

LA FORCE DU PUBLIC:
ENSEMBLE
ON FAIT
ECOLE

Internationale
de l'Éducation
Boîte à outils



Mettre en œuvre les Recommandations du Groupe de haut niveau des Nations Unies sur la profession enseignante

Guide à l'usage des syndicats de l'éducation



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



Internationale de l'Education (IE)

L'Internationale de l'Education représente les organisations d'enseignant·e·s et d'employé·e·s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé·e·s de l'éducation par le biais de 383 organisations réparties dans 178 pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Education regroupe tous les enseignant·e·s et employé·e·s de l'éducation.

Mettre en œuvre les Recommandations du Groupe de haut niveau des Nations Unies sur la profession enseignante

Guide à l'usage des syndicats de l'éducation



Table des matières

Avant-propos	1
Introduction	3
Qu'est-ce que le Groupe de haut niveau des Nations Unies sur la profession enseignante ?	3
La création du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante	3
Composition du Groupe de haut niveau	4
Processus	4
Pourquoi le Groupe de haut niveau est-il important pour les syndicats de l'éducation ?	4
Les recommandations du Groupe de haut niveau sont-elles importantes pour les syndicats représentant les enseignant·e·s des secteurs de la petite enfance, de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et de l'enseignement supérieur ?	5
Les recommandations du Groupe de haut niveau sont-elles importantes pour les syndicats représentant les personnels de soutien à l'éducation ?	5
En quoi consiste cette boîte à outils ?	6
Principales recommandations pour les syndicats de l'éducation	7
Rémunération, conditions de travail et sécurité de l'emploi	8
Pratiques professionnelles	9
Genre, équité et diversité	12
Dialogue social et négociation collective	14
La technologie et l'avenir du travail	15
Financement	16
Garantir la responsabilisation	18
Rémunération, conditions de travail et sécurité de l'emploi	19
Que dit le Groupe de haut niveau sur les salaires ?	19
Que dit le Groupe de haut niveau sur les conditions de travail ?	20
Que dit le Groupe de haut niveau sur la sécurité d'emploi ?	22
Pratiques professionnelles	24
Que dit le Groupe de haut niveau sur l'éducation de qualité ?	24
Formation initiale des enseignant·e·s de qualité	24
Développement professionnel continu de qualité	25
Normes professionnelles	26
Que dit le Groupe de haut niveau sur l'autonomie professionnelle ?	27
Genre, équité et diversité	29
Que dit le Groupe de haut niveau sur le genre, l'équité et la diversité ?	29
Un environnement de travail inclusif, sûr et non discriminatoire	29
Soutien et politiques ciblées	30



Rémunération équitable	31
Promouvoir la participation et le leadership des femmes	32
Les enseignant-e-s dans les situations d'urgence	32
La technologie et l'avenir du travail	34
Que dit le Groupe de haut niveau sur la technologie ?	34
L'humain au centre	34
Les enseignant-e-s à la table des négociations	35
Que dit le Groupe de haut niveau sur l'intelligence artificielle ?	37
Dialogue social et négociation collective	39
Que dit le Groupe de haut niveau sur le dialogue social et la négociation collective ?	39
Respecter les droits syndicaux	39
Dialogue social et politique	40
Négociation collective	41
Un nouveau contrat social	41
Le droit de grève	42
Financement	44
Transformer le financement de l'éducation grâce aux 4S	44
Que dit le Groupe de haut niveau sur le financement de l'éducation ?	44
Share / Partager	44
Size / Montant	45
Scrutiny / Surveillance	47
Sensitivity / Sensibilité	47
Que dit le Groupe de haut niveau sur l'investissement dans les enseignant-e-s ?	47
Plaidoyer pour la mise en œuvre	49
Diffuser et sensibiliser aux recommandations	49
Demander la mise en place de structures et d'outils de responsabilité et d'outils pour faciliter la mise en œuvre	50
Demander des comptes à votre gouvernement	51
Conclusions	52
Annexe : Transformer la profession enseignante : Recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies	55
Annexe : Le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante	70



Avant-propos

En septembre 2022, à l'occasion du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation, les Nations Unies ont fait de l'éducation une priorité mondiale, en mettant l'accent sur la grave pénurie d'enseignant·e·s qualifié·e·s et sur le financement des systèmes éducatifs.

En conséquence, pour la toute première fois, un groupe de haut niveau des Nations Unies a été créé afin d'examiner le rôle des enseignant·e·s et le soutien dont nous avons besoin pour renforcer notre profession. Convoqué par le Secrétaire général des Nations Unies, le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante comprenait des chefs de gouvernement, des ministres de l'Éducation, des employeurs, des représentant·e·s de la société civile, des dirigeant·e·s syndicaux·ales, des enseignant·e·s et des étudiant·e·s. L'Internationale de l'Éducation était présente et s'est exprimée au nom de la profession. J'étais fière de vous représenter.

Les discussions ont été animées, parfois émaillées de controverses, et ont porté sur les questions les plus intéressantes et les plus difficiles du secteur de l'éducation aujourd'hui, notamment la lutte contre la pénurie mondiale d'enseignant·e·s, l'amélioration de leur professionnalisme et l'importance d'augmenter le financement en vue d'y parvenir.

Je suis très heureuse de pouvoir annoncer que nous avons réalisé des progrès décisifs. Votre message, notre message, a fait l'objet d'un large consensus et sera repris par les Nations Unies pour mener le dialogue mondial sur l'avenir de notre profession.

Tou·te·s les membres qui liront les 59 recommandations du Groupe de haut niveau reconnaîtront nos revendications de longue date sur un large éventail de questions, allant de la rémunération et des conditions de travail des enseignant·e·s au respect professionnel. En bref, le Groupe de haut niveau a déclaré que les enseignant·e·s et les personnels de soutien à l'éducation doivent être aidé·e·s, valorisé·e·s et rémunéré·e·s à leur juste valeur ; avec des charges et des conditions de travail qui favorisent le bien-être mental et physique ; des salaires négociés compétitifs par rapport à ceux de professions comparables et la fin de l'embauche d'enseignant·e·s contractuel·le·s ou non qualifié·e·s.



Le Groupe de haut niveau a également déclaré que les enseignant·e·s qualifié·e·s doivent être reconnu·e·s comme des partenaires essentiels dans la transformation des systèmes éducatifs et qu'il·elle·s doivent être impliqué·e·s dans la planification des politiques par le biais du dialogue social et politique entre les gouvernements et les syndicats de l'éducation. Il est important que la négociation collective et notre droit de mener des actions syndicales soient reconnus et réaffirmés.

Notre inlassable plaidoyer nous a permis d'atteindre ce résultat. Grâce aux recommandations du Groupe de haut niveau, nous disposons désormais d'un nouvel ensemble d'outils pour transformer véritablement l'éducation et apporter un réel changement à des millions d'enseignant·e·s, de personnels de l'éducation et d'étudiant·e·s dans le monde entier. Nous devons à présent passer aux étapes suivantes et nous assurer que nos gouvernements répondent à l'appel.

Les recommandations appellent à la création de commissions nationales ou d'autres mécanismes réunissant les syndicats d'enseignant·e·s et les gouvernements afin de remédier à la pénurie d'enseignant·e·s, de soutenir la profession et de contrôler la mise en œuvre des recommandations. Votre plaidoyer sera essentiel pour s'assurer que ces commissions sont mises en place et qu'elles abordent les questions difficiles auxquelles vous êtes confronté·e·s.

L'Internationale de l'Éducation est prête à vous soutenir. Nous avons élaboré un guide pour vous aider à tirer le meilleur parti des recommandations et à défendre le droit à l'éducation et les droits des enseignant·e·s et des personnels de soutien partout dans le monde.

Le moment est venu de s'organiser et de se mobiliser pour s'assurer que nos gouvernements mettent en œuvre les recommandations, financent pleinement l'éducation et investissent dans notre profession. C'est notre moment.

Le pouvoir syndical est en mesure de transformer l'éducation aux quatre coins du monde.

Susan Hopgood
Présidente, Internationale de l'Éducation



Introduction

Qu'est-ce que le Groupe de haut niveau des Nations Unies sur la profession enseignante ?

Le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante a été convoqué par le Secrétaire général des Nations Unies afin de trouver des réponses à la pénurie mondiale alarmante d'enseignant·e·s. **Le Groupe de haut niveau a réuni des universitaires, des ministres, d'ancien·ne·s président·e·s, des enseignant·e·s, des étudiant·e·s et leurs syndicats.** L'Internationale de l'Éducation a représenté la profession au sein du Groupe de haut niveau et a participé activement au processus. Chargé de fournir des conseils politiques aux gouvernements afin de garantir que le droit de chaque enfant à un·e enseignant·e professionnellement formé·e, qualifié·e et bien soutenu·e soit respecté, le Groupe de haut niveau a formulé 59 recommandations.

La création du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante

La promesse d'une éducation universelle de qualité étant de plus en plus hors de portée, les Nations Unies ont organisé le tout premier sommet au niveau des chefs d'État consacré à l'éducation, en septembre 2022. Le [*Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation*](#) visait à accélérer les progrès vers l'Objectif de développement durable (ODD) 4 et à contribuer à la transformation des systèmes éducatifs.

L'Internationale de l'Éducation (IE) [*a appelé à des investissements plus importants dans la profession enseignante*](#) et à des résultats concrets et tangibles afin de réaliser le droit à l'éducation pour tou·te·s.

La pénurie mondiale d'enseignant·e·s doit être combattue de front, notamment en rendant la profession enseignante plus attrayante pour les jeunes générations. Il faut pour cela des conditions de travail décentes et une amélioration de la condition du personnel enseignant, notamment par des salaires comparables à ceux des professions exigeant des niveaux de qualification similaires, et une formation professionnelle continue. (ONU 2022; p. 5).

Pourtant, seul un tiers environ des [engagements nationaux](#) pris par les pays participant au sommet comprenait des engagements concrets pour rendre l'enseignement plus attrayant et seulement 20 % prévoient des mesures concrètes visant à augmenter le traitement des enseignant·e·s ([Internationale de l'Éducation ; 2023, p. 5](#)).

La nécessité d'une action de suivi était évidente et, lors de la clôture du Sommet, la Secrétaire générale adjointe des Nations Unies, Amina Mohammed, [a annoncé la création](#) d'une Commission de haut niveau sur la profession enseignante (qui a ensuite été rebaptisée « Groupe » de haut niveau).

Composition du Groupe de haut niveau

Le Groupe de haut niveau a réuni des ministres de l'Éducation et du Travail, des représentant·e·s de syndicats d'enseignant·e·s et d'organisations d'employeurs, des universitaires, des dirigeant·e·s de la société civile, des enseignant·e·s et des étudiant·e·s représentant tous les continents. Vous pouvez consulter ici la [liste complète des membres du Groupe](#) de haut niveau. Il était dirigé par l'ancienne Présidente de l'Estonie, Kersti Kaljulaid, et l'ancienne Présidente de Trinité-et-Tobago, Paula-Mae Weekes, et soutenu par un Secrétariat conjoint Organisation internationale du travail (OIT)-UNESCO.

Processus

Le Groupe de haut niveau s'est réuni pendant plusieurs mois en 2023 afin de débattre de six impératifs pour l'avenir de la profession enseignante : la qualité ; l'équité, la diversité et l'inclusion ; l'humanité ; la durabilité ; la dignité ; et l'innovation et le leadership. Ces discussions ont permis de rédiger des recommandations, qui ont ensuite fait l'objet de délibérations et ont été adoptées à New York à la mi-septembre.

Les recommandations du Groupe de haut niveau établissent une feuille de route pour la transformation globale de la profession enseignante et pour atteindre les cibles de l'Objectif de développement durable n° 4.

Pourquoi le Groupe de haut niveau est-il important pour les syndicats de l'éducation ?

Le Groupe de haut niveau est une initiative sans précédent des Nations Unies qui, pour la première fois, met en lumière la pénurie



d'enseignant·e·s et le besoin urgent de s'assurer que chaque système éducatif offre aux enseignant·e·s les conditions nécessaires pour fournir une éducation de qualité à tou·te·s.

Les recommandations du Groupe de haut niveau offrent aux syndicats de l'éducation une occasion historique de plaider car elles couvrent de nombreuses questions fondamentales relatives à la profession enseignante et peuvent être exploitées dans le cadre de campagnes nationales. En se référant aux recommandations du Groupe de haut niveau, on tire avantage de l'autorité que confère la politique internationale à un organe convoqué par les Nations Unies

Les recommandations du Groupe de haut niveau sont-elles importantes pour les syndicats représentant les enseignant·e·s des secteurs de la petite enfance, de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et de l'enseignement supérieur ?

Oui ! Les recommandations du Groupe de haut niveau fournissent des conseils politiques pour transformer la profession d'enseignant·e à tous les niveaux de l'enseignement. Fait important pour les syndicats de l'EPE et de l'EFTP, les recommandations appellent à *une équité proportionnelle entre les salaires aux différents niveaux d'éducation, en particulier la petite enfance et l'EFTP* (Recommandation 36). Cette recommandation remarquable reconnaît la sous-évaluation des personnels qui enseignent à ces niveaux et la nécessité de garantir un travail décent à tous les professionnels de l'enseignement.

Les syndicats de l'enseignement supérieur devraient noter que les recommandations appellent les gouvernements à garantir le droit des enseignant·e·s *à la liberté d'expression, à la liberté de pensée et à la liberté académique* (R2).

Les recommandations du Groupe de haut niveau sont-elles importantes pour les syndicats représentant les personnels de soutien à l'éducation ?

Oui ! Bien que les recommandations mettent l'accent sur la profession enseignante, une grande partie des conseils politiques, tels que la nécessité de salaires adéquats, de conditions de travail décentes et d'opportunités de formation de qualité, s'appliquent également aux personnels de soutien à l'éducation. En outre, les recommandations – conformément à la *Déclaration de l'IE relative aux droits et au statut des personnels de soutien à l'éducation* – reconnaissent explicitement le professionnalisme des personnels



de soutien à l'éducation et leur rôle crucial pour une éducation de qualité :

Les personnels de soutien à l'éducation sont des travailleur·euse·s essentiel·le·s de l'éducation qui devraient travailler de manière interdépendante avec les enseignant·e·s et bénéficier de conditions de travail comparables à celles du corps enseignant. Un soutien adéquat devrait être apporté aux enseignant·e·s, de sorte qu'il·elle·s puissent se concentrer sur l'enseignement et consacrer moins de temps à des tâches qui ne relèvent pas de l'enseignement et pourraient être assumées par des professionnels spécialement chargés de ce travail. (R39)

Par ailleurs – conformément à la [Déclaration d'Aveiro](#) – les recommandations appellent à *investir dans la mise à disposition de personnels de soutien à l'éducation qualifiés* (R8), une demande clé de la campagne « La force du public : ensemble on fait école ! »

En quoi consiste cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils a vocation à :

- Aider les organisations membres de l'IE à comprendre les recommandations du Groupe de haut niveau.
- Fournir un cadre permettant aux organisations membres de l'IE d'utiliser les recommandations dans leur plaidoyer sur les questions syndicales clés.
- Soutenir les organisations membres de l'IE dans leur plaidoyer pour la mise en œuvre des recommandations dans leurs contextes nationaux et locaux dans le cadre de la campagne « La force du public : ensemble on fait école ! »



Principales recommandations pour les syndicats de l'éducation

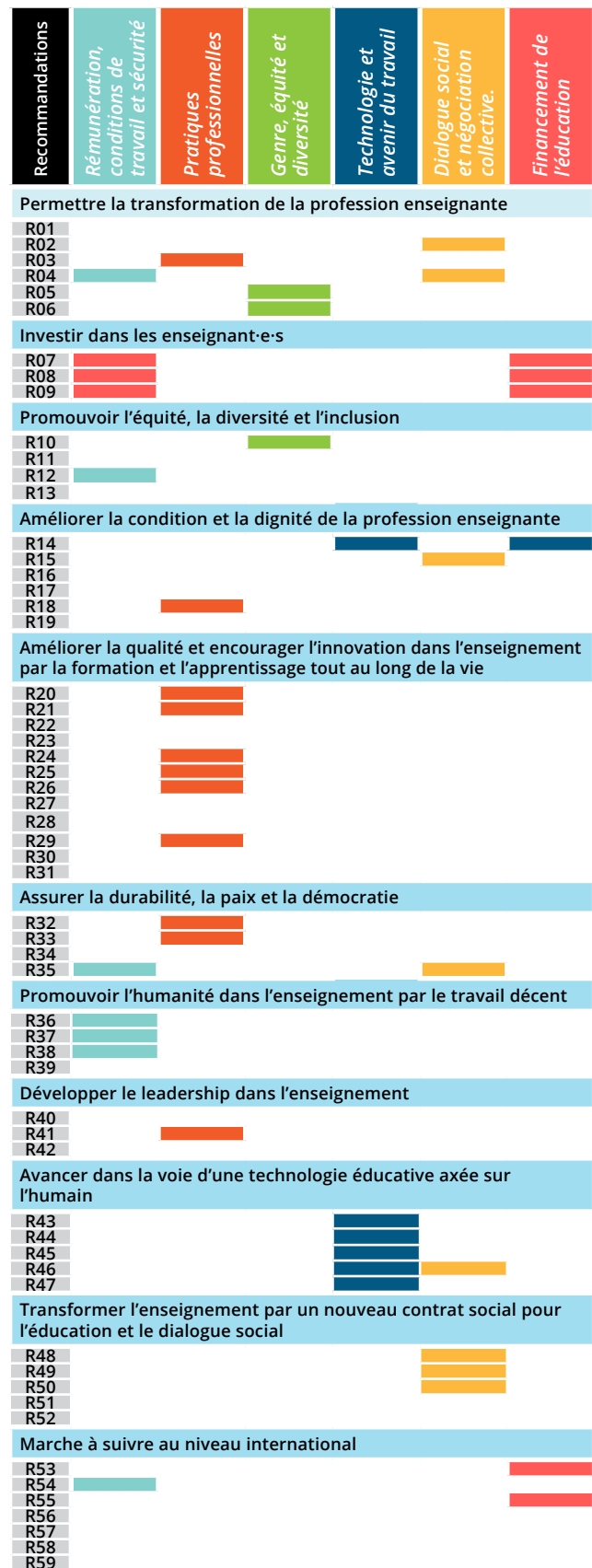
Fort de ses **59 recommandations**, le Groupe de haut niveau propose des conseils exhaustifs et détaillés.

