

Conclusions du Conseil sur les enseignants et les formateurs européens de demain

(2020/C 193/04)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

RAPPELANT le contexte politique dans lequel s'inscrit cette question, qui est décrit à l'annexe des présentes conclusions;

CONSTATANT CE QUI SUIT:

1. l'éducation et la formation façonnent l'humanité et contribuent à transformer à la fois les personnes et la société. Elles sont importantes pour l'action sociale, économique, démocratique et culturelle des citoyens, ainsi que pour la croissance, le développement durable, la cohésion sociale et la prospérité au sein de l'Union. Une éducation et une formation de qualité, pertinentes, inclusives et équitables permettent non seulement aux citoyens d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences qui sont en adéquation avec les évolutions actuelles et futures, mais elles façonnent également leurs attitudes, leurs valeurs et leurs comportements, en leur donnant la possibilité de s'épanouir professionnellement et personnellement et d'être des membres actifs et responsables de la société;
2. les enseignants et les formateurs ⁽¹⁾, à tous les niveaux et dans tous les types d'éducation et de formation, constituent un moteur indispensable de l'éducation et de la formation. Ils contribuent de manière décisive à préparer les personnes de tous les milieux et de tous les âges à vivre, apprendre et travailler dans le monde d'aujourd'hui, ainsi qu'à susciter et à conduire les changements futurs;
3. dans un contexte de changements sociaux, démographiques, culturels, économiques, scientifiques, environnementaux et technologiques permanents, le monde de l'éducation et de la formation évolue, de même que le métier des enseignants et des formateurs, qui doivent faire face à des demandes, assumer des responsabilités et répondre à des attentes croissantes. Les innovations et les défis constants ont une incidence non seulement sur les compétences requises, mais également sur le bien-être des enseignants et des formateurs ainsi que sur l'attrait de la profession enseignante;
4. les enseignants et les formateurs européens constituent la pierre angulaire de l'espace européen de l'éducation et ont un rôle central à jouer dans la promotion de la dimension européenne de l'enseignement ⁽²⁾, en aidant les apprenants à comprendre le sentiment d'identité européenne et d'appartenance à l'Europe et à en faire l'expérience;

CONVENANT DE CE QUI SUIT:

5. la crise actuelle provoquée par la COVID-19 constitue un défi sans précédent pour les enseignants et les formateurs à tous les niveaux et dans tous les types d'éducation et de formation. Ils ont dû passer rapidement d'un enseignement présentiel à un enseignement essentiellement dispensé à distance et largement virtuel. Dans ces circonstances exceptionnelles, les enseignants et les formateurs ont montré un dévouement impressionnant, fait preuve de créativité et mis en place une collaboration entre pairs, et ils ont déployé des efforts considérables pour veiller à ce que tant l'apprentissage que les progrès des apprenants se poursuivent, notamment en contribuant au bien-être de ces derniers;

CONSCIENT DE CE QUI SUIT:

6. conformément au principe de subsidiarité, qui s'applique également à la profession enseignante, la responsabilité de l'organisation et du contenu des systèmes d'éducation et de formation incombe aux États membres. Dans ce contexte, les États membres prévoient des exigences différentes en ce qui concerne les types et les niveaux de qualification nécessaires à l'accès à la profession enseignante et à la progression de carrière dans cette profession ⁽³⁾;

⁽¹⁾ Aux fins des présentes conclusions, on entend par «enseignant» une personne dont le statut d'enseignant (ou équivalent) est reconnu en vertu de la législation et des pratiques nationales, et par «formateur» toute personne qui exerce une ou plusieurs activités liées à la fonction de formation (théorique ou pratique), dans un établissement d'enseignement ou de formation ou sur le lieu de travail. Il s'agit notamment des enseignants dans l'enseignement général et dans l'enseignement supérieur, des enseignants et des formateurs dans l'enseignement et la formation professionnels initiaux et continus, ainsi que des professionnels de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants et des formateurs d'adultes.

⁽²⁾ Telle qu'elle a été définie dans la recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative à la promotion de valeurs communes, à l'éducation inclusive et à la dimension européenne de l'enseignement.

⁽³⁾ Dans l'UE, un diplôme de l'enseignement supérieur est généralement nécessaire pour enseigner. L'exigence minimale la plus courante pour enseigner au niveau primaire est une licence. Pour enseigner dans le premier cycle du secondaire, la moitié des systèmes de l'UE exigent au minimum un master. Pour enseigner dans des établissements d'enseignement secondaire de deuxième cycle, dans la plupart des pays de l'UE, les enseignants doivent au minimum être titulaires d'un master. (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, p. 24). Néanmoins, pour ce qui concerne l'éducation et l'accueil des jeunes enfants, les exigences en matière de qualifications minimales varient d'un pays européen à l'autre. Dans certains pays, les exigences minimales en matière de qualification sont les mêmes pour tous les membres du personnel, tandis que dans d'autres, différents niveaux de qualification sont exigés en fonction des postes et des profils. Un diplôme de l'enseignement supérieur est rarement exigé pour tous les membres d'une équipe chargée de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants. Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe, rapport Eurydice, 2019, p. 71 et 72).

