

La carrière des enseignants en Europe

► Le troisième rapport du réseau Eurydice sur les enseignants publié en 2018, et relatif aux données institutionnelles de l'année scolaire 2016-2017, s'intitule *Les carrières enseignantes en Europe : accès, progression et soutien*. Dans le bilan qu'il fait de la profession enseignante en Europe, marquée par des problèmes de pénurie de personnels qualifiés dans certaines disciplines et certains territoires, il fait ressortir les tendances suivantes : en matière de gouvernance, le rôle d'employeur des enseignants est confié aux établissements scolaires dans plus d'un tiers des 43 systèmes éducatifs du réseau Eurydice ; le statut d'enseignant « fonctionnaire », tout aussi répandu que celui de contractuel, est différemment défini selon les pays ; une quotité annuelle de temps est définie pour la formation continue dans près de la moitié des systèmes éducatifs européens ; la moitié des pays offrent à leurs enseignants des perspectives d'évolution professionnelle ; des dispositifs d'évaluation divers sont conçus pour inciter les enseignants à faire preuve de performances professionnelles tout en leur fournissant un retour sur leurs pratiques.

Anne Gaudry-Lachet, DEPP-MIREI

► Le rapport d'Eurydice, *Les carrières enseignantes en Europe : accès, progression et soutien*, sur lequel s'appuie cette note, présente les récentes évolutions en matière de formation initiale et continue, de recrutement, de statuts, d'évaluation et de déroulement de carrière des enseignants dans l'ensemble du réseau. Il s'appuie sur des données institutionnelles relatives à l'année scolaire 2016-2017. Les indicateurs portent sur l'enseignement élémentaire et secondaire général public, à l'exception de l'Angleterre, de la Belgique, de l'Irlande et des Pays-Bas, où les écoles et établissements privés subventionnés sont pris en compte en raison de leur grand nombre. Le rapport se concentre sur les enseignants disposant des titres requis par les pays pour enseigner et exclut les enseignants remplaçants. Pour se conformer à la définition d'Eurydice, le champ retenu pour la France correspond aux enseignants titulaires.

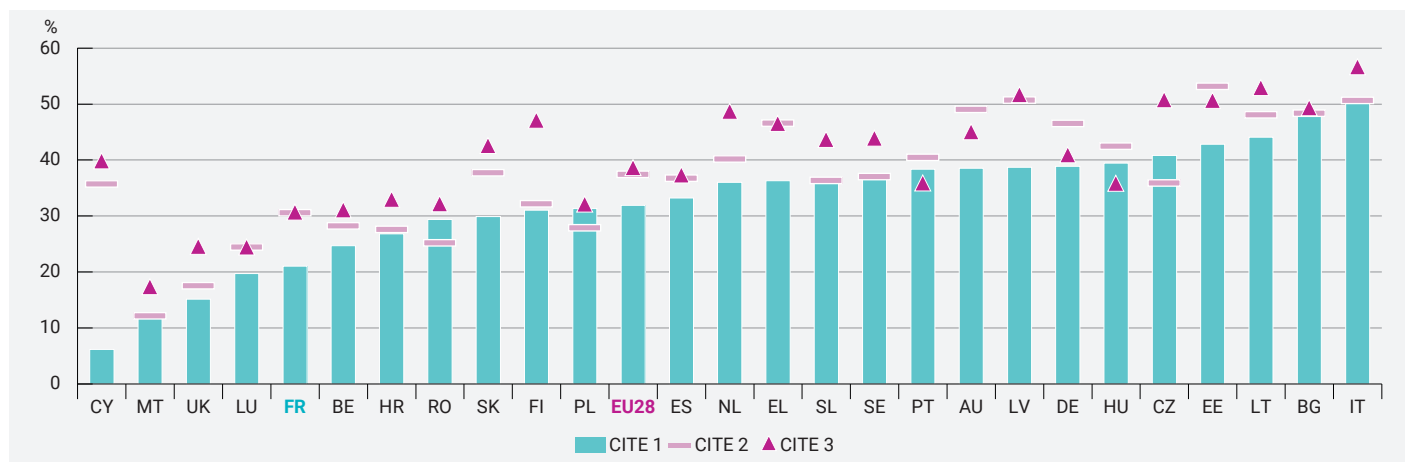
Un recrutement élargi et des incitations financières pour répondre à la pénurie d'enseignants