Si toutes les recommandations sont importantes, certaines sont particulièrement pertinentes pour les syndicats de l'éducation car elles appuient des demandes formulées par les syndicats depuis des années. Ces revendications peuvent être regroupées en six thèmes :

- Rémunération, conditions de travail et sécurité de l'emploi ;
- Pratiques professionnelles ;
- Genre, équité et diversité ;
- Dialogue social et négociation collective ;
- Technologie et avenir du travail ; et
- Financement.

Le tableau ci-contre montre comment ces six thèmes clés sont traités par les recommandations.

Ci-dessous, quelques recommandations essentielles sont mises en évidence dans les six mêmes domaines thématiques. En outre, deux recommandations clés visant à assurer la responsabilisation sont soulignées.



Rémunération, conditions de travail et sécurité de l'emploi

Les recommandations affirment qu'*il est fondamental pour le recrutement et la rétention des enseignant-e-s dans la profession d'assurer des conditions d'emploi et de travail décentes (recommandation no 35) et que la condition et la dignité de la profession enseignante doivent être protégées et améliorées* (R14).

Les principales recommandations à cet égard sont les suivantes :

1. Des salaires compétitifs et justes :

- *Les salaires devraient être d'un niveau comparable à ceux d'autres professions requérant un niveau d'études similaire.* (R36)
- *Les salaires des différents niveaux d'enseignement devraient refléter une équité proportionnelle, y compris pour l'éducation de la petite enfance et l'enseignement et la formation techniques et professionnels.* (R36)
- *L'égalité de rémunération des hommes et des femmes devrait être assurée.* (R36)
- *Les gouvernements devraient soutenir les enseignant-e-s travaillant dans des situations de crise et veiller à ce qu'il-elle-s perçoivent, en temps et en heure, un salaire régulier et adéquat.* (R12)
- *Des primes et des incitations... devraient être accordées aux enseignants qui travaillent dans les zones rurales, indigènes et tribales, éloignées et pauvres, afin d'inciter des enseignants expérimentés à y travailler.* (R11)

2. Conditions de travail de qualité :

- *Les conditions de travail devraient prévoir :*
 - *des modalités contractuelles stables,*
 - *un lieu de travail sûr et sain,*
 - *des ratios enseignant/élève gérables,*
 - *un logement sûr, abordable et adéquat, et*
 - *une protection sociale et des retraites adéquates (entre autres).* (R37)
- *Les gouvernements doivent :*
 - *Assurer la protection sociale.*
 - *Garantir des filières gratuites vers une formation de qualité.*



- *Répondre aux besoins de garde d'enfants et d'aide à la famille.* (R10)

3. Mettre fin à la précarité de l'emploi :

- *Les gouvernements devraient immédiatement cesser de recourir à des enseignant·e·s contractuel·le·s et au recrutement de personnel non qualifié pour remédier à la pénurie d'enseignant·e·s.* (R19)

4. Le bien-être des enseignant·e·s :

- *Les conditions de travail devraient promouvoir la santé mentale et le bien-être des enseignant·e·s à tous égards.* (R38)
- *Les gouvernements devraient promouvoir le bien-être des enseignant·e·s [de tou·te·s les enseignant·e·s travaillant dans des contextes de crise et de déplacement] en répondant à leurs besoins physiques, émotionnels et psychosociaux.* (R12)

5. Des charges de travail gérables :

- Les enseignant·e·s devraient avoir *des charges de travail équilibrées.* (R37)
- *Un aménagement du temps de travail qui offre un temps de repos adéquat et permette de concilier vie privée et vie professionnelle.* (R37)

Pratiques professionnelles

Le Groupe de haut niveau souligne combien il est important de défendre et de promouvoir le professionnalisme des enseignant·e·s. Il décrit de multiples stratégies visant à promouvoir un enseignement et un apprentissage de qualité et à garantir une main-d'œuvre professionnelle, qualifiée et motivée.

Les principales recommandations à cet égard sont les suivantes :

1. Une formation initiale de qualité pour les enseignant·e·s

- *La formation initiale de qualité des enseignant·e·s devrait être financée par des fonds publics pour tou·te·s les futur·e·s enseignant·e·s, notamment par des allocations et d'autres incitations pécuniaires et non pécuniaires.* (R20)

- *Les prestataires privés de formation des enseignant·e·s devraient être adéquatement encadrés pour garantir la qualité de leurs services. (R21)*
- *Les nouveaux·elles enseignant·e·s devraient bénéficier d'une initiation et d'un mentorat adéquats. (R26)*

2. Un développement professionnel continu de qualité

- *Les possibilités de développement professionnel continu devraient être équitables et gratuites, et s'inscrire dans le cadre des tâches officielles. (R25)*
- *Le développement professionnel continu devrait être conçu et défini en concertation avec la profession enseignante. (R25)*
- *Les gouvernements devraient élaborer des politiques qui présentent des parcours de carrière clairs et incluent des ressources et du personnel chargé du développement professionnel et de l'apprentissage tout au long de la vie des enseignant·e·s, dans le cadre de parcours professionnels verticaux et horizontaux déterminés. (R29)*

3. Normes professionnelles

- *La pénurie a été aggravée par l'attrition continue des enseignant·e·s, le recours à du personnel contractuel et non qualifié pour combler le manque d'enseignant·e·s (§2, p1); les gouvernements devraient immédiatement cesser de recourir à des enseignant·e·s contractuel·le·s et au recrutement de personnel non qualifié pour remédier à la pénurie d'enseignant·e·s. (R19)*
- *Les enseignant·e·s de tous les niveaux devraient, à tout le moins, être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de premier cycle et idéalement d'un master ou d'un diplôme équivalent. (R21)*
- *En consultation avec les parties prenantes concernées, les organisations d'enseignants devraient élaborer, mettre en œuvre et contrôler les normes professionnelles applicables aux enseignants, afin que la profession réponde aux normes les plus élevées et développe un sentiment d'appartenance réunissant les enseignants autour d'une éthique, d'un ensemble de connaissances et d'un savoir-faire communs. (R49)*
- *Les enseignant·e·s réfugié·e·s et déplacé·e·s devraient bénéficier de filières d'entrée dans le corps enseignant des communautés d'accueil, conformément aux normes nationales en matière d'enseignement. (R13)*



4. Autonomie professionnelle

- *Les politiques devraient garantir une action et une autonomie des enseignant·e·s. (R15)*
- *Des ressources adéquates doivent être libérées pour assurer la sécurité et la protection contre l'intimidation et les ingérences. (R18)*
- *Les enseignant·e·s ne devraient pas s'attacher de manière rigide à des évaluations et à des pédagogies répondant à des critères étroits pour la réussite de l'apprentissage. (R3)*
- *Les politiques devraient promouvoir l'enseignement en tant que profession collaborative, dotée d'un espace, de temps et de ressources adéquats pour une planification collaborative, des communautés de pratiques et une pratique réfléchie par les enseignant·e·s et entre eux·elles, à l'intérieur de leur établissement d'enseignement et en dehors de celui-ci. (R27)*
- *Un leadership clair et dûment réparti devrait inciter les enseignants à prendre des initiatives au sein de leur établissement et faire partie intégrante de la promotion d'un enseignement de qualité et de l'innovation. (R41)*

5. Transformer l'enseignement

- *Les politiques devraient aider les enseignant·e·s à guider les élèves dans le processus de découverte de soi et permettre un apprentissage inclusif, efficace et pertinent. (R16)*
- *Les enseignant·e·s devraient être préparé·e·s à ne pas être uniquement des vecteurs d'information, mais à servir également de guides et de leaders actifs et innovants dans le processus d'apprentissage de leurs élèves. (R23)*
- *La formation des enseignant·e·s devrait préparer les enseignant·e·s à dispenser une éducation de qualité axée sur l'apprenant·e, qui soit holistique, transformatrice, inclusive, efficace et pertinent. (R24)*
- *Compte tenu de l'urgence de la crise environnementale planétaire, l'éducation au développement durable, notamment la connaissance du climat et des océans, devrait être intégrée dans les programmes scolaires et dans l'enseignement de manière transversale depuis l'éducation de la petite enfance jusqu'à l'enseignement supérieur. La formation et le développement professionnel des enseignant·e·s devraient être conçus en conséquence et les enseignant·e·s devraient avoir accès à du matériel d'enseignement et d'apprentissage gratuit, de qualité et actualisé sur ces sujets (R32)*

- *Les enseignant·e·s devraient être formé·e·s à préparer les apprenant·e·s à devenir des citoyen·ne·s du monde actifs et responsables au sein de leur communauté, de leur pays et du monde pour faire avancer les droits humains. Les enseignant·e·s devraient guider les apprenants dans leur compréhension de la justice sociale, du respect de la diversité et de la solidarité mondiale. Il·elle·s pourront ainsi semer les graines d'une culture de la paix. (R33)*

Genre, équité et diversité

Le Groupe appelle les gouvernements à élaborer des politiques et des mesures *visant à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du corps enseignant, en particulier pour les groupes vulnérables et marginalisés, en commençant par une planification des effectifs* (R10). Il propose une série de mesures politiques recommandées pour *attirer des groupes marginalisés vers la profession et faire en sorte qu'ils soient encouragés à continuer à enseigner* (R10). Il souligne aussi la nécessité de soutenir les enseignant·e·s travaillant dans des contextes difficiles.

Les principales recommandations à cet égard incluent :

1. Un environnement de travail inclusif, sûr et non discriminatoire

- *Garantir un environnement inclusif pour les enseignant·e·s dans toute leur diversité, notamment pour les enseignant·e·s handicapé·e·s. (R10)*
- *Protéger les enseignant·e·s contre toute forme de violence et de harcèlement, notamment la violence fondée sur le genre. (R10)*

2. L'équité salariale entre hommes et femmes

- *L'égalité de rémunération des hommes et des femmes devrait être assurée. (R36)*

3. Le leadership des femmes

- *Garantir des perspectives d'évolution de carrière et une mobilité ascendante pour les enseignantes. (R4)*
- *Installer les femmes et les membres de groupes marginalisés à des postes de direction. (R10, R42)*



4. Accompagner les enseignant·e·s dans les situations d'urgence

- *Les gouvernements devraient élaborer des politiques claires afin de soutenir tous les enseignants qui travaillent dans des régions en crise, des camps de réfugiés et des zones en proie à la violence, comme celle des gangs. Ces politiques devraient tendre à fournir un soutien adéquat et un accès approprié au développement professionnel, à promouvoir le bien-être des enseignant·e·s en répondant à leurs besoins physiques, émotionnels et psychosociaux, et à renforcer le statut de tous les enseignant·e·s travaillant dans des environnements de crise et de déplacement. (R12)*
- *Le financement de l'éducation doit être géré de manière à assurer la continuité du service en cas de perturbations dues à des crises. Il convient également d'envisager l'octroi d'une prime de risque. Les enseignant·e·s travaillant dans des situations de crise doivent percevoir, en temps et en heure, un salaire régulier et adéquat. (R12)*

5. Autonomiser les enseignant·e·s réfugié·e·s

- *Les enseignant·e·s réfugié·e·s et déplacé·e·s devraient bénéficier de filières d'entrée dans le corps enseignant des communautés d'accueil, conformément aux normes nationales en matière d'enseignement. (R13)*
- *L'emploi des enseignant·e·s dans les camps de réfugié·e·s et de personnes déplacées devrait être assuré dans des conditions garantissant les principes et droits fondamentaux au travail. (R13)*

Dialogue social et négociation collective

Les recommandations du Groupe de haut niveau précisent que :
Les gouvernements devraient faire en sorte que les enseignant·e·s et leurs organisations puissent participer au dialogue social, y compris la négociation collective, et au dialogue politique sur toutes les questions touchant à leur profession.

Les principales recommandations à cet égard incluent

1. Garantir les droits existants

- *Les gouvernements devraient donner pleinement effet aux droits à l'éducation et au travail décent des enseignant·e·s, conformément aux normes internationales, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, la liberté d'expression, la liberté de pensée et la liberté académique. (R2)*

2. Dialogue social au cœur du dispositif

- *Un dialogue social coordonné et institutionnalisé ... devrait être le mécanisme principal d'élaboration des politiques sur l'éducation, l'enseignement et la profession enseignante. (R48)*

3. Négociation collective

- *Les conditions d'emploi devraient être déterminées par le dialogue social, y compris par la négociation collective. (R35)*

4. Dialogue politique

- *Outre les questions directement liées aux conditions d'emploi et de travail, le dialogue social devrait également couvrir des questions plus larges concernant la politique de l'éducation, en particulier la technologie et la transformation de l'éducation, des transitions justes et un enseignement préparant à l'entrée dans le monde du travail. (R48)*

5. Droit de grève

- *Les syndicats d'enseignant·e·s doivent pouvoir, en dernier recours, mener des actions syndicales pour assurer des conditions de travail décentes. (R35)*



La technologie et l'avenir du travail

Le Groupe de haut niveau reconnaît que la technologie *est une force de transformation dans l'éducation* (R43) et conseille les gouvernements sur les moyens de garantir que la révolution numérique et l'intelligence artificielle sont exploitées pour soutenir un enseignement et un apprentissage de qualité. Il souligne que les gouvernements devraient faire progresser *les technologies éducatives centrées sur l'Homme*.

Les principales recommandations à cet égard sont les suivantes :

1. Les enseignant·e·s sont irremplaçables

- *La technologie, notamment l'intelligence artificielle (IA), ne doit pas se substituer aux enseignant·e·s, mais leur donner les moyens d'agir.* (R43)
- *La technologie ne devrait jamais remplacer la relation humaine avec l'enseignant·e.* (R46)
- *Les politiques devraient reconnaître que les rapports humains sont le pilier de la profession enseignante, notamment la relation entre l'enseignant·e et l'élève.* (R14)

2. Capacité d'action des enseignant·e·s

- *Les enseignant·e·s ont besoin d'exercer leur autonomie et de poser des choix pédagogiques en ce qui concerne la manière dont il·elle·s utilisent la technologie.* (R44)

3. Implication des enseignant·e·s

- *Les gouvernements devraient élaborer des politiques en recourant au dialogue social sur l'utilisation de la technologie dans l'éducation.* (R46)
- La profession enseignante devrait être impliquée *dans la conception, le pilotage et l'évaluation des outils d'intelligence artificielle dont l'utilisation est envisagée dans l'éducation.* (R46)
- La mise au point des technologies éducatives devrait *répondre aux besoins des enseignant·e·s et des apprenant·e·s.* (R46)

4. Sécurité numérique

- *Il convient de préserver les données des enseignant·e·s et des élèves et de protéger leur vie privée. (R44)*

5. Apprentissage holistique

- *La révolution numérique et l'intelligence artificielle doivent être... intégrées dans des méthodes et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage tout à la fois actives et axées sur l'humain. (R43)*

Financement

Le Groupe de haut niveau appelle à *un financement adéquat et équitable pour l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie*. Il appelle également à un investissement durable dans la profession, en reconnaissant qu'un tel investissement est rentable :

Le financement à long terme d'enseignant·e·s bien qualifié·e·s et bien accompagné·e·s est un investissement dans la qualité et la durabilité des systèmes éducatifs et est plus efficace que les mesures à court terme visant à combler les pénuries d'enseignant·e·s, qui se traduisent par un taux élevé de rotation et d'attrition.

