

Task force Perspectives professionnelles dans l'enseignement

Rapport final

Sommaire

1. REMARQUES PRÉLIMINAIRES	2
2. TRAVAUX DE LA TASK FORCE	2
2.1. PREMIER CHAMP D'ACTION: LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE	2
2.2. DEUXIÈME CHAMP D'ACTION: L'IMAGE DE LA PROFESSION	3
2.3. TROISIÈME CHAMP D'ACTION: LE RECRUTEMENT	4
2.4. COMMUNICATION	6
3. RESSOURCES INVESTIES	6
3.1. RESSOURCES HUMAINES	6
3.2. SÉANCES	7
3.3. RESSOURCES FINANCIÈRES	7
4. BILAN ET POURSUITE DES TRAVAUX	8
4.1. BRÈVE ÉVALUATION DES TRAVAUX DÉJÀ RÉALISÉS	8
4.2. CONCLUSION: LE RENFORCEMENT DU STATUT DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE DOIT RESTER UNE PRIORITÉ ÉGALEMENT AU NIVEAU SUISSE.	11
4.3. RECOMMANDATIONS DE LA TASK FORCE AUX ORGANES DIRIGEANTS DE LA CDIP POUR LA POURSUITE DES TRAVAUX	11
5. LISTE DE LA DOCUMENTATION	13
6. DÉCLARATION DE LA CDIP RELATIVE AUX PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES DANS L'ENSEIGNEMENT	15

22 mars 2005

1. Remarques préliminaires

L'Assemblée plénière de la CDIP a adopté le 1^{er} juin 2001 une déclaration relative aux perspectives professionnelles dans l'enseignement (voir chapitre 6.). Dans le contexte de reprise conjoncturelle qui se faisait jour alors, généralement synonyme de «pénurie d'enseignants» croissante dans les divers degrés et domaines du système scolaire, la CDIP a estimé qu'on ne pouvait parler d'«état d'urgence», mais qu'il convenait néanmoins d'agir. Elle a également souligné qu'il fallait aborder la question *sous l'angle du long terme*, en étudiant les facteurs garantissant en tout temps le recrutement en nombre suffisant d'enseignantes et enseignants de qualité, et ce au-delà de l'évolution qui touche la formation, le marché de l'emploi et les pratiques en matière de carrière. Dans ce même souci, et sans occulter les mesures concrètes qui doivent être prises aux niveaux cantonal et communal pour rendre plus attrayantes les conditions de travail des enseignantes et enseignants, la CDIP a jugé nécessaire de lancer, pour la première fois, une *action concertée des cantons à l'échelle suisse* dans les domaines suivants: la *formation initiale et continue*, *l'image de la profession*, le *recrutement* ainsi que la *communication* relative à ces questions.

Suite à cette déclaration, une task force présidée par le secrétaire général s'est attelée à la tâche pour planifier les mesures envisagées au niveau suisse. Les attributions de cette task force trouvèrent leur place dans le programme de travail de la CDIP, au point 12 intitulé «renforcement du statut professionnel», qui fut désigné prioritaire.

2. Travaux de la task force

2.1. Premier champ d'action: la formation initiale et continue

En quelques mots:

- Mobilité et libre circulation assurées pendant la formation et dans l'exercice de la profession (application étendue des accords de financement et de libre circulation, reconnaissance nationale et internationale des diplômes)
- Pilotage coordonné de la mise sur pied des hautes écoles pédagogiques (HEP) selon les cinq priorités suivantes (cf. pt 11 du programme de travail):
 - harmoniser encore davantage les conditions d'accès (notamment: accès sans maturité gymnasiale)
 - intégrer à part entière les HEP dans le domaine des hautes écoles par la coordination avec les universités et avec les hautes écoles spécialisées (notamment: «Mise en œuvre de Bologne»; «Paysage des hautes écoles 2008»)
 - créer des pôles d'excellence à l'échelon national ou par région linguistique pour le mandat élargi des HEP (formation continue, recherche appliquée et développement)
 - étayer l'offre des universités en didactique des disciplines
 - certifier les formations complémentaires et les formations continues
- Reconnaissance à l'échelon suisse des formations complémentaires dans le domaine de l'enseignement: nouveau règlement
- Recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants

A court terme, le Secrétariat général de la CDIP a réalisé un site internet central proposant une vue d'ensemble des formations tertiaires préparant à l'enseignement. Il a également distribué dans tout le pays un papillon annonçant l'ouverture de l'accès aux nouvelles formations en haute école partout en Suisse et indiquant l'adresse du site pour l'obtention de renseignements plus précis. Ce site est tenu à jour en permanence.

Diverses réalisations visent à garantir la mobilité et la libre circulation pendant la formation puis dans l'exercice de la profession. Il s'agit en l'occurrence d'une part de l'application étendue des accords de financement et de libre circulation et, d'autre part, de la reconnaissance nationale et internationale des diplômes. Le Comité de la CDIP a chargé le Conseil des hautes écoles spécialisées d'assumer un pilotage coordonné de la mise sur pied des hautes écoles pédagogiques, à l'instar des fonctions qui sont les siennes dans le reste du domaine des hautes écoles spécialisées; le Conseil des HES s'est alors doté d'un programme consacré à ces questions. Les travaux évoqués ici correspondent au point 11 du programme de travail de la CDIP.

Ont enfin été élaborés un règlement concernant la reconnaissance à l'échelon suisse des formations complémentaires dans le domaine de l'enseignement ainsi que des recommandations relatives à la formation continue des enseignantes et enseignants.

