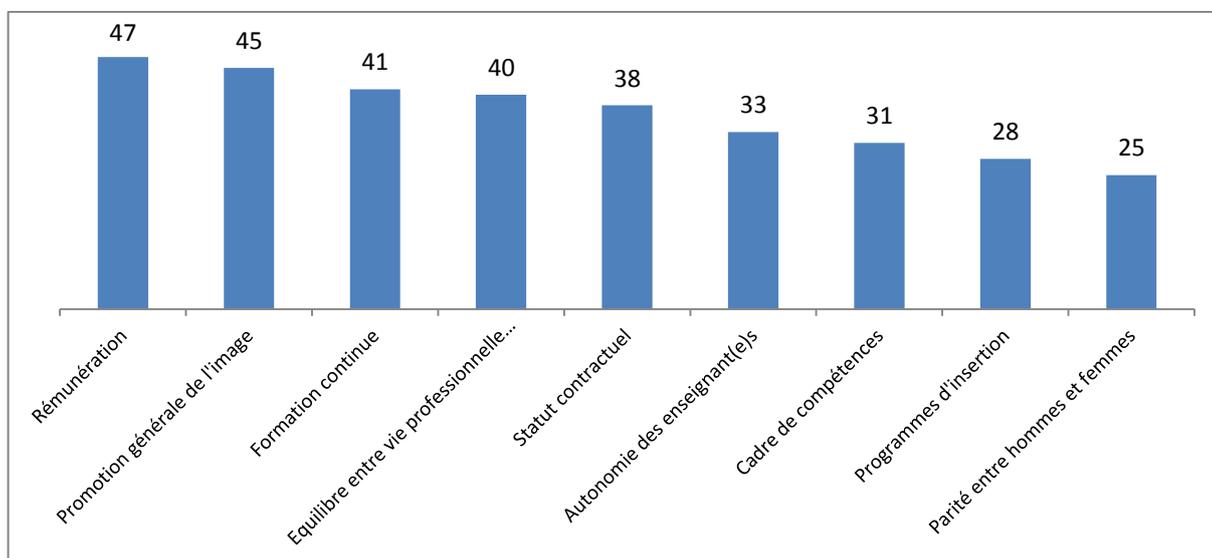
- **Promotion générale de l'image de la profession enseignante dans la société et les médias** : au moins une organisation dans 13 pays (Arménie, Belgique, Chypre, Fédération de Russie, Lettonie, Lituanie, Malte, Moldavie, Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suède et Suisse).
- **Amélioration de la parité entre hommes et femmes au sein de la profession** : au moins une organisation dans 12 pays (Allemagne, Belgique, Chypre, Croatie, France, Hongrie, Irlande, Islande, Moldavie, Pays-Bas, Norvège et Slovaquie).

5.2 Initiatives prises par les syndicats ayant répondu à l'enquête

Dans leur grande majorité, les syndicats ont également mentionné leur implication dans différents types d'initiatives visant à renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante. Contrairement aux initiatives émanant des pouvoirs publics, généralement centrées sur les offres de formation, celles prises par les syndicats couvrent **un éventail de problématiques beaucoup plus large**.

La Figure 5.3 présente un résumé des résultats de l'enquête et l'encadré ci-après un résumé des types d'activités organisées par les syndicats.

Figure 5.3 Votre syndicat développe-t-il des initiatives pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante ?