Les principales recommandations à cet égard sont les suivantes :

1. Atteindre les objectifs de financement

- *Le financement de l'enseignement public devrait être garanti et se situer au moins à 6 pour cent du PIB et à 20 pour cent des dépenses publiques totales, comme indiqué dans le Cadre d'action Éducation 2030, et il devrait permettre d'augmenter les investissements par tête. (R7)*
- *Des mécanismes de suivi et d'évaluation du budget de l'éducation et une analyse de celui-ci devraient garantir la transparence et la responsabilisation des dépenses. (R9)*

2. Mettre fin à l'austérité et aux contraintes liées à la masse salariale du secteur public

- *Les dépenses devraient être transparentes et protégées contre les mesures d'austérité, notamment dans le cadre des politiques défendues par les institutions financières internationales. (R7)*
- *Les institutions financières internationales devraient supprimer*



l'ensemble des contraintes liées à la masse salariale du secteur public et les mesures d'austérité qui ont une incidence sur les dépenses d'éducation, en particulier le recrutement, la rétention et les salaires des enseignant·e·s. (R55)

3. Justice en matière de fiscalité et de dette

- *Les recettes fiscales devraient permettre un financement durable de l'éducation. (R7)*
- *Des mesures d'allégement de la dette et d'annulation de la dette doivent être prises pour assurer le financement de l'éducation. (R55)*

4. Investir dans la profession

- *Les gouvernements devraient investir dans les enseignant·e·s en leur offrant :*
 - *des salaires et des incitations compétitifs,*
 - *une formation de qualité, accessible et abordable,*
 - *un développement professionnel continu, du matériel d'enseignement et d'apprentissage de qualité et*
 - *des personnels de soutien à l'éducation qualifiés. (R8)*

5. Veiller à la rémunération des enseignant·e·s dans les situations d'urgence

- *La communauté internationale devrait créer un Fonds mondial pour les salaires des enseignant·e·s afin d'apporter un appui temporaire en vue du versement régulier, suffisant et en temps utile des salaires des enseignant·e·s qui travaillent dans des contextes de crise ou dans d'autres situations similaires de menace et de vulnérabilité. (R54)*

Garantir la responsabilisation

Pour appuyer la mise en œuvre des recommandations, le Groupe recommande :

1. Commissions nationales pour l'enseignement

- *Les gouvernements devraient mettre sur pied des commissions nationales ou d'autres mécanismes, incluant les autorités financières compétentes, des représentants des organisations d'enseignant·e·s et d'autres parties prenantes, afin d'évaluer et de remédier à la pénurie d'enseignant·e·s dûment qualifié·e·s. (R5)*

2. Convention internationale

- *Le système des Nations Unies devrait adopter un instrument international mis à jour, notamment une convention ou une révision des instruments existants, sur la profession enseignante. (R53)*

Les sections suivantes du présent guide approfondissent certaines des principales recommandations formulées au regard de six thèmes. Elles proposent une synthèse des recommandations associées au thème donné. En outre, elles donnent accès :

- des ressources internationales et régionales utiles ;
- des boîtes à outils et des recherches que les organisations membres de l'IE peuvent utiliser lorsqu'elles plaident en faveur de la mise en œuvre des recommandations ; et
- des exemples de la manière dont certaines organisations membres de l'IE font campagne sur certaines questions.



Rémunération, conditions de travail et sécurité de l'emploi

Les syndicats de l'enseignement peuvent utiliser les recommandations du Groupe de haut niveau pour réclamer des hausses de salaire, des emplois de meilleure qualité et de meilleures conditions de travail.

Que dit le Groupe de haut niveau sur les salaires ?

Le Groupe de haut niveau affirme le besoin de rehausser le statut et la dignité de la profession enseignante.

Des salaires compétitifs sont essentiels pour recruter et retenir les enseignant·e·s dans la profession, mais la moitié des pays rémunèrent moins bien les enseignant·e·s du primaire que d'autres professions exigeant des qualifications similaires (UNESCO 2023 p. 14). Par conséquent, le Groupe de haut niveau souligne que :

Les enseignant·e·s devraient percevoir des salaires et bénéficier d'avantages d'un niveau comparable à ceux d'autres professions requérant un niveau d'études similaire (R36).

Les membres de l'IE en Mongolie et dans le monde entier exigent des salaires équitables

Confronté·e·s à une inflation élevée et à une crise du coût de la vie, les enseignant·e·s de nombreuses régions du monde ont du mal à joindre les deux bouts et les bas salaires dissuadent les jeunes de rejoindre la profession. Les organisations membres de l'IE à travers le monde exigent des augmentations de salaire supérieures à l'inflation pour leurs membres, par le biais de négociations collectives, de campagnes et d'actions industrielles. En *Mongolie* par exemple, la Fédération des syndicats mongols de l'éducation et des sciences fait campagne pour une augmentation de salaire de 50 %. Le syndicat considère que le travail des enseignant·e·s est grandement sous-évalué, ce qui contribue à la pénurie d'enseignant·e·s.

Le Groupe affirme que *les salaires des différents niveaux d'enseignement devraient refléter une équité proportionnelle, y compris pour l'éducation de la petite enfance et l'enseignement et la formation techniques et professionnels* (R36). Les enseignant·e·s



travaillant dans ces secteurs sont largement sous-évalué·e·s. Dans l'éducation de la petite enfance (EPE), par exemple, une *enquête récente* de plus de 4 000 enseignant·e·s de l'EPE a révélé qu'environ un quart d'entre eux·elles n'étaient pas satisfait·e·s de leur salaire.

Le Groupe souligne que *l'égalité de rémunération des hommes et des femmes devrait être assurée* (R36). Il faut pour cela assurer la non-discrimination en matière de conditions d'emploi et *garantir des perspectives d'évolution de carrière et une mobilité ascendante pour les enseignantes* (R4).

Le Groupe de haut niveau constate que, dans de nombreux pays touchés par la crise, les enseignant·e·s ne perçoivent pas à temps ou intégralement leur traitement ou peuvent rencontrer des difficultés à percevoir leur salaire. Il insiste donc sur les points suivants : *les enseignant·e·s travaillant dans des situations de crise doivent percevoir, en temps et en heure, un salaire régulier et adéquats* (R12). Le Groupe appelle également la communauté internationale à *créer un Fonds mondial pour les salaires des enseignant·e·s afin d'apporter un appui temporaire en vue du versement régulier, suffisant et en temps utile des salaires des enseignant·e·s qui travaillent dans des contextes de crise ou dans d'autres situations similaires de menace et de vulnérabilité* (R54). Un tel fonds permettrait de garantir les droits du travail des enseignant·e·s employé·e·s dans les zones touchées par la crise et, partant, de soutenir l'offre d'une éducation de qualité pour tous les élèves de ces zones.

Les droits des enseignant·e·s persistent pendant la crise

Au Liban, les enseignant·e·s ont connu des retards de paiement de leurs salaires allant jusqu'à six mois. La livre libanaise s'est rapidement dépréciée, mais certaines banques ont empêché les enseignant·e·s de toucher l'intégralité de leur salaire, ne leur versant que de petites sommes à la fois. Des efforts internationaux coordonnés pourraient aider le gouvernement à faire en sorte que les enseignant·e·s des écoles publiques soient payés régulièrement et à temps

Que dit le Groupe de haut niveau sur les conditions de travail ?

Reconnaissant qu'il est *fondamental pour le recrutement et la rétention des enseignant·e·s dans la profession d'assurer des conditions d'emploi et de travail décentes* (R35), le Groupe appelle les



systèmes éducatifs à assurer des conditions de travail de qualité dans un large éventail de domaines :

Les conditions de travail devraient [également] prévoir :

- *des modalités contractuelles stables,*
- *un lieu de travail sûr et sain,*
- *des ratios enseignant/élève gérables,*
- *des structures d'appui pour gérer les comportements problématiques de certains élèves,*
- *des charges de travail équilibrées,*
- *un logement sûr, abordable et adéquat,*
- *des possibilités de formation et de développement professionnel pertinentes, accessibles et de qualité,*
- *un accès équitable à la technologie et à d'autres ressources,*
- *une protection sociale et des retraites adéquates,*
- *et un aménagement du temps de travail (y compris les tâches extérieures aux cours en classe, telles que la préparation des cours, les corrections et les contacts avec les élèves et les parents en dehors de la classe) qui offre un temps de repos adéquat et permette de concilier vie privée et vie professionnelle. (R37).*

Il souligne également l'importance de promouvoir le bien-être des enseignant·e·s :

Les conditions de travail devraient promouvoir la santé mentale et le bien-être des enseignant·e·s à tous égards. Les autorités éducatives devraient, en collaboration avec les enseignant·e·s et leurs organisations, déployer des politiques systémiques en matière de bien-être des enseignant·e·s, qui se reflètent dans leurs conditions de service. (R38).

De nombreuses organisations membres de l'IE ont constaté que leurs membres se détachent de la profession en raison de leur charge de travail élevée et du stress connexe. Les syndicats soulignent que les enseignant·e·s subissent non seulement de longues heures de travail, un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une forte intensité de travail, mais connaissent aussi une tension émotionnelle due à des responsabilités exigeantes en matière de suivi des élèves et à un sentiment de culpabilité lorsque le temps manque pour répondre aux besoins des élèves après en avoir terminé avec les tâches administratives. Ces problèmes ont une dimension sexospécifique, la charge émotionnelle des enseignantes étant souvent accentuée par des responsabilités supplémentaires à la maison.

Le bien-être des enseignant·e·s étant un concept aux aspects



multiples et très contextuel, les recommandations soulignent que les politiques visant à promouvoir le bien-être des enseignant·e·s doivent être élaborées en collaboration avec les syndicats du secteur de l'éducation.

Une étude mondiale sur le bien-être des enseignant·e·s montre qu'un changement systémique est nécessaire

Une enquête réalisée en 2023 auprès de 26.000 éducateur·trice·s dans 11 pays souligne l'urgence d'une approche systématique de la santé et du bien-être des éducateur·trice·s. Le [Baromètre international de la santé et du bien-être des personnels de l'éducation](#) (I-BEST) révèle un mauvais état de santé psychologique des éducateur·trice·s dans de nombreux pays, des systèmes de soutien insuffisants et une médecine du travail déficiente.

Quelle est la situation dans votre pays ? Les syndicats de l'enseignement peuvent mettre en lumière le bien-être ou le mal-être des enseignant·e·s en enquêtant auprès de leurs membres et en présentant les résultats au gouvernement, ainsi que les propositions syndicales visant à résoudre les problèmes qui se posent.

Que dit le Groupe de haut niveau sur la sécurité d'emploi ?

Le Groupe de haut niveau adopte une position forte et claire contre le travail précaire dans la profession. Il recommande :

Les gouvernements devraient immédiatement cesser de recourir à des enseignant·e·s contractuel·le·s et au recrutement de personnel non qualifié pour remédier à la pénurie d'enseignant·e·s. Les politiques devraient faire en sorte d'offrir à ces personnes la formation nécessaire pour devenir des enseignant·e·s qualifié·e·s, notamment en reconnaissant leur expérience et en certifiant les compétences et qualifications nécessaires à l'exercice effectif d'un travail éducatif. (R19)

L'Internationale de l'Éducation et ses membres font campagne depuis des années contre le recours aux enseignant·e·s contractuel·le·s, qui ne constitue en rien une réponse à la pénurie d'enseignant·e·s : cette solution n'est ni rentable, ni durable. L'embauche d'enseignant·e·s non qualifié·e·s ou sous-qualifié·e·s dans le cadre de contrats à court terme contribue également à la déprofessionnalisation des enseignant·e·s et nuit à la qualité de l'enseignement.



Les enseignant·e·s au Mexique et au Maroc bénéficient de la sécurité de l'emploi

Les syndicats de l'éducation qui font campagne pour mettre fin au statut d'enseignant·e·s contractuel·le·s progressent dans certains pays. Au Mexique par exemple, 800.000 enseignant·e·s contractuel·le·s ont été « régularisé·e·s » et au Maroc, 140.000 enseignant·e·s sous contrat précaire ont été titularisé·e·s en 2023.

Les syndicats de l'enseignement devraient syndiquer les enseignant·e·s contractuel·le·s, les soutenir et faire campagne pour qu'ils·elles bénéficient d'une meilleure formation et de conditions d'emploi sûres..

Pratiques professionnelles

Les syndicats de l'enseignement peuvent utiliser les recommandations du Groupe de haut niveau à l'appui de leurs revendications en faveur de l'augmentation du financement de l'éducation dans le cadre de la campagne « *[La force du public : ensemble on fait école !](#)* ».

Que dit le Groupe de haut niveau sur l'éducation de qualité ?

Formation initiale des enseignant·e·s de qualité

Le Groupe de haut niveau formule trois recommandations clés sur la formation initiale des enseignant·e·s. Premièrement, il invite les gouvernements à investir davantage dans la formation des enseignant·e·s : *La formation initiale de qualité des enseignant·e·s devrait être financée par des fonds publics pour tous les futur·e·s enseignant·e·s, notamment par des allocations et d'autres incitations pécuniaires et non pécuniaires* (R20). Il s'agit d'une étape cruciale pour mettre fin à la pénurie d'enseignant·e·s et garantir une plus grande diversité du personnel enseignant, car l'aide économique facilite l'accès à la profession pour les étudiant·e·s à faible revenu.

Deuxièmement, il reconnaît que la formation des enseignant·e·s doit être de bonne qualité. En réponse à la fragmentation de la formation initiale des enseignant·e·s dans certains pays et à la qualité douteuse de certains prestataires de formation à but lucratif, le Groupe de haut niveau met en garde contre le fait que *les prestataires privés de formation des enseignant·e·s devraient être adéquatement encadrés pour garantir la qualité de leurs services* (R21).

Troisièmement, le Groupe souligne que *les nouveaux·elles enseignant·e·s devraient bénéficier d'une initiation et d'un mentorat adéquats* (R26). Il souligne ainsi l'importance de soutenir les enseignant·e·s en début de carrière, ce qui renforce leur sentiment de pertinence et contribue à lutter contre la déperdition d'enseignant·e·s.



Un nouvel outil international pour comparer les programmes de formation du personnel enseignant et en garantir la qualité : CITE-T

Dans le cadre de son engagement à assurer le suivi de l'ODD 4, l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) a élaboré un cadre permettant de classer les programmes de formation initiale des enseignant·e·s en fonction du niveau de qualification obtenu à l'issue du cours, du niveau d'enseignement visé par le programme de formation des enseignant·e·s, du niveau minimum requis pour participer au programme, de la durée théorique de la formation, et du ratio enseignement/pratique (le pourcentage du cours constitué d'une composante de travail en milieu scolaire).

La [*Classification internationale type des programmes de formation des enseignant·e·s \(CITE-T\)*](#) vise à encourager les pays à professionnaliser davantage leur personnel enseignant en élevant le niveau et la qualité de la formation requise pour accéder à la profession.

Développement professionnel continu de qualité

En ce qui concerne le développement professionnel continu (DPC), le Groupe affirme que les enseignant·e·s sont des apprenant·e·s tout au long de leur vie et que [*les possibilités de développement professionnel continu devraient être équitables et gratuites, et s'inscrire dans le cadre des tâches officielles.*](#) (R25). Il s'agit d'un appel clair au changement de politique et à l'investissement dans le DPC dans les pays où les enseignant·e·s n'ont pas accès à ce mécanisme. Trop souvent, les enseignant·e·s doivent supporter le coût du DPC ou se former pendant des créneaux non rémunérés.

Le Groupe de haut niveau insiste également sur le fait que le DPC doit être pertinent et basé sur les besoins des enseignant·e·s, en impliquant leurs représentant·e·s : [*Le développement professionnel continu devrait être conçu et défini en concertation avec la profession enseignante*](#) (R25).

Le DPC ne devrait pas consister en des opportunités d'apprentissage ponctuelles, mais devrait être intégré dans le parcours professionnel des enseignant·e·s et les aider à suivre un plan de carrière favorisant l'autonomie. Le Groupe de haut niveau recommande :

[*Les gouvernements devraient élaborer des politiques qui présentent des parcours de carrière clairs et incluent des ressources et du personnel chargé du développement professionnel et de l'apprentissage tout au long de la vie des enseignant·e·s, dans le cadre*](#)

de parcours professionnels verticaux et horizontaux déterminés (R29).

Le développement professionnel continu tout au long de la carrière : le cas de Singapour

À Singapour, les enseignant·e·s ont droit à 100 heures de DPC par an. L'accent est mis sur le développement professionnel au niveau de l'école et sur des parcours de carrière motivants et favorisant l'autonomie. Les enseignant·e·s peuvent choisir entre trois « parcours de carrière » et sont ensuite aidé·e·s à se développer et à progresser dans différents domaines d'excellence (pédagogie, leadership ou spécialisation). Demandez à votre gouvernement de financer un DPC de qualité et engagez-vous auprès des représentant·e·s des enseignant·e·s pour vous assurer que le DPC proposé répond aux besoins des enseignant·e·s.

