



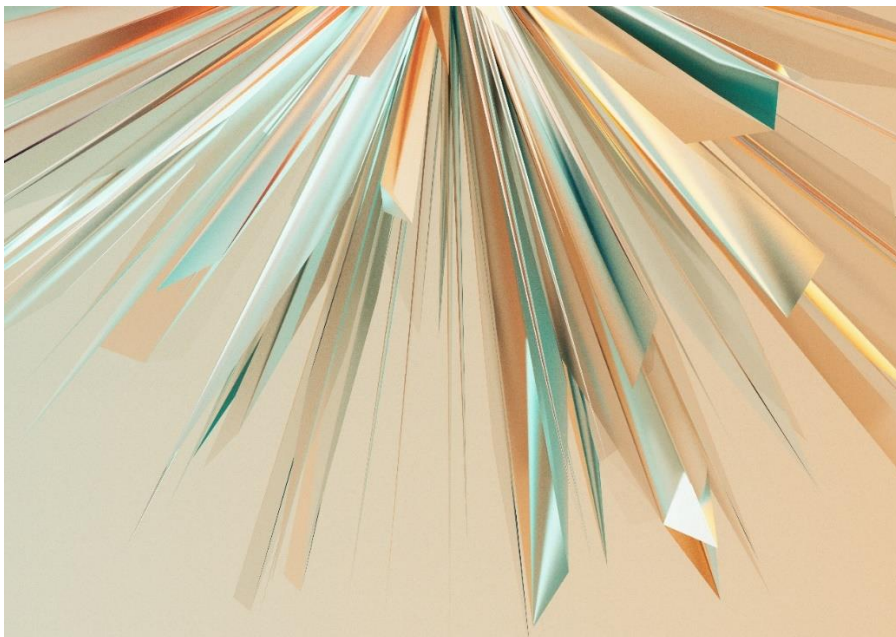
European Committee for Catholic Education

Comité Européen pour l'Enseignement Catholique

Europees Comité voor het Katholiek Onderwijs

# **LA FORMATION DES ENSEIGNANTS ET DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE EN EUROPE :**

## **UNE CONTRIBUTION DU COMITÉ EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE**



**AVRIL 2024**

## Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
OBJECTIFS INITIAUX.....	5
L'URGENCE DU THÈME.....	7
LA MISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES .....	7
LA MISSION SOUS FORTE PRESSION.....	8
LES QUESTIONS RELATIVES AUX ENSEIGNANTS ET AUX CHEFS D'ÉTABLISSEMENT .....	9
L'URGENCE DE FORMER LES ENSEIGNANTS ET LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT .....	11
ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES .....	12
<b>RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA SITUATION ACTUELLE</b> .....	<b>14</b>
LES STRUCTURES DES SYSTÈMES DE FORMATION DANS DIFFÉRENTS PAYS .....	14
FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE.....	14
FORMATION INITIALE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE.....	15
FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE.....	16
FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE.....	17
FORMATION POUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION, LES ORGANES DE DIRECTION ET LES ADMINISTRATEURS .....	17
DÉFIS PERÇUS .....	20
PRÉCONDITIONS.....	20
COMMENT CULTIVER L'ETHOS DES ECOLES CATHOLIQUES EN SON CŒUR .....	21
<b>REGARDER VERS L'AVENIR</b> .....	<b>24</b>
PRINCIPES DIRECTEURS .....	24
DÉFINITIONS .....	24
PRINCIPES STRUCTURELS.....	24
PRINCIPES CONCEPTUELS.....	27
<b>RÉFLEXIONS - LOUIS-MARIE PIRON, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU CEEC</b> .....	<b>32</b>
<b>AUTRES LECTURES</b> .....	<b>35</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>37</b>
DESCRIPTION DU CEEC .....	37
QUESTIONNAIRE: MODÈLE.....	38
RÉSUMÉ: DÉFIS PERÇUS PAR PAYS.....	39

## AVANT-PROPOS- PAUL MEANY, PRESIDENT DU CEEC

Au cours des dernières années, les Assemblées générales du CEEC ont été l'occasion de nombreuses discussions sur les mesures nécessaires pour assurer l'avenir de l'enseignement catholique dans une société européenne contemporaine en constante évolution. De ces discussions, il ressort clairement qu'une bonne formation des enseignants et des chefs d'établissement des écoles catholiques sera une exigence majeure.

Dans cette introduction, nous nous plongeons dans la riche tapisserie de l'éducation dans le contexte des écoles catholiques européennes, en examinant la manière dont les éducateurs sont préparés à transmettre des connaissances, à favoriser le développement du caractère et à nourrir la croissance spirituelle.

Au cœur de l'éducation dans les écoles catholiques se trouve une approche holistique qui cherche à intégrer la foi, la raison et la culture. Les éducateurs catholiques soulignent l'importance de nourrir la personne dans sa globalité - corps, âme et esprit. Ce fondement philosophique inspire non seulement le programme d'études, mais aussi la formation des enseignants et des chefs d'établissement, qui se voient confier la tâche sacrée de guider les élèves dans leur développement intellectuel et spirituel. Cependant, nos écoles doivent relever le défi de répondre aux exigences de la société contemporaine tout en respectant les valeurs et les enseignements de l'Église catholique et en poursuivant l'œuvre de Jésus, notre Seigneur.

Comme vous le lirez dans ce document, rédigé par le professeur Theo Van Der Zee, représentant de l'organisation néerlandaise des écoles catholiques et chrétiennes (VERUS) auprès du CEEC, la préparation des enseignants et des chefs d'établissement des écoles catholiques européennes englobe une approche à multiples facettes qui mêle études académiques, expérience pratique et formation spirituelle.

Dans une société de plus en plus laïque et diversifiée, l'équilibre entre la rigueur académique et l'éducation religieuse, la réponse aux besoins de populations étudiantes diverses et la résolution de questions éthiques et morales complexes constituent des défis permanents pour les acteurs de l'éducation. Cependant, ces défis offrent également des opportunités d'innovation, de collaboration et de renouvellement, car les écoles catholiques cherchent à s'adapter à l'évolution des besoins de leurs communautés tout en restant fidèles à leur mission et à leur identité fondamentale.

Le réseau du CEEC est idéalement placé pour être une plaque tournante importante grâce à laquelle nos différentes associations peuvent partager leurs connaissances, leur expérience et leurs projets. A cet égard, bien que cette recherche soit publiée en français et en anglais, les récents développements technologiques permettent désormais un meilleur accès à l'information dans les nombreuses langues qui composent le paysage éducatif européen.

Permettez-moi de saisir cette occasion pour remercier notre ancien Président, Frère José Maria Alvira, et notre ancien Secrétaire général, Guy Selderslagh, pour la vision dont ils ont

fait preuve en lançant ce projet ; notre chef de bureau, Géraldine Vallée, qui a travaillé si dur pour rassembler les données et entreprendre la traduction ; et notre Secrétaire général actuel, Louis Marie Piron, pour avoir mené à bien ce projet. Nous avons apprécié les nombreux collègues qui ont présenté à nos récentes Assemblées générales les possibilités de formation dans leurs pays respectifs et nous remercions particulièrement Theo Van Dee Zee et Géraldine Vallée d'avoir rassemblé toutes ces informations dans cette publication.

## INTRODUCTION

### OBJECTIFS INITIAUX

Tous les quatre ou cinq ans, le Comité européen de l'enseignement catholique (CEEC) identifie un thème de travail, c'est-à-dire un sujet (généralement sous la forme d'une question à traiter) dont les membres de l'association doivent débattre. Pour situer le contexte, le CEEC est une association internationale à but non lucratif qui regroupe 29 associations membres représentant l'enseignement catholique dans 28 pays d'Europe. Le Comité européen sert de point de rencontre pour les responsables de ces réseaux catholiques nationaux et agit comme un centre d'étude et d'information (plus d'informations dans l'annexe 6.1).

Suite à une recherche de quatre ans sur le dialogue interculturel et interreligieux dans les écoles catholiques en Europe, une proposition visant à mettre l'accent sur la formation des enseignants et des chefs d'établissement a été approuvée lors de la réunion de l'Assemblée générale à Malte en novembre 2019.

L'éducation est de plus en plus essentielle pour doter les élèves d'outils puissants leur permettant de faire partie de nos sociétés contemporaines. L'éducation catholique conçoit son effort éducatif en termes d'humanisation de l'homme et du monde, et de formation de la personne dans son ensemble, et se caractérise par sa référence à une conception chrétienne de la vie centrée sur Jésus-Christ (Congrégation pour l'éducation catholique, 2022). Face à des évolutions sociétales telles que la sécularisation, la diversité et les conflits, il est aujourd'hui plus pertinent encore de soutenir les enseignants et les chefs d'établissement qui accompagnent les jeunes tout au long de leur scolarité. Ils doivent être préparés et disposer d'un espace de réflexion et d'esprit critique. De plus, les pays européens sont confrontés à une pénurie d'enseignants et de chefs d'établissement. Dans une société de plus en plus sécularisée, les écoles catholiques peinent à trouver des candidats qui correspondent à la vision et aux valeurs de l'école.

Dans ce contexte, plusieurs associations membres du CEEC ont commencé à travailler sur la question de la formation. Le programme "Emerging Leaders" mis en place par l'Université d'Education de Krems et Vienne (Autriche) et l'Université Fordham (Etats-Unis), ou le concept d'« Ecole du Dialogue » développé par l'Université de Louvain (Belgique) sont des exemples de ces initiatives.

Dès lors, il semblait pertinent pour le CEEC de réfléchir à la manière dont les acteurs de l'Enseignement catholique préparent, travaillent et collaborent avec les centres de formation dans une perspective réflexive et pratique : comment le cadre et les orientations (nationales) peuvent-ils former les enseignants et les chefs d'établissement à une anthropologie de l'éducation chrétienne et leur donner une connaissance des croyances et des cultures qui les entourent ? Plus précisément, il s'agissait d'examiner la structure des systèmes de formation, leur public, leurs limites et leurs défis. Un autre aspect à aborder était le processus de sélection, ainsi que la formation initiale et continue. Enfin, ce thème de travail visait à mettre en lumière et à valoriser le travail fourni par le personnel des écoles catholiques.

En conclusion, le thème de travail permet d'échanger sur les outils, les approches et les projets, ainsi que de mutualiser les résultats et les bonnes pratiques, à partir d'une question générale: quelle formation pour les enseignants et les chefs d'établissement pour répondre aux défis

qu'ils rencontrent dans la société contemporaine et au regard de la mission éducative de l'Enseignement Catholique ?

## L'URGENCE DU THÈME

*La mission des écoles catholiques implique "la formation de toute la personne, afin que tous puissent atteindre leur destinée éternelle et en même temps promouvoir le bien commun de la société" (Code de droit canonique, 1983, n° 795).*

*Dans cette section, nous développons la mission des écoles catholiques à l'aide de trois caractéristiques distinctives. Les enseignants et les chefs d'établissement jouent un rôle crucial dans l'accomplissement de la mission, mais ils sont confrontés à divers problèmes liés au fait que la mission est soumise à de fortes pressions. Nous présentons quelques-uns de ces problèmes afin de corroborer l'urgence de revigorer la formation et le soutien des enseignants et des chefs d'établissement.*

## LA MISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES

Les écoles catholiques sont des écoles dotées d'une mission caractéristique. Comme elles sont intrinsèquement liées à la mission de l'Église, les écoles catholiques conçoivent leur effort éducatif en termes d'humanisation de l'homme et du monde, et de formation de la personne tout entière. L'Église considère les écoles catholiques "comme un moyen privilégié pour promouvoir la formation de tout l'homme, puisque l'école est un centre dans lequel une conception spécifique du monde, de l'homme et de l'histoire est développée et transmise" (Sacré Congrégation, cité dans Miller, 2007, 453). Le "proprium" d'une école catholique est lié à sa perspective religieuse :

"L'école catholique ne poursuit pas moins que les autres écoles des objectifs culturels et de formation humaine de la jeunesse. Mais sa fonction propre est de créer pour la communauté scolaire une atmosphère particulière animée par l'esprit évangélique de liberté et d'amour, d'aider les jeunes à grandir selon les nouvelles créatures qu'ils sont devenus par le baptême en développant leur propre personnalité, et enfin d'ordonner toute la culture humaine à l'annonce du Salut, de sorte que la connaissance que les élèves acquièrent progressivement du monde, de la vie et de l'homme soit illuminée par la foi" (*Gravissimum Educationis*, n. 8).

S'appuyant sur les documents de l'Église, McLaughlin (1996) souligne trois caractéristiques générales liées entre elles qui apparaissent comme distinctives de l'éducation catholique :

- (1) L'incarnation d'une vision sur le sens de la personne humaine et de la vie humaine. L'éducation catholique se fonde sur une vision théologique et philosophique spécifique de la nature de la réalité et des êtres humains, de leur épanouissement et de leur destinée ;
- (2) Une aspiration à une influence holistique. L'éducation catholique implique une sorte de formation intégrale dans laquelle la culture, la foi et la vie se rejoignent. Une idéologie inspiratrice basée sur la compréhension distinctive de la personne humaine agit comme un élément unificateur de l'effort éducatif et imprègne toutes les activités éducatives de l'école ;
- (3) Formation religieuse et morale. L'enseignement catholique cherche à assurer une formation intégrale des élèves dans laquelle les aspects religieux et moraux sont inclus. Il ne s'agit pas d'une transmission de croyances religieuses ou morales, mais d'un engagement envers la personne de Jésus-Christ.