7. en achevant des études d'un niveau d'éducation et de formation supérieur, les futurs enseignants et formateurs peuvent acquérir un éventail plus large de compétences, y compris celles qui sont nécessaires pour se doter d'une autonomie professionnelle dans leurs pratiques d'enseignement, ce qui peut ensuite contribuer à une plus grande satisfaction professionnelle, ainsi qu'à la perception de la valeur de la profession enseignante et au respect de celle-ci ⁽⁴⁾;
8. il revient aux enseignants et aux formateurs d'aider les apprenants à acquérir des compétences clés ⁽⁵⁾ et des compétences professionnelles, non seulement pour les préparer à exercer avec succès leurs futurs métiers, dont certains ne sont même pas encore connus, mais également pour encourager leur responsabilité sociale et leur engagement civique, pour leur transmettre des valeurs humaines et pour contribuer à leur développement personnel et à leur bien-être;
9. leur expertise pédagogique et par discipline, ainsi que leur dévouement, leur enthousiasme, leur satisfaction professionnelle et leur confiance en eux ont une incidence sur les acquis d'apprentissage, les progrès et le bien-être des apprenants. En montrant l'exemple en matière d'apprentissage tout au long de la vie, les enseignants et les formateurs peuvent inciter les apprenants à être acteurs et responsables de leur propre apprentissage tout au long de la vie, en suscitant leur intérêt et en encourageant la curiosité et la créativité;
10. face aux exigences toujours plus importantes liées aux rôles qu'on leur demande de jouer, aux responsabilités qu'ils doivent assumer et à ce qu'attendent d'eux les apprenants, les directeurs d'établissements, les responsables politiques, les parents et les communautés, le cas échéant et en fonction de la situation nationale, les enseignants et les formateurs doivent continuer à s'investir et à être soutenus pour répondre efficacement aux changements qui s'opèrent et aux défis qui se posent. Ces défis sont d'ampleur variable selon les États membres et portent notamment sur les aspects ci-après, sans que cette liste soit exhaustive:
 - a) trouver un équilibre entre les différentes composantes de la charge de travail des enseignants et formateurs, qui doivent souvent assumer de nombreuses tâches administratives, participer à la direction des établissements, soutenir et orienter leurs élèves, planifier et trouver du temps pour la collaboration entre pairs et leur développement professionnel, tout en améliorant de manière continue leur enseignement et les acquis d'apprentissage des apprenants et en maintenant la qualité;
 - b) encourager le développement du potentiel intellectuel, émotionnel, social et créatif des apprenants dans le cadre d'une approche holistique, tout en assurant dans le même temps leurs progrès éducatifs;
 - c) utiliser différentes méthodes et pratiques d'enseignement fondées sur la recherche, intégrer des méthodes et approches innovantes et numériques, l'accent étant mis sur des approches axées sur l'apprenant et fondées sur les compétences, conformément aux besoins individuels et en constante évolution des apprenants, afin de faciliter le processus d'apprentissage et de soutenir la cocréation de l'apprentissage et de l'enseignement, tout en veillant à ce que ces pratiques soient inclusives, socialement justes et équitables;
 - d) travailler dans des environnements transformés par les technologies, le passage au numérique et l'intelligence artificielle, en s'attachant au potentiel pédagogique qu'ils présentent et en veillant à ce qu'ils soient utilisés de manière éthique, sûre et responsable;
 - e) travailler dans des classes et des environnements d'apprentissage caractérisés par une diversité linguistique et culturelle, avec des apprenants provenant de milieux socio-économiques divers, ayant des besoins différents, y compris des besoins éducatifs spécifiques ⁽⁶⁾, tout en assurant une approche inclusive;
 - f) participer à l'élaboration des politiques, en particulier à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des réformes en matière d'éducation et de formation, y compris la révision permanente des programmes scolaires;
 - g) créer une atmosphère favorable et constructive dans les environnements d'apprentissage, notamment des relations positives et synergiques au sein de leurs équipes et avec les autres membres du personnel éducatif, les apprenants, les familles et les employeurs, le cas échéant;
 - h) gérer les comportements en classe et, le cas échéant, prévenir différents types de violence, notamment la cyberviolence, susceptibles d'avoir une incidence négative sur les résultats et la santé des apprenants; par ailleurs, gérer éventuellement les comportements violents à leur égard;

⁽⁴⁾ Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, (p. 24).