Normes professionnelles

Le Groupe de haut niveau souligne la nécessité de disposer d'un corps enseignant professionnel. Dans une démarche historique, le Groupe de haut niveau spécifie un niveau minimum d'éducation recommandé pour les enseignant·e·s : *Les enseignant·e·s de tous les niveaux devraient, à tout le moins, être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de premier cycle et idéalement d'un master ou d'un diplôme équivalent* (R21). Dans certains pays, cela signifie qu'il est nécessaire de prendre des mesures audacieuses pour relever les normes de qualification régissant l'accès à la profession.

Le Groupe de haut niveau appelle à l'élaboration de normes professionnelles, définies par la profession, dans chaque pays :

Un outil pour aider à élaborer des normes professionnelles : le Cadre mondial de l'IE/UNESCO en matière de normes professionnelles pour l'éducation

Existe-t-il des normes professionnelles pour l'éducation dans votre pays ? Dans la négative, les syndicats de l'éducation devraient prendre l'initiative de définir les droits et les responsabilités de la profession. Le [*Cadre mondial de l'IE/UNESCO en matière de normes professionnelles pour l'éducation*](#) peut vous aider à élaborer des normes professionnelles adaptées au contexte et initiées par les enseignant·e·s dans votre pays.



En consultation avec les parties prenantes concernées, les organisations d'enseignant·e·s devraient élaborer, mettre en œuvre et contrôler les normes professionnelles applicables aux enseignant·e·s, afin que la profession réponde aux normes les plus élevées et développe un sentiment d'appartenance réunissant les enseignant·e·s autour d'une éthique, d'un ensemble de connaissances et d'un savoir-faire communs. (R49)

Que dit le Groupe de haut niveau sur l'autonomie professionnelle ?

Le Groupe de haut niveau appelle à la mise en place d'une série de politiques visant à promouvoir l'intervention des enseignant·e·s. Il recommande des politiques qui favorisent le professionnalisme collaboratif et le leadership professionnel :

Les politiques devraient promouvoir l'enseignement en tant que profession collaborative, dotée d'un espace, de temps et de ressources adéquats pour une planification collaborative, des communautés de pratiques et une pratique réfléchie par les enseignants et entre eux, à l'intérieur de leur établissement d'enseignement et en dehors de celui-ci. (R27)

Un leadership clair et dûment réparti devrait inciter les enseignants à prendre des initiatives au sein de leur établissement et faire partie intégrante de la promotion d'un enseignement de qualité et de l'innovation. (R41)

Il précise également la nécessité pour les gouvernements d'investir concrètement dans la défense de l'autonomie professionnelle contre les attaques : *Des ressources adéquates doivent être libérées pour assurer la sécurité et la protection contre l'intimidation et les ingérence (R18)*. L'intimidation et l'ingérence sont un problème auquel il faut s'attaquer de toute urgence : rien qu'en 2023, plus de 400 attaques ont été perpétrées contre la communauté de l'enseignement supérieur dans 66 pays (*Scholars at Risk ; 2023*). Les enseignant·e·s dont l'autonomie professionnelle est mise à mal par les chefs d'établissement, les fonctionnaires, les parents ou les étudiant·e·s ont moins de chances de rester dans la profession.

Le Groupe met également en garde contre les politiques qui étouffent l'autonomie professionnelle, telles que les tests à enjeux élevés, en indiquant que les enseignant·e·s ne devraient *pas s'attacher de manière rigide à des évaluations et à des pédagogies répondant à des critères étroits pour la réussite de l'apprentissage (R3)*. Les enseignant·e·s ont besoin des outils, de la confiance et du temps nécessaires pour mettre en place une démarche élargie



et holistique en matière de programmes scolaires, *notamment pour préparer les apprenant·e·s à devenir des citoyen·ne·s du monde actif·ive·s et responsables au sein de leur communauté, de leur pays et du monde pour faire avancer les droits humains... leur compréhension de la justice sociale, du respect de la diversité et de la solidarité mondiale. Il·elle·s pourront ainsi semer les graines d'une culture de la paix* (R33).)

La résolution de l'IE réaffirme l'importance de l'autonomie professionnelle

En 2020, suite au meurtre atroce du professeur de français et d'histoire Samuel Paty, le Bureau exécutif de l'IE a adopté une résolution qui réaffirme le droit des enseignant·e·s à choisir leurs méthodes d'enseignement et d'apprentissage, et appelle les ministres de l'Éducation du monde entier à prendre des mesures concrètes pour protéger et soutenir le personnel de l'éducation.

La résolution appelle les organisations membres de l'IE à « *intégrer encore plus fortement à leurs activités et revendications nationales et régionales les questions de liberté pédagogique des enseignant·e·s, par exemple le développement de l'esprit critique comme objectif fondamental du cursus scolaire* ».



Genre, équité et diversité

Dans de nombreuses recommandations, le Groupe de haut niveau a souligné la nécessité de donner la priorité à l'équité. Les syndicats de l'enseignement peuvent s'appuyer sur les recommandations du Groupe de haut niveau pour défendre leurs intérêts.

La profession d'enseignant·e est essentielle pour rendre nos structures et systèmes sociétaux actuels plus justes et plus équitables. Bien que le Groupe de haut niveau appelle à des politiques qui promeuvent une profession et un système éducatif inclusifs, diversifiés et équitables, il ne va pas assez loin dans la lutte contre le racisme, le patriarcat et d'autres systèmes d'oppression.

Que dit le Groupe de haut niveau sur le genre, l'équité et la diversité ?

Le Groupe de haut niveau demande que l'inclusion et la diversité soient au cœur de la politique globale de chaque gouvernement concernant les enseignant·e·s. Il souligne que l'élaboration des politiques relatives aux enseignant·e·s doit reposer sur l'analyse de *données ventilées concernant les enseignant·e·s* (R4) et que la planification des effectifs doit tenir compte des questions d'équité (R5).

Il reconnaît la nécessité *d'assurer le déploiement équitable d'enseignant·e·s qualifié·e·s dans toutes les régions, à tous les niveaux d'enseignement et dans tous les secteurs de la société, en particulier dans les groupes marginalisés et les plus vulnérables* (R6). Un ensemble d'actions politiques sont recommandées pour attirer les groupes marginalisés dans la profession et s'assurer qu'ils sont accompagnés pour rester dans l'enseignement (R10). Il s'agit notamment des mesures suivantes :

Un environnement de travail inclusif, sûr et non discriminatoire

Le Groupe souligne l'importance d'un environnement de travail inclusif, sûr et non discriminatoire pour les enseignant·e·s, appelant les gouvernements à *garantir un environnement inclusif pour les enseignant·e·s dans toute leur diversité, notamment pour les*

enseignant·e·s handicapé·e·s (R10) et à protéger les enseignant·e·s contre toute forme de violence et de harcèlement, notamment la violence fondée sur le genre (R10).

Faire campagne pour un monde du travail sans violence ni harcèlement

La convention n° 190 de l'OIT (C190) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun·e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

Les gouvernements qui ratifient la C190 devront mettre en place les lois et les mesures politiques nécessaires pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

L'Internationale de l'Éducation et les *travailleur·euse·s du monde entier* appellent tous les gouvernements à ratifier la convention et à prendre des mesures politiques concrètes pour éliminer la violence et le harcèlement de tous les lieux de travail, notamment des établissements d'enseignement.

Joignez-vous à la campagne et appelez votre gouvernement à ratifier la C190 dès maintenant ! Vous pouvez utiliser cette *boîte à outils* pour informer vos membres sur la convention et renforcer leur capacité à rejoindre la campagne.

Soutien et politiques ciblées

Tout·e enseignant·e, quelle que soit son identité, a droit à des conditions de travail décentes. Des politiques ciblées sont également importantes pour attirer les groupes marginalisés dans la profession et s'assurer qu'ils bénéficient d'un soutien pour rester dans l'enseignement. Le Groupe appelle notamment les gouvernements à :

- *Assurer une protection sociale adéquate ;*
- *Fournir un logement sûr, abordable et adéquat ;*
- *Garantir des filières gratuites vers une formation de qualité, une rémunération et des conditions de travail adéquates ;*
- *Répondre aux besoins de garde d'enfants et d'aide à la famille.* (extraits de la R10).

Bon nombre de ces mécanismes de soutien sont essentiels pour assurer la diversité de la main-d'œuvre. Par exemple, un logement



de qualité à proximité de l'école est essentiel pour les enseignantes, qui risquent davantage d'être victimes de harcèlement sexuel si elles doivent parcourir un long trajet pour se rendre à l'école.

La mise à disposition de services de garde d'enfants et de modalités de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée peut contribuer au bien-être des enseignantes, car les femmes ont souvent une charge mentale élevée et assument le poids des responsabilités liées aux soins en plus de leurs obligations professionnelles, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur leur bien-être. Veiller à ce que les enseignantes aient accès à des possibilités de développement professionnel gratuit peut leur permettre de progresser dans leur carrière et de soutenir le leadership féminin.

La recherche de l'IE en Amérique latine illustre la pression exercée sur les enseignantes en raison de leurs multiples responsabilités familiales

Les enseignantes assument souvent de multiples responsabilités familiales non rémunérées. Pendant la pandémie de COVID-19, les gouvernements de la région latino-américaine ont pris des décisions qui ont soudainement et profondément affecté la vie quotidienne et les relations humaines. L'enseignement et le secteur des soins ont été les plus touchés par la pandémie. Ces deux secteurs sont très féminisés, ce qui facilite leur dévalorisation en termes de statut et dans la société. Une étude récente de l'IE Amérique latine pose la question suivante [*Qui va payer la facture ? \(Who is going to foot the bill?\)*](#)

Rémunération équitable

Le Groupe préconise *l'égalité de rémunération des hommes et des femmes et une équité proportionnelle des salaires des différents niveaux d'enseignement* (R36). Dans de nombreux pays, les enseignant·e·s de la petite enfance sont particulièrement sous-évalué·e·s et sous-payé·e·s, ce qui affecte particulièrement les femmes qui constituent la majorité des travailleur·euse·s du secteur.

Afin d'assurer un déploiement équitable des enseignant·e·s, le Groupe de haut niveau encourage également les gouvernements à offrir des incitations aux enseignant·e·s qui évoluent dans des contextes marginalisés :

Des primes et des incitations, telles que des facilités de transport et de logement, devraient être accordées aux enseignants qui travaillent dans les zones rurales, indigènes et tribales, éloignées et pauvres, afin d'inciter des enseignants expérimentés à y travailler. (R11)

Il s'agit d'un élément essentiel d'une politique globale en faveur des enseignant·e·s qui vise à assurer une éducation de qualité pour tou·te·s. En l'absence de mesures incitatives, les pénuries d'enseignant·e·s sont trop souvent prononcées dans les domaines où l'on a le plus besoin d'enseignant·e·s expérimenté·e·s.

Promouvoir la participation et le leadership des femmes

Bien que la majorité des enseignant·e·s soient des femmes, celles-ci ne sont pas représentées de manière égale à la tête des écoles.

Le Groupe appelle les gouvernements à *installer des femmes et des membres de groupes marginalisés à des postes de direction* (R10) et à *garantir des perspectives d'évolution de carrière et une mobilité ascendante pour les enseignantes* (R4).

Promouvoir le leadership des femmes dans les syndicats en Afrique

Les syndicats de l'éducation visent à soutenir le leadership des femmes au sein du mouvement syndical. Une étude récente de l'IE Afrique sur les obstacles et les opportunités pour le leadership des femmes dans la région fournit un ensemble de recommandations à l'intention des syndicats afin de faciliter l'accès des femmes au leadership syndical. Il s'agit notamment de réformes politiques et constitutionnelles, du financement des structures féminines et de la formation au genre pour les hommes et les femmes.

Les enseignant·e·s dans les situations d'urgence

Le Groupe reconnaît que les droits des enseignant·e·s doivent également être respectés en temps de crise. Il souligne la nécessité de soutenir les enseignant·e·s travaillant dans des contextes d'urgence. Premièrement, il recommande des politiques qui *fournissent un soutien adéquat et un accès approprié au développement professionnel, à promouvoir le bien-être des enseignant·e·s en répondant à leurs besoins physiques, émotionnels et psychosociaux, et à renforcer le statut de tou·te·s*



les enseignant·e·s travaillant dans des environnements de crise et de déplacement (R12). Deuxièmement, il souligne le fait que *les enseignant·e·s travaillant dans des situations de crise doivent percevoir, en temps et en heure, un salaire régulier et adéquats* (R12).

Le Groupe de haut niveau demande par ailleurs aux gouvernements de faciliter l'emploi d'enseignant·e·s réfugié·e·s : *Les enseignant·e·s réfugié·e·s et déplacé·e·s devraient bénéficier de filières d'entrée dans le corps enseignant des communautés d'accueil, conformément aux normes nationales en matière d'enseignement* (R13).

En outre, il souligne que les enseignant·e·s des réfugié·e·s et des étudiant·e·s déplacé·e·s doivent bénéficier de droits fondamentaux du travail : *L'emploi d'enseignant·e·s dans des camps de réfugié·e·s et de personnes déplacées devrait être organisé dans des conditions qui garantissent les principes et les droits fondamentaux au travail* (R13).

La technologie et l'avenir du travail

Les syndicats de l'éducation peuvent utiliser les recommandations du groupe d'experts pour soutenir leur plaidoyer en faveur de la technologie et de l'avenir du travail, dans le cadre de la campagne « *La force du public : ensemble on fait école !* ».

Que dit le Groupe de haut niveau sur la technologie ?

L'humain au centre

Le Groupe souligne l'importance de promouvoir une technologie éducative *axée sur l'humain*.

La technologie est un moteur de la transformation de l'éducation. La révolution numérique et l'intelligence artificielle doivent être exploitées par les enseignant·e·s sur le plan pédagogique et intégrées dans des méthodes et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage tout à la fois actives et axées sur l'humain (R43).

Pour répondre au risque que la technologie dans l'éducation écarte d'autres domaines d'apprentissage importants et d'autres objectifs de l'éducation, les recommandations précisent ce qui suit : *Les pratiques d'apprentissage par la technologie devraient s'accompagner d'une attention particulière pour le développement des compétences sociales et affectives des apprenant·e·s* (R47). Cette approche est conforme à l'appel de longue date de l'IE en faveur d'une interprétation large de l'éducation de qualité et de sa mise en place équitable.

Le Groupe de haut niveau souligne l'autonomie professionnelle des enseignant·e·s et leur rôle dans toutes les décisions relatives à la technologie : *Les enseignant·e·s ont besoin d'exercer leur autonomie et de poser des choix pédagogiques en ce qui concerne la manière dont ils utilisent la technologie afin de faire en sorte qu'une technologie donnée améliore l'apprentissage* (R44).

Le Groupe souligne également la nécessité de la sécurité numérique en faisant valoir qu'*il convient de préserver les données des enseignant·e·s et des élèves et de protéger leur vie privée* (R44).



La technologie du point de vue des enseignant·e·s : un document à l'appui de votre plaidoyer

Le [*Document de plaidoyer par l'Internationale de l'Éducation et le Rapport mondial de suivi à l'intention des enseignant·e·s et basé sur le rapport « Les technologies dans l'éducation »*](#) peut accompagner le plaidoyer de votre syndicat en faveur de la mise en œuvre des recommandations du groupe de haut niveau sur la technologie. Ce document affirme que la technologie peut faciliter les processus d'enseignement et d'apprentissage, mais qu'elle nécessite des recherches supplémentaires, une mise en contexte, une consultation du personnel enseignant et un soutien intégré.

Le document fournit des recommandations aux enseignant·e·s pour s'assurer que, malgré le recours à la technologie dans l'enseignement, les étudiant·e·s et le corps enseignant restent au centre de l'attention.

Les enseignant·e·s à la table des négociations

Point important, le Groupe de haut niveau appelle les gouvernements à impliquer les syndicats de l'éducation dans la prise de décision concernant l'utilisation des technologies dans l'enseignement, par le biais du dialogue social.

Les gouvernements devraient élaborer des politiques en recourant au dialogue social sur l'utilisation de la technologie dans l'éducation. Ces politiques devraient garantir l'acquisition et le déploiement durable et équitable de la technologie, l'autonomie en matière de contenu et la participation de la profession enseignante et des organisations d'étudiant·e·s à la conception, au pilotage et à l'évaluation des outils d'intelligence artificielle dont l'utilisation est envisagée dans l'éducation. La mise au point de ces outils devrait reposer sur la pratique pédagogique, les programmes scolaires et des considérations contextuelles, et répondre aux besoins des enseignant·e·s et des apprenant·e·s. (R46)

L'implication des professionnels de l'enseignement est essentielle pour garantir que les technologies éducatives sont développées et utilisées à l'appui d'une éducation de qualité et non pour servir des intérêts commerciaux.



Veiller à ce que les syndicats soient utilement impliqués dans la prise de décision en matière technologique dans l'éducation

Le rapport de l'IE *Enseigner avec la technologie* appelle les syndicats de l'éducation à renforcer leur capacité à s'engager dans la prise de décision politique portant sur l'utilisation des technologies et la gouvernance des données.