Dans la perspective de la formation de la personne tout entière, Miller (2007, 464) affirme que la spécificité des écoles catholiques ne peut reposer uniquement sur les épaules de leur

programme d'éducation religieuse, mais que les écoles doivent "fournir à leurs élèves une éducation intégrale, encourager l'amour de la sagesse, la passion de la vérité et l'intégration de la foi, de la culture et de la vie". En résumé, l'effort éducatif des écoles catholiques peut être caractérisé par des caractéristiques générales qui renvoient à une vision intégrale de l'éducation, de la formation et de l'humanisation et qui imprègnent l'ensemble du programme éducatif. Sur la base des caractéristiques générales de l'enseignement catholique, les écoles catholiques sont invitées à développer une vision de leur projet éducatif dans un contexte historique, social et politique spécifique.

L'effort pour la mission ne peut être compris sans référence à ce contexte. Dans cette perspective, la mesure dans laquelle un pays reconnaît la liberté d'enseignement, soutient financièrement les écoles catholiques ou intervient dans le domaine de l'éducation est très importante. Le contexte influence la manière dont les caractéristiques distinctives de l'enseignement catholique sont interprétées et élaborées et, par conséquent, la manière dont les écoles catholiques réalisent leur projet éducatif.

Il est largement reconnu que les enseignants et les chefs d'établissement jouent un rôle crucial dans l'interprétation et l'élaboration de la mission éducative des écoles catholiques (McLaughlin, 1996 ; Grace, 1996 ; Wilkin, 2018 ; Fincham, 2022). On attend des enseignants et des chefs d'établissement qu'ils soient "inspirés par un esprit apostolique", qu'ils "fournissent un exemple concret du concept catholique de la personne humaine", qu'ils "aient une personnalité spirituelle mûre", qu'ils "fournissent un large exemple de témoignage de foi", qu'ils "partagent une vision de la vie et de la tâche éducative de l'école" - "de sorte que l'unité dans l'enseignement" et le développement de la communauté et de l'éthique puissent être réalisés" (McLaughlin, 1996, 150). En bref, en partageant la vision intégrale, les enseignants et les chefs d'établissement sont censés contribuer à l'effort et à l'éthique catholique de leur école.

#### LA MISSION SOUS FORTE PRESSION

Cependant, les conditions actuelles font qu'il est très difficile pour les enseignants et les chefs d'établissement de répondre aux attentes et de contribuer à une éthique catholique. Leur responsabilité professionnelle d'interpréter et d'élaborer la mission éducative est mise à rude épreuve.

Bien qu'elles soient, dans divers pays (comme l'Amérique et la Grande-Bretagne), érigées en citadelles défensives pour préserver la transmission de la foi et de la culture, les écoles catholiques ne sont pas à l'abri des évolutions sociétales telles que la sécularisation, l'individualisation, la diversité, ainsi que la commercialisation et l'instrumentalisation de l'éducation (Grace, 1996, 2002). Les évolutions telles que la sécularisation n'affectent pas seulement l'appartenance religieuse et les croyances des enseignants des écoles catholiques, mais se manifestent également dans diverses questions qui se posent dans la pratique quotidienne de l'école catholique, telles que la diminution de la volonté de participer à la pratique religieuse et à la prière et l'hostilité croissante à l'égard de la religion (Fincham, 2022). L'individualisation interrompt la compréhension que les écoles catholiques ont d'elles-mêmes en tant que communautés éducatives et met l'accent sur les droits individuels plutôt que sur les droits de la communauté dans son ensemble (Grace, 1996).



La "marchandisation" fait référence à la recherche d'une réussite scolaire visible et mesurable comme critère quasi exclusif pour juger qu'une école est une "bonne école" (Grace, 2002). L'"instrumentalisation" fait référence à la quête impatiente de la société pour les résultats d'apprentissage, la performance et la responsabilité, qui a poussé les écoles dans les bras d'une rationalité technique et instrumentale (Biesta, 2010). Selon cette rationalité, la pratique éducative est examinée sous l'angle des statistiques et des données de performance. L'intention est que l'échec d'une adéquation parfaite entre les intrants et les extrants soit corrigé et surmonté par l'application de méthodes et de procédures solides, sûres et prévisibles. Cependant, cela semble être en contradiction avec les caractéristiques générales de l'effort éducatif des écoles catholiques.

Ces évolutions affectent la manière dont les écoles catholiques se perçoivent et mettent entre parenthèses leur mission éducative en termes d'humanisation et de formation de la personne dans sa globalité (Pring, 2018). Elles remettent en question la plausibilité de l'entreprise éducative des écoles catholiques et semblent rendre moins attrayant pour de nombreux futurs enseignants (pas tous !) le fait de travailler dans ces écoles et moins facile pour la plupart des enseignants et des chefs d'établissement de ces écoles de contribuer à une éthique catholique.

Ces évolutions empêchent les enseignants et les chefs d'établissement de continuer à faire comme avant ("business as usual") ou de s'efforcer davantage en utilisant des stratégies de "réparation", par exemple en insistant simplement auprès des élèves et d'autres personnes sur le fait que la participation aux services religieux est obligatoire. Ils interrompent les enseignants et les chefs d'établissement dans leurs actions et les amènent à se poser d'urgence des questions fondamentales sur leur entreprise éducative. Que leur appartient-il alors de faire ?

Afin de déterminer les stratégies fructueuses et constructives que les enseignants et les chefs d'établissement pourraient utiliser, il convient tout d'abord de se demander à quelles questions les enseignants et les chefs d'établissement des écoles catholiques sont confrontés et avec lesquelles ils doivent composer pour remplir leur mission éducative.

#### LES QUESTIONS RELATIVES AUX ENSEIGNANTS ET AUX CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

Sur la base d'une analyse documentaire, les enseignants et les chefs d'établissement sont confrontés aux questions interdépendantes suivantes, liées à la compréhension et à la réalisation de la mission éducative des écoles catholiques. Bien que leur impact et leurs manifestations puissent différer, ces questions sont applicables à divers pays d'Europe.

Tout d'abord, le *recrutement et la fidélisation des enseignants* et des chefs d'établissement (Grace, 2018 ; Fincham, 2022). Bien que de nombreuses écoles - y compris publiques - des pays européens y soient confrontées, les écoles catholiques en particulier doivent faire face à une pénurie croissante d'enseignants et de chefs d'établissement. Non seulement pour des raisons de restrictions financières, mais aussi en raison d'attentes élevées en matière de vie personnelle et professionnelle, il est plus difficile pour les écoles catholiques de recruter et de retenir les enseignants et les chefs d'établissement. On attend des enseignants et surtout des chefs d'établissement qu'ils soient affiliés à l'Église et qu'ils adoptent un style de vie compatible avec la mission éducative de l'école - ce qui ne va plus de soi à l'heure actuelle. Comment les écoles catholiques peuvent-elles recruter et retenir des enseignants et des chefs

d'établissement qui répondent à ces attentes concernant la vie personnelle et professionnelle et qui peuvent contribuer à une éthique catholique ?

La deuxième question, liée à la précédente, est celle de l'*identité professionnelle* (Miller, 2007; Grace, 2018 ; Watkins, 2018). Traditionnellement, l'identité professionnelle des enseignants et des chefs d'établissement est comprise en termes de vocation. Cette conception remonte en partie à l'époque où les écoles catholiques étaient dirigées par des religieuses, des frères et des prêtres qui considéraient leur travail dans les écoles comme l'expression de leur vocation religieuse. Leur nombre réduit dans les écoles catholiques a soulevé de nouvelles questions, non seulement en ce qui concerne la compréhension de l'identité professionnelle, mais aussi en ce qui concerne les ressources spirituelles et l'éthique des écoles. Comment les enseignants laïcs et les chefs d'établissement peuvent-ils parvenir à une compréhension multiple de leur identité professionnelle et contribuer à l'éthique des écoles catholiques ?

Une troisième question concerne le *capital religieux et spirituel* des enseignants et des chefs d'établissement en ce qui concerne l'accomplissement de la mission éducative de l'école (Fincham, 2022 ; Wilkin, 2018 ; Hanemann, 2018). De nos jours, il n'est pas acquis que les enseignants et les chefs d'établissement disposent d'un riche capital religieux et spirituel pour contribuer à une éthique catholique. L'acquisition de ce capital n'est pas une transmission de connaissances et de croyances, mais concerne des "programmes de développement religieux et spirituel", et "doit être ancrée dans les défis pratiques de l'interprétation de la tradition dans la vie scolaire quotidienne" (Wilkin, 2018, p. 177). Les programmes doivent, entre autres, aborder la tâche herméneutique consistant à interpréter les interactions quotidiennes à travers le prisme de l'Évangile, la responsabilité partagée de formuler une vision catholique dans l'ensemble du programme scolaire, ainsi que la négociation et la construction permanentes de l'ethos de la communauté. Comment concevoir au mieux l'acquisition d'un capital religieux et spirituel par les enseignants et les chefs d'établissement en vue de leur tâche professionnelle dans les écoles catholiques ?

Une quatrième question concerne le *leadership moral* des enseignants et des chefs d'établissement des écoles catholiques (Grace, 1996). Tous les enseignants et chefs d'établissement sont confrontés quotidiennement à des questions et dilemmes moraux, quelle que soit l'école dans laquelle ils travaillent. La sensibilité morale et le leadership sont donc exigés de tous les enseignants et chefs d'établissement. Dans les écoles catholiques, les questions et dilemmes moraux se présentent dans des situations pédagogiques en classe, mais aussi dans l'équilibre entre les valeurs catholiques (par exemple, servir les pauvres et les démunis) et les valeurs du marché. Il est demandé aux enseignants et aux chefs d'établissement des écoles catholiques de s'inspirer de l'enseignement moral catholique et d'orienter leur évaluation morale et leur prise de décision vers la vie bonne qui trouve son origine dans la personne de Jésus-Christ et ses racines dans les enseignements de l'Évangile. L'inspiration et l'orientation morales ne sont cependant pas une question de déduction logique ou procédurale, mais bien plus une question d'engagement "dans une lutte continue avec (...) les ambiguïtés" (Grace, 1996, p. 77) de la foi, de la culture et de la vie. Les enseignants et les chefs d'établissement pourraient rechercher un soutien, des conseils et un encadrement pour faire face aux questions et aux dilemmes moraux, non pas sur une base instantanée ou au moyen de déclarations ou de codes ex cathedra, mais en développant leur sensibilité morale

et leur encadrement. Comment aider au mieux les enseignants et les chefs d'établissement à développer leur sensibilité morale et leur leadership ?

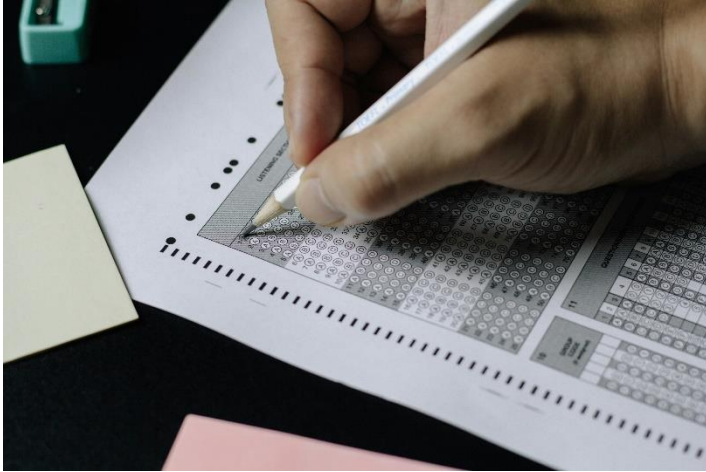
#### L'URGENCE DE FORMER LES ENSEIGNANTS ET LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

La mission éducative des écoles catholiques est soumise à de fortes pressions. En raison des évolutions sociétales telles que la sécularisation, l'individualisation et la diversité, ainsi que de la commercialisation et de l'instrumentalisation de l'éducation, les enseignants et les chefs d'établissement sont confrontés à diverses questions qui interrompent leurs actions. Alors qu'on attend d'eux qu'ils contribuent de manière significative à la mission éducative des écoles catholiques, les enseignants et les chefs d'établissement ne peuvent pas continuer comme avant, reculer devant les problèmes dans lesquels ces évolutions se manifestent, et essayer plus fort en utilisant des stratégies de réparation. Ils sont confrontés à des problèmes graves qui ne peuvent être ignorés ou passés sous silence. Des questions telles que le recrutement et la fidélisation des enseignants et des chefs d'établissement, leur identité professionnelle, leur capital religieux et spirituel, leur sensibilité morale et leur leadership. Pour traiter ces questions, il ne suffit pas de faire de grands pas et de rentrer rapidement à la maison, mais il faut adopter une approche approfondie.

Les développements sociétaux ainsi que la commercialisation et l'instrumentalisation de l'éducation nous poussent à nous demander si et comment les enseignants et les chefs d'établissement sont formés et soutenus initialement et pendant leur carrière pour faire face aux graves problèmes auxquels ils sont confrontés, en particulier dans le cadre de la mission éducative de leurs écoles catholiques.

## ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES

Dans un premier temps, une enquête a été menée auprès des membres de la CEEC. Elle a pris la forme d'un questionnaire à remplir et à envoyer au secrétariat de la CEEC (questionnaire en annexe 6.2). Le document était structuré en trois parties.



*La première partie* concernait la formation des enseignants et des chefs d'établissement. Cette partie se subdivise en un préambule qui rassemble des informations générales sur les conditions d'embauche, puis une série de questions sur la formation initiale incluant une certification pour enseigner ou diriger une école, et enfin une série de questions sur la formation continue (également appelée

développement professionnel continu [DPC]), c'est-à-dire les formations suivies au cours de la carrière professionnelle. L'objectif de ces questions est d'identifier s'il existe des sessions de formation. Dans l'affirmative, le questionnaire demande quelles sont les institutions qui organisent ces modules, quel est le type de contenu (approche managériale, théologique...), la durée, le prix et le caractère obligatoire de ces formations. *La deuxième partie* concernait la formation des administrateurs et des membres des organes de direction des écoles. Les questions sont structurées de la même manière que la première section du questionnaire. *La dernière partie* était une série de questions ouvertes. Plus précisément, l'enquête portait sur les éventuelles difficultés rencontrées en matière de recrutement des enseignants et des chefs d'établissement ainsi qu'en matière de formation initiale et continue.

Sur 29 membres, le CEEC a reçu les réponses de 19 pays membres. Concrètement, le tableau ci-dessous présente les pays membres qui ont réalisé l'enquête. Ensuite, les 18 formulaires remplis ont été examinés par le secrétariat du CEEC. Sur la base de cette analyse, certains membres ont été invités à présenter les résultats de leur questionnaire. Au total, 10 présentations ont été faites lors des réunions de l'Assemblée générale depuis 2019. Les présentations ont permis aux membres de partager, discuter, comparer et approfondir les résultats.

*Formation des enseignants et des chefs d'établissement : aperçu des questionnaires et des présentations*

<b>PAYS</b>	<b>QUESTIONNAIRE</b>	<b>DATE</b>	<b>PRÉSENTATION</b>	<b>DATE</b>
<i>ALBANIE</i>	1	11-02-20		
<i>AUTRICHE<sup>1</sup></i>	0	/	AG à Madrid	Oct. 2023
<i>BELGIQUE - FL</i>	1	09-10-20	AG sur Zoom	Nov 2020
<i>BELGIQUE - FR/DE</i>	1	02-04-21	AG sur Zoom	Avril 2021
<i>ESPAGNE</i>	1	30-08-20	AG à Marseille	Déc. 2022
<i>FRANCE</i>	1	02-11-20	AG sur Zoom	Nov 2020
<i>CROATIE</i>	1	26-02-20		
<i>IRLANDE</i>	1	12-02-20	AG à La Valette	Nov 2019
<i>ITALIE</i>	1	12-10-20	AG à Vilnius	avril 2023
<i>LES PAYS-BAS</i>	1	02-01-20	AG à La Valette	Nov 2019
<i>NORVÈGE</i>	1	06-03-20		
<i>POLOGNE</i>	1	09-03-21		
<i>PORTUGAL</i>	1	11-01-21		
<i>ROUMANIE</i>	1	11-04-21		
<i>SUÈDE</i>	1	15-01-20		
<i>SLOVÉNIE</i>	1	02-02-20		
<i>ANGLETERRE ET PAYS DE GALLES</i>	1	09-06-21	AG à Athens	Oct. 2021
<i>ÉCOSSE</i>	1	08-03-21	AG à Vienne	Avril 2022
<i>UKRAINE</i>	1	15-01-20		
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>		<b>10</b>	

Important : La collecte des données s'est déroulée entre mi-2019 et mi-2022. Cette période a été marquée par la pandémie de COVID19 et les réformes politiques, qui ont pu affecter les résultats collectés lors de la première phase.

<sup>1</sup> Les résultats sont basés sur la présentation uniquement - aucun questionnaire rempli n'a été remis au CEEC.

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA SITUATION ACTUELLE

### LES STRUCTURES DES SYSTÈMES DE FORMATION DANS DIFFÉRENTS PAYS

Avant tout, il convient de noter que les systèmes de formation varient d'un pays à l'autre. Par exemple, certains pays offrent un processus de formation national très bien organisé, tandis que d'autres n'ont pratiquement aucune formation structurée pour accompagner les enseignants, les chefs d'établissement et les organes de direction des écoles.

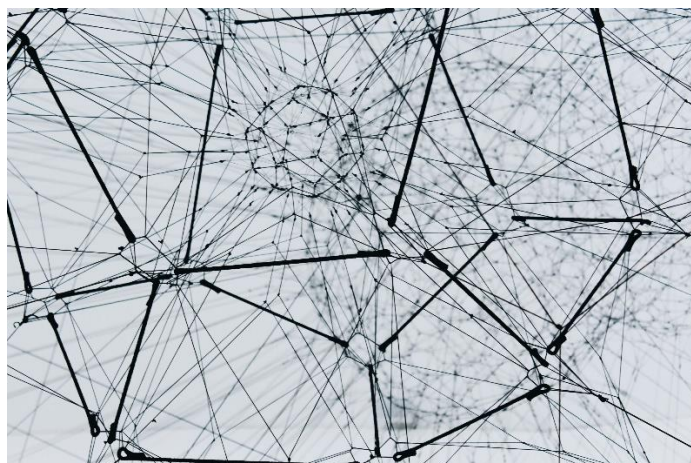
Sur la base des résultats de l'enquête, une distinction doit être faite entre la formation initiale et la formation continue. La première délivre le diplôme ou la certification pour occuper un poste d'enseignant ou de chef d'établissement, tandis que la seconde est comprise comme un processus de formation organisé au cours de la carrière professionnelle. Ensuite, le programme de formation destiné aux enseignants diffère des modules de formation proposés aux chefs d'établissement. Par ailleurs, certaines écoles sont dirigées par des organes de gouvernance qui peuvent prendre la forme de conseils d'administration, de congrégations ou d'autres types d'entités administratives. Dans certains cas, ces groupes proposent des formations à la gestion des écoles.

Dans cette optique, ce chapitre est divisé en 5 sous-parties : (1) la formation initiale des enseignants de l'Enseignement catholique, (2) la formation initiale des chefs d'établissement de l'Enseignement catholique, (3) la formation continue des enseignants de l'Enseignement catholique, (4) la formation continue des chefs d'établissement de l'Enseignement catholique, et (5) la formation des conseils d'établissement. Un tableau est présenté en page 15 pour donner une vue d'ensemble des résultats.

### FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Dans la grande majorité des pays, les enseignants doivent être diplômés d'établissements d'enseignement supérieur, qu'ils soient laïques ou catholiques, pour pouvoir enseigner dans une école. En d'autres termes, ils doivent suivre un programme académique national établi par l'État. En Belgique, par exemple, le candidat doit recevoir le certificat de formation des enseignants délivré par les établissements d'enseignement supérieur, car il fournit les compétences pédagogiques requises pour devenir enseignant. Ce certificat n'est pas spécifique à l'enseignement catholique, bien que les universités catholiques et les instituts pédagogiques délivrent ce type de diplôme. Outre le programme de l'État, des organisations et agences catholiques ou non catholiques, publiques et privées, proposent des modules de formation professionnelle pour les enseignants, par exemple en Albanie et en Italie.

En ce qui concerne la formation spécifique des enseignants de l'enseignement catholique, la situation est diverse.



Tout d'abord, dans certains pays, comme l'Albanie, la Croatie, l'Italie ou la Pologne, il n'existe aucune structure nationale ou régionale qui propose des cours spécifiques pour obtenir un certificat ou un diplôme aux enseignants qui souhaitent travailler dans une école catholique. Par conséquent, pour évaluer si le candidat convient au poste dans l'école catholique, des critères de sélection formels ou informels<sup>2</sup> sont souvent établis par les propriétaires et/ou gestionnaires de l'école<sup>3</sup>. Le candidat passe ensuite un entretien d'embauche pour vérifier s'il répond aux exigences. Ces qualifications complètent parfois l'ensemble des critères déjà imposés par l'État, comme en Croatie par exemple.

Deuxièmement, certains pays ont développé des modules de formation faisant clairement référence au catholicisme. C'est le cas de la Belgique, de la France, de l'Espagne, du Portugal et de la Norvège.

Dans le cas de la Belgique et du Portugal, les cours de formation initiale ne font pas spécifiquement référence au contenu catholique, sauf pour les enseignants d'éducation religieuse et/ou d'éthique dans les écoles catholiques.

D'autre part, certains programmes d'enseignement supérieur sont obligatoires pour les enseignants qui souhaitent travailler dans des écoles catholiques.

#### FORMATION INITIALE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Contrairement à la structure de formation des enseignants, le système de formation initiale des chefs d'établissement est souvent moins développé. Toutefois, les chefs d'établissement sont généralement d'anciens enseignants, comme en Belgique, aux Pays-Bas ou au Portugal. Ils passent un entretien afin d'évaluer s'ils sont aptes à occuper le poste.

En Albanie, par exemple, les critères d'embauche sont établis par la congrégation propriétaire de l'école. En Norvège, lors du recrutement de nouveaux chefs d'établissement, les propriétaires d'écoles catholiques donnent la priorité aux candidats ayant suivi une formation formelle en gestion à l'université ou dans un établissement d'enseignement supérieur, en plus d'une expérience en gestion. En cas d'absence de formation formelle, les écoles prennent des dispositions pour que la personne concernée suive une formation continue.

---

<sup>2</sup> Parmi d'autres exemples, citons le baptême, la pratique de la foi...

<sup>3</sup> Les propriétaires des écoles varient d'un pays à l'autre : la congrégation, les chefs d'établissement ou les administrateurs/organes directeurs.

## FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Dans une grande majorité de pays, la formation continue des enseignants qui travaillent dans une école catholique n'existe pas, comme en Albanie. Cependant, les secrétariats nationaux et les associations mettent en place un large éventail d'événements pour accompagner les enseignants dans leur mission. Dans la plupart des cas, il n'y a pas de ressources financières publiques pour soutenir ces initiatives. Cela signifie que les participants doivent payer les frais d'inscription, sauf si un financement privé supplémentaire est trouvé par les organisateurs.

Plusieurs exemples concrets ont été trouvés dans les questionnaires. En Croatie, le programme de formation est organisé par l'Office national des écoles catholiques en coopération avec l'Université catholique et les collèges catholiques de Croatie. Ces modules de formation durent un ou deux jours. Ils couvrent un large éventail de sujets tels que la théologie et d'autres approches spécifiques de l'enseignement catholique<sup>4</sup>. C'est également le cas dans plusieurs autres pays comme le Portugal où le Secrétariat national pour l'éducation chrétienne (SNEC) et l'Association portugaise des écoles catholiques (APEC) organisent des conférences et des journées pédagogiques.

Ces sessions de formation visent non seulement à améliorer les compétences spécifiques liées à l'apprentissage, mais aussi à inculquer les éléments de l'identité de l'école, tels que ses valeurs, son charisme, sa mission et sa méthode pédagogique spécifique. Ces sessions couvrent l'histoire des écoles catholiques, leur mission et les aspects théologiques et pastoraux. En Italie, certains cours sont organisés au niveau national par la Fédération des écoles catholiques ou par les congrégations religieuses. Ils couvrent de nombreux sujets différents tels que les méthodes d'enseignement, l'apprentissage numérique, la gestion des écoles, la psychologie, la spiritualité, etc. Les sujets religieux sont souvent liés à l'actualité (documents pontificaux, sociologie religieuse, etc.) ou au charisme de la congrégation. Ces cours ne sont pas obligatoires pour les enseignants travaillant dans une école catholique. Toutefois, leur participation est souhaitée.

Dans certains pays, les enseignants sont tenus de suivre un nombre minimal de cours de formation. C'est le cas en Italie où les enseignants doivent atteindre au moins 40 heures de formation. L'université de Milan organise des cours destinés à tous les enseignants (pas seulement ceux des écoles catholiques), mais aussi aux chefs d'établissement et aux équipes administratives des écoles. En Pologne, tous les enseignants sont tenus de développer leurs compétences professionnelles en fonction des besoins de leurs écoles. Dans cette optique, les enseignants qui travaillent dans un établissement catholique suivent généralement des programmes axés sur la formation religieuse, les questions théologiques, l'enseignement de l'Église, par exemple. En outre, le Conseil des écoles catholiques de Pologne a créé un centre de formation des enseignants appelé "Pro Formatione", qui organise des cours de qualification pour les chefs d'établissement et les enseignants qui travaillent dans les écoles catholiques. Bien que les activités du centre aient cessé en 2019, le Conseil des écoles catholiques a continué à proposer ces programmes de formation. Malgré le financement public existant pour le développement professionnel continu, les frais sont entièrement pris en charge par les participants. Ce programme aborde deux questions principales : L'enseignement de l'Église et

---

<sup>4</sup> Il n'est pas clair si cela concerne la formation des enseignants et des chefs d'établissement.



la vision chrétienne de la personne, ainsi que la foi et les questions sociales dans une perspective chrétienne.

#### FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Certains répondants affirment qu'un tel service n'existe pas dans leur pays. C'est le cas de l'Albanie.

