



Organisation
internationale
du Travail



Nations
Unies



unesco

► **Groupe de haut niveau
sur la profession
enseignante
du Secrétaire général
des Nations Unies**

**Recommandations et résumé
des délibérations**

Transformer la profession enseignante

▶ **Groupe de haut niveau
sur la profession
enseignante
du Secrétaire général
des Nations Unies**

**Recommandations et résumé
des délibérations**

Transformer la profession enseignante

Copyright © Organisation internationale du Travail 2024
Première édition 2024



Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies – Transformer la profession enseignante. Recommandations et résumé des délibérations*, Genève: Bureau international du Travail, 2024. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220402993 (print)
ISBN 9789220403006 (web PDF)

Également disponible en anglais: *Transforming the teaching profession: Recommendations and summary of deliberations of the United Nations Secretary-General's High-Level Panel on the Teaching Profession*, ISBN 9789220402979 (print) 9789220402986 (web); Spanish: *Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas: Transformar la profesión docente: Recomendaciones y resumen de las deliberaciones*, ISBN 9789220403013 (print), 9789220403020 (pdf web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Imprimé en Suisse

Crédits photos: p.vii © Nations Unies; p.x Kersti Kaljulaid, © kerstikaljulaid.ee; Paula-Mae Weekes, image du domaine public; p.5, 10, 29 © Education International; p.6, 11, 25, 32, 37 © Adobe stock.

Table des matières

Préface	vii
Avant-propos	ix
Introduction	xi
Autres mesures	xii
Transformer la profession enseignante: recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	1
Appel urgent à action	1
Permettre la transformation de la profession enseignante	3
Investir dans les enseignants	5
Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion	5
Améliorer la condition et la dignité de la profession enseignante	6
Améliorer la qualité et encourager l'innovation dans l'enseignement par la formation et l'apprentissage tout au long de la vie	7
Assurer la durabilité, la paix et la démocratie	9
Promouvoir l'humanité dans l'enseignement par le travail décent	10
Développer le leadership dans l'enseignement	11
Avancer dans la voie d'une technologie éducative axée sur l'humain	11
Transformer l'enseignement par un nouveau contrat social pour l'éducation et le dialogue social	13
Marche à suivre au niveau international	14
Résumé des délibérations du groupe	15
I. Humanité	15
Contexte et tendances	15
Résumé des délibérations	19
II. Dignité	21
Contexte et tendances	21
Résumé des délibérations	24
III. Équité, diversité et inclusion	26
Contexte et tendances	26
Résumé des délibérations	29
IV. Qualité	31
Contexte et tendances	31
Résumé des délibérations	33
V. Innovation et leadership	35
Contexte et tendances	35
Résumé des délibérations	37
VI. Durabilité	39
Contexte et tendances	39
Résumé des délibérations	40
Membres du groupe	43
Références principales	47



Préface

Les enseignants jouent un rôle essentiel dans le développement de la plus grande ressource de tous les pays, à savoir l'intelligence de leurs populations.

Notre monde est entré dans une phase de transformation spectaculaire: crise climatique, révolution numérique et inégalités croissantes. Aujourd'hui plus que jamais, les personnes ont besoin de compétences et de connaissances qui soient à la fois de grande qualité et pertinentes, que seuls des systèmes éducatifs accessibles, modernisés et dotés de ressources suffisantes sont à même de fournir.

Elles ont avant tout besoin des meilleurs enseignants possibles.

Pourtant, nous sommes actuellement confrontés partout dans le monde à une pénurie alarmante d'enseignants, parmi lesquels des millions ne bénéficient pas du soutien, des compétences et de la formation continue dont ils ont besoin pour répondre aux exigences que leur imposent des systèmes éducatifs en mutation rapide.

Cette vérité indéniable est l'élément majeur qui a motivé la création du Groupe de haut niveau sur la profession d'enseignant, établi pour tirer parti des résultats du Sommet sur la transformation de l'éducation organisé en 2022 par les Nations Unies. Ce groupe, qui réunit un large éventail d'experts, a formulé des recommandations visant à garantir que chaque apprenant puisse bénéficier d'un enseignement dispensé par des enseignants dûment formés et qualifiés et bien épaulés.

Le rapport soumis par le groupe est un puissant appel mondial à l'action. Il énonce une série de recommandations pratiques, en particulier l'élaboration de normes professionnelles pour l'éducation, la possibilité pour les enseignants de faire entendre leur voix dans les décisions politiques, et la création de commissions nationales chargées de remédier à la pénurie d'enseignants.

J'exhorte tous les États membres à étudier attentivement ces recommandations et à trouver les moyens de les mettre en œuvre dans leur pays.

De la même manière que les enseignants nous soutiennent, nous nous devons de les soutenir.

Ensemble, nous pouvons agir pour qu'ils bénéficient du soutien, de la reconnaissance et des ressources dont ils ont besoin pour fournir à tous un enseignement de qualité et bâtir un avenir meilleur et plus durable.



António Guterres

Secrétaire général des Nations Unies



Avant-propos

Au début du mois de juillet 2023, nous avons eu l'honneur de coprésider et de diriger le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies, institué à la suite du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation de 2022. Le Groupe a réuni des ministres de l'Éducation et du Travail, des représentants des syndicats d'enseignants et des organisations d'employeurs, des universitaires, des dirigeants de la société civile, ainsi que des enseignants et des étudiants représentant chacun des continents. Nous nous sommes réunis de manière virtuelle à trois reprises et ensuite en présentiel à New York, en septembre 2023, afin d'adopter les recommandations du Groupe, qui proposent une feuille de route pour la transformation globale de la profession enseignante en vue d'atteindre les cibles de l'Objectif de développement durable 4.

Le défi auquel le Groupe est confronté continue de réclamer une réponse urgente. L'enseignement connaît actuellement une crise qui s'aggrave et se caractérise par une pénurie mondiale d'enseignants. Cette pénurie est due à de multiples facteurs, tels que l'attrition des enseignants, le recours à des enseignants non qualifiés et contractuels, l'absence de développement professionnel, de mauvaises conditions de travail et des salaires bas.

Pour résoudre ce problème urgent, le Groupe a appelé de ses vœux une transformation complète des systèmes éducatifs afin de permettre aux enseignants de travailler de manière collaborative pour transformer activement l'enseignement et l'apprentissage.

Les recommandations énoncées dans le présent document s'appuient sur les travaux du Sommet sur la transformation de l'éducation et lancent un appel à une action déterminante pour investir dans l'éducation, élaborer des politiques nationales relatives aux enseignants, soutenir l'évolution du rôle des enseignants, assurer un travail décent au personnel enseignant et promouvoir l'utilisation des technologies numériques afin d'augmenter – mais pas remplacer – les relations humaines essentielles, qui constituent le fondement même de l'enseignement.

Les recommandations couvrent également un large éventail d'autres domaines, notamment les politiques en faveur de l'égalité et de la diversité au sein du corps enseignant, l'appui aux enseignants en situation de crise, y compris les enseignants réfugiés, l'intégration de la durabilité dans l'éducation et l'encouragement du leadership dans l'enseignement.



Comment ces recommandations se traduiront-elles en actions?

Entre autres mesures, le Groupe appelle le système des Nations Unies à adopter un instrument international actualisé, notamment une convention ou une révision d'instruments existants, pour mobiliser l'action internationale afin de répondre aux défis actuels urgents que rencontre la profession enseignante.

Nous sommes reconnaissantes au Secrétaire général des Nations Unies, M. António Guterres, d'avoir réuni le Groupe et à la Vice-Secrétaire générale des Nations Unies, M^{me} Amina Mohammed, pour ses conseils et son soutien. Nous sommes également extrêmement redevables à l'ensemble des membres du Groupe pour leur implication et leur travail passionné pour cette initiative ainsi qu'au secrétariat conjoint Organisation internationale du Travail/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture du groupe.

Les enseignants sont notre meilleur espoir de bâtir un monde plus durable et socialement plus juste. Nous espérons que vous apprécierez notre travail et qu'il vous incitera à prendre les mesures urgentes nécessaires pour soutenir nos enseignants.



Kersti Kaljulaid
ancienne Présidente
de la République d'Estonie



Paula-Mae Weekes
ancienne Présidente
de la République de Trinidad-et-Tobago

Introduction

En septembre 2022, lors de la soixante-dix-septième session de l'Assemblée générale des Nations Unies, les dirigeants mondiaux de l'éducation se sont réunis à l'occasion du Sommet sur la transformation de l'éducation pour débattre du défi majeur que représente la transformation de l'éducation pour la réalisation de l'Objectif de développement durable 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 Sommet a reconnu que l'éducation était en proie à une double crise – l'une concernant l'équité et l'inclusion et la seconde, la qualité et la pertinence – et il a donc exhorté les dirigeants mondiaux à réinventer et à transformer les systèmes éducatifs afin de les adapter à leur objectif.

Dès la fin du Sommet, le Secrétaire général des Nations Unies, M. António Guterres, a exposé une vision ambitieuse pour la transformation de l'éducation, en soulignant l'importance de garantir un environnement d'apprentissage propice au développement de tous les apprenants et mettant la révolution numérique au service de l'éducation publique. Il a appelé à investir davantage, plus équitablement et plus efficacement dans l'éducation.

Le Secrétaire général s'est également concentré sur les personnes qui sont au cœur même de la transformation de l'éducation, à savoir les enseignants. Il a reconnu que les enseignants sont l'épine dorsale de tout système éducatif de qualité et que pour transformer l'éducation, il est essentiel de modifier la manière dont les sociétés voient et valorisent les enseignants. Il est également important de transformer la manière dont les enseignants travaillent et accomplissent leur mission et de leur permettre de devenir des agents du changement.

Pour relever ce défi, le Secrétaire général a convoqué le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante et lui a confié la tâche d'élaborer un plan d'action clair sur la manière de soutenir et de transformer la profession enseignante afin qu'elle joue son rôle essentiel dans la construction d'un monde meilleur.

Le Groupe de haut niveau était coprésidé par S.E. Kersti Kaljulaid, ancienne Présidente de la République d'Estonie, et S.E. Paula-Mae Weekes, ancienne Présidente de la République de Trinidad-et-Tobago. Assistés d'un secrétariat conjoint Organisation internationale du Travail (OIT)/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), les 18 membres du Groupe de haut niveau ont mis à profit l'expertise des ministères de l'Éducation et du Travail, des organisations d'employeurs, des syndicats d'enseignants, des enseignants, des étudiants, de la société civile et du monde académique.

Au cours du troisième trimestre 2023, le Groupe s'est réuni virtuellement à plusieurs reprises, avec comme point culminant une réunion en présentiel au siège des Nations Unies à New York les 14 et 15 septembre. Le Groupe a tenu sa dernière réunion le 4 décembre 2023.

Prenant appui sur les discussions et les résultats du Sommet sur la transformation de l'éducation, le Groupe s'est penché sur les défis auxquels fait face la profession enseignante, notamment les quatre défis mis en évidence par le Sommet : les pénuries d'enseignants, le manque de développement professionnel pour les enseignants, le statut peu valorisé et les conditions de travail médiocres des enseignants et le manque de capacités de renforcement du leadership, de l'autonomie et de l'innovation des enseignants. Le Groupe a structuré ses débats autour de six impératifs majeurs qu'il a jugés importants pour l'avenir de la profession enseignante : l'humanité, la dignité, l'équité, la diversité et l'inclusion, l'innovation et le leadership, sans oublier la durabilité.

Le présent document énonce les recommandations formulées par le Groupe de haut niveau et un résumé de ses délibérations, qui s'appuient sur les compétences personnelles des membres du Groupe, la littérature pertinente et les travaux préparatoires du Sommet sur la transformation de l'éducation, en particulier la piste d'action thématique 3 sur les enseignants, l'enseignement et la profession enseignante.

► Autres mesures

En tant qu'organe mondial suprême de l'éducation, le Comité directeur de haut niveau ODD 4 – Éducation 2030 (le « Comité directeur ») a été chargé d'assurer le suivi effectif du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation¹. Lors de leur réunion de décembre 2022, les dirigeants du Comité directeur sont convenus des rôles et responsabilités futurs, détaillés dans un ensemble de décisions ciblées destinées à assurer le suivi du sommet. Une série d'indicateurs a été élaborée pour le suivi des engagements nationaux et un tableau de bord a été établi afin de servir d'outil de suivi et de responsabilisation sur la manière dont les pays traduisent leurs engagements nationaux en actions.

Les recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante ont été présentées au Comité directeur lors de sa réunion du 8 novembre 2023, qui s'est tenue au siège de l'UNESCO à Paris. Le Comité directeur s'est félicité des recommandations du Groupe et a encouragé les États membres et les partenaires à soutenir et à suivre leur mise en œuvre au moyen des mécanismes de coordination et de suivi existants, notamment le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, le *Rapport mondial sur les enseignants* de l'UNESCO et l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030. L'ensemble des partenaires concernés élaborent d'autres mesures en vue de promouvoir et de mettre en œuvre les Recommandations.

¹ UNESCO, « ODD4 - Comité directeur de haut niveau Éducation 2030 ».

Transformer la profession enseignante: recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

► 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'enseignants dans le monde. Cette pénurie a été aggravée par l'attrition continue des enseignants, 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 enseignants 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 enseignants et créer les conditions propices pour que l'enseignement et l'apprentissage soient soutenus par les communautés, les parents et les apprenants. Les enseignants 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'enseignants et d'autres parties prenantes doivent collaborer avec la profession pour former des enseignants capables de donner aux apprenants 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 enseignants 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. Ils doivent être formés et avoir la possibilité de collaborer avec les apprenants afin de transformer activement l'enseignement et l'apprentissage. Ils 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. Ils doivent être capables de préparer les apprenants 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 enseignants de se transformer en agents du changement, de sorte qu'ils 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 enseignants 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'enseignants, 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 enseignants 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 enseignants sont la clé de voûte de la transformation des systèmes éducatifs. Pourtant, ils ne travaillent pas dans le vide. Pour être efficaces, ils 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 apprenants, que les apprenants 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 enseignants, 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 enseignants 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 enseignants, 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 enseignants et en consultation avec d'autres parties prenantes. Les politiques nationales relatives aux enseignants 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 enseignants.
5. Les gouvernements devraient mettre sur pied des commissions nationales ou d'autres mécanismes, incluant les autorités financières compétentes, des représentants des organisations d'enseignants et d'autres parties prenantes, afin d'évaluer et de remédier à la pénurie d'enseignants dûment qualifiés. Ces commissions ou mécanismes devraient se pencher sur les analyses du marché du travail, le recrutement, la migration, l'attrition et la rétention des enseignants, 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 qualifié/élève), l'égalité et les infrastructures.
6. Les gouvernements devraient élaborer et tenir à jour un système d'information et de gestion des enseignants aligné sur les systèmes d'information et de gestion de l'éducation afin de prévoir et de gérer de manière stratégique la demande d'enseignants, 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 produit intérieur brut 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'enseignants qualifiés et bien soutenus 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'enseignants, qui ont pour effet une rotation et une attrition élevées. Les gouvernements devraient investir dans les enseignants 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'efficacéité du financement de l'éducation et des dépenses destinées aux enseignants 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 enseignants. 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 enseignants 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 et un environnement inclusif pour les enseignants dans toute leur diversité, notamment pour les enseignants handicapés, ainsi que répondre aux besoins de garde d'enfants et d'aide à la famille des enseignants.
11. 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.

