

Faire de l'enseignement un choix professionnel intéressant

Repères pour l'élaboration des politiques

AMÉLIORER L'IMAGE ET LE STATUT DE LA PROFESSION

- Améliorer l'image que les enseignants se font eux-mêmes de leur travail et souligner leur importance en tant que modèles pour les élèves.
- Renforcer les liens entre les écoles et la collectivité, par exemple avec les parents et les employeurs, afin de rehausser le prestige de cette profession.
- Donner aux étudiants universitaires l'occasion de se rendre dans des établissements scolaires pour y observer le travail des enseignants.
- Améliorer l'image de l'enseignement par des campagnes médiatiques globales.
- Demander aux enseignants quels aspects doivent être mis en avant, par exemple l'utilité de l'enseignement pour la société, le fait de travailler avec des jeunes, la créativité, l'autonomie et le travail en équipe.
- Élaborer des programmes d'avancement permettant de changer de carrière et d'entrer ou de quitter l'enseignement, afin de renforcer le message selon lequel l'enseignement n'est pas nécessairement le métier de toute une vie.
- Faire connaître les avantages du métier d'enseignant aux groupes qui y sont souvent sous-représentés, par exemple les hommes et les personnes issues de minorités culturelles :
 - promouvoir une image positive des enseignants correspondant à ce profil
 - corriger les idées fausses qui véhiculent des opinions négatives sur l'enseignement
 - diffuser des informations concernant l'enseignement à ces groupes

RENDRE LA PROFESSION PLUS COMPÉTITIVE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ET AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI

- Reconnaître qu'une augmentation générale des salaires des enseignants est très coûteuse et cibler des hausses de salaire plus importantes sur des groupes clés en nombre insuffisant, tels que les enseignants nouveaux, afin d'optimiser le rapport coût/efficacité.
- Élaborer des programmes spéciaux et des incitations pour attirer des enseignants spécialisés, par exemple l'exonération des droits de scolarité, les bourses et les prêts non remboursables, pour attirer des personnes dans l'enseignement, ainsi que des primes salariales et la validation des acquis professionnels des personnes qui ont déjà des diplômes dans les disciplines où l'offre est insuffisante.
- Offrir des conditions de travail souples en multipliant les possibilités de travail à temps partiel ainsi que les possibilités de congé sabbatique, de congé sans solde long et d'échange d'emploi avec les entreprises.

ÉLARGIR LE VIVIER DES ENSEIGNANTS POTENTIELS

- Ouvrir la profession à des personnes ayant acquis une expérience professionnelle en dehors du système éducatif, en permettant à des personnes ayant les qualifications voulues de commencer à occuper un poste d'enseignement rémunéré avant d'avoir obtenu les diplômes correspondants.
- Promouvoir la mobilité des enseignants entre les différents niveaux du système scolaire en s'assurant que les différents programmes de formation initiale ont plus de modules communs et en multipliant les possibilités de recyclage et de perfectionnement.
- Maintenir les liens avec les anciens enseignants en les tenant informés de l'évolution du système éducatif et des possibilités d'emploi, et prévoir des mécanismes de recyclage ciblés.

ASSOULPIR LES MÉCANISMES DE GRATIFICATION

- Remplacer le système de barème des salaires unique par des barèmes plus souples, qui tiennent compte des difficultés de recrutement des enseignants.
- Envisager d'étendre les incitations, avec le versement d'indemnités salariales importantes à ceux qui enseignent dans des zones difficiles, une aide au transport pour ceux qui sont en poste dans des zones éloignées, ou l'octroi de primes à ceux qui ont des qualifications recherchées.
- Réduire le temps passé en classe en présence des élèves et les effectifs dans les établissements scolaires situés dans des zones difficiles.

AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ENTRÉE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS

- Prévoir des programmes d'initiation bien structurés et correctement financés pour les nouveaux enseignants
- S'assurer que les procédures de sélection permettent aux meilleurs candidats d'obtenir les postes vacants.
- Réduire l'importance de l'ancienneté dans le classement des candidats aux postes vacants afin d'atténuer le risque de voir les nouveaux enseignants affectés en nombre disproportionné aux établissements difficiles.

REPENSER L'ARBITRAGE ENTRE LE TAUX D'ENCADREMENT ET LE SALAIRE MOYEN

- Utiliser les dépenses supplémentaires consacrées aux établissements scolaires pour relever le taux d'encadrement, augmenter les salaires moyens des enseignants ou pour les deux, selon la situation du pays :
 - préférer des réductions d'effectifs en classe ciblées sur les élèves les plus jeunes ou sur les élèves de milieux modestes plutôt que des réductions globales
 - dans les pays qui connaissent des pénuries d'enseignants, augmenter les salaires moyens des enseignants et employer un personnel auxiliaire plus nombreux dans les établissements scolaires afin de permettre aux enseignants de se consacrer pleinement à leur domaine de spécialité
 - dans les pays où l'offre d'enseignants est excédentaire et où les taux d'encadrement et les salaires moyens des enseignants sont élevés, concentrer les fonds supplémentaires au recrutement de plus d'enseignants pour améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage en classe, plutôt qu'à l'augmentation des salaires

TIRER PARTI D'UNE OFFRE EXCESSIVE D'ENSEIGNANTS

- Renforcer la sélection lors du recrutement des enseignants en élargissant les critères et les procédures de sélection, par exemple entretiens, tests d'aptitude, préparation de plans de cours et démonstration des aptitudes pédagogiques.
- S'assurer que le poste d'enseignant dépend de besoins avérés et des compétences individuelles et qu'il n'est garanti à aucun diplômé.
- Élargir les programmes de formation initiale afin que les étudiants acquièrent des compétences et des qualifications qui leur assureront d'autres débouchés.

RÉFÉRENCES

Ces repères généraux pour l'élaboration des politiques sont tirés de l'examen thématique de la politique à l'égard des enseignants, dont les conclusions sont présentées dans *Le rôle crucial des enseignants : Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, paru en 2005. Les rapports nationaux de base préparés par

25 pays, les dix examens par pays et d'autres documents sont disponibles sur le site web de l'OCDE : www.oecd.org/edu/teacherpolicy.