Dans d'autres pays, des initiatives sont mises en place. Par exemple, en Belgique néerlandophone, un programme de formation est organisé pour les chefs d'établissement sous la forme d'une formation continue pour les chefs d'établissement nouvellement nommés (3 ans, 10 jours/an). Les conseils scolaires des écoles catholiques encouragent leurs directeurs nouvellement nommés à participer à ce cours. En Italie, des modules de formation optionnels sont proposés (*voir la section "formation continue des enseignants de l'enseignement catholique"*). En Norvège, des réunions et des conférences sont organisées pour les enseignants, les chefs d'établissement, les pasteurs et les présidents des conseils d'établissement afin de renforcer la compréhension du projet de l'école catholique. Cependant, ces événements ne sont pas suffisamment structurés et contraignants aujourd'hui. Quelques cours sont encore dispensés aux chefs d'établissement en Pologne (*voir la section "formation continue des enseignants dans l'enseignement catholique"*). Aux Pays-Bas, divers modules de formation optionnels sont proposés par l'association nationale Verus sur des thèmes tels que le leadership personnel, la sagesse pratique et l'identité des écoles.

#### FORMATION POUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION, LES ORGANES DE DIRECTION ET LES ADMINISTRATEURS

Dans de nombreux pays, les administrateurs et les organes de direction n'existent pas en tant que tels. En Albanie, par exemple, les écoles sont régies par les congrégations, qui constituent chacune l'autorité juridique et financière. Elles nomment le chef d'établissement qui a un rôle d'enseignant dans l'école. C'est également le cas en Croatie où le candidat est élu par les parents, les enseignants et le personnel éducatif. Sa candidature est ensuite approuvée ou rejetée par les fondateurs de l'école. Il n'existe pas de formation spécifique pour les membres du conseil d'établissement.

En Espagne, au Portugal et en Italie, la grande majorité des écoles catholiques sont gérées par des congrégations religieuses. Ces conseils scolaires sont responsables de l'embauche des nouveaux enseignants et des chefs d'établissement. Dans la pratique, les chefs d'établissement sont généralement des enseignants qui ont travaillé dans une école catholique, ce qui facilite leur formation.

Dans d'autres pays comme l'Irlande, les Pays-Bas et la Belgique, un programme de formation est organisé pour les membres des conseils scolaires.

*Formation des enseignants et des chefs d'établissement : conditions d'embauche, systèmes de formation initiale et continue et formation des organes directeurs*

<b>PAYS</b>	<b>DIPLÔME DE BASE POUR TRAVAILLER DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE<sup>5</sup></b>	<b>SPEC. FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS EN CATH. ÉDUCATION</b>	<b>SPEC. FORMATION INITIALE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT EN CATH. ÉDUCATION</b>	<b>SPEC. FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS EN CATH. ÉDUCATION</b>	<b>SPEC. FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT EN CATH. EDUC</b>	<b>FORMATION POUR LES ADMINISTRATEURS / ORGANES DIRECTEURS</b>
<i>ALBANIE</i>	OUI	NON	NON	NON	NON	N/A
<i>AUTRICHE<sup>6</sup></i>	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
<i>BELGIQUE FL</i>	OUI	OUI* <sup>RE</sup>	NON	NON	NON	OUI
<i>BELGIQUE FR/DE</i>	OUI	OUI* <sup>RE</sup>	OUI	OUI	OUI	OUI
<i>ESPAGNE</i>	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
<i>FRANCE</i>	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON
<i>CROATIE</i>	OUI	NON	NON	OUI	OUI	N/A
<i>IRLANDE</i>	OUI	OUI* <sup>RE</sup>	NON	NON	NON	OUI
<i>ITALIE</i>	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON
<i>LES PAYS-BAS</i>	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
<i>NORVÈGE</i>	NON	OUI*	NON	OUI*	OUI*	OUI
<i>POLOGNE</i>	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON
<i>PORTUGAL</i>	OUI	NON	NON	NON	NON	NON
<i>ROUMANIE</i>	OUI	OUI <sup>RE</sup>	OUI	OUI <sup>RE</sup>	OUI	OUI
<i>SUÈDE</i>	NON	NON	NON	NON	NON	NON
<i>SLOVÉNIE</i>	OUI	NON	NON	NON	NON	NON

<sup>5</sup> Diplôme/certificat de base = document délivré au niveau national / qui dépend du programme de l'Etat

<sup>6</sup> Les résultats sont basés sur la présentation uniquement - aucun questionnaire rempli n'a été remis au CEEC.

<i>ANGLETERRE ET PAYS DE GALLES</i>	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON
<i>ÉCOSSE</i>	OUI	OUI <sup>RE</sup>	OUI*	NON	NON	N/A
<i>UKRAINE</i>	OUI	NON	NON	OUI*	NON	OUI
<b>TOTAL : 19 PAYS</b>						

\* : Formation obligatoire

<sup>RE</sup>: Formation spécifique pour les professeurs d'éducation religieuse

## DÉFIS PERÇUS

### PRÉCONDITIONS

Sur la base des résultats de l'enquête et des présentations, plusieurs difficultés ont été soulignées par les répondants. Pour vous aider, le tableau ci-dessous résume les défis perçus par pays.

Tout d'abord, certains membres ont du mal à assurer une formation initiale et/ou continue en raison des conditions préalables et des contraintes imposées. Par exemple, les écoles catholiques d'Albanie dépendent principalement des congrégations religieuses. Elles ont donc du mal à proposer un programme national commun de formation pour le personnel éducatif des écoles catholiques. Dans ce contexte, la Commission nationale pour l'éducation catholique d'Albanie (KKEKSH) souhaite améliorer la formation initiale des enseignants et renforcer leur formation, notamment en ce qui concerne la doctrine sociale de l'Église. Dans plusieurs pays, il n'existe pas de structure telle que les administrateurs ou les organes de direction. En Autriche, le système actuel ne permet pas à l'Office interdiocésain pour l'enseignement et l'éducation d'obliger les enseignants et les chefs d'établissement à participer aux programmes de formation proposés. Les propriétaires d'écoles sont divers et il n'existe pas de concept de formation commun. C'est également le cas en Suède, où les trois écoles catholiques appliquent des méthodes différentes lorsqu'il s'agit de former les enseignants à la vie et à la foi de l'Église catholique. Bien que des sessions de formation communes soient parfois organisées, ces initiatives ne sont pas menées de manière régulière et méthodique. En Slovénie, il n'existe pas de stratégie nationale ou diocésaine en matière de formation initiale ou continue. De plus, les modules de formation ne sont ni accrédités ni obligatoires. Il est donc difficile d'impliquer les participants.

Deuxièmement, de nombreuses écoles catholiques en Europe rencontrent des difficultés financières. Les établissements dépendent souvent des congrégations religieuses et des fondations, ou des fonds publics octroyés par l'Etat. La situation financière varie d'un pays à l'autre. Mais au moins 50 % des personnes interrogées affirment que les écoles catholiques de leur pays rencontrent des obstacles financiers, par exemple dans le traitement des salaires, et en particulier après la pandémie de COVID-19. Il est donc encore plus difficile de trouver suffisamment de temps et d'argent pour travailler et payer le programme de formation. C'est le cas en Albanie, en Belgique, en Italie, en Pologne, au Portugal, en Slovénie, en Angleterre et au Pays de Galles, en Écosse et en Ukraine. Dans de nombreux pays, les frais sont payés par les participants eux-mêmes, parfois avec une aide supplémentaire des ordres religieux ou des associations privées.

Troisièmement, la pénurie d'enseignants et de chefs d'établissement est une préoccupation majeure. Près de 80 % des personnes interrogées reconnaissent que les écoles catholiques de leur pays manquent de candidats pour ces postes. Plus précisément, les écoles souffrent d'une pénurie d'enseignants dans des matières scolaires spécifiques. C'est le cas au Portugal, aux Pays-Bas ou en Belgique, où l'on manque surtout de professeurs de sciences, de mathématiques et de langues. D'autre part, le poste de chef d'établissement devient de plus en plus compliqué à occuper à mesure que les chefs d'établissement partent à la retraite et que les responsabilités et la charge de travail administratif augmentent. C'est notamment le cas en Irlande et en Belgique. De même, les pays où existent des organes de gouvernance (trustees, organes d'organisation...) souffrent d'une pénurie de membres. Pour pallier cette

situation, des bénévoles ou des candidats inexpérimentés et non qualifiés sont engagés dans l'école et le conseil scolaire.



À la lumière de ce qui précède, 30 % en moyenne des personnes interrogées éprouvent des difficultés à recruter les bons candidats pour l'école. Plus précisément, les candidats ne répondent pas aux exigences des écoles, soit parce que leur diplôme ne correspond pas, soit en raison de leur implication et de leur volonté de travailler dans une optique catholique. C'est le cas en Autriche, en Espagne, en France, en Croatie, en Irlande, en Italie, en Norvège, en

Pologne, en Suède, en Angleterre, au Pays de Galles et en Écosse. Certains de ces pays mettent donc en œuvre de nouvelles stratégies pour surmonter cette difficulté. Par exemple, en Croatie, une période de probation de 6 mois est mise en place avant que le candidat n'obtienne un poste permanent dans l'école catholique. Dans d'autres pays, les écoles et associations catholiques travaillent en collaboration avec leurs homologues pour renforcer le sentiment d'appartenance et l'éthique catholique. Dans cette optique, elles mettent souvent en place des initiatives de coopération internationale dans le cadre du programme Erasmus+, par exemple. Parmi d'autres exemples, le Secrétariat national de l'éducation chrétienne (SNEC), l'Association portugaise des écoles catholiques (APEC) et les *Escuelas Católicas* en Espagne coopèrent de manière récurrente, tandis que des réunions régulières sont organisées entre les diocèses jumelés de France et d'Allemagne ou les écoles catholiques du bassin méditerranéen. Des partenariats ont également été mis en place entre des institutions catholiques de Norvège et de Suède, et des universités d'Angleterre, d'Irlande du Nord et d'Écosse.

Contrairement aux premiers, certains pays mentionnent que la coopération internationale constitue un autre défi, comme en Albanie où aucune activité de formation n'est organisée dans les écoles catholiques en collaboration avec d'autres pays d'Europe, par exemple. D'après les réponses, la présence de religieux ou de prêtres dans les écoles diminue alors que le contexte multiculturel et multireligieux augmente. C'est particulièrement le cas en Autriche et en Slovénie. Parmi d'autres exemples, on trouve des raisons géographiques. Par exemple, dans certaines zones géographiques d'Écosse, il est plus difficile de recruter que d'autres en raison de la répartition de la population catholique dans le pays.

#### COMMENT CULTIVER L'ETHOS DES ECOLES CATHOLIQUES EN SON CŒUR

En conclusion, la pénurie d'enseignants et de chefs d'établissement sont les deux éléments les plus souvent cités comme défis par les personnes interrogées. Cela peut conduire à une situation extrême où des classes, voire des écoles, doivent fermer en raison du manque de personnel éducatif. La question du financement vient en deuxième position. Il est souvent compliqué de recevoir des fonds publics pour payer les salaires du personnel éducatif ou de la direction, par exemple. Les familles sont souvent amenées à payer des frais d'inscription ou des frais supplémentaires. Les difficultés liées aux conditions préalables de formation et au programme sont également régulièrement évoquées.

Dans l'ensemble, il est difficile pour le CEEC de proposer des solutions concrètes à ces différentes questions. Cela nécessiterait notamment une analyse plus approfondie et des recherches plus détaillées. Cependant, la question du candidat arrive en quatrième position. Les personnes interrogées font état de difficultés à trouver un enseignant ou un chef d'établissement qui s'inspire pleinement de l'éthique des écoles catholiques. Des outils et des initiatives ont été suggérés tout au long des présentations et dans certains questionnaires. Le chapitre suivant est consacré à ce sujet, qui s'articule autour de la question suivante: "Comment cultiver l'éthique au cœur des écoles catholiques ?

Formation des enseignants et des chefs d'établissement : défis perçus

<b>PAYS</b>	<b>PRÉCONDITIONS</b>	<b>FINANCES</b>	<b>PÉNURIE D'ENSEIGNANTS OU DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENT</b>	<b>ETHOS CATHOLIQUES</b>	<b>AUTRES</b>
ALBANIE	X	X	X		X
AUTRICHE*	X		X	X	X
BELGIQUE - FL		X	X		
BELGIQUE - FR/DE		X	X		
ESPAGNE			X	X	
FRANCE		X	X	X	
CROATIE	X		X	X	
IRLANDE	X	X	X		
ITALIE	X	X	X	X	
LES PAYS-BAS	X		X	X	
NORVÈGE			X	X	
POLOGNE		X	X	X	
PORTUGAL		X	X		
ROUMANIE	X	X			
SUÈDE	X			X	
SLOVÉNIE	X	X	X		X
ANGLETERRE ET PAYS DE GALLES		X	X		
ÉCOSSE		X	X		X
UKRAINE	X	X	X		
<b>TOTAL : 19 PAYS</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

## REGARDER VERS L'AVENIR

### PRINCIPES DIRECTEURS

Bien que la formation et l'accompagnement des enseignants et des chefs d'établissement dans les écoles catholiques ne puissent être compris sans référence à leur contexte historique, social et politique, il est possible et utile d'élaborer des principes directeurs. Sur la base de l'analyse documentaire et des résultats de l'enquête du CEEC, nous présentons deux groupes de principes directeurs - l'un lié à la structure formelle de la formation et de l'accompagnement, l'autre lié au contenu. L'idée des principes directeurs sera tout d'abord expliquée. Chaque principe est illustré par une ou plusieurs initiatives intéressantes mentionnées dans l'enquête et les présentations. Ces projets prennent la forme de cours de formation, de programmes, d'événements ou d'outils. Certains de ces exemples couvrent plus que le principe directeur auquel ils se réfèrent.