Le cours en ligne de l'IE sur l'éducation et la technologie sur la plateforme ALMA peut vous aider à mieux comprendre les enjeux, l'état de la situation et ce que les syndicats de l'éducation peuvent faire pour protéger l'enseignement public des intérêts des entreprises et sauvegarder l'autonomie professionnelle des enseignant·e·s. Pour suivre ce cours ou demander qu'il soit mis à la disposition de vos membres, veuillez adresser un courriel à alma@ei-ie.org.

Des conventions collectives pour garantir que la technologie est conforme à l'optique des enseignant·e·s

La CTERA, une organisation membre de l'IE, a signé une *convention collective historique* avec le gouvernement argentin en 2020, qui a permis de lutter contre la surcharge de travail des enseignant·e·s en télétravail pendant les fermetures d'école liées à la COVID-19. La convention définit pour la première fois le concept de droit à la déconnexion et exige du ministère de l'Éducation qu'il investisse dans la mise à disposition de ressources technologiques pour l'enseignement à distance.

La convention montre l'importance du dialogue social avec les syndicats de l'éducation sur des questions liées à la technologie. Le droit à la déconnexion reconnaît que les enseignant·e·s ont besoin de repos, d'intimité et d'un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, et contribue à éviter l'épuisement professionnel et l'attrition de la main-d'œuvre.



Que dit le Groupe de haut niveau sur l'intelligence artificielle ?

Bon nombre des recommandations générales du Groupe de haut niveau sur les technologies sont pertinentes en matière d'intelligence artificielle (IA). Les recommandations appellent également spécifiquement à ce que l'IA *soit exploitée par les enseignant·e·s sur le plan pédagogique*^{7s} (R43, citée ci-dessus) et à *la participation de la profession enseignante à la conception, au pilotage et à l'évaluation des outils d'intelligence artificielle dont l'utilisation est envisagée dans l'éducation* (R46).

L'étude de l'IE sur l'IA et l'éducation souligne le rôle des syndicats pour garantir une IA éthique

Le récent rapport de l'IE, *L'Intelligence artificielle et ses répercussions dans l'éducation*, analyse les avantages et les risques potentiels de l'IA pour la qualité et l'équité dans l'éducation et la profession enseignante. Il souligne l'importance cruciale de la transparence, de la vie privée, de l'équité et de l'action humaine lors de l'utilisation de l'IA dans l'éducation.

Le rapport appelle à une « éthique dès la conception » lors de la mise en place de l'IA dans l'éducation, ce qui signifie que les considérations éthiques doivent être intégrées dès le départ dans la conception de l'IA. En outre, il fournit aux syndicalistes de l'éducation des conseils sur les moyens de s'assurer que l'enseignement avec et sur l'IA s'aligne sur les principes de justice sociale et de droits humains.

Faites usage du rapport pour aider votre syndicat dans son plaidoyer en faveur d'outils d'IA éthiques qui aident les éducateur·trice·s à dispenser une éducation de qualité pour toutes et tous.

Que dit le Groupe de haut niveau sur l'avenir du travail ?

Les recommandations soulignent que *la technologie*, y compris l'intelligence artificielle (IA), *ne devraient pas se substituer aux enseignant·e·s, mais devraient plutôt permettre à ces derniers de guider les apprenant·e·s en quête d'un apprentissage tout au long de la vie qui soit empreint de curiosité, de sens critique et de créativité* (R43).

Le Groupe de haut niveau affirme en outre l'importance du lien enseignant·e/étudiant·e, en soulignant que : *La technologie ne*



devrait jamais remplacer la relation humaine avec l'enseignant·e (R46) et les politiques devraient reconnaître que les rapports humains sont le pilier de la profession enseignante, notamment la relation entre l'enseignant·e et l'élève (R14).

Reconnaissance de l'enseignant·e : la relation étudiant·e/enseignant·e comme patrimoine immatériel de l'humanité

La FENPROF (Portugal), membre de l'IE, mène des efforts de plaidoyer au niveau mondial afin de persuader l'UNESCO de reconnaître la relation enseignant·e/étudiant·e comme partie intégrante du patrimoine immatériel de l'humanité.

Cette reconnaissance témoignerait de la place centrale qu'occupe la relation enseignant·e/étudiant·e dans la qualité de l'éducation et de la pertinence permanente de la profession d'enseignant·e. La candidature au patrimoine immatériel vise à renforcer l'estime de la société pour les éducateur·trice·s, à élever leur statut et à encourager les gouvernements à leur offrir des conditions de travail de qualité.



Dialogue social et négociation collective

Les syndicats de l'éducation peuvent utiliser les recommandations du Groupe de haut niveau pour appuyer leurs demandes de renforcement du dialogue social et de la négociation collective.

Que dit le Groupe de haut niveau sur le dialogue social et la négociation collective ?

Respecter les droits syndicaux

Le Groupe de haut niveau réaffirme la nécessité de respecter les droits existants qui constituent le fondement d'une éducation et d'un enseignement de qualité :

Les gouvernements devraient donner pleinement effet aux droits à l'éducation et au travail décent des enseignant-e-s, conformément aux normes internationales, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, la liberté d'expression, la liberté de pensée et la liberté académique. (R2)

Les normes et droits internationaux auxquels il est fait référence sont les suivants :

- *Recommandation Organisation internationale du Travail (OIT)/ UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966), Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) et Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance (2013).*
- *Convention no 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*
- *Convention no 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective*
- *Convention no 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la fonction publique*
- *Convention no 154 de l'OIT sur la négociation collective*
- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*
- *Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)* (1948) – including articles 18, 19, 20, 23, and 24.

Dialogue social et politique

Le Groupe de haut niveau insiste sur l'importance d'un dialogue politique et social coordonné et institutionnalisé.

Les principales recommandations dans ce domaine sont les suivantes :

Tous les gouvernements devraient adopter, mettre en œuvre et réviser régulièrement, en tant que de besoin, les politiques nationales exhaustives et holistiques en faveur des enseignant·e·s, alignées sur les priorités nationales et sur le plan et la stratégie mondiaux pour l'éducation, en menant un dialogue social avec les organisations représentatives des enseignant·e·s et en consultation avec d'autres parties prenantes. (R4)

Les gouvernements devraient également faire en sorte que les enseignant·e·s et leurs organisations puissent participer au dialogue social, y compris la négociation collective, et au dialogue politique sur toutes les questions touchant à leur profession. (R15)

Les conditions d'emploi devraient être déterminées par le dialogue social, y compris par la négociation collective. (R35)

Les gouvernements devraient élaborer des politiques en recourant au dialogue social sur l'utilisation de la technologie dans l'éducation. (R46)

Un dialogue social coordonné et institutionnalisé entre les gouvernements (au niveau adéquat), les organisations représentatives des enseignant·e·s et les organisations d'employeurs concernées devrait être le mécanisme principal d'élaboration des politiques sur l'éducation, l'enseignement et la profession enseignante. Outre les questions directement liées aux conditions d'emploi et de travail, le dialogue social devrait également couvrir des questions plus larges concernant la politique de l'éducation, en particulier la technologie et la transformation de l'éducation, des transitions justes et un enseignement préparant à l'entrée dans le monde du travail. La négociation collective devrait servir à déterminer les conditions qui ont des incidences sur les enseignant·e·s. (R48)

Il est important de noter que le Groupe de haut niveau appelle à la participation des syndicats de l'éducation sur un vaste éventail de questions politiques dans le domaine de l'éducation (au-delà des politiques ayant une incidence directe sur la profession). Il s'agit notamment de nouveaux domaines tels que la garantie d'une transition juste vers un secteur de l'éducation sans carbone, durable et adapté au climat, et la garantie d'une introduction de la technologie dans l'enseignement et l'apprentissage en intégrant



une perspective éthique.

Négociation collective

La négociation collective est la forme la plus puissante de dialogue social et, grâce au plaidoyer de Susan Hopgood, présidente de l'Internationale de l'Éducation et membre du Groupe de haut niveau, elle est mentionnée trois fois dans les recommandations (dans R2, R15 et R35, voir ci-dessus). Le respect du droit des enseignant·e·s à la négociation collective contribue à garantir au personnel enseignant des conditions de travail décentes, ce qui contribue à remédier à la pénurie d'enseignant·e·s.

Défendre les droits syndicaux avec la boîte à outils de l'IE sur les droits syndicaux

Lorsque les droits syndicaux, notamment le droit à la négociation collective sont violés, l'IE peut aider votre syndicat à défendre les droits de ses membres. Le [Manuel pour les droits syndicaux de l'IE](#) fournit des conseils pratiques sur la manière de déposer des plaintes auprès d'organismes internationaux et régionaux et de faire ainsi pression sur votre gouvernement pour qu'il garantisse vos droits. Les normes internationales peuvent constituer des éléments essentiels des stratégies visant à protéger les droits et à créer un environnement propice à l'organisation et à la négociation ; la boîte à outils vous informera sur la manière d'utiliser ces mécanismes de contrôle.

Un nouveau contrat social

Le Groupe de haut niveau demande un nouveau contrat social pour l'éducation, mettant ainsi en conformité les recommandations du Groupe de haut niveau avec les appels de l'OIT en faveur d'[un nouveau contrat social dans le monde du travail](#) et avec l'appel de la Commission de l'UNESCO sur l'avenir de l'éducation à [renouveler le contrat social pour l'éducation](#).

Dans le cadre d'un nouveau contrat social, le Groupe de haut niveau souligne les responsabilités des gouvernements, des employeurs et des syndicats d'enseignant·e·s en matière de dialogue social. Il souligne également le rôle des étudiant·e·s et des autres acteur·trice·s de l'éducation dans le dialogue politique. Les syndicats d'enseignant·e·s sont encouragés à élaborer des normes professionnelles (R49) et à piloter la profession en s'engageant dans la recherche et le dialogue avec les systèmes éducatifs et les établissements de formation des enseignant·e·s (R50).



La boîte à outils de l'IE pour soutenir le renouveau syndical

Souhaitez-vous que votre syndicat s'engage davantage dans le dialogue social, représente mieux ses membres et réponde plus facilement aux multiples défis auxquels les enseignant·e·s sont confronté·e·s aujourd'hui ? [*L'Outil de l'IE pour le renforcement des syndicats - Pour des syndicats de l'enseignement plus efficaces*](#) peut aider votre syndicat à veiller à rester pertinent et à prendre l'initiative sur toutes les questions relatives à la profession en s'engageant dans un processus de soutien du renouveau syndical. Compte tenu de la Résolution de l'IE sur le [*Renouveau syndical – le nouvel impératif*](#), adoptée lors du Congrès mondial de Bangkok en 2019, l'Outil fournit des conseils étape par étape aux membres de l'IE afin d'engager une réflexion sur les expériences actuelles et susciter un changement organisationnel stratégique.

Le droit de grève

Enfin, le Groupe de haut niveau insiste sur le droit de grève : [*Les syndicats d'enseignant·e·s doivent pouvoir, en dernier recours, mener des actions syndicales pour assurer des conditions de travail décentes*](#) (R35). La réaffirmation de ce droit par le Groupe de haut niveau est significative, car le fait que certains pays aient considéré l'enseignement comme un service essentiel pendant la pandémie de COVID-19 a mis ce droit en danger. Lorsque le dialogue social n'est pas possible ou que les négociations échouent, de nombreuses organisations membres de l'IE ont recours à la grève pour amener le ministère de l'Éducation à la table des négociations ou pour permettre une négociation collective efficace.



La mobilisation syndicale porte ses fruits au Québec

Les organisations membres de l'IE à travers le monde exercent leur droit de grève et de négociation collective afin de garantir les investissements nécessaires à la profession. Au Québec (Canada) par exemple, l'organisation membre de l'IE, la CSQ, s'est jointe aux syndicats du secteur public pour réclamer une augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail. *Neuf jours de grève, combinés à une forte mobilisation syndicale et à de nombreuses semaines de négociations collectives intensives* ont abouti à un accord avec le gouvernement provincial, qui est désormais entre les mains des membres du syndicat. L'alliance syndicale – le Front Commun – a négocié des augmentations salariales de plus de 17 % sur cinq ans, ce qui représente la plus forte augmentation sur la durée d'une convention collective depuis des décennies. L'obtention du soutien de l'opinion publique a été la clé du succès des négociations, tout comme la stratégie consistant à agir en solidarité avec d'autres syndicats pour former un front uni dans tous les secteurs.



Financement

Le besoin urgent de garantir le financement public nécessaire à la création d'un environnement propice à l'épanouissement de la profession est au cœur des recommandations. Les syndicats de l'enseignement peuvent utiliser les recommandations du Groupe de haut niveau pour appuyer leurs demandes d'augmentation du financement de l'éducation dans le cadre de la campagne « [La force du public : Ensemble on fait école !](#) »

Transformer le financement de l'éducation grâce aux 4S

Les militants du financement de l'éducation appellent à un meilleur financement de l'éducation grâce aux 4 « **S** » :

Share Partager: Augmenter le budget alloué à l'éducation par rapport aux autres dépenses publiques

Size Montant: Augmenter le montant global consacré à l'éducation.

Scrutiny Surveillance: Améliorer la transparence du budget de l'éducation pour garantir une responsabilisation

Sensitivity Sensibilité: Veiller à ce que le financement de l'éducation soit utilisé de manière efficace et équitable.

Que dit le Groupe de haut niveau sur le financement de l'éducation ?

Share / Partager

Les recommandations appellent à un financement suffisant et durable de l'éducation, en réaffirmant les références internationales existantes sur la part des dépenses publiques qui devrait être consacrée à l'éducation, et en notant la nécessité d'une augmentation des dépenses par élève :

Une éducation de qualité n'est possible qu'avec un financement adéquat. Le financement de l'enseignement public devrait être



garanti et se situer au moins à 6 pour cent du PIB et à 20 pour cent des dépenses publiques totales, comme indiqué dans le Cadre d'action Éducation 2030, et il devrait permettre d'augmenter les investissements par tête dans l'éducation. (R7)

La nécessité de réaffirmer ces critères est évidente : les données de 178 pays pour 2017-22 ont montré que plus d'un tiers des pays ne respectaient aucun des critères ([rapport GEM : 2023](#)).

S'orienter dans la politique de financement de l'éducation avec la feuille de route de l'IE

[La feuille de route de l'IE pour un financement de l'éducation](#) offre des conseils politiques aux gouvernements sur le moyen de garantir l'obtention d'un financement de l'éducation adéquat, durable, prévisible et fondé sur des principes. Utilisez la feuille de route pour exiger de votre gouvernement qu'il adopte une approche du financement de l'éducation basée sur les droits.

Size / Montant

Fiscalité

Il est possible d'investir davantage dans l'éducation lorsque le montant global des budgets publics est augmenté en élargissant l'assiette fiscale. Bien que les recommandations n'appellent pas à des réformes fiscales progressives pour soutenir le financement de l'éducation, elles soulignent que [les recettes fiscales devraient permettre un financement durable de l'éducation](#) (R7).

Les syndicats de l'éducation se joignent aux militant·e·s de la lutte fiscale pour réclamer la justice fiscale et l'augmentation des recettes fiscales pour l'éducation

L'Internationale de l'Éducation est membre de la [TaxEd Alliance](#), un partenariat d'acteurs mondiaux de la justice fiscale et de l'éducation qui font campagne pour des réformes fiscales progressives et durables afin d'accroître le financement de l'éducation. La TaxEd Alliance a vocation à améliorer les mécanismes de dialogue intersectoriel entre la société civile travaillant sur la fiscalité et l'éducation et à renforcer les capacités de plaidoyer de ses membres. L'alliance a mené des recherches et des campagnes dans plus de 10 pays. Les syndicats d'enseignant·e·s peuvent collaborer avec les militant·e·s de la justice fiscale dans leur pays pour lutter en faveur de réformes fiscales équitables et d'une éducation durable.

La justice fiscale est un élément clé de la solution pour combler le déficit de financement nécessaire à la réalisation de l'Objectif de développement durable n° 4 (ODD 4). Le déficit annuel de financement de l'éducation pour atteindre l'ODD 4 dans les pays à revenu faible et moyen inférieur est de 97 milliards de dollars US, et les estimations suggèrent que 483 milliards de dollars sont perdus chaque année en raison des infractions fiscales à l'échelle mondiale (*Tax Justice Network : 2021*).

Austérité

Les recommandations répondent également à la crise des services publics de qualité provoquée par les politiques d'austérité qui, selon les estimations, toucheront en 2023 plus de 85 % de la population mondiale (*Eurodad : 2023*). Le Groupe recommande ce qui suit : *les dépenses devraient être transparentes et protégées contre les mesures d'austérité, notamment dans le cadre des politiques défendues par les institutions financières internationales* (R7). Cette recommandation encourage les gouvernements à s'opposer aux politiques néfastes du Fonds monétaire international (FMI), qui continue de prôner les contraintes fiscales auprès des gouvernements plutôt que de promouvoir l'investissement dans des services publics de qualité.