En 2016-2017, parmi les 43 systèmes éducatifs du réseau Eurydice, 60 % déclarent faire face à une pénurie d'enseignants dans certaines disciplines – en particulier en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques – et près de 50 % mentionnent le manque d'enseignants dans certaines zones géographiques reculées ou jugées moins attractives. Ce déficit, qui reflète en partie un manque d'attractivité de la profession, représente un défi d'autant plus prégnant qu'il s'accompagne d'un défi supplémentaire. En effet, la moitié des pays indiquant au moins l'une de ces deux formes de pénurie déclarent également un vieillissement de

leur population enseignante (voir « Pour en savoir plus – figure 7 »). Les dernières données disponibles montrent une proportion importante d'enseignants de « 50 ans et plus » en 2016, en particulier dans l'enseignement secondaire ► **figure 1**. Le cas de l'Italie est le plus marquant dans la mesure où cette proportion dépasse 50 % aux trois niveaux de CITE et atteint 57 % en CITE 3 (voir « Pour en savoir plus » – Définitions CITE).

Pour pallier le problème de recrutement, les pays sont de plus en plus nombreux, essentiellement en Europe du Nord, à proposer des voies alternatives à la formation initiale classique pour accéder au statut d'enseignant. Tandis qu'ils étaient 27 % en 2011, ils sont 37 % en 2017. Généralement plus courtes et/ou axées sur l'emploi, ces formations permettent d'élargir les viviers de recrutement en attirant des diplômés

► 1 Part des enseignants de « 50 ans et plus » par niveau de CITE (1-2-3) en 2016



Note : les données pour les 3 niveaux de CITE ne sont pas disponibles au Danemark et en Irlande.
Source : Eurostat -2016.

issus d'autres voies ou des professionnels disposant de qualifications différentes, tout en leur assurant une formation, le plus souvent sous la forme d'un accompagnement à l'entrée dans le métier ou de tutorat. D'autres mesures incitatives visent également à faciliter le recrutement d'enseignants : l'augmentation des crédits destinés à rémunérer le personnel enseignant (République tchèque) ou encore l'octroi de bourses au mérite et de bourses d'étude pour attirer de futurs enseignants dans les disciplines déficitaires (Angleterre et Pays de Galles). Au-delà des éléments présentés dans le rapport, l'Angleterre a également prévu la mise en place, pour l'année 2018-2019, des compléments de rémunération – plus élevés, pour les régions les moins attractives – destinés aux enseignants en troisième et cinquième année d'activité, afin d'enrayer les départs précoces.

En 2016-2017, le rôle d'employeur des enseignants est confié aux établissements dans plus d'un tiers des pays

Les systèmes éducatifs européens peuvent être regroupés en quatre principaux modèles de gestion. Dans le modèle majoritaire, les établissements scolaires occupent le rôle d'employeur des enseignants en poste. Ils sont directement responsables de la nomination des enseignants, ils définissent leurs conditions de travail (souvent en collaboration avec d'autres partenaires) et veillent au respect de ces conditions. En 2016-2017, 16 systèmes éducatifs sur 43, principalement en Europe de l'Est, ont recours à ce mode de gestion ► **figure 2**. Dans un second groupe de pays,