12. 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 enseignants en répondant à leurs besoins physiques, émotionnels et psychosociaux, et à renforcer le statut de tous les enseignants 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 enseignants travaillant dans des situations de crise doivent percevoir, en temps et en heure, un salaire régulier et adéquat.
13. Les enseignants réfugiés et déplacés 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 enseignants 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'enseignants dans des camps de réfugiés 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 et l'élève.
15. La condition et la dignité des enseignants 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 enseignants 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 apprenants et les enseignants. Les gouvernements devraient également faire en sorte que les enseignants 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 enseignants doivent également changer. Les enseignants ne sont plus les seuls vecteurs de savoir, mais ils ont désormais pour rôle essentiel de guider les apprenants 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, 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 enseignants et mettent en lumière les enseignants exceptionnels.
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 enseignants 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 enseignants 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 enseignants contractuels et au recrutement de personnel non qualifié pour remédier à la pénurie d'enseignants. Les politiques devraient faire en sorte d'offrir à ces personnes la formation nécessaire pour devenir des enseignants qualifiés, 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 enseignants devraient être financés par des fonds publics pour tous les futurs enseignants, notamment par des allocations et d'autres incitations pécuniaires et non pécuniaires.
21. Les enseignants 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 enseignants. Les prestataires privés de formation des enseignants devraient être adéquatement encadrés pour garantir la qualité de leurs services.
22. La formation initiale des enseignants devrait inclure de la théorie et de la pratique afin de développer les compétences pédagogiques et de permettre aux enseignants de remplir leur rôle.
23. La formation initiale des enseignants 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 enseignants devraient être préparés 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 enseignants 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 enseignants des leaders et des apprenants 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 enseignant. Afin de répondre aux besoins des enseignants, 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 enseignants devraient bénéficier d'une initiation et d'un mentorat adéquat sous la direction d'enseignants expérimentés et dûment qualifiés, 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 enseignants 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 enseignants 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 enseignants au moyen de partenariats au sein desquels les éducateurs 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 enseignants, favorisent la collaboration en matière de recherche, et mettent en place et tiennent à jour des plateformes numériques réunissant enseignants, chercheurs, 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 enseignants, dans le cadre de parcours professionnels verticaux et horizontaux déterminés.
30. Les gouvernements devraient mettre en œuvre des mesures de responsabilisation et des systèmes d'évaluation solides pour l'enseignement. Des méthodes d'évaluation de la performance des enseignants 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'enseignants et d'étudiants devraient prendre l'initiative de définir et d'exiger un enseignement de qualité. Les méthodes devraient également inclure des outils permettant aux apprenants de transmettre des commentaires constructifs aux enseignants.
31. L'enseignement prépare également les apprenants 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 apprenants, et en proposant des échanges d'expériences professionnelles aux enseignants.

► 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 enseignants devraient être conçus en conséquence et les enseignants devraient avoir accès à du matériel d'enseignement et d'apprentissage gratuit, de qualité et actualisé sur ces sujets.
33. Les enseignants devraient être formés à préparer les apprenants à devenir des citoyens du monde actifs et responsables au sein de leur communauté, de leur pays et du monde pour faire avancer les droits humains. Les enseignants devraient guider les apprenants dans leur compréhension de la justice sociale, du respect de la diversité et de la solidarité mondiale. Ils 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 enseignants dans la profession d'assurer des conditions d'emploi et de travail décentes. Les conditions d'emploi devraient être déterminées dans le cadre du dialogue social, notamment par la négociation collective. Les syndicats d'enseignants doivent pouvoir, en dernier recours, mener des actions syndicales pour assurer des conditions de travail décentes.
36. Les enseignants 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/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 enseignants à tous égards. Les autorités éducatives devraient, en collaboration avec les enseignants et leurs organisations, déployer des politiques systémiques en matière de bien-être des enseignants, qui se reflètent dans leurs conditions de service.
39. Les personnels de soutien à l'éducation sont des travailleurs essentiels de l'éducation qui devraient travailler de manière interdépendante avec les enseignants et bénéficier de conditions de travail comparables à celles du corps enseignant. Un soutien adéquat devrait être apporté aux enseignants, de sorte qu'ils 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 attrayante et à stimuler le recrutement et la rétention. À l'instar des enseignants, les directeurs 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 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.
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 enseignants 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 enseignants, mais devraient plutôt permettre à ces derniers de guider les apprenants en quête d'un apprentissage tout au long de la vie qui soit empreint de curiosité, de sens critique et de créativité.
44. Les enseignants 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. Lorsqu'une technologie est utilisée, il convient de préserver les données des enseignants et des élèves et de protéger leur vie privée.

45. La formation des enseignants et la pratique de l'enseignement devraient permettre aux enseignants et aux apprenants d'être à la fois des créateurs et des utilisateurs autonomes de la technologie et pas uniquement des consommateurs passifs.
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'étudiants 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 enseignants et des apprenants. La technologie ne devrait jamais remplacer la relation humaine avec l'enseignant.
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 apprenants.



► 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 enseignants 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 enseignants.
49. 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.
50. Les enseignants et leurs organisations devraient entamer des recherches et un dialogue avec les autorités éducatives et les instituts de formation des enseignants de telle sorte que les enseignants 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. Une partie de ce travail devrait consister à conclure des partenariats solides entre les écoles innovantes et les programmes de formation des enseignants qui permettraient aux futurs enseignants 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 enseignants 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 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 enseignants afin d'apporter un appui temporaire en vue du versement régulier, suffisant et en temps utile des salaires des enseignants 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 enseignants. De même, des mesures d'allégement 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 enseignants, 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 enseignants.
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.

Résumé des délibérations du groupe

► I. Humanité



Contexte et tendances

Dans le contexte de la profession enseignante, l'humanité s'est articulée autour de la notion du bien-être de l'enseignant, un large concept qui recouvre plusieurs principes généraux: le respect et le statut social; la rémunération et les conditions de travail; le statut professionnel; l'autonomie professionnelle et les moyens d'action; et des environnements de travail sûrs et sains. Ces principes étant interconnectés, le recours à des politiques et à des approches holistiques est nécessaire pour traiter les questions touchant au bien-être des enseignants.

Alors que les enseignants jouent un rôle essentiel en préparant les apprenants au monde du travail et à la vie en société, leur importance sociale est de plus en plus négligée dans une société et une économie en pleine mutation⁺. La reconnaissance de l'importance des enseignants et de la profession enseignante durant la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19) ne semble pas avoir duré. Le prestige et l'attrait perçus de la profession enseignante ne cessent de s'éroder en raison des salaires inadéquats, des mauvaises conditions professionnelles et de travail, des restrictions imposées à la liberté syndicale et à la liberté académique et de la diminution des investissements publics. Ces facteurs ont trop souvent eu pour effet que l'enseignement est considéré comme un « métier de dernier recours ». La baisse de prestige et d'attrait de la profession se reflète dans les difficultés rencontrées pour retenir les effectifs actuels et recruter de nouveaux talents. Dans le monde, quelque 44 millions d'enseignants sont nécessaires pour assurer un enseignement primaire et secondaire universel à l'horizon 2030, les besoins les plus aigus se faisant sentir en Afrique subsaharienne, suivie par l'Asie du Sud². Étant donné que cette projection ne tient pas compte des pénuries d'enseignants dans l'éducation de la petite

² UNESCO et Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 (TTF), « [The Teachers We Need for the Education We Want: The Global Imperative to Reverse the Teacher Shortage](#) », fiche d'information, 2023.

enfance et dans l'enseignement supérieur, le nombre réel d'enseignants nécessaires dans l'ensemble du secteur est nettement plus élevé. Les différences de perception de l'importance sociale varient selon les niveaux d'enseignement, le statut le plus élevé correspondant aux enseignants des établissements d'enseignement supérieur et du niveau secondaire³. Ces perceptions du public pourraient être le reflet de normes genrées, les femmes étant représentées de façon disproportionnée dans l'éducation de la petite enfance et dans l'enseignement primaire. Les femmes ne sont pas aussi bien représentées dans les sciences, la technologie, l'ingénierie ou les mathématiques, qui sont des matières généralement associées à un prestige social supérieur et à une rémunération plus élevée⁴. L'évolution de la perception de la profession enseignante qu'a la société influence le bien-être des enseignants et a des conséquences sur l'apprentissage et la dynamique de la classe.

Les conditions de travail et les salaires décents pour les enseignants présentent une corrélation positive avec leur bien-être et leur statut professionnel. De manière générale, les enseignants perçoivent un salaire inférieur à celui de professions qui requièrent une formation et des qualifications similaires. Des données récentes de l'UNESCO révèlent que, dans le monde, environ la moitié des pays paient moins bien les enseignants du primaire que d'autres professions exigeant des niveaux de qualifications similaires⁵. Une enquête menée auprès des syndicats représentant les enseignants de tous les niveaux a conclu que 21 pour cent seulement des syndicats ont estimé que leurs membres gagnaient des salaires comparables à ceux d'autres professions requérant un niveau d'études similaire. Par ailleurs, 19 pour cent seulement de tous les syndicats étaient d'accord avec l'affirmation selon laquelle «les salaires offrent un niveau de vie adéquat et durable». Les enseignants de la petite enfance et de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels connaissent les disparités les plus marquées en termes de salaires et de niveaux de vie⁶. L'étude montre que des salaires inférieurs contribuent souvent à des niveaux plus élevés de rotation du personnel, ce qui constitue un problème majeur quand on sait que la stabilité joue un rôle important dans les résultats scolaires. Des salaires compétitifs peuvent améliorer la motivation et la rétention des enseignants, renforcer le statut de la profession et améliorer le bien-être général⁷. Outre les salaires, d'autres facteurs, tels que des conditions de travail décentes, des possibilités d'évolution de carrière, des possibilités accrues de collaboration et une culture et un environnement de respect, jouent également un rôle significatif dans le bien-être des enseignants et les performances des élèves.

3 S'il s'agit d'une tendance générale, des variations nationales ont toutefois été observées.

4 OIT, [Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent](#), TMDWA/2021, 2021; UNESCO et TTF, [«Women in Teaching: Understanding the Gender Dimension»](#), 2023.

5 UNESCO et TTF, «The Teachers We Need for the Education We Want».

6 Nelly P. Stromquist, [The Global Status of Teachers and the Teaching Profession](#) (Internationale de l'Éducation, 2018).

7 OCDE, [Regards sur l'éducation](#), 2022; Desiree Carver-Thomas et Linda Darling-Hammond, «The Trouble with Teacher Turnover: How Teacher Attrition Affects Students and Schools», *Education Policy Analysis Archives* 27, n° 36 (2019).

Un environnement de travail positif, favorable au bien-être et au moral des enseignants est aussi essentiel que des salaires décents. Parmi les exemples de mauvaises conditions de travail figurent l'intensification du travail, des ratios élève/enseignant élevés, le manque de sécurité d'emploi, la perte d'autonomie professionnelle et des ressources limitées ou insuffisantes. Les conditions de travail varient en fonction des contextes sociaux, économiques, nationaux et régionaux, les enseignants travaillant dans les environnements les plus vulnérables, notamment dans les zones rurales et éloignées et dans des zones de conflit, connaissent les conditions les plus difficiles. Parallèlement à l'évolution des attentes culturelles, les programmes mondiaux et nationaux ont enregistré une intensification des pressions sur le personnel enseignant afin qu'il assume des classes plus nombreuses et davantage de responsabilités administratives. Cependant, ces pressions ne sont pas allées de pair avec des soutiens et des ressources complémentaires ou une formation et un développement professionnel supplémentaires permettant aux enseignants de répondre aux attentes nouvelles et toujours plus nombreuses, ce qui met en évidence des lacunes importantes dans les politiques relatives aux enseignants. La charge de travail a été citée comme étant l'une des causes principales de l'attrition élevée des enseignants au cours de leur première année d'enseignement. La charge de travail élevée, notamment les heures supplémentaires non rémunérées, affecte négativement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des enseignants et contribue au stress, à l'épuisement et à l'insatisfaction professionnelle. Durant la pandémie de COVID 19, de nombreux enseignants ont connu le stress et l'épuisement du fait qu'ils n'étaient pas adéquatement préparés et équipés pour donner cours à distance, tout en devant également répondre aux besoins socioémotionnels des élèves⁸. Une nouvelle étude portant sur les enseignants en temps de crise a souligné l'importance de développer les compétences socioémotionnelles des enseignants afin d'aider les élèves et de préserver leur propre bien-être. Pour lutter contre ces tendances, l'acquisition de compétences socioémotionnelles devrait être intégrée dans la formation initiale et le développement professionnel continu des enseignants⁹. Des conditions de travail médiocres peuvent créer un conflit individuel et collectif avec les administrateurs et les employeurs, ce qui peut entraîner des pertes de temps d'apprentissage et influencer négativement la rétention et le moral des enseignants.

Dans de nombreux pays, la pandémie de COVID 19 a également mis en évidence le fait que la faible sécurité d'emploi est un autre facteur de stress important pour les enseignants qui n'ont pas de contrats permanents. Une étude menée dans les pays d'Afrique de l'Est a révélé qu'au cours de la pandémie, des enseignants du secteur privé ont été victimes d'une suspension ou d'une résiliation de leur contrat d'emploi, voire, dans certains cas, de la suspension des prestations. Certains de ces enseignants se sont tournés vers d'autres activités génératrices de revenus, ce qui a suscité des inquiétudes concernant des pénuries potentielles d'enseignants lors de la réouverture des écoles, tandis que d'autres ont continué pour conserver leur emploi sans rémunération¹⁰. Plus généralement, les tendances récentes de la politique de l'éducation montrent une hausse du recours à des contrats temporaires et de courte durée en raison de la baisse du financement de l'éducation et de la nécessité urgente de faire face à la pénurie d'enseignants. Le recours à de tels contrats a des effets sur le bien-être des enseignants, qui vont de réduire leur capacité à organiser et à participer à une négociation collective jusqu'à affecter leur accès à la protection sociale et compromettre leurs moyens de subsistance¹¹. La situation professionnelle peut également réduire l'accès aux possibilités de formation et de

8 OIT, *Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation*.

9 UNESCO, *Soutenir les enseignants et le personnel éducatif en temps de crise*, 2020.

10 OIT, *La numérisation de l'enseignement et de l'éducation en Éthiopie, au Kenya, au Malawi, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie : Projet Numérisation, avenir du travail et profession d'enseignant*, 2021.

11 OIT, *Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation*.

développement professionnel des enseignants, avec des conséquences notables sur leur bien-être, en particulier en ce qui concerne leur sentiment d'être prêt à donner cours efficacement¹². Dans certains cas, les enseignants ayant des contrats temporaires et de courte durée ne possèdent pas les certificats ou diplômes et la formation pédagogique adéquats. Étant donné que le niveau de compétence et les certificats ou diplômes sont directement liés au prestige professionnel, le recrutement de personnel non qualifié ou sous-qualifié pour pourvoir les postes vacants dans l'enseignement peut abaisser le statut professionnel, les salaires et les conditions de travail et, ainsi, affecter négativement l'apprentissage des élèves.

