

# L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT EN EUROPE

## ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

**Alain MICHEL et Michèle SELLIER**

*Les auteurs ont participé à une étude financée par la Commission européenne et coordonnée par l'entreprise belge IBF pour les aspects organisationnels, et par l'IUFM de Montpellier et l'Institut européen d'éducation et de politiques sociales (IEEPS) pour les aspects scientifiques. L'étude s'est déroulée de 2011 à 2014. Son objectif était d'analyser les facteurs d'attractivité du métier d'enseignant et les politiques menées en Europe pour l'améliorer. Cet article en résume les principaux résultats. L'étude repose sur une analyse de la littérature (ouvrages, articles et rapports) sur ce thème, mais aussi sur un questionnaire en ligne diffusé dans 32 systèmes éducatifs en Europe (plus de 80 000 réponses), sur des entretiens conduits dans 20 pays européens auprès de personnalités du monde de l'éducation et sur des ateliers de créativité menés dans une dizaine d'entre eux<sup>1</sup>. Après une brève description de l'état de la pénurie d'enseignants qualifiés, l'étude identifie les facteurs influençant l'attractivité du métier d'enseignant en distinguant ceux qui peuvent être relativement plus faciles à modifier et ceux qui exigent des évolutions plus lentes à infléchir. Est ensuite présentée une typologie des politiques adoptées en Europe selon un double critère (importance de la pénurie présente et prévisible d'enseignants qualifiés et approche systémique ou partielle des réformes adoptées). Enfin, sont proposées quelques mesures politiques que les auteurs considèrent prioritaires.*

L'amélioration de la qualité de l'éducation est une dimension importante de la stratégie « éducation et formation 2020 » adoptée par l'Union européenne et l'accent est de plus en plus mis sur le caractère crucial de la qualité des enseignants confrontés à de nouveaux défis et de nouvelles attentes de la part de toutes les parties prenantes (parents, élèves, entreprises, responsables politiques, etc.). La question est d'autant plus critique que certains pays sont déjà confrontés à une pénurie quasi généralisée d'enseignants qualifiés ou à des perspectives alarmantes, du fait de la nécessité de remplacer de nombreux départs à la retraite, étant donnée la pyramide des âges des enseignants actuels et malgré des départs retardés du fait de la crise économique.

### **Une pénurie d'enseignants qualifiés très variable selon les pays**

Pour simplifier, on peut classer les pays en deux catégories :

---

<sup>1</sup> Cette étude, qui n'existe qu'en anglais, a été publiée sur le site web de la Commission en avril 2014 : 'Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe'. Le rapport comprend deux volumes : le volume 1 (79 p.) résume l'essentiel, le volume 2 (398 p.) souligne des aspects méthodologiques et approfondit les divers points analysés.

– Ceux qui connaissent une pénurie quasi généralisée d’enseignants qualifiés (pour des raisons démographiques ou des salaires relatifs trop bas) : Allemagne, Autriche, Belgique (Fr.), Danemark, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Suède et Turquie.

- Ceux qui ont seulement des pénuries partielles pour certaines disciplines ou pour l’enseignement spécialisé : Angleterre/Pays de Galles, Belgique (Fl.), Bulgarie, Chypre, Croatie, Ecosse, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal et République tchèque.

### ***Des facteurs d’attractivité très divers pour une profession hétérogène***

L’étude de la littérature et l’analyse des réponses au questionnaire diffusé dans 32 pays auprès des enseignants, des enseignants en formation initiale, des étudiants des disciplines fournissant de nombreux enseignants, des formateurs d’enseignants et des personnels de direction, mais aussi les entretiens avec des responsables à divers niveaux de décision, montrent que les facteurs d’attractivité du métier d’enseignant ou les freins au choix de ce métier sont variés et ne se résument pas au niveau de rémunération. Celui-ci joue certes un rôle important, surtout là où les enseignants sont relativement mal payés. Mais au préalable, il convient de remarquer qu’il n’existe pas dans la littérature une définition de « l’attractivité » d’une profession, y compris dans le domaine de la sociologie des professions. Nous proposons donc la définition suivante : « l’attractivité de la profession enseignante est un ensemble de caractéristiques de cette profession qui la rendent attractive pour des candidats potentiels par rapport à d’autres professions exigeant un niveau comparable de qualifications et qui incitent les enseignants compétents à demeurer dans la profession ».

