



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



CSEE – Comité syndical européen de l'éducation
Internationale de l'Éducation – Région européenne

Président
Larry FLANAGAN

Vice-président-e-s
Odile CORDELIER
Andreas KELLER
Trudy KERPERIEN
Dorte LANGE
Branimir STRUKELJ

Trésorière
Joan DONEGAN

Directrice européenne
Susan FLOCKEN

ETUCE-CSEE
Boulevard Bischoffsheim 15 1000
Bruxelles | BELGIQUE
secretariat@csee-etu-ce.org
+32 2 224 06 42

Position du CSEE

Reconnaissance des qualifications des enseignant·e·s au sein de l'Union européenne pour remédier aux pénuries d'enseignant·e·s

adopté par le Comité du CSEE (14 et 15 mars 2024)

Informations générales

À la suite de son travail consacré à la [Directive de l'UE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles](#), le CSEE a participé à plusieurs consultations publiques de la Commission européenne concernant la mobilité à des fins d'apprentissage et la reconnaissance des qualifications des ressortissant·e·s de pays tiers.

Ce document présente les résultats des discussions avec le Comité consultatif pour l'éducation et constitue la réaction du CSEE au nouveau [train de mesures de la Commission européenne relatives à la « mobilité des compétences et des talents »](#), en particulier ses initiatives telles que la [Communication sur les compétences et la mobilité des talents](#) et la [Recommandation C\(2023\) 7700 du 15.11.2023 sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers](#). La troisième initiative de ce train de mesures politiques – le règlement portant création d'un réservoir européen de talents – est examinée par la Confédération européenne des syndicats. L'[Annexe de la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un répertoire européen de talents](#) dresse une liste des professions en pénuries au sein de l'UE, qui sera mise à jour régulièrement.

Selon le rapport [Progrès accomplis dans la réalisation de l'Espace européen de l'éducation](#) (novembre 2022), la pénurie d'enseignant·e·s est l'un des problèmes majeurs auquel est confrontée l'UE en ce qui concerne l'éducation. La campagne en cours du CSEE¹ « Rendre l'enseignement attractif ! » relaie les revendications des syndicats de l'enseignement pour remédier à ce problème. La profession enseignante connaît des pénuries car elle n'attire plus les jeunes diplômé·e·s pour une multitude de raisons : faiblesse des salaires, conditions de travail défavorables, surcharge de travail,

¹ Le CSEE représente 127 syndicats de l'enseignement, soit plus de 11 millions d'enseignant·e·s et personnels de l'éducation dans 51 pays en Europe.



stress lié au travail, etc. Ceci explique que 40 % des effectifs sont âgés de plus de 50 ans.

Au cours de leurs réunions de mars et mai 2023, les ministres du Conseil de l'UE responsables de l'éducation ont examiné le problème des pénuries d'enseignant-e-s et ont reconnu le risque important que cela représente pour la qualité et l'équité de l'enseignement. Il-Elle-s ont adopté la [Résolution du Conseil sur l'Espace européen de l'éducation à l'horizon 2025 et au-delà](#), où le Conseil reconnaît l'importance de promouvoir la profession enseignante et de remédier aux pénuries d'enseignant-e-s en coopération avec les partenaires sociaux et d'encourager le développement professionnel, les possibilités de mobilité, les conditions de travail et le bien-être des enseignant-e-s, en tant que facteurs essentiels pour améliorer l'attrait de la profession.

La [Position du CSEE concernant le renforcement de la mobilité des enseignant-e-s et des formateur-ric-e-s](#), adoptée par le Comité du CSEE des 7 et 8 novembre 2022, souligne que la mobilité des enseignant-e-s à des fins d'apprentissage devrait être une composante importante de leur développement professionnel. Un grand nombre d'obstacles entravent toutefois la promotion de la mobilité des enseignant-e-s à des fins d'apprentissage, notamment l'absence d'intégration de la mobilité dans les programmes de formation, la surréglementation de la profession enseignante, la structuration différente de l'année scolaire entre les États membres, le manque de compétences linguistiques, les responsabilités familiales des enseignant-e-s et la difficulté à trouver des enseignant-e-s et formateur-ric-e-s de remplacement adéquat-e-s. Ajoutons à cela que les moyens financiers et l'insuffisance des bourses Erasmus ont constitué les principaux obstacles à la participation aux programmes d'échange Erasmus en 2016, comme souligné dans le document de [Réflexion conjointe CES-CSEE sur la proposition concernant le programme Erasmus 2021-2027](#). C'est pourquoi nous regrettons que la [Communication sur les compétences et la mobilité des talents](#) n'offre toujours pas de réelles solutions concernant la mise à disposition de fonds suffisants reflétant le coût réel de la participation aux programmes Erasmus pour la mobilité des enseignant-e-s et des formateur-ric-e-s et garantissant la portabilité des salaires et des autres prestations telles que les pensions pour les enseignant-e-s qui participent à des programmes de mobilité internationale dans le cadre de leur développement professionnel continu. Il est essentiel que les syndicats de l'enseignement puissent être impliqués dans les processus décisionnels visant à apporter des solutions à ces problèmes.

