



2020

**ETUCE  
CONFERENCE**

# **DOCUMENT D'INFORMATION**

**Promouvoir la profession enseignante  
- une campagne pour la solidarité,  
l'égalité, la démocratie et le  
développement durable**



ETUCE - EI European Region

## **ETUCE-CSEE**

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels  
secretariat@csee-etuice.org

**WWW.CSEE-ETUCE.ORG**

Publié par le Comité syndical européen de l'éducation - Bruxelles 2020  
La reproduction partielle ou totale de cette publication est permise sans autorisation. Cependant, le nom du CSEE doit être mentionné et  
une copie de l'ouvrage ou du document doit être envoyée au Secrétariat du CSEE.

# TABLES DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	4
<b>INTRODUCTION</b>	6
<b>LES DÉFIS FUTURS POUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE</b>	8
<b>LE MONDE DU TRAVAIL DES ENSEIGNANT-E-S: AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET LIBERTÉ ACADÉMIQUE</b>	11
<b>PRÉVENIR ET COMBATTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	14
<b>L'ÉDUCATION POUR LE CHANGEMENT SOCIAL</b>	18
<b>LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET LE CHANGEMENT SOCIAL</b>	24
<b>ACCÉLÉRER LES PROGRÈS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE L'INCLUSION</b>	33
<b>LUTTER CONTRE LA PRIVATISATION ET LA COMMERCIALISATION DE L'ÉDUCATION</b>	41
<b>LES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT SOLIDAIRES POUR UN DIALOGUE SOCIAL FORT</b>	46
<b>RENOUVELLEMENT SYNDICAL POUR CRÉER UNE ALTERNATIVE : MOBILISER LE POUVOIR COLLECTIF DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT</b>	49
<b>CONCLUSIONS</b>	53

# AVANT-PROPOS

Cher·ère·s collègues,

Cette Conférence du CSEE sera effectivement un événement extraordinaire et la première à être organisée en ligne.

L'année 2020 aura été difficile pour chacun et chacune d'entre nous. En janvier, nous ne nous attendions pas à ce que la pandémie de Covid-19 puisse avoir un impact aussi important sur nos vies, notre travail et nos systèmes éducatifs. Si certain·e·s ont vécu la crise comme un moment d'angoisse pour leur santé, leur vie et celles de leurs proches, ou ont été confronté·e·s aux conséquences négatives du virus sur leurs relations avec leur famille et leurs ami·e·s, d'autres ont vu dans la période de confinement un appel à la modération, un moment de réflexion et une occasion de passer plus de temps avec leur famille proche. D'autres encore ont dû se battre pour travailler et en même temps prendre soin de leur famille, dans un contexte économique et financier mis à rude épreuve, où les processus démocratiques, la confiance et la cohésion sociale subissent de fortes pressions.

A bien des égards, cette crise sanitaire a renforcé les tendances existantes contre lesquelles nous, les syndicats de l'enseignement, avons mis en garde depuis longtemps.

Soucieux de protéger la santé de leurs populations, la plupart des Etats ont fermé leurs frontières et recherché des solutions nationales, au lieu de privilégier une approche universelle et collective. Les gouvernements de nombreux pays ont pris des mesures unilatérales, sans consulter les syndicats. La fermeture des établissements scolaires et la transition soudaine vers un enseignement d'urgence à distance et en ligne nous ont montré à quel point il est vital d'offrir aux communautés scolaires des outils appropriés et aux enseignant·e·s des formations de qualité. Les autorités, les responsables politiques, les parents et les étudiant·e·s ont rapidement pris conscience de l'importance de la dimension sociale, émotionnelle et pédagogique de l'enseignement, lequel ne s'organise pas à distance de la même manière que celui dispensé dans les écoles, les collèges et les universités.

Les établissements scolaires publics et leurs enseignant·e·s jouent un rôle crucial pour garantir un accès égalitaire à l'éducation de qualité pour tous les individus. La pandémie de Covid-19 a confirmé que l'éducation pour la vie dans notre monde en évolution constante nécessitait de prévoir un financement public substantiel et de faire confiance à la profession enseignante, afin

de mettre un terme aux inégalités sociales et permettre aux étudiant-e-s de réaliser pleinement leur potentiel. L'avenir de l'éducation ne peut se construire sur la privatisation et la commercialisation. La réussite des systèmes éducatifs repose sur la bonne préparation, l'engagement et la rémunération équitable des enseignant-e-s, des universitaires, des formateur-ice-s et de l'ensemble du personnel de l'éducation, dans le respect et la mise en valeur de leur autonomie professionnelle.

Partout en Europe, les enseignant-e-s préparent leurs étudiant-e-s à devenir des citoyen-ne-s confiant-e-s et responsables au sein de sociétés démocratiques, œuvrant en faveur d'objectifs environnementaux durables basés sur le bien-être et l'égalité sociale, et doivent pouvoir s'appuyer sur le leadership de leurs syndicats. Nous devons garder ces objectifs à l'esprit, alors que nous préparons notre nouveau programme de travail et élisons la direction du CSEE pour la période 2021-2024. S'il est une chose que la crise nous a clairement démontrée, c'est que, seuls, nous ne pourrions relever aucun des défis sociétaux actuels. Aucun Etat ou gouvernement ne possède de solution miracle. Si nous souhaitons faire bouger les choses, nous devons travailler ensemble pour relever les défis en permanente évolution de nos sociétés modernes.

Partout en Europe, nous unirons nos forces durant la reprise, après cette crise sanitaire et au-delà, pour travailler en solidarité à la défense de la démocratie, de l'égalité et de la durabilité au sein de la société où nous vivons et pour construire celle où nous voulons vivre dans le futur.

Je vous souhaite une conférence du CSEE fructueuse, inspirante et constructive.  
Susan Flocken, directrice européenne du CSEE.



S. Flocken

**Susan Flocken**  
Directrice européenne du CSEE

# INTRODUCTION

En 2020, le monde a traversé une crise sanitaire sans précédent. La pandémie de Covid-19 a eu de graves implications pour la vie et le bien-être socio-économique de la population, ainsi que pour le développement durable et la cohésion de nos sociétés, et entre elles. Les systèmes éducatifs doivent faire face aux conséquences de la pandémie et aux mesures qui ont été prises par certains gouvernements pour la contrôler. Dans un même temps, l'Europe est aux prises avec un ralentissement économique d'envergure et un chômage en hausse.

La pandémie de Covid-19 a mis à nu une série de problèmes qui existaient déjà bien avant la crise sanitaire, comme l'absence de programmes nationaux cohérents en matière de numérisation pour le secteur de l'éducation. En particulier, les systèmes éducatifs européens n'étaient pas du tout préparés à répondre à une crise requérant le un déploiement urgent de l'enseignement à distance. Cette situation a notamment accentué certains problèmes tels que les inégalités d'accès aux outils d'enseignement et d'apprentissage à distance et le manque de formation du personnel de l'éducation pour l'utilisation des TIC dans le cadre de l'enseignement. Si nous souhaitons préparer la profession enseignante et le secteur de l'éducation au 21<sup>e</sup> siècle, nous devons nous pencher de toute urgence sur ces problématiques, et bien d'autres encore.

La crise a mis en lumière les inégalités dans tous les domaines de la vie, y compris dans le secteur de l'éducation. Les femmes ont généralement été plus nombreuses à être confrontées à une augmentation significative des responsabilités familiales non rémunérées et aux régimes de travail précaire. Les groupes vulnérables, tels que les personnes handicapées, les minorités ethniques ou les populations migrantes et réfugiées, ont été extrêmement défavorisés, dans la mesure où, souvent, les enseignant-e-s n'ont pas accès au développement professionnel et au soutien nécessaires pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs. Ces problèmes ne sont toutefois pas le résultat de cette crise inopinée. Ils sont la conséquence prévisible de la négligence des gouvernements à l'égard du secteur public. Des mesures à long terme seront nécessaires pour garantir l'égalité et l'équité pour tous les individus et promouvoir l'éducation en tant que bien public et composante essentielle de la démocratie.

A l'heure où l'on tente de réduire les politiques éducatives à des questions de performance économique, les gouvernements ont privilégié les prises de décisions unilatérales pour répondre à des préoccupations économiques urgentes. Ces tendances ont affaibli les caractéristiques distinctives de nombreuses démocraties européennes, comme le bon fonctionnement des systèmes de relations industrielles. Partout en Europe, le dialogue social et la négociation collective sont menacés par l'influence croissante des entreprises et la glorification des mécanismes du marché dans les politiques éducatives et la gouvernance de l'éducation, mettant en péril l'équité, les libertés et la démocratie au sein de nos sociétés.

Le contexte dans lequel travaillent les enseignant-e-s se dégrade lui aussi : méfiance croissante envers les services publics tels que l'éducation, attaques dirigées contre les syndicats, déréglementation du marché du travail, fragmentation du personnel de l'éducation, pressions accrues sur les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation, diminution des ressources.

La Conférence du CSEE organisée les 1er et 2 décembre 2020 offrira l'occasion d'examiner les défis qui attendent la profession enseignante, dans le contexte de la reprise qui succédera à la pandémie. Nous identifierons les moyens pouvant être mis en œuvre par les syndicats de l'enseignement en Europe pour relever ces défis dans les années à venir. Ce document d'information a pour but de jeter les bases d'une discussion constructive, proposant quelques données factuelles et autres pistes de réflexion à propos des problématiques prédominantes auxquelles doit faire face notre mouvement. Une série de questions sont présentées à la fin du document, destinées à stimuler et enrichir le débat à la conférence.

Mettant en lumière les défis actuels et futurs pour la profession enseignante et l'autonomie professionnelle, ce document présente l'éducation comme étant un levier du changement social dans des domaines essentiels comme le développement durable sur le plan environnemental, la citoyenneté démocratique active, l'égalité et l'inclusion. Il aborde également la question de l'éducation face à la transformation numérique de nos sociétés, notamment le manque de compétences numériques et l'impact de l'intelligence artificielle. Il s'agira également de faire le point sur la marchandisation et la commercialisation de l'éducation, la solidarité syndicale et le dialogue social, dans le contexte des évolutions politiques plus larges. Le document se referme sur un chapitre consacré au renouvellement syndical.

# 1

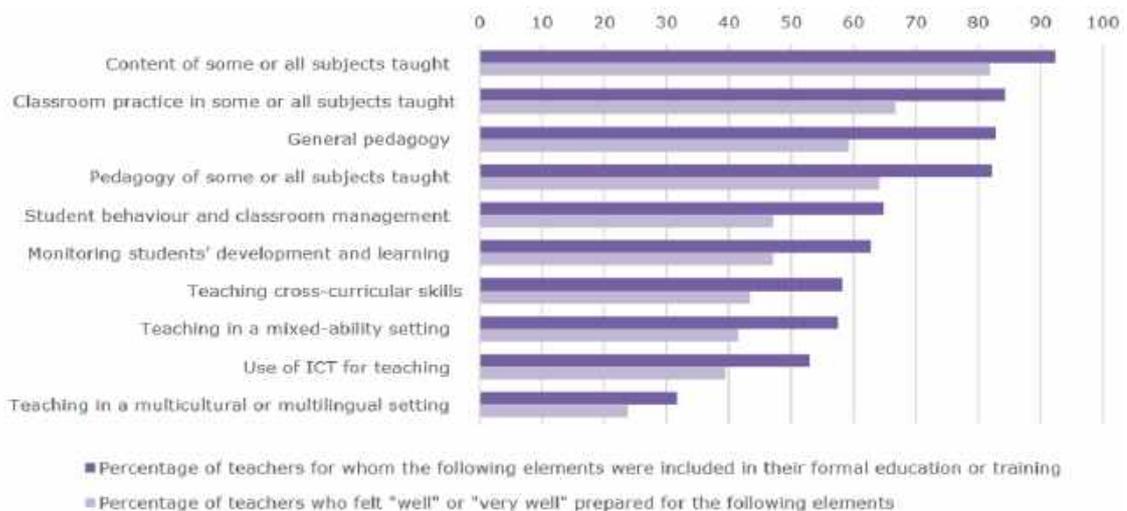
## LES DÉFIS FUTURS POUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE



Cela fait de nombreuses années maintenant que le secteur de l'éducation doit répondre à une attente croissante, selon laquelle **les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation ont la capacité d'appréhender et de résoudre les problèmes généraux de nos sociétés**, au sein et au travers de l'éducation.

L'enquête **PIAAC de l'OCDE** révèle que près de 70 millions d'Européen-ne-s ne possèdent pas les compétences minimales en **lecture, écriture et calcul**, tandis que 40 % accusent un déficit en compétences numériques. La *Boussole pour l'apprentissage 2030* de l'OCDE définit les **compétences transformatrices** comme un type de connaissances, de compétences, d'attitudes et de valeurs dont ont besoin les étudiant-e-s pour transformer la société et façonner l'avenir en vue d'une vie meilleure.

Il importe de garder à l'esprit le **cadre multiculturel des systèmes éducatifs européens**. L'enquête TALIS 2018 de l'OCDE montre que, à la suite de la crise des réfugié-e-s qui a marqué l'Europe en 2015, 32 % des enseignant-e-s travaillent dans des écoles où au moins 1 % des élèves sont issu-e-s de la migration. Cette proportion atteint 50 % en Finlande et en Belgique, dépasse les 60 % à Chypre et au Danemark, pour culminer à 74 % en Autriche et à 84,2 % en Suède. Toutefois, en ce qui concerne leur formation initiale, seulement 31,7 % des enseignant-e-s ont appris à enseigner dans des environnements multiculturels et multilingues (OCDE, TALIS 2018).



Source: OECD, TALIS 2018.

Outre les exigences ayant une incidence sur **l'environnement et la nature des processus d'enseignement et d'apprentissage, l'âge du personnel enseignant** exerce également une pression sur le secteur. Les prochaines vagues de départ à la retraite entraîneront de nouvelles pénuries d'enseignant-e-s dans la région européenne, à moins que les gouvernements ne s'engagent à sauvegarder la profession enseignante. L'OCDE estime que plusieurs pays, dont l'Italie, la Bulgarie, la Lituanie, l'Estonie et la Lettonie, auront à remplacer **près d'un-e enseignant-e sur trois d'ici 2030**. Au sein de l'UE, 32,8 % des enseignant-e-s de l'enseignement primaire et 39 % des enseignant-e-s de l'enseignement secon-

taire étaient âgé-e-s de 50 ans ou plus en 2017. S'agissant de l'enseignement primaire, la proportion des effectifs âgés de 50 ans ou plus est supérieure à 40 % en Italie (56,3 %), en Bulgarie (48,1 %), en Lituanie (45,8 %) en Estonie (44 %), en Grèce (43,1 %), en République tchèque (42,2 %) et en Hongrie (40,6 %).

