



## Rapport final

**Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application  
des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)**

(Genève, 8-12 octobre 2012)

Genève, 2012

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

---



## **Rapport final**

**Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application  
des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)**

(Genève, 8-12 octobre 2012)

Genève, 2012

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Rapport final: Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant* (Genève, 8-12 octobre 2012) / Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2012.

1 v. (CEART/11/2012/9)

ISBN 978-92-2-227028-6 (imprimé)

ISBN 978-92-2-227029-3 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report: Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel, 8-12 October 2012*, ISBN 978-92-2-127028-7, Geneva, 2012; et en espagnol: *Informe final: Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, 8 a 12 de octubre de 2012*, ISBN 978-92-2-327028-5, Ginebra, 2012.

#### *Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## **Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Séance d'ouverture .....	2
I. Suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997.....	5
A. Principales tendances: Les points de vue des organisations internationales .....	5
B. La condition du personnel enseignant: Tendances constatées eu égard à l'application de la Recommandation de 1966.....	8
C. La condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur: Tendances constatées eu égard à l'application de la Recommandation de 1997 .....	15
II. Progrès réalisés dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997 .....	18
A. Allégations reçues depuis la 10 <sup>e</sup> session en 2009.....	18
B. Allégations examinées à la 10 <sup>e</sup> session en 2009.....	19
C. Faits nouveaux concernant les cas que le Comité conjoint a examinés précédemment.....	20
D. Activités de promotion .....	21
E. Méthodes de travail du Comité conjoint .....	22
F. Projet d'ordre du jour de la 12 <sup>e</sup> session du Comité conjoint .....	22
G. Conclusions générales .....	22

## **Annexes**

I. Composition des groupes de travail .....	25
II. Sources d'information pour la 11 <sup>e</sup> session .....	26
III. Secrétariat du Comité conjoint.....	27
IV. Projet d'ordre du jour de la 12 <sup>e</sup> session du Comité conjoint (Paris, 2015) .....	29



---

## Introduction

Le présent rapport résume l'analyse, par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), dénommé ci-après Comité conjoint, des principales questions relatives à la condition du personnel enseignant à tous les niveaux de l'enseignement.

Mis sur pied en 1967, après l'adoption par l'OIT et l'UNESCO d'une recommandation de grande portée concernant la condition du personnel enseignant (1966), le Comité conjoint se réunit tous les trois ans pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement, et pour formuler des recommandations appropriées. Il examine aussi les allégations présentées par des syndicats d'enseignants concernant les violations des principes de la recommandation. En 1997, lorsque l'UNESCO a adopté une recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, le Comité conjoint a également été chargé d'examiner les problèmes majeurs auxquels se heurte le personnel de l'enseignement supérieur.

Composé de 12 éminents spécialistes de l'éducation du monde entier, le Comité conjoint a examiné lors de sa 11<sup>e</sup> session un certain nombre de problèmes urgents à résoudre concernant le personnel enseignant, en particulier l'escalade de la violence dans l'éducation, le rôle du dialogue social dans un climat d'austérité et de restrictions budgétaires dans les services publics, les libertés académiques dans le contexte des changements opérés dans l'enseignement supérieur, la pénurie constante d'enseignants dans de nombreux pays, ainsi que les moyens d'améliorer les conditions d'emploi pour attirer du personnel hautement qualifié dans la profession enseignante.

Le Comité conjoint a adopté des conclusions générales concernant la déprofessionnalisation de l'enseignement et les conséquences de l'actuelle récession sur le personnel de l'éducation.

Le rapport de la présente session énonce des recommandations adressées au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO et, par leur intermédiaire, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs de leurs Etats Membres sur la façon d'améliorer la condition de la profession enseignante dans le cadre de leur mandat respectif, en utilisant les recommandations à titre d'orientation. La prochaine réunion du Comité conjoint se tiendra à Paris en 2015.

---

## Séance d'ouverture

1. Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) a tenu sa 11<sup>e</sup> session à Genève, au siège de l'Organisation internationale du Travail (OIT), du 8 au 12 octobre 2012.
2. Conformément à son mandat, la réunion met l'accent sur le suivi et la promotion, par le Comité conjoint, à la fois de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966 (ci-après dénommée Recommandation de 1966), et de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997 (ci-après dénommée Recommandation de 1997).
3. L'ordre du jour du Comité conjoint comporte les points suivants, qui ont trait à ses activités et aux deux recommandations:
  - 1) Election des membres du bureau et adoption de l'ordre du jour.
  - 2) Progrès réalisés dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997:
    - a) examen des rapports et autres sources d'information conformément au mandat du Comité conjoint;
    - b) examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux recommandations;
    - c) méthodologie et procédures du Comité conjoint.
  - 3) Examen des allégations reçues d'organisations d'enseignants:
    - a) allégations reçues depuis la dixième session;
    - b) allégations examinées à la dixième session.
  - 4) Suivi de l'application de la Recommandation de 1966:
    - a) politiques globales de formation des enseignants et normes en matière d'assurance qualité: formation initiale, en cours d'emploi et continue des enseignants dans l'optique d'un apprentissage tout au long de la vie;
    - b) dialogue social dans l'éducation: bonnes pratiques et tendances au niveau national;
    - c) conditions d'emploi des enseignants compte tenu de la pénurie d'enseignants et de l'Education pour tous (EPT).
  - 5) Suivi de l'application de la Recommandation de 1997:
    - a) gouvernance dans l'enseignement supérieur: influence de l'évolution des modalités d'organisation et des structures sur les libertés académiques, l'autonomie des établissements et le dialogue social;
    - b) qualifications requises pour le personnel enseignant des universités et pour l'accès à la profession.



- 
- 6) La violence et l'insécurité dans les écoles, qui touchent aussi le personnel enseignant: impact sur l'accès à l'éducation et sur la qualité de l'enseignement dispensé.
- 7) Projet d'ordre du jour de la 12<sup>e</sup> session (Paris, 2015).
4. Les membres du Comité conjoint désignés par le Conseil d'administration du BIT et la Directrice générale de l'UNESCO sont les suivants:

Membres désignés par le Conseil d'administration du BIT:

**M<sup>me</sup> Beatrice Avalos (Chili)**, chercheuse associée au Centre de recherches avancées en sciences de l'éducation, Université du Chili.

**M<sup>me</sup> Linda Chisholm (République sud-africaine)**, directrice du Département de l'éducation, des sciences et du développement des compétences, membre du Conseil d'administration du Centre for Education and Policy Development (CEPD) (Centre pour l'éducation et l'élaboration de la politique scolaire).

**M<sup>me</sup> Anne-Lise Høstmark Tarrou (Norvège)**, professeur émérite en sciences de l'éducation et ancienne directrice du Centre de recherches sur l'éducation et le travail, Collège universitaire d'Oslo et d'Akershus.

**M. Maasaki Katsuno (Japon)**, professeur associé en matière d'études sur le développement et les politiques scolaires, études supérieures des sciences de l'éducation, Université de Tokyo et secrétaire général de la Société académique du Japon pour les politiques de l'éducation.

**M. Mark Thompson (Canada)**, professeur émérite de relations industrielles et ancien titulaire de la chaire William M. Hamilton en relations industrielles, Ecole Sauder d'administration des affaires, Université de Colombie-Britannique.

*Membres désignés par la Directrice générale de l'UNESCO:*

**M. Bernard Cornu (France)**, Centre national d'enseignement à distance (CNED); Université Joseph Fourier.

**M<sup>me</sup> Konai Helu-Thaman (Fidji)**, professeur d'éducation et de culture du Pacifique et chaire UNESCO sur la formation des enseignants et la culture, Université du Pacifique Sud.

**M<sup>me</sup> Nada Moghaizel-Nasr (Liban)**, professeur et doyenne honoraire de la Faculté des sciences de l'éducation, Université de Saint Joseph de Beyrouth.

**M<sup>me</sup> Munawar S. Mirza (Pakistan)**, présidente du Conseil national d'accréditation pour la formation des enseignants, et professeur émérite, Université du Punjab.

**M. Gennady Ryabov (Fédération de Russie)**, président de l'Université des langues de Nijni-Novgorod et membre de l'Association des instituts de formation des enseignants de la Fédération de Russie.

**M. Toussaint Yaovi Tchitchi (Bénin)**, professeur de linguistique et de langues, Université d'Abomey-Calavi, et ancien directeur de l'Institut national pour la formation et la recherche en éducation (INFRE).

---

**5.** Le Comité conjoint constitue son bureau comme suit:

*Présidente:* **M<sup>me</sup> Nada Moghaizel-Nasr**

*Vice-présidente:* **M<sup>me</sup> Anne-Lise Høstmark Tarrou**

*Rapporteurs:* **M<sup>me</sup> Konai Helu-Thaman**

**M<sup>me</sup> Linda Chisholm**

**M. Mark Thompson**

**6.** Le secrétariat de la réunion est composé des fonctionnaires du BIT et de l'UNESCO dont la liste figure à l'annexe III.

**7.** Des remarques liminaires sont prononcées au nom du Directeur général de l'OIT, en sa qualité d'organisation hôte de la 11<sup>e</sup> session, par M<sup>me</sup> Alette van Leur, directrice du Département des activités sectorielles du BIT. Au nom de l'autre organisateur, des remarques de bienvenue ont aussi été prononcées au nom de la Directrice générale de l'UNESCO par M. Francesc Pedró, chef de la Section des politiques de formation et de perfectionnement des enseignants, UNESCO. M<sup>mes</sup> Anne-Lise Høstmark Tarrou et Nada Moghaizel-Nasr ont formulé quelques remarques préliminaires au nom des membres du Comité conjoint.