Dettes

L'allègement de la dette est un facteur clé qui permet aux pays à revenu faible de rejeter les orientations politiques des institutions financières internationales telles que le FMI. Le Groupe reconnaît que : *des mesures d'allègement et d'annulation de la dette doivent être prises pour assurer le financement de l'éducation* (R55). En mars 2022, 58 % des pays à faible revenu se trouvaient dans une situation de surendettement ou présentaient un risque élevé de surendettement (*rapport GEM : 2023*). Les syndicats du monde entier peuvent faire preuve de solidarité avec les travailleur·euse·s des pays à revenu faible en faisant campagne pour l'allègement de la dette dès maintenant.

Scrutiny / Surveillance

Le Groupe de haut niveau souligne le besoin de transparence et de responsabilité dans le financement de l'éducation : *Des mécanismes de suivi et d'évaluation du budget de l'éducation et une analyse de celui-ci devraient garantir la transparence et la responsabilisation des dépenses* (R9).



Les syndicats et les autres acteur·trice·s de l'éducation jouent un rôle crucial en matière de responsabilité dans le financement de l'éducation, aux niveaux local, régional et national.

Transformer le financement de l'éducation : Une boîte à outils pour les militant·e·s

Agissez pour transformer le financement de l'éducation ! [Cette boîte à outils à l'attention des militant·e·s](#) peut vous aider à accéder aux budgets de l'éducation, à les comprendre, à les analyser à contrôler les budgets de l'éducation afin de s'assurer que les fonds sont affectés et crédités là où ils sont le plus nécessaires.

Sensitivity / Sensibilité

Pour améliorer la sensibilité des budgets de l'éducation, il faut dépenser les fonds de manière efficace, sur des postes qui favoriseront une éducation de qualité équitable et inclusive. Les enseignant·e·s représentent un poste budgétaire clé.

Que dit le Groupe de haut niveau sur l'investissement dans les enseignant·e·s ?

Les recommandations appellent à investir dans la profession, en soulignant que les mesures de réduction des coûts (telles que la sous-utilisation des fonds alloués au développement professionnel des enseignant·e·s ou l'embauche d'enseignant·e·s sous-qualifié·e·s sous contrat précaire) sont une fausse économie. Ces mesures représentent une solution non viable à la pénurie d'enseignant·e·s et mettent en péril la qualité de l'éducation. Il est essentiel d'investir dans la profession pour rendre l'enseignement attrayant et mettre fin à la pénurie d'enseignant·e·s à long terme :

Le financement à long terme d'enseignant·e·s qualifié·e·s et bien soutenu·e·s est un investissement dans la qualité et la durabilité des systèmes d'éducation et est plus efficace que les mesures à court terme destinées à remédier à la pénurie d'enseignant·e·s, qui ont pour effet une rotation et une attrition élevées. Les gouvernements devraient investir dans les enseignant·e·s en leur offrant des salaires et des incitations compétitifs, une formation de qualité, accessible et abordable et un développement professionnel continu, sans oublier du matériel d'enseignement et d'apprentissage de qualité et des personnels de soutien à l'éducation qualifiés. (R8)



En outre, le Groupe de haut niveau indique clairement que les institutions financières internationales ne devraient pas dissuader les gouvernements d'investir dans les salaires des enseignant·e·s :

Les institutions financières internationales devraient supprimer l'ensemble des contraintes liées à la masse salariale du secteur public et les mesures d'austérité qui ont une incidence sur les dépenses d'éducation, en particulier le recrutement, la rétention et les salaires des enseignant·e·s. (R53).

Les pays à faible revenu sont trop souvent soumis à des conditions ou à des orientations politiques du Fonds monétaire international (FMI) pour réduire ou geler la masse salariale du secteur public. Une analyse récente de 15 pays à faible revenu a révélé que ces 15 pays ont été encouragés par le FMI à réduire ou à geler la masse salariale pendant trois ans ou plus ([Internationale de l'Éducation et ActionAid : 2022](#)).

Les orientations du FMI visant à limiter la masse salariale du secteur public aggravent la pénurie d'enseignant·e·s

Les contraintes liées à la masse salariale du secteur public nuisent à la qualité de l'éducation en diminuant les salaires des enseignant·e·s ou en réduisant le nombre d'enseignant·e·s pouvant être embauché·e·s. Ces mesures aggravent la pénurie d'enseignant·e·s et créent de mauvaises conditions d'enseignement et d'apprentissage. [Les enseignant·e·s touché·e·s au Népal, au Malawi, et en Zambie](#) indiquent que leurs salaires sont trop bas pour leur permettre de louer un logement décent et sont contraint·e·s d'accepter un deuxième emploi.

Demandez à votre gouvernement de fixer des objectifs ambitieux pour augmenter la masse salariale du secteur public et de veiller à ce que les enseignant·e·s perçoivent un salaire équitable.



Plaidoyer pour la mise en œuvre

Pour améliorer la situation des enseignant·e·s et des étudiant·e·s, les recommandations doivent être approuvées et mises en œuvre. Les syndicats de l'éducation ont un rôle important à jouer pour s'assurer de ce résultat.

Diffuser et sensibiliser aux recommandations

Dans un premier temps, l'IE invite toutes ses organisations membres à faire connaître les recommandations du Groupe de haut niveau dans leur contexte national. Votre syndicat peut s'assurer que les membres du syndicat, les gouvernements et les autres parties prenantes connaissent et comprennent les conseils politiques du Groupe de haut niveau. Voici quelques moyens d'y parvenir :

- ***Informez vos membres*** sur le Groupe de haut niveau et ses recommandations. Vous pouvez adapter et partager les ressources explicatives de l'IE avec vos membres.
- ***Organiser un événement public*** pour présenter les recommandations du groupe et permettre une discussion. Vous pouvez inviter un·e représentant·e de l'IE ou un membre du groupe à y participer.
- Mentionner les recommandations du Groupe de haut niveau lorsque vous amorcez un ***dialogue social*** avec votre gouvernement.
- ***Prendre contact avec des alliés/constituer des alliances*** - Partager des informations sur le Groupe de haut niveau avec des organisations de parents et d'étudiant·e·s, des ONG et d'autres parties prenantes de l'éducation
- ***S'appuyer sur les médias*** - Écrire un article d'opinion ou accorder une interview sur les recommandations du Groupe de haut niveau. L'IE propose des modèles et des citations que vous pouvez utiliser.

Les syndicats et leurs alliés devraient demander le développement de structures de responsabilité et d'outils pour faciliter la mise en œuvre.

Demander la mise en place de structures et d'outils de responsabilité et d'outils pour faciliter la mise en œuvre

Les syndicats doivent exiger que les recommandations soient mises en œuvre dans leur pays.

- ***Demander à votre gouvernement d'élaborer un plan de mise en œuvre chiffré et assorti d'un calendrier*** pour mettre en pratique les réformes politiques recommandées. Proposer votre soutien pour élaborer le plan.
- ***Demander à votre gouvernement de créer une commission nationale sur la profession d'enseignant·e.*** Le Groupe de haut niveau affirme :

Les gouvernements devraient mettre sur pied des commissions nationales ou d'autres mécanismes, incluant les autorités financières compétentes, des représentant·e·s des organisations d'enseignant·e·s et d'autres parties prenantes, afin d'évaluer et de remédier à la pénurie d'enseignant·e·s dûment qualifié·e·s. Ces commissions ou mécanismes devraient se pencher sur les analyses du marché du travail, le recrutement, la migration, l'attrition et la rétention des enseignant·e·s, leur rémunération, leur statut et leurs droits, leur charge de travail et leur bien-être, ainsi que sur l'équité (y compris le ratio enseignant·e qualifié·e/ élève), l'égalité et les infrastructures. R5)

Cette commission veillerait à ce que les gouvernements prennent au sérieux la pénurie d'enseignant·e·s et s'engagent dans une planification et une action fondées sur des données probantes afin de remédier durablement aux pénuries actuelles et futures. Il est important que la commission comprenne des organisations d'enseignant·e·s, afin que les syndicats de l'éducation participent à l'analyse et à l'élaboration de solutions à la pénurie d'enseignant·e·s. Exprimez votre volonté d'aider votre gouvernement à mettre en place une commission nationale et votre désir de contribuer à ses travaux.

- ***Demander l'élaboration d'une convention internationale sur la profession d'enseignant·e.*** Le Groupe de haut niveau déclare :

Le système des Nations Unies devrait adopter un instrument international mis à jour, notamment une convention ou



une révision des instruments existants, sur la profession enseignante. Un tel instrument devrait s'appuyer sur les principes exposés dans la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), ainsi que sur d'autres normes et outils pertinents. L'application de cet instrument devrait être contrôlée dans le cadre d'un mandat renforcé du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant ou un organe similaire. (R53)

L'Internationale de l'Éducation soutient le développement d'un instrument international plus fort et contraignant sur la profession d'enseignant·e. L'IE exhorte les Nations Unies et l'OIT à faire progresser ce travail en temps opportun. Vous pouvez soutenir le plaidoyer de l'IE à l'échelle internationale en demandant à votre gouvernement d'exiger des progrès de la part des organismes internationaux sur cet agenda.

Demander des comptes à votre gouvernement

Votre gouvernement a la responsabilité de donner suite aux recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante. Même s'il n'existe pas de mécanismes formels de responsabilisation et de suivi, vous pouvez lui demander de rendre des comptes de plusieurs manières, par exemple :

- ***En demandant une réunion semestrielle avec votre gouvernement*** pour examiner les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations.
- ***En commandant des études*** sur l'étendue des progrès réalisés dans la mise en œuvre de certaines recommandations du point de vue de vos membres et en présentant les résultats au gouvernement.
- ***En préparant des documents de campagne*** à partager avec vos membres, demandant une réforme immédiate des politiques conformément aux recommandations du Groupe de haut niveau.



Conclusions

Les recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante offrent aux syndicats de l'éducation une chance historique de défendre leur cause. Pour la première fois depuis la [Recommandation conjointe de l'OIT et de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de 1966](#), les Nations Unies ont donné la priorité à l'élaboration de propositions stratégiques visant à transformer la profession enseignante.

Il était grand temps que les recommandations du Groupe de haut niveau voient le jour. La pénurie mondiale d'enseignants et d'enseignantes est une crise qui, si on n'y remédie pas de toute urgence, mettra en péril tout espoir de réaliser le droit de chaque élève à l'éducation et de parvenir à une éducation équitable, inclusive et de qualité pour toute et tous.

Les 59 recommandations couvrent un large éventail de problématiques et réitèrent de nombreuses demandes qui sont primordiales pour notre mouvement depuis des années, dans chacun des six axes thématiques identifiés dans cette boîte à outils. Si certaines recommandations auraient pu se révéler plus ambitieuses, nombre d'entre elles constituent des lignes directrices courageuses qui reflètent les propositions des syndicats en matière de politique et les valeurs syndicales fondamentales.

Mais formuler des recommandations n'est qu'un point de départ.

Le succès sera au rendez-vous lorsque ces recommandations seront mises en œuvre partout dans le monde ; lorsque chaque enseignant, dans chaque salle de classe de chaque région de chaque pays, sera motivé, soutenu et responsabilisé par des conditions de travail de qualité et un salaire décent ; lorsque les enseignants auront leur mot à dire dans les processus décisionnels en matière de politique éducative ; lorsque la profession enseignante sera inclusive, diversifiée et équitable ; lorsque chaque enfant, quel que soit l'endroit où il grandit, bénéficie d'un enseignement dispensé par un enseignant professionnel, qualifié et formé.

Ces recommandations sont un outil qui vient renforcer le travail en cours de notre mouvement pour atteindre ces objectifs. Mettez-les à profit pour faire campagne en faveur de réformes politiques dans vos contextes nationaux et en faveur d'une augmentation du budget alloué à l'éducation afin de financer ces réformes. Joignez-



vous à la campagne de l'IE « **La force du public : Ensemble on fait école** » pour réclamer davantage d'investissements dans la profession, étape essentielle à la réalisation d'une éducation de qualité.

C'est à notre mouvement qu'il revient d'écrire ensemble les chapitres à venir.





Annexe: Transformer la profession enseignante: Recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies



TRANSFORMER LA PROFESSION ENSEIGNANTE: RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE HAUT NIVEAU DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES SUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE

Appel urgent à action

Le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies s'est réuni au siège de l'Organisation à New York les 14 et 15 septembre 2023.

Le Groupe de haut niveau prend note avec préoccupation de la pénurie persistante et croissante d'enseignant·e·s dans le monde. Cette pénurie a été aggravée par l'attrition continue des enseignant·e·s, le recours à du personnel contractuel et non qualifié pour combler le manque d'enseignants, le manque de développement professionnel et de soutien, des conditions de travail et des salaires inadéquats et les énormes difficultés rencontrées par les enseignant·e·s en situation de crise. Tous ces facteurs ont détourné de talentueux jeunes gens de l'élément unique le plus important des systèmes éducatifs, à savoir la profession enseignante, mettant ainsi en péril les progrès mondiaux en matière de réalisation de tous les Objectifs de développement durable (ODD).

Pour relever ce défi, il convient de transformer les systèmes éducatifs et la profession enseignante, tant de l'extérieur que de l'intérieur. Les sociétés doivent investir activement dans les services publics comme l'éducation, valoriser les fonctionnaires tels que les enseignant·e·s et créer les conditions propices pour que l'enseignement et l'apprentissage soient soutenus par les communautés, les parents et les apprenant·e·s.

Les enseignant·e·s doivent travailler dans un climat de sécurité, de soutien et de bien-être et bénéficier de conditions de travail décentes.



Parallèlement, les gouvernements, les établissements d'enseignement, les organisations d'enseignant·e·s et d'autres parties prenantes doivent collaborer avec la profession pour former des enseignant·e·s capables de donner aux apprenant·e·s toutes les chances de réussir dans la vie.

Dans sa déclaration de vision sur la transformation de l'éducation (2022), le Secrétaire général et la Commission internationale sur les futurs de l'éducation (2021) ont présenté un nouveau contrat social pour l'éducation, dans lequel les enseignant·e·s dispensent non seulement des compétences et des savoirs, mais agissent également comme des producteurs, des facilitateurs et des guides de la connaissance pour comprendre des réalités complexes. Il·elle·s doivent être formé·e·s et avoir la possibilité de collaborer avec les apprenant·e·s afin de transformer activement l'enseignement et l'apprentissage. Il·elle·s doivent être en mesure de promouvoir un apprentissage fondé sur l'expérience, l'investigation et la curiosité et de développer la capacité, la joie et la discipline que requiert la résolution de problèmes. Il·elle·s doivent être capables de préparer les apprenant·e·s à la citoyenneté, à la vie et au travail et de contribuer à la durabilité de la planète et de leurs communautés respectives. Une approche de l'enseignement et de l'apprentissage englobant l'ensemble de la société peut permettre aux enseignant·e·s de se transformer en agents du changement, de sorte qu'il·elle·s puissent travailler en confiance avec toutes les parties prenantes pour construire un monde fondé sur la justice sociale et la durabilité.

Le Groupe de haut niveau affirme que l'éducation est un droit humain et un bien public et que les enseignant·e·s jouent un rôle majeur dans la réalisation de l'ODD 4 visant à assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et à promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Le Groupe de haut niveau rappelle toute la pertinence de la Recommandation OIT/ UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997), ainsi que l'importance de normes internationales sur l'éducation, les droits humains et le travail pour la profession enseignante.

Eu égard à ce qui précède, le Groupe de haut niveau adopte les recommandations suivantes et appelle toutes les parties prenantes – gouvernements nationaux et infranationaux, organisations d'enseignants, organisations d'employeurs, établissements scolaires et d'enseignement supérieur, instituts de formation d'enseignant·e·s, société civile, étudiants, organisations internationales de la jeunesse, institutions financières internationales et autres – à les mettre en œuvre afin de transformer le corps enseignant en une profession ayant un statut élevé, extrêmement qualifiée, bien soutenue, dûment rémunérée et très respectée, capable de guider et de promouvoir un apprentissage inclusif, efficace et pertinent

Les présentes recommandations s'appliquent, de la manière appropriée, à tous les niveaux et



filières d'éducation, de l'éducation de la petite enfance à l'enseignement supérieur, notamment l'enseignement spécial, l'enseignement et la formation professionnels et l'enseignement non formel. Elles s'appliquent également à tous les niveaux pertinents de gouvernement. Bien que les enseignant·e·s travaillant dans des établissements publics, privés ou communautaires soient au cœur des présentes recommandations, le Groupe de haut niveau reconnaît également l'importance capitale des personnels de soutien à l'éducation.

Nous sommes fermement convaincus qu'investir dans l'humanité, la dignité, la qualité, l'innovation et le leadership, sans oublier la durabilité, ainsi que dans l'équité, la diversité et l'inclusion de la profession enseignante est la clé qui permettra de libérer le potentiel de transformation de l'éducation.