le modèle de gestion des enseignants est centralisé. Il est essentiellement caractéristique des systèmes éducatifs à forte population scolaire – Allemagne, Espagne, France, Turquie – auxquels s'ajoutent quelques pays plus petits. Dans le troisième groupe, les autorités locales sont les seuls employeurs des enseignants à tous les niveaux de CITE (Écosse, Finlande, Hongrie, Islande, Lettonie, Norvège, Pays-Bas). Enfin, dans d'autres pays, cette responsabilité varie en fonction du type d'établissement scolaire (Angleterre, Autriche, Belgique, Irlande du nord, Pays de Galles, Suède). À titre d'exemple, en Belgique francophone, les différentes autorités centrales ou locales, c'est-à-dire situées aux niveaux inférieurs de gouvernance territoriale de l'éducation, désignent les enseignants pour les écoles publiques, tandis que les écoles privées subventionnées emploient directement les enseignants.

En règle générale, le niveau administratif responsable de l'emploi des enseignants en poste est étroitement lié au mode de recrutement (voir « Pour en savoir plus » – **figure 8**). Ainsi, lorsque le rôle d'employeur est confié aux établissements scolaires et /ou autorités locales, les enseignants sont sélectionnés à l'issue d'un mode de recrutement dit « ouvert » c'est-à-dire décentralisé, où les établissements (parfois en lien avec les autorités locales) se chargent de publier les postes à pourvoir et de sélectionner les meilleurs candidats. Ce mode de recrutement est prédominant dans près de deux tiers des systèmes éducatifs européens (27 sur 43), essentiellement en Europe du Nord et de l'Est. Il est utilisé conjointement

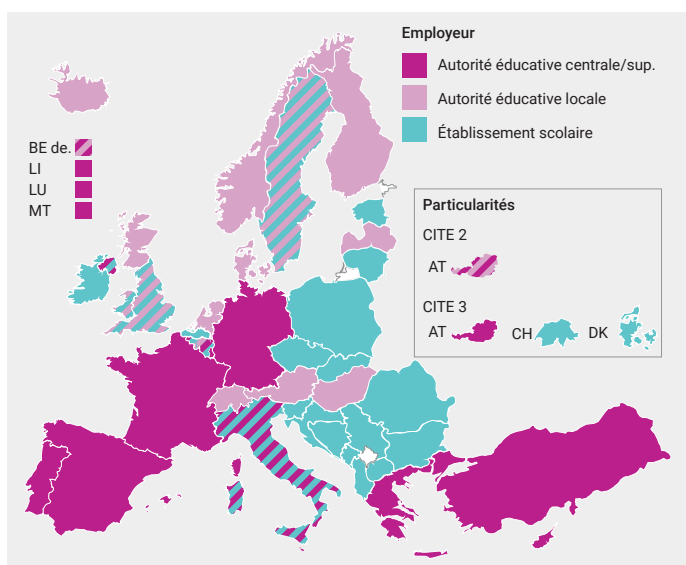
avec un recrutement par « liste de candidats » (préalablement classés par les autorités centrales selon des critères définis) dans quatre autres systèmes éducatifs (Autriche, Belgique francophone et germanophone, Portugal). Toutefois, les procédures de recrutement et les critères de sélection ne sont pas nécessairement définis par les établissements, même quand ceux-ci sont responsables du recrutement des enseignants.

Lorsque le rôle d'employeur des enseignants est entièrement confié aux autorités centrales, ce qui est le cas dans 10 pays dont la France, le recrutement d'enseignants se fait exclusivement par « concours » (Espagne, France, Grèce, Liechtenstein et Turquie) ou par « liste de candidats » (Allemagne, Chypre, Luxembourg, Malte, Portugal) (voir « Pour en savoir plus » – **figure 8**).

Le statut d'enseignant « fonctionnaire », tout aussi répandu que celui de contractuel, est différemment défini selon les pays

En 2016-2017, on peut distinguer trois types de statuts professionnels chez les enseignants. Parmi les 43 systèmes éducatifs, 17 se reconnaissent dans la catégorie « fonctionnaire » ► **figure 3**. Toutefois, c'est en Allemagne (à l'exception de 3 Länder), Espagne et Turquie qu'elle est la plus proche de celle de fonctionnaire de carrière à la française (*funcionarios de carrera* en Espagne). Ceci signifie que ces agents sont nommés et affectés à des postes par l'autorité éducative supérieure, qui est également leur employeur.