2.2. Deuxième champ d'action: l'image de la profession

En quelques mots:

- Rapport/base de discussion «Profession enseignante – lignes directrices» (Etudes + rapports 18B)
- Thèses Profession enseignante – lignes directrices
- Présentations (cd-rom) et support pour les comptes rendus de discussion
- Coup d'envoi/organisation de la discussion publique dans les cantons via des manifestations de lancement (à Expo.02 en août 2002; à Fribourg en mai 2003), points de contact dans les cantons
- Analyse, bilan intermédiaire > identification des divergences essentielles entre les partenaires sociaux, mais aussi dans leurs propres rangs, empêchant une unité de vue (points incriminés: métier collectif dans l'école-entreprise; fonctions sociales)

La task force s'est efforcée de dégager avec les partenaires de l'école une image commune de ce que sera le métier d'enseignant dans la société du savoir, tâchant de parvenir dans la mesure du possible à une unité de vue sur les conditions cadres régissant l'exercice de la profession. Sur la base d'un rapport consacré à ces questions, lui-même alimenté par les expériences et connaissances acquises dans les cantons, les régions, les milieux scientifiques et chez les théoriciens de l'éducation, une image de la profession a été esquissée par la task force en collaboration avec les autres groupes cible appartenant au réseau intercantonal.

L'intention de la task force était de lancer une discussion publique sur ce thème au sein de l'opinion suisse de manière générale, mais plus particulièrement aussi auprès des autorités, des partenaires sociaux et des établissements scolaires. Il s'agissait de faire réfléchir ou plutôt sensibiliser le public à l'importance de la profession enseignante dans la société et aux conditions qui lui sont réservées. Un rapport a été établi à cet effet («Profession enseignante – lignes directrices», Etudes + rapports 18B), et une base de discussion a été publiée

en français, allemand et italien sous forme de thèses par la Task force Perspectives professionnelles dans l'enseignement.

Les conditions étaient de la sorte réunies pour qu'une discussion publique puisse avoir lieu dans tout le pays. Le premier coup d'envoi en a été donné le 29 août 2002 lors d'une assemblée plénière de la CDIP ouverte au public, entièrement consacrée à ce thème, qui s'est déroulée dans l'enceinte d'Expo.02. Puis la discussion de la version remaniée des thèses «Profession enseignante – lignes directrices» a été lancée publiquement le 20 mai 2003 à l'occasion d'une conférence de presse à laquelle les personnes relais ont été associées. Les comptes rendus de ces discussions devaient être transmis au Secrétariat général de la CDIP jusqu'au mois de mars 2004.

Mener un débat public n'a pas toujours été possible, si bien que la portée des discussions s'est révélée très diverse. Quelques manifestations de grande envergure, où des personnes connues étaient invitées à s'exprimer, ont eu un certain écho dans la presse; dans un canton en particulier, la discussion a pris la forme d'un projet cantonal; les associations professionnelles se sont plus ou moins investies dans la discussion, tandis que certains cantons n'ont pas même voulu y donner prise. Ce refus s'explique pour deux raisons: premièrement la discussion «Profession enseignante – lignes directrices» intervenait en plein processus de réduction des budgets cantonaux alloués à l'éducation et, deuxièmement, la polémique relative au manque d'enseignants n'était plus un sujet politique très brûlant.

Lors de sa séance du 26 mai 2004, la task force a procédé à une première évaluation et dressé un premier bilan intermédiaire. Elle a ainsi conclu à la présence de divergences essentielles sur deux points: le travail collectif en une école-entreprise et les fonctions sociales de l'enseignant. Ces conceptions différentes se manifestent tant entre les partenaires sociaux qu'en leur sein même. C'est pourquoi, sans rien ôter à l'importance qu'ils accordent à cette thématique, les partenaires ont pris la décision commune d'approfondir leurs réflexions tout d'abord dans leurs propres rangs.

2.3. Troisième champ d'action: le recrutement

En quelques mots:

- Rapport/base de discussion «Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants» (Etudes + rapports 17B)
- Stratégie décidée au niveau suisse
- Plan d'action au niveau suisse > réalisation en cours, évaluation
- Invitation à dresser des plans d'actions complémentaires aux niveaux régional/cantonal
- Participation à l'examen de l'OCDE des politiques nationales «teacher policy» (*Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*):
 - rapport de base national
 - organisation des visites du groupe d'experts
 - traitement/analyse de la Country Note et du rapport de synthèse de l'OCDE > recommandations à la CDIP/aux cantons
- Enquête annuelle auprès des cantons sur l'occupation des postes dans l'enseignement et sur les mesures prises à ce sujet

La task force s'est fixé comme objectif de procéder à une analyse commune de l'évolution du recrutement et d'en dégager les éléments d'une (nouvelle) **stratégie de recrutement**

répondant à la modification des structures de formation, aux exigences du métier et aux attentes actuelles des individus en termes de carrière professionnelle. Développer pour les cantons une telle stratégie nouvelle présupposait en amont un travail de conception et de consolidation à travers tout le réseau de la CDIP, avec les institutions de formation et avec les partenaires sociaux. Le produit de ce travail est le rapport «Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants» (Etudes + rapports 17B).

C'est sur la base de ces éléments que le Comité de la CDIP a adopté le 12 juin 2003 une stratégie commune pour tous les niveaux d'intervention (national, régional, cantonal, institutionnel), en fixant les quatre priorités suivantes:

- A.1 Recruter les personnes les plus aptes à suivre dans une haute école une formation d'enseignant
- A.2 et leur transmettre, dans ces hautes écoles, une formation d'un haut niveau de compétence.
- B.1 Assurer aux enseignantes et enseignants des conditions de travail attrayantes
- B.2 et encourager leur développement professionnel (en leur ouvrant des perspectives pour organiser leur vie professionnelle et leur carrière).

Pour mettre en oeuvre cette stratégie, l'Assemblée plénière de la CDIP a ensuite adopté, le 25 mars 2004, un plan d'action «Recrutement des enseignantes et enseignants» pour le niveau national de coordination, et a proposé d'autres programmes, complémentaires, pour les niveaux régional, cantonal et institutionnel (cf. chapitre 5.). La mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action national sont en cours de réalisation.