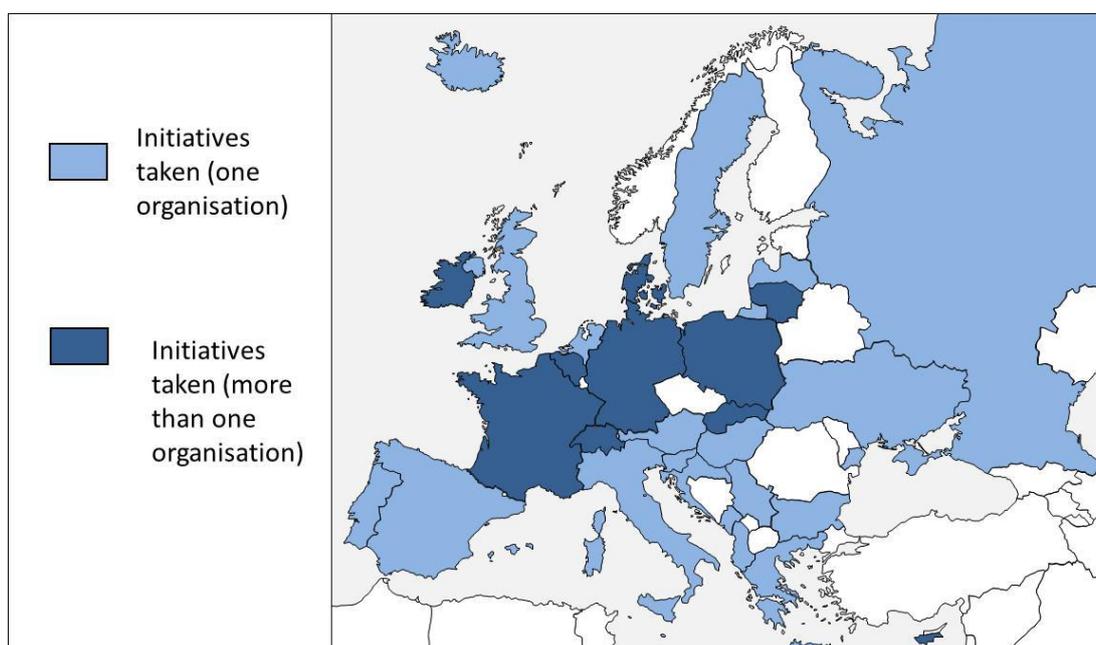


Remarque : les résultats présentés sont exprimés en nombre de participants (n=64, plusieurs réponses possibles).

47 syndicats (environ les trois quarts des syndicats ayant répondu à l'enquête) ont mentionné qu'ils avaient pris des initiatives en lien avec les **rémunérations**.

45 syndicats ont déclaré être impliqués dans des initiatives en lien avec la **promotion générale de l'image des enseignant(e)s** (voir Figure 5.4).

Figure 5.4 Pays dans lesquels les syndicats déclarent avoir mis en place des initiatives en lien avec la promotion générale de l'image de la profession dans la société et les médias





Remarques :

- Une organisation : Albanie, Autriche, Bulgarie, Croatie, Espagne, Fédération de Russie, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Lettonie, Malte, Monténégro, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Serbie, Slovénie, Suède, Ukraine
- Plus d'une organisation : Allemagne, Belgique, Chypre, Danemark, France, Irlande, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Suisse

La plupart des syndicats participant à l'enquête ont également pris des initiatives en lien avec le **développement professionnel continu** (41 syndicats), l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée** (40 syndicats), le **statut contractuel** (38 syndicats) et l'**autonomie des enseignant(e)s** (33 syndicats).

Entre un tiers et la moitié de l'ensemble des syndicats interrogés se sont également engagés dans des initiatives portant sur la **définition d'un cadre de compétences pour les enseignant(e)s** (31 syndicats), les **programmes d'insertion** (28 syndicats) et la **parité entre hommes et femmes** (25 syndicats).

Exemples d'initiatives prises par les syndicats en vue de renforcer l'attractivité de la profession : preuves émanant de l'enquête en ligne

Rémunération

Arménie : le CRSTESA a formulé et adressé des propositions au gouvernement concernant la rémunération des enseignant(e)s.

France : le SNUipp-FSU a mené une campagne en vue d'une revalorisation des salaires et a publié un document établissant des comparaisons avec d'autres professions.

Suisse : le LCH (Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer) a introduit une plainte auprès des autorités du Canton d'Aargau sur la base du principe d'équité salariale - les salaires des enseignant(e)s sont moins élevés que ceux octroyés dans d'autres professions de niveau comparable, en raison de la féminisation de la profession enseignante.

Amélioration de la base de connaissances

France : le SNUipp-FSU collabore avec des chercheurs/euses en vue de promouvoir la profession (réalisation et diffusion de vidéos pour discuter de questions clés pour la profession, sondages d'opinion, enquêtes auprès des enseignant(e)s, etc.)

Autriche : le GOD-Lehrer a mené une enquête de grande envergure sur la charge de travail hebdomadaire des enseignant(e)s (cofinancée par le gouvernement).

Royaume-Uni : la NASUWT a commandité une recherche en vue de poursuivre le

développement de politiques et d'initiatives.

Statut contractuel

Irlande : le TUI a fait pression sur le ministère de l'Education pour lui faire prendre conscience de la précarisation de la profession enseignante et des conséquences négatives qu'entraînent les échelles salariales différentes pour les enseignant(e)s en début de carrière. Les syndicats défendent également l'accès à un emploi permanent pour l'ensemble des enseignant(e)s (les enseignant(e)s du primaire ayant accompli l'équivalent de trois années de service peuvent être intégré(e)s à un programme de redéploiement).

Autonomie des enseignant(e)s et innovation

Danemark : le DLF a lancé et financé le projet « Lire pour la vie », dont l'ambition consiste à réduire le nombre d'élèves sortant de l'enseignement primaire sans posséder les compétences suffisantes en lecture. Cette initiative menée par la base vise à impliquer les enseignant(e)s dans le développement de pratiques pédagogiques innovantes.

Formation et développement professionnel des enseignant(e)s

Italie : le FLC CGIL organise des cours de formation destinés aux enseignant(e)s.

Norvège : le partenariat GNIST visant à déployer des efforts cohérents et concrets en faveur des enseignant(e)s est une initiative de grande envergure dont l'objectif consiste à améliorer la formation des enseignant(e)s.

Royaume-Uni : la NASUWT offre à différentes catégories d'enseignant(e)s des opportunités de développement professionnel au travers de séminaires et de conférences de nature consultative.