**8.** Conformément à sa pratique, le Comité conjoint crée huit groupes de travail pour analyser les points de l'ordre du jour concernant les Recommandations de 1966 et 1997. La composition des groupes de travail figure à l'annexe I.

**9.** Le Comité conjoint examine une série d'études et de rapports relatifs à des thèmes majeurs intéressant les deux recommandations:

- a) les rapports des gouvernements sur l'application des Recommandations de 1966 et 1997;
- b) les études et rapports de l'OIT et de l'UNESCO sur des points spécifiques des Recommandations de 1966 et 1997;
- c) les rapports des organisations internationales représentant les enseignants et les employeurs, et ceux des organisations intergouvernementales et des organisations internationales non gouvernementales.

**10.** La liste des documents sur lesquels le Comité conjoint s'appuie dans le suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997 figure à l'annexe II.

---

## **I. Suivi de l'application des Recommandations de 1966 et 1997**

### **A. Principales tendances: Les points de vue des organisations internationales**

- 11.** Conformément à la pratique suivie lors des dernières sessions, le Comité conjoint invite un certain nombre d'organisations concernées à fournir des informations supplémentaires et des points de vue sur les questions soulevées par les deux recommandations. Lors d'une séance spéciale, les organisations ci-après s'adressent au Comité conjoint: l'Internationale de l'éducation (IE), la Fédération internationale syndicale des enseignants, l'Equipe spéciale internationale sur les enseignants pour l'éducation pour tous, le Bureau international d'éducation de l'UNESCO, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Voluntary Service Overseas (VSO). L'IE et le VSO soumettent des rapports écrits au Comité conjoint.

### ***Déprofessionnalisation des enseignants***

- 12.** Un des présentateurs indique qu'il existe «sept signes de déprofessionnalisation». Le premier est l'afflux d'enseignants non qualifiés, dû aux moyens insuffisants qui sont investis pour faire face à la pénurie d'enseignants. Le deuxième signe tient à la précarisation des enseignants, notamment les contrats à court terme, les réductions de salaires et des avantages perçus, l'augmentation du nombre d'élèves dans les classes et la baisse des qualifications requises. Dans de nombreuses parties du monde, ce problème se pose de manière grave. Dans un pays d'Afrique, par exemple, le nombre d'enseignants contractuels aurait augmenté de 100 pour cent, tandis que, dans un autre, les enseignants non qualifiés représentent environ 80 pour cent. Dans un pays d'Amérique latine, les enseignants contractuels constituent 20 pour cent de l'ensemble du corps enseignant. Dans de nombreux pays d'Asie, on retrouve souvent des enseignants contractuels travaillant en parallèle avec des enseignants réguliers. Le troisième signe est l'écart croissant constaté entre les salaires des enseignants et ceux d'autres secteurs. Dans certaines parties d'Europe orientale, par exemple, les salaires des enseignants ont diminué d'un tiers ces cinq dernières années. Selon le Rapport de résultats de 2012 établi par le Partenariat mondial pour l'éducation, la pauvreté des enseignants est l'un des principaux obstacles à un enseignement de qualité. Il arrive souvent que les enseignants ne disposent même pas de moyens financiers suffisants pour satisfaire leurs besoins de base. Le quatrième problème principal tient à une diminution de l'autonomie des enseignants, ce qui inclut une restriction de leurs libertés professionnelles, l'obligation d'exercer un enseignement de type «bachotage», ou encore de subir des réformes des programmes.
- 13.** Il est important de surveiller toute politique ou toutes pratiques qui mettent en cause l'accès à tous à un enseignement public de qualité. Le développement rapide des tests standardisés – qui constitue la cinquième préoccupation majeure – fait partie des dix principaux défis auxquels les enseignants du monde entier sont confrontés. Le sixième problème porte sur les évaluations des enseignants, dont le rôle est important. Le plus souvent, ces évaluations se font sur la base des résultats scolaires des élèves. En septembre 2012, le Syndicat des enseignants de Chicago a refusé que ses membres soient évalués sur la base de méthodes qu'il jugeait injustes et inadaptées. Le dernier signe majeur est le recours de plus en plus fréquent à des pratiques de gestion émanant du secteur privé.
- 14.** De tels scénarios d'enseignement «meilleur marché» répondent au souhait de trouver des solutions politiques qui puissent être reproduites et qui réduisent à néant tout investissement dans le développement professionnel des enseignants. Ils favorisent plutôt l'embauche d'enseignants contractuels envoyés là où l'on a le plus besoin d'eux (par

---

exemple, dans les régions où les résultats scolaires doivent être améliorés) sans avoir à leur offrir un salaire correct et sans qu'il soit tenu compte de l'impact de telles mesures sur la qualité et l'accès.

15. Le présentateur recommande au Comité conjoint, au BIT et à l'UNESCO de prendre des mesures concrètes pour traiter ces questions et surveiller les politiques faisant obstacle à l'égalité d'accès à une éducation de qualité. L'Equipe spéciale UNESCO/Brookings sur les mesures standard de l'apprentissage tirerait elle aussi profit de la participation du Comité conjoint.
16. Un autre présentateur souligne que les enseignants employés dans des écoles privées, dans l'éducation préscolaire ou dans des instituts techniques ne sont dans l'ensemble pas syndiqués, et que le personnel enseignant contractuel a des niveaux de salaire et de conditions de travail largement inférieurs. Le grand défi qui se pose aujourd'hui est comment attirer des talents. De plus, à cause de la pauvreté, de nombreux élèves ne vont pas à l'école. Les enseignants qui débutent doivent aussi avoir le niveau de connaissances suffisant pour exercer leur métier. En Asie, la violence à l'encontre des élèves et des enseignants en général a augmenté et les élèves devraient être mieux formés à la tolérance. La crise économique a eu de nombreuses conséquences, dont la hausse du chômage, le sous-emploi, une baisse de l'investissement, le phénomène d'externalisation et une diminution de la fréquentation scolaire.
17. Un autre présentateur fait état d'un rapport rédigé récemment par son organisation, qui indique que, dans les pays où les revenus sont bas, les critères d'entrée dans la profession d'enseignant continuent à être bas et qu'aucune qualification minimale n'est imposée à l'ensemble du corps enseignant. Dans certains cas, les enseignants n'ont qu'une période de formation de trois mois; dans un pays d'Afrique, par exemple, certains enseignants non qualifiés, que le gouvernement a recrutés à titre provisoire, sont aujourd'hui nommés. Dans un autre pays, des enseignants non qualifiés ont été embauchés et, même s'ils bénéficient d'une formation, ils ne sont souvent que contractuels ou recrutés par des associations de parents-enseignants.
18. Les enseignants touchent des salaires bas, et le paiement se fait souvent en retard. Ainsi, dans un pays d'Afrique, les 15 000 enseignants employés en 2010 n'ont perçu leur salaire que fin 2011, voire 2012. Des problèmes de déductions sur les salaires se posent lorsque le système bancaire est déficient. Dans un pays d'Asie du Sud-Est, la moyenne du salaire mensuel d'un enseignant est de 55 dollars E.-U., alors que les frais de nourriture d'une famille de quatre personnes s'élèvent à 92 dollars E.-U. par mois. En revanche, au Mozambique et au Ghana, les indemnités pour difficulté des conditions de vie et de travail et de logement semblent entraîner une hausse de la motivation des enseignants dans les régions rurales. D'après cette étude, l'indemnité autre que le salaire que les enseignants apprécient le plus est la pension, car elle les sécurise quant à leur retraite. Il est à noter également que les possibilités de bénéficier d'une formation professionnelle continue et d'une formation en cours d'emploi sont elles aussi sources de motivation.
19. Le rapport révèle également que, lors de l'examen des politiques nationales suivies en matière d'enseignement, les points de vue des enseignants ont très peu été pris en considération, en particulier dans le cadre des négociations avec le Fonds monétaire international (FMI) et d'autres organismes financiers internationaux au sujet du nombre requis d'enseignants, de leurs salaires et de leurs conditions d'emploi. Enfin, le rapport insiste sur le problème de la violence sexuelle et de l'insécurité à l'école.
20. Une intervenante commente les présentations et met en évidence les différences régionales importantes. Ainsi, le nombre croissant d'enseignants contractuels en Afrique de l'Ouest s'inscrit dans une stratégie visant à élargir l'accès à l'éducation compte tenu de la pénurie d'enseignants qualifiés, mais cela implique un suivi pour faire face au problème des

---

enseignants non qualifiés. L'intervenante souligne l'exemple de l'Indonésie, qui emploie des enseignants contractuels et a mis sur pied un programme de formation des enseignants à l'aide d'enseignants en activité. Rien ne sert de révoquer des enseignants en raison de leur manque de qualifications: cela reviendrait à les punir. L'intervenante encourage les organisations à examiner les variations régionales au moment d'examiner les questions décisives.