Les moyens d'action et l'autonomie des enseignants sont, eux aussi, des facteurs importants de la satisfaction au travail, de l'engagement et du statut professionnel. L'autonomie des enseignants désigne les décisions relatives aux approches pédagogiques et aux programmes scolaires fondés sur le savoir, la compétence et la responsabilité dans les limites des objectifs éducatifs. Le bien-être des enseignants est influencé par le degré d'autonomie professionnelle perçue et est directement lié à la satisfaction au travail¹³. Bien qu'une évaluation soit essentielle pour promouvoir un enseignement et un apprentissage efficaces, les stratégies de gestion qui insistent sur un contrôle approfondi du travail des enseignants au moyen d'une mesure des performances et qui encouragent des attitudes compétitives peuvent dévaloriser la collaboration entre les enseignants et les éléments sociaux de l'enseignement et, ainsi, saper l'action et l'autonomie professionnelle des enseignants¹⁴. Ces stratégies impliquent souvent des degrés élevés de contrôle administratif, ce qui entrave davantage encore l'autonomie des enseignants¹⁵. Selon l'Enquête internationale sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage 2018, un enseignant du primaire et du secondaire sur six a déclaré connaître un stress considérable au travail. Les enseignants qui souffrent de stress sont plus susceptibles de quitter la profession. Les environnements de travail propices à l'autonomie et à l'action des enseignants, notamment les possibilités de collaboration et les occasions de participer aux prises de décision au niveau de l'établissement scolaire, peuvent améliorer le bien-être des enseignants et favoriser la rétention dans la profession¹⁶. L'autonomie des enseignants est également améliorée en proposant des possibilités de développement professionnel, qui créent des capacités à exercer plus efficacement la profession.

La protection de la sécurité, de la santé et du bien-être des enseignants est une condition fondamentale pour créer des environnements de travail décent et d'apprentissage efficace. Le caractère intellectuel, physique et émotionnel du travail des enseignants peut avoir des effets psychosociaux qui influencent négativement leur capacité à travailler et leur qualité de vie en dehors du travail. À cet égard, les enseignants ont besoin de bénéficier d'un plus grand soutien pour pouvoir faire face aux demandes multiples imposées par la profession et d'un développement professionnel renforcé pour répondre à l'évolution des attentes de la société¹⁷. Au niveau mondial, la polarisation politique, les progrès technologiques et l'évolution des attentes de la société ont affecté le bien-être des enseignants, en créant des pressions supplémentaires pour satisfaire des demandes contradictoires et préserver leur utilité. Les enseignants font également face à une multitude de risques

12 OCDE, [Teachers' Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis](#), document de travail OCDE Éducation n° 213, 2020.

13 OCDE, *Bien-être du corps enseignant*.

14 OIT-UNESCO, [Rapport final: Quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant](#), CEART/14/2021/10, 2021.

15 Kathleen Lynch, «New Managerialism: The Impact on Education», *Journal of Contemporary Community Education Practice Theory* 5, n° 3 (2014).

16 OCDE, «[Renforcer le bien-être du corps enseignant du primaire au deuxième cycle du secondaire](#)», *L'enseignement à la loupe* # 42, 2021.

17 OIT, *Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation*.

pour leur bien-être physique, allant d'agressions verbales et de harcèlement sexuel à l'exposition à des situations qui menacent leur vie. La convention (n° 190) et la recommandation (n° 203) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, reconnaissent la nécessité d'adopter des mesures appropriées dans les secteurs ou les métiers dans lesquels la violence et le harcèlement sont plus susceptibles de se produire, notamment l'éducation. La violence et le harcèlement au travail peuvent causer des dommages physiques et psychologiques, une insatisfaction au travail et des taux d'attrition plus élevés. En tant qu'élément de l'humanité, le bien-être doit être une responsabilité partagée des enseignants, de leurs représentants, des administrateurs, des employeurs et des gouvernements et ne pas relever uniquement de la responsabilité de l'enseignant.



Résumé des délibérations

Les membres du Groupe ont insisté sur l'importance d'améliorer les conditions matérielles dans lesquelles les enseignants travaillent afin de préserver l'humanité du corps enseignant. Le Groupe a recensé les conditions suivantes : la nécessité de salaires adéquats ; des conditions de travail décentes ; des formules contractuelles stables ; des ratios élève/enseignant gérables ; des charges de travail équilibrées et saines ; un logement sûr et adéquat ; des possibilités de formation et de développement professionnel pertinentes, de qualité et accessibles ; des stratégies d'évaluation justes et un accès équitable à la technologie et à d'autres ressources. Ces conditions devraient être renforcées au moyen de politiques exhaustives et holistiques en vue d'améliorer et de préserver la situation matérielle des enseignants, en accordant une attention particulière aux enseignants qui travaillent dans les conditions les plus précaires.

Indissociables de ces conditions matérielles sont les conditions immatérielles et symboliques essentielles pour la profession, notamment le respect et la reconnaissance sociale du travail d'enseignant et des assurances concernant l'autonomie professionnelle et l'action du corps enseignant. À cet égard, une attention spéciale doit être accordée aux aspects relationnels et interactifs de l'enseignement, en particulier aux manières dont ces dimensions du travail de l'enseignant doivent être transformées afin de développer une nouvelle forme de respect plus profond de la part des élèves, des parents et de la société. Pour ce faire, il y a lieu de s'écarter des approches autoritaires traditionnelles de l'enseignement et de l'éducation pour préparer les enseignants à un rôle de facilitateur et de guide davantage axé sur l'apprenant et visant à accroître le potentiel critique et créatif des élèves. Demeurer attaché aux rôles autoritaires traditionnels qui voient les enseignants comme des « détenteurs du savoir » compromet l'établissement de liens authentiques et pertinents avec les nouvelles générations d'élèves et porte atteinte à un environnement positif en classe tant pour les élèves que pour les enseignants. Ces transformations peuvent également imposer de cesser de mettre trop l'accent sur des approches normalisées fondées sur des examens, qui entravent l'innovation du corps enseignant et limitent le processus éducatif.

Pour que les enseignants assument ce nouveau rôle, des modes de formation et de développement professionnel différents et nouveaux sont également nécessaires. Cette formation et ce développement professionnel sont également requis pour répondre à la diversification des classes et à l'évolution des besoins des élèves, ainsi que pour préparer ces derniers à relever les défis du changement climatique et de la durabilité et à naviguer dans un avenir incertain. Le développement professionnel devrait aussi accorder la priorité aux stratégies de soutien de la santé mentale et du bien-être psychosocial des élèves. Les changements dans le développement du corps enseignant doivent commencer dès la formation initiale et être suivis par une période d'initiation constructive et appuyés par un accès au mentorat. Les possibilités de développement professionnel devraient être proposées en permanence

afin de soutenir des pratiques pertinentes, efficaces et de qualité, se traduisant en respectabilité en classe et à l'extérieur de celle-ci. Il convient de promouvoir les pratiques collaboratives, notamment en proposant une formation aux chefs d'établissement et aux administrateurs afin qu'ils soutiennent et encouragent des lieux de travail collaboratifs, ce qui renforcera les efforts visant à accroître l'humanité et la dignité des enseignants. La formation et le développement professionnel doivent être complétés par des stratégies d'évaluation justes et une action et une autonomie adéquate du corps enseignant de sorte que les enseignants puissent être des vecteurs du changement afin de relever efficacement les défis que connaît l'éducation. À cet effet, les enseignants devraient contribuer à la prise de décisions tant au niveau de l'établissement qu'au niveau politique, notamment par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.

Le financement adéquat des systèmes éducatifs est capital pour améliorer la situation matérielle et symbolique des enseignants et renforcer le bien-être du corps enseignant. Diverses propositions en ce sens ont été débattues, dont certaines incluaient de mettre fin aux contraintes liées à la masse salariale du secteur public dans le monde et d'alléger la dette des pays peu développés et les moins avancés, de sorte que les fonds alloués à l'éducation et aux enseignants ne soient pas menacés. Prenant appui sur les résultats du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation, certains membres du Groupe ont également suggéré d'investir davantage dans l'éducation en augmentant les investissements par tête et en élargissant la marge de manœuvre budgétaire par une réforme fiscale, de sorte que les gouvernements disposent de fonds adéquats et durables pour investir dans l'éducation. Des conditions matérielles et symboliques améliorées et un financement adéquat devraient être traités comme des éléments indissociables pour parvenir à l'humanité des enseignants.



► II. Dignité



Contexte et tendances

La Déclaration de Philadelphie de l'OIT (1944) affirme que « tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » (article II.(a)). La dignité du travail désigne les conditions matérielles telles que le salaire et le temps de travail, mais aussi les questions d'un travail utile et du temps privé en dehors du travail. La dignité des enseignants est étroitement liée aux conditions qui soutiennent l'humanité du corps enseignant, à savoir notamment la liberté syndicale, des salaires équitables et adéquats, des conditions de travail décentes, des limites à la journée de travail et des conditions d'emploi sûres. Afin de garantir la dignité des enseignants, ces conditions requièrent l'appui et la protection de cadres juridiques et d'instruments politiques. Ces efforts amélioreront le statut social et le respect de la profession enseignante, qui sont des éléments essentiels de la dignité des enseignants.

Le dialogue social joue un rôle important dans la préservation de la dignité du corps enseignant; cependant, l'existence et la mise en place d'un dialogue social utile varient selon les pays. L'un des éléments clés du dialogue social est la liberté syndicale, qui soutient le droit d'organisation collective et de représentation et le droit à la négociation collective. Dans le domaine de l'éducation publique, la négociation collective, qui crée des obligations contractuelles légalement exécutoires, est une approche courante pour déterminer les conditions de travail des enseignants. Tel est particulièrement le cas en Afrique, dans l'Union européenne et en Amérique, mais moins en Asie et dans les pays arabes. Peu d'informations sont disponibles sur la liberté syndicale dans le secteur privé de l'éducation¹⁸. Les droits collectifs confèrent aux enseignants la capacité d'assurer de meilleures conditions de travail, lesquels renforcent la dignité de leur travail. Ils permettent également aux enseignants d'avoir voix au chapitre dans les décisions plus générales qui façonnent et influencent le secteur de l'éducation, en faisant réellement en sorte que la représentation et la participation soient véritables et durables, ce qui peut parfois être compromis lorsque les décisions sont prises unilatéralement, comme l'introduction de la masse salariale du secteur public en l'absence de dialogue social¹⁹. Dans certains pays, le dialogue social a été contesté au cours de la pandémie de COVID 19, étant donné que les politiques de fermeture des écoles et d'enseignement à distance n'ont pas toujours été décidées en concertation avec les enseignants et leurs représentants²⁰.

Les salaires du personnel, dont ceux des enseignants, représentent la dépense la plus importante du budget de l'éducation. Les salaires et les allocations correspondent en moyenne à 75 pour cent des dépenses du secteur de l'éducation et dépassent souvent 90 pour cent de celles-ci. Des salaires adéquats sont cruciaux pour assurer une éducation de qualité, notamment pour soutenir le recrutement et la rétention d'un personnel qualifié et de qualité et améliorer le statut de la profession enseignante²¹. En dépit du fait qu'il s'agisse du coût le plus important pour les budgets de l'éducation, nombreux sont les enseignants qui ne perçoivent pas un salaire suffisant pour subvenir à leurs besoins. Cela peut porter atteinte

18 OIT, *Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation*.

19 OIT, *Manuel sur le dialogue social dans l'éducation*, à paraître.

20 OIT, *Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation*.

21 Nations Unies, [Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation – Piste d'action thématique 5: Financement de l'éducation](#), 2022.

à leur moral et à leur motivation et également conduire les enseignants à prendre un second emploi pour compléter leurs revenus²². Ce second emploi soulève des préoccupations en ce qui concerne l'absentéisme des enseignants, qui sape la qualité de l'apprentissage, réduit la confiance du public dans le système éducatif et affecte le moral et la présence des élèves²³. La perception d'un salaire mensuel en temps utile et le fait de devoir parcourir de longues distances pour aller chercher son salaire posent aussi fréquemment des problèmes, car cela renforce l'insécurité des enseignants et compromet la qualité de l'apprentissage²⁴.

Offrir aux enseignants des conditions de travail décentes et des perspectives de carrière adéquates renforce leur dignité dans leur vie professionnelle et en dehors. Des environnements d'enseignement et d'apprentissage dotés de ressources insuffisantes, notamment le manque d'infrastructures et des supports pédagogiques limités et inadéquats, affectent négativement les capacités des enseignants à accomplir leur travail efficacement et à en tirer une satisfaction. Les ratios élève/enseignant élevés, qui résultent souvent des politiques de l'éducation, les pénuries d'enseignants et les coupes budgétaires entraînent une augmentation de la charge de travail du corps enseignant et réduisent le temps d'instruction effectif. Outre leurs responsabilités en termes d'enseignement, les enseignants accomplissent souvent des tâches administratives, de gestion, d'orientation et de garde. Les classes surpeuplées alourdissent non seulement les activités d'enseignement, mais aussi les activités et les attentes non liées à l'enseignement. Malgré une charge de travail lourde et en augmentation, les enseignants ne bénéficient souvent pas des mêmes aides que d'autres professions²⁵. Au Canada, par exemple, une enquête récente menée par la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEEO) a montré qu'il est fréquent que les enseignants et les élèves n'aient pas accès à des personnels de soutien à l'éducation, tels que des travailleurs sociaux. La plupart des enseignants ayant répondu à l'enquête ont déclaré que les assistants d'éducation (61 pour cent), les travailleurs sociaux (56 pour cent) et les travailleurs s'occupant des enfants et des jeunes (53 pour cent) n'étaient disponibles qu'une partie du temps, rarement ou n'étaient jamais disponibles en cas de besoin²⁶. Ces responsabilités multiples et en constante augmentation peuvent empêcher les enseignants d'accomplir leur travail efficacement, ce qui peut compromettre la dignité de leur profession.

Des classes surpeuplées et des responsabilités multiples peuvent rallonger et intensifier le temps de travail des enseignants et, partant, fortement affecter l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée est bénéfique tant pour les travailleurs que pour les employeurs. En ce qui concerne les travailleurs, il ressort de l'enquête que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut contribuer à une plus grande satisfaction au travail et influencer positivement la santé psychologique et physique des salariés. Par ailleurs, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée peut avoir des conséquences sociales et en termes de santé pour les travailleurs. En ce qui concerne les employeurs, ceux qui ont mis en place des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée enregistrent des taux de rétention plus élevés des salariés, des taux de recrutement supérieurs, un absentéisme moindre et une productivité accrue. Compte tenu des demandes croissantes imposées aux

22 David K. Evans et Fei Yuan, *The Working Conditions of Teachers in Low- and Middle-Income Countries*, document d'information destiné à la Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde 2018 – Apprendre pour réaliser la promesse de l'éducation*.