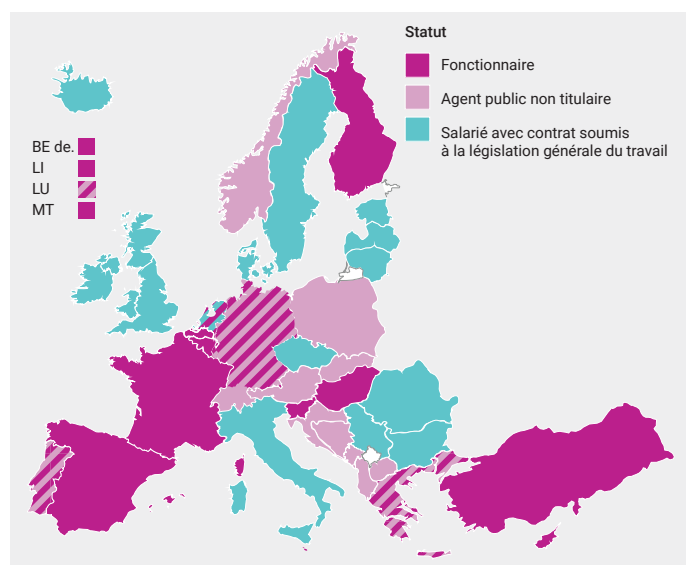
► 2 Niveau/organe administratif responsable de l'emploi des enseignants dans l'enseignement élémentaire et secondaire général (CITE 1, 2 et 3), 2016/2017



Source : Eurydice.

Réf. : Note d'Information, n° 19.19. © DEPP

► 3 Types de statuts professionnels à la disposition des enseignants de l'enseignement élémentaire et secondaire général (CITE 1, 2 et 3), 2016/2017



Source : Eurydice.

Réf. : Note d'Information, n° 19.19. © DEPP

Ils bénéficient d'une législation spécifique, distincte de celle qui régit les relations contractuelles dans le secteur public ou privé, exercent à durée indéterminée et sont recrutés par voie de concours (sauf en Allemagne, par liste de candidats). Par ailleurs, dans ces pays, tout comme en France, les fonctionnaires représentent le statut unique parmi les enseignants faisant partie du champ du rapport (i.e. enseignants du secteur public ayant tous les titres requis).

Deux autres statuts sont également accordés aux enseignants européens. On retrouve notamment les « agents publics non titulaires ». Ceux-ci sont présents dans 14 systèmes éducatifs sur 43, mais représentent l'unique statut d'enseignant dans seulement 10 d'entre eux. Ils sont employés par les autorités publiques (au niveau central, régional ou local) conformément à la législation régissant les relations contractuelles dans le secteur public. Dans 17 systèmes sur 43, les enseignants peuvent également être des « salariés sous contrat soumis à la législation générale du travail », avec ou sans conventions centrales en matière de salaire et de conditions de travail. Ils sont généralement employés par les autorités locales ou scolaires (16 systèmes proposent uniquement ce statut).

Dans la plupart des pays, cette approche par statut ► **figure 3** se double d'une approche par durée d'occupation de poste (appelée « contrat » par Eurydice, même dans le cas d'enseignants « fonctionnaires »), qui peut être déterminée ou indéterminée (voir « Pour en savoir plus » – **figure 9**). Seuls 10 pays proposent aux enseignants un statut unique

associé à un seul type de durée/contrat. En effet, dans certains pays, même les « fonctionnaires » peuvent travailler à durée indéterminée ou à durée déterminée (Belgique flamande et germanophone, Chypre, Finlande, Malte, Slovaquie), mais dans ce second cas, uniquement s'agissant de postes à projets limités dans le temps, de remplacements de professeurs absents ou de périodes probatoires en début de carrière. L'Islande et les pays baltes n'offrent que le statut de salarié contractuel associé à une durée indéterminée, tandis que la Norvège ne prévoit que le statut d'agent public non titulaire à durée indéterminée. Néanmoins, quel que soit le statut considéré, tous les pays du réseau offrent la possibilité d'accéder à des « contrats à durée indéterminée » qui sont généralement associés à une certaine stabilité ou sécurité de l'emploi.