Pour des raisons pratiques, les facteurs d’attractivité ont été regroupés en trois catégories en fonction de la possibilité plus ou moins grande de pouvoir les influencer par des mesures politiques, même si la conjoncture économique peut modifier cette influence de manière parfois contradictoire. Ainsi, la crise économique conduit à limiter la possibilité d’actions susceptibles d’accroître l’attractivité (hausse de salaires, accélération des carrières, réduction du nombre d’élèves par classe, etc.) mais en même temps la hausse du chômage peut accroître l’attrait du métier d’enseignant, notamment en raison de la recherche d’une sécurité de l’emploi.

Les principaux facteurs d’attractivité pouvant être influencés d’une manière relativement aisée par des mesures ciblées concernent :

- La qualité de l’information fournie sur la réalité des divers métiers de l’enseignement et les compétences requises ;
- Les salaires et autres rémunérations annexes ou les accélérations de carrière ;
- Les conditions matérielles de travail, notamment l’accès à un bureau et l’équipement en TIC ;
- Les critères et modalités de recrutement des enseignants ;
- La qualité et la pertinence de la formation professionnelle initiale ;
- Le soutien en début de carrière ;
- La qualité et la pertinence de la formation professionnelle continue ;
- L’impact de campagnes bien ciblées de recrutement ;

- La qualité de la gestion des ressources humaines (y compris dans les affectations, l'évaluation des enseignants, les bonifications de carrière tenant compte des contextes plus ou moins difficiles et de la conscience professionnelle des personnes) ;
- Le soutien aux enseignants en difficulté et éventuellement l'aide à une reconversion professionnelle ;
- L'association des enseignants aux réformes et l'accroissement de leur autonomie ;
- L'aide à la mobilité géographique, notamment au niveau européen.

D'autres facteurs d'attractivité ou de répulsion exigent des politiques dans la durée au moins sur plusieurs années :

- Le statut social et le prestige des enseignants : outre les informations recueillies par le questionnaire en ligne et lors des entretiens qui font apparaître des différences importantes entre pays dans la manière dont les enseignants perçoivent leur image dans la société, des données ont pu être exploitées à travers une analyse dans plusieurs pays de l'image des enseignants véhiculée par les médias, le cinéma et la littérature. Des différences notables existent entre pays mais aussi au cours du temps : dans la plupart des pays, l'image du métier s'est détériorée au cours des dernières années. Si le prestige des enseignants est partiellement corrélé à leur niveau de rémunération, leur prestige est très élevé en Finlande, en Écosse et en Irlande pour un faisceau de raisons qui ne tiennent pas au niveau des salaires qui se situent autour du niveau moyen des pays européens ;
- Le nombre d'élèves par classe et le taux d'encadrement des élèves : la réduction des effectifs des classes est une revendication fréquente dans de nombreux pays, souvent associée à une demande de réduction de leur hétérogénéité.

Enfin certains facteurs de contexte qui peuvent difficilement être influencés dans le court et moyen terme jouent un rôle essentiel :

- La conjoncture économique et la situation de l'emploi ;
- L'évolution des attentes des parents ;
- L'évolution des mentalités, des attitudes et des comportements des élèves, notamment vis-à-vis de toute forme d'autorité et dans le cadre de leur hyperconsommation de médias divers ;
- La concurrence des médias et des programmes ludécatifs pour l'accès aux informations et à des pseudo-connaissances ;
- Plus généralement, le développement du numérique.

**Quelques résultats du questionnaire international aux enseignants (environ 50 000 réponses)<sup>2</sup>**

---

<sup>2</sup> Nous n'avons retenu que les pays pour lesquels le nombre de réponses a été significatif. Ainsi le nombre de réponses au Royaume-Uni et en Suède a été trop faible pour toutes les questions. Les taux de réponse en pourcentage de la population ont été les plus élevés en Islande et en Turquie, puis en Autriche, Espagne, France, Italie, Pologne, Slovaquie et au Portugal.

A la question « **Pour quelles raisons envisageriez-vous de changer de métier ?** » la réponse citée en premier dans 10 pays est « la dégradation du prestige du métier » : Autriche, Belgique (Fr), Chypre, Croatie, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Portugal et Roumanie. Celle citée en premier dans 8 autres pays est « la recherche d'un meilleur salaire » : Bulgarie, Estonie, Grèce, Hongrie, Islande, Pologne, République tchèque et Slovaquie. La première raison avancée en Allemagne et en Finlande est « trop de stress » et celle avancée en Turquie est « le trop grand décalage entre la représentation initiale du métier et la réalité de son exercice ».