⁽⁵⁾ Telles qu'elles sont définies dans la recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

⁽⁶⁾ Selon les données de l'enquête TALIS de 2018, 21 % des enseignants font état d'un besoin de formation complémentaire pour l'enseignement aux élèves ayant des besoins spécifiques, 16 % pour l'utilisation des TIC dans l'enseignement et environ 13 % pour l'enseignement dans des environnements multilingues et multiculturels (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, p. 10). Les données disponibles semblent indiquer que la population des étudiants de l'enseignement supérieur en Europe se diversifie également [Eurostudent VI (2016-2018)].

- i) choisir les outils, critères et méthodes d'évaluation appropriés, correspondant aux acquis d'apprentissage attendus, afin de fournir en temps utile à chaque apprenant un retour d'information de qualité permettant d'orienter et d'améliorer son apprentissage ultérieur;
 - j) enseigner avec des ressources souvent limitées, notamment des infrastructures éducatives, des espaces d'apprentissage, des équipements et des outils, y compris des outils d'apprentissage en ligne, qui sont limités ou insuffisants;
11. ces défis sont d'autant plus difficiles à relever pour les enseignants et les formateurs débutants (récemment diplômés), qui, dès leurs premières années d'enseignement ou de formation, doivent assumer les mêmes responsabilités que leurs collègues plus expérimentés. En outre, ils travaillent souvent dans des environnements difficiles, comme des établissements d'enseignement et de formation où les taux d'apprenants provenant de milieux socio-économiques défavorisés ou issus de l'immigration sont plus élevés ⁽⁷⁾. Les enseignants et les formateurs expérimentés, quant à eux, peuvent être confrontés à d'autres difficultés, par exemple un fossé générationnel sur leur lieu de travail;
 12. par ailleurs, les enseignants et les formateurs travaillant dans des zones rurales, éloignées ou défavorisées sont susceptibles de faire face à des défis supplémentaires, liés par exemple à l'isolement professionnel, à des infrastructures, notamment numériques, limitées, à l'accès à un soutien et à des possibilités en matière de développement professionnel ou à l'enseignement dans des classes multi-âges ou multi-niveaux. En outre, les enseignants et les formateurs travaillant dans des zones urbaines densément peuplées peuvent être confrontés à des défis plus importants liés à l'enseignement à des apprenants provenant de milieux multilingues, multiculturels et socio-économiques différents;
 13. bien que de nombreux enseignants et formateurs soient en grande partie confrontés aux mêmes défis, ils doivent également faire face, à des degrés divers en fonction des États membres, à des défis spécifiques liés aux différents niveaux et types d'éducation et de formation, y compris:
 - a) dans le cadre de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants:
 - on observe des difficultés à attirer et à retenir des professionnels qualifiés et bien formés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants;
 - on note un vieillissement du personnel et des déséquilibres entre les femmes et les hommes, le personnel étant essentiellement féminin;
 - on relève des conditions de travail peu attrayantes, dont un nombre élevé d'enfants par membre du personnel, et l'absence de perspectives de carrière attrayantes, ainsi que le manque de possibilités de perfectionnement professionnel continu;
 - b) dans le cadre de l'enseignement scolaire:
 - on observe des difficultés à attirer et à retenir des étudiants à fort potentiel dans la formation initiale des enseignants ⁽⁸⁾, ainsi qu'à attirer les diplômés et à retenir les enseignants en activité dans la profession;
 - le corps enseignant est vieillissant; on relève également des déséquilibres entre les femmes et les hommes, le corps enseignant étant pour l'essentiel composé de femmes, en particulier dans certaines matières et à certains niveaux d'éducation; par ailleurs, la profession n'est souvent pas représentative, d'un point de vue culturel, de la communauté où elle exerce;
 - tout ce qui précède se traduit par une pénurie d'enseignants dans de nombreux États membres, que cela soit d'une manière générale, dans des zones géographiques spécifiques ou dans certains domaines, tels que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), ou par une pénurie d'enseignants compétents pour enseigner à des élèves ayant des besoins spécifiques, pour enseigner dans un cadre multiculturel ou multilingue ou pour enseigner à des élèves provenant de milieux socioéconomiques défavorisés ⁽⁹⁾;
 - c) dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels:
 - les enseignants et les formateurs devraient être compétents pour promouvoir et développer les compétences de base et les compétences clés, ainsi que pour enseigner des compétences et des connaissances professionnelles ou techniques actualisées;
 - on pourrait observer un besoin accru d'enseignants et de formateurs «hybrides», travaillant à la fois dans des établissements d'enseignement et de formation professionnels et dans des entreprises;

⁽⁷⁾ Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019 (p. 21).