D'autre part, la situation s'est détériorée en raison de l'évolution démographique, qui a entraîné une forte augmentation du nombre d'étudiant-e-s, ainsi que des difficultés à orienter les candidat-e-s vers une formation dans l'enseignement et à retenir dans la profession à la fois les étudiant-e-s en formation et les enseignant-e-s en service.

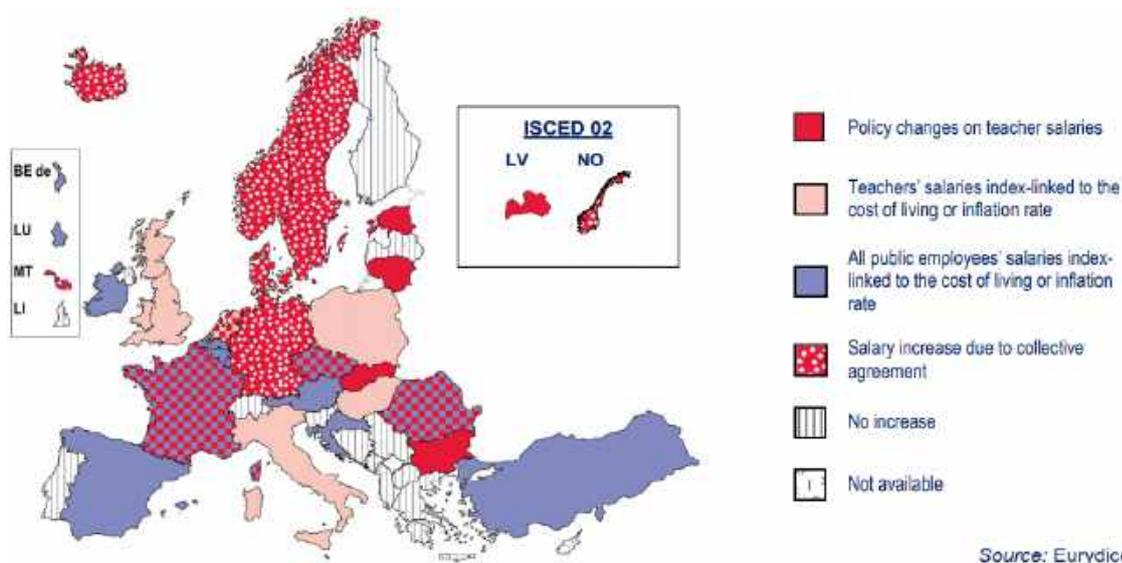
Partout en Europe, ces pénuries d'effectifs semblent conduire à des politiques qui affirment que les enseignant-e-s ne sont pas nécessaires dans le processus d'apprentissage ou qui visent à **résoudre ce problème par la déréglementation de la profession**. Le Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019 indique que bon nombre de systèmes éducatifs, par exemple en Allemagne, en Lituanie, en Slovaquie et au Luxembourg, ont introduit des modèles de formation initiale alternatifs dans la profession, à côté des filières habituelles. Ces alternatives se traduisent par une formation initiale de plus courte durée et/ou le recrutement de personnel provenant d'autres secteurs, qui ne doit pas nécessairement posséder les qualifications requises pour enseigner.

A photograph of a classroom. In the foreground, a male teacher in a light blue shirt is pointing towards a student. The student, a young man with dark skin and curly hair wearing a plaid shirt, is looking down at a piece of paper he is holding. Other students are visible in the background, seated at desks. A large, stylized blue number '2' is overlaid on the right side of the image.

**LE MONDE DU  
TRAVAIL DES  
ENSEIGNANT-E-S:**  
AUTONOMIE  
PROFESSIONNELLE ET  
LIBERTÉ ACADÉMIQUE

L'affaiblissement de l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation est lié au niveau peu élevé de leur statut, de leur image et de leurs salaires.

Dans les pays de l'OCDE, les salaires des enseignant-e-s de l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire général représentent de 78 à 93 % des salaires moyens des travailleur-euse-s titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire. Selon Eurostat, les salaires légaux ont augmenté dans la plupart des systèmes éducatifs européens en 2017/2018.



Un financement public approprié et durable demeure une condition essentielle pour garantir la liberté académique et l'autonomie des institutions. Pourtant, dans certains pays, notamment dans le sud et l'est de l'Europe, l'enseignement supérieur reste dramatiquement sous-financé.

Dans les **secteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche**, la liberté académique a subi d'importantes attaques. Dans le Communiqué de Paris (2018), les ministres de l'Enseignement supérieur se sont fermement engagé-e-s à promouvoir et protéger les valeurs fondamentales dans l'ensemble de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), en déclarant : « *La liberté académique et l'intégrité, l'autonomie des établissements, la participation des étudiants et des personnels à la gouvernance de l'enseignement supérieur, ainsi que la responsabilité publique de l'enseignement supérieur et en sa faveur, forment l'ossature de l'EEES* ». Toutefois, on observe des disparités importantes concernant le degré de priorité accordée aux différentes valeurs fondamentales par les gouvernements et les responsables de l'enseignement supérieur.

D'un côté, la priorité consiste principalement à protéger et promouvoir l'autonomie institutionnelle dans des domaines tels que le financement de l'enseignement supérieur et le recrutement dans ce secteur, ce qui permet aux universités de faire appel à d'autres

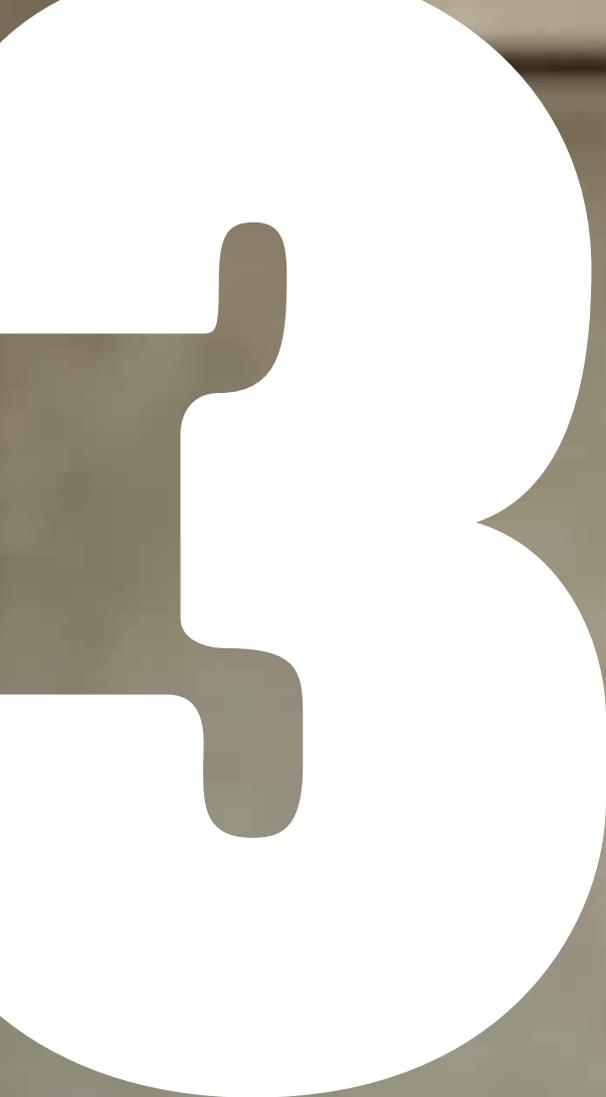
sources de financement ou de permettre à leurs instances de gouvernance d'agir avec **davantage d'autonomie** pour le recrutement ou le licenciement du personnel. De l'autre, **la protection et la promotion de la liberté académique** ont très souvent été négligées et restent des **domaines peu ou pas développés pour par les responsables politiques nationaux-ales et européen-ne-s**.

A travers l'Europe, les systèmes de titularisation se sont progressivement érodés au cours de ces vingt dernières années, tandis que les contrats de travail à durée déterminée ou précaires ne cessent de se généraliser. Souvent, le personnel universitaire engagé dans le cadre de ce type de contrats ne peut participer pleinement à la gouvernance de l'université. Cette précarisation de leur situation professionnelle augmente la difficulté pour les universitaires de remettre en question les préjugés et d'avancer des idées nouvelles, des opinions controversées ou impopulaires sans mettre leur carrière [en danger](#).

Au cours de ces dernières années, les systèmes d'enseignement supérieur ont vu l'introduction d'un nouveau paradigme pour la gestion publique, inspiré des modèles de gouvernance et d'organisation propres au secteur privé. **Des changements majeurs dans la gouvernance des universités** ont également eu lieu, notamment une diminution du nombre de sièges réservés aux étudiant-e-s et au personnel universitaire au sein des instances de gouvernance, une diminution du nombre d'élections dans le cadre des nominations aux postes de direction et la création d'équipes de direction centralisées qui, sous couvert de protéger la « marque de l'université », exercent davantage de contrôle sur ce que peuvent dire ou non les employé-e-s de l'enseignement supérieur dans la [sphère publique](#).

Toutes ces évolutions ont eu pour conséquence de diminuer la participation des universitaires aux processus décisionnels et ont rendu plus difficile l'exercice de leur liberté de critiquer le fonctionnement de leur propre institution.

S'agissant de **l'éducation de la petite enfance**, la réduction des activités ludiques et les pressions pour transférer ce secteur vers l'enseignement primaire ont une incidence directe sur l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation. Concernant **l'enseignement général**, la tendance à orienter les programmes d'études vers les besoins du marché et le développement des compétences et des aptitudes se traduit par une diminution de la flexibilité laissée aux enseignant-e-s dans le choix de leurs méthodes et matériels pédagogiques.



# PRÉVENIR ET COMBATTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS



**Dans l'environnement professionnel, la santé et la sécurité sont primordiales pour garantir des conditions de travail décentes.** Si la pandémie de Covid-19 a amené à une prise de conscience tardive de l'importance de la santé et de la sécurité au travail (SST) parmi le grand public, cette question a toujours été une pierre angulaire du travail syndical. Après plusieurs décennies de travail acharné et malgré quelques revers, un des objectifs prioritaires des syndicats de l'enseignement en Europe a toujours été de faire en sorte que les travailleur-euse-s ne mettent pas leur santé en danger dans l'exercice de leur profession. Le secteur de l'éducation est confronté depuis longtemps au problème de la santé et de la sécurité de son personnel, qu'il s'agisse de lutter contre la violence et le harcèlement dans les établissements scolaires ou de faire front aux menaces souvent moins tangibles et plus difficiles à identifier, notamment **les risques psychosociaux tels que le stress lié au travail**. Les syndicats de l'enseignement ont également tiré la sonnette d'alarme concernant les conséquences de l'utilisation croissante des technologies numériques sur le bien-être psychosocial des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation.

## **RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

Une **étude** publiée en 2014 par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) montre que 25 % des travailleur-euse-s déclarent avoir été victimes du stress lié au travail, durant la majeure partie ou l'intégralité de leur temps de travail, et une proportion similaire déclare que le travail a un effet négatif sur leur santé. Une analyse par secteur laisse apparaître que les risques psychosociaux sont les plus préoccupants dans les secteurs de la santé et du travail social, suivis directement par le secteur de l'éducation. L'agence EU-OSHA explique ces chiffres pour le moins alarmants par la **charge émotionnelle** inhérente à ces professions, définissant le travail émotionnel comme un métier dont les activités sont connues pour affecter l'équilibre psychique des travailleur-euse-s. Les risques psychosociaux, comme le stress lié au travail et l'épuisement professionnel, altèrent effectivement de plus en plus la santé et le bien-être des enseignant-e-s. Les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation sont confrontés à un ensemble complexe de risques psychosociaux dans l'environnement professionnel, principale cause de l'épuisement professionnel. Dans le secteur de l'éducation, ces risques psychosociaux se présentent sous de nombreuses formes : **surcharge de travail et/ou de responsabilités, manque de soutien de la part des établissements scolaires ou de l'institution, comportements répréhensibles des élèves, fatigue physique ou psychique, pressions liées aux résultats des examens, harcèlement sur le lieu de travail et violence de tiers**.