21. Lors d'un débat ultérieur, le Comité conjoint relève que l'afflux d'enseignants non qualifiés déprécie la valeur du certificat d'aptitude pédagogique. Parmi ceux-ci, on recense des enseignants qui ont pour seul objectif d'obtenir un salaire et d'autres qui exercent sans diplôme. Les politiques visant à abaisser les normes relatives à l'enseignement encouragent ces deux types de comportements. Le Comité conjoint signale également la persistance de difficultés liées aux conditions de travail et d'apprentissage auxquelles doivent faire face les enseignants de l'enseignement supérieur et le personnel de l'éducation de la petite enfance. Il souligne l'importance de définir un enseignement de qualité, des qualifications minimales et les acquis des élèves, qui non seulement permettent d'évaluer les résultats quantitatifs – par exemple, les résultats du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) – mais qui prennent aussi en considération le développement humain. Des associations professionnelles, autres que les syndicats, spécialisées dans le respect des normes professionnelles peuvent également jouer un rôle pour redorer le blason de la profession enseignante. Il est important de les doter des ressources appropriées, de leur accorder suffisamment d'indépendance, et d'attirer leur attention sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement, et pas uniquement sur le contrôle.
22. Le Comité conjoint mentionne aussi le lien étroit entre la question de la condition et des salaires du personnel enseignant et le contexte politique. Le peu de considération généralement attribué à la profession est lié à l'absence d'une vision politique claire. Le Comité conjoint souligne également l'importance des méthodes participatives de collecte des données dans la recherche sur l'enseignement.

### ***Coordination internationale***

23. Un représentant de l'Equipe spéciale internationale sur les enseignants pour l'Education pour tous (EPT) souligne la nécessité de poursuivre la coordination internationale en matière d'enseignement. L'équipe spéciale met l'accent sur la coordination des ressources et des activités à l'échelle internationale en vue d'obtenir un impact réel et de maintenir la question du personnel enseignant au cœur de l'actualité politique. Elle encourage aussi les pays à mettre au point des politiques appropriées pour globalement traiter les problèmes propres aux enseignants, renforcer leur capacité de planification, de mise en œuvre et d'évaluation, et générer et utiliser efficacement les ressources financières nécessaires. L'équipe spéciale met notamment l'accent sur les pays qui sont le moins à même d'atteindre l'objectif de l'EPT et ceux où la pénurie d'enseignants est la plus grave. Une évaluation extérieure reconnaît l'importance de l'équipe spéciale malgré l'ampleur des enjeux et propose en outre une meilleure coopération avec le Comité conjoint.
24. L'équipe spéciale pourrait offrir une plate-forme de diffusion des rapports de recherche en vue d'une application effective et d'une meilleure prise de conscience des recommandations. Le Comité conjoint pourrait contribuer à des études et au renforcement des capacités; ses membres pourraient participer à des forums de dialogue sur les politiques, à des événements de formation, à des forums de discussion en ligne et au débat médiatique; ils pourraient aussi favoriser des programmes de dialogue social, comme celui qui existe au Burundi, où un membre du CEART est intervenu en qualité d'expert. Enfin, les membres du Comité conjoint pourraient prendre part au débat sur le rôle des enseignants pour l'après-2015.

- 
25. Une représentante de l'UNICEF souligne l'importance des travaux du Comité conjoint pour les domaines d'activité de l'UNICEF, en particulier les travaux sur l'équité et l'accès à l'éducation, notamment pour les enfants non scolarisés; le renforcement des capacités, en particulier pour les enfants handicapés; et l'éducation en situations d'urgence. Elle invite également les enseignants à jouer un rôle majeur dans la promotion des droits de l'enfant.
26. Au cours d'une discussion ultérieure, le Comité conjoint relève la nécessité de coordonner la multitude d'initiatives en matière d'éducation, dans le but notamment de faire figurer la question de l'enseignement dans le programme de développement post-2015. Les débats en ligne et les exercices de cartographie des initiatives sont des moyens utiles de suivre ces initiatives. Une mise en garde a été lancée contre les initiatives qui consistent simplement à attendre toujours plus des enseignants, lesquels sont manifestement déjà suffisamment sollicités dans l'exercice de leur fonction initiale.

**B. La condition du personnel enseignant:  
Tendances constatées eu égard à l'application  
de la Recommandation de 1966**

***Politiques de formation des enseignants  
et normes en matière d'assurance qualité***

Tendances

27. Veillant à l'application des Recommandations de 1966 et 1997, le Comité conjoint observe aujourd'hui les tendances suivantes:

*I. Une vision stratégique pour relever de nouveaux défis*

L'éducation doit aujourd'hui faire face à de nouveaux défis:

- défis économiques et sociaux liés à la crise économique et aux difficultés sociales, aboutissant à des situations de déscolarisation, de violence à l'école et de difficultés scolaires massives;
- défis liés à la société numérique, dans laquelle les savoirs et l'accès aux savoirs évoluent en profondeur.

Ces nouveaux défis induisent de nouvelles compétences que les enseignants doivent acquérir.

Pour élaborer une définition appropriée de la profession enseignante, former les enseignants et réunir les conditions leur permettant d'exercer leur métier, il convient d'avoir une vision politique et stratégique de la place de l'école dans la société d'aujourd'hui et de prendre en considération les enseignants en tant qu'acteurs essentiels des politiques d'éducation.

*II. La «déprofessionnalisation»*

Le Comité conjoint observe une tendance à faire peu de cas de l'enseignement en tant que profession et, par conséquent, à une déprofessionnalisation des enseignants. L'abaissement des critères d'admission au sein des établissements de formation des enseignants et le recrutement massif d'enseignants non qualifiés et non formés reflètent bien la situation. Cela s'explique en partie par la médiocrité des conditions de travail dans de nombreux pays du monde, et, dans certains pays, par des critiques à l'égard des services de formation

---

des enseignants, par l'idée reçue selon laquelle l'enseignement n'exige qu'une préparation pédagogique minimale, et par le fait que l'évaluation se résume à quelques paramètres portant sur les programmes.

### III. *Le statut social des enseignants*

Dans bon nombre de pays, on constate une précarisation du métier d'enseignant et, partant, une paupérisation des enseignants: recrutements de courte durée et à temps partiel, salaires insuffisants, manque de reconnaissance sociale, formation professionnelle inappropriée, absence de formation continue, etc.

On relève d'importantes difficultés à exercer le métier d'enseignant dans la continuité d'une carrière professionnelle: sélection, recrutement, conditions d'exercice, rémunération, évolution de carrière, mobilité, etc. Il est nécessaire de redéfinir la carrière d'enseignant.

### IV. *Mieux former les enseignants*

Dans de nombreux pays, la question de l'équilibre et de la complémentarité entre la formation des enseignants dans les disciplines à enseigner et la formation professionnelle n'est toujours pas résolue. Souvent, la formation théorique et la formation pratique ne sont pas clairement définies. La formation à une pratique réflexive du métier est insuffisante.

Les changements profonds qui se produisent dans nos sociétés supposent que les enseignants soient capables d'évoluer en permanence grâce à la formation continue et au perfectionnement professionnel permanent. Ils exigent également qu'une attention particulière soit portée aux enseignants débutants. Le concept d'«apprendre à apprendre» s'applique non seulement aux élèves, mais aussi aux enseignants.

Le métier d'enseignant est une activité souvent solitaire, qui exige toutefois de plus en plus une vision collective, un travail de collaboration, et la participation à des équipes pédagogiques. L'éducation de la petite enfance et l'enseignement primaire doivent être considérés comme fondamentaux dans les politiques d'éducation et faire l'objet de mesures prioritaires. Dans de nombreux pays, le dialogue social entre les enseignants et leur institution est insuffisant, c'est pourquoi il devrait être renforcé. En conclusion, trois domaines requièrent une attention particulière des décideurs: le statut social des enseignants; les conditions d'exercice de leur métier; et la formation des enseignants.

## Recommandations

**28.** Les questions liées à la formation des enseignants et à l'exercice de leur profession ne peuvent être résolues que dans le cadre d'une vision stratégique de l'éducation et de la place de l'école dans la société. Il est nécessaire que chaque Etat explicite cette vision politique. Dans ce contexte, le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO:

- 1) demandent à l'UNESCO et à l'OIT d'élaborer un cadre de principes fondamentaux relatifs aux compétences attendues des enseignants au XXI<sup>e</sup> siècle, dans un monde qui traverse une période de profonds changements, qui tienne compte des divers aspects du métier d'enseignant: matières à enseigner, méthodes pédagogiques et didactiques, aptitudes sociales et institutionnelles, travail collaboratif, prise en considération des nouveaux enjeux du numérique, capacité d'apprentissage tout au long de la vie, etc. Ensuite, sur la base de ces principes fondamentaux, les Etats Membres peuvent élaborer des référentiels nationaux complets de compétences qui précisent ce que les enseignants doivent savoir et les tâches qu'ils devraient être capables d'exécuter pour effectuer correctement leur travail à l'école et dans les salles de classe. Ces systèmes

---

devraient servir d'orientation dans l'élaboration des programmes d'éducation pour les enseignants et dans l'évaluation des nouveaux enseignants;

- 2) encouragent les Etats Membres à définir avec précision le statut social des enseignants et leur dignité professionnelle, en particulier par rapport aux autres professions, et prendre les mesures appropriées pour que ce statut soit respecté. En particulier, chaque Etat pourrait instaurer une instance de suivi, qui serait chargée de définir et de préciser le statut social des enseignants ainsi que les conditions essentielles à l'exercice de leur métier, et de veiller à ce que ce statut social soit une réalité nationale. Cette instance devrait inclure des enseignants;
- 3) encouragent les Etats Membres et les établissements de formation des enseignants à prendre en considération les changements fondamentaux apportés par le numérique et les inclure dans les programmes de formation initiale et continue des enseignants: nouveaux savoirs, nouveaux accès aux savoirs, nouvelles façons d'apprendre à l'ère du numérique pour des élèves qui sont de plus en plus connectés et en réseau. Cela impose de développer des «pédagogies numériques», d'utiliser pleinement les capacités du numérique et de l'apprentissage à distance, de préparer pédagogiquement les enseignants à enseigner à la «net-generation»;
- 4) encouragent l'UNESCO, l'OIT et les Etats Membres à prévoir un soutien approprié pour les enseignants débutants, comprenant une réduction du nombre d'heures d'enseignement, des tuteurs sélectionnés avec soin et bien préparés, et des possibilités d'apprentissage collaboratif. Pour ce faire, les établissements de formation des enseignants peuvent apporter leur aide.