Le principe d'associer la mobilité des « talents » à la mobilité du travail interroge la façon dont les nouvelles initiatives de la Commission comptent éviter la fuite des cerveaux vers des emplois en pénurie (ex. enseignant-e-s au sein de l'UE et enseignant-e-s de pays tiers vers l'UE). La même question s'applique à l'autre initiative, la [Recommandation de la Commission C\(2023\) 7700 du 15.11.2023 sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers](#), qui suggère l'idée de surmonter les pénuries de main-d'œuvre dans l'UE en attirant des « talents » au sein de l'Union, y compris pour accéder à des professions réglementées. La profession enseignante est une profession réglementée dans tous les États membres de l'UE et nous sommes convaincus que la pénurie d'enseignant-e-s doit être résolue avant tout en rendant la profession enseignante plus attrayante pour les « talents » au sein de l'UE, par la voie d'un dialogue social efficace avec les syndicats de l'enseignement.

Il est essentiel de faciliter l'accès à la profession enseignante pour les personnes qui souhaitent travailler comme enseignant-e-s dans l'UE, en établissant des processus rapides et transparents pour

la reconnaissance de leurs qualifications. Si l'on souhaite garantir la qualité de l'enseignement, il importe d'imposer des normes élevées pour accéder à la profession. En effet, diminuer les exigences en matière de qualifications porterait préjudice à la qualité de l'enseignement, déjà confronté à plusieurs problèmes tels que les pénuries d'enseignant-e-s, le manque de financement public, ou encore, les mauvaises conditions de travail et d'apprentissage. Il est donc crucial de respecter les conditions minimales des États membres en matière de qualifications pour entrer dans la profession enseignante.

La politique privilégiant les « compétences » plutôt que les « qualifications » présentée dans l'initiative de la Commission pose problème dans la mesure où elle minimise l'importance des normes régissant les qualifications. Cette politique permettrait à des personnes sans qualifications ou dont les qualifications ne sont pas pleinement reconnues d'accéder à des professions réglementées, ce qui aurait pour effet de diminuer les exigences nationales pour ces professions. Cela signifie également que ces personnes peuvent être embauchées dans le cadre de contrats précaires n'offrant que des salaires peu élevés. D'autre part, les conventions collectives sont susceptibles de ne pas pouvoir être appliquées à ces catégories de travailleur-euse-s puisqu'il-elle-s ne sont pas reconnu-e-s comme des professionnel-le-s à part entière. Par conséquent, la solution que propose la Commission européenne aux États membres, permettant à des travailleur-euse-s qui ne sont pas entièrement qualifié-e-s (ex. des enseignant-e-s) d'entrer dans la profession en tant que travailleur-euse-s temporaires et/ou assistant-e-s lié-e-s à la profession, n'est pas pertinente. Cette proposition, si elle venait à être appliquée dans les États membres, relèguerait ces personnes dans un statut inférieur, avec des salaires inférieurs et peu de possibilités d'obtenir une qualification complète à un stade ultérieur de leur carrière ou d'accéder à la profession avec tous les droits garantis par les conventions collectives existantes. Cette proposition ne permettra pas non plus de pourvoir les postes laissés vacants en raison des pénuries au sein de la profession enseignante, ni de résoudre le problème des longues procédures de reconnaissance des qualifications des enseignant-e-s en provenance de pays tiers.

Malheureusement, certains États membres de l'UE autorisent déjà le recrutement, sous statut inférieur, de personnes sans qualifications suffisantes pour enseigner, notamment des professionnel-le-s issu-e-s de l'industrie, ou des ressortissant-e-s de pays tiers ne possédant pas les qualifications pédagogiques requises pour entrer dans la profession. Il importe de respecter le dialogue social avec les syndicats de l'enseignement pour définir les exigences minimales en matière de qualifications pour accéder à la profession enseignante, promouvoir la reconnaissance des qualifications des ressortissant-e-s de pays tiers et proposer des programmes de formation leur permettant d'acquérir les qualifications manquantes.

Il convient également de souligner que, malheureusement, un grand nombre de pays tiers n'exigent aucune qualification pour accéder à la profession enseignante. D'un autre côté, il arrive également que les normes pour accéder à la profession enseignante dans certains secteurs de l'éducation soient plus élevées dans le pays tiers que dans le pays d'accueil. Dans ce dernier cas, la reconnaissance des qualifications pour l'enseignement doit refléter les normes nationales du pays d'accueil et permettre aux enseignant-e-s d'accéder au même secteur ou à d'autres secteurs de l'éducation sur la base de leurs qualifications et expériences professionnelles. La reconnaissance des qualifications des enseignant-e-s de pays tiers doit tenir compte du niveau de leurs qualifications et expériences professionnelles et les encourager à remplir toutes les conditions supplémentaires requises pour

accéder à la profession dans le pays d'accueil. Les enseignant-e-s diplômé-e-s dans des pays tiers doivent bénéficier d'une aide des services publics de l'emploi pour participer à des formations complémentaires (y compris pour l'apprentissage de la langue du pays d'accueil), afin de pouvoir répondre aux exigences requises dans les États membres de l'UE pour entrer dans la profession.