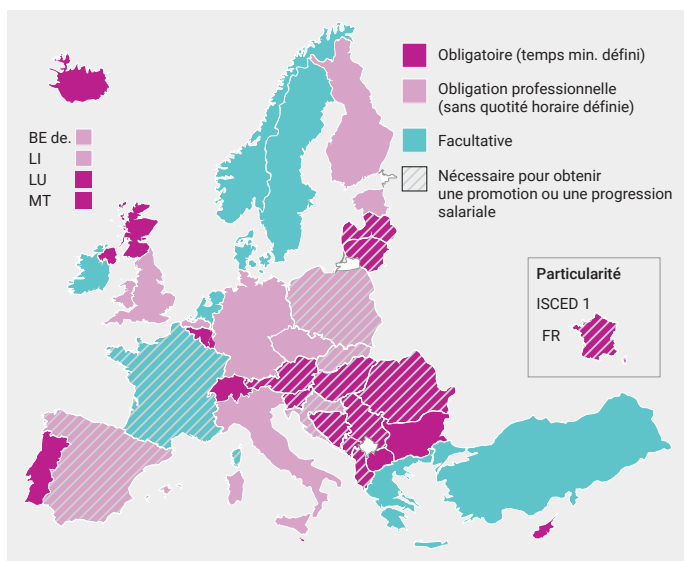
Enfin, il est intéressant de noter que si le statut de « fonctionnaire » va généralement de pair avec un recrutement par concours (notamment en Espagne, en France, au Liechtenstein et en Turquie), il peut également être associé à un recrutement ouvert (Belgique flamande, Finlande, Hongrie, Slovaquie). Inversement, un recrutement par concours peut déboucher sur un statut de salarié avec contrat soumis à la législation générale du travail (Italie, Roumanie) ► **figure 3** (voir « Pour en savoir plus » – **figure 8**).

Une formation continue encouragée

On peut distinguer trois modes de formation professionnelle continue : celle-ci peut être obligatoire avec un volume horaire minimal

à accomplir, obligatoire sans durée minimale définie ou encore facultative. En 2016-2017, le développement professionnel continu est obligatoire et avec un nombre d'heures défini pour tous les enseignants en primaire et secondaire dans près de la moitié des systèmes éducatifs (21 sur 43) ► **figure 4**. En France, il ne l'est que dans l'enseignement primaire. Parmi les pays où une quotité horaire annuelle est définie pour la formation continue, le temps de formation réglementaire moyen atteint 3 jours par an (calculs propres obtenus sur la base d'une journée de 8 heures de formation), allant d'une journée en Slovaquie à 19 jours en Islande (voir « Pour en savoir plus » – **figure 10**). La formation continue sans durée minimale définie est obligatoire dans 14 systèmes éducatifs. Seuls 8 pays considèrent la formation continue comme une activité facultative, les enseignants n'ont aucune obligation statutaire à y participer. Les données TALIS 2013 (voir « Pour en savoir plus » – **figure 11**), mises en regard avec celles de la ► **figure 4**, montrent que le caractère obligatoire de la formation continue n'entraîne pas automatiquement un fort taux de participation des enseignants. À l'inverse, certains pays présentent un taux élevé sans pour autant imposer aux enseignants de participer à des actions de formation continue (cours/ateliers) en CITE 2. Les Pays-Bas et le Danemark, dont les taux respectifs atteignent 78 % et 73 %, illustrent bien cette situation. En outre, depuis 2013, la part des pays qui conditionnent les promotions ou les progressions salariales à la participation à des actions de formation continue est en hausse (+ 11 points) ► **figure 4** (voir « Pour en savoir plus » – **figure 12**).