***La violence et l'insécurité dans les écoles,  
qui touchent aussi le personnel enseignant:  
Impact sur l'accès à l'éducation et sur la qualité  
de l'enseignement dispensé***

Tendances

29. La violence exercée dans tous les types d'écoles, établissements d'enseignement supérieur et autres institutions de formation du monde entier s'est aggravée sous diverses formes, et ce phénomène est de plus en plus reconnu et partiellement traité via des arrangements institutionnels. La violence s'exprime de diverse manière, selon les raisons qui la motivent et les réponses qui y sont apportées.
30. Il existe des formes de violence qui se produisent au sein des établissements d'enseignement et des salles de classe, comme les paroles ou les gestes déplacés entre enseignants et élèves, ainsi qu'entre élèves et entre enseignants. On déplore également une violence exercée à l'encontre du personnel scolaire par les parents et les membres de la communauté.
31. Le harcèlement et les abus sont d'autres formes de violence exercée dans les écoles entre élèves et entre enseignants, qui incluent le harcèlement à l'encontre des filles et des femmes.
32. Parmi les formes de violence les plus récentes, on relève la cyberviolence. L'intimidation est également de plus en plus reconnue comme une forme de violence. Poussée à l'extrême, la violence inclut le port d'armes à feu dans l'école à des fins d'intimidation, et il arrive même que des coups de feu soient tirés et des personnes tuées dans des établissements scolaires.



- 
33. Les enseignants sont particulièrement touchés par les conflits et la violence à la fois à l'intérieur et à l'extérieur des établissements d'enseignement, sous diverses formes: agression directe, cyberintimidation, et lésions physiques jusqu'à l'homicide. Cela crée un climat d'insécurité, d'angoisse, de peur et de dépression qui nuit à la performance et au bien-être des enseignants et peut les conduire à quitter la profession.
  34. Les circonstances sont nombreuses pour expliquer la montée de l'insécurité et de la violence. Certaines sont liées aux conditions socio-économiques globales des pays, à la diversité idéologique, au consumérisme de plus en plus répandu, à la mobilité et à la technologie qui favorise la cyberintimidation et autres formes de harcèlement.
  35. Des conflits externes tels que des mouvements de guérilla, des guerres et divers conflits intercommunautaires, nationaux ou internationaux créent des climats qui sont propices à l'intolérance et à la violence dans les écoles.
  36. Les autorités responsables de l'éducation ont tendance à réagir à la violence dans les établissements scolaires, plutôt qu'à prendre des mesures volontaristes qui permettent d'assurer un cadre de travail et d'enseignement sans violence.

#### Recommandations

37. Conformément au paragraphe 3 de la Recommandation de 1966 et au paragraphe 3 de la Recommandation de 1997, le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO:
  - 1) prient instamment les Etats Membres de combattre toutes les formes de violence dans les politiques qu'ils mènent dans les établissements scolaires et en ce qui concerne le personnel enseignant;
  - 2) recommandent que les autorités scolaires reconnaissent le rôle qu'elles ont à jouer pour empêcher la violence dans les établissements scolaires;
  - 3) demandent aux Etats Membres qu'ils élaborent et institutionnalisent divers systèmes de lutte contre l'insécurité et la violence aussi bien à l'école qu'à l'échelle locale ou nationale;
  - 4) prient instamment les autorités scolaires d'avoir recours, à tous les échelons, aux divers moyens tels que le dialogue social, les mécanismes de prévention de la violence et les mesures correctives, afin de déjouer les manifestations de violence et leurs effets sur l'établissement scolaire.

#### ***Impact de la poursuite du ralentissement économique sur l'enseignement et le personnel enseignant: Emploi, salaires et conditions d'enseignement et d'apprentissage***

#### Tendances

38. Le Comité conjoint note que le paragraphe 10 d) de la Recommandation de 1966 insiste sur le fait que «l'éducation (est) un facteur essentiel du développement économique», principe qui devrait guider les dépenses gouvernementales en périodes difficiles.
39. La première question posée par le Comité conjoint est celle de savoir si l'éducation a plus souffert que d'autres secteurs des réductions des dépenses gouvernementales. Les impacts de la récession sur l'éducation ont été sévères, avec toutefois des différences entre les pays

---

à revenu élevé, moyen ou faible. Par exemple, les pays qui ont instauré des programmes de relance y ont en général inscrit l'éducation. La deuxième question que le Comité conjoint pose est celle de savoir en quoi la récession a affecté les salaires du personnel enseignant. A nouveau, les données dont on dispose indiquent que, dans les budgets de l'éducation, le poste budgétaire correspondant aux salaires des enseignants a moins souffert que d'autres postes, mais qu'il a nettement baissé par rapport aux niveaux des revenus généraux. Cela étant dit, la qualité de l'enseignement a baissé en raison de la réduction des dépenses scolaires autres que les salaires des enseignants, de pourcentages élèves-enseignants plus élevés, de la baisse significative du recrutement des enseignants dans les Etats de l'OCDE et les Etats partenaires et, enfin, de la précarisation de plus en plus marquée de la profession d'enseignant.

40. Dans de nombreux pays, la récession a suscité des débats toujours plus nombreux sur le rôle des fonds publics dans la fourniture des services de l'enseignement et sur l'importance de l'éducation en tant que bien public. A l'intérieur des pays, les gouvernements centraux ont tendance à faire porter les coûts liés à l'éducation aux autorités locales, ce qui a normalement pour effet d'augmenter les inégalités dans la qualité de l'éducation.
41. On déplore le fait que les intervenants n'aient pas eu plus largement recours au dialogue social pour mettre au point les mesures appropriées face à la crise financière dans le secteur de l'éducation.

## Recommandations

42. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO:
  - 1) encouragent les Etats Membres à préserver les dépenses en matière d'éducation et à protéger les salaires et les conditions de travail des enseignants, en appliquant les principes du dialogue social dans le cadre de la planification des changements à apporter aux politiques en matière d'éducation;
  - 2) prient l'OIT et l'UNESCO de suivre les tendances des dépenses d'éducation, des salaires et des conditions de travail des enseignants, notamment les changements survenus dans les sources de financement public pour l'éducation;
  - 3) demandent à l'OIT et à l'UNESCO de mener des recherches sur le rôle de l'éducation dans la reprise économique et de procéder à des études de cas sur l'évolution de la qualité de l'éducation dans certains Etats Membres sélectionnés, en mettant tout particulièrement l'accent sur la condition professionnelle des enseignants.

## ***Dialogue social dans l'éducation: Bonnes pratiques et tendances au niveau national***

### Tendances

43. A première vue, les données relatives au dialogue social de ces dernières années sont plutôt décourageantes. A y regarder de plus près, on se rend compte que les données de base ne reflètent pas tout l'éventail des possibilités qu'offre le dialogue social. En période d'austérité, le dialogue social est difficile. Il n'en reste pas moins qu'il peut être productif. Bon nombre des décisions prises en raison des mesures d'austérité imposées sont impopulaires auprès des groupes directement concernés. Pourtant, un dialogue social efficace peut permettre d'améliorer les politiques et d'en favoriser l'application.

- 
- 44.** Dans le climat qui règne actuellement, de nombreux gouvernements cherchent avant tout à restructurer l'économie et le secteur public. Traditionnellement, le dialogue social se pratique en périodes d'expansion économique, où les ressources sont là pour permettre à l'ensemble des parties concernées d'en tirer au moins certains avantages. Or, depuis 2008, cette condition n'existe plus et le dialogue social a été dans certains pays délaissé. En Europe en particulier, les gouvernements ont opté pour des mesures unilatérales, même lorsqu'ils disposent de mécanismes de dialogue social bien établis.
- 45.** D'une manière générale, les cas où le dialogue social réussit se caractérisent par deux points: i) ils sont menés par des institutions bien établies, ayant de l'expérience et de bonnes bases juridiques; et ii) l'ensemble des participants ont la volonté politique que le dialogue social réussisse. Ces dernières années, cette volonté politique était bien faible, du moins dans certaines branches gouvernementales. Or, même en périodes de crise économique, les institutions chargées du dialogue social offrent un espace dans lequel les parties peuvent unir leurs efforts pour trouver des solutions communes aux problèmes auxquels elles sont confrontées.
- 46.** Les définitions que l'on donne traditionnellement au dialogue social risquent de ne pas s'appliquer pleinement à l'éducation. Elles supposent des positions unitaires de l'ensemble des partenaires sociaux. Il se peut par exemple que, dans la pratique, les ministères de l'éducation aient des points de vue divergents des autres organismes gouvernementaux quant aux mesures d'austérité à prendre. Les organisations d'enseignants n'ont pas toutes la capacité de mener de front une négociation collective classique tout en traitant de questions de politique en matière d'enseignement qui pourraient être importantes en termes de dialogue social. Dans de telles conditions, le dialogue social peut réussir, mais il se peut qu'il faille adapter les pratiques aux réalités de l'éducation.
- 47.** Le dialogue social privilégie la méthode. Les gouvernements trouvent qu'à une époque où la situation économique évolue rapidement, le dialogue social, tel que pratiqué dans ses formes traditionnelles, est un processus à la fois long, onéreux et lourd, et ces caractéristiques ne peuvent que s'accroître si le nombre des parties concernées augmente. Les établissements existants offrent rarement des mesures accélérées alors qu'apparemment, des interventions rapides s'imposent. Le temps nécessaire au dialogue social dans le domaine de l'éducation n'a pas fait l'objet d'étude. Compte tenu de la poursuite de la récession actuelle, cette étude s'avère nécessaire.