De plus, et ce fut une première, la politique suisse dans ce domaine a été soumise à une expertise internationale: la Suisse a participé en effet à l'**examen thématique de l'OCDE sur la politique relative au corps enseignant**, sur mandat de la Conférence suisse de coordination pour la recherche en éducation (CORECHED), de la CDIP et de l'OFES. Cette étude se focalisait sur trois thèmes: la demande en enseignantes et enseignants qualifiés, l'attrait de la profession et les stratégies de recrutement de futurs enseignantes et enseignants (*Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*). Cet examen comparatif international comprenait la rédaction d'un rapport de base national, une série de visites faite par des experts internationaux et suivie d'un rapport et de recommandations adressés par les experts à la Suisse (*Country Note*) et enfin la publication par l'OCDE d'un rapport de synthèse procédant à une comparaison internationale. Dans l'ensemble, la politique de la Suisse à l'égard de son corps enseignant s'est révélée bonne en comparaison internationale. Cette appréciation concerne en particulier trois domaines: le système d'engagement, le marché de l'emploi, la formation initiale et la part de pratique qu'elle comprend. L'examen a cependant aussi mis en lumière quelques possibilités d'amélioration dans les domaines suivants: le déroulement d'une carrière, l'harmonisation et la standardisation de la formation des enseignantes et enseignants. La task force a été invitée à donner une première évaluation de ces recommandations.

Dans un autre registre, IDES (le centre d'information et de documentation de la CDIP) a lancé au début de l'année scolaire 2001/2002 une ambitieuse **enquête auprès des cantons sur l'occupation des postes dans l'enseignement** et sur les mesures prises ou prévues. Les résultats de ce sondage, mis à disposition des cantons et de la presse, ont permis d'avoir pour la première fois une vue d'ensemble procédant de relevés officiels et exhaustifs au niveau suisse. Depuis lors, l'enquête est réitérée chaque année, de manière à fournir également des bases sûres pour une interprétation à long terme.

2.4. Communication

En quelques mots:

- Pas de campagne publicitaire nationale (affiches, etc.), mais coup d'envoi de la «discussion sur l'image» en un processus public (cf. ci-dessus) à l'aide d'événements médiatiques ponctuels sur le plan suisse (à Expo.02, à Fribourg en 2003) et sur les plans régional/cantonal
- Echange d'expériences et de matériel pour les «campagnes de sensibilisation»
- Création d'un site web national sur les nouvelles HEP, constamment remis à jour
- Papillons sur les formations en HEP (promotion liée à la création du site web)
- Communiqués de presse sur les diverses activités et les différents champs d'action
- Traitement prioritaire du «renforcement du statut de la profession» dans le cadre du programme annuel de la CDIP (autres priorités: harmonisation de la scolarité obligatoire, monitoring du système d'éducation); conférences de presse et présentations

Renonçant aux coûts d'une campagne publicitaire nationale, la task force a choisi de lancer plutôt une discussion publique sur le thème «Profession enseignante – lignes directrices» (cf. § 2.2.). Ce débat a été l'occasion d'organiser divers événements médiatiques, les uns d'ampleur nationale (à Expo.02, à Fribourg en 2003), les autres de portée régionale ou cantonale (p. ex. à Bâle en 2004).

A l'échelon intercantonal, la task force a pu instaurer un échange d'expériences et de matériel en relation avec le thème «Profession enseignante – lignes directrices», tandis qu'au niveau suisse, elle faisait diffuser les papillons présentant les formations proposées par les hautes écoles pédagogiques (HEP) à l'occasion du lancement du site web sur les HEP, site constamment remis à jour.

Les différentes activités et actions liées à l'un ou l'autre champ d'action ont fait l'objet de communiqués de presse spécifiques. Plusieurs conférences de presse et autres présentations ont ainsi permis de mettre en avant le «renforcement du statut de la profession» de même que les travaux de la Task force Perspectives professionnelles dans l'enseignement, dans leur relation avec les autres points prioritaires du programme annuel de la CDIP (harmonisation de la scolarité obligatoire, monitoring du système de formation).

3. Ressources investies

3.1. Ressources humaines

Task force (composition en 2004)

Hans Ambühl, secrétaire général de la CDIP, président de la task force
Felix Baumer, DIP St-Gall
Daniel Brosy, Conférence des chefs de service CIIP
Claude Goldschmid, DIP Genève
Margot Hofstetter, DIP Berne
Regina Kuratle, DIP Argovie
Olivier Maradan, secrétaire général adjoint de la CDIP

Heinz Rhy, SG CDIP
Alberto Schneebeili, DIP Bâle-Campagne
Marie-Claire Tabin, présidente du SER
Francesco Vanetta, DIP Tessin
Charles Vincent, DIP Lucerne
Martin Wendelspiess, DIP Zurich
Beat W. Zemp, président central d'ECH

Auteurs

Etudes + rapports 17B: Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants

Karin Müller Kucera
Renato Bortolotti
Norberto Bottani
Margret Bürgisser

Etudes + rapports 18B: Profession enseignante – lignes directrices

Beat Bucher
Michel Nicolet

CSRE

Stefan Wolter
Stefan Denzler

Secrétariat général de la CDIP

Secrétaire général

Unité de coordination Développement de la qualité

Communication

IDES

3.2. Séances

En 2001:	4 séances
En 2002:	5 séances, retraite de deux jours, assemblée plénière à Expo.02
En 2003:	3 séances, conférence de presse et séance à la HEP de Fribourg avec les personnes de contacts au sein des cantons
En 2004:	2 séances, séance de commission pour la Country Note de l'OCDE
En 2005:	1 séance
Total:	15 séances

3.3. Ressources financières

- Crédit exceptionnel de la CDIP: CHF 300 000 pour les frais externes et de traduction
- Ressources de la CORECHED et de l'OFES alloués à l'examen OCDE: CHF 155 000
- Charges internes assumées par le SG CDIP et le CSRE (pas d'estimation)
- Charges assumées par les syndicats enseignants ECH et SER: CHF 319 500 en frais externes pour les études suivantes: enquête de satisfaction, définition du mandat professionnel de l'enseignant, thématique des genres, campagne d'affichage pour la revalorisation de l'image de l'enseignant