### DÉFINITIONS

La formation et le soutien des enseignants et des chefs d'établissement visent à leur permettre de mieux remplir leur mission et leur responsabilité, à savoir : contribuer à l'éthique catholique de leur établissement et s'efforcer de remplir sa mission éducative en termes d'humanisation et de formation de la personne tout entière. Dans ce but, diverses activités peuvent être menées, telles que des cours en ligne ou en direct, des retraites, des conférences, des ateliers, etc. Les principes directeurs sont des orientations qui permettent de décider quelles activités sont appropriées et comment elles peuvent être organisées au mieux. Ils fournissent des conseils et une orientation au cours du processus d'organisation des activités de formation et de soutien pour les enseignants et les chefs d'établissement.

Sur la base de l'analyse documentaire et des résultats de l'enquête du CEEC, nous présentons à présent des principes directeurs en termes relativement généraux. Ces principes doivent être interprétés et élaborés dans des contextes diocésains et nationaux spécifiques. Nous faisons la distinction entre les principes plus structurels et ceux qui sont davantage liés au contenu de la formation et du soutien. Il convient de noter que la liste des principes n'est pas exhaustive.

### PRINCIPES STRUCTURELS

Les principes structurels concernent les aspects plus formels ou procéduraux de la formation et de l'accompagnement des enseignants et des chefs d'établissement dans l'enseignement catholique. Ils donnent des conseils sur l'approche procédurale, l'intégration organisationnelle et les questions de forme et d'organisation.

**PRINCIPE DIRECTEUR 1 :** *Opter pour des pratiques approfondies de prise de décision*



Pour parvenir à des choix réfléchis sur les activités à mener, des pratiques approfondies de perception, de réflexion, de délibération et de prise de décision sont recommandées. Dans la tradition catholique, les individus et les communautés utilisent des pratiques de discernement pour parvenir à des choix réfléchis sur ce qu'il convient de faire en vue de vivre une vie bonne.



Une pratique de discernement communautaire est élaborée en quatre groupes successifs : d'abord percevoir ce qui se passe dans les écoles, réfléchir aux valeurs sous-jacentes en jeu et les relier aux objectifs de la mission éducative des écoles catholiques, et délibérer ensuite des possibilités et enfin prendre une décision (Van der Zee, 2023).

Dans l'enseignement catholique français, les chefs d'établissement sont formés à l'école des chefs d'établissement missionnés selon un processus en plusieurs étapes destiné à préparer les personnes à assumer les responsabilités d'un chef d'établissement : (1) Détermination : Une année pour permettre aux individus de réfléchir de manière éclairée à leur choix de devenir chef d'établissement dans un contexte d'enseignement catholique.(2) Formation préalable à la prise de fonction : Une année pour se préparer au rôle de chef d'établissement en acquérant les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires. (3) Formation après la nomination : 23 jours de formation divisés en modules pour soutenir la pratique professionnelle du chef d'établissement nouvellement nommé.

Formation pour les chefs d'établissement nommés sans formation préalable: Un programme de formation de 41 jours pour soutenir les nouveaux chefs d'établissement dans leur pratique professionnelle. Chaque étape comprend des activités spécifiques, telles que des sessions inaugurales, des sessions plus longues, des périodes d'observation, des sessions de révision et des entretiens avec l'autorité de tutelle pour évaluer les progrès et la détermination des stagiaires. Les méthodes pédagogiques comprennent des apports théoriques, des ateliers de réflexion, des études de cas, des rencontres, des témoignages, des débats et des entretiens individuels. Le stage d'observation d'une semaine permet aux stagiaires de vivre le quotidien d'un chef d'établissement et de réfléchir à leur propre engagement et à leur détermination.

Chaque année, l'Association portugaise des écoles catholiques (APEC) organise un voyage pastoral destiné aux chefs d'établissement et aux équipes pastorales. L'objectif de ce voyage pastoral est de renforcer les connaissances et les compétences des chefs d'établissement et des membres de l'équipe pastorale, afin de leur permettre de maintenir, de soigner et de développer l'identité et la mission de l'école. Exemples de thèmes du parcours Défis pour l'identité des écoles catholiques, Les écoles catholiques et les défis de l'éducation aujourd'hui, La prière dans les écoles catholiques, La sexualité et le genre, etc.

## PRINCIPE D'ORIENTATION 2 : *Penser en réseaux durables*



Les activités occasionnelles ne semblent pas durables si elles ne sont pas intégrées dans un réseau de personnes qui partagent des idées, des points de vue, des compétences et des expériences. Pour former et soutenir les enseignants et les chefs d'établissement de manière durable et productive, il est recommandé d'intégrer les activités dans un ou plusieurs réseaux actifs au sein des écoles, entre les écoles et entre les écoles, les diocèses et les universités, au niveau national et international.

Par exemple, les enseignants et les chefs d'établissement sont confrontés à de nombreuses questions et dilemmes moraux et bénéficieraient grandement de réseaux en direct et en ligne de collègues praticiens et d'experts pour partager leurs expériences, leurs idées et leurs possibilités (Fincham, 2022).

À titre d'exemple, le Secrétariat des établissements d'enseignement libre en Grèce (SIELG) a organisé un séminaire d'une journée pour rassembler les dirigeants des écoles catholiques, les conseils scolaires et les enseignants. Les conférences ont porté sur le leadership innovant, les innovations dans l'administration et l'éducation, et l'intelligence artificielle. L'objectif de cet événement était de permettre aux participants de partager des idées, des projets communs et de discuter des moyens d'intégrer le Pacte mondial pour l'éducation du pape François dans leurs écoles. L'objectif était d'examiner comment les participants peuvent avancer ensemble dans ce nouveau contexte, tout en préservant l'identité et le caractère de leur école catholique.

Autre exemple, la formation initiale des chefs d'établissement de l'enseignement catholique en France conduit au développement de réseaux d'amitié professionnelle qui permettent à ceux qui en ont besoin de trouver de l'aide auprès de leurs pairs. Les chefs d'établissement d'une même congrégation, d'un même diocèse ou d'une même organisation professionnelle travaillent ensemble sur des questions relatives à la pastorale, à la gestion d'équipe, aux pratiques pédagogiques, etc. Au sein de l'enseignement catholique en France, de nombreuses propositions et instances de dialogue permettent aux chefs d'établissement de se retrouver, comme la mise en réseau des établissements engagés dans le " Label Ouverture " international sur des thèmes précis (Erasmus, mobilité, pratiques linguistiques, dialogue interculturel, etc.)

En collaboration avec l'organisation de la jeunesse catholique norvégienne, le bureau des écoles du diocèse d'Oslo est en train d'envoyer une invitation à tous les étudiants enseignants catholiques de Norvège pour qu'ils rejoignent un réseau organisé d'étudiants catholiques. L'objectif est de recruter des enseignants catholiques dans nos écoles, en les aidant à renforcer leur foi et leur identité catholiques dans un système universitaire et collégial laïc. L'objectif est, entre autres, de leur offrir des cours de différents contenus, de les inviter à devenir stagiaires dans des écoles catholiques, etc.

En outre, le service de l'aumônier scolaire fait actuellement l'objet d'un examen, y compris une révision de ses instructions de travail, dans le but de renforcer la coopération et son rôle

en tant que partie prenante dans la construction de l'identité et de l'éthique catholiques de l'école.

## PRINCIPES CONCEPTUELS

Les principes conceptuels donnent une orientation aux considérations de fond relatives au contenu de la formation ou de l'assistance.

### **PRINCIPE D'ORIENTATION 3 : *Se concentrer sur l'identité professionnelle***



Traditionnellement, l'identité des enseignants et des chefs d'établissement est comprise en termes de vocation (religieuse) dans laquelle les aspects personnels et professionnels s'entremêlent. Dans le contexte contemporain de sécularisation et d'individualisation, il est recommandé de se concentrer principalement sur les aspects professionnels de l'identité (Watkins, 2018).

L'identité de l'enseignant peut être considérée comme "un assemblage d'éléments hétérogènes engagés dans un flux d'énergie dynamique et émergent à travers ses connectivités et ses relations" (Doyle, 2023). Dans l'optique de la mission éducative et de l'éthique catholique, il serait recommandé de considérer l'assemblage de divers éléments comme un point d'application pour la formation et le soutien du développement professionnel des enseignants. Le développement professionnel affectera sans aucun doute les aspects personnels de l'identité et, dans le contexte professionnel d'une école, les aspects professionnels sont les meilleurs points d'application.

En France par exemple, ces aspects professionnels qui définissent l'identité sont généralement précisés dans la lettre de mission que le chef d'établissement reçoit lors de sa nomination. Cette lettre de mission, qui constitue le lien organique avec l'Eglise, précise les aspects liés à l'établissement et à son environnement, auxquels le chef d'établissement doit être vigilant. Le projet d'établissement oriente de manière spécifique l'ensemble des membres de la communauté éducative (dont le chef d'établissement et les enseignants) dans leur pratique professionnelle.

En Irlande, le programme de licence en éducation religieuse de l'université de Dublin City construit l'agence de l'enseignant en éducation religieuse par la déconstruction et la reconstruction d'une multiplicité d'éléments liés à l'identité de l'enseignant. L'identité de l'enseignant d'éducation religieuse en tant que créateur de programmes est un élément d'une importance vitale (Priestley, Alvunger, Philippou & Soini, 2021). Elle favorise la capacité de l'enseignant à prendre des décisions et à porter des jugements critiques sur le contenu et les connaissances pédagogiques et à répondre aux besoins de chaque élève dans son contexte particulier. Cette approche garantit que l'éducateur religieux peut s'inspirer du programme national, mais aussi le mettre en œuvre à travers sa mission et sa vision religieuses.

#### **OPRINCIPE DIRECTEUR 4 : Ancrer les activités dans les défis concrets**

La formation et le soutien visent à permettre aux enseignants et aux chefs d'établissement de contribuer à l'éthique catholique et de remplir la mission éducative de leur établissement et ne devraient donc pas être exclusivement religieux ou spirituels : "Ils doivent être ancrés dans les défis pratiques de l'interprétation de la tradition dans les pressions de la vie scolaire quotidienne" (Wilkin, 2018, p. 177).



Les enseignants et les chefs d'établissement sont confrontés à diverses questions qui remettent en cause leurs connaissances, leurs compétences et leurs convictions. Pour traiter ces questions à la lumière de la mission éducative, la formation et le soutien doivent être ancrés dans leurs pratiques (quotidiennes) et leur permettre de réévaluer et d'innover leurs pratiques.

En Norvège, les écoles catholiques demandent des fonds financiers dans le cadre d'un programme de soutien public pour le développement des compétences dans les écoles. Ce programme implique que les universités et les collèges locaux collaborent avec les écoles pour les guider dans divers domaines. Nous avons choisi de collaborer avec le collège universitaire NLA pour guider les enseignants sur des sujets liés au renforcement de l'identité et de l'éthique catholiques des écoles. Un projet pilote est actuellement en cours dans l'une des écoles catholiques norvégiennes.

Dans le cadre du programme de licence en éducation religieuse de la Dublin City University (Irlande), les enseignants stagiaires s'engagent dans des défis authentiques et réels qui reflètent le désordre et la complexité de la salle de classe et des écoles. Ces activités se déroulent à l'université et font appel à l'apprentissage par défi, à des évaluations authentiques, à une pratique réflexive telle que l'auto-apprentissage et à l'utilisation d'ateliers plutôt que de cours magistraux. Nous pensons que l'apprentissage est socialement construit et que la mise en place de partenariats avec les écoles en tant que communautés d'apprentissage est essentielle pour que les enseignants stagiaires puissent relever ces défis de la vie réelle à travers les nombreuses expériences de stage en école. Auparavant, nous pratiquions le micro-enseignement : les élèves des écoles locales venaient à l'université pour suivre les cours de nos enseignants stagiaires. Aujourd'hui, nous sommes passés au micro-placement, dans le cadre duquel les enseignants stagiaires de première année se rendent à l'école et enseignent pour la première fois. Dès le départ, ils s'engagent dans les nombreux défis à relever pour devenir un enseignant d'éducation religieuse et sont soutenus par un réseau de personnes.

## PRINCIPE DIRECTEUR 5 : Renforcer la sensibilité morale et le leadership



Les enseignants et les chefs d'établissement sont confrontés quotidiennement à des questions et des dilemmes moraux. Ils peuvent rechercher un soutien, des conseils et un encadrement pour faire face à ces questions et dilemmes moraux dans leur contexte professionnel, non pas sur une base instantanée ou au moyen de déclarations ou de codes ex cathedra, mais en développant leur sensibilité morale et leur leadership (Grace 1996, 2018).

Un réseau d'enseignants et de chefs d'établissement, au sein duquel ils pourraient partager leurs questions et dilemmes moraux et délibérer, sous une direction avisée, des moyens possibles de traiter ces questions et dilemmes, constituerait un moyen de soutien fructueux.