A la question « **quels types de changement pourraient le mieux améliorer l'attrait du métier ?** » la réponse citée en premier choix dans 14 pays ne surprend guère, à savoir 'un salaire plus élevé' : Croatie, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Turquie. Dans 5 autres pays la réponse la plus citée en premier est « une meilleure image dans la société » : Autriche, Belgique (Fr), Danemark, Espagne et Portugal. Le premier choix est plus surprenant *a priori* en Bulgarie et à Chypre : « un niveau plus élevé de qualification ». Enfin en Allemagne, le premier choix est « la réduction des effectifs des classes », mais en Allemagne le pouvoir d'achat des enseignants est plus élevé que dans la plupart des autres pays européens (le pays de loin le plus généreux pour la rémunération des enseignants étant le Luxembourg, qui connaît pourtant une pénurie importante d'enseignants qualifiés).

### **Des écarts importants de salaires et de leur rythme de progression en cours de carrière**

De fait, les écarts de salaires des enseignants (à parité de pouvoir d'achat) sont très importants d'un pays à l'autre<sup>3</sup>. On peut distinguer six groupes de pays :

- Salaire élevé et importante progression en cours de carrière : Luxembourg, Irlande, Pays-Bas et Portugal ;
- Salaire élevé et progression modérée : Allemagne, Danemark, Espagne et Norvège ;
- Salaire autour du niveau moyen européen et progression importante durant la carrière : Autriche, Belgique (Fl), Belgique (Fr), Ecosse, Finlande et France ;
- Salaire autour du niveau moyen et progression lente durant la carrière : Angleterre, Grèce, Islande, Italie, Slovénie, Suède et Turquie ;
- Salaire nettement inférieur au niveau moyen européen et progression importante durant la carrière : Hongrie, Pologne et République tchèque ;
- Salaire nettement inférieur au niveau moyen et faible progression : Estonie et Slovaquie ;

Si l'on tient compte du nombre annuel d'heures d'enseignement, le classement en fonction du salaire par heure enseignée (après 15 ans d'ancienneté) est différent. On peut alors distinguer 4 groupes de pays<sup>4</sup> :

- Les pays dont le salaire par heure enseignée est sensiblement supérieur au niveau moyen européen : Luxembourg (largement en tête), Allemagne, Angleterre, Belgique (Fr et Fl), Danemark, Ecosse, Finlande, Grèce, Irlande et Norvège ;

---

<sup>3</sup> Source : *Regards sur l'éducation 2011, OCDE.*

<sup>4</sup> Les divers regroupements sont de la responsabilité des auteurs de l'article à partir des données de l'OCDE.

- Les pays dont le salaire horaire est légèrement supérieur au niveau moyen européen : Autriche, Espagne, Islande et Pays-Bas ;
- Les pays dont le salaire horaire est légèrement inférieur au niveau moyen européen : Italie, Portugal, Slovénie et Turquie ;
- Les pays dont le salaire horaire est nettement inférieur au niveau moyen européen : Estonie, France, Hongrie, Pologne, République tchèque et Slovaquie.

Ce dernier classement explique les affirmations selon lesquelles le niveau des salaires des enseignants en France est plus bas que le niveau moyen européen. Ce constat est confirmé par une étude (Eurydice, 2012) qui montre que la France fait partie des pays dans lesquels les salaires réels des enseignants ont baissé au cours des dernières années. Mais, il faudrait aussi tenir compte du nombre total requis d'heures de présence à l'école qui varie beaucoup selon les pays et qui réduirait le désavantage des enseignants français, même si l'on peut avancer qu'il faut aussi prendre en compte les heures de travail chez soi pour préparer des cours ou corriger des exercices. Tous ces éléments et les différences selon le niveau d'enseignement montrent la difficulté à établir de manière précise des comparaisons sur les salaires des enseignants. On peut néanmoins proposer des comparaisons significatives en termes d'ordre de grandeur.