4. Bilan et poursuite des travaux

4.1. Brève évaluation des travaux déjà réalisés

4.1.1. Le renforcement du statut de la profession: de l'urgence de la naissance ...

C'est au printemps 2001¹, en pleine crise déclenchée par la récente apparition du spectre de la «pénurie d'enseignants», qu'est née l'idée de confier à la CDIP le mandat de s'occuper de ce dossier au niveau suisse: comment renforcer le statut de la profession enseignante et rendre cette dernière plus attrayante, pour attirer et retenir un corps enseignant de qualité. Les autorités étaient poussées de toutes parts à prendre des mesures contre le manque d'enseignantes et enseignants qui se faisait cruellement ressentir un peu partout (en Suisse alémanique surtout). En peu de temps, la pression devint si forte que, le 1^{er} juin 2001, une assemblée plénière extraordinaire de la CDIP non seulement adopta la déclaration que nous connaissons, mais débloqua également un crédit exceptionnel de CHF 200 000 pour les travaux à entreprendre au niveau suisse (chiffre porté par la suite à CHF 300 000 grâce à la dissolution de provisions).

Les autorités du concordat intercantonal ont, dans le même élan, envisagé toute une série de mesures et d'objectifs à court terme (campagne nationale de sensibilisation pour soigner l'image de la profession, bourses de l'emploi, etc., comme en témoignent certains passages de la déclaration). Toutefois, comme le suggérait déjà la déclaration, et comme le confirmèrent le secrétariat général et la task force dès leur première analyse du mandat, il s'avéra qu'il convenait au niveau suisse de traiter principalement voire exclusivement les aspects *fondamentaux et de long terme*.

Tandis qu'une tendance à la détente se dessina assez rapidement à la reprise 2001/2002 quant à l'état d'occupation des postes dans l'enseignement, on ne tarda pas à s'apercevoir que la situation différait trop d'une région à l'autre, d'un canton à l'autre et même d'un degré d'enseignement à l'autre pour espérer pouvoir gérer à l'échelle suisse le marché de l'emploi dans l'enseignement. Cette conviction amena notamment la task force à renoncer assez tôt au projet immédiat de campagne nationale de sensibilisation, dont le coût financier probable, surpassant du reste largement tout autre projet antérieur de la CDIP, serait finalement sans rapport avec l'impact concret que l'on pouvait en attendre localement.

4.1.2. ... à la dimension de priorité stratégique de la CDIP

Lorsque l'Assemblée plénière de la CDIP eut à adopter son programme de travail le 7 juin 2001² en séance ordinaire, ce dernier comptait déjà comme l'un de ses points forts ce thème pourtant récent. Et dès la première version, ce dernier portait déjà, au-delà de visées immédiates, sur un renforcement (à long terme) de l'image et du statut de la profession, de même qu'il prévoyait l'élaboration d'un concept, nouveau, concernant le recrutement des enseignantes et enseignants.

Enfin le 5 juillet 2001, le Comité fit du renforcement du statut de la profession l'une des trois priorités stratégiques de la CDIP à l'intérieur de son programme de travail, aux côtés de l'harmonisation de la scolarité obligatoire et de la mise sur pied d'un monitoring national du système d'éducation.

¹ Le secrétaire général a reçu le mandat de s'attaquer à cette problématique lors de la séance du Comité des 3 et 4 mai 2001.

² La CDIP a adopté le 7 juin 2001 son tout premier programme de travail, outil de planification constante et de transparence sur ses activités.

Ainsi donc ce thème, que l'urgence d'une grave pénurie d'enseignants avait placé entre les mains de la CDIP suisse, a acquis d'un seul coup l'importance et la structure d'une priorité méritant un traitement à long terme, car essentielle à la qualité du système d'éducation. C'est pourquoi ce point n'a pas disparu du programme de travail de la CDIP (restant au contraire prioritaire) lorsque la presse s'est totalement désintéressée de la question, l'économie s'étant ralentie et la «pénurie d'enseignants» devenue «pléthore».

4.1.3. Impact substantiel sur le pilotage de la formation des enseignantes et enseignants

Les interventions déjà effectuées au niveau suisse pour renforcer le statut de la profession ont eu une retombée indiscutable sur le domaine de la formation initiale et continue destinée au corps enseignant (cf. § 2.1.). En effet, la tertiarisation de la formation des enseignantes et enseignants, basée sur la réglementation de la CDIP en matière de reconnaissance des diplômes, a fait de ce domaine de formation, et notamment de son pilotage, un «dossier fondamental» de la CDIP. Cette dernière peut dès lors exercer une influence *concrète et relativement directe* en adoptant des dispositions (parfois contraignantes) à l'échelon suisse (tandis que de simples lignes directrices ou mesures de recrutement risquent le plus souvent de n'être que modérément suivies, via des mises en œuvre très diverses).

Il est certain que le point «renforcement du statut de la profession» au programme de la CDIP ainsi que le travail réalisé dans ce contexte par la task force ont permis l'un et l'autre de tirer parti de la possibilité d'influencer à l'échelle suisse la formation des enseignantes et enseignants (possibilité introduite dans les années 1990 grâce à la tertiarisation de cette formation) et d'en faire expressément un outil d'harmonisation et de développement de la qualité. Et cet outil recèle, pour le niveau suisse de coordination, un potentiel encore inexploité.

4.1.4. Solutions nouvelles pour la stratégie et la pratique de recrutement

En dehors des aspects du recrutement en lien avec la formation des enseignantes et enseignants, peu nombreuses et peu efficaces sont les possibilités d'intervention au niveau suisse pour attirer et retenir les enseignants. C'est là que doivent entrer en jeu les plans d'action composés de mesures s'appliquant pour l'essentiel aux niveaux du canton (de la région) et des institutions. Leur réalisation bénéficie doublement du point fort «renforcement du statut de la profession» et du travail de la task force: elle peut s'appuyer sur une base étayée scientifiquement et élaborée à l'échelon suisse, et s'inscrire dans une stratégie nationale (cf. § 2.3.). Ainsi le sous-projet «stratégie de recrutement» a offert aux cantons et aux institutions des solutions probantes en matière de stratégie et de pratique de recrutement, de manière à attirer et à retenir les personnes adéquates dans l'enseignement.