6 Priorités et recommandations identifiées par les participants à l'enquête

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux participants d'identifier les nouvelles actions prioritaires à mener aux niveaux régional, national et européen pour renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante, et de formuler des recommandations.

6.1 Priorités et recommandations pour définir de nouvelles actions aux niveaux national et régional

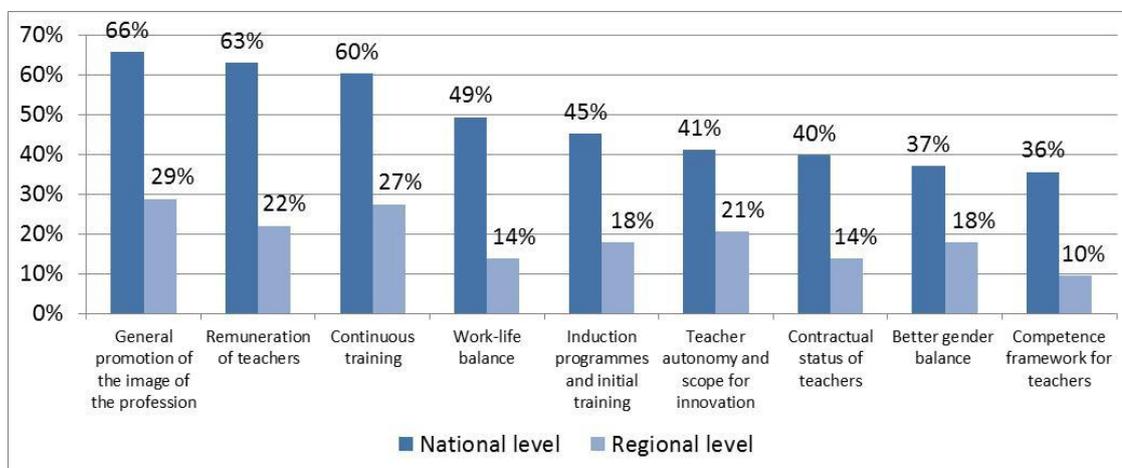
Tant au niveau national que régional, les priorités mentionnées par une grande majorité des participants concernent la **promotion générale de l'image de la profession dans la société et les médias** - citée comme une priorité au niveau national par deux tiers des participants et comme une priorité régionale par 29 %.

La rémunération des enseignant(e)s et l'amélioration de la formation continue sont également mentionnées comme des priorités au niveau national pour une large majorité de participants, et occupent une position relativement élevée parmi les priorités mises en avant au niveau régional.

Dans les pays où ces priorités ont été mentionnées, les trois premières d'entre elles sont identiques mais classées dans un ordre différent. La rémunération des enseignant(e)s, l'amélioration de leur formation et la promotion générale de l'image de la profession sont considérées comme des priorités pour au moins une organisation dans 33, 31 et 30 pays respectivement.

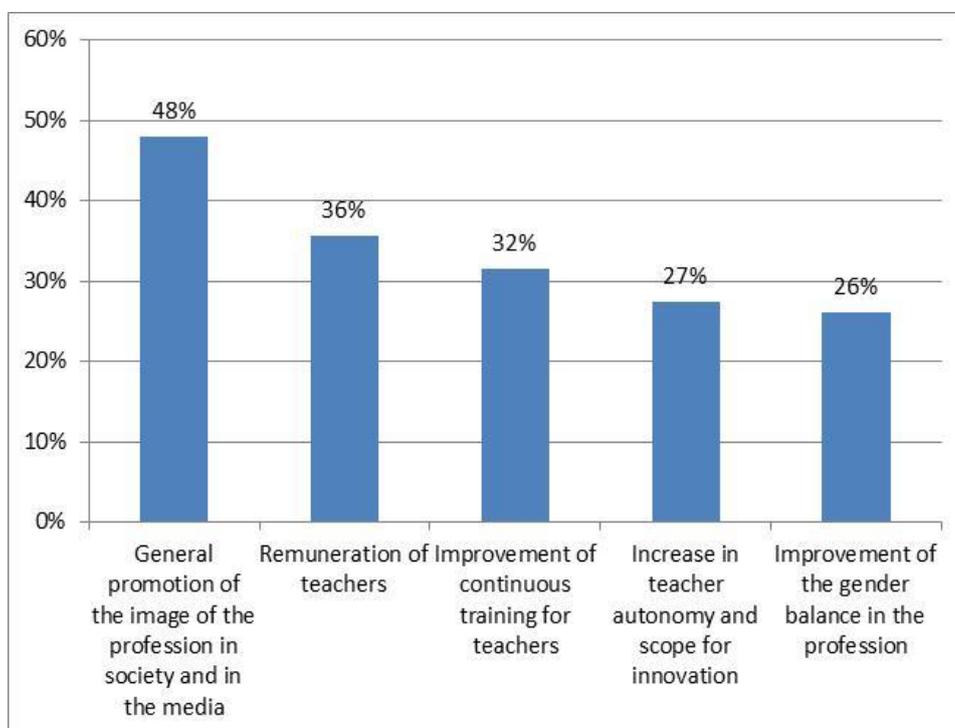
Comme le montre la Figure 6.1 ci-dessous, les résultats de l'enquête révèlent qu'un nombre important d'organisations considèrent que d'autres types d'initiatives, telles que celles en lien avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les programmes d'insertion, l'autonomie des enseignant(e)s, le statut contractuel et la parité entre hommes et femmes au sein de la profession, sont tout aussi importantes pour élever le statut de la profession. Dans plus de la moitié des 41 pays ayant fait l'objet de l'enquête, au moins un participant estime que des problématiques telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les programmes d'insertion, l'autonomie des enseignant(e)s et leur statut contractuel doivent être des priorités pour définir de nouvelles actions au niveau national.