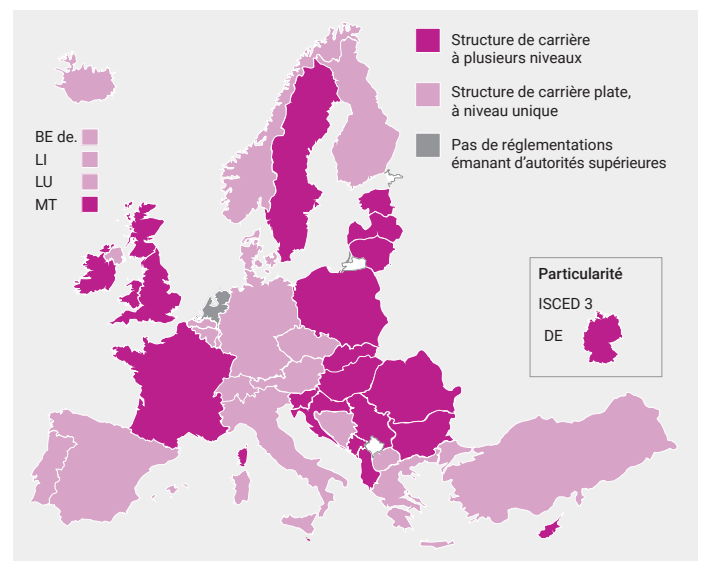
► 4 Statut de la formation professionnelle continue pour les enseignants de l'enseignement élémentaire et secondaire général (CITE 1, 2 et 3), 2016/2017



Source : Eurydice.

Réf. : Note d'Information, n° 19.19. © DEPP

► 5 Types de structure de carrière des enseignants, enseignement élémentaire et secondaire général (CITE 1, 2 et 3), 2016/2017



Source : Eurydice.

Réf. : Note d'Information, n° 19.19. © DEPP

Promotion professionnelle et valorisation salariale

La moitié des pays européens (22 sur 43) a un système de carrière à plusieurs niveaux qui offre aux enseignants la possibilité d'exercer des responsabilités plus complexes, reconnues comme telles, et donnant lieu, dans la plupart des cas, à une rémunération complémentaire ► **figure 5**. Ces nouvelles responsabilités s'ajoutent à leur mission d'enseignement et requièrent des compétences supplémentaires. En devenant maîtres-formateurs, formateurs académiques, conseillers pédagogiques ou encore tuteurs, les enseignants français ont cette possibilité. C'est également le cas de la Grande-Bretagne, de l'Irlande, de la Suède, de Chypre, de Malte, des pays baltes et d'une grande partie de l'Europe de l'Est.

Cette progression professionnelle découle le plus souvent de compétences particulières (17 sur 22), d'une évaluation positive des performances de l'enseignant (16 pays sur 22), d'une prise en compte des années d'expérience (15 sur 22) et de la participation aux activités de formation continue (12 sur 22) (voir « Pour en savoir plus » – **figure 13**). Par ailleurs, elle s'accompagne d'une valorisation salariale ou d'une indemnité de fonction supplémentaire dans tous les pays, excepté en Estonie et en Serbie, où cette promotion n'impacte pas la rémunération des enseignants concernés (voir « Pour en savoir plus » – **figure 14**).

Il est important de souligner que les pays qui proposent une carrière à niveau unique peuvent cependant permettre à leurs enseignants d'assumer des missions supplémentaires. Mais l'accès à ces dernières n'est pas considéré comme une promotion professionnelle.