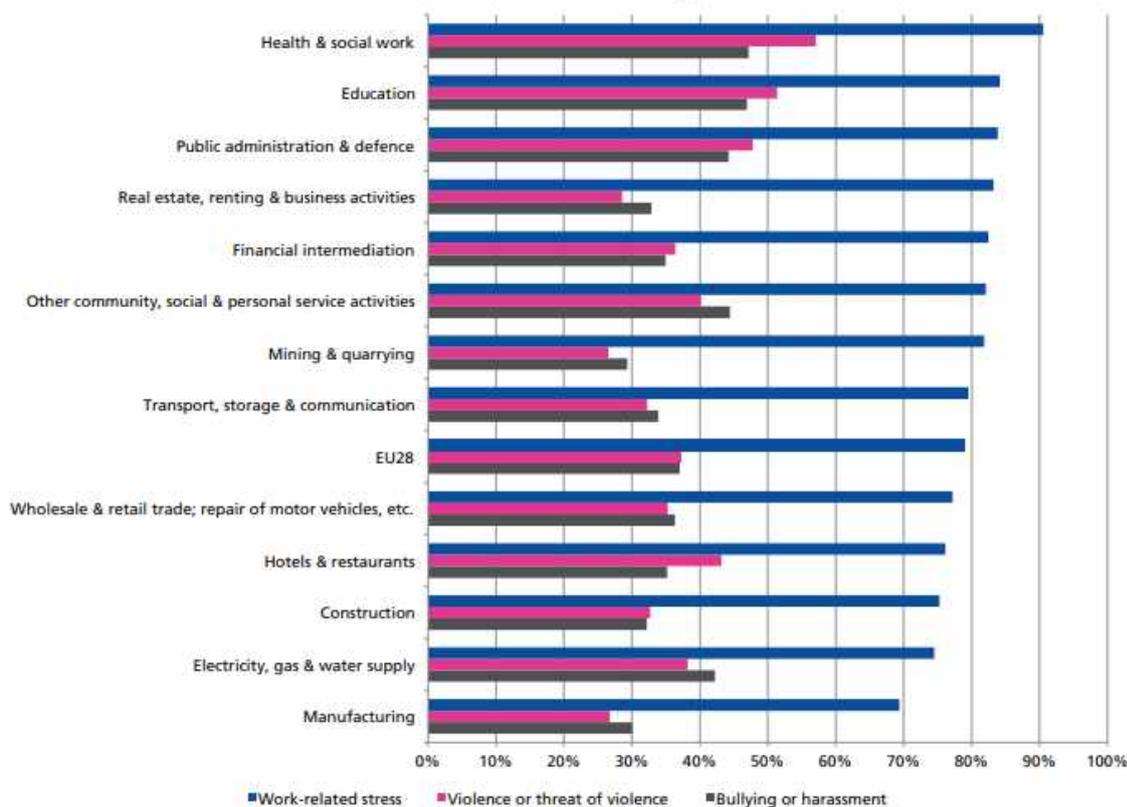
L'édition 2018 de l'enquête TALIS nous apporte de nouveaux éclairages sur la question du bien-être des enseignant-e-s au travail, un **facteur essentiel pour l'attractivité et la durabilité de la profession enseignante**. En effet, un niveau de stress élevé influence fortement la satisfaction professionnelle des enseignant-e-s et leur **intention de poursuivre leur carrière dans l'enseignement** : 18 % des enseignant-e-s déclarent subir un niveau élevé de stress dans le cadre de leur travail et 49 % indiquent que la charge de travail admin-

istratif trop importante est l'une des principales sources de leur stress. Le rapport révèle que les enseignant-e-s qui déclarent subir un niveau élevé de stress dans le cadre de leur travail sont généralement les plus enclins à indiquer leur **souhait de quitter leur profession dans les cinq années à venir**.

D'autre part, il ressort de ce même rapport que certaines catégories de travailleur-euse-s sont plus touchées que d'autres par les risques psychosociaux : les niveaux élevés de stress lié au travail sont plus fréquents chez les **femmes enseignantes et les enseignant-e-s de moins de 30 ans** (dans les deux groupes, 20 % signalent un niveau de stress élevé) que parmi leurs homologues masculins et les effectifs/collègues de plus de 50 ans (15 % dans les deux groupes). **Les enseignant-e-s travaillant en zones urbaines, dans des écoles publiques ou à grande concentration d'élèves défavorisé-e-s sont également plus nombreux-euses à indiquer un niveau de stress élevé**. S'agissant de l'impact de ce stress, 7 % des enseignant-e-s déclarent que leur travail a une « incidence très négative sur leur santé mentale », 6 % « une incidence très négative sur leur santé physique » et 6 % considèrent que leur travail ne « laisse aucune place à leur vie personnelle ».

A l'échelon européen, la directive-cadre de 1989 concernant l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail oblige les employeurs à prendre des mesures de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. En conséquence, les **organisations doivent prendre en considération les risques psychosociaux dans leurs**

Figure 26: Concern about work-related stress, harassment and violence, by sector (% establishments)



**stratégies pour la santé et la sécurité.** Par ailleurs, les partenaires sociaux européens ont reconnu l'importance des risques psychosociaux en signant les accords-cadres portant sur le stress lié au travail (2004) et sur le harcèlement et la violence au travail (2007). Ces deux accords, que les signataires s'engagent à appliquer et à développer dans leur pays, nécessitent pour autant d'être adaptés et mis en œuvre au niveau national.

## **RISQUES NOUVEAUX: L'IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LE BIEN-ÊTRE DES ENSEIGNANT·E·S**

Le travail et les environnements professionnels sont en constante évolution en raison de l'introduction de nouvelles technologies, produits et procédés, des modifications dans la structure de la main-d'œuvre et du marché du travail et des nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail. Ces évolutions peuvent être à l'origine **de nouveaux risques et défis pour la santé et la sécurité des travailleur·euse·s**, qui doivent être anticipés et pris en charge pour garantir des lieux de travail sains et sûrs dans le futur. Le secteur de l'éducation n'y échappe pas : l'introduction et l'utilisation croissante des technologies numériques dans l'environnement de travail exposent inévitablement les enseignant·e·s et le personnel de l'éducation à de nouvelles catégories de risques professionnels. En particulier, les problèmes liés à l'enseignement en ligne ont été accentués, durant la pandémie de Covid-19, au moment où la plupart des systèmes éducatifs européens ont imposé la fermeture prolongée des écoles et se sont tournés exclusivement vers l'enseignement à distance. Dans un environnement professionnel où les contacts sont omniprésents tout au long de la journée de travail, l'introduction des technologies de la communication s'accompagne de **pressions supplémentaires de la part des employeurs, des parents et des aidant·e·s, qui attendent du personnel de l'éducation qu'il soit disponible en dehors de ses heures de travail** - ce qui accroît la charge de travail. D'autre part, le recours de plus en plus fréquent aux nouvelles technologies dans le cadre des activités non pédagogiques, comme le travail administratif, peut entraîner une multiplication des tâches supplémentaires. Ces facteurs peuvent conduire à un allongement des heures de travail et à un accroissement d'une charge de travail déjà importante, se traduisant par une augmentation du stress psychosocial lié au travail. En outre, l'utilisation forcée des nouvelles technologies dans les classes peut entraîner un sentiment de perte d'autonomie dans le cadre de la pratique professionnelle des enseignant·e·s et augmenter, par conséquent, leur stress lié au travail et une perte de confiance dans le cadre de l'exercice de leur profession. Enfin, la question de la confidentialité des données et la sécurité en ligne, notamment les problèmes du cyber-harcèlement, de la surveillance technologique induite et de la collecte des données du personnel de l'éducation, sont une source de préoccupation dans les établissements scolaires connectés.

4

# L'ÉDUCATION POUR LE CHANGEMENT SOCIAL



Dans un monde de plus en plus interconnecté et diversifié, influencé par les réseaux sociaux, les individus vivent dans un environnement en constante évolution et doivent s'adapter à une multitude de nouvelles problématiques différentes, telles que **l'innovation et la numérisation, la détérioration de l'environnement et le changement climatique**, les tendances antidémocratiques et xénophobes, ou encore, la violence, la haine, la radicalisation, l'inégalité et l'exclusion. Les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation ont un rôle crucial à jouer lorsqu'il s'agit d'aider les jeunes à devenir des citoyen-ne-s actif-ive-s, critiques, solidaires et capables de faire des choix de vie responsables et de contribuer activement à la création de sociétés plus justes, plus égalitaires et plus durables.

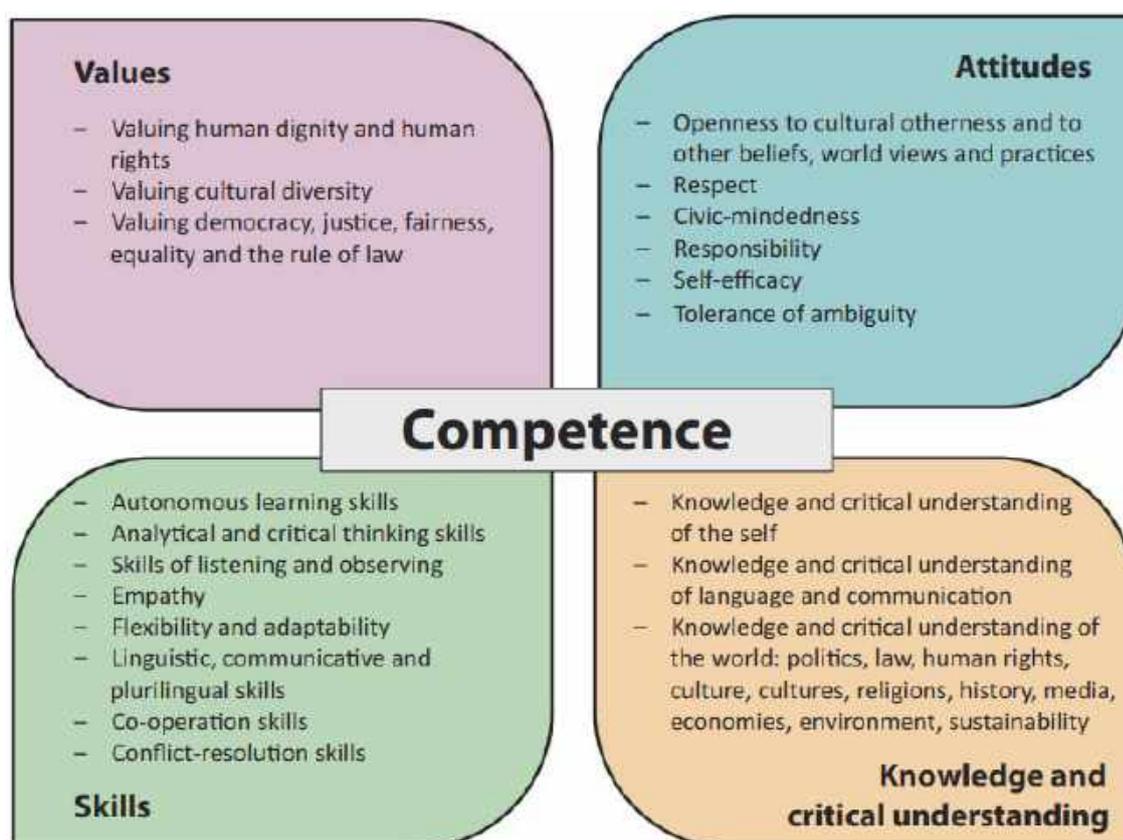
## ÉDUCATION À LA CITOYENNETÉ DÉMOCRATIQUE ET AUX DROITS HUMAINS

Il est essentiel de défendre les **valeurs fondamentales de la liberté**, de la tolérance, de la démocratie, de l'égalité et des droits humains, à l'heure où la radicalisation, l'extrémisme et la xénophobie gagnent du terrain en Europe. Les enseignant-e-s, les responsables d'établissement scolaire et le personnel de l'éducation jouent un rôle clé dans la **promotion de l'éducation à la citoyenneté démocratique et aux droits humains**. Le développement des compétences sociales et de la citoyenneté active, au même titre que la **promotion de l'équité et de la cohésion sociale** au travers de l'éducation scolaire, sont des composantes importantes du [Cadre Education 2030 de l'OCDE](#), du [Cadre Education 2030 de l'UNESCO](#) et du [Cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie](#). Il est cependant difficile d'aboutir à une définition et une pertinence communes de la citoyenneté et des valeurs communes, telles que la démocratie, la liberté, la tolérance, la non-discrimination, l'égalité et la solidarité, en raison de la diversité des contextes politiques, historiques, religieux, culturels et sociaux nationaux en Europe. L'[UNESCO](#) définit **l'éducation à la citoyenneté** comme étant le « principe d'apprendre aux enfants, dès leur plus jeune âge, à devenir des citoyen-ne-s éclairé-e-s et faisant preuve d'esprit critique, qui participent aux décisions concernant la société ». Par ailleurs, le cadre de référence européen des compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie souligne que « les compétences civiques permettent à l'individu de participer pleinement à la vie civique grâce à la connaissance des notions et structures sociales et politiques et à une participation civique active et démocratique ».

Le [rapport EURYDICE 2017](#) montre que, dans tous les pays étudiés, l'éducation à la citoyenneté faisait partie des programmes d'études nationaux pour l'enseignement général. Dans le même temps, près de la moitié des pays ne prévoyaient aucune réglementation ou recommandation concernant le développement des compétences futures des enseignant-e-s en matière d'éducation à la citoyenneté dans le cadre de leur formation initiale. Ceci entre en contradiction avec la [Recommandation](#) du Conseil de l'UE relative à la promotion des valeurs communes, à l'éducation inclusive et à la dimension européenne de l'enseignement (2018) qui précise : « *Il convient donc de soutenir les enseignants et de leur donner des moyens d'action efficaces, à l'aide de mesures visant à mettre en place une culture et un environnement ouverts d'apprentissage et à gérer des groupes d'ap-*

*prenants divers, afin qu'ils enseignent les compétences civiques, transmettent le patrimoine partagé de l'Europe, promeuvent les valeurs communes et deviennent des modèles de référence pour les apprenants ».*

Les conclusions du [rapport](#) de recherche « *Enjeux et bonnes pratiques en matière de promotion de la citoyenneté et des valeurs de liberté, tolérance et non-discrimination grâce à l'éducation* », préparé dans le cadre du projet [EU CONVINC](#) du CSEE, soulignent le besoin urgent de soutenir les enseignant-e-s et les responsables d'établissements scolaires pour enseigner la citoyenneté et développer l'esprit critique et analytique. Le rapport met également en lumière les attentes liées à l'instauration d'une **culture scolaire démocratique** offrant la possibilité de discuter de questions controversées s'appuyant sur la participation active des élèves et des enseignant-e-s. Il démontre en outre clairement que des cadres politiques pertinents sont nécessaires pour mettre en lien les activités scolaires et extrascolaires, notamment pour aider les enfants et les jeunes à participer en toute sécurité et de manière efficace, critique et responsable à un monde dominé par les réseaux sociaux et les technologies numériques.



Conseil de l'Europe, [Compétences pour une culture de la démocratie](#), 2016.

## **CITOYENNETÉ NUMÉRIQUE ACTIVE**

Il est essentiel d'enseigner les modalités d'utilisation des technologies numériques et leur usage approprié. Bien entendu, les nouvelles technologies offrent la possibilité d'accéder facilement à l'information et aux outils de communication, et de participer à la société de manière innovante. Toutefois, elles comportent plusieurs risques qui doivent être abordés dans le cadre de l'éducation, notamment la question de la confidentialité en ligne, les fausses informations, la cyber-intimidation et le cyber-harcèlement. Le Conseil de l'Europe définit la citoyenneté numérique comme étant « *la capacité de s'engager positivement, de manière critique et compétente dans l'environnement numérique, en s'appuyant sur les compétences d'une communication et d'une création efficaces, pour pratiquer des formes de participation sociale respectueuses des droits de l'homme et de la dignité grâce à l'utilisation responsable de la technologie* ». Les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation occupent la meilleure place pour apprendre aux élèves à adopter des comportements responsables et critiques lors de leurs interactions sur les plateformes numériques en ligne.