Figure 6.1 Quelles actions aux niveaux national et régional votre organisation recommande-t-elle pour poursuivre les améliorations ?



Remarque : les résultats présentés sont exprimés en pourcentage de participants à l'enquête (n=73, plusieurs réponses possibles).

Figure 6.2 Quelles actions au niveau européen votre organisation recommande-t-elle pour poursuivre les améliorations ? (Cinq priorités majeures)



Remarque : les résultats sont exprimés en pourcentage de participants ayant répondu à l'enquête (n=73, plusieurs réponses possibles). Seules les cinq priorités majeures sont présentées.

6.2 Recommandations adressées aux partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation

L'enquête a également analysé de manière plus détaillée le rôle que jouent les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation dans le renforcement de l'attractivité de la profession enseignante. Elle se concentre sur trois types d'initiatives pouvant être mises en œuvre par les partenaires sociaux de l'UE :

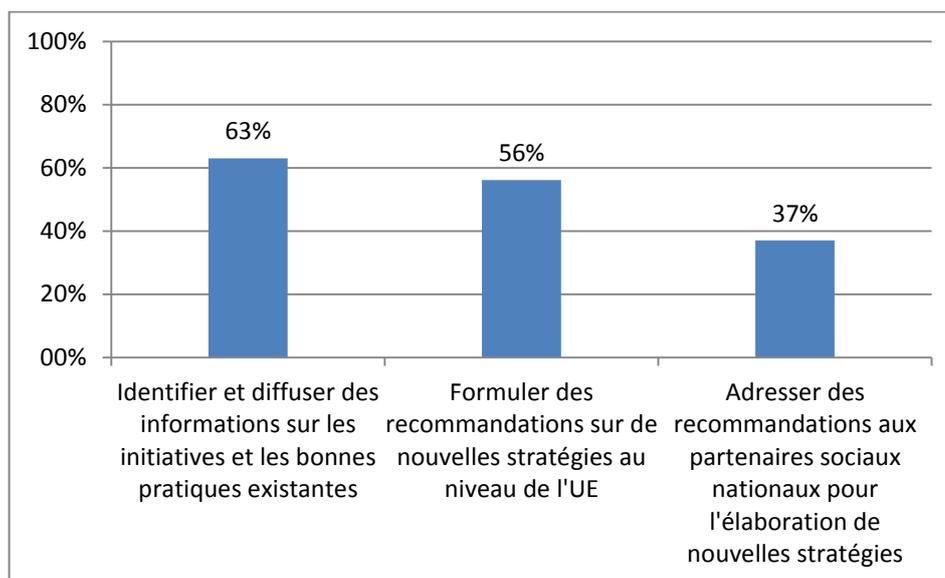
- Diffuser des informations sur les initiatives et les bonnes pratiques existantes
- Formuler des recommandations pour l'élaboration de nouvelles stratégies au niveau de l'UE
- Adresser des recommandations aux partenaires sociaux nationaux pour l'élaboration de nouvelles stratégies

Selon les participants, l'activité la plus pertinente pour les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation consiste à **identifier et à diffuser des informations sur les initiatives et les bonnes pratiques existantes (voir figure 5.3)**. Ce point de vue a été émis par 46 organisations (soit 63 %), dans 32 des 41 pays participant à l'enquête.

Les participants ayant fourni des informations complémentaires suggèrent d'améliorer les études fondées portant sur les évolutions au sein de la profession afin de permettre une meilleure compréhension de la profession enseignante dans toute sa complexité. Les partenaires sociaux européens devraient, par exemple, fournir des informations précises sur la formation initiale, les perspectives de carrière et les conditions de travail des enseignant(e)s, et contribuer à la collecte de données comparables.

Par ailleurs, 56,2 % des participants, soit 41 organisations dans 26 pays différents, ont mentionné que les partenaires sociaux européens devraient formuler des **recommandations pour élaborer de nouvelles stratégies à l'échelle de l'UE**.