### **Un besoin de clarification des responsabilités et des missions des enseignants**

De rapports récents (Commission européenne et OCDE), des entretiens menés auprès de personnalités dans 20 pays européens, des propos recueillis au sein des ateliers et des résultats du questionnaire, il ressort que les enseignants souffrent d'une crise d'identité et attendent une clarification de leurs missions et de leurs responsabilités qui pourraient rendre leur métier d'enseignant plus attractif. Les enseignants vivent mal les incertitudes qui pèsent sur leur rôle au sein de l'École. Ils souhaitent majoritairement que les textes reconnaissent les rôles nouveaux qu'ils remplissent aujourd'hui. Si l'accent est mis sur l'indispensable professionnalisation du métier d'enseignant dans un contexte croissant d'autonomie des établissements, les enseignants sont nombreux à réclamer davantage d'autonomie dans leur travail. Ils ressentent le besoin d'être confortés dans leur métier dans la société actuelle où l'autorité de l'enseignant ne va plus de soi.

Les missions traditionnelles des enseignants qui forment le cœur de leur métier ont évolué tandis que les responsabilités nouvelles attendues rendent leur rôle de plus en plus complexe. Un rôle primordial de l'enseignant demeure de bien maîtriser la ou les disciplines enseignées dans un cadre général, défini selon les pays dans des proportions variables par l'État, les collectivités locales, l'établissement ou l'enseignant lui-même. En revanche, les enseignants ont le monopole du choix des méthodes pédagogiques, leur travail s'inscrivant davantage dans une démarche nouvelle de projet. Si l'enseignant doit toujours avoir une parfaite maîtrise de son savoir, l'accent est mis de plus en plus sur ses capacités à le transmettre à un public scolaire de plus en plus hétérogène. L'enseignant se doit de faire réussir tous les élèves. Une de ses missions considérées aujourd'hui comme principale est de lutter contre les inégalités scolaires et le décrochage. Il doit aussi transmettre des savoirs actualisés et s'intégrer dans le monde du numérique, ce qui requiert une formation continue de plus en plus exigeante et soutenue.

De surcroît, les enseignants sont perçus de plus en plus comme des membres d'organisations apprenantes qui exigent d'eux des compétences de management de groupes complexes et hétérogènes. Ils doivent savoir gérer les conflits et exercer leurs nouvelles attributions en équipe. Pourtant, ils sont encore nombreux à ne pas considérer que le travail en équipe soit un aspect important à développer pour augmenter l'attractivité de leur métier. L'enseignant d'aujourd'hui a besoin de se reconstruire une identité forte. Il est membre d'une

équipe au sein d'une communauté. Il a un rôle social renouvelé qui implique aussi bien la prise en compte des situations particulières des élèves en difficulté que la lutte contre l'obésité, l'alcoolisme ou les accidents de la route. Le nouvel enseignant appartient, en raison du recrutement quasi généralisé à Bac + 5, à un milieu souvent plus favorisé que ses élèves. Le fossé risque de se creuser davantage entre les élèves et leurs maîtres, pouvant rendre le métier moins attractif.

L'enseignant est incité à réfléchir sur lui-même, sur ses pratiques comme sur les évolutions de son savoir. Il s'implique de plus en plus dans la recherche et il est de plus en plus contraint d'innover en permanence. Ce rôle d'innovateur devient primordial pour le monde de demain, il va de pair avec celui de formateur que l'enseignant sera appelé à exercer vis-à-vis des débutants dès lors qu'il sera lui-même devenu expérimenté. Ce rôle de *coach* apparaît de plus en plus comme une des missions essentielles. Encore faudrait-il, comme pour les autres nouvelles missions, qu'elle soit prise en compte dans la carrière. Or, il apparaît que, dans presque tous les pays, il n'y a que très peu de liens entre les missions accrues et des mesures incitatives qui encourageraient leur accomplissement. Et les conditions de travail n'ont pas été améliorées pour autant. Des réformes s'avèrent nécessaires dans tous les pays européens et sont régulièrement mises en œuvre, au point que les entretiens reflètent souvent une lassitude à l'égard de leur trop grande fréquence. D'une façon générale, les enseignants souhaitent être associés le plus en amont possible aux processus de décision qui déterminent les réformes plutôt que d'être mis en présence de réformes décidées d'en haut. De plus en plus, les autorités en charge des politiques éducatives ont pris conscience de la nécessité d'obtenir un engagement des enseignants dans la mise en œuvre des réformes.

### ***Essai de typologie des politiques éducatives des pays concernant l'attractivité du métier d'enseignant***

Notre étude a classé les pays en 6 groupes en fonction d'un double critère :

- La situation présente et prévisible à court et moyen terme de la pénurie d'enseignants qualifiés ;
- Les objectifs et l'importance des mesures politiques prises pour améliorer l'attractivité du métier d'enseignant, en distinguant trois niveaux : 1) approche globale et systémique ; 2) ensemble significatif de quelques mesures ciblées ; 3) aucune mesure significative<sup>5</sup>.