## **EDUCATION ET CHANGEMENT SOCIAL POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT**

L'éducation joue un rôle important dans la relève des défis environnementaux pour le changement social et le développement durable de notre monde. Il est clair que les discussions entourant l'éducation et les questions environnementales dépassent largement le cadre de n'importe quel sujet pédagogique. Il s'agit d'un débat centré sur le changement social, où les syndicats travaillent ensemble en solidarité à la création d'une société collective, basée sur les principes de la démocratie, de la justice sociale, de l'équité et de la durabilité. Cette thématique appelle en outre une solidarité internationale, partout dans le monde.

Selon l'[UNESCO](#), l'éducation est un élément essentiel qui aide les gens à comprendre et à faire face aux effets du réchauffement climatique et qui encourage les changements dans les attitudes et les comportements nécessaires pour lutter contre les causes du réchauffement climatique, développer les compétences qui soutiennent différents modules domaines des économies et faciliter l'adaptation à l'impact du [changement climatique](#). L'éducation au développement durable est une composante du 4e Objectif de développement durable (ODD) pour l'éducation, tandis que le 13e objectif pour l'action en faveur du climat prévoit l'amélioration de la formation au changement climatique. Par ailleurs, la [Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques](#) (CCNUCC), un traité international pour l'environnement signé à Rio de Janeiro en 1992, insiste sur l'importance de développer et mettre en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation centrés sur le changement climatique et ses conséquences, notamment « la formation

de personnel scientifique, technique et de gestion » et « la mise au point et l'échange de matériel éducatif et de matériel destiné à sensibiliser le public ». Plus récent, l'[Accord de Paris](#) sur le changement climatique va plus loin en appelant à la coopération entre les pays concernant ces mesures.

Aujourd'hui, plusieurs mouvements mondiaux visant à pousser les gouvernements à prendre des mesures politiques pour lutter contre le changement climatique (#Fridays-ForFuture et #Climatestrike) ont déjà gagné l'adhésion de nombreux-euses étudiant-e-s en Europe, lançant des appels à l'action au travers d'événements de masse en ligne ou organisant, avant la pandémie, des rassemblements devant les parlements et les hôtels de ville. Les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation sont face à des demandes croissantes les invitant à aborder, à étudier de manière critique et à **enseigner les causes et les conséquences du changement climatique**, ainsi que les actions possibles pour ralentir la destruction de l'environnement. Toutefois, y compris en 2020, l'éducation aux questions environnementales et au changement climatique est presque totalement absente des programmes d'études nationaux, à l'exception de quelques discussions dans des matières spécifiques comme la biologie ou les études environnementales. Le [Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2016](#) a révélé que près de trois quarts des 78 pays étudiés avaient intégré la thématique du développement durable à leurs programmes d'études. En 2020, l'[Italie](#) est devenue le premier pays de l'UE à rendre les cours dédiés au changement climatique obligatoires dans les écoles (33 heures, soit environ une heure par semaine scolaire, consacrées au changement climatique et au **développement durable**). La communication de la Commission européenne relative à un [Pacte vert pour l'Europe](#), publiée en janvier 2020, contient un article intitulé « Activer l'éducation et la formation », mentionnant les trois points suivants :

- Elaborer un cadre de compétences européen pour contribuer au développement et à l'évaluation des connaissances, des compétences et des attitudes en matière de changement climatique et de développement durable, fournir du matériel d'accompagnement et faciliter l'échange de bonnes pratiques au sein des réseaux de programmes de formation des enseignant-e-s de l'UE.
- Fournir aux Etats membres de nouvelles ressources financières pour rendre les bâtiments scolaires et le fonctionnement des écoles plus durables.
- Assurer le recyclage et la mise à niveau proactifs des compétences des travailleur-euse-s, nécessaires pour tirer parti de la transition écologique.

Alors que la formation aux questions environnementales doit être intégrée à tous les niveaux et aspects des systèmes éducatifs et s'accompagner de ressources techniques, financières et humaines durables et appropriées prélevées sur les budgets publics en vue d'amener un véritable changement social, la communication de la Commission européenne [Renforcer l'identité européenne par l'éducation et la culture](#) ne mentionne aucune question environnementale dans les priorités de la Stratégie post-2020 de l'UE pour l'éducation et la formation. Comme indiqué dans le [Socle européen des droits sociaux](#), l'éducation a pour mission d'offrir aux enfants et aux adultes les moyens de réaliser pleinement leur potentiel et de préserver et d'acquérir les compétences qui leur permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du

travail. L'éducation est également censée préparer les individus à comprendre le monde physique et social qui les entoure, à y vivre et à y réfléchir, tout en agissant et en participant aux processus décisionnels. Raison pour laquelle, dans la mesure où l'environnement et le climat font partie intégrante de notre monde physique, la formation au changement climatique doit, en toute logique, faire partie de l'[éducation à la citoyenneté](#), un domaine où les enseignant-e-s et leurs syndicats de l'enseignement ont un rôle important à jouer.

A l'ère de l'Internet, des réseaux sociaux, des fausses informations et de la désinformation, les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation se doivent de prendre l'initiative de former les générations futures à devenir des citoyen-ne-s responsables qui, informé-e-s des causes et des conséquences du changement environnemental et climatique, se montreront respectueux-euses de l'environnement. Il est essentiel de leur apprendre à développer les bonnes réponses, à atténuer la vulnérabilité aux conséquences des changements environnementaux et à empêcher toute nouvelle destruction de l'environnement. A cette fin, les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation doivent être soutenus dans la formation au changement climatique, au moyen de ressources, de méthodes et de pratiques pédagogiques pertinentes et modernes, et se voir offrir une formation initiale et continue dans ce cadre.

Le changement climatique et les questions environnementales ont en effet un impact important sur le travail des établissements scolaires. Ils peuvent entraver les processus d'apprentissage et d'enseignement et donner lieu à des environnements inadaptés à l'enseignement et l'apprentissage (ex. problèmes de température ou de qualité de l'air dans les classes, fermeture ou déplacement ponctuel des écoles en raison de changements dans la nature). Les migrations dues au climat, les catastrophes naturelles, les pénuries alimentaires et d'autres événements similaires interrompent les parcours scolaires et ne permettent plus de bénéficier d'une éducation de qualité. Les problèmes environnementaux ont également tendance à creuser davantage encore le fossé socio-économique entre les populations, les pays et les régions, et touchent plus sévèrement les groupes socialement défavorisés, les pays plus pauvres sur le plan économique, les femmes et les filles. Les syndicats de l'enseignement luttent en faveur d'une société égalitaire et inclusive offrant à chaque jeune la possibilité d'accéder à une éducation inclusive de haute qualité, indépendamment du genre, du statut socio-économique, de la situation géographique, du statut migratoire et civique, des capacités et des besoins éducatifs.



**LA TRANSFORMATION  
NUMÉRIQUE ET  
LE CHANGEMENT  
SOCIAL**



Les sociétés européennes sont face à de profonds changements, les nouvelles technologies en rapide évolution étant appelées à transformer irrévocablement le monde du travail et celui que nous connaissons. L'automatisation et la numérisation influencent nos vies professionnelles et nos sociétés, leur impact commençant déjà à se faire ressentir sur les citoyen-ne-s en termes de **besoin de compétences et de pratiques professionnelles**. Par ailleurs, l'utilisation toujours croissante des nouvelles technologies dans la vie quotidienne requiert un minimum de compréhension et de sensibilisation à l'utilisation des outils numériques en toute sécurité dès le plus jeune âge. Au niveau européen, le Cadre des compétences numériques [DigComp 2.0](#) (2016), développé pour refléter les objectifs de la [Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe](#) de la Commission européenne, identifie les principales composantes des compétences numériques dans les cinq domaines suivants : 1) littératie de l'information et des données, 2) communication et collaboration, 3) création de contenu numérique, 4) sécurité, et 5) résolution des problèmes.

Au centre de ces évolutions, le secteur de l'éducation subit des pressions considérables pour que tous les secteurs et professions s'adaptent à cette quatrième révolution industrielle, que bon nombre de responsables politiques et représentant-e-s d'entreprises semblent accueillir comme une force puissante pour la croissance économique. L'introduction des nouvelles technologies influe sur le personnel de l'éducation au quotidien et dans de nombreux aspects de sa profession. Le personnel et les syndicats qui le représentent tirent la sonnette d'alarme quant aux effets potentiellement négatifs que pourrait avoir sur la qualité de l'éducation une utilisation excessive de ces nouvelles technologies, notamment lorsqu'elles sont implantées sans discernement et sans une réflexion approfondie, où **les professionnel-le-s de l'éducation doivent jouer un rôle central**. D'autre part, les demandes préconisant l'utilisation accrue des outils numériques se font chaque jour plus nombreuses lorsqu'il s'agit du développement des parcours de formation individuelle, notamment/y compris les analyses de l'apprentissage, et risquent d'avoir une incidence négative sur la **dimension sociale de l'interaction entre l'enseignant-e et l'étudiant-e**, essentielle à son développement optimal. Une autre préoccupation centrale des employé-e-s de l'éducation est l'**impact de la numérisation sur leurs conditions d'emploi et de travail**, notamment en raison de l'augmentation des demandes de disponibilité en dehors des heures de travail, des risques de harcèlement en ligne et des possibles violations des règles en matière de protection des données, favorisées par des technologies telles que l'intelligence artificielle. Toutes ces problématiques menacent le bien-être du personnel de l'éducation et affaiblissent l'attrait de la profession enseignante.

En revanche, lorsqu'elles sont introduites en prenant pleinement en considération les points de vue, l'expertise et les expériences des enseignant-e-s et des syndicats de l'enseignement, les technologies numériques présentent un potentiel prometteur pour soutenir leur travail, à la fois dans les établissements scolaires et en au dehors. Une utilisation réfléchie et mesurée des TIC dans le cadre de l'enseignement et de l'apprentissage, soucieuse de la **sécurité des technologies en ligne** et du **respect de l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s**, peut présenter de nombreux avantages. Il s'agit, entre autres, de susciter l'intérêt des étudiant-e-s dans des matières telles que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) et de les encourager à découvrir les carrières possibles dans ces filières. Cela peut également contribuer à maintenir dans l'éducation formelle les étudiant-e-s risquant l'exclusion, notamment ceux et celles ayant des besoins spécifiques.

Les atouts potentiels des nouvelles technologies pour le secteur de l'éducation ne peuvent être garantis qu'à partir du moment où les gouvernements et les autorités éducatives en Europe s'engagent à **maintenir et accroître le niveau des investissements publics dans tous les secteurs de l'éducation** et à reconnaître les syndicats de l'enseignement comme des partenaires égaux dans le cadre des évolutions futures pour ce secteur. Il importe de garantir le rôle permanent et central des syndicats de l'enseignement dans les processus décisionnels nationaux et européens lors de l'élaboration des politiques, en engageant le dialogue social aux niveaux national et européen et en respectant le principe selon lequel **l'utilisation des nouvelles technologies doit être complémentaire de l'enseignement dispensé en classe, et non pas le remplacer**.

Le chapitre suivant examine les défis actuels et futurs pour le personnel de l'éducation à l'ère numérique et propose quelques pistes de réflexion et sujets de discussion à propos de la numérisation dans le secteur de l'éducation.

## S'ADAPTER À L'ÈRE NUMÉRIQUE

La numérisation a un impact considérable sur l'attrait de la profession, amenant son lot de nouveaux défis pour le bien-être du personnel de l'éducation. Depuis de nombreuses années, les syndicats de l'enseignement se disent préoccupés par **l'augmentation de la charge de travail et du stress lié au travail, la perte d'autonomie dans la pratique professionnelle et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle**. Il importe d'aborder toutes ces questions dans la perspective de promouvoir l'attrait de la profession enseignante, notamment dans le contexte de la numérisation, surtout lorsque l'on sait que de nombreux pays doivent faire face à des pénuries d'enseignant-e-s et que la pérennité de la profession enseignante est menacée. Dans les environnements professionnels où les contacts sont omniprésents tout au long de la journée de travail, il est important de veiller à ce que les technologies de la communication contribuent à alléger la charge de travail des enseignant-e-s et de respecter leur **droit à la déconnexion** afin d'éviter qu'il-elle-s soient sollicité-e-s en dehors de leurs horaires de travail.

Il est de plus en plus attendu des enseignant-e-s qu'il-elle-s utilisent les nouvelles technologies dans le cadre d'activités non pédagogiques, comme le travail administratif, et ces demandes se multiplient souvent de façon disproportionnée. En effet, devoir assumer des tâches qui n'entrent pas dans le cadre de l'enseignement proprement dit peut se traduire par une augmentation des contraintes supplémentaires, comme l'allongement des heures de travail et l'augmentation d'une charge de travail déjà importante. Il est essentiel de veiller à ce que l'utilisation des nouvelles technologies dans les classes n'entraîne pas une perte de l'autonomie professionnelle.

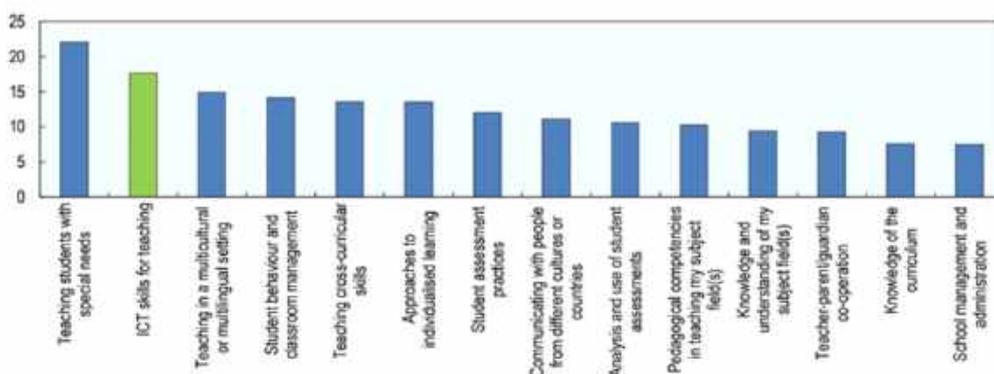
Face à ces évolutions, les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation doivent s'adapter aux nouvelles technologies et les intégrer à leurs méthodes d'enseignement. Une question cruciale est de savoir si une **formation pertinente** leur est proposée pour comprendre pleinement le fonctionnement de ces technologies et leur utilisation optimale pour soutenir l'enseignement. L'enquête TALIS 2018 révèle que, même si les enseignant-e-s sont

nombreux-euses à participer activement à leur développement professionnel, il-elle-s signalent systématiquement avoir des besoins importants dans certains domaines, comme l'enseignement aux étudiant-e-s ayant des besoins spécifiques/particuliers et l'utilisation des compétences en matière de TIC pour l'enseignement. Les raisons les plus fréquemment avancées pour ne pas participer aux formations sont l'« incompatibilité avec les horaires de travail » (54 %) et l'« absence d'incitants pour participer au développement professionnel » (48 %).