Le succès des systèmes éducatifs est directement lié à celui de la profession enseignante. Lorsque nous commençons à transformer les systèmes éducatifs, nous pouvons transformer les conditions de travail dans les écoles, transformer la pratique de l'enseignement, transformer l'apprentissage et, en fin de compte, transformer des vies.

Permettre la transformation de la profession enseignante

- 1.** Les enseignant·e·s sont la clé de voûte de la transformation des systèmes éducatifs. Pourtant, il·elle·s ne travaillent pas dans le vide. Pour être efficaces, il·elle·s ont besoin d'un environnement propice et d'un soutien social holistique à l'égard de leur travail. Les gouvernements devraient élaborer des politiques économiques et sociales qui soutiennent l'enseignement et l'apprentissage grâce à un financement adéquat et équitable de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie. Ces politiques devraient garantir que les parents et les familles ont le temps et la capacité de soutenir les apprenant·e·s, que les apprenant·e·s ont accès à une alimentation et à des services de santé adéquats, que les espaces d'apprentissage sont sûrs et inclusifs, que les établissements d'enseignement disposent d'infrastructures et d'une connectivité adéquates et que la profession enseignante jouit d'un statut élevé et d'un soutien fort.
- 2.** Les gouvernements devraient donner pleinement effet aux droits à l'éducation et au travail décent des enseignant·e·s, conformément aux normes internationales, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, la liberté d'expression, la liberté de pensée et la liberté académique.
- 3.** Les objectifs de l'éducation devraient tendre à promouvoir des parcours d'apprentissage variés et solides pour réussir dans la vie.



L'apprentissage devrait reposer sur les principes de coopération et de solidarité et non sur l'exclusion et l'individualisme, et il devrait encourager les relations humaines, l'empathie, la compassion, l'éthique et la prise de conscience environnementale et sociale, quel que soit le parcours de formation suivi. Les enseignant·e·s devraient être en mesure de soutenir différents parcours d'apprentissage pour conduire à une vie réussie et ne pas s'attacher de manière rigide à des évaluations et à des pédagogies répondant à des critères étroits pour la réussite de l'apprentissage.

4. Tous les gouvernements devraient adopter, mettre en œuvre et réviser régulièrement, en tant que de besoin, les politiques nationales exhaustives et holistiques en faveur des enseignant·e·s, alignées sur les priorités nationales et sur le plan et la stratégie mondiaux pour l'éducation, en menant un dialogue social avec les organisations représentatives des enseignant·e·s et en consultation avec d'autres parties prenantes. Les politiques nationales relatives aux enseignant·e·s devraient couvrir l'attrait de la profession et le recrutement, la formation initiale, le déploiement, les filières professionnelles, la formation en cours d'emploi et le soutien professionnel, l'emploi et les conditions de travail, notamment la rétention, la récompense, la reconnaissance et une rémunération proportionnelle aux qualifications. Les politiques nationales devraient également traiter des normes d'enseignement, de la gouvernance, de la gestion, du bien-être, de l'évaluation des enseignants et du contrôle de la qualité, sans oublier des stratégies en faveur de l'inclusion et de la diversité, notamment des politiques tendant à l'égalité des sexes, telles que des politiques visant à attirer des enseignants masculins dans l'éducation de la petite enfance et l'enseignement primaire, à garantir des perspectives d'évolution de carrière et une mobilité ascendante pour les enseignantes, et à attirer les femmes vers les matières scientifiques, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM). Ces politiques devraient s'appuyer sur une analyse de la recherche actuelle et des données désagrégées sur les enseignant·e·s.
5. Les gouvernements devraient mettre sur pied des commissions nationales ou d'autres mécanismes, incluant les autorités financières compétentes, des représentants des organisations d'enseignant·e·s et d'autres parties prenantes, afin d'évaluer et de remédier à la pénurie d'enseignant·e·s dûment qualifié·e·s. Ces commissions ou mécanismes devraient se pencher sur les analyses du marché du travail, le recrutement, la migration, l'attrition et la rétention des enseignant·e·s, leur rémunération, leur statut et leurs droits, leur charge de travail et leur bien-être, ainsi que sur l'équité (y compris le ratio enseignant·e qualifié·e/élève), l'égalité et les infrastructures.
6. Les gouvernements devraient élaborer et tenir à jour un système d'information et de gestion des enseignant·e·s aligné sur les systèmes d'information et de gestion de l'éducation afin de prévoir et de gérer de manière stratégique la demande d'enseignant·e·s, de suivre leur trajectoire professionnelle et



leur évolution de carrière et d'assurer le déploiement équitable d'enseignants qualifiés dans toutes les régions, à tous les niveaux d'enseignement et dans tous les secteurs de la société, en particulier dans les groupes marginalisés et les plus vulnérables.

Investir dans les enseignants

7. Une éducation de qualité n'est possible qu'avec un financement adéquat. Le financement de l'enseignement public devrait être garanti et se situer au moins à 6 pour cent du PIB et à 20 pour cent des dépenses publiques totales, comme indiqué dans le Cadre d'action Éducation 2030, et il devrait permettre d'augmenter les investissements par tête dans l'éducation. Ces dépenses devraient être transparentes et protégées contre les mesures d'austérité, notamment dans le cadre des politiques défendues par les institutions financières internationales. Les recettes fiscales devraient permettre un financement durable de l'éducation.
8. Le financement à long terme d'enseignant·e·s qualifié·e·s et bien soutenu·e·s est un investissement dans la qualité et la durabilité des systèmes d'éducation et est plus efficace que les mesures à court terme destinées à remédier à la pénurie d'enseignant·e·s, qui ont pour effet une rotation et une attrition élevées. Les gouvernements devraient investir dans les enseignant·e·s en leur offrant des salaires et des incitations compétitifs, une formation de qualité, accessible et abordable et un développement professionnel continu, sans oublier du matériel d'enseignement et d'apprentissage de qualité et des personnels de soutien à l'éducation qualifiés.
9. Dans le même temps, l'efficacité et l'efficacé du financement de l'éducation et des dépenses destinées aux enseignant·e·s doivent être surveillées et évaluées. Les écoles et les établissements d'enseignement supérieur doivent bénéficier d'une certaine autonomie financière de telle sorte qu'ils puissent investir dans la qualité tout en répondant aux besoins des enseignant·e·s. Des mécanismes de suivi et d'évaluation du budget de l'éducation et une analyse de celui-ci devraient garantir la transparence et la responsabilisation des dépenses. Si nécessaire, les établissements d'enseignement devraient bénéficier d'une formation et d'un soutien en matière de gestion financière.

Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion

10. Les gouvernements devraient élaborer des politiques et des mesures en vue de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du corps enseignant, en particulier pour les groupes vulnérables et marginalisés, en commençant par une planification des effectifs. Des politiques ciblées devraient attirer des groupes marginalisés vers la profession et faire en sorte qu'ils soient encouragés à continuer à enseigner. Ces politiques devraient comprendre des dispositions en vue de promouvoir l'occupation de postes de direction par des femmes et des membres de



groupes marginalisés, de protéger les enseignant·e·s contre toute forme de violence et de harcèlement, notamment la violence fondée sur le genre, et de leur assurer une protection sociale. Les politiques devraient également garantir des filières gratuites vers une formation de qualité des enseignants, une rémunération et des conditions de travail adéquates, un environnement inclusif pour les enseignant·e·s dans toute leur diversité, notamment pour les enseignant·e·s handicapé·e·s, ainsi que répondre aux besoins de garde d'enfants et d'aide à la famille des enseignant·e·s.

- 11.** Des primes et des incitations, telles que des facilités de transport et de logement, devraient être accordées aux enseignant·e·s qui travaillent dans les zones rurales, indigènes et tribales, éloignées et pauvres, afin d'inciter des enseignant·e·s expérimenté·e·s à y travailler.
- 12.** Les gouvernements devraient élaborer des politiques claires afin de soutenir tous les enseignant·e·s qui travaillent dans des régions en crise, des camps de réfugiés et des zones en proie à la violence, comme celle des gangs. Ces politiques devraient tendre à fournir un soutien adéquat et un accès approprié au développement professionnel, à promouvoir le bien-être des enseignant·e·s en répondant à leurs besoins physiques, émotionnels et psychosociaux, et à renforcer le statut de tous les enseignant·e·s travaillant dans des environnements de crise et de déplacement. Le financement de l'éducation doit être géré de manière à assurer la continuité du service en cas de perturbations dues à des crises. Il convient également d'envisager l'octroi d'une prime de risque. Les enseignant·e·s travaillant dans des situations de crise doivent percevoir, en temps et en heure, un salaire régulier et adéquat.
- 13.** Les enseignant·e·s réfugié·e·s et déplacé·e·s devraient bénéficier de filières d'entrée dans le corps enseignant des communautés d'accueil, conformément aux normes nationales en matière d'enseignement. Les gouvernements devraient faciliter la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises par les enseignant·e·s à l'étranger, notamment au moyen de procédures spéciales fondées sur la convention mondiale de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur afin de favoriser la rétention dans la profession et la poursuite du métier grâce à une intégration locale, au rapatriement et à la réinstallation. L'emploi d'enseignant·e·s dans des camps de réfugié·e·s et de personnes déplacées devrait être organisé dans des conditions qui garantissent les principes et les droits fondamentaux au travail.

Améliorer la condition et la dignité de la profession enseignante

- 14.** La condition et la dignité de la profession enseignante doivent être protégées et améliorées. Cela peut passer par des politiques qui reconnaissent que les rapports humains sont le pilier de la profession enseignante, notamment la relation entre l'enseignant·e et l'élève.



- 15.** La condition et la dignité des enseignant·e·s sont également directement liées à leur capacité à influencer les politiques relatives à leur travail, notamment les programmes de cours et les pratiques pédagogiques. Les politiques devraient garantir une action et une autonomie des enseignant·e·s fondées sur la connaissance, la compétence et la responsabilité, dans les limites des objectifs éducatifs, et devraient favoriser l'établissement d'un climat de confiance et de respect entre les autorités scolaires, les communautés, les apprenant·e·s et les enseignant·e·s. Les gouvernements devraient également faire en sorte que les enseignant·e·s et leurs organisations puissent participer au dialogue social, y compris la négociation collective, et au dialogue politique sur toutes les questions touchant à leur profession.
- 16.** Dans le cadre de la transformation de l'éducation, les sources de l'identité, de la dignité et du respect des enseignant·e·s doivent également changer. Les enseignant·e·s ne sont plus les seuls vecteurs de savoir, mais ils ont désormais pour rôle essentiel de guider les apprenant·e·s tout au long du processus de découverte de soi en promouvant un apprentissage inclusif, effectif et pertinent. Les gouvernements devraient élaborer des politiques de l'éducation qui encouragent ce changement culturel.
- 17.** S'ils veulent inspirer et attirer les jeunes vers le métier d'enseignant·e, les États devraient promouvoir la reconnaissance publique de la profession enseignante au moyen de politiques cohérentes de défense de la profession, qui reconnaissent l'importance sociale et les compétences professionnelles des enseignant·e·s et mettent en lumière les enseignant·e·s exceptionnel·le·s.
- 18.** La violence, le harcèlement et l'intimidation ou les menaces, d'où qu'elles viennent, portent atteinte à la condition et à la dignité des enseignant·e·s et à leurs fonctions éducatives. Des ressources adéquates doivent être libérées pour assurer la sécurité et la protection contre l'intimidation et les ingérences extérieures à l'égard des enseignant·e·s et des établissements scolaires. Les gouvernements devraient élaborer des politiques qui dissuadent les menaces futures en mettant leurs auteurs face à leurs responsabilités.
- 19.** Les gouvernements devraient immédiatement cesser de recourir à des enseignant·e·s contractuel·le·s et au recrutement de personnel non qualifié pour remédier à la pénurie d'enseignant·e·s. Les politiques devraient faire en sorte d'offrir à ces personnes la formation nécessaire pour devenir des enseignant·e·s qualifié·e·s, notamment en reconnaissant leur expérience et en certifiant les compétences et qualifications nécessaires à l'exercice effectif d'un travail éducatif.



Améliorer la qualité et encourager l'innovation dans l'enseignement par la formation et l'apprentissage tout au long de la vie

- 20.** L'enseignement et la formation initiaux de qualité des enseignant·e·s devraient être financés par des fonds publics pour tous les futur·e·s enseignant·e·s, notamment par des allocations et d'autres incitations pécuniaires et non pécuniaires.
- 21.** Les enseignant·e·s de tous les niveaux devraient, à tout le moins, être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de premier cycle et idéalement d'un master ou d'un diplôme équivalent. Les établissements d'enseignement supérieur devraient être coordonnés, réglementés et contrôlés afin d'assurer la cohérence, la comparabilité et la qualité de la formation des enseignant·e·s. Les prestataires privés de formation des enseignant·e·s devraient être adéquatement encadrés pour garantir la qualité de leurs services.
- 22.** La formation initiale des enseignant·e·s devrait inclure de la théorie et de la pratique afin de développer les compétences pédagogiques et de permettre aux enseignant·e·s de remplir leur rôle.
- 23.** La formation initiale des enseignant·e·s et leur développement professionnel continu doivent être transformés afin de les préparer à devenir des leaders dans un nouvel environnement d'apprentissage et à assumer de nouveaux rôles. Les enseignant·e·s devraient être préparé·e·s à ne pas être uniquement des vecteurs d'information, mais à servir également de guides et de leaders actifs et innovants dans le processus d'apprentissage et de développement social de leurs élèves, afin de soutenir le renforcement de capacités de réflexion plus poussées, la résolution de problèmes et l'aptitude à apprendre de manière indépendante et collaborative.
- 24.** La formation des enseignant·e·s devrait les préparer à dispenser une éducation de qualité axée sur l'apprenant, qui soit holistique, transformatrice, inclusive, efficace et pertinente, notamment grâce à une éducation basée sur la langue maternelle, le cas échéant. Elle devrait être adaptée pour favoriser le développement national et servir les objectifs plus larges du développement durable. Une telle formation fera des enseignant·e·s des leaders et des apprenant·e·s tout au long de leur vie.
- 25.** La capacité de leadership éducatif doit être renforcée par un développement professionnel continu de qualité, englobant des programmes d'échange et des initiatives de recherche, qui devraient faire partie intégrante de la carrière d'un·e enseignant·e. Afin de répondre aux besoins des enseignant·e·s, le développement professionnel continu devrait être conçu et défini en concertation avec la profession enseignante. Les possibilités de développement professionnel continu devraient être équitables et gratuites, et s'inscrire dans le cadre des tâches officielles. Un développement professionnel continu de qualité doit comprendre les éléments suivants : la durée, un contenu ciblé, un apprentissage actif, un



caractère collaboratif, la modélisation des pratiques efficaces et la fourniture d'un accompagnement et d'un soutien spécialisé ainsi que des possibilités de retour d'information et de réflexion.

- 26.** Les nouveaux·elles enseignant·e·s devraient bénéficier d'une initiation et d'un mentorat adéquats sous la direction d'enseignant·e·s expérimenté·e·s et dûment qualifié·e·s, d'une charge de travail réduite et de ressources appropriées durant les premières années afin de leur permettre de développer leurs compétences. Le mentorat devrait se poursuivre pendant plusieurs années et les mentors devraient être formés, soutenus et rémunérés.
- 27.** Les politiques devraient promouvoir l'enseignement en tant que profession collaborative, dotée d'un espace, de temps et de ressources adéquats pour une planification collaborative, des communautés de pratiques et une pratique réfléchie par les enseignant·e·s et entre eux, à l'intérieur de leur établissement d'enseignement et en dehors de celui-ci. Les autorités éducatives peuvent soutenir ces efforts.
Les enseignant·e·s devraient être encouragés à créer des équipes pluridisciplinaires pour enseigner les matières de base du programme selon des unités thématiques.
- 28.** Aux fins de renforcer davantage la collaboration, les gouvernements devraient encourager la collaboration locale, régionale et internationale entre les enseignant·e·s au moyen de partenariats au sein desquels les éducateur·trice·s et les écoles partagent les bonnes pratiques et les ressources, créent des bibliothèques numériques de ressources éducatives libres, mettent en place des programmes d'échange pour les enseignant·e·s, favorisent la collaboration en matière de recherche, et mettent en place et tiennent à jour des plateformes numériques réunissant enseignant·e·s, chercheur·euse·s, responsables politiques et organisations.
- 29.** Les gouvernements devraient élaborer des politiques qui présentent des parcours de carrière clairs et incluent des ressources et du personnel chargé du développement professionnel et de l'apprentissage tout au long de la vie des enseignant·e·s, dans le cadre de parcours professionnels verticaux et horizontaux déterminés.
- 30.** Les gouvernements devraient mettre en oeuvre des mesures de responsabilisation et des systèmes d'évaluation solides pour l'enseignement. Des méthodes d'évaluation de la performance des enseignant·e·s tenant compte du rôle complexe qu'ils jouent dans divers environnements devraient être mises au point afin de renforcer et d'améliorer la qualité de l'enseignement et ses effets réels sur l'apprentissage grâce à un appui à la formation. Les organisations d'enseignant·e·s et d'étudiant·e·s devraient prendre l'initiative de définir et d'exiger un enseignement de qualité. Les méthodes devraient également inclure des outils permettant aux apprenant·e·s de transmettre des commentaires constructifs aux enseignant·e·s.