23 UNESCO, «[Absentéisme des enseignants](#)», 2022.

24 Evans et Yuan.

25 Evans et Yuan.

26 FEEO, «[ETFO Member Survey Shows Violence Pervasive in Schools](#)», 15 mai 2023.

enseignants, la mise en œuvre de politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée pourrait améliorer la dignité du travail dans la profession²⁷.

Bien que la technologie soit un moyen de soutenir les enseignants dans leur travail, elle a parfois aussi un effet négatif sur le temps de travail de ces derniers. La présence accrue de la technologie dans l'éducation, qui s'est accélérée au cours de la pandémie de COVID 19 et par la suite, a eu pour effet concret que les élèves, les parents, le personnel ou les administrateurs contactent les enseignants en dehors des heures normales de cours normales, ce qui a entraîné davantage de conflits entre vie professionnelle et vie privée²⁸. À cet égard, certains pays (Belgique, France et Portugal, par exemple) ont adopté et d'autres (comme le Kenya) sont en train d'adopter une législation destinée à protéger le « droit à la déconnexion » ou le « droit au repos » afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs²⁹. Il peut être intéressant d'examiner comment d'autres pays ont traité les questions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment par rapport à la technologie, pour renforcer la dignité des enseignants.

La sécurité de l'emploi est une condition essentielle à l'exercice des droits liés au travail et à la dignité dans le travail. Les pénuries d'enseignants et les budgets de l'éducation limités ont poussé de nombreux pays à dépendre davantage d'enseignants sous contrat temporaire ou à durée déterminée. Bien que le recours à des enseignants contractuels offre aux administrateurs davantage de flexibilité et permette de remédier aux absences et à la pénurie d'enseignants, il peut également avoir de graves conséquences pour les droits des enseignants à des congés, à une pension et à une assurance maladie. Les enseignants contractuels ne possèdent généralement pas la formation et les certificats ou diplômes adéquats pour travailler dans l'enseignement, ce qui peut porter préjudice à la qualité de l'éducation³⁰. S'il est possible de développer les compétences de ces enseignants, la fourniture d'une formation adéquate n'est souvent pas prioritaire pour les enseignants contractuels, puisqu'elle est destinée aux enseignants occupant des postes à plein temps³¹. Le recrutement d'enseignants sous contrat de courte durée peut également porter atteinte à la qualité, dans la mesure où les élèves perdent la continuité des cours et où les écoles ne sont pas en mesure de planifier l'éducation à plus long terme. Dans l'enseignement supérieur, les contrats d'emploi temporaire et à durée déterminée sont monnaie courante tant dans les pays en développement que dans les pays développés. Parmi les difficultés rencontrées par ces enseignants contractuels figurent l'insécurité d'emploi, un contrôle moindre de leur travail, l'exclusion de la gouvernance de l'établissement et de la prise de décisions académiques, l'exclusion des congés et d'autres prestations, l'absence de possibilités d'avancement et l'incapacité à introduire des demandes directes de financement de la recherche³². Les enseignants sous contrat temporaire et à durée déterminée peuvent également être plus réticents à signaler les violations de la législation du travail, aggravant ainsi leur situation déjà précaire.³³

27 OIT, « [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#) », 2022.

28 OIT, « [Teaching and the Teaching Profession in a Digital World: COVID-19 and Beyond](#) », études par pays concernant la Bosnie-et-Herzégovine, la Côte d'Ivoire, le Kenya, le Rwanda et la Zambie, 2023; OIT, *La numérisation de l'enseignement et de l'éducation en Éthiopie, au Kenya, au Malawi, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie*; Nathan D. Jones et al., « [Teachers' Time Use and Affect Before and After COVID-19 School Closures](#) », *American Educational Research Association* 8, No. 1 (2022): 1-14.

29 Forum économique mondial, « [Right to Disconnect: The Countries Passing Laws to Stop Employees Working Out of Hours](#) », 3 février 2023.

30 TTF, *Effective Approaches to Attract and Retain Teachers and Ensure Equitable Deployment*, 2023; TTF, *A Review of the Use of Contract Teachers in Sub-Saharan Africa*, 2020.

31 OIT, *Rapport en vue de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation*.

32 OIT, *Les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur*, GDFTE/2018, 2018.

33 American Association of University Professors, « [Higher Education at a Crossroads: The Economic Value of Tenure and the Security of the Profession](#) », *The Annual Report on the Economic Status of the Profession*, 2015-2016, 2016.



Résumé des délibérations

Pour assurer la dignité dans la profession enseignante, il faut que soient garantis les droits en matière de salaires, de conditions de travail et de conditions d'emploi. Lorsque la dignité des enseignants est protégée, les élèves et les pays gagnent également en dignité grâce à l'accès à une éducation de qualité, laquelle est essentielle pour bâtir des économies et des sociétés prospères. Les pays doivent mettre en place un cadre légal qui garantisse ces droits, notamment en adoptant des lois qui favorisent la syndicalisation des enseignants et permettent aux syndicats d'enseignants de protéger et d'améliorer les conditions de travail qui sous-tendent la dignité. La portée des activités syndicales devrait aussi être élargie afin d'inclure des contributions à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des réformes de l'éducation. Une vaste coopération internationale entre les parties prenantes de l'éducation peut soutenir ces processus, notamment grâce à la promotion de normes professionnelles dans l'enseignement. Un effort concerté doit être déployé pour lutter contre la politisation de la profession enseignante, qui induit des conflits entre le corps enseignant et d'autres parties prenantes.

Outre le renforcement de la législation et de la réglementation nationales, le Groupe a recommandé d'élaborer une convention internationale contraignante sur la profession enseignante, assortie d'un cadre de suivi et de rapport solide, afin qu'il incombe aux pays de garantir les droits et les responsabilités des enseignants. Le Groupe a également reconnu l'importance persistante de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997), même s'il a estimé que ces deux instruments ne couvrent pas adéquatement un certain nombre des problèmes émergents que rencontre la profession enseignante.

Pour assurer la dignité du personnel enseignant, il est essentiel de promouvoir la régularisation des contrats d'emploi et de lutter fermement contre la précarité dans la profession. L'instabilité contractuelle, les contrats temporaires et à durée déterminée ainsi que le recours à du personnel non qualifié ont des répercussions négatives à la fois sur l'attrait de la profession enseignante et sur la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage. Ces conditions peuvent également entraîner une perte d'investissement. Aux États-Unis d'Amérique, par exemple, les enseignants recrutés sur la base de contrats temporaires ont tendance à quitter la profession deux à trois fois plus que les enseignants permanents et qualifiés. L'absence de stabilité que connaît le personnel enseignant peut affecter les résultats des élèves, ce qui pourrait se révéler plus coûteux à résoudre à l'avenir. Les pays peuvent créer des filières permettant aux enseignants contractuels et sous-qualifiés d'acquérir les qualifications et les certificats et diplômes nécessaires pour accéder à des contrats permanents. Cela devrait inclure d'étendre l'accès aux possibilités de formation formelles des enseignants. La réduction de la charge de travail des enseignants en leur donnant accès aux soutiens et aux ressources nécessaires, notamment aux technologies pertinentes et actuelles, peut créer un environnement de travail sain, qui renforce la dignité de la profession. Les environnements de travail devraient également inclure des conditions de vie sûres et saines, lesquelles font actuellement défaut dans un grand nombre de pays en développement, en particulier pour les enseignants qui travaillent dans des zones rurales. Des investissements publics adéquats et sur la durée sont impératifs à cet égard.



Afin de renforcer la dignité de la profession et de soutenir l'apprentissage, le Groupe a reconnu l'importance de garantir des salaires adéquats, y compris dans les situations de crise et d'urgence, où le paiement régulier et en temps utile d'un salaire suffisant pour les enseignants constitue un défi majeur. Étant donné que les fonds des donateurs ne couvrent généralement pas les frais récurrents dans ces situations, le Groupe a convenu qu'un nouveau mécanisme était nécessaire afin que les enseignants puissent continuer à enseigner. Une recommandation a été avancée pour que la communauté internationale crée un Fonds mondial pour les enseignants en situation d'urgence. La dignité peut également être renforcée par des promotions et par la mise en place de perspectives de carrière claires pour les enseignants non seulement dans la profession, mais aussi dans le système éducatif au sens large. Les possibilités de développement professionnel continu et d'apprentissage tout au long de la vie aident les enseignants à travailler efficacement dans un environnement en mutation. Ces possibilités peuvent enrichir les carrières dans le secteur de l'éducation, favoriser la satisfaction au travail et lui donner du sens. La reconnaissance publique et la considération du travail accompli contribuent également à ces résultats.

► III. Équité, diversité et inclusion



Contexte et tendances

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des principes fondamentaux qui doivent être respectés non seulement dans les systèmes éducatifs, mais aussi dans la société au sens large, pour soutenir les droits humains et les ODD. Dans l'éducation en particulier, les mesures d'appui à l'équité, à la diversité et à l'inclusion promeuvent la qualité et l'importance de l'éducation, notamment en traitant les disparités économiques et sociales endémiques. Elles peuvent également améliorer la rétention des enseignants et contrer les coûts économiques et sociaux de l'abandon scolaire³⁴. Ces mesures mettent l'accent sur les points suivants : un corps enseignant représentatif, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une formation professionnelle pertinente et des supports adéquats, des incitations visant à remédier aux disparités éducatives, des politiques et des pratiques fondées sur l'équité, sans oublier un financement adéquat.

Il est essentiel de garantir un équilibre femmes-hommes à tous les niveaux d'enseignement pour l'inclusion et la diversité de la profession. Globalement, les femmes sont surreprésentées dans les postes d'enseignants des niveaux inférieurs de l'éducation et sous-représentées dans les niveaux supérieurs. En 2020, 94 pour cent des enseignants de maternelle, 67 pour cent des enseignants du primaire, 57 pour cent des enseignants du premier cycle du secondaire et 50 pour cent des enseignants du deuxième cycle du secondaire étaient des femmes³⁵. Ces dernières continuent d'être sous-représentées dans certaines matières, notamment dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels et dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM)³⁶. Les disparités de genre dans le secteur de l'éducation résultent en partie des normes sociales générales qui reproduisent les inégalités entre les hommes et les femmes. Dans l'éducation, l'une des causes premières de la surreprésentation des femmes dans l'éducation de la petite enfance et au niveau préprimaire peut se trouver dans les convictions culturelles qui voient dans cette forme de travail la continuation du rôle maternel, ce qui contribue à la dévalorisation de la profession enseignante et a des conséquences sur les salaires, les perspectives de carrière et les possibilités de développement professionnel des enseignantes. Ces normes et les conditions qui en découlent dissuadent ou empêchent également les hommes d'entrer dans la profession, contribuant ainsi à une ségrégation professionnelle genrée³⁷. Il ressort également de la recherche que le relèvement des salaires des enseignants au niveau des professions requérant des qualifications similaires peut favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la profession enseignante³⁸. Dans l'enseignement supérieur, l'une des raisons pour lesquelles les femmes sont sous-représentées dans les postes universitaires supérieurs tient aux pratiques de recrutement et de promotion qui favorisent des trajectoires académiques linéaires, à plein temps, sans interruption et ne tiennent pas suffisamment compte des responsabilités de soin des femmes qui peuvent interrompre ces trajectoires professionnelles³⁹. Lorsque l'on croise le sexe avec d'autres marqueurs de localisation sociale, tels que la race, la classe, l'aptitude, l'orientation sexuelle, l'identité religieuse et/ou le statut de citoyenneté,

34 OCDE, «[Equity](#)».

35 UNESCO et TTF, *Les femmes dans l'enseignement*.

36 UNESCO, *Rapport mondial de suivi de l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres : Une nouvelle génération : 25 ans d'efforts pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation*, 2020.

37 OIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016*, 2016.

38 Sheelagh Drudy, «[Gender Balance/Gender Bias: The Teaching Profession and the Impact of Feminisation](#)», *Gender and Education* 20 (2008): 309–323.

39 UNESCO, *Rapport mondial de suivi de l'éducation 2020*.

les inégalités et les obstacles peuvent être aggravés. Des politiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le recrutement, aux promotions et aux congés parentaux dans l'éducation et dans la société au sens large sont nécessaires pour remédier à ces disparités.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un autre élément clé pour assurer l'équité dans la profession, notamment l'égalité entre hommes et femmes. En moyenne, tant dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu, les femmes assument au moins deux fois et demie plus de travail ménager et de soin non rémunéré que les hommes. Lorsque l'on prend en considération le travail rémunéré et non rémunéré, les femmes travaillent plus d'heures par jour que les hommes, ce qui peut avoir des effets négatifs sur le bien-être des femmes⁴⁰. Les responsabilités pédagogiques, administratives et sociales combinées de l'enseignement peuvent souvent créer de lourdes charges de travail et rallonger la journée de travail. Ajoutées aux responsabilités de soin, cela peut générer des conflits entre vie professionnelle et vie privée et inciter les femmes à interrompre leur carrière d'enseignantes pendant de longues périodes ou à quitter purement et simplement la profession, aggravant encore les disparités entre hommes et femmes au niveau des postes de gestion et de direction. Cela peut également affecter le potentiel de génération de revenus des femmes. Les nouveaux enseignants sont les plus susceptibles d'abandonner la profession. Des débuts difficiles dans le métier peuvent également saper le sentiment d'efficacité des enseignants et avoir une incidence sur leur efficacité à long terme. Le coût de l'attrition des enseignants est élevé aussi bien pour les élèves que pour les enseignants. Il est donc capital que les nouveaux enseignants bénéficient de soutiens supplémentaires, notamment des charges de cours réduites, l'accès à des programmes d'accompagnement et de mentorat et la mise à disposition d'infrastructures et de ressources adéquates⁴¹. Plus généralement, les systèmes éducatifs doivent être adéquatement financés, étant donné que des budgets serrés peuvent contribuer à l'augmentation de la charge de travail et des pressions qui l'accompagnent et à la limitation des soutiens.

Pour remédier aux formes de discrimination systémiques et comportementales, les enseignants eux-mêmes ont besoin d'un développement professionnel approprié, d'un temps de préparation adéquat et de l'accès aux ressources. Une réforme de la formation pédagogique est nécessaire pour préparer les enseignants à suivre une pédagogie inclusive, axée sur l'apprenant et porteuse de changements en faveur de l'égalité des genres en vue de créer des classes respectueuses de la différence et qui aident les élèves à combattre les préjugés et les pratiques discriminatoires⁴². Ces principes doivent également être pleinement intégrés dans les instituts de formation des enseignants et dans la culture des écoles. La composition démographique des écoles et des sociétés change, notamment du fait de la migration, des déplacements de population et de l'évolution de la composition des familles. Des investissements adéquats sont nécessaires pour veiller à ce que les enseignants bénéficient d'une formation professionnelle et de soutiens afin qu'ils puissent faire face à la diversité de leurs classes de façon inclusive, respectueuse et attentive aux origines des élèves⁴³.

40 OIT, *Les femmes au travail*.

41 OCDE, « [Teacher Initial Education](#) ».

42 Nations Unies, [Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation – Piste d'action thématique 1 : Des écoles inclusives, équitables, sûres et saines](#), 2022.