En France, chaque école est soutenue par une "tutelle" qui est soit un diocèse, soit une congrégation religieuse. Cette tutelle est au service de la croissance des personnes, les appelant à la liberté créatrice dans la fidélité à la mission qu'elles ont reçue. L'autorité de tutelle encourage la vitalité de la communauté éducative en étant attentive au climat relationnel de l'établissement, à sa capacité d'innovation pédagogique, éducative et pastorale, et à la participation de tous à la mise en œuvre du projet éducatif.

Le Good Shepherd Leadership Pathway (GSL) est le principal projet du Scottish Catholic Education Service (SCES) pour la formation des chefs d'établissement. Il s'agit d'un parcours de leadership professionnel qui accompagne les enseignants catholiques et s'articule autour de quatre éléments du leadership professionnel: l'intendance, le leadership relationnel, le leadership pastoral et leadership de service. Elle offre des expériences et des possibilités de prière et de réflexion personnelles, une formation à la vision et aux valeurs de l'enseignement catholique, une connaissance de l'enseignement de l'Église et la possibilité de se familiariser avec le système des écoles catholiques au niveau international.

Le parcours comporte trois éléments : (1) "Core" qui utilise des approches traditionnelles pour développer les connaissances, les compétences, la compréhension et l'expérience d'un leader religieux en participant à des conférences, à l'enseignement de l'Église, à des pèlerinages et des retraites, à des Master Classes et à des activités de réflexion personnelle; (2) "Formational" qui utilise l'héritage de l'Église et son expertise dans l'accompagnement de ceux qui discernent leur vocation; (3) "Dialogue et découverte" permettant aux chefs d'établissement de travailler en collaboration avec des éducateurs catholiques d'Écosse et d'ailleurs dans le but de développer leur propre domaine d'intérêt, de travailler avec d'autres éducateurs catholiques et, par le biais d'un dialogue partagé, d'apprendre les uns des autres. En outre, des cours à option permettent aux chefs d'établissement de s'intéresser à d'autres aspects de la vie de l'Église afin de mieux comprendre l'Église universelle et le rôle qu'y joue l'éducation.

Un autre exemple est le programme "Emerging Leaders of Christian Schools"<sup>7</sup> qui est développé à la Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems en coopération avec l'Université Fordham à New York. Il est proposé aux étudiants de première et deuxième année qui ont été reconnus comme ayant un potentiel de leadership exceptionnel par les professeurs, les administrateurs et les autres étudiants. Des ateliers, des séminaires, des conférenciers invités et des sessions interactives sont organisés. Les étudiants apprendront de précieuses compétences en matière de leadership et auront l'occasion de développer leur confiance en soi et d'améliorer leur connaissance de soi. Les ateliers porteront sur les thèmes suivants: le leadership ignatien, la résolution créative de problèmes, la prise de parole en public, la diversité dans le leadership, la gestion du stress, le réseautage et le mentorat.

En Norvège, un programme initie ses participants à la tradition et aux enseignements de l'Église afin qu'ils contribuent à la construction de notre civilisation occidentale<sup>8</sup>. Deux études sont organisées pour les enseignants des écoles catholiques, mais aussi pour les catéchistes, les diacres et d'autres acteurs actifs dans l'Église catholique qui ont besoin d'une introduction à la théologie catholique et à la philosophie de l'éducation. D'une part, l'étude "Théologie catholique et philosophie de l'éducation" met l'accent sur la compréhension catholique de la formation et de l'éducation, ainsi que sur des thèmes théologiques centraux. Il offre une vue d'ensemble et une compréhension de la structure de l'Église catholique et de sa diversité en Norvège et dans le monde. Le cours vise à donner une compréhension de l'Église catholique en tant qu'acteur de l'éducation et à répondre à la diversité ecclésiastique et religieuse dans la vie scolaire de tous les jours. L'étude fournit également des compétences pour d'autres travaux et engagements dans le contexte ecclésial: catéchèse, formation, services d'information, etc. Cette étude sera obligatoire pour tous les enseignants à partir de l'automne 2024 suite à un accord entre les écoles et le bureau scolaire du diocèse pour la financer pour l'employé de l'école. D'autre part, l'étude "Foi chrétienne, religion et philosophie dans l'enseignement catholique" propose une étude approfondie du christianisme, de la philosophie, de la religion, de la conception de la vie et de l'éthique, avec un accent particulier sur l'enseignement des matières KRLE, Christianisme catholique et Religion dans les écoles catholiques.

---

<sup>7</sup> Plus d'informations : <https://www.fordham.edu/student-life/student-involvement/office-for-student-involvement-at-lincoln-center/student-leadership-programs/fordham-university-emerging-leaders-fuel-program/#:~:text=Le%20FUEL%20programme%20est%20a,%2C%20administrateurs%2C%20et%20boursiers%20étudiants.>

<sup>8</sup> Plus d'informations : <https://www.nla.no/studietilbud/studieprogrammer/videreutdanning-i-katolske-studier/>  
<https://www.nla.no/studietilbud/emner/2022/vuks801/> <https://www.nla.no/studietilbud/emner/2023/vuks802/>

**PRINCIPE DIRECTEUR 6 : Contextualiser, dynamiser et innover la réflexion et la réalisation de l'éthique et de l'identité catholiques**

En partageant la vision intégrale, les enseignants et les chefs d'établissement sont censés contribuer à l'identité et à l'éthique catholiques de leur établissement (McLaughlin, 1996 ; Wilkin, 2018). Une vision, une identité et une éthique intégrales ne sont toutefois pas statiques, mais se développent et se transforment au fil du temps. Contribuer à l'éthique et à l'identité n'est donc pas simplement une question de transmission de connaissances, mais une invitation à participer à la création de sens et à la contextualisation en cours de l'effort éducatif des écoles catholiques (De Jong, 2007 ; Boeve, 2019).



Les enseignants et les chefs d'établissement sont invités à dialoguer au sein de l'école et avec l'environnement scolaire au sujet de l'effort éducatif, de l'éthique et de l'identité. Une formation et un soutien sont nécessaires pour mener à bien ce dialogue.

À titre d'exemple, l'"école du dialogue" est un concept développé par l'association néerlandophone de Belgique, Katholiek Onderwijs Vlaanderen. Il se concentre sur le dialogue, la différence et l'identité catholique dans le contexte scolaire d'une société post-chrétienne et post-séculaire.

Un autre exemple est l'ensemble des formations sur la "Mission de l'école chrétienne"<sup>9</sup>, qui sont proposées par l'Institut de formation de l'enseignement catholique (IFEC). Ces sessions portent sur le projet éducatif de l'enseignement catholique en Belgique francophone et germanophone à travers différents aspects : (1) Situer la référence catholique dans le monde de nos écoles aujourd'hui - Définir quelques concepts clés (religion, patrimoine, valeurs, identité, etc.) ; (2) Déconstruire les représentations aliénantes (sacrificielles, fondamentalistes, relativistes, etc.) ; (3) Clarifier la notion de spécificité dans un contexte pluraliste ; (4) A l'aide d'une conception renouvelée de l'héritage chrétien (centrée sur les notions d'Agapé et de Messie), comprendre les notions centrales de la Mission de l'école chrétienne (personne, liens, décentrement), saisir les liens majeurs et les enjeux pour demain ; (5) Imaginer de nouvelles pratiques pédagogiques à la lumière du texte " Mission de l'école chrétienne " (logique du don, fragilité, non-savoir, etc.).

Un autre exemple est celui des diverses activités de formation et de supervision organisées par VERUS aux Pays-Bas pour comprendre l'éthique et l'identité en termes de qualité de l'éducation. Les activités se déroulent sous le titre de "l'appréciation narrative" et encouragent les (futurs) enseignants et chefs d'établissement à revigorer leur éthique et l'identité de leurs écoles en termes de qualité narrative, discursive, performative et éthique, ancrée dans une vision catholique de l'éducation.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> <https://enseignement.catholique.be/diocese/le-comite-diocesain-codiec-de-liege/les-questions-de-sens/leducation-chretienne/>

<sup>10</sup> <https://verus.nl/publicaties/narratief-waardenen>

## PRINCIPE DIRECTEUR 7 : Renforcer l'esprit de curiosité



La réflexion est une qualité importante et indispensable de tout professionnel. Les enseignants et les chefs d'établissement sont eux aussi invités à réfléchir à leurs actions professionnelles dans l'optique de l'effort éducatif de leur école. La réflexion n'est pas seulement orientée pour aborder les problèmes de manière plus efficace, mais aussi pour les étudier plus en profondeur dans l'optique de la mission éducative. Une attitude inquisitrice est très utile pour revigorer la mission éducative (Stuart-Buttle, 2018 ; Richardson, 2018).

En participant à des réseaux de chercheurs, de conseillers (pédagogiques) et de praticiens, les enseignants et les chefs d'établissement sont invités à approfondir leur réflexion et à redynamiser la mission éducative de leur école.

Dans le cadre du programme de licence en éducation religieuse de la Dublin City University<sup>11</sup> (Irlande), les enseignants stagiaires apprennent à s'engager dans une pratique réflexive par le biais d'un e-portefeuille réflexif tout au long des quatre années du programme. Chaque année, avant le stage, ils passent deux semaines dans une école, explorant la culture et le contexte de l'établissement afin de pouvoir prendre des décisions en matière de programme et de pédagogie sur la base de cette compréhension. Ils dialoguent avec toutes les personnes importantes de l'école qu'ils rencontreront, telles que le directeur, le directeur adjoint, l'aumônier, le service des besoins spéciaux, le service d'orientation, les enseignants coopérants, etc. La place centrale de l'enfant est primordiale, et ils apprennent les besoins de leurs élèves au cours de ces semaines de contexte et d'engagement à travers le réseau de différentes personnes.

## RÉFLEXIONS- LOUIS-MARIE PIRON, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU CEEC

### LE MONDE CHANGE

L'étude du Comité Européen de l'Enseignement Catholique sur la formation des enseignants et des chefs d'établissement des écoles catholiques montre que, quel que soit le degré d'engagement des réseaux de chaque pays membre, la formation est considérée comme essentielle. Malheureusement, alors que le métier même des enseignants et des chefs d'établissement est de former les enfants et les jeunes, ils ne disposent pas encore de systèmes de formation adaptés aux réalités d'aujourd'hui.

### FORMATION À L'ESPOIR

Nos sociétés connaissent des changements profonds et durables. Pour beaucoup, le monde d'aujourd'hui est effrayant. La violence se répand de plus en plus à travers les conflits et les guerres, y compris dans nos propres pays. De plus, les changements climatiques annoncent une détérioration des conditions de vie sur terre. Par conséquent, certains de nos jeunes

<sup>11</sup> <https://reflect.dcu.ie/view/view.php?t=eFrRDQ8VTfXXIMAog7&login>



perdent à juste titre la foi en l'avenir. Dans ce contexte, les écoles, et les écoles catholiques en particulier, ont le devoir de donner de l'espoir. Concrètement, il s'agit d'éduquer les jeunes à accueillir le monde qui les entoure en leur montrant comment ils peuvent améliorer leur environnement immédiat pour améliorer leurs conditions de vie et les relations au sein de leur "communauté scolaire".

Pour ce faire, les enseignants ne peuvent plus se contenter d'enseigner le programme scolaire et de préparer les examens. Bien sûr, cette mission reste primordiale, mais ils doivent aussi veiller à former les jeunes pour qu'ils gardent l'espoir. Non pas de manière incantatoire, mais par des pratiques quotidiennes, dont l'enseignement et l'éducation.

Ils doivent également être formés à des techniques positives d'animation de classe, y compris des techniques pédagogiques. En effet, ils doivent être préparés à transmettre les connaissances de manière à ce que les jeunes voient l'histoire, la science et la philosophie sous un jour porteur d'espoir - un jour qui ne soit ni cynique ni fataliste. Cela nécessite la mise en œuvre de pratiques pédagogiques et éducatives qui doivent être apprises pour être maîtrisées.

#### LA FORMATION AUX COMPÉTENCES TECHNOLOGIQUES

Nous vivons une évolution technologique exponentielle. Les exemples les plus frappants sont le développement de l'intelligence artificielle dans tous les domaines de notre vie et l'omniprésence de tous les types d'écrans dans notre quotidien, avec les addictions qu'ils génèrent. Les jeunes sont généralement plus à l'aise avec ces technologies que les adultes qui les encadrent. Ces derniers peuvent légitimement exprimer un rejet, voire une crainte, face aux nouveaux modes de vie qui émergent grâce à ces technologies.

En tant qu'éducateurs, nous ne devons pas leur tourner le dos, mais plutôt comprendre leur fonctionnement et les nouvelles possibilités qu'elles offrent. Nous devons saisir les opportunités qu'elles offrent d'un point de vue pédagogique et les utiliser en conséquence. Dans la mesure où ces technologies ouvrent de nouveaux domaines, le cadre éthique de leur utilisation doit nécessairement être pris en compte.

Ces dimensions techniques, pédagogiques et éthiques doivent certainement être prises en compte dans la formation des enseignants afin qu'ils ne soient pas démunis face aux jeunes. Ils doivent être formés à la maîtrise des outils, au moins dans les grandes lignes, afin de pouvoir concevoir ensemble les modalités de leur utilisation en classe. Les questions morales liées à l'utilisation de ces outils doivent également être abordées.