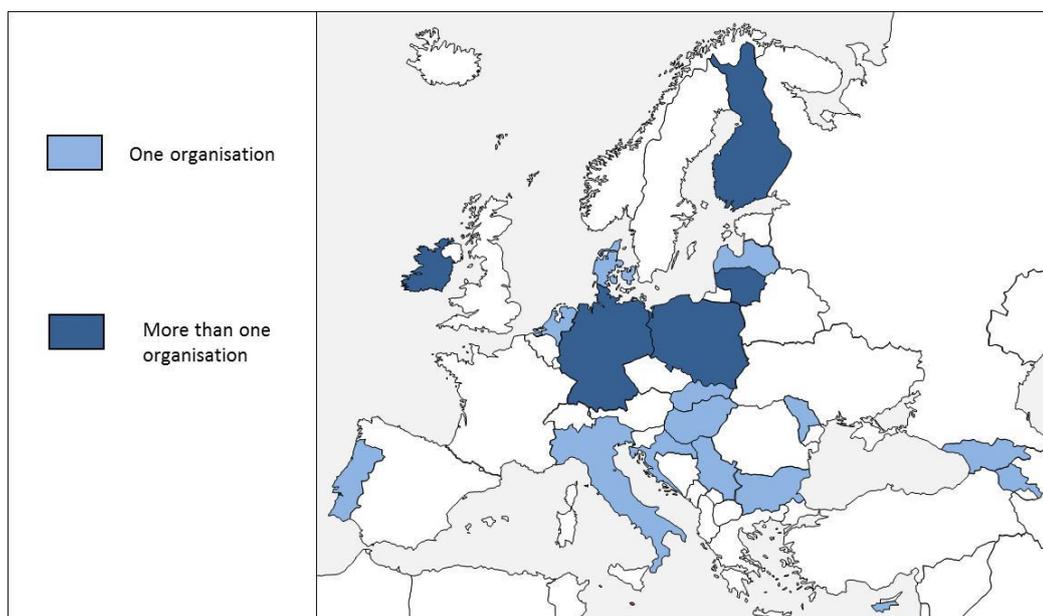
Figure 6.3 Quelles actions les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation devraient-ils mettre en œuvre ?



Remarque : les résultats sont exprimés en pourcentage de participants ayant répondu à l'enquête (n=73, plusieurs réponses possibles).

En outre, 37 % des participants, soit 27 organisations, estiment qu'il est tout à fait pertinent d'adresser des recommandations aux partenaires sociaux nationaux pour l'élaboration de nouvelles stratégies. La Figure 6.4 montre les 21 pays où au moins un participant a estimé que les partenaires sociaux de l'UE devraient adresser des recommandations à leurs homologues nationaux pour l'élaboration de nouvelles stratégies.

Figure 6.4 Pays où des participants estiment que les partenaires sociaux de l'UE devraient adresser des recommandations à leurs homologues nationaux pour l'élaboration de nouvelles stratégies.



Remarques :

- Une organisation : Arménie, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Géorgie, Hongrie, Israël, Italie, Lettonie, Malte, Moldavie, Pays-Bas, Portugal, Serbie et Slovaquie.
- Plus d'une organisation : Allemagne, Finlande, Irlande, Lituanie, Pologne.

Annex 1 Participants à l'enquête

Table A1.1 Liste des 73 organisations ayant participé à l'enquête (remarque : les organisations ayant envoyé des formulaires de réponse incomplets ne figurent pas dans la liste)⁷

Pays	Nom de l'organisation
Albanie	SAMPPSH
Arménie	Comité républicain des syndicats des travailleurs de l'éducation et de la science d'Arménie, CRSTESA
Autriche	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst/Arge-Lehrer-Fraktion Christlicher Gewerkschafter, GÖD
Belgique	ACOD-Onderwijs Christelijk Onderwijzersverbond, COV AGPE (Administration générale des personnels de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles) CPEONS Christelijke Onderwijscentrale, COC Centrale générale des services publics - Enseignement, FGTB-CGSP
Bulgarie	Syndicat des enseignants Podkrepa, PODKREPA
Croatie	Independent Union of Research and Higher Education Employees of Croatia, IURHEEC Trade Union of Workers in Pre-School Education of Croatia TUWPSEC
Chypre	Ministère de l'Education et de la Culture Cyprus Turkish Secondary Education Teachers' Union, KTOEOS Association of Teachers of Technical Education Cyprus, OLTEK
République tchèque	Czech and Moravian Trade Union of Workers in Education, CMOS-PS
Danemark	The Danish Union of Teachers, DLF The Danish National Union of Upper Secondary School Teachers
Estonie	Estonian Educational Personnel Union, EEPU
Finlande	Employeurs de gouvernements locaux Opetusalan Ammattijärjestö, OAJ
France	Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC, SNUipp-FSU Syndicat national de l'éducation physique, SNEP-FSU Syndicat national des enseignements de second degré, SNES-FSU

⁷ Les formulaires de réponse non complétés ou incomplets ont été exclus de l'analyse, ainsi que ceux soumis à plusieurs reprises par des organisations. Au total, 140 formulaires de réponse ont été collectés.