Des dispositifs d'évaluation divers

Si les modes d'évaluation des enseignants sont multiples en Europe, tant au niveau international qu'infranational, l'évaluation relève le plus souvent d'un processus double, à la fois interne et externe. Au sein de l'établissement, cette responsabilité incombe au chef d'établissement dans plus des trois quarts des systèmes éducatifs, tous niveaux de CITE confondus. Dans la moitié des systèmes éducatifs, une autre catégorie d'acteurs intervient dans l'évaluation des enseignants en plus du chef d'établissement : un inspecteur (ou autre évaluateur externe) et/ou un personnel en interne (supérieur hiérarchique autre que le chef d'établissement/tuteur/pairs) (voir « Pour en savoir plus » – **figure 15**).

En 2016-2017, au-delà de l'observation d'un cours et de l'entretien avec l'enseignant, les évaluateurs ont de plus en plus recours à l'autoévaluation des enseignants comme source complémentaire d'information. Tandis que cette pratique était peu répandue en 2011-2012 (seuls 20 % des systèmes éducatifs étaient engagés dans cette voie), elle est utilisée dans plus de la moitié des systèmes en 2016-2017 et imposée dans un tiers des pays. Cette tendance va dans le sens d'une plus grande responsabilisation des enseignants quant à leur propre performance. Les résultats des élèves peuvent également être pris en compte dans l'évaluation des enseignants : leur utilisation est toutefois facultative dans près d'un tiers des systèmes éducatifs et obligatoire dans seulement 4 sur 43 (Irlande, Lituanie, Albanie et ancienne République yougoslave de Macédoine). Les évaluateurs peuvent, dans une moindre mesure, s'appuyer aussi sur l'avis des élèves et des parents mais seul le Monténégro y a recours de façon systématique (voir « Pour en savoir plus » – **figure 16**).

Ces différentes méthodes et sources d'information débouchent sur des utilisations diverses ► **figure 6**. Dans plus de deux tiers des pays, elles servent en retour à renseigner les enseignants sur leurs pratiques et compétences professionnelles. En revanche, il est plus rare que les résultats d'évaluation influent directement sur la rémunération des enseignants. Ils peuvent donner droit à une promotion à un statut supérieur dans plus d'un tiers des systèmes éducatifs, et à une progression salariale sur les barèmes de salaires ou à une attribution de primes/récompenses ponctuelles dans environ un quart des pays du réseau Eurydice. Enfin, dans 30 % des systèmes éducatifs, l'évaluation des enseignants est utilisée, de manière systématique, pour définir les besoins en formation continue des enseignants. En Suède, l'accomplissement de cette formation continue peut elle-même influencer sur la décision ou non d'accorder une augmentation de salaire aux enseignants (voir « Pour en savoir plus » – **figure 17**). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

la Note d'Information 19.19 est en ligne sur education.gouv.fr/statistiques

Pour accéder aux **figures 7 à 17** ainsi qu'aux encadrés « **Définitions, sources et méthodologie** », aux références bibliographiques ou à des informations complémentaires, voir la rubrique « Télécharger les données : tableaux et graphiques au format XLS ».

► 6 Objectifs et résultats de l'évaluation des enseignants en exercice dans l'enseignement élémentaire et secondaire général (CITE 1, 2 et 3) selon les réglementations, 2016/2017

	BE	BE	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	UK	UK	UK	AL	BA	CH	FY	IS	LI	ME	NO	RS	TR						
	fr	de	nl																											Eng	Wls	Nir	Sct																
Fournir un retour d'information	■	■	■	■				■			■	■			■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Attribuer des primes ou récompenses				■									■																																				
Permettre la progression salariale												■																																					
Donner droit à une promotion				■				■				■	■	■	■	■	■	■	■	■																													
Autonomie locale ou des établissements scolaires				●	●			●															●																										
Pas d'évaluation des enseignants en exercice									×	×												×																											×

Source : Eurydice.

Réf. : Note d'Information, n° 19.19. © DEPP