⁽⁸⁾ On note une pénurie d'étudiants s'inscrivant à la formation initiale des enseignants ainsi que des taux de décrochage importants (Les carrières enseignantes en Europe — Accès, progression et soutien, rapport Eurydice, 2018, p. 10).

⁽⁹⁾ Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019 (p. 9, 10 et 21).

- une collaboration est également nécessaire entre les enseignants et les formateurs, en particulier les formateurs en entreprise, compte tenu de la complémentarité de leurs rôles et de leurs responsabilités, notamment pour ce qui est de la mise en œuvre des programmes d'apprentissage et de la formation en milieu professionnel;
 - étant donné qu'ils sont susceptibles d'offrir des conditions plus favorables, les postes dans le secteur privé peuvent être plus attrayants que les postes dans des établissements d'enseignement et de formation professionnels;
 - de nombreux États membres sont confrontés à des difficultés liées au vieillissement des enseignants et des formateurs;
- d) dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes:
- les formateurs d'adultes contribuent de manière notable à la promotion et au développement des connaissances, aptitudes et compétences, tant de base que professionnelles;
 - ils peuvent être confrontés au défi posé par les difficultés que rencontrent les apprenants dans le domaine linguistique, de la lecture et de l'écriture et du calcul ou par leur parcours éducatif lacunaire et leurs expériences professionnelles insuffisantes;
 - les formateurs d'adultes travaillant souvent avec différents groupes d'apprenants, ils doivent être préparés à appliquer des stratégies et des méthodes d'enseignement variées et efficaces pour répondre aux besoins de leurs élèves, stimuler leur motivation et les aider dans leurs parcours de formation individuels;
 - afin de donner à chacun les moyens d'entreprendre une formation pour renforcer ses compétences et se reconvertir, il peut être nécessaire de réexaminer le rôle des enseignants et des formateurs au vu de la contribution qu'ils peuvent apporter en matière d'orientation et de validation des compétences acquises dans le cadre de l'éducation et de la formation non formelles et informelles;
 - il est possible que les formateurs d'adultes soient tenus de collaborer avec les employeurs dans le cadre de la formation par le travail;
 - souvent, les formateurs d'adultes ne sont pas spécifiquement formés à enseigner à des adultes et ils travaillent parfois à temps partiel ou en tant qu'indépendants, de sorte que leur professionnalisation constitue un défi de taille en vue de garantir la qualité de l'éducation et de la formation des adultes;
- e) dans le domaine de l'enseignement supérieur:
- souvent, les diplômes d'accès à la profession d'enseignant dans l'enseignement supérieur ne mettent pas l'accent sur l'acquisition par les candidats des compétences pédagogiques appropriées;
 - tous les États membres n'offrent pas de possibilités de perfectionnement professionnel continu qui soient systémiques, à grande échelle et axées sur l'amélioration des compétences pédagogiques du personnel universitaire;
 - une attention insuffisante est accordée au soutien à un développement interinstitutionnel du personnel, y compris à la mobilité internationale des enseignants, ainsi qu'à la création de communautés de pratique et de réseaux professionnels;
 - la diversité de la population étudiante exige de recourir à différentes méthodes d'enseignement, fondées sur une approche axée sur les étudiants, ce qui pourrait constituer un défi pour les établissements d'enseignement supérieur;
 - on observe des déséquilibres entre les femmes et les hommes dans certaines disciplines universitaires et les femmes sont particulièrement sous-représentées dans les postes de haut niveau;
 - bien que l'enseignement soit l'une des trois missions de l'enseignement supérieur, la recherche est souvent plus valorisée que l'enseignement dans le cadre de l'évaluation en vue de la progression de carrière; il est souvent demandé au personnel occupant une fonction inférieure ou intermédiaire d'effectuer davantage de tâches d'enseignement, puisqu'à mesure que leur carrière progresse, les membres du personnel enseignent moins et consacrent davantage de temps à la recherche ⁽¹⁰⁾;
14. bien que les exigences se complexifient et que leur profession devient plus exigeante, nombre d'enseignants et de formateurs ne se sentent pas respectés ou valorisés par la société ⁽¹¹⁾ et la profession perd de son attrait dans de nombreux États membres;

⁽¹⁰⁾ Modernisation de l'enseignement supérieur en Europe: personnel académique — 2017, rapport Eurydice, 2017.

⁽¹¹⁾ Selon les données de l'enquête TALIS de 2018, 18 % des enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire dans l'UE estiment que leur profession est valorisée par la société, et cette proportion baisse plus les enseignants ont exercé longtemps leur activité, et il en va de même (dans plusieurs pays de l'UE) pour la part des enseignants qui choisiraient encore d'exercer cette profession (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, p. 9).