Toujours selon TALIS 2018, seulement 56 % des enseignant-e-s dans les pays de l'OCDE ont reçu une formation à l'utilisation des TIC pour l'enseignement dans le cadre de leur formation formelle et seulement 43 % avaient le sentiment d'y être préparé-e-s ou bien préparé-e-s au terme de leur formation initiale. Les enseignant-e-s continuent à souligner leur **besoin élevé de développement professionnel dans le domaine des TIC pour l'enseignement**, juste après l'enseignement aux élèves/apprenant à besoins (éducatifs) particuliers/spécifiques. Comme expliqué dans les chapitres précédents, les enseignant-e-s nécessitent une formation de qualité pour l'utilisation des outils numériques, afin de pouvoir intégrer efficacement les TIC dans l'enseignement. En dehors des technologies numériques de base, les enseignant-e-s ne sont pas nécessairement formé-e-s aux autres compétences numériques importantes comme la littératie numérique et la citoyenneté numérique. Il conviendra d'élargir la formation des enseignant-e-s, qu'il s'agisse de leur préparation initiale ou de leur développement professionnel continu, afin de mieux les préparer et mieux les soutenir dans le cadre de l'enseignement de ces compétences importantes du 21<sup>e</sup> siècle. Les enseignant-e-s doivent prendre des décisions professionnelles éclairées en ce qui concerne la préparation et la mise en œuvre de l'éducation numérique pour leurs élèves. Au 21<sup>e</sup> siècle, **les compétences numériques sont des compétences essentielles pour tou-te-s les enseignant-e-s**. Par ailleurs, les études montrent que les enseignant-e-s manifestent de plus en plus le besoin et l'envie de participer à des programmes de formation numérique adaptés aux matières enseignées et à leur niveau de compétence. Raison

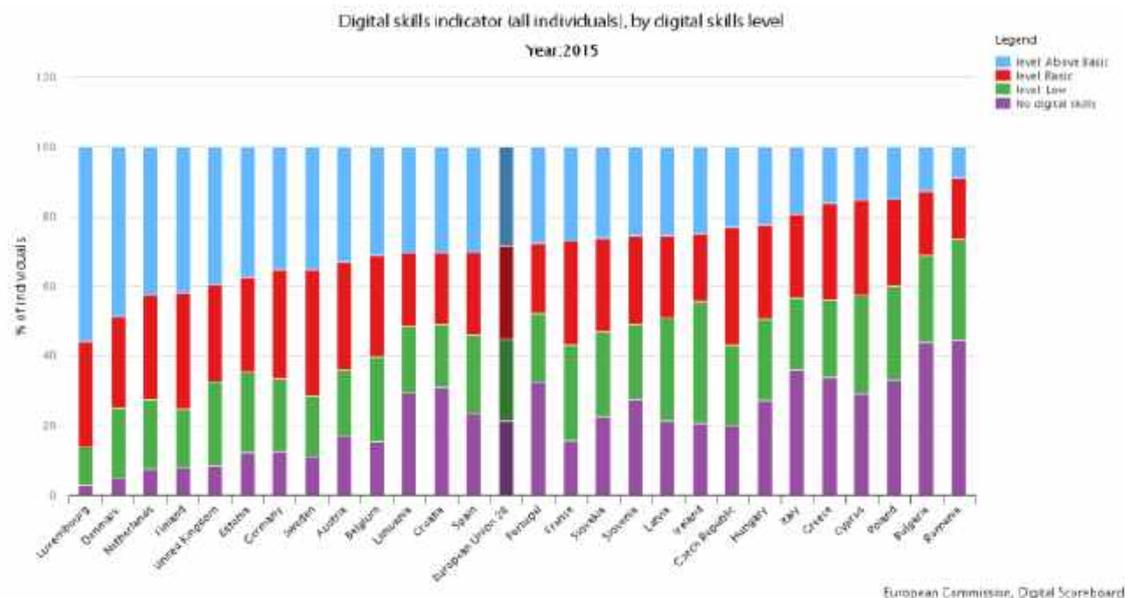
## TPL in digital environments ICT is one of the most frequently reported needs for PD

Percentage of OECD lower-secondary teachers reporting high level of need for PD in...



Source: OECD TALIS 2018, Table I.5.21., and OECD (2019) *Working and Learning Together*, Fig. 4.4

pour laquelle il est nécessaire de proposer **un large éventail de programmes de formation** auxquels il-elle-s peuvent participer. Enfin, les enseignant-e-s de tous les niveaux sont des professionnel-le-s de l'éducation qui, au travers de l'utilisation des technologies numériques, améliorent l'apprentissage. Il-Elle-s doivent pouvoir participer régulièrement à des formations numériques dans le cadre de leur fonction, en gardant à l'esprit qu'il n'existe pas d'approche universelle.



## UNE FRACTURE NUMÉRIQUE QUI NE CESSE DE CROÎTRE

Face à la transformation numérique, les citoyen-ne-s doivent acquérir de nouvelles compétences numériques de base pour entrer sur le marché du travail et accomplir des tâches quotidiennes élémentaires. Les activités sociales et administratives appellent de plus en plus souvent une forme ou l'autre de procédure numérique, sans laquelle les citoyen-ne-s ne peuvent plus accéder aux services essentiels. En effet, l'acquisition des compétences numériques de base est aujourd'hui devenue une condition préalable à toute participation à la société. Toutefois, les chiffres actuels montrent une Europe à la traîne dans ce domaine. En 2017, 43 % de la population de l'UE ne possédait pas un niveau suffisant de compétences numériques et 17 % aucune, n'utilisant que peu ou pas du tout Internet. Les trois principales raisons de l'absence d'Internet à domicile étaient, respectivement, l'inutilité ou le désintérêt (46 % des ménages sans accès à Internet en 2017), le manque de compétences (43 %) et le coût élevé des équipements et des fournisseurs

d'accès (32 %). Au vu de ce qui précède et en tenant compte de l'importance de permettre aux élèves et au personnel de l'éducation d'accéder à des outils numériques modernes à domicile et en classe (comme l'a montré la pandémie de Covid-19), si l'on souhaite garantir une formation numérique de qualité, il est nécessaire d'adopter **une approche coordonnée pour combler / atténuer le déficit en compétences numériques**.

Les entreprises technologiques souhaitent tirer parti de cette augmentation de la demande en outils numériques dans le secteur de l'éducation et visent à renforcer leur présence dans les établissements scolaires, que ce soit dans les écoles ou sur les campus universitaires, ainsi que les partenariats avec les structures de l'enseignement public. Ces partenariats peuvent avoir des conséquences fâcheuses pour la qualité et l'inclusivité de l'éducation, dans la mesure où ils peuvent conduire à une commercialisation de l'enseignement, favoriser l'ingérence des acteurs privés dans l'élaboration des politiques éducatives publiques et affaiblir l'autonomie professionnelle du personnel de l'éducation. Par ailleurs, la **dépendance croissante vis-à-vis des prestataires privés offrant ressources, matériel et logiciels informatiques risque de creuser le fossé des inégalités**, laissant pour compte les établissements scolaires et les étudiant-e-s qui ne disposent pas de moyens suffisants pour se procurer de telles ressources. Raison pour laquelle, il importe d'introduire des mesures en matière de numérisation pour garantir que tous les individus, notamment les groupes vulnérables, puissent accéder à une formation numérique de qualité.

Si la justice sociale, l'égalité des chances et la solidarité sont au cœur des valeurs des syndicats, les sociétés justes et équitables sont importantes pour soutenir la démocratie. L'augmentation des inégalités conduit à l'exclusion sociale et, dans le pire des cas, à la marginalisation et à la radicalisation. L'éducation joue un rôle clé pour prévenir cela et, en particulier, pour lutter contre les fausses informations en ligne et hors ligne.

## LES OUTILS NUMÉRIQUES FAVORISENT L'ÉDUCATION INCLUSIVE

Il est de plus en plus nécessaire de garantir **l'égalité en termes d'éducation numérique**. Malgré un taux de chômage toujours élevé, près de 800.000 emplois dans le secteur des TIC pourraient ne pas être pourvus en Europe à la fin de 2020. En outre, en 2015, seules 13 % des femmes diplômé-e-s dans des filières liées aux TIC occupaient un emploi dans le numérique, par rapport à 15 % en 2011.

Le CSEE rappelle « *la nécessité d'intensifier les efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre / sexistes associés à l'utilisation des TIC et d'inciter davantage garçons et filles à acquérir des compétences, utiliser intelligemment les TIC et les préparer à leur vie d'adulte et au marché du travail futur, lequel repose sur le développement des compétences et des aptitudes numériques* ».



## IMPACT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE L'EXTRACTION DES DONNÉES (DATA MINING)

Les expert-e-s et les responsables politiques, n'appartenant pas au secteur de l'éducation, voient souvent dans les nouvelles technologies des outils pouvant potentiellement améliorer les pratiques d'enseignement et d'apprentissage. Mais trop souvent les « changements innovants » sont imposés aux enseignant-e-s sans les avoir consulté-e-s, ces dernier-ère-s étant généralement présenté-e-s comme réticent-e-s au changement. L'intelligence artificielle (IA), l'extraction des données et les analyses de l'apprentissage ont récemment été au centre des débats sur l'éducation dans le cadre de nombreux forums, étant perçus comme des outils prometteurs pour une éducation plus inclusive et mieux adaptée aux besoins individuels des apprenant-e-s. Mais, comme pour tous les outils innovants, **l'IA, l'extraction des données et les analyses de l'apprentissage nécessitent d'être pleinement adaptées à tous les niveaux du secteur de l'éducation**. Il importe de reconnaître, d'examiner ouvertement et de comprendre les exigences spécifiques des systèmes éducatifs et les risques potentiels de ces technologies pour la qualité de l'éducation, le personnel de l'éducation et les apprenant-e-s. Dans ce chapitre nous examinons certains des risques

que peuvent présenter l'intelligence artificielle et l'extraction des données pour le secteur de l'éducation, tout en interrogeant leurs inconvénients potentiels.

Le [Groupe d'expert-e-s de haut niveau sur l'intelligence artificielle](#) mandaté par la Commission européenne, réunissant notamment des représentant-e-s syndicaux-ales et diverses parties prenantes spécialisées, définit l'intelligence artificielle comme suit : « *L'intelligence artificielle désigne les systèmes qui font preuve d'un comportement intelligent en analysant leur environnement et en prenant des mesures - avec un certain degré d'autonomie - pour atteindre des objectifs spécifiques. Les systèmes dotés d'IA peuvent être purement logiciels, agissant dans le monde virtuel (assistants vocaux, logiciels d'analyse d'images, moteurs de recherche ou systèmes de reconnaissance vocale et faciale, par exemple) mais l'IA peut aussi être intégrée dans des dispositifs matériels (robots évolués, voitures autonomes, drones ou applications de l'internet des objets, par exemple).* L'apprentissage automatique est un sous-ensemble de l'IA associé à des algorithmes rendus capables de se modifier sans intervention humaine pour atteindre un résultat attendu - en se nourrissant de données structurées. Quant à l'apprentissage profond, il s'agit d'un sous-ensemble de l'apprentissage automatique comportant plusieurs couches supplémentaires de ce type d'algorithmes, chacun d'entre eux ayant une compréhension spécifique des données qu'il transmet et étant capable in fine de faire des déductions supplémentaires.

## Artificial Intelligence

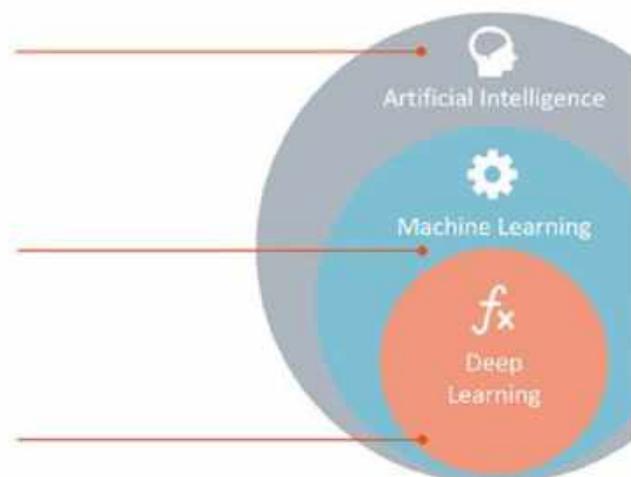
Any technique which enables computers to mimic human behavior.

## Machine Learning

Subset of AI techniques which use statistical methods to enable machines to improve with experiences.

## Deep Learning

Subset of ML which make the computation of multi-layer neural networks feasible.