Les règles en matière de reconnaissance des qualifications des enseignant-e-s doivent respecter la [Directive de l'UE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles](#). Bien que cette directive ne s'applique qu'aux qualifications de l'UE, un grand nombre d'enseignant-e-s ukrainien-ne-s ont cependant pu trouver un emploi grâce à la [Directive relative à la protection temporaire](#), qui reconnaît leurs qualifications. L'initiative de la Commission suggère maintenant que, dans certains cas, la directive peut également s'appliquer à la reconnaissance des qualifications de ressortissant-e-s de pays tiers, notamment pour les professions en pénurie. Bien que l'[Annexe](#) de l'initiative n'identifie pas l'enseignement comme une profession en pénurie prioritaire au sein de l'UE, chaque État membre peut déterminer lesquelles sont prioritaires dans le cadre de la directive, ainsi que les [différents secteurs de l'éducation en pénurie](#) (exemple, [l'éducation de la petite enfance](#) est une profession en pénurie dans bon nombre de pays). Aussi peut-on s'attendre à ce que l'initiative de la Commission soit appliquée à la reconnaissance des qualifications des enseignant-e-s de pays tiers dans un grand nombre de pays de l'UE.

Cependant, la procédure de reconnaissance prévue par la directive peut prendre au minimum 3 à 4 mois, étant donné qu'il faut vérifier la validité du diplôme d'enseignant-e auprès du ministère de l'Éducation ou d'une université du pays d'origine, vérifier que la formation acquise corresponde aux connaissances, compétences et aptitudes requises dans le pays d'accueil, faire valider l'expérience professionnelle et le développement professionnel continu et identifier les lacunes en matière de compétences, ainsi que les besoins de formation. Cette procédure est à la fois longue et stressante pour le-la candidat-e, mais elle est également coûteuse en termes de frais liés à la candidature et aux formations destinées à acquérir les compétences requises, alors que les salaires de substitution ou les allocations de chômage ne sont pas garantis durant cette période. Nous saluons le fait que l'initiative de la Commission souligne la nécessité de garantir une égalité de traitement en demandant aux États membres de faire en sorte que le montant des frais liés à la demande de reconnaissance des qualifications soit identique pour les ressortissant-e-s des pays membres et non membres de l'UE. D'autre part, il convient de prendre en considération que les personnes issues d'un milieu défavorisé sont susceptibles de ne pas pouvoir assumer ces coûts.

Nous saluons le fait que la Commission demande aux États membres de nouer de bonnes relations avec les partenaires sociaux en vue de pouvoir améliorer les procédures de recrutement et la reconnaissance des qualifications des ressortissant-e-s de pays tiers. Dans le même temps, un dialogue social constructif avec les syndicats de l'enseignement est nécessaire pour trouver des solutions visant à garantir le traitement équitable des ressortissant-e-s de pays tiers qui souhaitent devenir enseignant-e-s au sein de l'UE. Il s'agit, entre autres, de les conseiller et de leur fournir les moyens financiers pour solliciter la reconnaissance de leurs qualifications, de prévoir un salaire de substitution ou des allocations de chômage durant la procédure jusqu'à ce que l'accès à la profession leur soit pleinement accordé, et de leur proposer des emplois correctement rémunérés leur offrant des conditions de travail comparables à celles dont bénéficient les professionnel-le-s de l'UE. Les personnes souhaitant entrer dans la profession enseignante, qu'elles proviennent d'autres

professions ou d'autres pays, doivent pouvoir bénéficier d'une reconnaissance équitable de leurs qualifications et d'un accès égalitaire aux formations requises, afin de garantir qu'elles bénéficieront des mêmes droits pour accéder à la profession, des mêmes salaires équitables et des mêmes conditions de travail que les enseignant·e·s déjà en service.

L'initiative de la Commission européenne devrait encourager les États membres à étendre leurs accords bilatéraux ou multilatéraux existants à d'autres pays membres ou non membres de l'UE pour la reconnaissance mutuelle des qualifications des enseignant·e·s, en veillant à faire respecter les normes et à impliquer les syndicats de l'enseignement dans l'ensemble du processus. Il importe de mieux faire circuler l'information entre les pays membres et non membres de l'UE concernant les qualifications des enseignant·e·s (communication entre les ministères et les partenaires sociaux). Il est également indispensable de garantir la transparence et la fiabilité des informations concernant les normes en matière de qualifications et les procédures de reconnaissance appliquées dans les États membres de l'UE pour les enseignant·e·s de pays tiers, par exemple via la plateforme Europass. Nous saluons le fait que l'initiative de la Commission encourage la coopération entre les États membres et les pays tiers, en vue de mieux comprendre les exigences des pays tiers en matière de qualifications et de développer des bases de données comparatives pour mieux comprendre les qualifications. Parallèlement, il importe de garantir le rôle de la Commission européenne dans le cadre de la coopération au niveau de l'UE concernant les qualifications et la communication avec d'autres pays, en collaboration avec les partenaires sociaux pertinents, notamment les syndicats de l'enseignement.