	<b>Stratégie globale et systémique</b>	<b>Mesures ciblées significatives</b>	<b>Pas de mesures ciblées significatives</b>
<b>Pénurie globale d'enseignants qualifiés</b>	Norvège	Allemagne, Autriche, Danemark, Luxembourg	Belgique (Fr), Italie, Pays-Bas, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Suède, Turquie
<b>Pas de pénurie globale d'enseignants qualifiés</b>	Ecosse, Estonie, Irlande, Lituanie	Angleterre, Belgique (Fl), France, Hongrie, Pologne, Portugal, Rép. tchèque	Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, Finlande Grèce, Islande, Lettonie, Malte

<sup>5</sup> Pour une analyse des politiques, on se reportera au rapport de l'étude (notamment tome 1, pp. 20 à 29).

Deux remarques : 1) Les pays ne connaissant pas de pénurie importante d'enseignants qualifiés sont moins enclins à adopter des mesures politiques pour les attirer davantage ; 2) Ce classement prend en compte les 10 dernières années, ce qui exclut des pays ayant adopté des mesures importantes dans un passé plus lointain (comme la Finlande).

### ***Quelques recommandations politiques***

*Recrutement* : Diversifier les critères de sélection et conserver des niveaux élevés de recrutement (niveau master si possible) ; diversifier les profils en favorisant le recrutement de personnes voulant changer de métier.

*Aide aux enseignants débutants* : dispositifs particuliers la première année et la seconde année si nécessaire, notamment en réduisant la charge d'enseignement, en évitant de premières affectations dans des postes difficiles et en développant l'accompagnement par des pairs expérimentés.

*Formation initiale* : intégrer des stages en situation le plus en amont possible de la formation, former les chefs d'établissement et les enseignants expérimentés à mieux encadrer les stagiaires.

*Formation continue* : rendre un minimum de formation continue obligatoire et gratuite ; prévoir une partie de cette formation dans les écoles ou établissements, concevoir une formation continue dans la durée et la prendre en compte pour le déroulement des carrières.

*Salaires et rémunérations* : définir des critères transparents d'excellence professionnelle ; encourager des progressions de carrière plus rapides pour les plus consciencieux et les plus efficaces.

*Aide aux enseignants en difficulté* : développer leur accompagnement et éventuellement faciliter leur reconversion professionnelle.

*Mobilité géographique* : faciliter la mobilité, notamment européenne.

*Image des métiers de l'enseignement* : mieux communiquer sur les valeurs et l'utilité sociale de la profession d'enseignant ; développer des partenariats avec les médias pour communiquer sur les innovations et les réussites.

*Prestige du métier* : donner davantage de responsabilités aux enseignants, développer le travail en équipe, les associer le plus en amont possible aux réformes, développer la recherche action afin que, comme c'est le cas en Finlande, ils soient davantage perçus comme de vrais « professionnels » innovateurs en phase avec le monde qui les entoure.

### ***Remarques en guise de conclusion***

Ce bref article n'a pu que résumer quelques résultats d'une étude qui a montré la diversité et la complexité des éléments qui interviennent dans l'image que les enseignants et les enseignants en formation initiale ont d'eux-mêmes, mais aussi dans la perception du métier dans la société, perception différente selon les pays. Il apparaît notamment que si l'entrée dans la profession relève en grande partie de ce qui relève d'une *vocation*, néanmoins les difficultés réelles du métier et le décalage entre l'image initiale idéalisée et sa réalité quotidienne conduisent une proportion non négligeable d'enseignants à envisager une reconversion professionnelle. Le niveau des salaires ne doit pas non plus être dissuasif pour pouvoir attirer de très bons candidats. Mais un résultat important de l'étude est de montrer la nécessité d'une approche globale et systémique agissant sur les divers facteurs qui déterminent ensemble l'attractivité relative de la profession. Cette stratégie a fait ses preuves comme le montrent l'exemple précoce de la Finlande et l'exemple plus récent des politiques menées en Ecosse, en Estonie, en Irlande, en Lituanie et en Norvège.

**Alain MICHEL**

*IGEN honoraire*

*IEEPS*

**Michèle SELLIER**

*IGEN honoraire*

*Ancienne recteur*