Source: [KD Nuggets](#)

L'IA se réfère donc à la capacité d'une machine de fonctionner avec un certain degré de déduction autonome, rendue possible par la programmation et l'introduction initiale de données. Dans le secteur de l'éducation, l'IA est actuellement étudiée en tant qu'outil permettant de développer des programmes capables de concevoir des **parcours d'apprentissage personnalisés**, en vue de garantir que l'ensemble des apprenant-e-s puissent bénéficier d'un suivi adapté à leurs besoins individuels. En relation avec l'utilisation de

l'IA dans les classes, l'extraction des données et les analyses de l'apprentissage forment deux domaines spécifiques de l'adaptation de l'éducation au parcours d'étude de chaque apprenant-e: l'extraction des données est le processus par lequel un logiciel identifie des modèles et des corrélations en traitant de gros volumes de données, tandis que l'analyse de l'apprentissage renvoie au processus par lequel un logiciel d'IA procède à une évaluation critique des données brutes et détermine leurs points forts, leurs points faibles et les résultats d'apprentissage possibles. Actuellement, ces deux applications sont principalement examinées dans le cadre de l'évaluation et de l'appréciation des processus et résultats d'apprentissage des étudiant-e-s. **L'évaluation et l'appréciation sont des aspects centraux du travail des enseignant-e-s, nécessitant l'expertise de professionnel-le-s qualifié-e-s.**

L'utilisation de l'IA est également de plus en plus fréquente dans l'enseignement supérieur, en dehors des amphithéâtres /auditoires, ex. dans le domaine de la gestion pour soutenir la collaboration et les services aux étudiant-e-s. Les recherches montrent cependant qu'il existe des projets dont l'objectif consiste à « modéliser les idées fausses les plus courantes des étudiant-e-s, à prédire lesquel-le-s d'entre eux-elles risquent l'échec et à leur fournir un retour d'information en temps réel, étroitement lié aux résultats de leur apprentissage ». De plus, l'IA est utilisée dans le cadre du recrutement des enseignant-e-s selon une méthode identique à celle des grandes sociétés qui utilisent des moteurs de recrutement pour analyser les candidatures au moyen d'une série de mots clés. Cette utilisation de l'IA amène à considérer les enseignant-e-s, les universitaires, les chercheur-euse-s et le personnel de l'éducation comme des objets, n'ayant pas la possibilité de se présenter en personne dans le cadre d'un entretien réel au cas où leur CV n'entrerait pas dans la grille de recherche par mots clés. Ceci alimente l'idée de plus en plus répandue selon laquelle l'IA est capable de remplacer l'enseignement.

Si l'intelligence artificielle, l'extraction des données et les analyses de l'apprentissage doivent servir, en principe, à faciliter le travail des professionnel-le-s de l'éducation et alléger une partie de leur charge de travail, ces technologies présentent cependant des risques spécifiques pour le secteur de l'éducation qui doivent être examinés de toute urgence afin de prévenir leurs impacts potentiellement négatifs sur la qualité de l'éducation à long terme. En particulier, afin de **garantir une utilisation éthique de l'IA**, les responsables politiques doivent prendre en compte les principes suivants : la **protection des données personnelles des étudiant-e-s et du personnel enseignant**, la **transparence** concernant le fonctionnement des algorithmes et la destination des données communiquées, les **pratiques équitables et non discriminatoires** pour l'utilisation des données collectées, les **conditions d'emploi et de travail équitables (notamment en ce qui concerne les procédures de recrutement)**. Les ressources provenant d'Internet présentent, en outre, le **risque de biais algorithmique**, pouvant se révéler préjudiciable à un **enseignement impartial de qualité, notamment dans le domaine de la recherche**. Ces principes sont énoncés dans la [Déclaration du CSEE concernant le Livre blanc de la Commission européenne sur l'intelligence artificielle](#) (mars 2020).



**ACCÉLÉRER LE  
PROGRÈS EN FAVEUR  
DE L'ÉGALITÉ ET DE  
L'INCLUSION**



Malgré les progrès globaux qui ont été accomplis pour vaincre les inégalités dans la société du 21<sup>e</sup> siècle, **le financement de l'éducation inclusive reste encore insuffisant** et bon nombre de problématiques et défis liés à l'égalité en Europe ne sont toujours pas abordés dans le (cadre du) dialogue social pour le secteur de l'éducation. La profession enseignante ne reflète pas suffisamment la diversité de nos sociétés (ex. 73 % des employé-e-s de l'éducation sont des femmes et ce secteur est l'un de ceux qui enregistrent **le plus faible pourcentage** de migrant-e-s parmi les travailleur-euse-s clés), privant ainsi les apprenant-e-s d'un grand nombre de modèles de référence. **L'absence de volonté politique** et le manque d'investissement public pour le déploiement de stratégies et de politiques en matière d'égalité et de non-discrimination figurent parmi les principales causes de la persistance des nombreuses inégalités en Europe. D'autre part, la propagation des discours politiques nationalistes et d'extrême droite, de même que la recrudescence de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans plusieurs pays européens, mettent en péril le programme pour l'égalité et l'inclusion au sein de nos sociétés.

Les syndicats de l'enseignement travaillent sans relâche pour garantir que la profession enseignante et les systèmes éducatifs soient inclusifs, diversifiés et égalitaires. Les syndicats de l'enseignement restent aujourd'hui confrontés à des problèmes persistants ainsi qu'à de nombreux nouveaux défis tels que le vieillissement de la population et de la communauté éducative en Europe, la fuite des cerveaux, les coupes budgétaires dans le financement de l'éducation, la privatisation croissante du secteur, la recrudescence de violations des droits syndicaux et la diminution du nombre de membres au sein des organisations syndicales. Ces tendances menacent non seulement l'éducation inclusive et équitable, mais ont également amené les syndicats de l'enseignement à devoir réduire leurs activités dans le domaine de l'égalité.

Alors que les gouvernements sont de plus en plus nombreux à voir dans l'éducation une réponse aux problèmes économiques et aux besoins du marché du travail, le mouvement syndical de l'enseignement appréhende l'éducation selon une perspective holistique visant à développer des citoyen-ne-s actif-ive-s, cultivant la tolérance et l'ouverture d'esprit, dans le respect inhérent des droits humains.

Les récentes évolutions socio-économiques liées à la pandémie de Covid-19, qui a touché l'ensemble de la région européenne, ont renforcé/amplifié les inégalités existantes. La crise sanitaire a également accentué les écarts entre les populations issues de milieux socio-économiques différents, entre les zones urbaines et les zones rurales, entre les migrant-e-s et les non-migrant-e-s, entre les hommes et les femmes, et entre les générations. Les mesures gouvernementales imposant la distanciation sociale et la mise en quarantaine, appliquées dans la quasi-totalité des pays européens pour empêcher la propagation du virus, ont touché plus sévèrement les femmes et ont eu un impact sur l'égalité des genres, accentuant sensiblement le déséquilibre dans la répartition des tâches et des responsabilités familiales, de même que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

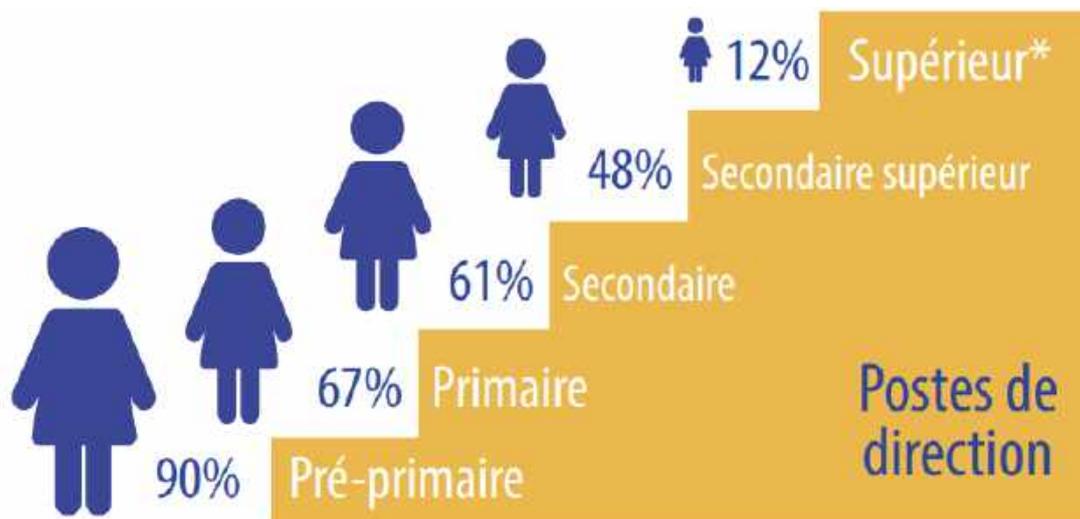
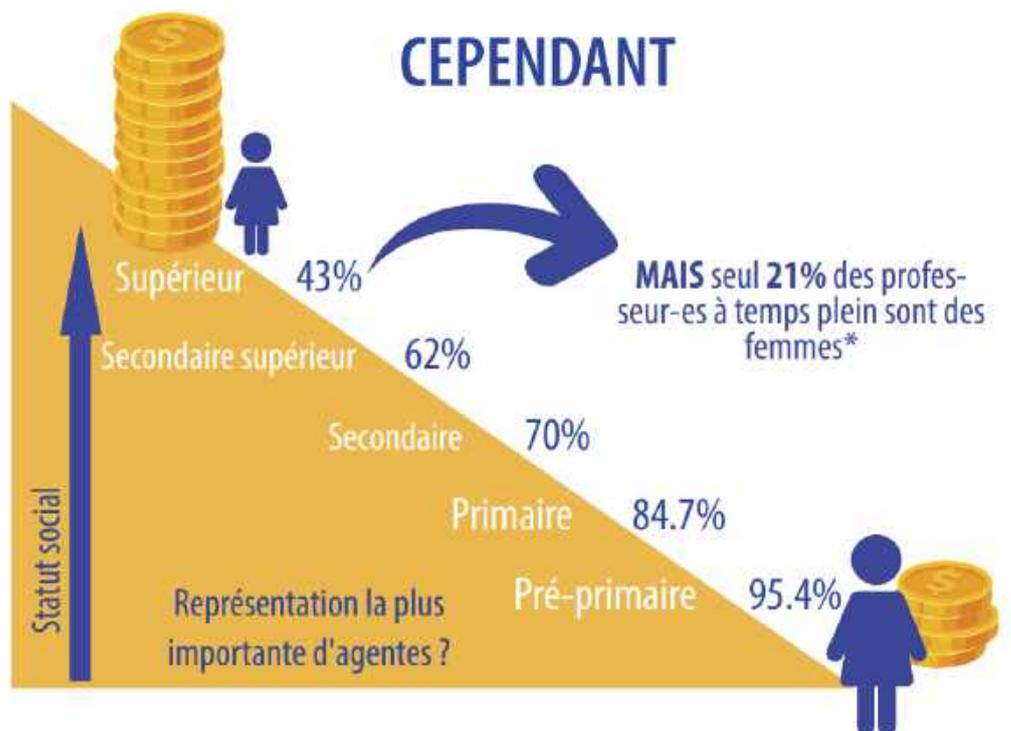
Il est crucial de garder à l'esprit la **dimension intersectionnelle** de nombreuses inégalités, lorsque les multiples discriminations sont fondées simultanément sur plusieurs motifs. Un grand nombre d'initiatives, politiques et stratégies progressistes visant à éliminer les différentes formes de discrimination peuvent parfois renforcer, dans la réalité, les niveaux multiples et croisés de la discrimination. L'intersectionnalité se définit en vertu du prin-

cipe que les identités et les positions sociales des individus se construisent en fonction de plusieurs facteurs concomitants, créant ainsi des expériences et des perspectives uniques. Parmi ces facteurs figurent, entre autres, la race, les origines ethniques, la sexualité, l'identité de genre, le handicap, l'âge, le milieu socio-économique, le statut migratoire, la nationalité, les convictions religieuses et d'autres encore. Les partisan-e-s de l'approche intersectionnelle de l'égalité affirment que les interactions entre ces identités et positions sociales créent des réalités uniques et spécifiques pour les individus, insuffisamment prises en considération dans les approches actuelles de l'égalité et de l'inclusion fondées sur un facteur unique ou des discriminations multiples.

## **PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'ÉDUCATION, LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ**

La nouvelle et ambitieuse [Stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#) prévoit toute une série de propositions importantes pour lutter contre les stéréotypes sexistes, la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les filières d'études et le marché du travail, les écarts salariaux et la violence fondée sur le genre. Toutefois, comme le montre l'Indice d'égalité des genres de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), au cours de cette dernière décennie, l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe a progressé à une « [allure d'escargot](#) ». Dans un même temps, les menaces qui pèsent sur l'égalité des genres évoluent elles aussi, étant donné que de **nouvelles formes de discrimination souvent plus subtiles** se développent et que de nouvelles inégalités naissent des changements qui surviennent au sein de nos sociétés.

**Les stéréotypes sexistes, profondément ancrés** dans nos vies quotidiennes, la publicité et les médias, continuent à conditionner notre perception des rôles et des responsabilités des hommes et des femmes au sein du foyer, de la structure familiale, du marché du travail et de la vie publique. Ces perceptions conduisent à une ségrégation horizontale et verticale entre les hommes et les femmes, à un élargissement des écarts de rémunération et de retraite et à la recrudescence de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. La ségrégation fondée sur le genre au sein du marché du travail s'exprime plus particulièrement dans le secteur public, l'enseignement étant une profession hautement sexospécifique. La **ségrégation horizontale fondée sur le genre** au sein de la profession enseignante - où les hommes occupent principalement les postes les mieux rémunérés et les fonctions dirigeantes (ex. enseignement supérieur), tandis que les femmes travaillent essentiellement dans le secteur de la petite enfance et l'enseignement primaire - représente également un obstacle à l'égalité des genres dans l'éducation et sur le marché du travail. D'autre part, malgré leur nombre plus élevé parmi le personnel de l'éducation, **les femmes restent sous-représentées aux fonctions de direction et aux postes décisionnels des établissements scolaires**. De même, un pourcentage élevé de femmes travaillent à temps partiel ou dans le cadre de contrats temporaires.



Eurostat. Statistiques de l'éducation 2016. Association européenne des universités. Données sur la direction féminine des universités en Europe (2017).

Sur l'ensemble du marché du travail en Europe, **l'écart salarial entre les hommes et les femmes** se maintient à 16,2 %, **l'écart en matière de retraite** à 37 %. Ces écarts se creusent davantage encore lorsque les inégalités fondées sur le genre interagissent avec d'autres facteurs tels que les antécédents migratoires, les origines ethniques (ex. les femmes roms), l'âge, etc. Bien que dans la plupart des pays de l'UE, les salaires du personnel enseignant soient déterminés sur la base des grilles salariales de l'Etat, les hommes enseignants progressent en général plus rapidement dans leur carrière que leurs collègues féminines,

en raison des interruptions de carrière ou du travail à temps partiel plus souvent observés chez les femmes, pour assumer leurs responsabilités familiales. Les hommes sont également plus nombreux à occuper des postes mieux rémunérés et plus élevés et se voient offrir davantage de possibilités de participer aux activités parascolaires pour augmenter leur salaire. Ce déséquilibre est à l'origine d'écart de rémunération et de retraite importants entre les hommes et les femmes dans ce secteur. La ségrégation horizontale observée au sein de la profession enseignante est, elle aussi, à l'origine des écarts salariaux entre les deux sexes. En effet, dans nombre de pays, enseigner dans l'enseignement primaire et les secteurs de l'EPE, où le personnel reste majoritairement composé de femmes, est sous-estimé et moins bien rémunéré que les autres secteurs de l'éducation.