Pays	Nom de l'organisation
	SNE-FGAF
Géorgie	Educators and Scientists Free Trade Union of Georgia, ESFTUG
Allemagne	Verband Bildung und Erziehung, VBE Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen, BLBS Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW
Grèce	Federation of Secondary School Teachers of Greece, OLME
Hongrie	Workers Councils' Teacher Branch, KPSZ-KPT KIMSZ (Association des directeurs d'établissements scolaires) Közoktatási Intézményvezetők Munkáltatói Szövetsége Syndicat des enseignants de Hongrie, SEH
Islande	Félag framhaldsskólakennara Kennarasamband Islands, KI
Irlande	Teachers' Union of Ireland, TUI Education and Training Boards Ireland (ETBI) – anciennement IVEA Association of Secondary Teachers - Irlande (ASTI) Irish National Teachers' Organisation, INTO
Israël	ASSTI ITU - Israel Teachers Union
Italie	Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL, FLC-CGIL UIL-Scuola
Lettonie	Latvian Educational and Scientific Workers' Trade Union, LIZDA
Lituanie	Federation of Lithuanian Education and Science Trade Unions, FLESTU Christian Trade Union of Education Workers, CTUEW
Luxembourg	Syndicat national des enseignants, SNE
Malte	Ministère de l'Education, de l'Emploi et de la Famille (MEEF) Malta Union of Teachers, MUT
Monténégro	Independant Union of Education, Science, Culture and Sport of Montenegro, ITUESCSM
Pays-Bas	Algemene Onderwijsbond, AOb
Norvège	Utdanningsforbundet/Union of Education Norway, UEN
Pologne	WZZ Solidarność - Oświata National Education Section NSZZ « Solidarność », SKOiw « Solidarność »



Pays	Nom de l'organisation
	Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP
Portugal	Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, FNE Ministère de l'Education et des Sciences
Roumanie	Fédération des syndicats libres de l'enseignement, FSLE
Serbie	Nezavisnost Teachers Trade Union, NTTU
Slovaquie	Trade Union of Workers in Education & Science, OZPŠaV Union of Education and Science Workers of the Independent Christian Trade Unions of Slovakia, ZPŠaV NKOS NKOS Slovakia
Slovénie	Education and Science Trade Union of Slovenia, ESTUS
Espagne	Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la UGT, FETE/UGT
Suède	Swedish Teachers' Union / Lärarförbundet Lärarnas Riksförbund, LR
Suisse	Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer, LCH Société pédagogique genevoise
Turquie	Syndicat des fonctionnaires publics du secteur de l'éducation, EGITIM-SEN
Royaume-Uni	National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers, NASUWT



Annex 2 Questionnaire de l'enquête

Question 1 - Nom de l'organisation que vous représentez :

Question 2 - Votre pays :

Question 3 - Votre adresse e-mail (au cas où nous devrions vous contacter pour éclaircir certains aspects de votre réponse) :

Question 4 - Vous répondez à cette enquête au nom de :

- syndicat d'enseignant(e)s
- représentant des employeurs du secteur de l'enseignement

Question 5 - Quels niveaux de l'enseignement votre organisation couvre-t-elle :

- enseignement préprimaire
- enseignement primaire
- enseignement secondaire général
- enseignement secondaire professionnel

Question 6 - Le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont-ils considérés comme des problèmes dans votre pays ?

- Non
- Oui
- Aucune information disponible

Si non, veuillez expliquer pourquoi.

Question 7 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante ne sont pas considérés comme des problèmes dans votre pays, depuis combien de temps en est-il ainsi ?

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

- Il s'agit d'une tendance récente, observée au cours de ces 5 dernières années
- Cette tendance s'observe depuis 5 à 10 ans
- Il s'agit d'un développement structurel observé depuis plusieurs décennies
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Question 8 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante ne sont pas considérés comme des problèmes dans votre pays, expliquez-en les principales raisons.

- Conditions de travail et salaires attrayants pour les enseignant(e)s
- Confiance dans le système d'éducation et de formation
- Jugements positifs des enseignant(e)s en fonction de leurs expériences personnelles

- Population largement sensibilisée à la valeur économique et sociale de l'éducation et de la formation
- Faible importance des stéréotypes fondés sur le genre, selon lesquels les femmes dominent la profession enseignante
- Absence des stéréotypes liés aux enseignant(e)s et à leur travail (ex. : moins d'heures de travail...)
- Absence de stéréotypes liés aux employé(e)s du secteur public en général
- Impact des représentations positives de la profession enseignante dans les médias
- Autre

Veillez fournir plus de détails et indiquer le niveau d'enseignement concerné.

Question 9 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont élevés dans votre pays, quelles en sont les principales conséquences ?

- Impact positif sur le recrutement des nouveaux/elles enseignant(e)s
- La rétention des enseignant(e)s est plus fréquente
- Impact positif sur la qualité de l'enseignement et les résultats d'apprentissage des élèves
- Le public accorde une grande confiance au système éducatif
- Impact positif sur le degré d'engagement politique et le financement public du système éducatif
- Autre
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Si autre : merci de fournir plus de détails.

Question 10 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont considérés comme des problèmes dans votre pays, veuillez indiquer dans quelle mesure.

- Il s'agit d'un problème modéré
- Il s'agit d'un problème plutôt important
- Il s'agit d'un problème très important

Question 11 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont considérés comme des problèmes dans votre pays, depuis combien de temps en est-il ainsi ?