SOULIGNE CE QUI SUIT:

15. il est essentiel de continuer à développer et à actualiser les compétences des enseignants et des formateurs, de garantir leur expertise et d'encourager leur autonomie et leur implication, ainsi que de favoriser leur bien-être personnel et professionnel, leur motivation et leur sentiment de valeur, en les préparant à réagir de manière adéquate au changement, mais aussi en les encourageant à être proactifs et innovants dans leur profession;
16. pour ce faire, il est nécessaire de poursuivre l'élaboration de politiques nationales visant à soutenir le travail des enseignants et des formateurs d'une manière ciblée et globale, en tenant compte des exigences et des besoins de formation recensés par les enseignants et les formateurs eux-mêmes, ainsi que des besoins des communautés d'apprentissage au sens large, des conclusions pertinentes de la recherche dans le domaine de l'éducation et des objectifs généraux de la politique nationale en matière d'éducation et de formation. En outre, il est utile de proposer divers modèles de formation, y compris la formation présentielle, virtuelle, mixte et par le travail;
17. une approche complémentaire et globale est nécessaire à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'éducation et de la formation des enseignants et des formateurs. Cette approche devrait englober le recrutement et la sélection des élèves, la formation initiale des enseignants (y compris les stages), l'initiation et un encadrement de qualité, ainsi que la promotion et le soutien du perfectionnement professionnel continu tout au long de la carrière d'enseignant et, le cas échéant, les mécanismes d'évaluation. Il convient d'accorder une attention particulière aux enseignants débutants, en leur fournissant des orientations et un accompagnement supplémentaires, afin de faciliter leur début de carrière et de les aider à faire face aux besoins spécifiques auxquels ils sont confrontés;
18. en fonction de la situation au niveau national, cela pourrait être étayé par des cadres de compétences nationaux, globaux, actualisés et pertinents pour les enseignants et les formateurs ⁽¹²⁾, élaborés lors d'un dialogue structuré et systématique avec les parties prenantes concernées, qui tiennent compte d'approches, de stratégies et de méthodes modernes et innovantes en matière d'enseignement, ainsi que des nouvelles situations qui surviennent dans la société dans son ensemble. En ce sens, il est important que l'éducation et la formation des enseignants et des formateurs au cours du continuum professionnel couvrent plus systématiquement les thèmes et les possibilités d'apprentissage liés au travail dans des environnements multilingues et multiculturels, au travail avec des apprenants ayant des besoins spécifiques et issus de milieux défavorisés, aux pédagogies numériques, au développement durable et à un mode de vie sain. Dans ce contexte, il convient d'accorder une attention particulière aux exigences et aux besoins exprimés par les enseignants et les formateurs eux-mêmes ⁽¹³⁾;
19. le perfectionnement professionnel continu des enseignants et des formateurs devrait être perçu comme une condition indispensable pour assurer un enseignement et une formation de qualité; il convient par conséquent d'encourager les enseignants et les formateurs à réfléchir à leurs pratiques et à leurs besoins de formation, de les motiver et de les soutenir pour qu'ils puissent s'investir, en leur offrant des possibilités de formation de qualité, en leur donnant le temps d'y participer et en prévoyant des incitants;
20. le renforcement du lien que les enseignants et les formateurs entretiennent avec les chercheurs peut avoir un effet positif sur leur développement professionnel et stimuler des pratiques d'enseignement innovantes et améliorées fondées sur la recherche;
21. la mobilité transfrontière, qu'elle soit à court terme ou à plus long terme, physique, virtuelle ou mixte, est une expérience d'apprentissage déterminante et une occasion précieuse de développer les compétences sociales, interculturelles, multilingues et interpersonnelles des participants, tant pour les étudiants de la formation initiale des enseignants que pour les enseignants et formateurs en activité dans le cadre de leur perfectionnement professionnel continu. Toutefois, certains obstacles entravent la mobilité des étudiants et des enseignants en activité, tels que le manque de compétences linguistiques, ou la nécessité de trouver des remplaçants pour les enseignants en activité. En outre, les programmes de formation initiale pour les enseignants présentent souvent une faible dimension internationale et de faibles niveaux de mobilité à des fins d'études et de stage par rapport aux programmes d'études dans d'autres domaines ⁽¹⁴⁾, et des défis se posent en ce qui concerne la reconnaissance des périodes de mobilité à l'étranger et des acquis d'apprentissage;

⁽¹²⁾ La plupart des pays européens adoptent des cadres décrivant un ensemble de compétences que les enseignants devraient posséder ou développer au cours de leur carrière. En pratique, toutefois, ces cadres varient en termes de format, de niveau de détail, de valeur et d'utilisation (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, p. 34).

⁽¹³⁾ Selon les données de l'enquête TALIS de 2018, 21 % des enseignants font état d'un besoin de formation complémentaire pour l'enseignement aux élèves ayant des besoins spécifiques, 16 % pour l'utilisation des TIC dans l'enseignement et environ 13 % pour l'enseignement dans des environnements multilingues et multiculturels (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, p. 10).