## Recommandations

- 48.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO:
- 1) demandent à l'OIT et à l'UNESCO de procéder à une évaluation des exemples de dialogue social mené dans le domaine de l'éducation pendant la crise économique actuelle, de proposer les pratiques les meilleures à adopter et d'offrir des programmes de formation appropriés en matière de dialogue social et de techniques de négociation en vue d'un consensus;
  - 2) demandent à l'OIT d'examiner les moyens possibles d'accélérer les processus de dialogue social;
  - 3) demandent à l'OIT et à l'UNESCO d'analyser les pratiques de dialogue social qui puissent montrer à quel point le concept est aujourd'hui plus vaste en raison, notamment, de la multiplicité des représentants des employeurs et des gouvernements ainsi que des organisations des enseignants.

---

## **Conditions d'emploi des enseignants compte tenu de la pénurie d'enseignants de l'Éducation pour tous (EPT)**

### Tendances

- 49.** La nature et l'origine de la pénurie d'enseignants varient d'une région et d'un pays à l'autre. Dans certains d'entre eux, il y a pénurie d'enseignants en termes d'effectifs; dans d'autres, on constate une pénurie en termes à la fois d'effectifs et de qualité; dans d'autres encore, on déplore une pénurie d'enseignants de qualité. Il y a pénurie d'enseignants dans des matières spécifiques, notamment dans le secondaire, ainsi qu'en mathématiques et en sciences dans toutes les régions. Ces pénuries peuvent être aggravées par les dysfonctionnements des systèmes d'affectation et de répartition des enseignants, souvent liés à des systèmes d'information déficients, en particulier dans les pays en développement.
- 50.** Les pénuries sont influencées par la nature des systèmes public et privé dans les différents pays et régions, ainsi que par les relations entre ces systèmes. Compte tenu de la dégradation des conditions dans le secteur public et de l'augmentation du taux de scolarisation dans le secteur privé, de nombreux enseignants se tournent vers les établissements privés dans les pays en développement, bien qu'en Chine et en Inde, par exemple, les conditions et les salaires n'y soient pas nécessairement meilleurs que dans le secteur public.
- 51.** La définition de conditions de travail appropriées pose problème compte tenu des divergences de vues sur la question. Le concept habituel de bonnes conditions de travail est lié aux salaires, en relation avec les heures d'enseignement, le nombre d'élèves par classe, les mesures d'encouragement à travailler dans des conditions difficiles, par exemple en zone rurale ou avec des populations vulnérables en grande agglomération, et le lien entre salaire et PIB par habitant. Toutefois, ces critères ou indicateurs ne tiennent pas compte du juste équilibre entre les heures d'enseignement et d'autres responsabilités qui ne sont pas directement liées aux tâches d'enseignement.
- 52.** Les différences de salaires des enseignants entre le secteur public et le secteur privé devraient être un indicateur des conditions de travail, ces dernières pouvant influencer sur la satisfaction des enseignants, que ce soit dans le secteur public ou privé, et amener les enseignants à quitter la profession ou à ne pas s'acquitter correctement de leurs fonctions. Les incitations financières ou les primes peuvent avoir des effets positifs ou négatifs selon la façon dont elles sont utilisées. Si elles se substituent à un salaire insuffisant, elles peuvent devenir source d'insatisfaction car elles encouragent la compétitivité plutôt que la collaboration. Cependant, des incitations financières offrant avant tout un salaire qui garantit un niveau de vie minimum peuvent devenir un moyen utile de reconnaître la qualité de la performance d'enseignement.
- 53.** Les types de contrats peuvent également poser problème dans la mesure où les contrats à durée déterminée contribuent à aggraver l'instabilité de l'emploi et le roulement du personnel parmi les enseignants.
- 54.** Les mesures d'austérité adoptées durant la seconde phase de récession dans les pays de l'OCDE ont aggravé les conditions d'emploi dans le secteur public et, partant, contribué aux pénuries d'enseignants. L'éducation et la santé sont les secteurs les plus durement touchés par les réductions budgétaires. Les salaires du secteur public sont désormais bien inférieurs à ceux du secteur privé, d'où l'attrait des enseignants pour le secteur privé et les pénuries de personnel enseignant dans le secteur public.

---

## Recommandations

**55.** Un nombre suffisant d'enseignants motivés et de qualité est la solution pour maintenir des niveaux d'éducation déjà élevés ou améliorer ceux qui sont bas. On ne saurait attirer, recruter et fidéliser des enseignants de qualité si on ne leur offre pas des conditions de travail et des salaires décents. Le Comité conjoint recommande donc que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO encouragent vivement l'OIT, l'UNESCO et les Etats Membres, selon le cas, à:

- 1) placer le dialogue social au cœur des débats sur les mesures d'austérité en raison de leur impact négatif à long terme sur les salaires, le recrutement et la formation des enseignants;
- 2) renforcer les possibilités d'échanges internationaux d'enseignants, les réseaux et les communautés de pratiques;
- 3) aider les Etats Membres à parvenir à un juste équilibre entre enseignantes et enseignants en zones urbaines et rurales dans les pays en développement, grâce à des recherches sur les systèmes d'information et les dispositifs de recrutement, d'affectation et de répartition des enseignants.

### **C. La condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur: Tendances constatées eu égard à l'application de la Recommandation de 1997**

#### ***Gouvernance dans l'enseignement supérieur: Influence de l'évolution des modalités d'organisation et des structures sur les libertés académiques, l'autonomie des établissements et le dialogue social***

##### Tendances

- 56.** L'enseignement supérieur connaît actuellement une évolution rapide, avec un fort impact sur les personnes et les institutions: demande croissante de services d'enseignement supérieur et meilleur accès à l'enseignement supérieur; nombre croissant de prestataires privés; recours accru aux technologies de l'information et de la télécommunication (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage; mobilité accrue du personnel et des élèves; dégradation des salaires se traduisant souvent par un exode massif des cerveaux; et restriction des libertés académiques, de l'autonomie des établissements et du dialogue social.
- 57.** De nombreux pays sont dotés de dispositions juridiques visant à protéger les libertés académiques et l'autonomie des établissements. Or, ce qui importe, c'est la mesure dans laquelle les contextes sont propices à l'exercice de ces libertés et de cette autonomie. Paradoxalement, lorsque les enseignants des universités bénéficient du statut de fonctionnaires, ils peuvent être moins favorables à une plus grande autonomie des universités, car leur situation dans l'emploi pourrait s'en trouver modifiée.
- 58.** Il existe un débat toujours aussi actuel sur la complexité de l'impact des mutations mondiales sur l'enseignement supérieur, qui s'articule en grande partie autour de la nécessité, de l'accessibilité économique et de la durabilité des systèmes de recherche, des structures institutionnelles et des cadres politiques, au moment où les gouvernements et les établissements d'enseignement supérieur doivent faire face aux répercussions de la

---

privatisation et de la massification de l'enseignement supérieur sur leurs rôles et leurs processus de prise de décisions respectifs.

- 59.** Parmi les incidences les plus directes des mutations mondiales sur l'enseignement supérieur, on recense l'insécurité croissante en matière de recrutement de personnel et la perte de la stabilité de l'emploi; l'accroissement de la charge de travail du personnel; la diminution du financement public; la réduction des droits des enseignants et de leurs organisations; et la diminution des ressources destinées au perfectionnement du personnel.
- 60.** Si bon nombre des problèmes énoncés ci-dessus ont été relevés par le Comité conjoint lors des sessions précédentes, la plupart d'entre eux semblent s'être aggravés au cours des trois dernières années. Toutefois, le Comité conjoint réaffirme l'importance du rôle de l'enseignement supérieur dans le renforcement de tous les secteurs de la société.

## Recommandations

- 61.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO, selon le cas:
- 1) demandent à l'OIT, à l'UNESCO et à leurs partenaires experts de prendre part à de nouvelles recherches participatives sur la situation des libertés académiques, de l'autonomie des établissements et du dialogue social dans les différentes régions du monde, en mettant notamment l'accent sur les tendances identifiées précédemment, et d'en faire rapport à la 12<sup>e</sup> session du Comité conjoint en 2015;
  - 2) demandent à l'OIT et à l'UNESCO d'encourager les commissions nationales et les Etats Membres à favoriser la création d'organes indépendants (par exemple, des conseils ou commissions de l'enseignement supérieur) en vue de garantir les libertés académiques, l'autonomie des établissements, ainsi que la prise en charge et l'application des normes et instruments internationaux en droit et en pratique.