4.1.5. Premier regard externe sur la politique suisse à l'égard du corps enseignant

Pour la première fois de surcroît, le sous-projet «stratégie de recrutement» a rendu possible un regard extérieur sur la politique suisse à l'égard du corps enseignant, grâce à la participation de la Suisse à l'examen de l'OCDE connu sous le titre «teacher policy». L'appréciation (globalement positive) de l'OCDE sur la politique suisse en la matière ainsi que les recommandations que l'OCDE adresse aux cantons, à la CDIP et aux établissements de formation initiale et continue représentent l'un des apports les plus précieux que l'on puisse tirer des travaux réalisés pendant ces quelque trois ans et demi. Elles contiennent de multiples points d'ancrage auxquels rattacher la suite des travaux consacrés à ce thème à tous les niveaux du système. La poursuite de l'harmonisation de la formation des enseignantes et enseignants, notamment, a tout particulièrement fait l'objet de recommandations pressantes de la part de l'OCDE.

4.1.6. Difficile introspection sur les idées force définissant la profession enseignante dans la société d'aujourd'hui et de demain

Le sous-projet «lignes directrices pour la profession enseignante» avait pour ambition de lancer un processus de discussion à travers tout le pays afin de dégager une communauté de vue par delà les partenaires sociaux, à propos du rôle et de la fonction de l'enseignant dans la société du savoir d'aujourd'hui et de demain. Le rapport de base et les thèses qui l'accompagnent constituaient sans doute à cet effet une excellente base de discussion. Ces documents, d'un contenu et d'un langage très exigeants, ont également retenu l'attention dans les pays voisins et resteront des ouvrages de référence pour les travaux ultérieurs consacrés à cette thématique³. Car une telle entreprise, on peut s'en douter, n'est pas encore bouclée. La discussion sur ces thèses lancée à l'échelle nationale par la CDIP s'est en effet révélée délicate, et la raison principale de cette difficulté semble se rapporter à l'absence de tradition dans l'art de décrire le rôle et la fonction de l'école en adoptant le point de vue de la société (donc extérieur) au lieu de partir du contexte pédagogique (donc de l'intérieur). C'est étonnant, surtout si l'on songe que l'école publique a dans ce pays une tradition séculaire s'exprimant à travers des structures fédéralistes de modeste dimension et de démocratie directe!

La discussion et les comptes rendus qui en témoignent (cf. § 2.2.) permettent d'identifier des divergences fondamentales sur deux aspects décisifs (entre les partenaires sociaux, mais aussi en leur sein). Tout d'abord, et bien que les documents en fournissent à plusieurs reprises une présentation claire et explicite, les thèses relatives à l'image de la profession («nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui...») ont été régulièrement, et surtout par les membres du corps enseignant et par leurs associations, comprises à tort comme un catalogue d'exigences à l'égard d'un ou d'une «superprof» unique, catalogue qui conduirait toute personne (enseignante) à l'épuisement, et n'ont pas été reconnues comme l'expression d'idées force concernant une profession où le travail est collectif et se fait au sein d'une entreprise organisée en équipe et gérée comme telle. Cela prouve qu'aux yeux de la majorité, l'enseignant passe encore pour un «agent seul» combattant sur tous les fronts et que la profession n'est pas encore comprise comme un métier collectif à l'intérieur d'une école profilée dans ses fonctions tout en restant axée sur les objectifs scolaires généraux. Or c'est sur cette idée force que reposent les thèses mises en discussion. Sans éclaircir au préalable cet aspect essentiel à la compréhension de la profession, on ne pourra en dégager une image claire.

Il en va de même pour le second aspect, aussi actuel que fondamental. La thèse de la fonction sociale de l'enseignant le définissant comme un «acteur de l'intégration sociale» a été violemment contestée lors des discussions. Du côté des autorités comme de celui des enseignantes et enseignants, des voix se sont élevées pour réclamer un «recentrage sur la vocation première (de l'enseignement)»⁴, remettant ainsi en question, les unes de manière nuancée, les autres radicalement, la mission éducative de l'école et donc de l'enseignant.

Considérant cet état de choses, la task force a décidé de ne pas livrer tout de suite un produit fini, contrairement à ce qu'elle a fait dans ses autres sous-projets. Elle y a renoncé pour l'instant, convaincue en effet qu'il serait vain de faire l'économie d'une réflexion plus poussée permettant d'éclaircir les points où des divergences fondamentales ont pu être constatées, et que l'adoption de belles lignes directrices pour la profession enseignante ne changerait rien (et pourtant, elle aurait peut-être aussi pu le faire, à en lire les réponses formelles qui lui sont parvenues pendant la consultation). Il faut dire en outre que la discussion sur

³ Les documents ont été à plusieurs reprises jugés trop difficiles et de compréhension peu aisée.

⁴ Cet argument a même parfois été évoqué pour justifier le refus d'entrer en discussion sur les thèses relatives à l'image de la profession.

les thèses relatives à la profession enseignante est tombée malheureusement à une période où les confrontations entre partenaires sociaux se faisant croissantes et parfois virulentes, cristallisées par les programmes d'économie de l'Etat et leurs conséquences sur les conditions cadre de l'école. La discussion lancée par la CDIP s'en est souvent trouvée envenimée, au point mainte fois de devenir impossible. Il serait par conséquent peu crédible, selon la task force, de mettre d'ores et déjà un terme à cette réflexion autour d'une définition fondamentale de la profession enseignante. Bien au contraire, elle doit absolument se poursuivre.

4.1.7. Communiquer à l'échelle nationale dans un pays où sensibilités et actualités diffèrent d'une région à l'autre

Tendance confirmée dans la pratique par les multiples mesures de communication qui ont été prises dans les sous-projets (cf. § 2.4.), la communication avec la société et avec les médias s'effectue désormais de plus en plus à deux niveaux: celui des régions linguistiques et celui du pays. Cela est vrai aussi pour les questions relatives à la formation, à l'image de la profession et au recrutement des enseignantes et enseignants, même si les conditions réelles diffèrent passablement à l'intérieur des régions (notamment en matière d'occupation des postes). La communication s'en trouve plus complexe. Elle doit encore être comprise davantage comme une tâche relevant du réseau intercantonal dans sa globalité et réalisée en tant que telle.