⁽¹⁴⁾ La mobilité internationale des apprentis-enseignants au cours de leur formation initiale (calculée comme la proportion d'enseignants ayant réalisé un séjour d'études à l'étranger dans le cadre de leur formation initiale) n'est pas très courante et varie considérablement d'un État membre à l'autre (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation, p. 26).

22. les possibilités liées aux différents choix de carrière au sein de la profession d'enseignant, qui offrent de multiples parcours de progression professionnelle, peuvent accroître la motivation à accéder à la profession et à y rester, ainsi que la motivation en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie. Elles peuvent encourager les enseignants et les formateurs à rester dévoués à leur profession et attachés à l'apprentissage de leurs élèves et à leur propre apprentissage au cours de leur vie professionnelle. D'autre part, il est tout aussi important que les enseignants et les formateurs ne soient pas surchargés de tâches administratives de telle sorte qu'il leur soit difficile de se concentrer sur l'enseignement;
23. les enseignants et les formateurs, ainsi que les directeurs d'établissement, peuvent contribuer à l'élaboration des politiques grâce à leur savoir, leur expertise et leurs connaissances pratiques. Parallèlement, leur participation à l'élaboration des politiques peut accroître leur sentiment d'appropriation et, par conséquent, avoir un effet positif sur les résultats de la mise en œuvre de diverses initiatives et réformes politiques;
24. le bien-être des enseignants et des formateurs influence leur satisfaction professionnelle et leur enthousiasme pour leur travail, et a une incidence sur l'attrait de leur profession et, par la suite, sur leur maintien dans la profession. Il s'agit d'un facteur important en termes de qualité et de performance, qui est lié à leur propre motivation ainsi qu'à la motivation et à la réussite de leurs apprenants;
25. des aspects importants du bien-être peuvent être liés, entre autres, à la compréhension et à la gestion des attentes; à la charge de travail, aux environnements de travail, y compris la sécurité de l'enseignement et de l'apprentissage, et aux conditions de travail; au soutien entre pairs et au soutien institutionnel disponibles; aux relations avec les apprenants, les parents, les pairs et les directeurs d'établissement; et au respect et à l'appréciation témoignés par la communauté au sens large. Si ces facteurs font défaut ou ne se traduisent pas par une expérience positive, il peut en résulter un épuisement physique et émotionnel, du stress et un épuisement professionnel, qui nuisent à la santé mentale et physique;
26. afin de soutenir à la fois la réussite et le bien-être des enseignants et des formateurs, ainsi que des apprenants, il est utile de bâtir et de favoriser des communautés d'apprentissage collaboratif et une culture d'équipe collaborative entre les enseignants et les formateurs, leurs pairs et les directeurs d'établissement, les apprenants, les parents et d'autres parties prenantes, telles que les employeurs. Les enseignants et les formateurs expérimentés peuvent jouer un rôle important en tant que mentors de collègues plus jeunes, tout en tirant eux-mêmes également parti de l'échange intergénérationnel. En outre, il est important de stimuler un apprentissage professionnel ascendant reposant sur les pairs et d'encourager un leadership éducatif et participatif qui renforce la confiance, inspire et motive le personnel éducatif. Par ailleurs, le cas échéant, l'évaluation pourrait être utilisée pour soutenir des améliorations dans leur travail, par la fourniture d'une appréciation et d'un retour d'informations constructifs sur leurs prestations et l'établissement de critères pour la promotion et la reconnaissance de ceux qui accomplissent des prestations importantes;
27. un investissement suffisant, efficace et durable dans les enseignants et les formateurs est un investissement dans la qualité de l'éducation et de la formation. Cela englobe divers aspects, tels que l'investissement dans des possibilités d'éducation et de formation pour les enseignants et les formateurs, des infrastructures et des espaces d'apprentissage adéquats, les outils et les ressources, ainsi que les salaires ⁽¹⁵⁾;
28. tout ce qui précède pourrait être pris en considération lors de la mise au point d'incitants pour résoudre le problème de la pénurie d'enseignants et de formateurs. Parmi les autres possibilités à explorer peuvent figurer des bourses pour attirer les élèves vers des programmes d'études pertinents ou le recrutement de professionnels ayant des qualifications autres que l'enseignement, tout en veillant à promouvoir et à soutenir un enseignement de qualité;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, DANS LE RESPECT DE L'AUTONOMIE INSTITUTIONNELLE, ET EN FONCTION DE LEUR SITUATION NATIONALE:

29. à poursuivre leur action et à déployer davantage d'efforts pour associer les enseignants et les formateurs à l'élaboration des politiques en matière d'éducation et de formation à tous les niveaux de la conception des politiques, en accroissant la collaboration et en favorisant leur appropriation du processus ainsi que leur autonomie dans l'application concrète de ces politiques;
30. à tenir compte de la nécessité de disposer d'une approche globale en ce qui concerne la formation initiale des enseignants et des formateurs, leur initiation et leur perfectionnement professionnel continu lors de l'élaboration des politiques relatives à l'éducation et à la formation des enseignants et des formateurs;
31. à promouvoir et à soutenir une plus grande participation des enseignants et des formateurs à leur perfectionnement professionnel continu, en particulier en prenant des mesures supplémentaires pour supprimer les obstacles à la participation et aux possibilités offertes, et à œuvrer en faveur d'évaluations adéquates et de la reconnaissance de la valeur du perfectionnement professionnel continu en tant qu'élément constitutif de la progression de carrière;

⁽¹⁵⁾ Les données disponibles indiquent que les salaires ont une incidence sur le recrutement et le maintien des enseignants et des formateurs dans la profession, ainsi que sur les acquis d'apprentissage. Les salaires des enseignants sont souvent inférieurs aux salaires moyens des autres travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. (Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019, p. 39 et 40).

32. à encourager les établissements d'enseignement et de formation à fournir aux enseignants et aux formateurs des possibilités de perfectionnement professionnel continu aboutissant à des résultats et fondées sur la recherche, sur la base de la collaboration, de l'observation et de l'apprentissage par les pairs, de l'encadrement, de l'accompagnement et de la mise en réseau; lors de la création de ces possibilités, le cas échéant, à encourager les établissements d'enseignement et de formation à élargir leur offre de formation, y compris les plus petites unités d'apprentissage, telles que celles qui pourraient aboutir à l'acquisition de micro-qualifications, en tenant compte des systèmes d'assurance qualité;
33. à continuer à aider les établissements d'enseignement supérieur, tout en respectant pleinement leur autonomie, à renforcer les compétences du personnel universitaire pour mettre en œuvre un apprentissage, un enseignement et une méthode d'évaluation fondés sur la recherche et centrés sur l'étudiant, et à mettre en place et à suivre des processus clairs, transparents et équitables pour le recrutement et l'emploi du personnel qui reconnaissent la valeur des activités d'enseignement ⁽¹⁶⁾, ce qui devrait également être pris en compte dans les politiques et pratiques en matière de promotion;
34. à examiner les possibilités de diversification des carrières des enseignants et des formateurs et d'établissement de cadres nationaux relatifs aux carrières, afin de les aider à concrétiser leurs aspirations professionnelles et leurs motivations, et à satisfaire leurs besoins d'apprentissage;
35. à encourager les établissements d'enseignement et de formation à intégrer la mobilité des enseignants et des formateurs, qu'elle soit physique, virtuelle ou mixte, dans leurs stratégies en matière d'apprentissage, de développement et d'internationalisation, y compris l'exploitation du potentiel d'outils européens tels que eTwinning et EPALE, qui font partie intégrante de l'offre d'apprentissage; à valider, dans la mesure du possible, conformément aux réglementations nationales et en fonction de leur situation nationale, les aptitudes et compétences acquises grâce aux outils européens et à la mobilité dans le cadre du perfectionnement professionnel continu des enseignants et des formateurs;
36. à poursuivre les efforts visant à encourager la mobilité des étudiants et des enseignants et formateurs en activité, et à supprimer les obstacles persistants en vue d'accroître les taux de participation; à encourager à cet égard les établissements d'enseignement supérieur chargés de la formation initiale des enseignants à exploiter pleinement le potentiel de la mobilité dans le cadre de leur offre de formation, qui peut intégrer, le cas échéant, des possibilités de mobilité dans les programmes d'études; à faciliter par ailleurs la participation aux différentes formes de mobilité dans le cadre du développement professionnel des enseignants et des formateurs en activité, notamment en s'efforçant de trouver des solutions durables aux besoins en matière de remplacement;
37. afin d'améliorer l'attrait et le statut de la profession, à investir dans des mesures liées à l'amélioration de leur formation initiale et de leur formation professionnelle continue, de leurs conditions de travail et de leurs perspectives de carrière, ainsi que dans des mesures visant à améliorer davantage leur résilience et leur bien-être, afin de les aider à remédier aux aspects stressants de leur travail. Pour traiter ces aspects, il est important de permettre une participation effective des partenaires sociaux;
38. à coopérer et à échanger des expériences et des informations relatives à l'évolution des politiques concernant les enseignants et les formateurs, y compris l'élaboration et la révision de cadres de compétences nationaux pour les enseignants et les formateurs.