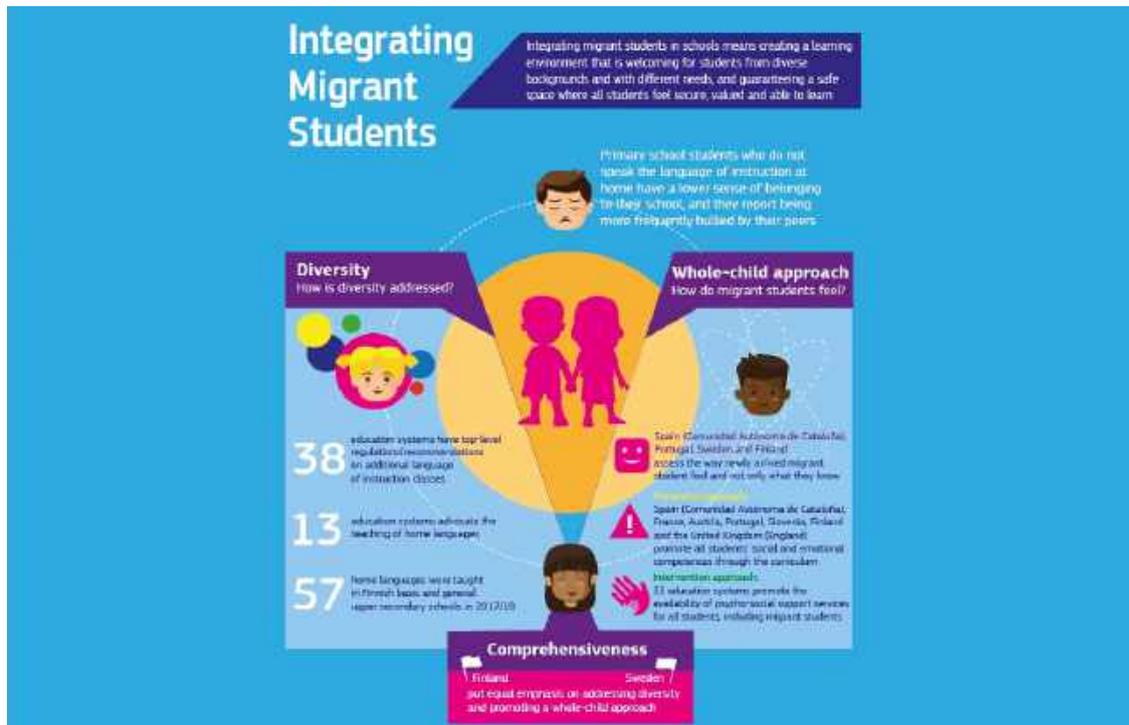
Les résultats de la dernière enquête menée auprès des syndicats de l'enseignement en Europe montrent que, dans une large mesure, les thématiques et les problématiques liées à l'égalité des genres ne sont toujours pas abordées dans le cadre du dialogue social national et européen pour le [secteur de l'éducation](#).

## INCLUSION ET NON-DISCRIMINATION

**Soutenir le personnel de l'éducation et les étudiant-e-s originaires de milieux divers** – socio-économiques, culturels, linguistiques ou autres – est essentiel pour promouvoir une éducation inclusive ouverte à la diversité.

Dans son [rapport sur l'intégration des jeunes réfugié-e-s au sein de l'UE](#), l'Agence des droits fondamentaux (FRA en anglais) montre que, dans certains pays de l'UE, les enfants réfugiés doivent attendre jusqu'à un an pour pouvoir s'inscrire dans l'enseignement obligatoire. Selon le rapport, les principales raisons de ces retards d'inscription sont les barrières linguistiques, les procédures administratives, la capacité d'accueil limitée des écoles et le manque de personnel enseignant qualifié. Par ailleurs, certain-e-s réfugié-e-s subissent des pressions pour s'inscrire dans l'enseignement professionnel plutôt que dans l'enseignement supérieur. Une situation socio-économique difficile, les stéréotypes sociaux, ainsi que la persistance des préjugés dans les pays européens, ont également tendance à augmenter la probabilité pour les étudiant-e-s des minorités ethniques d'abandonner l'école avant d'avoir achevé le cycle supérieur de l'enseignement secondaire ou professionnel.

Les systèmes d'éducation et de formation, ainsi que leur personnel, sont confrontés à un grand nombre de nouveaux défis, en raison de l'augmentation du nombre de **migrant-e-s, réfugié-e-s et demandeur-euse-s d'asile** arrivant aux frontières maritimes et terrestres de l'Europe pour solliciter abri et protection après avoir fui les guerres, les persécutions, ou encore, les catastrophes naturelles. Un soutien est indispensable pour la gestion d'un large éventail de problématiques : acquisition de la langue, enseignement et apprentissage dans la langue maternelle, prise en charge des apprenant-e-s déplacé-e-s victimes de traumatismes, transport vers/depuis les centres d'asile, lutte contre les stéréotypes et les préjugés au sein et en dehors des classes et des auditoriums, ressources pour la création d'un environnement pédagogique collaboratif et assistance psychosociale pour



les étudiant-e-s. Le rapport de recherche du projet conjoint CSEE-FEEE [Promouvoir une intégration efficace des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs](#) (2019) met en lumière une autre problématique importante qui est celle de la temporalité développée par les étudiant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s, leurs parents et, dans une large mesure, par les enseignant-e-s, notamment dans le cas des demandeur-euse-s d'asile. Le rapport précise que l'inclusion exige une refonte des approches traditionnelles des établissements scolaires en ce qui concerne l'inclusion fondée sur le soutien, appelant la participation de l'ensemble du personnel enseignant, pas uniquement celle des professeur-e-s de seconde langue, ainsi que des ressources supplémentaires. Raison pour laquelle l'absence ou la diminution du financement public et du soutien financier constitue une menace supplémentaire pour la viabilité à long terme du processus d'intégration et d'inclusion. Les systèmes éducatifs ont besoin de ressources publiques supplémentaires pour accomplir leur mission qui consiste à offrir une éducation égalitaire aux étudiant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s primo-arrivant-e-s, ainsi que des programmes de développement professionnel pertinents et durables aux enseignant-e-s, aux formateur-ric-e-s et au personnel de l'éducation.

Dix-huit ans après l'adoption de la [Directive sur l'égalité raciale](#) et dix ans après celle de la [Décision-cadre sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal](#), le [Rapport sur les droits fondamentaux 2019](#) indique que les personnes issues de minorités continuent à être victimes d'un harcèlement généralisé, de discriminations structurelles, de préjugés profondément enracinés et d'un profilage ethnique discriminatoire. Le racisme, l'antisémitisme et le discours poli-

tique haineux à l'égard des minorités ethniques demeurent une réalité dans la société européenne, alors que les réponses politiques, notamment à la discrimination ethnique, restent insuffisantes.

Les syndicats de l'enseignement font état d'une ségrégation au sein des écoles et des classes touchant les étudiant-e-s issu-e-s de minorités ethniques, également victimes de préjugés et de stéréotypes sévères à leur égard, en particulier lorsqu'il s'agit des communautés roms (antitsiganisme). [Les situations économiques problématiques](#), telles que le risque de résider dans des zones ségréguées ou de vivre dans la pauvreté, ont tendance à augmenter la probabilité pour les étudiant-e-s des minorités ethniques d'abandonner l'école avant d'avoir achevé le cycle supérieur de l'enseignement secondaire ou professionnel.



L'inclusion des **apprenant-e-s et du personnel de l'éducation ayant des besoins spécifiques** dans les écoles et les établissements scolaires locaux et ordinaires reste une entreprise difficile, notamment en raison de la diminution du financement public du secteur de l'éducation et du phénomène de la privatisation de l'enseignement. Une évaluation récente de la mise en œuvre de la [Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées 2010-2020](#) montre que l'éducation et la formation font partie des secteurs les moins performants en ce qui concerne les huit domaines d'action clés qui y sont mentionnés : seuls 36 % des objectifs pour l'éducation et la formation ont été atteints [fin 2019](#).

Même si certaines barrières juridiques et organisationnelles à l'enseignement général et aux systèmes d'apprentissage tout au long de la vie ont été levées pour les personnes handicapées, [aucun pays de l'UE](#) ne possède un système totalement inclusif où 100 % des apprenant-e-s sont inscrit-e-s dans des écoles ordinaires et assistent à tout moment aux mêmes cours que leurs pairs. Par ailleurs, si le rôle des enseignant-e-s et des formateur-ric-e-s est essentiel pour permettre aux étudiant-e-s en situation de handicap d'accéder à une éducation inclusive de haute qualité, leurs compétences demeurent insuffisantes pour prendre en charge ce type de responsabilité, en raison du manque de programmes de formation initiale et de développement professionnel continu centrés sur les besoins

éducatifs spécifiques/particuliers. Par ailleurs, beaucoup de pays européens manquent d'enseignant-e-s, d'universitaires et de personnel de soutien à l'éducation spécialisés pour répondre aux besoins de chaque étudiant-e ayant des besoins particuliers. Les syndicats de l'enseignement soulignent également que les groupes d'apprentissage comportent trop d'élèves et que les enseignant-e-s sont souvent livré-e-s à eux-elles-mêmes dans les classes, sans l'aide d'un personnel de soutien et sans formation adéquate.

## **GARANTIR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION POUR LES PERSONNES LGBTI**

Au cours de ces dernières années, plusieurs avancées sociales et législatives positives en faveur des **personnes LGBTI** ont pu être observées dans un grand nombre de pays européens, notamment l'élargissement des droits familiaux, les réformes ou la mise en place de procédures légales pour la reconnaissance du genre et une place plus importante accordée à l'intégrité corporelle<sup>1</sup> des personnes intersexes dans les programmes politiques des gouvernements et des institutions. Toutefois, les [rapports](#) de l'ILGA-Europe indiquent que les gouvernements de 70 pays membres de l'ONU continuent à renforcer leur « homophobie officielle », où les relations entre personnes de même sexe sont punies par la loi, tandis que bon nombre de pays violent les droits humains des personnes LGBTI en leur interdisant la liberté d'expression. Un récent rapport de la FRA [Un long chemin à parcourir pour l'égalité des LGBTI](#) montre que, même si les personnes LGBTI vivent plus ouvertement qu'en 2012, elles sont néanmoins plus nombreuses à se sentir victimes de discrimination dans un grand nombre de domaines de leur vie et à encore ressentir le « besoin de cacher leur identité pour éviter la discrimination, la haine, voire la violence ». La [9e édition du Rapport annuel de l'ILGA-Europe sur la situation des droits humains des personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transsexuelles et intersexes](#) (2020) indique également une recrudescence importante des propos haineux envers la communauté LGBTI partout en Europe, souvent tenus par des personnalités publiques (ex. Bulgarie, Pologne, Turquie, Chypre, Finlande, Grèce, Portugal et Espagne). Cette situation se reflète également dans le secteur de l'éducation, le rapport présentant une multitude d'exemples de cas d'intimidation, de harcèlement et de violence à l'encontre des étudiant-e-s et du personnel LGBTI dans les écoles d'Europe et d'Asie centrale. D'autre part, la direction des établissements scolaires et les autorités supérieures, mais aussi le grand public, ont souvent une certaine réticence à prendre des mesures pour organiser des formations centrées sur les questions LGBTI ou l'éducation sexuelle inclusive. En effet, comme le montre le [Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 de l'UNESCO](#), sur 49 pays européens, 23 n'abordent pas ouvertement l'orientation sexuelle et l'expression de l'identité de genre.

<sup>1</sup> Le principe de l'intégrité corporelle recouvre le droit de chaque être humain, et donc des enfants, à l'autonomie et à l'auto-détermination par rapport à leur propre corps. Selon ce principe, toute intrusion physique non consentie est considérée comme une violation des droits humains. (ILGA-Europe, Protéger les personnes intersexes en Europe : une boîte à outils pour les législateurs et les décideurs, 2019).



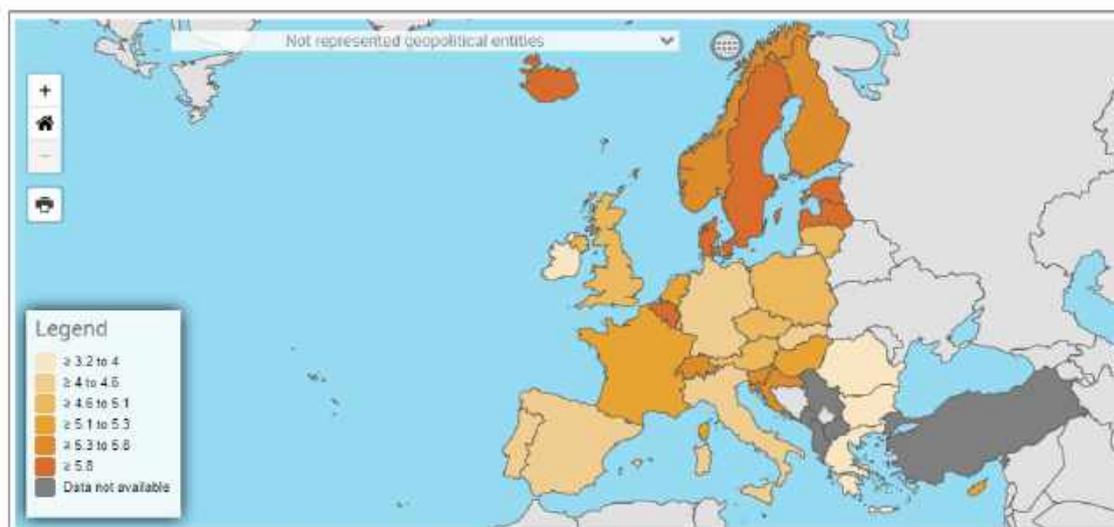
**LUTTER CONTRE LA  
PRIVATISATION ET LA  
COMMERCIALISATION  
DE L'ÉDUCATION**



Au cours de ces dernières décennies, les recherches ont révélé que les coupes budgétaires réalisées dans le secteur de l'éducation et les tentatives d'harmoniser les systèmes éducatifs en Europe ont joué un rôle central dans le **glissement des politiques éducatives vers la libéralisation et la déréglementation**, contribuant ainsi à la commercialisation et à la marchandisation de l'éducation. La recherche permanente de l'efficacité et de l'efficience des dépenses et de la gouvernance publiques a amené à limiter de plus en plus le discours et le débat entourant l'éducation à des préoccupations économiques, définies par les entreprises, les mécanismes du marché et les approches commerciales.