4.2. Conclusion: le renforcement du statut de la profession enseignante doit rester une priorité également au niveau suisse...

- 4.2.1. ...parce que la qualité du corps enseignant reste elle aussi un important critère de qualité pour tout système d'éducation
- 4.2.2. ...parce que les idées force définissant la profession enseignante reflètent elles aussi les développements qui touchent l'ensemble de la société, au-delà de tout particularisme régional, et qu'elles procèdent de la politique nationale à la fois en matière sociale, familiale et d'éducation
- 4.2.3. ...parce qu'à l'avenir, dans notre Etat fédéraliste aussi, les objectifs du système éducatif propres à chaque degré seront harmonisés grâce à des standards nationaux
- 4.2.4. ...parce qu'en Suisse aussi, la formation initiale et continue du corps enseignant s'effectue désormais pour chaque degré dans des hautes écoles, que leurs filières d'études sont librement accessibles et leurs diplômes reconnus à l'échelon suisse (libre circulation et mobilité)
- 4.2.5. ...parce que de ce fait, le marché de l'emploi ouvert aux enseignantes et enseignants s'étend lui aussi à tout le territoire suisse
- 4.2.6. ...et parce que la formation initiale et continue ainsi que le marché de l'emploi qui s'offrent au corps enseignant sont et resteront en concurrence avec d'autres formations et d'autres marchés en Suisse et au niveau international

4.3. Recommandations de la task force aux organes dirigeants de la CDIP pour la poursuite des travaux

- 4.3.1. Le point «renforcement du statut de la profession» doit rester au niveau suisse l'une des priorités stratégiques des activités de la CDIP.

- 4.3.2. Le mieux serait de remplacer la task force actuelle par une «commission permanente de la CDIP pour la profession enseignante». Cette commission pourrait assumer en matière de politique à l'égard du corps enseignant une fonction d'analyse, de proposition, d'expertise et de baromètre à l'intention de la CDIP. Elle se composerait de spécialistes provenant des différents partenaires sociaux, des milieux scientifiques et du monde du travail en dehors de l'école.
- 4.3.3. Il faut donner suite aux recommandations issues de l'examen de l'OCDE «teacher policy», telles que pondérées par la task force, et notamment à celles visant à harmoniser encore davantage la formation des enseignantes et enseignants, et les mettre en œuvre aux différents niveaux du système.
- 4.3.4. Par souci d'harmonisation et de développement de la qualité, il faut élaborer des profils de compétence nationaux pour la profession enseignante (d'ordres général et particulier à chaque degré), dotés de critères mesurables pour la formation des enseignantes et enseignants.
- 4.3.5. Ce travail doit procéder d'une notion éclairée (une vision) de l'école en tant que site de travail moderne. Il faudrait pour cela prendre en compte les tenants et aboutissants du sous-projet actuel «image de la profession enseignante», le code de déontologie des associations professionnelles et les travaux réalisés en Suisse et à l'étranger sur le thème «standards pour la formation des enseignantes et enseignants».
- 4.3.6. Le plan d'action national concernant la stratégie de recrutement doit être évalué dans les cinq ans suivant son adoption, et la stratégie ainsi que le plan d'action révisés ensuite si nécessaire. Dans le même délai, il faudrait dresser un inventaire des mesures et plans d'action établis sur les plans régional, cantonal et institutionnel en réponse à la stratégie nationale de recrutement.
- 4.3.7. Il serait utile d'améliorer le matériel d'information des services d'orientation et des hautes écoles pédagogiques, notamment aux fins de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.
- 4.3.8. La charge horaire des enseignantes et enseignants doit être établie à partir d'analyses comparatives des études existantes. On pourra dès lors concevoir des mesures réalisables pour les soutenir ou pour réduire les charges excessives.
- 4.3.9. La formation continue des enseignantes et enseignants doit être professionnalisée plus avant dans l'esprit des recommandations émises par la CDIP en 2004, recommandations qui devraient être évaluées dans les cinq ans suivant leur promulgation.
- 4.3.10. Les instruments visant à assurer la mobilité et la libre circulation aux niveaux de la formation initiale et continue (accords de libre circulation) et de l'exercice de la profession (reconnaissance des diplômes) doivent être encore davantage optimisés en fonction des priorités de la stratégie de recrutement.
- 4.3.11. Le règlement concernant la reconnaissance à l'échelon suisse des formations complémentaires dans le domaine de l'enseignement doit être évalué dans les cinq ans suivant sa promulgation, et son impact mesuré en termes de fonctionnalité et d'attrait de la profession.
- 4.3.12. Il y a lieu d'observer périodiquement la situation de concurrence entre les hautes écoles pédagogiques et les autres offres de formation tertiaire. Ces mesures systématiques de surveillance doivent également prendre en compte les fluctuations prévisibles pouvant avoir une incidence sur le marché de l'emploi, comme une vague de départs à la retraite ou un recul des effectifs scolaires.
- 4.3.13. Il convient de tracer, de créer et de promouvoir de nouvelles possibilités de développement et de carrière pour la profession enseignante.

5. Liste de la documentation

Premier champ d'action: la formation initiale et continue

Papillon Une quinzaine d'institutions pour devenir enseignant(e).

Site internet www.hepsuisse.ch

Deuxième champ d'action: l'image de la profession

Bucher, B. / Nicolet, M.: *Profession enseignante – lignes directrices*. (Etudes + rapports 18B).

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, Berne 2003

Bucher, B. / Nicolet, M.: *Thèses. Profession enseignante – lignes directrices. Base de discussion*. Task force «Perspectives professionnelles dans l'enseignement» de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), Berne 2003

CD-ROM: *Renforcement du statut de la profession enseignante, Thèses, Profession enseignante – lignes directrices*. CDIP 21.11.2003.