43 Hannah Ulferts, éd., [Teaching as a Knowledge Profession: Studying Pedagogical Knowledge Across Education Systems](#) (OCDE, 2021).

Faire en sorte que le corps enseignant soit représentatif de la population étudiante est un défi, mais cette approche est bénéfique pour fournir des exemples à suivre aux élèves, combler l'écart entre les familles, les communautés et les écoles et présenter de nouvelles perspectives dans les classes. La mise en œuvre de pratiques de recrutement fondées sur l'égalité et de politiques de non-discrimination et la reconnaissance de filières alternatives dans la profession peuvent attirer des enseignants issus de groupes vulnérables et marginalisés⁴⁴. Une formation initiale gratuite des enseignants est une mesure clé pour attirer la diversité dans la profession et la rendre plus accessible. Cette mesure est soutenue par la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant, qui appelle les autorités compétentes à s'efforcer, dans la mesure du possible, « d'établir un système de formation gratuite » des enseignants. Les mesures en faveur de l'égalité devraient aller plus loin que donner un accès initial à la profession et s'étendre à la mise en œuvre de pratiques qui assurent l'égalité tout au long de la carrière.

La qualité de l'éducation influence fortement la mobilité sociale, les possibilités d'emploi, les revenus et la santé. Cependant, dans de nombreuses communautés et régions défavorisées, notamment dans les zones rurales et éloignées, les élèves n'ont pas accès à des enseignants qualifiés. Remédier à cette disparité requiert non seulement de rendre la profession attrayante pour recruter et conserver un nombre adéquat d'enseignants, mais aussi de faire en sorte que le déploiement d'enseignants qualifiés soit équitable. Il ressort de la recherche que même lorsque suffisamment d'enseignants sont déployés dans des écoles et des régions défavorisées, un grand nombre d'entre eux ont tendance à être moins qualifiés et/ou expérimentés, en particulier dans certaines matières comme les sciences et les mathématiques. Ces régions sont donc touchées de façon disproportionnée par l'attrition des enseignants, qui est notamment due à des conditions de vie et de travail inadéquates et au manque d'accès aux services sociaux et aux réseaux sociaux. La mise en place de systèmes de déploiement des enseignants qui tiennent compte de la répartition des enseignants entre les régions et de leurs conditions de travail est la première étape pour parvenir à un déploiement équitable. Un exemple d'un tel système est le Système d'information sur la gestion de l'éducation (EMIS). Une autre pratique favorisant un déploiement équitable consiste à offrir aux enseignants des incitations à travailler dans des régions défavorisées, telles qu'une prime de difficulté, une allocation de logement, des possibilités supplémentaires de développement professionnel, des congés supplémentaires et une mobilité professionnelle accélérée. Le développement d'engagements de longue durée dans des régions défavorisées pourrait inclure des stratégies telles que le recrutement d'enseignants locaux ou la mise en place de systèmes de rotation des enseignants entre les régions, ainsi que la garantie de soutiens permanents des autorités éducatives⁴⁵. Toutes les mesures en faveur de l'équité, qu'elles concernent le recrutement, la rétention ou le déploiement, nécessitent des environnements de travail qui excluent la violence et le harcèlement pour être pleinement utiles et efficaces.

44 OCDE, « [Teacher Employment](#) ».

45 TTF, *Effective Approaches to Attract and Retain Teachers and Ensure Equitable Deployment*; OCDE, « [Equity](#) ».



Résumé des délibérations

Le Groupe a déclaré que des efforts systémiques sont nécessaires pour s'attaquer aux obstacles institutionnels et aux multiples formes de discrimination qui empêchent les groupes vulnérables et marginalisés d'entrer et de demeurer dans la profession enseignante. Les mesures en faveur de l'équité doivent également assurer un traitement juste et l'accès au mentorat, des possibilités d'accompagnement et de développement professionnel, un avancement professionnel et des ressources pour soutenir la pédagogie. L'éducation, en collaboration avec les pouvoirs publics, doit lutter contre l'intolérance sous toutes ses formes et éliminer les obstacles systémiques, qui sont ancrés dans les normes sociales et empêchent certains groupes d'entrer dans la profession ou d'accéder à l'éducation. Outre un changement des mentalités, l'adaptation de l'infrastructure et la modification de l'environnement matériel jouent également un rôle crucial dans l'inclusion et la diversité à la fois au sein du corps enseignant et parmi les élèves. Les écoles devraient être dotées des ressources nécessaires et offrir tout le soutien nécessaire aux enseignants pour répondre efficacement aux besoins de classes où règne la diversité. Les programmes scolaires doivent répondre aux besoins et refléter la réalité des élèves. Un changement systémique requiert des cadres juridiques, normatifs et politiques qui permettent d'appliquer effectivement l'équité. Celle-ci peut être renforcée grâce à des campagnes de sensibilisation et de plaidoyer de toutes les parties prenantes, notamment les gouvernements, la société civile, les organisations internationales et les institutions financières.

L'égalité des genres dans la profession enseignante requiert la parité des salaires, tous niveaux d'éducation confondus, une évolution de carrière équitable et l'accès aux services de soin. Des mesures de soutien, telles que la construction de logements décents et la fourniture de transports de qualité, devraient être mises en œuvre afin d'encourager les femmes à vivre et à travailler dans les zones rurales et éloignées. Des programmes ciblés devraient être élaborés pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la profession enseignante, notamment en attirant davantage d'hommes dans l'éducation de la petite enfance et davantage de femmes dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels et dans les postes de direction. L'égalité des genres dans l'éducation de la petite enfance nécessitera d'améliorer les conditions de travail et les salaires, tandis que des mesures spéciales d'aide visant à permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction sont nécessaires pour promouvoir plus largement l'égalité des genres dans les systèmes éducatifs. Les politiques relatives aux enseignants et les plans de mise en œuvre qui les accompagnent doivent être correctement budgétisés du point de vue de l'équité et du respect de l'égalité entre les sexes. Les politiques devraient également traiter du bien-être vu sous l'angle des genres, notamment en tenant compte des expériences à différentes étapes de la vie, telles que la grossesse et la ménopause. Les membres du Groupe ont appelé les pays à ratifier la convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, afin de fournir une protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans l'éducation et au-delà.

Afin de soutenir des classes plus équitables, des efforts délibérés doivent être faits pour recruter des candidats enseignants issus de communautés vulnérables et marginalisées de sorte que le personnel enseignant soit représentatif des élèves et des communautés dans lesquelles il enseigne. La représentation est importante, parce que les enseignants sont des modèles à suivre non seulement pour leurs élèves, mais aussi pour la pertinence et la contextualisation de l'éducation. Dans les situations de crise et d'urgence, les enseignants détenteurs de diplômes étrangers devraient avoir la possibilité d'accéder à une reconnaissance professionnelle complète de leur statut de sorte qu'ils puissent jouir des mêmes droits et privilèges que les enseignants possédant un diplôme national. Toutes les mesures en faveur de l'équité doivent être dotées d'un financement adéquat et suffisant.



La pandémie de COVID 19 a mis au jour les disparités et leurs conséquences en matière d'accès à la technologie pour l'enseignement et l'apprentissage. Les stratégies relatives à l'équité doivent assurer la connectivité, l'accès aux appareils et les possibilités d'apprentissage numérique à la fois pour les enseignants et pour les élèves, notamment ceux qui vivent et travaillent dans des zones rurales et éloignées. L'introduction de nouvelles technologies peut, toutefois, également creuser davantage les inégalités au-delà de la fracture numérique, les inégalités systémiques et les pratiques discriminatoires se reflétant dans les outils et les espaces numériques. Les stratégies relatives à l'équité doivent fournir aux enseignants une formation aux utilisations pédagogiques de la technologie, notamment aux manières de tenir compte des conséquences sociales de la technologie, ainsi qu'aux dimensions de l'équité et de l'inclusion. Cela inclut d'aider les apprenants à développer des compétences relationnelles et socioémotionnelles qui peuvent être négligées en raison du déploiement de la technologie. Compte tenu du progrès de la technologie, la formation doit être pertinente et proposée en continu. Il importe également d'offrir aux parents la possibilité de développer leurs compétences numériques de sorte qu'ils puissent jouer un rôle plus actif dans l'apprentissage de leurs enfants.

► IV. Qualité



Contexte et tendances

La recherche démontre que, indépendamment du sous-secteur de l'éducation concerné, la qualité des enseignants est essentielle pour un apprentissage efficace des élèves. La qualité revêt de multiples significations quand il est question d'enseignant, car elle concerne des différences dans la conceptualisation du processus d'apprentissage et d'enseignement, les connaissances professionnelles, la formation et le développement professionnels, l'engagement, les moyens d'action et l'autonomie professionnelle, ainsi que les objectifs globaux de l'éducation⁴⁶. Dans leur tentative de comprendre et de définir la qualité, de nombreux pays ont élaboré des normes professionnelles pour les enseignants qui saisissent les « attentes relatives aux connaissances, aux compétences et aux caractéristiques ainsi qu'au niveau requis de performance [...] des enseignants [et] doivent décrire, de manière claire et précise, en quoi consiste un bon enseignement dans un contexte particulier et ce que les enseignants doivent savoir être capables de faire pour assurer un tel enseignement »⁴⁷. Les normes professionnelles peuvent servir de cadre au développement professionnel et à la responsabilité des enseignants, et appuyer la professionnalisation et le statut de la profession enseignante. Les normes peuvent également contribuer au renforcement de la cohérence entre les politiques relatives aux enseignants, notamment en termes de formation et de développement des enseignants, de recrutement, de promotion et d'incitation. Pour que les normes soient efficaces, elles doivent être négociées, mises en œuvre et contrôlées en collaboration avec les enseignants et les organisations qui les représentent. Cette manière d'établir des normes évitera une approche descendante et protégera contre une déprofessionnalisation, en particulier parce que la professionnalisation réclame une certaine dose d'autonomie, de pouvoir d'appréciation et de possibilité de faire entendre sa voix. Il est important de veiller à ce que les normes maintiennent un lien fort avec les objectifs d'apprentissage des élèves, tendent à améliorer l'enseignement et restent ouvertes à une révision et à une évaluation adéquate afin de refléter l'évolution des contextes et des réalités de l'éducation⁴⁸.

Garantir la responsabilité est une caractéristique importante du maintien de normes professionnelles relatives aux enseignants et à l'enseignement. Les mécanismes de responsabilisation sont essentiels pour assurer de bonnes performances des enseignants et, partant, des résultats d'apprentissage de qualité et un statut professionnel élevé. Dans ce cadre, des évaluations formatives régulières de la performance des enseignants devraient être réalisées afin d'aider les enseignants à mieux comprendre leur pratique et à façonner leur développement professionnel et de faire en sorte que les systèmes éducatifs garantissent la réalisation des objectifs éducatifs globaux dans l'intérêt des apprenants. Les évaluations des performances devraient être systématiques, rigoureuses et formatives dans leur orientation; elles devraient être conçues en concertation avec les enseignants; elles devraient être reliées à une stratégie institutionnelle; elles devraient inclure des critères holistiques qui couvrent, mais sont également plus exhaustifs que des mesures rigides des résultats d'apprentissage; elles devraient être élaborées et appliquées de manière transparente, équitable et juste et tenir compte du contexte dans lequel travaille l'enseignant évalué. L'aspect positif des évaluations de la performance peut être renforcé par des mesures d'incitation, notamment des récompenses pécuniaires

46 Yusuf Sayed, « Quality Teachers and Effective Teaching », rapport d'information destiné au Groupe de haut niveau sur la profession enseignante (non publié).

47 UNESCO et TTF, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*, 2019, 68.

48 UNESCO et TTF, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*; Internationale de l'Éducation et UNESCO, *Cadre mondial en matière de normes professionnelles pour l'éducation*, 2019; Sayed.

et non pécuniaires, ainsi que par des possibilités d'avancement pour soutenir la motivation et la qualité des enseignants. Il importe de veiller à ce que les personnes qui conduisent les évaluations soient elles-mêmes des professionnels formés et compétents et qu'elles exercent leurs fonctions sans discrimination ni préjugé. Les évaluations devraient également tenir compte de la voie et des points de vue des apprenants. Alors que la responsabilisation est fortement liée à la performance des enseignants, elle devrait également avoir des liens avec les politiques plus vastes qui façonnent l'enseignement et l'éducation. Ne pas suivre une approche inclusive, holistique et respectueuse pour l'évaluation des performances peut avoir des effets négatifs sur la motivation et l'efficacité des enseignants, ce qui peut porter préjudice à l'apprentissage des élèves.

Tout comme les enseignants doivent rendre des comptes aux élèves, aux systèmes éducatifs et aux communautés dans leur ensemble, le système doit rendre des comptes aux enseignants également. Cela implique d'offrir des conditions de travail décentes, notamment des charges de travail supportables, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des tailles de classe appropriées, des infrastructures et des ressources adéquates, une autonomie professionnelle et des moyens d'action, sans oublier des environnements de travail sûrs et sains. Plus largement, un environnement de travail décent est créé en garantissant les droits fondamentaux des enseignants, comme la protection contre la discrimination et la violence, la liberté d'expression, l'équité, la justice sociale et le dialogue social. Un élément essentiel pour obtenir des performances de qualité est un salaire adéquat des enseignants, qui tienne compte de leur statut professionnel et qui soit comparable à celui d'autres professions requérant des qualifications similaires. Une rémunération appropriée devrait également englober la protection sociale, les droits à des congés, des prestations de santé et les pensions. Il est essentiel que les mécanismes de responsabilisation ne reposent pas sur la condamnation des enseignants pour les problèmes plus généraux rencontrés dans un système ou dans la société⁴⁹.

La formation et le développement professionnel des enseignants sont le fondement d'une préparation de qualité des enseignants et de la mise en place d'une éducation de qualité. Les efforts peuvent être orientés vers trois étapes de la carrière d'un enseignant: la formation initiale ou préalable à l'entrée en service de l'enseignant, une période d'initiation pour les enseignants récemment formés avant de recevoir leurs titres et un développement professionnel continu ou un enseignement et une formation en cours d'emploi. La formation initiale ou préalable à l'entrée en service de l'enseignant devrait débiter en mettant l'accent sur le recrutement des candidats les plus forts et devrait insister sur la formation à une matière, la pédagogie, l'expérience pratique ainsi que sur la diversité et l'inclusion. Afin d'améliorer l'accessibilité et d'élargir le groupe de candidats enseignants, certains pays ont mis en place une formation initiale gratuite. Si tous les pays ne prévoient pas une période d'initiation pour les enseignants nouvellement formés, les données démontrent de plus en plus clairement l'importance de celle-ci à la fois pour la satisfaction des enseignants et pour leur efficacité et leur rétention. La période d'initiation devrait être intéressante et soutenue, notamment en offrant des possibilités structurées d'accompagnement par un mentor qualifié et expérimenté, de sorte que les enseignants nouvellement qualifiés puissent s'exercer et affiner leurs connaissances et leurs compétences. Cette période d'initiation devrait comprendre des appuis personnels, sociaux et professionnels et offrir des occasions de collaborer avec d'autres enseignants. Elle constitue une première étape dans une approche de développement professionnel tout au long de la vie. Le maintien de possibilités permanentes de développement professionnel continu de qualité est essentiel pour s'assurer que les enseignants restent informés des développements en cours, des nouvelles connaissances dans une matière et des nouvelles techniques pédagogiques et politiques en matière

49 UNESCO et TTF, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*; Sayed.

d'éducation. Le développement professionnel continu contribue à un enseignement plus efficace et à une plus grande motivation des enseignants. Il devrait être intégré dans les pratiques de travail régulières et dans les stratégies d'avancement de carrière et être conforme aux normes et politiques de l'éducation plus larges⁵⁰.