- 31.** L'enseignement prépare également les apprenant·e·s à la vie active. Le secteur privé peut appuyer cette dimension de l'éducation en mettant en place des partenariats d'apprentissage entre les entreprises, d'une part, et les écoles et établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), d'autre part, notamment des stages et des apprentissages pour les apprenant·e·s, et en proposant des échanges d'expériences professionnelles aux enseignant·e·s.

Assurer la durabilité, la paix et la démocratie

- 32.** Compte tenu de l'urgence de la crise environnementale planétaire, l'éducation au développement durable, notamment la connaissance du climat et des océans, devrait être intégrée dans les programmes scolaires et dans l'enseignement de manière transversale depuis l'éducation de la petite enfance jusqu'à l'enseignement supérieur. La formation et le développement professionnel des enseignant·e·s devraient être conçus en conséquence et les enseignant·e·s devraient avoir accès à du matériel d'enseignement et d'apprentissage gratuit, de qualité et actualisé sur ces sujets.
- 33.** Les enseignant·e·s devraient être formé·e·s à préparer les apprenant·e·s à devenir des citoyen·ne·s du monde actifs et responsables au sein de leur communauté, de leur pays et du monde pour faire avancer les droits humains. Les enseignant·e·s devraient guider les apprenant·e·s dans leur compréhension de la justice sociale, du respect de la diversité et de la solidarité mondiale. Il·elle·s pourront ainsi semer les graines d'une culture de la paix.
- 34.** Des stratégies d'adaptation et de réaction d'urgence devraient être élaborées, dotées de fonds suffisants et mises en œuvre afin de rendre les établissements d'enseignement plus résilients face aux conséquences négatives du changement climatique, des catastrophes naturelles et d'autres situations d'urgence.

Promouvoir l'humanité dans l'enseignement par le travail décent

- 35.** Il est fondamental pour le recrutement et la rétention des enseignant·e·s dans la profession d'assurer des conditions d'emploi et de travail décentes. Les conditions d'emploi devraient être déterminées par le dialogue social, y compris par la négociation collective. Les syndicats d'enseignant·e·s doivent pouvoir, en dernier recours, mener des actions syndicales pour assurer des conditions de travail décentes.
- 36.** Les enseignant·e·s devraient percevoir des salaires et bénéficier d'avantages d'un niveau comparable à ceux d'autres professions requérant un niveau d'études similaire. L'égalité de rémunération des hommes et des femmes devrait être assurée et les salaires des différents niveaux d'enseignement devraient refléter une équité



proportionnelle, y compris pour l'éducation de la petite enfance et l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

- 37.** Les conditions de travail devraient également prévoir des modalités contractuelles stables, un lieu de travail sûr et sain, des ratios enseignant·e/élève gérables, des structures d'appui pour gérer les comportements problématiques de certains élèves, des charges de travail équilibrées, un logement sûr, abordable et adéquat, des possibilités de formation et de développement professionnel pertinentes, accessibles et de qualité, un accès équitable à la technologie et à d'autres ressources, une protection sociale et des retraites adéquates, sans oublier un aménagement du temps de travail (y compris les tâches extérieures aux cours en classe, telles que la préparation des cours, les corrections et les contacts avec les élèves et les parents en dehors de la classe) qui offre un temps de repos adéquat et permette de concilier vie privée et vie professionnelle.
- 38.** Les conditions de travail devraient promouvoir la santé mentale et le bien-être des enseignant·e·s à tous égards. Les autorités éducatives devraient, en collaboration avec les enseignant·e·s et leurs organisations, déployer des politiques systémiques en matière de bien-être des enseignant·e·s, qui se reflètent dans leurs conditions de service.
- 39.** Les personnels de soutien à l'éducation sont des travailleur·euse·s essentiel·le·s de l'éducation qui devraient travailler de manière interdépendante avec les enseignant·e·s et bénéficier de conditions de travail comparables à celles du corps enseignant. Un soutien adéquat devrait être apporté aux enseignant·e·s, de sorte qu'il·elle·s puissent se concentrer sur l'enseignement et consacrer moins de temps à des tâches qui ne relèvent pas de l'enseignement et pourraient être assumées par des professionnels spécialement chargés de ce travail.

Développer le leadership dans l'enseignement

- 40.** Une direction d'école forte et collaborative est un élément clé de la stratégie visant à rendre la profession enseignante attirante et à stimuler le recrutement et la rétention. À l'instar des enseignant·e·s, les directeur·trice·s d'école devraient bénéficier d'un mentorat et d'un développement professionnel continu, ainsi que de possibilités de collaboration et de pratiques réfléchies et réflexives.
- 41.** Un leadership clair et dûment réparti devrait inciter les enseignant·e·s à prendre des initiatives au sein de leur établissement et faire partie intégrante de la promotion d'un enseignement de qualité et de l'innovation.
- 42.** Les gouvernements devraient élaborer et mettre en œuvre des politiques efficaces, assorties d'objectifs clairs, destinées à installer des femmes et des membres de groupes marginalisés à des postes de direction. Cela devrait inclure des possibilités ciblées, gratuites et accessibles de développement professionnel et de formation au leadership ainsi que



des procédures de promotion équitables et transparentes.

Avancer dans la voie d'une technologie éducative axée sur l'humain

- 43.** La technologie est un moteur de la transformation de l'éducation. La révolution numérique et l'intelligence artificielle doivent être exploitées par les enseignant·e·s sur le plan pédagogique et intégrées dans des méthodes et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage tout à la fois actives et axées sur l'humain. Ces outils ne devraient pas se substituer aux enseignant·e·s, mais devraient plutôt permettre à ces dernier·ère·s de guider les apprenant·e·s en quête d'un apprentissage tout au long de la vie qui soit empreint de curiosité, de sens critique et de créativité.
- 44.** Les enseignant·e·s ont besoin d'exercer leur autonomie et de poser des choix pédagogiques en ce qui concerne la manière dont il·elle·s utilisent la technologie afin de faire en sorte qu'une technologie donnée améliore l'apprentissage. Lorsqu'une technologie est utilisée, il convient de préserver les données des enseignant·e·s et des élèves et de protéger leur vie privée.
- 45.** La formation des enseignant·e·s et la pratique de l'enseignement devraient permettre aux enseignant·e·s et aux apprenant·e·s d'être à la fois des créateurs et des utilisateur·trice·s autonomes de la technologie et pas uniquement des consommateur·trice·s passif·ive·s.
- 46.** Les gouvernements devraient élaborer des politiques en recourant au dialogue social sur l'utilisation de la technologie dans l'éducation. Ces politiques devraient garantir l'acquisition et le déploiement durable et équitable de la technologie, l'autonomie en matière de contenu et la participation de la profession enseignante et des organisations d'étudiant·e·s à la conception, au pilotage et à l'évaluation des outils d'intelligence artificielle dont l'utilisation est envisagée dans l'éducation. La mise au point de ces outils devrait reposer sur la pratique pédagogique, les programmes scolaires et des considérations contextuelles, et répondre aux besoins des enseignant·e·s et des apprenant·e·s. La technologie ne devrait jamais remplacer la relation humaine avec l'enseignant·e.
- 47.** L'utilisation de la technologie dans la salle de classe peut transformer le processus d'enseignement en un enseignement assisté et faciliter l'apprentissage tout au long de la vie. Les pratiques d'apprentissage par la technologie devraient s'accompagner d'une attention particulière pour le développement des compétences sociales et affectives des apprenant·e·s.

Transformer l'enseignement par un nouveau contrat social pour l'éducation et le dialogue social

- 48.** Un dialogue social coordonné et institutionnalisé entre les gouvernements (au niveau adéquat), les organisations représentatives des enseignant·e·s et les organisations d'employeurs concernées devrait être le mécanisme principal d'élaboration des politiques sur l'éducation, l'enseignement et la profession enseignante. Outre les questions



directement liées aux conditions d'emploi et de travail, le dialogue social devrait également couvrir des questions plus larges concernant la politique de l'éducation, en particulier la technologie et la transformation de l'éducation, des transitions justes et un enseignement préparant à l'entrée dans le monde du travail. La négociation collective devrait servir à déterminer les conditions qui ont des incidences sur les enseignant·e·s.

49. En consultation avec les parties prenantes concernées, les organisations d'enseignant·e·s devraient élaborer, mettre en œuvre et contrôler les normes professionnelles applicables aux enseignant·e·s, afin que la profession réponde aux normes les plus élevées et développe un sentiment d'appartenance réunissant les enseignant·e·s autour d'une éthique, d'un ensemble de connaissances et d'un savoir-faire communs.
50. Les enseignant·e·s et leurs organisations devraient entamer des recherches et un dialogue avec les autorités éducatives et les instituts de formation des enseignant·e·s de telle sorte que les enseignant·e·s puissent jouer un rôle de leadership et d'innovation dans les matières, les pédagogies et les technologies nouvelles, dans le cadre d'une approche axée sur l'apprenant·e. Une partie de ce travail devrait consister à conclure des partenariats solides entre les écoles innovantes et les programmes de formation des enseignant·e·s qui permettraient aux futur·e·s enseignant·e·s d'acquérir des connaissances tant pratiques que théoriques.
51. Les organisations d'employeurs devraient prendre une part active au dialogue social avec les organisations représentant les enseignant·e·s et assurer un travail décent dans les établissements d'enseignement privés. Elles devraient également s'engager dans un dialogue politique plus large sur des questions ayant trait à l'éducation, en particulier la technologie, la réglementation des prestataires de services éducatifs privés et la transformation de l'éducation et de l'enseignement afin de préparer l'apprenant·e à son entrée dans le monde du travail.
52. L'implication et la participation véritables des élèves à la co-création et à l'évaluation de l'enseignement et de l'apprentissage devraient être considérées comme un principe fondamental et un élément constitutif d'une éducation de qualité.

Marche à suivre au niveau international

53. Eu égard aux recommandations qui précèdent, le système des Nations Unies devrait adopter un instrument international mis à jour, notamment une convention ou une révision des instruments existants, sur la profession enseignante. Un tel instrument devrait s'appuyer sur les principes exposés dans la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), ainsi que sur d'autres normes et outils pertinents. L'application de cet instrument devrait être contrôlée dans le cadre d'un mandat renforcé du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant ou un organe similaire.
54. La communauté internationale devrait créer un Fonds mondial pour



les salaires des enseignant·e·s afin d'apporter un appui temporaire en vue du versement régulier, suffisant et en temps utile des salaires des enseignant·e·s qui travaillent dans des contextes de crise ou dans d'autres situations similaires de menace et de vulnérabilité.

- 55.** Les institutions financières internationales devraient supprimer l'ensemble des contraintes liées à la masse salariale du secteur public et les mesures d'austérité qui ont une incidence sur les dépenses d'éducation, en particulier le recrutement, la rétention et les salaires des enseignant·e·s. De même, des mesures d'allègement et d'annulation de la dette doivent être prises pour assurer le financement de l'éducation.
- 56.** En collaboration avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées, la communauté internationale devrait promouvoir des normes professionnelles pour les enseignant·e·s, notamment le Cadre mondial UNESCO-Internationale de l'Éducation en matière de normes professionnelles pour l'éducation, ainsi que l'utilisation de systèmes de classification type (CITE-T 2021) de l'UNESCO, afin de contrôler la durée, la qualité et la pertinence de la formation des enseignant·e·s.
- 57.** La communauté internationale, en particulier les donateurs, devrait favoriser une coopération mondiale au développement afin de soutenir les mécanismes institutionnels de dialogue social et politique dans le secteur de l'éducation, en renforçant tout particulièrement la capacité des partenaires sociaux à prendre part à l'élaboration de politiques sur la transformation de l'éducation, dans le respect des normes internationales du travail et des principes de la liberté syndicale.
- 58.** L'OIT et l'UNESCO devraient collaborer au renforcement de la collecte de données et de l'établissement de rapports par pays sur les enseignants et leurs conditions de travail, ainsi qu'à des études sur les bonnes pratiques en matière de transformation de la profession enseignante.
- 59.** Les recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante devraient être adoptées par les organes pertinents de l'architecture éducative mondiale en vue d'en assurer le suivi, à savoir le Comité directeur de haut niveau ODD 4-Éducation 2030 et le Mécanisme mondial de coopération en matière d'éducation, les organes compétents de l'OIT, le Programme des Nations Unies pour le développement, l'UNESCO, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et d'autres organismes, ainsi que les initiatives techniques pertinentes, telles que l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030.



Annexe : Le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante

Le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante a été institué par le Secrétaire général des Nations Unies à la suite du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation de 2022. Il a la tâche de formuler un ensemble de recommandations fondées sur des données probantes, indiquant la voie à suivre pour respecter l'engagement selon lequel chaque élève doit pouvoir bénéficier d'un·e enseignant·e qualifié·e, soutenu·e et formé·e sur le plan professionnel et avoir la possibilité de s'épanouir dans un système éducatif en pleine mutation.

Le rapport du Groupe de haut niveau, qui sera remis au début de 2024, contribuera aux efforts plus larges déployés pour atteindre l'Objectif de développement durable n° 4, à la préparation du Sommet du futur de 2024 et au suivi du Sommet sur la transformation de l'éducation. (Site web des Nations Unies).

Coprésidentes

S.E. Kersti Kaljulaid, Ancienne Présidente de la République d'Estonie

S.E. Paula-Mae Weekes, Ancienne Présidente de la République de Trinité-et-Tobago

Membres

Mme Ligia Deca, Ministre de l'Éducation, République de Roumanie

Mme Ida Fauziyah, Ministre du Travail, République d'Indonésie

Mme Matsie Angelina Motshekga, Ministre de l'Éducation de base, République d'Afrique du Sud

M. Jaime Perczyk, Ministre de l'Éducation, République d'Argentine

Mme Jutta Urpilainen, Commissaire en charge des partenariats internationaux, Commission européenne

M. Sebastian Berger, Directeur général, Global Student Forum

M. Gerhard F. Braun, Président, Comité de l'éducation de l'Association allemande des employeurs

M. Mamadou Cellou Souare, Confédération générale des entreprises de Guinée

Mme Linda Darling-Hammond, Présidente et directrice du Learning Policy Institute et M. Charles E. Ducommun, professeur émérite d'éducation à l'Université de Stanford

Mme Susan Hopgood, Présidente, Internationale de l'Éducation

M. Gorgui Sow, Consultant indépendant, spécialisé dans la politique de l'éducation et les actions de plaidoyer

Mme Manal Hdaife, Directrice d'école primaire, Liban, et présidente de la Structure interrégionale des pays arabes de l'Internationale de l'Éducation.

M. Mike Thiurman, Secrétaire général du Syndicat des enseignant·e·s de Singapour

Mme Denise Vaillant, Doyenne de l'Institut de l'Éducation de l'Université ORT en Uruguay et présidente du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant

Mme Andria Zafirakou, Lauréate du Prix mondial des enseignants en 2018, Royaume-Uni

M. Tiago Pitta e Cunha, Directeur général de la Fondation Oceano Azul

Membres d'office

Mme Audrey Azoulay, Directrice générale de l'UNESCO

M. Gilbert Houngbo, Directeur général de l'OIT

M. Leonardo Garnier, Conseiller spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur la transformation de l'éducation



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



Cette publication est soumise à la licence Creative Commons Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Partage des Conditions Initiales à l'Identique 4.0.

Vous êtes autorisé à :

Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats

Adapter — remixer, transformer et créer à partir du matériel

Selon les conditions suivantes :

Attribution — Vous devez créditer l'œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'œuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Œuvre.

Pas d'Utilisation Commerciale — Vous n'êtes pas autorisé à faire un usage commercial de cette œuvre, tout ou partie du matériel la composant.

Partage dans les Mêmes Conditions — Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'œuvre originale, vous devez diffuser l'œuvre modifiée dans les mêmes conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'œuvre originale a été diffusée.

Internationale
de l'Éducation
Boîte à outils

Mettre en œuvre les Recommandations du Groupe de haut niveau des Nations Unies sur la profession enseignante

*Guide à l'usage des
syndicats de l'éducation*



LA FORCE DU PUBLIC:
**ENSEMBLE
ON FAIT
ECOLE**



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

Siège

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruxelles, Belgique
Tél +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org
[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignant-e-s et d'employé-e-s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé-e-s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation regroupe tous les enseignant-e-s et employé-e-s de l'éducation..



Ce travail est sous licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (CC BY-NC-SA 4.0)