Private Arbeitsplatzkosten für Lehrpersonen. LCH 2002.

Landert, Ch.: *Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrberuf. Ergebnisse einer Untersuchung bei Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrern*. LCH 2002.

Frauen und Männer in Lehrberuf und Schulleitung – Berufsattraktivität aus Gender Perspektive. LCH 2004.

Hutmacher, W. / Raymann, U. / Spichiger-Carlsson, P.: *Image, Sozialstatus und Attraktivität der Lehrberufe*. Programme de recherche UNIVOX, décembre 2004.

Troisième champ d'action: le recrutement

Müller Kucera, K. / Bortolotti, R. / Bottani, N. / Bürgisser, M.: *Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants*. (Etudes + rapports 17B). Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, Berne 2003.

Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants. Plan d'action. Décision de la CDIP du 25 mars 2004.

Denzler, S. / Fiechter, U. / Wolter, S. C.: *Die Lehrkräfte von morgen. Eine empirische Untersuchung der Bestimmungsfaktoren des Berufswunsches bei bernischen Maturanden*. Diskussionspapier N° 6, Universität Bern, Volkswirtschaftliches Institut, Forschungsstelle für Bildungsökonomie, février 2005.

Examen thématique de l'OCDE

Müller Kucera, K. / Stauffer, M.: *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité. Etude thématique nationale de l'OCDE. Rapport de base national suisse*. CORECHED, Aarau 2003.

Wagner, A. / Santiago, P. / Thieme, Ch. / Zay, D.: *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Country Note: Switzerland*. OCDE, Paris 2004.

OCDE: *Le rôle crucial des enseignants. Attirer, former et retenir des enseignants de qualité. Rapport de synthèse*. Paris 2004.

6. Déclaration de la CDIP relative aux perspectives professionnelles dans l'enseignement

du 1^{er} juin 2001

1. L'enseignement est, à tous les degrés et dans tous les domaines du système scolaire, une profession très exigeante. A l'image d'autres métiers, la transformation rapide que connaît notre société de l'information et du savoir le met face à des défis de plus en plus nombreux. De surcroît, les enseignantes et enseignants se voient confrontés à une attente nouvelle: en plus du mandat traditionnel de leur profession – transmettre des connaissances et des compétences, mandat accompagné d'un devoir d'éducation complémentaire à celui des parents – l'école est appelée à traiter de questions et de problèmes qui autrefois étaient surmontés au sein de la famille ou d'autres structures sociales. Les exigences auxquelles sont soumis les enseignantes et enseignants sont élevées et vont croissant. Notre pays dispose néanmoins dans l'enseignement d'un personnel conscient de ses responsabilités et motivé. Cet engagement doit davantage être reconnu. Il est réjouissant de constater que, selon de multiples enquêtes effectuées ces dernières années, la plus grande partie des enseignantes et enseignants de notre pays font preuve de satisfaction dans l'exercice de leur profession et se sentent reconnus; une étude faite dans le prolongement de «TIMSS» a ainsi révélé en 2000 que 80% des enseignantes et enseignants suisses estimaient que leur travail était apprécié. Sur le plan international, ces résultats sont de loin les meilleurs obtenus. En outre, 75% d'entre eux choisiraient à nouveau leur profession ou ne quitteraient pas leur poste si l'occasion leur en était offerte. Ces résultats sont confirmés par une série d'études comparables effectuées au sein des cantons. Durant les récentes années marquées par les difficultés budgétaires et la politique d'économie des communautés de droit public, à l'instar d'autres groupes professionnels, les enseignantes et enseignants ont accompli leur tâche dans des conditions difficiles tout en assurant la qualité de l'enseignement; c'est pourquoi reconnaissance et respect leur sont dus de la part de leurs concitoyennes et concitoyens, de l'administration et des autorités politiques.
2. Comme on a souvent pu en faire l'expérience, la phase d'essor conjoncturel qui s'est fait jour dans l'intervalle a permis à l'économie privée de recruter parmi le corps enseignant beaucoup de collaborateurs et collaboratrices disposant d'un haut niveau de formation et de qualification – signe éprouvé de l'attractivité à la fois de la formation et de la profession des enseignantes et enseignants. Cette fois-ci, le phénomène s'est produit très brusquement – il y a un an environ, plus d'une région ou d'un degré connaissait un prétendu «surplus d'enseignantes et enseignants». Si le nombre d'enseignantes et enseignants en fonction a légèrement augmenté dans l'ensemble des secteurs ces cinq dernières années, cette progression n'arrive pas à couvrir le manque de personnel. Dès la prochaine année scolaire, des difficultés certaines apparaîtront sur le marché de l'emploi du personnel enseignant. Elles se manifestent surtout au degré secondaire I mais diffèrent selon les régions, les cantons, et les degrés d'enseignement. On ne peut toutefois pas parler pour l'instant d'«exode des enseignantes et enseignants», ni dire qu'il règne une véritable «pénurie dans les écoles suisses», comme on pouvait le lire récemment dans les médias; aujourd'hui encore, la fluctuation reste dans un contexte de long terme. Mais il convient d'agir. Car notre école a besoin aujourd'hui et à l'avenir de plus d'enseignantes et enseignants qu'auparavant, étant donné que les exigences accrues en matière d'enseignement nécessitent davantage de ressources humaines. En raison notamment de la forte proportion de femmes enseignant à l'école obligatoire, la longévité dans la profes-

sion a diminué, et les postes à temps partiel ont considérablement augmenté. La disposition accrue à changer de profession qu'on observe chez beaucoup de travailleurs et de travailleuses, spécialement les cadres moyens, constitue selon les études les plus récentes un phénomène général et durable et non un particularisme à court terme limité au corps enseignant. Quant à la pénurie attendue d'enseignantes et enseignants en Suisse, il convient pourtant de tenir compte aussi de facteurs spécifiques à ce terrain professionnel: dans les dix à quinze prochaines années, démographie oblige, c'est entre 20 et 35% (suivant les degrés d'enseignement) du corps enseignant aujourd'hui actif qui arrivera à l'âge de la retraite. De plus, le recrutement d'enseignantes et enseignants des degrés préscolaire, primaire et une partie du secondaire I en Suisse est actuellement conditionné par le déplacement de la formation des enseignantes et enseignants de l'école normale vers le degré tertiaire, ce qui représente une chance, mais comporte également des facteurs d'incertitude. Toutes ces constatations amènent à aborder la question sous l'angle du long terme. Les résultats acquis sur le plan international abondent aussi dans ce sens: les rapports de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) les plus récents, p.ex. l'«Analyse des politiques d'éducation» (2001), multiplient les observations sur le fait qu'à l'échelle internationale, le «manque d'enseignantes et enseignants» constitue un problème structurel inhérent aux sociétés modernes basées sur les services.