#### FORMATION AUX COMPÉTENCES SOCIALES

Il est de plus en plus fréquent d'entendre dire que le monde est devenu un village. Le développement des moyens de transport et de communication a rapproché les hommes. Cependant, la peur de l'autre semble se répandre de plus en plus, le rejet de la différence et l'isolement deviennent des réflexes.

Pourtant, les rencontres et les relations sont des éléments clés de notre religion catholique. Il faut donc faire tomber les barrières entre les peuples. Pour cela, il est essentiel de développer la formation au dialogue interculturel et d'enseigner la relation. Ce n'est pas quelque chose

qui s'improvise, ce n'est pas quelque chose que l'on peut décider de faire pour améliorer ses relations avec des personnes différentes de soi.

La formation des enseignants doit donc comporter un volet sur la maîtrise des savoir-faire et des savoir-être nécessaires pour aborder l'autre en cherchant à le comprendre et non en essayant de lui imposer ses propres idées, voire en le rejetant. D'un point de vue pédagogique, il s'agit de proposer des pratiques qui favorisent la coopération plutôt que la compétition entre les élèves.

#### FORMATION CHRÉTIENNE À LA GESTION

Nos projets éducatifs sont fondés sur les principes de l'anthropologie chrétienne. Si nous voulons qu'ils se développent sur un terrain favorable, il faut qu'ils s'enracinent dans un fonctionnement scolaire cohérent. Pour cela, nous devons mettre en place un système de gestion fondé sur les principes de la doctrine sociale de l'Eglise. Nos chefs d'établissement gèrent des organisations professionnelles avec une mission pour l'Eglise, et les conditions sont réunies pour que l'école soit un lieu de mise en œuvre de cette pensée.

La formation des chefs d'établissement doit donc leur permettre de comprendre les grands principes de subsidiarité, de solidarité, de participation et de bien commun, afin qu'ils puissent les traduire en outils pratiques de gestion. La formation elle-même doit être construite autour de ces principes pour montrer aux stagiaires comment les mettre en pratique.

## AUTRES LECTURES

Biesta, Gert. 2010. La bonne éducation à l'ère de la mesure. Éthique, politique, démocratie. Boulder, CO : Paradigm Publishers.

Boeve, Lieven. 2019. "La foi dans le dialogue : la voix chrétienne dans l'école catholique de dialogue". Études internationales sur l'éducation catholique, 11(1) : 37-50, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19422539.2018.1561132>

Congrégation pour l'éducation catholique. 2014. Éduquer aujourd'hui et demain : une passion renouvelée. Tiré de [https://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc\\_con\\_ccatheduc\\_doc\\_20140407\\_educare-oggi-e-domani\\_en.html](https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20140407_educare-oggi-e-domani_en.html)

Congrégation pour l'éducation catholique. 2022. L'identité de l'école catholique. Pour une culture du dialogue. Tiré de [https://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc\\_con\\_ccatheduc\\_doc\\_20220125\\_istruzione-identita-scuola-cattolica\\_en.html](https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20220125_istruzione-identita-scuola-cattolica_en.html)

Doyle, Audrey. 2023. "Disturbing the teacher's role as assessor : the case of calculated grades 2020-2021 in Ireland" (Perturbation du rôle de l'enseignant en tant qu'évaluateur : le cas des notes calculées 2020-2021 en Irlande). Irish Educational Studies. <https://doi.org/10.1080/03323315.2023.2236597>

Fincham, David. 2022. "Headteachers in Catholic schools in England : contemporary challenges". Études internationales sur l'éducation catholique. 14(2) : 197 - 215.

Grace, Gerald. 1996. "Leadership in Catholic Schools". L'école catholique contemporaine. Contexte, identité et diversité. Édité par Terence H. McLaughlin et Joseph O'Keefe, 70 - 88. Londres : Routledge.

Grace, Gerald. 2002. Catholic Schools, Mission, Markets and Morality (Écoles catholiques, mission, marchés et moralité). Londres : Routledge.

Grace, Gerald. 2018. "Nouvelle pensée, nouvelle érudition et nouvelle recherche dans l'enseignement catholique. Quelques perspectives sur ce champ d'études". La recherche dans l'enseignement catholique. Contemporary Perspectives. Publié sous la direction de Sean Whittle, 15-30. Singapour : Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Grace, Gerald R. et Joseph O'Keefe, éd. 2007. Manuel international de l'enseignement catholique. Challenges for School Systems in the 21st century (Défis pour les systèmes scolaires au 21e siècle). Rotterdam : Springer.

Hanemann, Rachel W. 2018. "Écoles catholiques, libéralisme et stratégies de formation de l'identité catholique". Recherche sur l'éducation catholique. Contemporary Perspectives. Publié sous la direction de Sean Whittle, 113 - 125. Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Jong, Aad de. 2007. "Vers une identité participative : Catholic Education in the Netherlands in Search of a new Approach" (Vers une identité participative : l'enseignement catholique aux Pays-Bas à la recherche d'une nouvelle approche). Manuel international de l'enseignement catholique. Challenges for School Systems in the 21st century. Édité par Gerald R. Grace et Joseph O'Keefe, 367 - 384. Rotterdam : Springer.

McLaughlin, Terence H. 1996. "La spécificité de l'enseignement catholique". L'école catholique contemporaine. Contexte, identité et diversité. Édité par Terence H. McLaughlin et Joseph O'Keefe, 136 - 154. Londres : Routledge.

McLaughlin, Terence H. et Joseph O'Keefe, éd. 1996. L'école catholique contemporaine. Contexte, identité et diversité. Londres : Routledge

Miller, J. Michael. 2007. "Les défis auxquels sont confrontées les écoles catholiques : un point de vue de Rome". Manuel international de l'enseignement catholique. Challenges for School Systems in the 21st century. Édité par Gerald R. Grace et Joseph O'Keefe, 449-480. Rotterdam: Springer.

Pring, R. 2018. "Les écoles confessionnelles dans une société laïque : doivent-elles continuer ?" Recherche sur l'enseignement catholique. Contemporary Perspectives. Publié sous la direction de Sean Whittle, 73 - 81. Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Richardson, Christopher. 2018. "La recherche dans l'enseignement catholique". Perspectives contemporaines sur l'enseignement catholique. Édité par John Lydon, 27 - 39. Leominster: Gracewing.

Stuart-Buttle, Ros. 2018. "Recherche et pratique dans les études sur l'éducation catholique. Recherche sur l'éducation catholique. Contemporary Perspectives. Publié sous la direction de Sean Whittle, 43 - 55. Singapour : Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Watkins, Clare. 2018. "Le leadership éducatif dans les écoles catholiques : Une théologie de la vocation basée sur la pratique". Recherche sur l'éducation catholique. Contemporary Perspectives. Édité par Sean Whittle, 155 - 168. Singapour : Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Whittle, Sean ed. 2018. La recherche dans l'enseignement catholique. Perspectives contemporaines. Singapour : Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Whittle, Sean ed. 2022. Nouvelle pensée, nouvelle érudition et nouvelle recherche dans l'enseignement catholique. Réponses au travail du professeur Gerald Grace. Londres et New York : Routledge.

Wilkin, Richard. 2018. "Interpréter la tradition". Recherche sur l'enseignement catholique. Perspectives contemporaines. Publié sous la direction de Sean Whittle, 169-178. Singapour : Springer Nature Singapore Pte Ltd.

Zee, Theo van der. 2022. "Leading the school wisely and purposefully : design of a practical, wise leadership practice to fulfill the mission of Catholic education" (Diriger l'école avec

sagesse et détermination : conception d'une pratique de leadership sage pour remplir la mission de l'enseignement catholique). Religions 13 : 1151. <https://doi.org/10.3390/rel13121151>

Zee, Theo van der. 2023. "Lire les signes des temps. Conception d'une pratique de discernement communautaire dans les écoles catholiques". Études internationales sur l'éducation catholique, <https://doi.org/10.1080/19422539.2023.2215653>

## ANNEXES

### DESCRIPTION DU CEEC

Créé en 1974 comme secrétariat régional de l'Office international de l'enseignement catholique (OIEC), le Comité européen de l'enseignement catholique (CEEC) est une association internationale sans but lucratif (selon la loi belge du 27 juin 1921). Il est l'outil de coopération de 29 réseaux d'enseignement catholique dans 28 pays d'Europe centrale, orientale et occidentale : Albanie, Autriche, Belgique (flamande et francophone), Bosnie-Herzégovine, Croatie, République tchèque, Danemark, Angleterre et Pays de Galles, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande (Eire), Italie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Ecosse, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse et Ukraine. Le CEEC est un point de rencontre pour les responsables de ces réseaux ainsi qu'un centre d'étude et d'information. Elle joue en outre le rôle de promoteur de l'enseignement catholique libre auprès des différentes instances européennes. La CEEC représente plus de 35.000 écoles et 8 millions d'élèves.

Afin de jouer un rôle efficace dans le domaine de l'éducation, le CEEC souhaite:

- servir l'éducation des jeunes et étudier les principes fondamentaux de cette éducation ainsi que les problèmes posés par leur application ;
- défendre et promouvoir les intérêts de l'enseignement catholique auprès des différentes instances officielles européennes et de toutes les organisations intéressées par l'éducation au niveau européen ;
- promouvoir la collaboration de ses membres afin d'assurer le développement didactique et pédagogique et l'amélioration de l'enseignement catholique ;
- encourager les initiatives privées ainsi que les dispositions légales prises au niveau national et international afin de promouvoir l'éducation sous ses différentes formes ;
- promouvoir activement la mise en pratique effective de la liberté d'enseignement en tant que condition fondamentale du fonctionnement d'une société démocratique, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et au protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme ;
- d'aider ses membres, et plus particulièrement les plus défavorisés, dans l'accomplissement de leurs droits et devoirs ;
- mettre en évidence les besoins complémentaires des éducateurs et la contribution spécifique de l'enseignement catholique au projet éducatif ;
- coopérer avec d'autres organisations participant à l'enseignement catholique au niveau européen et international.

## QUESTIONNAIRE: MODÈLE

### Partie 1 : Formation des enseignants et des chefs d'établissement

#### A. Préambule

Dans votre pays/région, lorsque vous recrutez des enseignants/chefs d'établissement dans une école catholique, quelles conditions d'embauche demandez-vous au candidat ? (Par exemple, une formation initiale dans une institution catholique, un stage dans une école catholique, un entretien d'embauche avec une personne spécifique, un engagement religieux, être baptisé, une recommandation...). Pouvez-vous expliquer brièvement ?

#### B. Formation initiale (c'est-à-dire la formation qui délivre le diplôme ou le certificat pour occuper la fonction d'enseignant/chef d'établissement)

a. Une formation initiale spécifique est organisée pour les enseignants/chefs d'établissement de l'enseignement catholique : Oui/Non

b. Quelle institution (collège catholique/université catholique/autre) organise une formation initiale destinée aux enseignants/chefs d'établissement ?

c. Ces collèges/universités/autres institutions sont-ils financés par des organismes publics ou par la contribution du candidat ? Et à hauteur de quel pourcentage pour chaque partie ?

d. Pourriez-vous expliquer brièvement ce qui est spécifique à l'Enseignement catholique dans ces formations ? Par exemple, quels cours, quelles approches ou méthodes, quel stage pratique, quelle approche théologique.... ?

e. Cette formation est-elle obligatoire pour travailler dans une école catholique ? Oui/Non

#### C. Formation continue (c'est-à-dire la formation que les enseignants/chefs d'établissement peuvent/doivent suivre au cours de leur carrière dans l'enseignement catholique)

a. Dans votre pays/région, une formation continue est-elle organisée pour les enseignants et les chefs d'établissement dans le domaine de l'enseignement catholique ? Oui/Non

b. Est-il obligatoire d'avoir suivi des modules spécifiques pour travailler comme enseignant ou chef d'établissement dans une école catholique ?

c. Quelle institution (Collège catholique/Université catholique/autre institution) organise ce programme de formation ?

d. Les institutions qui organisent cette formation sont-elles financées par des organismes publics ou par la contribution du candidat ? Et à hauteur de quel pourcentage pour chaque partie ?

e. Quelle est la durée de cette formation et quand est-elle organisée au cours de l'année (pendant les vacances, en journée, en soirée...) ?

f. Pourriez-vous expliquer brièvement ce qui est spécifique à l'Enseignement catholique dans ces formations ? Par exemple, quels cours, quelles approches ou méthodes, quel stage pratique, quelle approche théologique.... ?

### Partie 2 : Formation des membres des organes de direction/conseillers scolaires

#### A. Préambule

Dans votre pays/région, comment sont choisis les membres des organes de direction/conseils d'administration des écoles (nomination, cooptation, recommandation...) ?

B. Formation

a. Les membres des organes de direction/conseils d'administration des écoles sont-ils tenus de suivre une formation spécifique en matière d'éducation catholique ?

b. Quelle institution (Collège catholique/Université catholique/autre institution) organise ce programme de formation ?

c. Les institutions qui organisent cette formation sont-elles financées par des organismes publics ou par la contribution du candidat ? Et à hauteur de quel pourcentage pour chaque partie ?

d. Quelle est la spécificité de l'Enseignement catholique dans cette formation ? Par exemple, quels cours, quelles méthodes, quel stage, quel lieu de formation, quelle approche théologique.... ?