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

- Il s'agit d'une tendance récente, observée au cours de ces 5 dernières années
- Cette tendance n'est pas récente et s'observe depuis 5 à 10 ans
- Il s'agit d'un défi structurel observé depuis plusieurs décennies
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Question 12 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont considérés comme des problèmes dans votre pays, expliquez-en les principales raisons ?

- Conditions de travail et salaires des enseignant(e)s
- Manque de confiance dans le système d'éducation et de formation
- Jugements négatifs des enseignant(e)s en fonction de leurs expériences personnelles
- Population peu sensibilisée à la valeur économique et sociale de l'éducation et de la formation
- Stéréotypes fondés sur le genre, selon lesquels les femmes dominent la profession enseignante
- Stéréotypes liés aux enseignant(e)s et à leur travail (ex. : moins d'heures de travail...)



- Stéréotypes liés aux employé(e)s du secteur public en général
- Impact des représentations de la profession enseignante dans les médias
- Autre

Veuillez détailler votre réponse.

Question 13 - Si le statut et l'attractivité de la profession enseignante sont peu élevés dans votre pays, quelles en sont les principales conséquences ?

- Impact négatif sur le recrutement des nouveaux/elles enseignant(e)s
- Problèmes de rétention des effectifs - certain(e)s enseignant(e)s quittent le secteur ou partent tôt à la retraite
- Impact sur la qualité de l'enseignement et les résultats d'apprentissage des élèves
- Le public accorde peu de confiance au système éducatif
- Impact sur le degré d'engagement politique et le financement public du système éducatif
- Autre
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Si autre : merci de fournir plus de détails.

Question 14 - Sur la base des informations disponibles, quelle perception les enseignant(e)s ont-ils/elles de l'image de leur profession dans la société, par exemple, le niveau de reconnaissance sociale de la profession dans son ensemble ?

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

- Très positive - les enseignant(e)s estiment que leur profession est fortement valorisée
- Plutôt positive - les enseignant(e)s estiment que leur profession est moyennement valorisée
- Plutôt négative - les enseignant(e)s estiment que leur profession n'est pas valorisée
- Très négative - les enseignant(e)s estiment que leur profession est très peu valorisée.
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Question 15 - Le statut et l'image des enseignant(e)s varient-ils de manière significative en de la zone géographique où ils/elles enseignent (zone urbaine, périurbaine, rurale) ?

- Non
- Oui
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Question 16 - Si vous avez répondu oui à la question précédente, dans quelles zones le statut des enseignant(e)s est-il considéré comme le plus problématique ?

- Zones urbaines
- Zones périurbaines
- Zones rurales

Pourquoi ? Merci de détailler votre réponse.

Question 17 - Le statut et l'image des enseignant(e)s du secondaire varient-ils en fonction des matières enseignées ?

- Non



- Oui
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Question 18 - Si vous avez répondu oui à la question précédente, pour quelles matières le statut des enseignant(e)s est-il considéré comme le plus problématique ?

- Mathématiques
- Sciences
- Langue maternelle
- Langues étrangères
- Enseignement et formation professionnels (EFP)
- Autre

Pourquoi ? Merci de détailler votre réponse.

Question 19 - Dans votre pays, dans quelle mesure les normes régissant l'entrée dans la profession enseignante affectent-elles le statut et l'attractivité de la profession ?

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

- Les normes d'entrées sont exigeantes et relèvent le statut de la profession (ex. : sélection stricte des candidat(e)s, sélection des meilleurs éléments)
- Les normes d'entrées sont peu exigeantes et affaiblissent le statut de la profession (ex. : aucune sélection des candidat(e)s, qualité médiocre des candidat(e)s).
- Aucun impact significatif identifié par rapport aux normes d'entrée
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Veillez détailler votre réponse.

Question 20 - Dans votre pays, dans quelle mesure les types de contrats sous lesquels travaillent la plupart des enseignant(e)s (ex. : durée indéterminée, durée déterminée, court terme) ont-ils un impact sur le statut et l'attractivité de la profession enseignante ?

- L'impact est négatif car la majorité des contrats sont à durée déterminée ou à court terme, n'offrant aucune sécurité d'emploi aux enseignant(e)s
- L'impact est négatif pour d'autres raisons
- L'impact est positif car la majorité des contrats sont à durée indéterminée, offrant aux enseignant(e)s la sécurité d'emploi et un travail attrayant
- L'impact est positif pour d'autres raisons

Question 21 - Dans quelle mesure les enseignant(e)s jugent-ils/elles que le statut de leur profession a changé depuis la crise économique de 2008 ?

- Il est devenu plus attrayant
- Il n'a pas changé
- Il est devenu moins attrayant
- Aucune information disponible/impossible de répondre à la question

Veillez fournir davantage d'informations et, le cas échéant, mentionnez les problèmes spécifiques auxquels est confronté votre pays en matière d'attractivité de la profession enseignante, notamment en ce qui concerne l'évolution de la situation face à la récession et aux mesures d'austérité.