3. Au vu de ce qui précède et dans l'objectif de disposer d'un corps enseignant dispensant non seulement un enseignement de qualité, mais contribuant également au développement harmonieux de notre société, nous devons accorder notre pleine attention aux perspectives professionnelles des enseignantes et enseignants.

Dans l'immédiat, il s'agira de faire bénéficier les futurs enseignants et enseignantes d'une formation répondant aux exigences élevées que requiert l'exercice de leur profession, notamment en mettant l'accent sur la relation théorie-pratique. Il conviendra en outre d'associer formations initiale et continue, de privilégier, outre les nouveaux contenus pédagogiques et didactiques (p. ex. dans les domaines des TIC et de la pédagogie interculturelle), l'introduction à la profession et l'intégration de la recherche et du développement dans la formation (ces mesures seront profitables tant à la formation enseignante qu'aux écoles). En réglementant la reconnaissance des diplômes de tous les enseignants et enseignantes à l'échelon national, la CDIP a pris une mesure importante en vue du renforcement à long terme de l'attractivité de la formation enseignante. Titulaires d'un diplôme de haute école, les enseignantes et enseignants, après avoir effectué leur formation dans les nouvelles filières, se distingueront tout particulièrement par leur polyvalence et leur aptitude pédagogique et didactique, ce qui fera d'eux des spécialistes très recherchés sur le marché. La reconnaissance des diplômes à l'échelle nationale et internationale permettra d'accroître la mobilité des enseignantes et enseignants, et ce également par le biais d'échanges au delà des frontières linguistiques. Cette nouvelle mobilité, dont profitent également les étudiantes et étudiants, et, par la même occasion, l'ouverture des marchés de travail jusqu'ici relativement limitée pour le personnel enseignant, permettent de revaloriser le métier d'enseignant tout en renforçant son statut. Grâce à la mise en place des hautes écoles pédagogiques sur l'ensemble du territoire suisse, les objectifs visés dans le cadre de la réforme de la formation des enseignantes et enseignants pourront être atteints bientôt. Avec le soutien de la CDIP, les responsables des hautes écoles pédagogiques (HEP) cantonales ou intercantonales coordonneront la mise en place et le développement de leurs établissements de formation professionnelle à l'échelon suisse.

4. Outre les mesures susmentionnées et mises à part celles qui devront être prises par les cantons ou communes en vue de rendre les conditions de travail du corps enseignant plus attrayantes, il faudra se préoccuper des perspectives professionnelles à long terme des enseignantes et enseignants. Une action concertée des cantons à l'échelon national s'avère indispensable dans les domaines suivants:
- *Nous voulons renforcer l'image de la profession des enseignantes et enseignants, de même que leur position sociale et leur prestige. Il faudra, à cet effet, se concentrer sur les conditions-cadres nécessaires à l'école pour remplir son mandat avec succès. Aussi n'est-il pas possible de lui attribuer de nombreuses tâches supplémentaires comme nous ne pouvons pas non plus lui déléguer l'entière responsabilité de l'éducation, simplement parce que nous ne disposons pas de structures sociales appropriées. L'enseignement procure de grandes satisfactions: l'attrait de la profession enseignante dépend cependant également des possibilités d'avancement. Aujourd'hui déjà l'enseignement offre des perspectives de carrière intéressantes, notamment dans les domaines suivants: direction d'école, consultation et perfectionnement. Il convient dès lors de continuer à développer ces possibilités et à en créer d'autres.*
 - *Nous voulons lancer une campagne d'information permettant de rehausser l'image des professions de l'enseignement. Sur la base des réflexions faites ci-dessus, il faudra développer une stratégie commune permettant de recruter des personnes ayant des dispositions particulières pour l'enseignement. La mise en œuvre de cette stratégie dans le cadre d'une campagne nationale entraînera sans doute des frais importants que nous répartirons solidairement afin que tous les cantons puissent les supporter.*
 - *Pour faire face aux difficultés de recrutement des enseignantes et enseignants, nous voulons prendre des mesures appropriées et développer une stratégie à long terme. Comme nous l'avons déjà mentionné, ce sont aussi bien des facteurs d'ordre général que des facteurs spécifiques à la profession d'enseignant qui sont à l'origine des changements que l'on peut observer sur le marché du recrutement du personnel enseignant. Il convient d'en faire une analyse approfondie et d'en tirer des conclusions à long terme. Pour ce faire, on se référera aux prévisions sur le nombre d'élèves et d'étudiants réalisées actuellement par l'Office fédéral de la statistique, prévisions qui permettent d'établir des pronostics quant au nombre d'enseignantes et enseignants dont nous aurons besoin à l'avenir. Les enquêtes portant sur le marché du travail dans le domaine de l'enseignement donneront également des points de repère à ce sujet.*

L'élaboration à l'échelle nationale du plan d'action évoqué ci-dessus sera effectuée par les spécialistes des cantons dans le cadre du réseau de la CDIP, qui a déjà maintes fois fait ses preuves, et sous la conduite du Secrétariat général de la CDIP. Les organisations d'enseignantes et enseignants sont invitées à participer activement à ce projet. Les membres de la conférence ont décidé de mettre à disposition à court terme les moyens financiers nécessaires à la réalisation du projet.