## ***Qualifications requises pour le personnel enseignant des universités et pour l'accès à la profession***

### Tendances

- 62.** L'enseignement universitaire est une profession très appréciée, où le taux de déperdition des effectifs est relativement bas en raison des possibilités de bourses d'études, des libertés académiques et de la progression de carrière basée sur les performances. Toutefois, l'évaluation des performances du personnel enseignant de l'enseignement supérieur se fonde généralement sur la productivité en recherche, la qualité des performances en classe n'étant pas primordiale. En outre, rares sont les informations sur la relation entre le niveau d'instruction d'un enseignant d'université et les performances en classe.
- 63.** Certaines universités ont récemment mis en place une formation officielle basée sur des cours de brève durée, en vue d'aider le personnel à renforcer son aptitude à enseigner. Dans certaines universités, les enseignants commencent par assister le personnel de niveau supérieur, tout en poursuivant leurs études. Selon l'université ou la matière enseignée, ils peuvent ensuite accéder à des positions plus élevées dès lors qu'ils sont titulaires d'un master, d'un doctorat ou de tout autre diplôme de fin d'études. D'autres établissements peuvent encourager le personnel à suivre des formations qualifiantes officielles. Paradoxalement, on rencontre une forte résistance à ce type de formation dans de nombreux pays.

- 
- 64.** Parmi les enjeux actuels de l'enseignement supérieur ayant un impact sur le personnel enseignant, on recense la massification et l'internationalisation de l'enseignement; les mutations économiques mondiales, qui obligent les universités à adapter leurs programmes aux exigences du lieu de travail; l'augmentation de la taille des classes et de la diversité des élèves; l'accessibilité à une variété de ressources pédagogiques en dehors de la classe, y compris les TIC; la diminution du financement public; l'évolution des modèles pédagogiques (on délaisse désormais la transmission directe du contenu au profit du renforcement des compétences); les programmes axés sur les marchés; et l'intérêt porté à la formation à l'enseignement et à l'apprentissage.
- 65.** Ces évolutions ont des incidences pour les enseignants de l'enseignement supérieur, qui doivent désormais non seulement être des experts dans la matière qu'ils enseignent, mais aussi vouer une véritable passion à l'enseignement et à l'apprentissage, avoir des connaissances sans cesse actualisées en matière d'enseignement et d'évaluation des élèves dans des contextes différents, tout en veillant à ce que leur enseignement soit bien en lien avec le monde du travail.

## Recommandations

- 66.** Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO, selon le cas:
- 1) compte tenu des paragraphes 25 et 37 de la Recommandation de 1997, demandent à l'OIT et à l'UNESCO d'aider les Etats Membres à mettre au point des cours et des programmes de compétences pédagogiques destinés aux enseignants de l'enseignement supérieur et, autant que possible, à institutionnaliser progressivement ces cours et programmes afin qu'ils deviennent des conditions préalables à l'entrée dans la profession, la sélection pour des postes supérieurs et la promotion;
  - 2) demandent à l'OIT et à l'UNESCO de faire effectuer des recherches sur l'un au moins des domaines ci-après, qui concernent les enseignants de l'enseignement supérieur: i) lien entre la qualification et la qualité de l'apprentissage des élèves; ii) situation actuelle des qualifications et de la préparation pédagogique du personnel enseignant de l'enseignement supérieur; iii) mobilité du personnel enseignant de l'enseignement supérieur; iv) pratiques d'enseignement et d'apprentissage appliquées dans les universités;
  - 3) prient l'OIT et l'UNESCO d'aider les Etats Membres à intensifier leurs activités visant à promouvoir la Recommandation de 1997 et d'autres documents internationaux concernant les enseignants de l'enseignement supérieur, en organisant conjointement des ateliers, des séminaires et des colloques dans différentes régions du monde, avec l'assistance, éventuellement, des membres du Comité conjoint.

---

## II. Progrès réalisés dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997 <sup>1</sup>

### A. Allégations reçues depuis la 10<sup>e</sup> session en 2009

#### *Allégation reçue de la Federação Nacional dos Professores (FENPROF) du Portugal*

67. Le 27 janvier 2011, la Federação Nacional dos Professores (FENPROF) a adressé à la Directrice générale de l'UNESCO une allégation relative au non-respect de la négociation collective par le gouvernement portugais, en particulier: l'absence de négociations concernant les réductions de salaires et la suspension des perspectives de carrière des enseignants; et l'absence de négociations sur les mesures législatives visant à introduire des changements dans les programmes d'enseignement. Selon la FENPROF, les faits sont contraires aux principes énoncés dans les Recommandations de 1966 et 1997.
68. Le 7 septembre 2011, l'UNESCO a transmis la lettre au ministre de l'Education et de la Science du Portugal, en précisant que ces allégations semblent relever de la compétence du Comité conjoint et en demandant au gouvernement de formuler toutes observations qu'il jugerait appropriées.
69. En novembre 2011, le ministre de l'Education et de la Science a répondu aux deux points soulevés par la FENPROF:
- a) En ce qui concerne l'absence de négociations sur les réductions de salaires et la suspension des perspectives de carrière des enseignants, le ministre a signalé que le Portugal traverse une grave crise économique et financière, et que le gouvernement a décidé de mettre en place diverses mesures budgétaires pour respecter son engagement de réduire les déficits et de parvenir à équilibrer les comptes publics en vue de garantir le financement régulier de l'économie portugaise. Certaines mesures ont été approuvées par la loi de finance n° 55-A/2010 du 31 décembre 2010 sur les mesures d'austérité pour les fonctionnaires de l'administration publique. Parmi ces mesures figurent le gel des évolutions de carrière et les réductions de salaires dénoncés par la FENPROF dans son allégation. Tous les fonctionnaires de l'administration publique, et pas seulement les enseignants, sont appelés à contribuer à cet effort de réduction des déficits budgétaires. En outre, pour ce qui est de l'absence de négociations avec les syndicats sur les réductions de salaires, le Tribunal constitutionnel n'a relevé, en vertu de la décision n° 396/2011, aucune irrégularité de procédure concernant l'absence de participation des organisations représentatives de travailleurs à l'élaboration de la loi sur le budget de l'Etat de 2011, les syndicats ayant préalablement été conviés à s'exprimer sur la question.
  - b) Concernant les mesures législatives visant à introduire des changements dans les programmes d'enseignement, qui n'auraient pas fait l'objet de négociations avec les

<sup>1</sup> Des extraits du rapport du Comité conjoint concernant les allégations d'organisations d'enseignants ont été présentés à la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) du Conseil d'administration durant sa 316<sup>e</sup> session (novembre 2012). L'analyse des allégations figure dans le procès-verbal de la Section LILS (document GB.316/LILS/PV).



---

organisations représentatives d'enseignants et qui, par conséquent, seraient contraires aux Recommandations de 1966 et 1997, l'entrée en fonction du nouveau gouvernement a également donné lieu à un changement d'orientation politique en matière d'éducation. Cependant, le gouvernement a fait valoir qu'il s'était conformé aux exigences en matière de dialogue social et de représentation des enseignants dans le cadre d'un certain nombre de réunions entre juillet et septembre 2011 auxquelles ont assisté des représentants de la FENPROF.

**70.** En réponse au ministre, la FENPROF a adressé le 15 mai 2012 à la Directrice générale de l'UNESCO une lettre et un courriel indiquant que la FENPROF n'avait pas été conviée à prendre part aux décisions au motif qu'elle n'avait pas reçu d'invitation en ce sens, comme le prétend le ministre. Et si une telle invitation lui avait effectivement été adressée, elle n'en aurait pas moins violé la loi n° 23/98 du 26 mai 1998, qui prévoit l'obligation de négociation collective pour tout amendement éventuel aux dispositions sur les salaires et l'évolution de carrière. La FENPROF prétend également que le ministre de l'Éducation et de la Science n'a ni encouragé la négociation ni même écouté les syndicats d'enseignants, citant plusieurs exemples à cet égard.

**71.** Les commentaires de la FENPROF ont de nouveau été transmis au ministre le 23 mai 2012, en le priant de faire parvenir ses remarques finales avant le 30 juin 2012, afin que la question puisse être dûment traitée par le Comité conjoint à sa 11<sup>e</sup> session. Depuis lors, aucune réponse du ministre n'a été reçue à ce jour.

## **Recommandation**

**72.** Le Comité conjoint reconnaît que de nombreux pays doivent faire face à des difficultés dans le contexte de la crise économique actuelle. Si les mesures d'austérité peuvent faire partie des actions menées en vue de la reprise économique, elles ne sauraient servir de prétexte pour violer les principes de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, 1966. La recommandation énonce que les salaires comme les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés dans le cadre d'un processus de négociation entre les organisations d'enseignants et les employeurs des enseignants. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO invitent les deux parties à trouver une solution à ce problème conformément aux principes de la recommandation.

## **B. Allégations examinées à la 10<sup>e</sup> session en 2009**

### ***Allégation reçue de la Dansk Magisterforening (DM) du Danemark***

**73.** La discussion de l'allégation de la Dansk Magisterforening (DM) du Danemark, qui a eu lieu lors de la 10<sup>e</sup> session du Comité conjoint, est reproduite à l'annexe 2 du rapport de ladite session. Le Comité conjoint demandait au BIT de faire rapport au gouvernement danois de ses constatations sur ce point. Il exhortait le gouvernement danois à engager un dialogue social efficace au sujet des contrats de performance et a demandé au gouvernement et à la DM de lui faire rapport sur les résultats de leurs discussions.