Question 22 - Dans votre pays, quel est le degré de satisfaction des enseignant(e)s concernant les aspects suivants de leur travail ?

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

Réponses possibles : aucune satisfaction, plutôt de l'insatisfaction, ni satisfaction ni insatisfaction, plutôt de la satisfaction, une grande satisfaction, aucune information disponible/impossible de répondre à cette question

- Formation initiale et insertion des nouveaux/elles enseignant(e)s
- Rémunération
- Heures de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Bien-être au travail (y compris la qualité de l'environnement de travail, les risques psychosociaux)
- Accès aux formations complémentaires et perspectives de carrière

Question 23 - Évaluez l'importance des problèmes suivants ainsi que leur impact sur la satisfaction des enseignant(e)s vis-à-vis de leur profession dans votre pays :

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

Réponses possibles : très important, relativement important, pas très important, aucune information disponible/impossible de répondre à cette question

- Sentiment de manque de contrôle
- Manque de temps pour exécuter le travail exigé
- Isolement par rapport aux collègues
- Programme imposé ou non flexible
- Tâches administratives

Question 24 - Évaluez l'importance des problèmes suivants ainsi que leur impact sur la satisfaction des enseignant(e)s vis-à-vis de leur profession dans votre pays :

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

Réponses possibles : très important, relativement important, pas très important, aucune information disponible/impossible de répondre à cette question

- Pression pour atteindre les objectifs
- Nouvelles politiques et initiatives en surnombre
- Manque de soutien de la part des parents
- Manque de discipline des étudiant(e)s

Question 25 - Comment évaluez-vous les aspects suivants de la profession enseignante par rapport à d'autres professions hautement qualifiées (pour lesquelles des études universitaires sont nécessaires (avocats, médecins...)) dans votre pays ?

Pour chacun des niveaux suivants : préprimaire, primaire, secondaire (général), secondaire professionnel (EFP)

Réponses possibles : mieux que d'autres professions, pire que d'autres professions, aucune information disponible/impossible de répondre à cette question.

- Salaire
- Conditions de travail
- Perspectives de carrière.

Question 26 - A votre connaissance, quels types d'initiatives ont été mises en place dans votre pays en vue d'améliorer le statut et l'attractivité de la profession enseignante ?

Réponses possibles : initiatives prises par les autorités responsables du système éducatif, initiatives prises par votre organisation, initiatives prises par d'autres organisations et dont vous connaissez l'existence, initiatives conjointes des partenaires sociaux.

- Rémunération des enseignant(e)s
- Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Statut contractuel des enseignant(e)s
- Définition d'un cadre de compétences pour les enseignant(e)s
- Promotion générale de l'image de la profession enseignante dans la société et les médias
- Amélioration de la parité entre hommes et femmes au sein la profession
- Amélioration des programmes d'insertion et de la formation initiale
- Amélioration de la formation continue des enseignant(e)s
- Renforcement de l'autonomie des enseignant(e)s et élargissement des possibilités d'innovation
- Autres initiatives visant à renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante

Question 27 - Certaines des initiatives précitées peuvent-elles être considérées comme des exemples de bonnes pratiques ? Si oui, indiquez lesquelles (maximum 5), précisez le niveau d'enseignement auquel elles s'appliquent et complétez votre réponse par des informations et des liens supplémentaires. Expliquez également en quoi elles peuvent être considérées comme de bonnes pratiques (résultats déjà mesurés ou évalués, résultats de projets pilotes déployés dans d'autres secteurs, etc.)

Question 28 - Quelles actions votre organisation recommande-t-elle pour renforcer davantage le statut et l'attractivité de la profession enseignante ? Sélectionnez les principales priorités dans la liste ci--dessous (maximum 5).

Réponses possibles : niveau européen, niveau national, niveau régional

- Rémunération des enseignant(e)s
- Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Statut contractuel des enseignant(e)s
- Définition d'un cadre de compétences pour les enseignant(e)s
- Promotion générale de l'image de la profession enseignante dans la société et les médias
- Amélioration de la parité entre hommes et femmes au sein la profession
- Amélioration des programmes d'insertion et de la formation initiale
- Amélioration de la formation continue des enseignant(e)s
- Renforcement de l'autonomie des enseignant(e)s et élargissement des possibilités d'innovation
- Autres initiatives visant à renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante

Veuillez spécifier les recommandations formulées par votre organisation.



Question 29 - Quelles actions (parmi celles figurant dans la liste ci-dessous) les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation devraient-ils mener afin de renforcer le statut et l'attractivité de la profession enseignante ?

- Identifier et communiquer aux différentes parties prenantes de l'éducation au niveau national des informations sur les initiatives et les bonnes pratiques existantes, en vue de tirer des leçons communes
- Formuler des recommandations sur de nouvelles stratégies au niveau de l'UE
- Adresser des recommandations aux partenaires sociaux nationaux pour l'élaboration de nouvelles stratégies
- Autre

Précisez les actions que les partenaires sociaux européens devraient mener.