Résumé des délibérations

Les membres du Groupe ont déclaré que la seule façon d'améliorer la qualité de l'éducation consiste à investir continuellement dans les enseignants et à renforcer leur autonomie professionnelle, en commençant par la formation initiale des enseignants et leur perfectionnement continu tout au long de leur carrière. Ces efforts, qui incluent la liberté académique des enseignants, se traduisent par des améliorations de l'efficacité des enseignants et des résultats d'apprentissage des élèves et contribuent à la dignité générale de la profession. La déprofessionnalisation, notamment en raison du recours à du personnel non qualifié et sous-qualifié, de l'érosion de l'autonomie professionnelle et du fait que les enseignants n'ont pas voix au chapitre lors de la prise de décisions qui ont une incidence sur la profession, a été présentée comme l'une des principales difficultés qui affectent la qualité de la profession. Des investissements publics plus élevés dans la formation initiale et le développement professionnel continu des enseignants et des stratégies visant à empêcher le recours à des enseignants non qualifiés et contractuels sont essentiels si l'on veut disposer d'enseignants bien préparés et qualifiés. Il est également vital de mettre en place des évaluations systématiques de la qualité des instituts et des programmes de formation initiale des enseignants et de veiller à ce que ces derniers aient leur mot à dire sur leur développement professionnel, de sorte que celui-ci réponde à leurs besoins et les soutienne directement dans l'exercice de leur profession.

Le Groupe a relevé la corrélation importante entre la qualité de la formation initiale des enseignants et la rétention des enseignants, en citant l'exemple de Singapour, où le ministère de l'Éducation suit les progrès des candidats dans les instituts de formation et veille à ce que la formation soit de grande qualité et gratuite et que les étudiants perçoivent une allocation, de sorte qu'ils aient tous accès à une préparation de même qualité. La formation initiale des enseignants requiert une approche globale incluant de nombreux exercices pratiques sous la direction d'un mentor. Les programmes de mentorat, qui ont été reconnus comme étant l'une des clés pour parvenir à un corps enseignant de qualité et durable ainsi que pour réduire la charge de travail, constituent un soutien essentiel pour les enseignants nouvellement diplômés. Singapour fournit un mentor à tous les enseignants nouvellement diplômés et réduit leur charge de travail à 80 pour cent pendant la période d'enseignement initiale. Outre la formation initiale, le développement professionnel des enseignants devrait être gratuit, se dérouler durant les heures de cours, tout au long de la carrière, et pourrait offrir des possibilités d'apprentissage par l'expérience et d'échanges d'expériences professionnelles de sorte que les enseignants puissent exercer leur métier plus efficacement. En outre, le développement professionnel doit être guidé par les besoins et la profession doit avoir son mot à dire sur les thèmes abordés. Le personnel chargé du développement professionnel des enseignants devrait être du personnel normal, tandis que les possibilités de suivre une formation et un accompagnement extérieurs de qualité, notamment les formations organisées par le secteur privé, devraient être soutenues. L'application de telles mesures peut nécessiter une certaine autonomie financière des établissements scolaires. Le développement professionnel devrait également favoriser l'avancement de carrière, notamment en donnant accès à différentes filières de carrière au sein du secteur éducatif et pas uniquement à une carrière d'encadrement.

50 UNESCO et TTF, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*; Sayed.

Les enseignants doivent être considérés comme des experts faisant partie d'une communauté de professionnels, qui mettent constamment à jour leurs compétences et collaborent en jouissant d'une pleine autonomie professionnelle. Il faut pour cela établir et maintenir des normes professionnelles en matière d'enseignement et s'assurer que les enseignants peuvent exercer leur liberté académique dans le cadre de leur autonomie professionnelle. L'établissement de normes relatives à l'enseignement est un exercice qui relève du dialogue social et de la collégialité entre les parties prenantes de l'éducation, y compris les gouvernements et les représentants des enseignants. Le Cadre mondial de l'Internationale de l'Éducation/ UNESCO en matière de normes professionnelles pour l'éducation est une ressource mondiale utile qui peut servir aussi bien aux responsables politiques, qu'aux enseignants et à leurs représentants dans leurs efforts pour établir des normes pour la profession. Des politiques nationales relatives aux enseignants sont également nécessaires, notamment dans les domaines en rapport avec les qualifications, la formation, le recrutement, la rétention et le déploiement des enseignants, et ont été jugées absentes dans de nombreux pays. Le *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante de l'UNESCO*⁵¹ peut aider les parties prenantes de l'éducation à élaborer une politique nationale exhaustive concernant les enseignants. La création de mécanismes d'évaluation et de responsabilisation constitue une dimension importante du maintien des normes professionnelles et pourrait être intégrée dans les cadres politiques relatifs aux enseignants en vue de contribuer à la qualité au sein de la profession. Un élément essentiel de la responsabilisation est la mesure de la performance des enseignants, qui nécessite la mise au point d'outils complets de mesure des performances et la fourniture de possibilités de développement professionnel pour les enseignants dont les performances sont inférieures aux attentes. Comme indiqué plus haut, l'évaluation de la performance doit être rigoureuse et formative dans son orientation afin de promouvoir le perfectionnement des enseignants et un travail collaboratif. Parmi les priorités destinées à renforcer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage figurent la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la réduction de la charge administrative, le respect de conditions de travail décentes et le traitement des facteurs qui participent à des lieux de travail malsains.

Il conviendrait également de reconnaître que les sociétés s'appuieront fortement sur les enseignants pour préparer les apprenants à faire face aux importantes transitions auxquelles le monde doit faire face, qu'elles soient démographiques, numériques, environnementales, sociales ou autres. La formation et le perfectionnement devront doter les enseignants des compétences nécessaires et leur fournir un appui permanent, notamment au travers de la communauté, afin d'aborder ces sujets cruciaux dont les conséquences sociales sont considérables.

51 UNESCO et TTF, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*.

► V. Innovation et leadership



Contexte et tendances

On peut entendre l'innovation comme étant le développement et la mise en œuvre de nouvelles connaissances, pratiques et produits pour répondre à des défis ou à des opportunités; elle propose une nouvelle façon de faire dans le domaine où elle est introduite. L'innovation joue un rôle important pour faire en sorte que les systèmes éducatifs soient réactifs et puissent s'adapter aux besoins, aux défis et aux objectifs de la société, et elle peut conduire à des méthodes nouvelles et meilleures⁵². La pandémie de COVID 19 a nécessité et mis en évidence diverses innovations provenant des enseignants et des systèmes éducatifs. Certaines innovations sont une réponse à la crise en cours, tandis que d'autres peuvent entraîner des transformations pratiques durables. L'OCDE relève que la plupart des pays disposent d'une politique d'innovation pour les entreprises afin de stimuler et de créer les conditions de l'innovation, qui est souvent négligée dans la politique de l'éducation ou, lorsqu'elle est présente, n'est pas mise en œuvre à l'échelle du système. Si l'innovation dans le secteur des entreprises soutient fréquemment leur croissance, l'importance de l'innovation dans l'éducation doit reposer sur la promotion de l'éducation en tant que droit humain et bien public, dont un enseignement de qualité et un apprentissage efficace sont le cœur. Il convient également d'observer que l'innovation peut avoir des effets négatifs; ainsi, les innovations uniquement axées sur la réduction des coûts peuvent être préjudiciables pour la qualité de l'éducation ou pour les conditions de travail⁵³.

Les avancées de la technologie et de l'intelligence artificielle sont généralement associées à l'innovation dans l'ensemble de la société, y compris dans le secteur de l'éducation. En ce qui concerne l'éducation, le potentiel innovant de la technologie, en particulier de la technologie numérique, a trait aux nouvelles capacités de collecte des données, qui peuvent ensuite soutenir l'élaboration de politiques et de pratiques, la création de possibilités pour les enseignants et les apprenants handicapés grâce à l'accessibilité de la technologie et à sa conception universelle, le remplacement et le complément de l'éducation traditionnelle en périodes de crise et pour les populations difficiles à atteindre, l'amélioration de l'accès aux ressources d'enseignement et d'apprentissage, la facilitation de nouveaux modes de communication et de collaboration et la création de nouvelles façons de faire. Toutefois, ainsi qu'il ressort du récent rapport de l'UNESCO, il existe peu de données probantes définitives sur la valeur ajoutée de la technologie numérique dans l'éducation⁵⁴. Lorsque des données existent, elles proviennent, pour la plupart, des propriétaires de la technologie. En outre, bien que des pays établissent actuellement des normes relatives aux compétences numériques pour les programmes scolaires et l'évaluation, dans d'autres pays, ces normes ont été définies par des acteurs commerciaux privés. En dépit du potentiel de lutte contre les inégalités qu'offre la technologie, les innovations technologiques peuvent également conduire à de nouvelles inégalités, notamment en ce qui concerne l'accès aux technologies concernées et la connectivité. La technologie peut également produire des effets négatifs sur l'apprentissage lorsqu'elle est trop ou mal utilisée⁵⁵. Nombreux sont les pays qui ne disposent

52 TTF, *L'innovation dans les politiques et les pratiques enseignantes au service du redressement de l'éducation*, Rapport final du 13e Forum de dialogue politique (UNESCO, 2022); Andy Hargreaves, *Innovation and Leadership*, rapport d'information destiné au Groupe de haut niveau sur la profession enseignante (non publié).

53 Stéphan Vincent-Lancrin, éd., *Measuring Innovation in Education 2023: Tools and Methods for Data-Driven Action and Improvement* (OCDE, 2023).

54 UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2023: Les technologies dans l'éducation: qui est aux commandes?*, 2023.

55 UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2023*.

pas des initiatives et des capacités de formation nécessaires pour développer les compétences numériques des enseignants afin qu'ils puissent utiliser efficacement et adéquatement la technologie à des fins d'enseignement et d'apprentissage. Dans certains cas, les enseignants n'ont pas accès aux technologies nécessaires pour parvenir aux résultats escomptés ou pour innover⁵⁶. Il arrive fréquemment que la protection adéquate des données des enseignants et des apprenants et leur confidentialité ne soient pas assurées. L'Europe et l'Amérique du Nord sont les principaux producteurs et diffuseurs de contenu éducatif numérique, ce qui entraîne un manque de diversité et de pertinence du contenu. La technologie peut également saper les efforts de durabilité, dans la mesure où les avancées technologiques et le recours à la technologie devraient justifier leur impact sur l'environnement⁵⁷. Les progrès technologiques imposent l'adoption de nouvelles politiques et de nouvelles approches de la gouvernance pour tenir compte de l'évolution de la situation et de l'environnement. Les ressources numériques d'enseignement et d'apprentissage doivent être utilisées en faisant preuve de sens critique et être intégrées en recourant à des méthodes et à des pratiques d'enseignement et d'apprentissage actives et centrées sur les apprenants, de sorte qu'elles puissent être utilisées pour soutenir les enseignants lorsqu'ils guident l'apprentissage curieux, critique et créatif des élèves⁵⁸.

L'innovation peut revêtir de multiples formes sans rapport avec la technologie. Il est donc important de reconnaître et de créer un espace pour les nombreuses formes que revêt l'innovation dans l'éducation. Les enseignants jouent un rôle central dans la production et la mise en œuvre de l'innovation dans l'éducation, dont l'application repose sur l'autonomie et les moyens d'action des enseignants pour exercer un jugement professionnel sur les besoins des élèves et les circonstances. Les approches descendantes de l'innovation, notamment les programmes scolaires rigides et les normes inflexibles imposées aux enseignants, mettent à mal le jugement et le développement professionnel des enseignants. L'innovation venant des enseignants requiert également des conditions propices, telles que des conditions de travail décentes, des salaires équitables, des orientations et des appuis pertinents, suffisamment de temps durant la journée de travail, l'accès à des ressources appropriées et des possibilités de collaboration et de développement professionnel. Il est également très important d'intégrer l'ouverture d'esprit et le sens de l'innovation dans la formation initiale des enseignants et de favoriser un professionnalisme collaboratif, qui permette aux enseignants de tirer profit de l'expérience et du savoir de leurs collègues pour s'engager dans l'innovation pédagogique. Par ailleurs, il importe également que les pratiques novatrices des enseignants soient dûment évaluées et reconnues et que des occasions de partager les bonnes pratiques, les connaissances et les expériences soient créées. Les innovations devraient être utiles à la fois aux enseignants et aux apprenants et trouver un équilibre entre des approches locales décentralisées et des directives plus coordonnées. Des cadres politiques conçus pour soutenir l'innovation dans l'éducation devraient être élaborés dans le cadre du dialogue social afin de favoriser la pertinence et la réactivité des politiques et de reconnaître l'importance des voix des enseignants. Comme l'a montré la pandémie de COVID 19, l'adaptabilité, la réactivité et la durabilité des systèmes éducatifs dépendent de l'innovation et de l'engagement des enseignants⁵⁹.

56 OIT, *La numérisation dans l'enseignement et l'éducation en Éthiopie, au Kenya, au Malawi, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie*.

57 UNESCO, *Rapport mondial de suivi de l'éducation 2023*.

58 Nations Unies, « [Transformer l'éducation: un impératif politique urgent pour notre avenir collectif](#) » (en anglais), déclaration de vision du Secrétaire général, 2022.

59 TTF, *L'innovation dans les politiques et les pratiques enseignantes au service du redressement de l'éducation*; Hargreaves.

L'innovation prospère le mieux dans des environnements de collaboration et d'autonomie professionnelle. L'autonomie professionnelle n'est pas synonyme d'autogestion ou de travail isolé, mais est de plus en plus vue comme un effort collaboratif. La collaboration est la plus fructueuse lorsqu'elle intervient à tous les niveaux, de l'échelon politique aux questions pédagogiques. Le leadership joue un rôle important en permettant et en soutenant la collaboration et l'innovation. Le passage d'une approche managériale du leadership à un processus décisionnel collaboratif avec les enseignants et les apprenants irait dans ce sens. Pour donner aux enseignants des heures dédiées dans leur journée de travail et leur permettre d'innover de façon collaborative et de diriger des innovations, il faut mettre l'accent sur le leadership dans la profession enseignante⁶⁰. Le leadership devrait également créer des possibilités de mobilité ascendante, en particulier pour les femmes, les minorités et les groupes défavorisés. Les femmes sont toujours sous-représentées dans les postes d'encadrement et de direction aussi bien dans l'éducation que dans d'autres professions. C'est particulièrement manifeste dans l'enseignement supérieur, où très peu de femmes décrochent des postes à responsabilité de haut niveau⁶¹. La présence de femmes à des postes de direction peut contribuer à changer les normes sociales et de genre, notamment grâce à l'élaboration de lois et de politiques et par la représentation, qui peuvent avoir une incidence positive sur l'éducation des filles⁶². L'amélioration de la représentation à tous les niveaux de l'éducation passe par la création de davantage de filières vers les postes à responsabilité.