INVITE LA COMMISSION, CONFORMÉMENT À SES COMPÉTENCES ET DANS LE RESPECT DU PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ:

39. afin de faciliter la mobilité des étudiants et des enseignants et formateurs en activité, en coopération avec les États membres, à favoriser un dialogue et à examiner les obstacles, y compris les aspects structurels, la reconnaissance des acquis des périodes d'apprentissage effectuées à l'étranger et les qualifications universitaires, et à fournir des orientations aux établissements d'enseignement et de formation afin d'améliorer la mobilité et d'élargir la perspective internationale des enseignants et des formateurs en cours de formation;
40. en vue de compléter les efforts existants au niveau national, à étudier la possibilité d'élaborer une proposition relative à un cadre de compétences européen pertinent ⁽¹⁷⁾ afin de favoriser le développement et l'évaluation des connaissances, des compétences et des attitudes en matière de développement durable, qui sera utilisé sur une base volontaire;
41. à soutenir une coopération plus étroite entre les établissements d'enseignement et de formation dans l'Union, afin de renforcer la formation des enseignants fondée sur la recherche et de soutenir la mobilité transfrontière et les possibilités d'apprentissage conjointes dans un continuum de développement professionnel des enseignants, par exemple en encourageant la coopération volontaire entre les établissements d'enseignement et de formation nationaux au niveau de l'Union et leur mise en réseau, sous la forme d'académies européennes de formation des enseignants;

⁽¹⁶⁾ Normes 1.3 et 1.5, Références et lignes directrices pour l'assurance qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, 2015.

⁽¹⁷⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: communication sur le pacte vert pour l'Europe, 11 décembre 2019 (p. 19).

42. afin de compléter les efforts existants au niveau national, à étudier la possibilité d'élaborer des lignes directrices européennes en tant que mesure de soutien, qui seront utilisées, sur une base volontaire, lors de la création de cadres relatifs aux carrières au niveau national, en s'appuyant sur les résultats des travaux du groupe de travail «Éducation et formation 2020» sur les écoles, afin d'aborder la question de la progression des enseignants et des formateurs dans une perspective plus large et de répondre à leurs objectifs, motivations et ambitions;
 43. en coopération avec les États membres, à promouvoir l'utilisation des plateformes en ligne existantes, telles que eTwinning, le portail School Education Gateway et EPAL, et à envisager la poursuite de leur développement, ainsi qu'à examiner les moyens qui permettraient d'étendre leur utilisation pour faciliter la mobilité des étudiants et des enseignants et formateurs en activité, par exemple en trouvant des partenaires pour les projets de mobilité et en fournissant une plateforme pour la préparation et le suivi de la mobilité;
 44. afin d'encourager la reconnaissance, à promouvoir l'importance de la profession d'enseignant et à conférer de la visibilité à un enseignement de qualité, ainsi qu'à examiner la faisabilité et la valeur ajoutée de l'introduction d'une récompense européenne annuelle pour les enseignants ou les formateurs exceptionnels, qui auraient par exemple favorisé l'innovation, l'inclusion ou la dimension européenne dans l'enseignement;
 45. à continuer à soutenir la création de possibilités d'éducation et de formation pour les futurs et actuels enseignants et formateurs, ainsi que leur mobilité, en particulier par le programme Erasmus+ et les Fonds structurels et d'investissement européens, notamment le Fonds social européen, et leurs successeurs;
 46. à tenir pleinement compte des présentes conclusions lors de l'élaboration de propositions relatives à l'espace européen de l'éducation et au nouveau cadre stratégique pour la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation, y compris la poursuite de l'échange de bonnes pratiques entre les États membres.
-

ANNEXE

Contexte politique

1. Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil sur l'amélioration de la qualité des études et de la formation des enseignants (15 novembre 2007)
 2. Conclusions du Conseil sur le perfectionnement professionnel des enseignants et des chefs d'établissement (26 novembre 2009)
 3. Conclusions du Conseil sur l'exercice efficace des fonctions de direction dans l'enseignement (25 et 26 novembre 2013)
 4. Conclusions du Conseil sur l'éducation et la formation performantes des enseignants (20 mai 2014)
 5. Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur l'inclusion dans la diversité afin d'assurer une éducation de qualité élevée pour tous (17 février 2017)
 6. Conclusions du Conseil sur le développement des écoles et un enseignement d'excellence (20 novembre 2017)
 7. Cadre européen pour les compétences numériques des éducateurs (2017)
 8. Recommandation du Conseil relative à la promotion de valeurs communes, à l'éducation inclusive et à la dimension européenne de l'enseignement (22 mai 2018)
 9. Recommandation du Conseil relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (22 mai 2018)
 10. Recommandation du Conseil relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (22 mai 2019)
 11. Recommandation du Conseil relative à une approche globale de l'enseignement et de l'apprentissage des langues (22 mai 2019)
 12. TALIS — Enquête internationale de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage 2018
 13. Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019
-