**74.** Dans un courrier qu'il a adressé en août 2011 à la Directrice générale de l'UNESCO, le ministre danois de la Science, de la Technologie et de l'Innovation a indiqué que le ministère et la DM ainsi que la Confédération danoise des associations professionnelles entretenaient un dialogue constant. En outre, la «loi sur l'université» du Danemark a été modifiée en 2011. Le but de cette modification est de préciser que l'université a pour devoir de préserver la liberté académique de chaque chercheur. Elle autorise les chercheurs

---

à effectuer des recherches indépendantes lorsqu'ils ne sont pas occupés par les tâches qui leur ont été confiées, et dispose que les tâches assignées par le recteur ne devraient pas être de nature à exclure toute possibilité de recherche indépendante.

75. Dans un courrier adressé à l'UNESCO le 25 mai 2012, la DM indiquait qu'à son avis la situation ne s'est pas beaucoup améliorée. La révision de la loi sur l'université du Danemark constitue un pas en avant positif, mais elle ne permet pas pour autant la gouvernance collégiale dans la nomination des enseignants, ce qui garantirait le respect de la liberté académique. La DM a signalé un cas qui s'est produit il y a peu à l'Université d'Aarhus, où un professeur aurait été sanctionné pour avoir remis en cause les politiques suivies par l'université en matière de stratégies académiques et de choix des programmes. La DM maintient que la liberté de prendre une position critique à l'égard des politiques de gestion de l'université fait aussi partie du principe de la liberté académique. De plus, la DM n'a pas été consultée au sujet de la lettre envoyée par le ministre de la Science, de la Technologie et de l'Innovation et elle déplore qu'une seule réunion ait eu lieu depuis 2010 sur le dialogue social.

### **Recommandation**

76. Le Comité conjoint attire l'attention des participants sur le mécontentement constant de la DM et recommande au Conseil d'administration du BIT ainsi qu'au Comité exécutif de l'UNESCO d'encourager le gouvernement danois à traiter avec les parties concernées les questions soulevées sur ce cas.

### **C. Faits nouveaux concernant les cas que le Comité conjoint a examinés précédemment**

#### ***Allégation reçue du Syndicat national de l'enseignement tertiaire (NTEU) d'Australie***

77. Des informations détaillées concernant l'allégation et les conclusions qui en ont été tirées figurent dans les rapports de la 9<sup>e</sup> session du Comité conjoint (2006) et dans le rapport intérimaire 2008 du comité. Lors de sa 10<sup>e</sup> session, le Comité conjoint a demandé aux parties concernées de le tenir informé de tout progrès et de toute difficulté rencontrée à ce sujet. Aucune information supplémentaire n'a été reçue, de l'une ou de l'autre des parties.
78. Le Comité conjoint considère ce cas comme étant clos, à moins que des informations supplémentaires ne soient fournies par les parties.

#### ***Allégation reçue de l'Internationale de l'éducation (IE) et de l'Association des enseignants éthiopiens (ETA)***

79. Les détails de l'allégation figurent dans les rapports des 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> sessions du Comité conjoint (2000, 2003) ainsi que dans les rapports intérimaires qui s'en sont suivis. Dans son rapport intérimaire de 2008, le Comité conjoint a jugé nécessaire de suspendre tout examen complémentaire des allégations dans l'attente d'autres informations. A sa 10<sup>e</sup> session, le Comité conjoint a de nouveau demandé à l'UNESCO de lui communiquer les résultats des actions entreprises par sa Directrice générale, en usant de ses bons offices pour améliorer la communication entre le gouvernement et les organisations d'enseignants. Il a également prié les parties à l'allégation de lui fournir des informations complémentaires à ce sujet. Aucune autre information n'a été fournie par les parties concernées.

- 
80. N'ayant reçu aucune information supplémentaire sur ce cas, le Comité conjoint considère le cas comme étant clos.

### **Allégation reçue du Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO)**

81. Des informations détaillées concernant l'allégation et les conclusions qui en ont été tirées sont présentées dans les rapports du Comité conjoint sur ses 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> sessions (2003, 2006) ainsi que dans ses rapports intérimaires de 2005, 2008 et 2011. Le rapport intérimaire de 2011 indiquait que le gouvernement japonais avait présenté des propositions visant à mettre en œuvre les changements fondamentaux apportés aux relations professionnelles dans la fonction publique, sous la forme d'un projet de loi sur les relations de travail des agents publics et de projets de loi connexes sur le système des relations entre les syndicats et l'encadrement, qui permettraient aux agents de la fonction publique au niveau national de conclure des conventions collectives, d'établir un nouveau bureau régional de la fonction publique, d'examiner les droits des agents de la fonction publique nationaux au regard des mécanismes de règlement des différends et d'examiner les relations professionnelles des agents de la fonction publique locaux du point de vue de la conformité à un nouveau système national. Le Comité conjoint a estimé que de telles réformes permettent d'espérer qu'un climat de dialogue social plus efficace sera instauré au sujet des dispositions de la Recommandation de 1966, ce qui augmenterait les chances que les autres questions soulevées dans le cadre du présent cas soient résolues.
82. Dans son rapport intérimaire de 2011, le Comité conjoint pria le gouvernement et les syndicats concernés de le tenir informé de tous faits nouveaux. Aucune information supplémentaire n'a été reçue.

### **Recommandation**

83. Le Comité conjoint estime que des progrès ont été faits pour résoudre ce cas. Il recommande au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO de demander aux deux parties concernées de le tenir informé de tout fait nouveau survenu, afin de contrôler l'évolution de la situation.

### **D. Activités de promotion**

84. Le Comité conjoint prend note et se félicite de toute une série d'activités menées par l'UNESCO et l'OIT pour promouvoir une meilleure connaissance et une meilleure application des deux recommandations, en particulier celles menées par les membres du CEART. Il signale en particulier la publication par l'OIT du *Manuel de bonnes pratiques en matière de ressources humaines dans la profession enseignante*, le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance, et le Forum de dialogue mondial sur l'éducation et la formation professionnelle. Il mentionne aussi la célébration de la Journée mondiale des enseignants, le *Guide de l'utilisateur* consacré aux deux recommandations publié par l'UNESCO, les séminaires de formation de l'UNESCO sur les recommandations, et le *Guide méthodologique d'analyse de la question enseignante* publié par l'UNESCO.
85. Le Comité conjoint aborde ensuite la nécessité d'établir des critères de bonnes pratiques dans la profession enseignante, ce qui faciliterait la prise de décisions concernant les pratiques à inclure dans des publications telles que le manuel. Un appel a également été lancé à l'OIT et l'UNESCO pour qu'elles accordent une plus grande attention à l'évolution de la situation dans la région de l'Asie, en particulier à des questions comme les conditions

---

de travail dans les établissements d'enseignement privé qui, dans cette région, ont souvent très peu de ressources, ainsi qu'au dialogue social dans le contexte des mesures d'austérité.

- 86.** Le Comité conjoint souligne aussi la nécessité d'envisager davantage de traductions officielles des deux recommandations. Il note avec satisfaction que l'UNESCO s'engage plus avant par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux en faveur de la promotion des deux recommandations et de la collecte d'informations.

## **E. Méthodes de travail du Comité conjoint**

- 87.** Après examen de ses méthodes de travail internes, le Comité conjoint juge concluante l'approche adoptée par les groupes de travail utilisée depuis la neuvième session du CEART. Il admet que les directives publiées visant à rédiger des rapports plus concis et plus spécifiques sur les tendances et les recommandations ont permis d'améliorer les résultats des groupes de travail. Le Comité conjoint demande que les groupes de travail soient constitués à un stade plus précoce et que les documents soient envoyés à l'avance pour: faciliter la préparation de la réunion; améliorer les consultations avec les représentants de l'enseignement supérieur lors de la session informelle; permettre aux groupes d'avoir un débat préalable sur les projets de recommandations; prévoir davantage de temps pour les séances plénières; donner un plus grand retentissement au rapport du Comité conjoint; et organiser des consultations intersessions plus fréquentes entre les experts spécialisés dans l'évolution de l'enseignement.

## **F. Projet d'ordre du jour de la 12<sup>e</sup> session du Comité conjoint**

- 88.** Le Comité conjoint adopte le projet d'ordre du jour de sa 12<sup>e</sup> session en 2015 (voir annexe IV).

## **G. Conclusions générales**

- 89.** Pour conclure, le Comité conjoint souhaite attirer l'attention de l'OIT et de l'UNESCO sur deux thèmes majeurs qui ont dominé ses débats, à savoir: la déprofessionnalisation de l'enseignement et les répercussions de la récession actuelle sur le personnel enseignant. Aucun document n'a été présenté sur le premier sujet; quant au second, des informations ont été fournies dans le cadre de la discussion sur la récession en général. Cela dit, la question de l'impact de la réduction de la croissance économique et des réductions des dépenses publiques était omniprésente dans les débats du Comité conjoint. Un bref résumé de ses réflexions guidera peut-être les deux organisations dans leurs travaux futurs.
- 90.** Le principe essentiel contenu dans les Recommandations de 1966 et 1997 est sans doute la reconnaissance de l'enseignement en tant que profession. Le paragraphe 6 de chacune des recommandations énonce que l'enseignement devrait être considéré comme une profession. Il énumère ensuite les principales caractéristiques de la profession. Il s'agit d'une forme de service public basé sur des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises au prix d'études rigoureuses et continues. En outre, les professionnels acceptent d'assumer des responsabilités personnelles et collectives pour l'éducation et le bien-être des élèves dont ils ont la charge.
- 91.** Les Recommandations prévoient que le professionnalisme se trouvera renforcé et amélioré par l'application de normes plus strictes réglementant l'accès à la profession d'enseignant et par les efforts déployés par les enseignants et les autorités responsables de l'éducation en vue d'approfondir leurs connaissances et leurs compétences.