Résumé des délibérations

Les membres du Groupe sont convenus qu'un environnement favorable doit être créé pour que les enseignants puissent innover, notamment en garantissant des conditions de travail décentes, une autonomie professionnelle et des moyens d'action, ainsi qu'une formation et un développement professionnels menant à des innovations et à des collaborations positives et constructives. Certains membres ont fait observer que les établissements d'enseignement supérieur ne préparent pas les enseignants à innover ou à être des apprenants tout au long de leur vie, que les systèmes éducatifs sont souvent trop directifs ou limitent l'autonomie et l'action des enseignants dans la pratique, que les instituts de formation des enseignants suivent des approches pratiques et pédagogiques trop rigides et que les syndicats d'enseignants ne participent pas de manière significative à l'élaboration des politiques et au perfectionnement des enseignants dans les domaines de l'innovation et du leadership. Les instituts de formation des enseignants peuvent encourager l'innovation en proposant davantage de possibilités de formation en milieu professionnel aux enseignants stagiaires. Les enseignants ont besoin de temps, d'outils et de confiance pour innover. Ils ont besoin de disposer d'un pouvoir de décision tant dans la salle de la classe pour leur permettre d'introduire des pédagogies novatrices qu'au niveau politique pour faire en sorte que l'élaboration des politiques reflète leurs intérêts et leurs expériences. Les enseignants doivent également avoir la possibilité de participer à des réseaux académiques et de recherche, ce qui implique qu'ils jouissent d'une liberté académique. Un environnement favorable met en évidence les innovations des enseignants et offre des occasions de partager ces innovations. Ces dernières devraient être testées et, si elles sont efficaces, tous les acteurs du secteur de l'éducation devraient en être informés. La profession enseignante doit être réenvisagée comme un métier synonyme d'engagement fort et de

60 TTF, *L'innovation dans les politiques et les pratiques enseignantes au service du redressement de l'éducation*; Hargreaves.

61 Victoria Galán-Muros, Mathias Bouckaert et Jaime Roser, «[The Representation of Women in Academia and Higher Education Management Positions](#)», note de synthèse (UNESCO, 2023).

62 UNESCO, *Rapport mondial de suivi de l'éducation 2020*.

collaboration intense au service de l'innovation et du leadership des enseignants. Il y a lieu de renforcer les capacités de leadership afin de mieux accompagner l'innovation et l'apprentissage, notamment grâce à des filières claires et structurées menant au leadership. Il incombe aux chefs d'établissement de favoriser un environnement collaboratif pour le corps enseignant. La collaboration peut tirer profit de la création de réseaux et d'enceintes dans lesquels les enseignants pourront partager les bonnes pratiques et apprendre les uns des autres.

Dans de nombreux pays, la mobilité professionnelle des enseignants est limitée. Il convient de créer davantage de possibilités afin que les enseignants puissent assumer des rôles et des responsabilités de leader, en particulier les enseignantes qui sont globalement sous-représentées dans les postes de direction. Les gouvernements devraient recenser les multiples obstacles que les femmes doivent affronter pour obtenir et conserver des postes à responsabilité, et devraient élaborer des politiques ciblées en vue de créer des possibilités de leadership pour les femmes. Il est également vital d'améliorer les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les possibilités de garde d'enfants de sorte que le leadership soit compatible avec les responsabilités familiales, ainsi que d'assurer un processus équitable et transparent de promotion et de nomination aux postes à responsabilité. De même, lors de la prise en compte de l'innovation, il importe de concevoir des stratégies adaptées au contexte, en gardant à l'esprit la disponibilité des ressources et les besoins et priorités au niveau local. La disponibilité du financement a une incidence sur un leadership efficace tout autant que sur les possibilités d'innover, comme le montrent les situations dans lesquelles le financement des écoles est inadéquat ou n'arrive pas à temps.

La technologie et l'intelligence artificielle ouvrent de nouvelles pistes d'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage. Elles possèdent le potentiel pour améliorer la formation des enseignants et soutenir les communautés de pratiques. Pour exploiter ce potentiel positif, les enseignants doivent avoir accès à la technologie et être adéquatement préparés à l'utiliser. La condition préalable est d'assurer la connectivité pour les enseignants et les apprenants et celle-ci devrait être rendue possible par un financement public adéquat. La technologie devrait être intégrée dans toutes les matières; toutefois, les enseignants devraient pouvoir décider en toute autonomie de la manière dont elle est utilisée en classe. Les contenus éducatifs numériques destinés à l'enseignement et à l'apprentissage ne devraient pas être laissés au marché, mais devraient être traités comme un bien public mondial, afin qu'ils soient libres et accessibles au public. Les enseignants et les organisations qui les représentent devraient participer à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de l'utilisation des outils d'intelligence artificielle destinés à l'éducation. De la même façon, ils devraient intervenir dans l'élaboration des politiques relatives à l'utilisation des technologies dans l'éducation. La technologie ne devrait pas porter atteinte à la vie privée et à la propriété intellectuelle des enseignants pas plus qu'à leur autonomie professionnelle ou à leur leadership. La recommandation de l'UNESCO sur l'éthique de l'intelligence artificielle⁶³ est une ressource utile à cet égard.

L'innovation technologique doit également être intégrée dans d'autres formes d'innovation, comme l'innovation verte et bleue, et un équilibre doit être trouvé entre ces différentes formes, notamment en ouvrant les écoles aux communautés et en étendant l'enseignement en dehors de la classe, dans des environnements d'apprentissage novateurs, tels que les océans ou d'autres environnements naturels, une approche susceptible de favoriser une connexion émotionnelle avec la nature.

63 UNESCO, [Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle](#), 2021.

► VI. Durabilité



Contexte et tendances

On entend par durabilité dans le secteur de l'éducation, les systèmes éducatifs qui fonctionnent efficacement et équitablement, sont accessibles, notamment par l'offre d'une éducation publique gratuite et le maintien d'un corps enseignant abondant, qualifié et divers et sont capables de durer dans le temps. Compte tenu des défis sociaux, économiques et environnementaux actuels, il faut également que les systèmes éducatifs développent des compétences en durabilité tant pour les enseignants que pour les élèves. Ces efforts de durabilité doivent s'inscrire dans une approche plus large visant à mettre en œuvre des changements à l'échelle du système pour assurer un avenir plus durable.

Les conclusions d'une réunion technique de l'OIT de 2021 sur l'avenir du travail dans le secteur éducatif affirment que « [l']éducation n'est pas une marchandise; c'est un droit humain fondamental, un bien public et une responsabilité publique »⁶⁴. La présence croissante d'acteurs non étatiques dans l'éducation modifie le contexte dans lequel l'éducation est dispensée comme un bien public. Les changements intervenus dans le rôle de l'État à la fois en termes de financement et d'offre, qui découlent d'une demande croissante d'éducation à tous les niveaux et de réductions des dépenses publiques dans l'éducation, comprennent la fourniture d'éducation par le secteur privé, l'offre de ressources didactiques par le secteur privé et diverses formes de partenariats public-privé. Les gouvernements jouent un rôle important dans l'établissement et l'application des normes de l'éducation afin d'en assurer la responsabilité et la qualité, tandis que, dans ce contexte en mutation, des acteurs non étatiques déterminent de plus en plus les pratiques et les orientations politiques⁶⁵. De surcroît, dans certains contextes, le financement public d'écoles privées et les partenariats public-privé dans l'éducation deviennent plus courants et, par extension, des établissements privés deviennent des sources d'emploi de plus en plus importantes pour les enseignants⁶⁶. Bien que les acteurs non étatiques jouent un rôle important et croissant dans l'offre d'éducation, leur présence peut également saper le principe selon lequel l'éducation est un bien public. Les efforts visant à promouvoir la durabilité de l'éducation, en particulier au service des principes de qualité, d'équité, d'inclusion et de diversité, nécessitent des investissements publics adéquats et cohérents des gouvernements afin de préserver l'éducation en tant que bien public et de conserver son attrait pour les enseignants et les apprenants.

Pour que l'éducation reste un bien public et que sa qualité soit assurée, il est essentiel de maintenir l'offre d'enseignants qualifiés et motivés. Les pénuries d'enseignants actuelles mettent à mal la possibilité d'offrir une éducation de qualité pour tous. Afin de remédier à ces pénuries, il conviendra d'améliorer les conditions matérielles et symboliques des enseignants, d'éliminer les obstacles systémiques et les préjugés qui empêchent nombre d'entre eux d'entrer et de rester dans la profession, et de fournir à la fois des ressources institutionnelles adéquates pour soutenir l'enseignement et des infrastructures suffisantes pour répondre à la demande. Cela nécessitera également d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de planification des effectifs qui garantissent une offre durable d'enseignants équitablement répartis. Les stratégies de recrutement, de rétention et de déploiement doivent être fondées sur des données probantes et répondent aux besoins actuels et futurs.

64 OIT, *Conclusions de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agence du travail décent*, TMDWA/2021/7, 2021, paragraphe 9.

65 Barbara Daviet, « *Repenser le principe d'éducation comme bien public* », Recherche et prospective en éducation : réflexions thématiques (UNESCO, 2016).

66 Syndicat canadien de la fonction publique, « *Profil de secteur: Éducation* », 28 septembre 2022.

Il est important de disposer de données actualisées et exactes sur le corps enseignant existant. Les systèmes d'information sur les ressources humaines dans le secteur de l'éducation, comme le Système d'information sur la gestion des enseignants et l'EMIS, permettent de surveiller les effectifs enseignants, y compris en termes d'offre et de pénurie d'enseignants. De tels systèmes permettent de prendre des décisions éclairées et de planifier les effectifs de manière stratégique⁶⁷. Par ailleurs, il est essentiel d'impliquer les enseignants et leurs représentants dans l'élaboration des politiques de planification des effectifs afin d'obtenir leur adhésion et d'assurer une mise en œuvre efficace.

Pour devenir durables, les systèmes éducatifs devraient non seulement se transformer, mais également introduire l'éducation au développement durable (EDD) dans les programmes scolaires, la formation des enseignants, la pédagogie et l'environnement d'apprentissage. Le changement climatique, la perte de biodiversité, l'exploitation non durable des ressources et la pauvreté persistante renforcent les inégalités mondiales existantes et menacent la vie sur la planète. Le changement climatique provoque des perturbations sociales et éducatives qui affectent de façon disproportionnée les élèves, les enseignants et les familles déjà défavorisées. Les catastrophes naturelles liées au changement climatique peuvent contribuer aux pénuries d'enseignants dans les communautés affectées en raison du déplacement de population qu'elles entraînent et peuvent également compromettre les infrastructures éducatives lorsque des bâtiments scolaires sont endommagés ou utilisés à d'autres fins dans les zones sinistrées. L'éducation au développement durable aide les élèves à développer les savoirs, les compétences, les valeurs et les moyens d'action pour s'adapter au changement climatique, l'atténuer et l'inverser, ainsi qu'à comprendre les disparités économiques et la consommation non durable et à y remédier. Dans ce cadre, les programmes scolaires doivent être réorientés pour tenir compte des effets du changement climatique et d'autres inégalités sur les communautés, le monde et les groupes les plus marginalisés et défavorisés afin de mener des actions concrètes⁶⁸. Afin d'aider les apprenants à penser et à changer pour transformer les choses, les enseignants doivent eux aussi acquérir les savoirs, les compétences et les valeurs nécessaires pour être en mesure d'éduquer efficacement au développement durable. Cela nécessitera d'inclure l'éducation au développement durable dans la formation et le développement professionnel des enseignants, notamment en changeant le rôle de l'enseignant de fournisseur de savoir en facilitateur d'apprentissage. Des cadres politiques nationaux et internationaux sont également nécessaires pour promouvoir l'acceptation et l'adoption de l'éducation au développement durable⁶⁹. Les élèves et les enseignants ne participent généralement pas aux discussions sur les inégalités mondiales, y compris le changement climatique, et leurs effets sur l'éducation. Le processus décisionnel au niveau politique et au niveau de l'établissement scolaire doit être examiné afin qu'il reflète les principes de coopération et de collaboration. La participation des élèves et des enseignants, ainsi que de leurs organisations représentatives, est essentielle pour réorienter les systèmes éducatifs et les environnements d'apprentissage afin de construire un monde plus juste, plus équitable et plus durable⁷⁰.



Résumé des délibérations

Des salaires adéquats, des conditions de travail décentes, la sécurité d'emploi, des charges de travail gérables, des évaluations formatives, l'autonomie et les moyens d'action, l'accès à des formations et au développement professionnel, sans oublier

67 UNESCO et TTF, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*.

68 UNESCO, *Repenser nos futurs ensemble : un nouveau contrat social pour l'éducation*, 2021.

69 UNESCO, «*Boîte à outils EDD pour 2030: domaines d'action prioritaires*».

70 UNESCO, *Repenser nos futurs ensemble*.

la participation à la prise de décision sont autant d'éléments essentiels à la durabilité de la profession enseignante. Dans les zones rurales et éloignées, ces conditions, combinées à une infrastructure adéquate, à des installations sanitaires et à des supports d'apprentissage et d'enseignement suffisants et essentiels, sont vitales. Dans les situations de crise, la priorité consiste à faire en sorte que les enseignants perçoivent leur salaire. Il conviendrait d'éviter de recourir à des personnes sous-qualifiées et au recrutement d'enseignants contractuels pour résoudre la pénurie d'enseignants, car cela porte préjudice à la profession enseignante et a des effets néfastes sur la qualité de l'éducation; il faut plutôt investir dans des enseignants hautement qualifiés ayant des contrats d'emploi permanents. Les gouvernements devraient instituer des commissions nationales ou d'autres mécanismes pour résoudre le problème de la pénurie d'enseignants et planifier les effectifs. Les enseignants et leurs représentants doivent être appréciés et respectés par les ministères de l'Éducation, notamment en les faisant participer à la prise de décisions qui affectent leur profession et à l'élaboration de politiques qui donnent la priorité au soutien du corps enseignant, ainsi qu'en adoptant une législation favorable aux enseignants. Cette législation devrait inclure le droit à la négociation collective, qui est capital pour permettre aux enseignants de protéger leurs conditions de travail, leur charge de travail et leur bien-être. Si les communautés et les sociétés doivent s'assurer de la responsabilité des enseignants en termes d'engagement et de qualité de leur travail, elles doivent également reconnaître et célébrer les réalisations et les contributions des enseignants par la remise de prix et la reconnaissance sociale. Un accès équitable à des enseignants qualifiés doit être garanti au niveau national et entre les pays, et les organisations internationales devraient collaborer avec les États et les soutenir afin de progresser dans cette voie. La durabilité impose que les enseignants recrutés aient des origines sociales, économiques, régionales et linguistiques différentes.