### Partie 3 : Questions ouvertes

a. Dans votre pays/région, rencontrez-vous des difficultés lors du recrutement d'enseignants, de chefs d'établissement ou de membres du conseil d'administration ? Si oui, lesquelles ?

b. Comment gérez-vous les éventuelles difficultés d'embauche ? (Avez-vous des stratégies pour remplacer une personne ? Engagez-vous des candidats moins qualifiés ? Offrez-vous des primes ou des avantages divers ?)

c. Dans votre pays/région, rencontrez-vous des difficultés concernant la formation initiale et continue dans l'Enseignement Catholique ? (Comme le financement, la participation, le recrutement des formateurs, un moment de l'année inadéquat, une formation trop contraignante...)

d. Quels sont les aspects qui pourraient/devraient être améliorés dans la formation initiale et continue ? Identifiez-vous les défis/problèmes en termes de formation spécifique à l'enseignement catholique dans votre pays/région ?

e. Dans votre pays/région, existe-t-il des actions de coopération avec d'autres pays/régions en matière de formation ? Si oui, pourriez-vous expliquer brièvement ? (Méthodes...)

### RÉSUMÉ: DÉFIS PERÇUS PAR PAYS

**Albanie** : pas de processus spécifique de formation continue pour l'enseignement catholique. La KKESH souhaiterait améliorer la formation initiale des enseignants et renforcer la formation de l'être humain (en lien avec la Doctrine sociale de l'Église). Elle manque également d'enseignants et de chefs d'établissement, ainsi que d'actions de coopération internationale.

**Autriche** : Les écoles catholiques souffrent d'une grave pénurie d'enseignants. Elles éprouvent également des difficultés à trouver des enseignants et des chefs d'établissement d'origine catholique ou d'une autre confession. La présence de religieux ou de prêtres dans les écoles diminue alors que le contexte multiculturel et multireligieux augmente. L'Office interdiocésain pour l'enseignement et l'éducation a peu de possibilités d'obliger les enseignants et les chefs

d'établissement à participer aux programmes de formation proposés. Il existe un grand nombre de propriétaires d'écoles différents et aucun concept de formation commun.

**Belgique néerlandophone :** Il y a une pénurie d'enseignants et, dans une moindre mesure, de chefs d'établissement. Plus précisément, ces dernières années, le nombre d'étudiants inscrits dans les instituts de formation des enseignants a diminué et la qualité de l'admission s'est détériorée. Le financement de l'enseignement supérieur est donc soumis à une forte pression. En outre, les chefs d'établissement ne travaillent pas dans les écoles pendant la période de formation, même s'ils considèrent qu'il s'agit d'un élément important de leur développement personnel et de leur professionnalisation. Enfin, 95 % des membres des conseils scolaires sont des bénévoles non rémunérés, ce qui exige un engagement particulier. De plus, il est difficile de trouver un équilibre en termes de professionnalisation des membres des conseils scolaires: De quelle formation ont-ils besoin ? Qu'est-ce qui peut être organisé ? On constate que le pourcentage de participation augmente chaque année car les membres des conseils d'établissement ressentent le besoin de se professionnaliser.

**Belgique francophone et germanophone :** La pénurie d'enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles est un fait avéré. De plus, les écoles supérieures et les universités chargées de la formation initiale des enseignants souffrent d'un manque chronique de moyens financiers, ce qui ne leur permet pas toujours d'offrir aux étudiants la meilleure formation possible. En ce qui concerne la formation continue, les difficultés suivantes peuvent être relevées : 1) un mode de financement qui ne tient pas suffisamment compte de l'évolution des coûts de formation (locaux, honoraires, etc.) ; 2) des contraintes administratives lourdes qui supposent un personnel d'encadrement qualifié et en nombre suffisant ; 3) pour certaines disciplines, la difficulté de trouver des formateurs spécialisés qui offrent leurs services à des tarifs "raisonnables" ; 4) la difficulté de concilier l'organisation efficace des écoles et la mise en place de programmes de formation ambitieux.

**Espagne :** Dans certains endroits, il est difficile de recruter des enseignants qui répondent aux exigences en termes de qualifications et qui sont en même temps "en phase" avec le projet éducatif de l'école. Logiquement, ces difficultés sont plus importantes dans les petites localités et dans certaines matières. Il est difficile de trouver des enseignants pour l'enseignement religieux secondaire et d'obtenir un financement suffisant de la part de l'État.

**France :** D'une part, il y a de grandes difficultés à recruter des chefs d'établissement pour les écoles du premier degré, en particulier dans les petites écoles où le chef d'établissement ne dispose que d'une demi-journée par semaine pour les tâches de gestion, le reste étant consacré à l'enseignement. Il y a également une pénurie d'enseignants, tant dans l'enseignement catholique que dans l'enseignement public. Le métier n'est plus attractif, notamment en raison d'une perte de reconnaissance sociale. De plus, les organismes de gestion de l'enseignement catholique et les organismes de tutelle vieillissants ont des problèmes de recrutement. En ce qui concerne la formation continue dans l'enseignement catholique, il reste difficile de recruter des formateurs pour la formation continue. C'est un métier exigeant qui demande beaucoup d'adaptation à des réalités différentes et il y a peu de volontaires pour l'exercer. Enfin, sur la question du financement, il est impossible de trouver des financements pour des aspects qui nous sont propres : la dimension pastorale de l'éducation et de la pédagogie, la théologie, etc.



**Croatie** : Il est parfois difficile de trouver un candidat qui comprenne la spécificité des écoles et de l'éducation catholiques. C'est pourquoi une période de probation de 6 mois est mise en place avant que le candidat n'obtienne un poste permanent dans l'école. Le plus grand défi est de former correctement les nouveaux enseignants à travailler dans une école catholique, car le nombre d'établissements catholiques augmente.

**Irlande** : Bien que les enseignants du primaire et du secondaire soient en nombre suffisant pour répondre à la demande, il y a des pénuries (en particulier à Dublin où le coût de la vie est plus élevé) dans un certain nombre de matières (par exemple, l'irlandais, la physique, l'économie domestique). En termes de promotion, de nombreux enseignants sont heureux de postuler au poste de directeur adjoint. Cependant, chaque année, il devient de plus en plus difficile d'attirer des candidats au poste de directeur d'école, en particulier au niveau secondaire. Plusieurs raisons importantes expliquent ce déclin, mais la principale est l'augmentation constante de la charge de travail et des responsabilités des directeurs d'école. Les établissements d'enseignement catholique sont peu nombreux et l'offre de formateurs pour ces établissements est insuffisante.

**Italie** : il est difficile de recruter des enseignants qualifiés en raison de l'absence de programme de formation, des ressources économiques limitées de l'enseignement catholique et de la concurrence avec les écoles publiques qui offrent un meilleur salaire.

**Les Pays-Bas** : /

**Norvège** : Le plus grand défi pour les propriétaires d'écoles catholiques est de trouver le bon candidat. Pour résoudre ce problème, les écoles catholiques norvégiennes collaborent généralement avec une autre organisation chrétienne qui regroupe en moyenne 150 membres de l'école. Il convient toutefois de noter les différences entre les écoles catholiques et les autres écoles chrétiennes. D'une part, les écoles catholiques ont une philosophie éducative quelque peu différente. D'autre part, la Norvège a une tradition luthérienne. Les écoles luthériennes représentent la grande majorité des écoles libres.

**Pologne** : Les écoles catholiques souffrent d'une pénurie d'enseignants car le métier n'est pas perçu de manière attrayante en raison du stress qu'il engendre et des bas salaires qu'il procure. Dans ces conditions, il est souvent difficile de trouver un candidat ayant de bonnes compétences professionnelles et enraciné dans la foi.

**Portugal** : Les écoles catholiques souffrent d'une pénurie d'enseignants dans certaines matières. Les écoles ont mis en œuvre diverses stratégies pour surmonter cette situation, telles que le renforcement du sentiment d'appartenance à l'école, à travers le climat et la culture de l'école, et le renforcement des relations, en particulier au sein du personnel éducatif. De nombreuses écoles (en particulier celles gérées par des congrégations religieuses) ont mis en place des initiatives de coopération internationale, dont le contenu et l'objectif varient d'une école à l'autre. Le Secrétariat national de l'éducation chrétienne (SNEC) et l'Association portugaise des écoles catholiques (APEC) ont également coopéré avec leurs homologues européens, notamment les *Escuelas Católicas* en Espagne. Enfin, plusieurs écoles ont rejoint le programme Erasmus+ pour développer des projets à l'échelle européenne.

**Roumanie** : en général, de nombreux enseignants souhaitent travailler dans des écoles catholiques. Le défi consisterait à travailler plus étroitement sur la formation des enseignants qui ont été formés à l'origine dans des facultés publiques ou qui ont travaillé pendant plusieurs années dans des écoles autres que celles incluses dans la vision de l'enseignement catholique. La formation initiale et continue des enseignants de religion et de théologie est bien développée. Des difficultés surgissent parfois dans la formation des enseignants d'autres matières à une approche spécifique de l'enseignement catholique.

**Suède** : Il peut être difficile de trouver des catholiques ayant la formation formelle requise pour enseigner en Suède. Comme en Norvège, les chefs d'établissement souhaiteraient qu'il y ait un bureau central pour l'enseignement catholique, car il y a peu de coopération au sein du diocèse en Suède, bien qu'il y ait un lien formel avec le diocèse. Actuellement, les trois écoles catholiques utilisent des méthodes différentes pour former leurs enseignants à la vie et à la foi de l'Église catholique.

**Slovénie** : Plusieurs profils d'enseignants posent de sérieux problèmes en termes d'emploi. Il devient de plus en plus difficile de recruter des spécialistes des TIC, des enseignants pour les enfants ayant des besoins spéciaux et des enseignants pour les premières années de l'école primaire. En ce qui concerne les organes directeurs, le principal défi est le déclin général des vocations religieuses et la disponibilité d'un clergé capable et désireux de diriger les écoles. Enfin, il n'existe pas de véritable système ou stratégie de formation initiale ou continue. En conséquence, les enseignants ne sont pas vraiment motivés pour participer à des formations qui, souvent, ne sont pas accréditées.

**Angleterre et Pays de Galles** : Le premier défi est le recrutement d'étudiants pour la formation initiale des enseignants, ce qui entraîne une pénurie de spécialistes de l'enseignement religieux dans les écoles secondaires. Il est également difficile de recruter des chefs d'établissement car un grand nombre d'entre eux ont décidé d'anticiper leur départ à la retraite, conséquence directe de l'énorme augmentation de la charge de travail liée à COVID-19. Inversement, certains chefs d'établissement ont retardé leur départ à la retraite. D'une manière ou d'une autre, cela crée un nombre important de postes de direction vacants à pourvoir, ce qui aggrave une situation déjà difficile. Les contraintes financières ont eu un impact sévère sur les diocèses, où les réductions de personnel réduiront la capacité à soutenir les écoles diocésaines par des conseils et des formations. De même, les réductions du gouvernement central ont affecté les allocations budgétaires des autorités locales aux écoles, où des décisions difficiles doivent être prises concernant de nombreuses priorités concurrentes.

**Écosse** : Le recrutement des écoles est une difficulté pour les écoles confessionnelles et non confessionnelles. Il existe également des zones géographiques où le recrutement est plus difficile en raison de la répartition de la population catholique en Écosse. Dans certains cas, des personnes nominalement catholiques choisissent de ne pas enseigner dans le secteur catholique. En outre, tous les chefs d'établissement catholiques soutiennent et financent activement les possibilités de CLPL qui sont liées à l'identité et à la culture catholiques de l'école. Cependant, les budgets des écoles ont été réduits de manière drastique et elles ne peuvent pas toujours assumer le coût de la libération de l'enseignant (et l'embauche d'un

enseignant de remplacement) et les frais de cours. Il se peut également qu'il n'y ait personne de disponible pour couvrir les cours de l'enseignant en raison des niveaux de personnel, de sorte que, bien que l'enseignant soit très disposé, l'HT ne peut permettre à personne d'y assister. Enfin, le calendrier du CLPL, le lieu et la charge de travail perçue sont autant de défis, raison pour laquelle le service a opté pour des sessions en ligne, ce qui a permis à un plus grand nombre de personnes d'assister aux sessions de formation. Toutefois, l'aspect relationnel du travail ne peut être atteint par le biais de salles de réunion virtuelles.

**Ukraine** : La tendance générale est à la pénurie d'enseignants. Les candidats ne répondent pas aux exigences, notamment en termes de valeurs de l'école catholique et de salaires. Les financements sont difficiles à obtenir.

#### LES QUESTIONNAIRES REMPLIS

*Compte tenu du volume de ces dossiers, veuillez contacter le secrétariat de la CEEC pour obtenir ces informations. ([ceec@ceec.be](mailto:ceec@ceec.be))*

#### PRÉSENTATIONS FAITES LORS DES RÉUNIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

*Compte tenu du volume de ces dossiers, veuillez contacter le secrétariat du CEEC pour obtenir ces informations. ([ceec@ceec.be](mailto:ceec@ceec.be))*

Rédacteur en chef suppléant : Louis Marie Piron - Secrétaire général  
Rédacteurs : Theo van der Zee, Géraldine Vallée, Louis-Marie Piron, Paul Meany  
Comité européen de l'enseignement catholique  
Avenue E. Mounier 100  
1200 Bruxelles  
ceec@ceec.be / www.ceec.be  
Images libres de droits