- 
- 92.** Lors de sa 11<sup>e</sup> session, le Comité conjoint note avec consternation que les autorités scolaires de toutes les régions du monde emploient des enseignants peu ou pas qualifiés du tout. Pour améliorer le niveau d'éducation, les principales organisations de financement privées préconisent le recours à un personnel plein d'enthousiasme mais non qualifié. Les pays moins développés placent des enseignants non formés dans des établissements scolaires difficiles. A tous les niveaux d'éducation, on constate de plus en plus souvent que les écoles font passer la notion de profit avant celle de service. Les systèmes d'évaluation sont souvent élaborés sans qu'il soit tenu compte des besoins fondamentaux de la profession.
- 93.** Les études établies par l'OIT et l'UNESCO, les présentations faites au Comité conjoint par les organisations concernées, ainsi que les expériences des experts eux-mêmes confirment l'étendue et l'ampleur de ces tendances.
- 94.** La récession actuelle pèse sur les débats du Comité conjoint presque à chaque session. Les membres du Comité conjoint se félicitent des efforts déployés par les gouvernements, dans toutes les régions et à tous les niveaux de développement économique, pour assurer un avenir prospère à leurs citoyens en confirmant leur soutien à l'éducation. Bien évidemment, il ne s'agit pas d'une politique universelle, mais plutôt d'une forte tendance qui a commencé à être mise à mal en 2010 par les mesures d'austérité. A bien des égards, la période actuelle est très prometteuse pour le secteur de l'éducation. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a lancé une initiative sur l'éducation, qui s'intitule «L'Education avant tout». Les technologies nouvelles modifient la manière dont s'exercent l'enseignement et l'apprentissage. L'éducation ne s'adresse plus uniquement à la jeunesse. Le développement de la connaissance humaine relève le niveau des qualifications requises pour de nombreuses professions. Aujourd'hui, le nombre de femmes ayant accès à l'éducation est plus élevé que jamais.
- 95.** Malgré les difficultés économiques auxquelles la plus grande partie de la planète est confrontée, il est impératif que la dynamique visant à renforcer les possibilités d'instruction offertes à nos enfants et à nos citoyens en général ne soit pas sacrifiée au profit de la demande résultant du ralentissement économique dans toutes les régions du monde.
- 96.** Le Comité conjoint attire l'attention de l'OIT et de l'UNESCO sur ces changements qui portent préjudice au statut professionnel des enseignants.
- 97.** Le Comité conjoint se félicite de pouvoir ainsi contribuer à l'amélioration de l'enseignement.



---

## Annexe I

### Composition des groupes de travail

**Formation des enseignants:** M<sup>me</sup> Avalos, M. Cornu, M<sup>me</sup> Helu-Thaman, M<sup>me</sup> Høstmark Tarrou, M. Katsuno, M<sup>me</sup> Mirza, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr, M. Ryabov, M. Tchitchi.

**Allégations:** M<sup>me</sup> Chisholm, M. Thompson.

**Violence et insécurité:** M<sup>me</sup> Avalos, M<sup>me</sup> Høstmark Tarrou, M<sup>me</sup> Mirza, M. Tchitchi.

**Conséquences du ralentissement économique:** M<sup>me</sup> Chisholm, M. Katsuno, M. Thompson.

**Libertés académiques et autonomie des établissements:** M. Cornu, M<sup>me</sup> Helu-Thaman, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr, M. Ryabov.

**Dialogue social:** M. Cornu, M<sup>me</sup> Høstmark Tarrou, M. Katsuno, M. Thompson.

**Qualifications requises pour le personnel enseignant des universités et pour l'accès à la profession:** M<sup>me</sup> Helu-Thaman, M<sup>me</sup> Mirza, M<sup>me</sup> Moghaizel-Nasr, M. Ryabov.

**Pénurie d'enseignants et EPT:** M<sup>me</sup> Avalos, M<sup>me</sup> Chisholm, M. Tchitchi.

---

## Annexe II

### Sources d'information pour la 11<sup>e</sup> session

- BIT (2012): Complaints received from teachers' organizations and submitted to the ILO Committee on Freedom of Association, 2009-2012 (en anglais uniquement).
- BIT et UNESCO (2012): Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations, document d'information préparé en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- Figazzolo, L.: Conditions d'emploi des enseignants dans le contexte de la pénurie d'enseignants et de l'Education pour tous (EPT), BIT, document d'information en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- Hilsdon, A.-M.; Randell, S.: Violence et insécurité à l'école, y compris pour le personnel enseignant: Incidence sur l'accès à l'éducation, BIT, document d'information en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- Internationale de l'Education (2012): Rapport de l'Internationale de l'éducation au CEART.
- Nations Unies (2012): L'Education avant tout – Une initiative du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
- Nordstrum, L.E.: Conséquences du ralentissement économique persistant sur l'éducation et le personnel enseignant: Emploi, rémunération et conditions d'enseignement et d'apprentissage, BIT, document d'information en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- OCDE (2012): Regards sur l'éducation 2012: Les indicateurs de l'OCDE.
- Ratteree, B.: Dialogue social dans l'éducation: Bonnes pratiques et tendances, BIT, document d'information en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- UNESCO: La situation des libertés académiques et de l'autonomie institutionnelle dans le monde et leur protection au niveau des établissements et des pays, document d'information préparé en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- : Politiques globales de formation des enseignants et normes en matière d'assurance qualité: Formation initiale, en cours d'emploi et continue des enseignants dans l'optique d'un apprentissage tout au long de la vie, document d'information en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- : Qualifications et entrée dans la profession des enseignants, document d'information en vue de la 11<sup>e</sup> session du CEART.
- Vaughan-Whitehead, D. (dir. de publication) (2012): Les ajustements dans le secteur public en Europe – portée, effets et questions de politique générale.
- VSO: VSO Report to the Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (en anglais uniquement).



---

## Annexe III

### Secrétariat du Comité conjoint

#### *Organisation internationale du Travail (OIT)*

M<sup>me</sup> Alette van Leur  
Directrice  
Département des activités sectorielles

M. Oliver Liang  
Spécialiste du secteur de l'éducation  
Département des activités sectorielles

M. Carlos Carrion-Crespo  
Spécialiste des secteurs des services publics et des services d'utilité publique  
Département des activités sectorielles

M. John Myers  
Chef de l'Equipe sur les services privés et les services publics  
Département des activités sectorielles

M<sup>me</sup> Christiane Wiskow  
Spécialiste du secteur des services de santé  
Département des activités sectorielles

M. Michael Axmann  
Spécialiste des systèmes de développement des compétences  
Département des compétences et de l'employabilité

M. Daniel Vaughan-Whitehead  
Spécialiste principal des salaires  
Service des conditions de travail et d'emploi

M<sup>me</sup> Angelika Muller  
Juriste en droit du travail  
Département des relations professionnelles et des relations d'emploi

M. Luc Demaret  
Spécialiste principal des activités pour les travailleurs  
Bureau des activités pour les travailleurs

M<sup>me</sup> May Mi Than Tun  
Coordonnatrice des réunions  
Département des activités sectorielles

M<sup>me</sup> Vicky Hinch-Majuva  
Soutien administratif  
Département des activités sectorielles

M<sup>me</sup> Isabelle Delsaux  
Soutien administratif  
Département des activités sectorielles

---

**Organisation des Nations Unies pour l'éducation,  
la science et la culture (UNESCO)**

M. Francesc Pedró

Chef

Section des politiques de formation et de perfectionnement des enseignants

M. Lucio Sia

Spécialiste du programme

Section des politiques de formation et de perfectionnement des enseignants

---

## Annexe IV

### Projet d'ordre du jour de la 12<sup>e</sup> session du Comité conjoint (Paris, 2015)

1. Election des membres du Bureau et adoption de l'ordre du jour.
2. Progrès réalisés dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et 1997:
  - a) Examen des progrès accomplis au sujet des précédentes recommandations du Comité conjoint.
  - b) Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations.
  - c) Méthodologie et procédures du Comité conjoint.
3. Examen des allégations reçues d'organisations d'enseignants:
  - a) Allégations reçues depuis la 11<sup>e</sup> session.
  - b) Allégations examinées à la 11<sup>e</sup> session.
4. Suivi de l'application de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966):
  - a) Professionnalisation de l'éducation de la petite enfance.
5. Suivi de l'application de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997):
  - a) Maintien de la professionnalisation de l'enseignement supérieur: de l'accès à la profession au perfectionnement professionnel tout au long de la vie.
  - b) Qualité de l'enseignement dans le cadre de l'augmentation du nombre de prestataires de l'enseignement supérieur autres que publics.
6. Thèmes principaux concernant la Recommandation de 1966, la Recommandation de 1997, ou les deux:
  - a) L'impact de l'ère du numérique sur la profession enseignante.
  - b) Evolution des relations d'emploi dans la profession enseignante.
  - c) Qualité de la performance d'enseignement: progrès et évaluation.
7. Projet d'ordre du jour de la treizième session.
8. Questions diverses.