Les systèmes éducatifs sont sensibles à diverses perturbations, notamment les crises environnementales, les crises sanitaires, les guerres et l'instabilité politique. Ces perturbations touchent de façon disproportionnée les communautés vulnérables et marginalisées. La technologie peut contribuer à maintenir l'enseignement et l'apprentissage pendant ces perturbations. Les progrès technologiques peuvent contribuer à un avenir plus durable; toutefois, suivre le rythme des avancées technologiques peut constituer un fardeau écrasant pour les enseignants. De ce fait, il est impératif d'investir dans des programmes de développement professionnel et dans des ressources pédagogiques numériques de qualité afin que le personnel enseignant puisse développer ses compétences numériques et utiliser efficacement la technologie. Celle-ci peut servir à développer des communautés virtuelles de pratiques pour favoriser la collaboration entre enseignants sur des questions relatives à la durabilité et peut également être utilisée comme outil interactif pour acquérir des connaissances à cet égard.

Il est vital d'offrir un développement professionnel effectif et permanent apportant aux enseignants l'attitude, les compétences et les connaissances nécessaires pour enseigner efficacement la durabilité, la paix et la démocratie. La durabilité – à savoir, entre autres, la connaissance du climat et des océans, la justice sociale et la citoyenneté mondiale – doit être intégrée dans la formation initiale des enseignants et s'inscrire comme un effort d'apprentissage continu. Compte tenu de la crise mondiale actuelle, ces impératifs doivent être considérés comme transversaux et devraient être intégrés dans les différentes matières et dans les différentes années du cursus, en mettant l'accent sur des approches interdisciplinaires, ce qui nécessitera une conception et une coordination attentives des programmes scolaires ainsi que des ressources. Les enseignants doivent être soutenus et recevoir des ressources pour intégrer la durabilité, notamment les connaissances sur le climat et les océans, la justice sociale et la citoyenneté mondiale, dans leurs propres pratiques. L'éducation au développement durable devrait être adaptée pour tenir compte des

origines culturelles et contextuelles des différentes populations d'élèves. Les efforts en faveur de la durabilité doivent insister sur les effets positifs à long terme pour la société en général; les enseignants peuvent ainsi familiariser les apprenants à la justice sociale et au respect de la diversité et les préparer à être des citoyens du monde actifs et responsables. L'apprentissage par l'expérience, notamment par des déplacements sur le terrain, une éducation en extérieur et la participation de la communauté, peut apporter aux élèves des occasions de se connecter aux problèmes de durabilité du monde réel.

La transition collective vers un avenir durable doit passer par des collaborations entre les écoles et les entreprises locales, les organisations non gouvernementales et les organisations communautaires, qui peuvent donner accès à des ressources, à des compétences et à des expériences pratiques. L'éducation à la durabilité peut également être soutenue par des collaborations entre des enseignants, des chercheurs et le secteur social afin d'élaborer des approches éducatives fondées sur des données probantes et du matériel pour les programmes scolaires. Des collaborations internationales peuvent être mises en place en vue d'échanger les bonnes pratiques, les ressources et les expériences. Les représentants des enseignants devraient aussi participer à la promotion et au soutien de la durabilité pour un avenir plus juste et plus équitable.

Un financement adéquat, des enseignants bien préparés et des possibilités de développer les compétences du personnel enseignant sont des éléments cruciaux pour soutenir l'éducation publique. L'engagement en faveur d'une éducation financée par des fonds publics devrait se refléter dans le pourcentage des recettes nationales et des budgets publics alloués à l'éducation et devrait permettre d'accroître les investissements par tête dans l'éducation. Un financement adéquat est particulièrement important si l'on veut faire en sorte que le secteur de l'éducation soit suffisamment compétitif pour recruter des diplômés qualifiés dans la profession. Les contraintes liées à la masse salariale du secteur public et les orientations politiques des organisations multilatérales, en particulier celles du Fonds monétaire international, ne devraient pas s'appliquer au secteur de l'éducation, car elles menacent la durabilité et exacerbent les pénuries d'enseignants. Des mécanismes de contrôle financier, de suivi et de contrôle budgétaire doivent être mis en place pour s'assurer que les budgets alloués à l'éducation soient utilisés de manière équitable et efficace. Les budgets nationaux de l'éducation devraient donner la priorité aux initiatives et activités en faveur de la durabilité.



Membres du groupe

► Coprésidentes

S. E. Kersti Kaljulaid (Estonie)

Kersti Kaljulaid, ancienne Présidente de la République d'Estonie (2016-2021), est une personnalité éminente de la politique estonienne et européenne. Au cours de sa carrière, elle a été membre de la Cour des comptes européenne et conseillère du Premier ministre et elle a travaillé dans les secteurs de l'énergie et de la banque. Elle a joué un rôle majeur dans la transformation numérique de l'Estonie, a été désignée par le magazine Forbes comme l'une des 100 femmes les plus puissantes du monde et a défendu la santé des femmes et des enfants dans le monde.

S. E. Paula-Mae Weekes (Trinidad-et-Tobago)

Paula-Mae Weekes a été la première Présidente de la République de Trinidad-et-Tobago (2018-2023) et a mené une carrière juridique remarquable. Après avoir été reçue au barreau en 1982, elle a pratiqué le droit pénal pendant 14 ans, avant d'occuper pendant 20 ans une charge de magistrate à Trinidad-et-Tobago et de devenir juge d'appel. M^{me} Weekes a également siégé à la Cour d'appel des îles Turks et Caïques et est une professeure de droit respectée.

► Membres

M^{me} Ligia Deca (Roumanie)

Ligia Deca est ministre de l'Éducation de Roumanie. En cette qualité, elle a fait adopter une nouvelle législation sur l'éducation en Roumanie. Auparavant, elle a été conseillère de la Présidence et a dirigé le projet «Roumanie éduquée». Ancienne cheffe du Secrétariat de Bologne, elle a également contribué à la création de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et elle est l'auteure d'ouvrages qui ont été publiés sur la politique de l'éducation.

M^{me} Angelina Matsie Motshekga (Afrique du Sud)

Angelina Matsie Motshekga est ministre de l'Enseignement de base et a été une personnalité éminente de la politique sud-africaine de l'éducation à divers postes politiques et éducatifs. Ses contributions vont du militantisme de base à l'élaboration de politiques à haut niveau et mettent fortement l'accent sur le développement des femmes et la réforme de l'éducation.

M^{me} Jutta Urpilainen (Finlande/UE)

Jutta Urpilainen est la commissaire européenne en charge des partenariats internationaux. Elle a été Vice-première ministre et ministre des Finances de Finlande, membre du Parlement finlandais et présidente du Parti social-démocrate. Elle a été au premier plan dans la promotion du développement durable et de la coopération internationale, notamment en faisant avancer les programmes en faveur de l'éducation et de la jeunesse.

M. Jaime Perczyk (Argentine)

Jaime Perczyk est recteur de l'Université nationale de Hurlingham et ancien ministre de l'Éducation (2021-2023) d'Argentine. Il a longtemps travaillé dans l'enseignement et la politique de l'éducation et durant ses 25 ans de carrière, il a occupé différents postes dans l'enseignement et l'élaboration de politiques axées sur l'enseignement universitaire et les sciences sociales.

M^{me} Ida Fauziyah (Indonésie)

Ida Fauziyah est ministre du Travail d'Indonésie et a une longue carrière dans l'éducation et la politique. Entre autres activités, elle a enseigné, a participé au travail législatif et a défendu la cause des femmes. Elle a été reconnue internationalement pour ses efforts en faveur de la promotion de l'emploi inclusif et des droits des femmes.

M. Sebastian Berger (Autriche)

Sebastian Berger est directeur général du Global Student Forum et a été un ardent défenseur des mouvements étudiants. Il a occupé différents postes au sein de l'Union des étudiants d'Europe et a participé à des groupes des Nations Unies sur l'éducation et les universités, avec un intérêt particulier pour les politiques affectant les étudiants dans le monde.

M. Gerhard F. Braun (Allemagne)

Gerhard F. Braun est un chef d'entreprise et un défenseur de l'éducation. Il a présidé le comité de l'éducation de l'Association allemande des employeurs et a occupé différentes fonctions axées sur l'emploi et la politique de l'éducation, avec un engagement fort pour l'établissement de ponts entre l'éducation et les entreprises.

M^{me} Linda Darling-Hammond (États-Unis d'Amérique)

Linda Darling-Hammond est professeure émérite à la Stanford University et présidente du Learning Policy Institute. Son travail a considérablement influencé la politique de l'éducation et les pratiques en la matière, en mettant un accent particulier sur l'équité et la qualité de l'éducation.

M^{me} Manal Hdaife (Liban)

Manal Hdaife est une responsable libanaise de l'éducation, une directrice d'école et la présidente de la Structure interrégionale des pays arabes de l'Internationale de l'Éducation. Elle est un ardent défenseur des droits des enseignants et de l'amélioration des normes éducatives au Liban.

M^{me} Susan Hopgood (Australie)

Susan Hopgood est présidente de l'Internationale de l'éducation et ancienne secrétaire fédérale de l'Australian Education Union. Elle a commencé sa carrière comme professeur de mathématiques et a été une figure éminente de la défense des droits des enseignants et de la réforme de l'éducation tant en Australie qu'à l'échelle internationale.

M. Tiago Pitta e Cunha (Portugal)

Tiago Pitta e Cunha est le directeur général de la Fondation Oceano Azul et a été un défenseur mondial de la gestion des océans et de la durabilité. Il a travaillé pour les Nations Unies, l'Union européenne et le gouvernement portugais et est un expert de la politique maritime et de la durabilité environnementale.

M. Mamadou Cellou Souaré (Guinée)

Mamadou Cellou Souaré est un entrepreneur guinéen de l'éducation et a fondé l'Université de Nongo Conakry en 2007. Il représente les universités privées au sein du Conseil de Guinée et est vice-président de la Confédération générale des entreprises guinéennes. M. Souaré est également président du CRESUP, un conglomérat d'universités privées en Guinée.

M. Gorgui Sow (Sénégal)

Gorgui Sow est un consultant sénégalais indépendant, spécialisé dans la politique de l'éducation et les actions de plaidoyer. Il a été le premier coordinateur régional de la Campagne du réseau africain sur l'Éducation pour tous (ANCEFA) et un membre du bureau de la Campagne mondiale pour l'éducation. Il coordonne actuellement le programme du Fonds de solidarité islamique pour le développement destiné aux enfants non scolarisés, qui met l'accent sur l'accès à l'enseignement de base et sur la rétention dans l'éducation.

M. Mike Thiruman (Singapour)

Mike Thiruman est secrétaire général du Syndicat des enseignants de Singapour et possède plus de 20 ans d'expérience comme syndicaliste enseignant et plus de 25 ans en tant que chercheur sur l'éducation et l'enseignement. Il joue un rôle essentiel dans le développement professionnel des enseignants à Singapour et plaide pour le professionnalisme et les moyens d'action des enseignants.

M^{me} Denise Vaillant (Uruguay)

Denise Vaillant est doyenne de l'Institut de l'Éducation de l'Université ORT en Uruguay et préside le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant. Professeure et consultante, elle est l'auteure de nombreux ouvrages sur les politiques publiques et les changements de l'éducation.

M^{me} Andria Zafirakou (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)

Andria Zafirakou, auteure établie au Royaume-Uni, directrice d'école et professeur d'arts, a remporté le Prix mondial des enseignants en 2018 pour ses travaux novateurs dans le domaine de l'éducation inclusive. Elle a fondé *Artists in Residence* pour faire avancer l'éducation artistique et a reçu le titre de «Leader culturel» du Forum économique mondial et un diplôme honoraire de l'Université de Worcester.

► Membres d'office**M. Gilbert F. Houngbo (OIT)**

Gilbert F. Houngbo a été élu Directeur général de l'OIT en 2022. Avant cela, il a présidé le Fonds international de développement agricole de 2017 à 2022. Il a aussi été Premier ministre du Togo de 2008 à 2012. Auparavant, il a exercé différentes responsabilités au sein du PNUD, notamment celles de chef du personnel, sous-secrétaire général et directeur régional pour l'Afrique après avoir travaillé pendant plusieurs années dans le secteur privé.

M^{me} Audrey Azoulay (UNESCO)

Audrey Azoulay est Directrice générale de l'UNESCO depuis 2017. Sous son mandat, l'Organisation a lancé de nouveaux programmes de transformation pour l'éducation des filles et des femmes, l'éducation à l'environnement et l'éducation numérique. En 2020, elle a créé la Coalition mondiale pour l'éducation, qui soutient les professionnels de l'éducation dans des situations de crise. Elle est l'ancienne ministre française de la Culture.

M. Leonardo Garnier (ONU)

Leonardo Garnier a été Conseiller spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur la transformation de l'éducation et est actuellement maître de conférences à l'Université du Costa Rica. Il a été ministre de la Planification et de la Politique économique et ministre de l'Éducation du Costa Rica et a publié de nombreux ouvrages sur le développement et l'éducation.

Références principales

Internationale de l'Éducation, 2021. [Rapport mondial sur la condition du personnel enseignant 2021](#).

OIT, 2014. [Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance](#).

—, 2018. [Points de consensus — Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur](#).

—, 2021. [Conclusions de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent](#).

OIT et UNESCO, 2016. [Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant \(1966\) & Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur \(1997\)](#). Édition révisée.

UNESCO, 2021. «Le travail transformatif des enseignants», in [Repenser nos futurs ensemble : Un nouveau contrat social pour l'éducation](#), p. 29 –45. Rapport de la Commission internationale sur les Futurs de l'éducation.

UNESCO et Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour l'Éducation 2030, 2019. [Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante](#).

—, 2023a. [Rapport mondial sur les enseignants : remédier aux pénuries d'enseignants : grandes lignes](#).

—, 2023b. «The Teachers We Need for the Education We Want: The Global Imperative to Reverse the Teacher Shortage», fiche d'information.

Nations Unies, 2022. «[Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation – Piste d'action thématique 3 : enseignants, enseignement et profession enseignante](#)».

Nations Unies, 2023. [Rapport sur le Sommet sur la transformation de l'éducation de 2022 organisé par le Secrétaire général des Nations Unies](#).

Le Groupe de haut niveau sur la profession enseignante a été institué par le Secrétaire général des Nations Unies, M. António Guterres, à la suite du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation de 2022. Il a la tâche d'élaborer un plan d'action clair sur la manière de soutenir et de transformer la profession enseignante afin qu'elle joue son rôle essentiel dans la construction d'un monde meilleur.

Le Groupe de haut niveau était coprésidé par S.E. Kersti Kaljulaid, ancienne Présidente de la République d'Estonie, et S.E. Paula-Mae Weekes, ancienne Présidente de la République de Trinidad-et-Tobago. Assistés d'un secrétariat conjoint Organisation internationale du Travail (OIT)/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), les 18 membres du Groupe de haut niveau ont mis à profit l'expertise des ministères de l'Éducation et du Travail, des organisations d'employeurs, des syndicats d'enseignants, des enseignants, des étudiants, de la société civile et du monde académique.

Ce document présente les recommandations du groupe et un résumé de ses délibérations.

ilo.org/global/high-level-panel-on-teaching-profession