**Certains des processus de réforme de l'éducation** préconisés à travers l'UE dans le but de moderniser et restructurer les systèmes éducatifs ont contribué à renforcer la présence du secteur privé, à la fois directement, au travers d'intervenants extérieurs injectant rapidement des fonds dans l'éducation (ex. les partenariats public-privé - PPP) et indirectement, sous la forme de techniques commerciales appliquées à la gestion et à la gouvernance publiques de l'éducation. Cette situation s'est traduite par une expansion des discours mercantiles au sein de l'éducation et par l'intégration de mécanismes commerciaux dans l'administration des écoles et des établissements scolaires, où la performance est de plus en plus souvent associée à des systèmes de sanctions et de récompenses, de tests normalisés et d'évaluations mécaniques, avec, en parallèle, l'introduction du principe de la concurrence, des politiques fondées sur le choix et des offres éducatives orientées sur le consommateur, ainsi que l'externalisation des services scolaires auxiliaires vers de nouveaux prestataires (ex. technologies, évaluations, tutorats, cantines scolaires, etc.).

Figure 1 General government expenditure in education as a percentage of GDP



Source: Eurostat, data 2018, extracted March 2020

L'expansion de cette approche depuis le monde anglo-saxon vers les pays du sud et du centre de l'Europe et les Balkans s'est accélérée au lendemain de la crise économique en raison du **manque de confiance systématique vis-à-vis de la gouvernance publique**, de la **croissance généralisée en une plus grande efficacité du secteur privé**, de l'**ouverture de l'éducation aux dynamiques du marché** et des **limitations strictes des budgets liés aux investissements publics** pour entrer en conformité avec les règles du pacte de stabilité et de croissance et celles du pacte budgétaire. L'année 2018 a enregistré les taux d'investissements publics dans l'éducation les plus bas jamais **rapportés** auparavant (exprimés en pourcentage du PIB) - Roumanie (2,8 %), Irlande (3,3 %), Bulgarie (3,6 %), Slovaquie et Italie (3,8 %) et Grèce (3,9 %). En dehors de l'UE, dans trois des six pays d'Europe orientale concernés par la politique européenne de voisinage, le pourcentage du PIB réservé au financement public de l'**éducation** était plus élevé que celui des Etats de l'UE-28 (4,6 %), avec en tête la Moldavie (5,5 %), l'Ukraine (5 %) et la Biélorussie (4,9 %), tandis que l'Azerbaïdjan et l'Arménie restent à la traîne, affichant un taux inférieur à celui de l'UE de 2,5 % et 2 % respectivement.

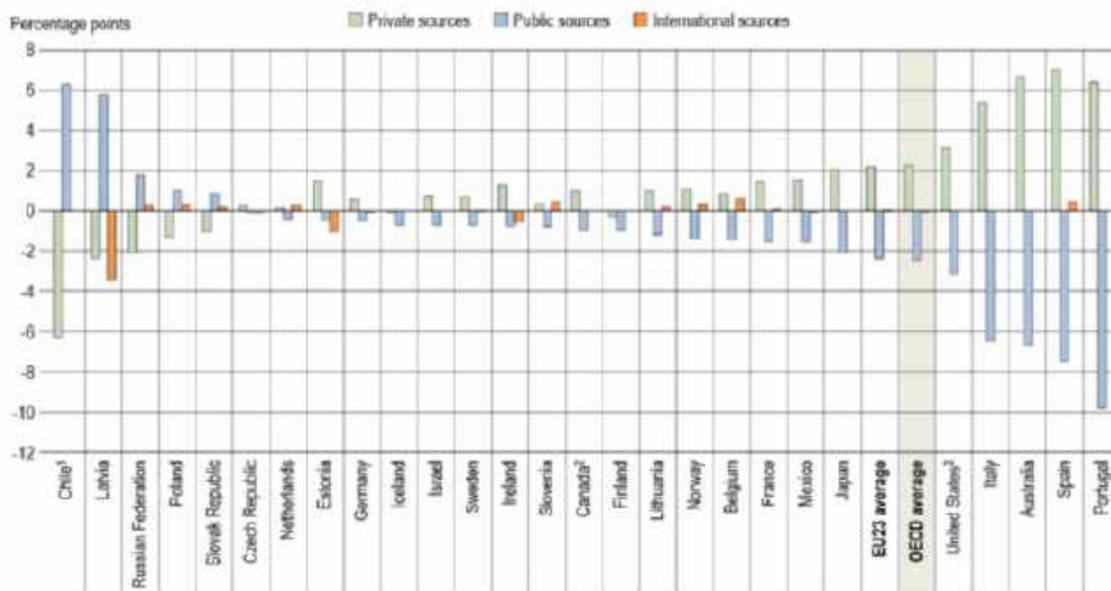
L'édition 2019 de la série « Regards sur l'éducation » de l'**OCDE** confirme que **bon nombre de systèmes éducatifs se tournent de plus en plus souvent vers des sources de financement privées pour compenser la diminution des investissements publics** (voir tableau ci-dessous). Entre 2010 et 2016, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la part des investissements privés a augmenté de trois points de pourcentage, tandis que la part de financement public a chuté d'autant - le Portugal, l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni ont vu le soutien financier privé augmenter de plus de 5 % au cours de cette période de référence.

A l'heure où les gouvernements s'efforcent de garantir une éducation de qualité pour tous les individus d'ici 2030, date butoir pour la mise en œuvre des Objectifs de développement durable des Nations Unies et du Socle européen des droits sociaux, le **Livre blanc de Frost et Sullivan** (2017) commandité par le réseau Corporate Social Responsibility Europe (CSR Europe) estime que les **opportunités de marché consolidées au sein de l'éducation pour les sociétés européennes atteindront plus de 235 milliards d'euros d'ici 2025**. Les opportunités commerciales sont mesurées à la fois en termes d'acquisitions extérieures comme de nouvelles ventes, une nouvelle clientèle et des propositions de valeur, et en termes d'acquisitions internes comme les économies réalisées sur les dépenses, l'amélioration des processus et une plus grande motivation des effectifs.

A cet égard, même l'**OCDE** et la Banque mondiale avertissent que l'**application des mécanismes du marché aux prestations éducatives** contribue à accroître la ségrégation des étudiant-e-s et à altérer la qualité de l'éducation. De même, en Europe, la **Cour des comptes européenne**, dans son rapport spécial *Les partenariats public-privé dans l'UE : de multiples insuffisances et des avantages limités* (2018), évalue négativement le recours aux partenariats public-privé pour l'exploitation des secteurs public et privé en vue de proposer des biens et des services publics généralement fournis par le secteur public uniquement. Ce rapport se réfère en particulier à la santé et à l'éducation. Malgré ces données probantes, les cadres politiques et les nouveaux instruments financiers européens continuent de permettre, voire encouragent, le **financement mixte public-privé des systèmes d'éducation et de formation**.

Figure C3.3. Change in relative share of public, private and international expenditure on educational institutions (2010 and 2016)

Final source of funds, primary to tertiary education



1. Year of reference 2017.

2. Primary education includes pre-primary programmes.

3. The figures for the United States are for net student loans rather than gross, thereby underestimating public transfers.

Countries are ranked in descending order of the percentage point change in the share of public expenditure on educational institutions.

Source: OECD/UIS/Eurostat (2019), Table C3.3. See Source section for more information and Annex 3 for notes (<https://doi.org/10.1787/18d7680d-en>).

Les tendances mondiales orientées vers la libéralisation des réformes éducatives, le renforcement de la gouvernance socio-économique faisant suite à l'introduction du Semester européen, ainsi que les mesures d'austérité et de relance appliquées dans le cadre des politiques publiques et dans les différents secteurs de l'éducation au cours de cette dernière décennie, ont eu des **répercussions majeures pour la profession enseignante en Europe**. Lorsque ces réformes s'appliquent aux classes ou aux auditoires, elles modifient le contexte et l'organisation du travail des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation. Elles influencent les méthodes de recrutement des professionnel-le-s de l'éducation, leur accès au développement professionnel continu et les modalités de leur évaluation et de leur rémunération. Dans certains cas, ces réformes érodent le statut et la sécurité de la profession enseignante : déprofessionnalisation, limitation de l'autonomie et de l'influence pour les programmes d'études et les méthodes pédagogiques, et conditions de travail peu gratifiantes dans des environnements professionnels chaque jour plus compétitifs, marqués par le stress lié au travail, l'instabilité et l'individualisation.

Ces changements ont également une incidence sur les **relations entre le personnel de l'éducation et leurs syndicats**. Au cours de ces dernières années, les syndicats de l'enseignement ont rencontré des problèmes majeurs pour s'adapter à un environnement en constante évolution, tant en ce qui concerne le recrutement que la syndicalisation, dans un système beaucoup plus fragmenté, déréglementé et individualisé représentant une menace pour les formes traditionnelles de solidarité. De plus en plus, le rôle, le pouvoir et

L'influence des syndicats de l'enseignement sont affaiblis dans un monde du travail où les relations entre employeurs et employé-e-s sont de plus en plus décentralisées et/ou fragmentées et où la couverture du dialogue social et de la négociation collective est fortement réduite.

Partout en Europe, les syndicats de l'enseignement mènent des campagnes et se mobilisent depuis de nombreuses années pour empêcher ces basculements politiques, en particulier, au travers de leurs actions industrielles ou en cherchant à garantir des avantages en négociant de manière pragmatique pour maximiser les bénéfices pour les enseignant-e-s. Toutefois, reconnaître que l'évolution des questions industrielles et professionnelles est naturellement liée aux pressions plus larges préconisant une vision commerciale et marchande de l'éducation a été la première étape pour beaucoup de syndicats de l'enseignement dans le **renforcement de leurs activités de syndicalisation** aux niveaux national, régional et local. En se recentrant sur les besoins des groupes les plus marginalisés sur le marché du travail de l'éducation (les jeunes ou d'autres catégories sous-représentées) et en s'organisant autour de discours et d'idées plus larges concernant l'éducation publique de qualité et la lutte contre la privatisation et la marchandisation, ils sont parvenus à inverser la baisse des affiliations, pour s'adapter à un nouveau contexte, basé sur les valeurs collectives et démocratiques.



**LES SYNDICATS DE  
L'ENSEIGNEMENT  
SOLIDAIRES POUR  
UN DIALOGUE SOCIAL  
FORT**

Les syndicats doivent traiter une multitude de questions concernant l'éducation et la profession, et se voient contraints de repousser les attaques visant à saper et démanteler la profession enseignante. Par exemple, l'[Indice mondial de la CSI 2019](#) révèle que 40 % des pays européens n'accordent pas le droit aux travailleur·euse·s de créer ou de rejoindre un syndicat, 68 % ne respectent pas le droit de grève et 50 % bafouent les droits de négociation collective. Les violations systématiques des droits syndicaux et des libertés dans le monde, le mépris du dialogue social et de la négociation collective, autant que la répression des actions de protestation, appellent à un renforcement des structures des syndicats de l'enseignement pour répondre à ces problématiques.

En 2019, les syndicats de l'enseignement à travers l'Europe ont lancé la campagne « Façonner l'avenir de l'Europe avec les enseignant·e·s » pour réclamer, entre autres, le respect de leurs droits fondamentaux : la lutte pour le dialogue social et la participation aux processus décisionnels. Le dialogue social joue un rôle central dans le **renforcement des droits sociaux et l'amélioration de la croissance durable et inclusive**.

Les accords du dialogue social ne sont pas immuables. Ils sont le résultat de développements politiques et de contextes plus larges. Dans les systèmes complexes de gouvernance à niveaux multiples en Europe, qui exercent leur influence sur les politiques éducatives et le monde du travail du personnel de l'éducation, il reste difficile pour les syndicats de l'enseignement de cerner les dynamiques et les implications mutuelles entre les relations industrielles au niveau européen (**dialogue social sectoriel européen pour l'éducation**) et celles établies au niveau national. Il est tout aussi difficile de comprendre et d'évaluer l'influence du dialogue social national au sein des Etats membres en ce qui concerne les politiques éducatives et la participation des syndicats de l'enseignement au dialogue social en relation avec le **Semestre européen**. Même dans les pays où les partenaires sociaux sont fortement engagés dans la négociation collective, un engagement limité dans le dialogue social avec les institutions européennes concernant le Semestre européen pourrait mettre en évidence l'existence d'un « déficit démocratique ».

Une récente [publication de l'ETUI](#) (Institut syndical européen) analyse l'**évolution des relations syndicales et patronales dans le secteur public**, y compris l'éducation, au cours de cette dernière décennie en Europe. Le personnel de l'éducation est souvent amené à devoir supporter le poids des pressions budgétaires et les attentes visant à accroître l'efficacité, assistant non seulement à **une dégradation de la qualité de l'emploi** mais également à une **stagnation, voire, une diminution des salaires réels**. Les politiques salariales, fruit d'une **longue tradition de la négociation collective** dans les pays européens, ont subi les effets néfastes des mesures législatives unilatérales, de la décentralisation, ou encore, du démantèlement des systèmes de négociation. Ces changements rendent plus difficile pour les syndicats de l'enseignement d'obtenir un large éventail d'avantages/des avantages substantiels via les accords sectoriels. On observe plusieurs nouvelles tendances générales dans le domaine du dialogue social et de la négociation collective, pouvant être résumées comme suit :

- Davantage de décisions prises unilatéralement par les gouvernements au cours des premières années de la crise et apparition d'autres acteurs dans les relations industrielles du secteur public et de l'éducation.
- Augmentation générale des actions industrielles.
- Regroupement des syndicats du secteur public et d'autres intervenants sociaux autour de la valeur des services publics de qualité.

Face à ces nombreux défis, pour assurer l'inclusivité, la qualité, l'équité et le bon fonctionnement des systèmes éducatifs en Europe, ceux-ci doivent pouvoir s'appuyer sur des mécanismes de dialogue social et de négociation collective efficaces et puissants. L'**engagement politique** et le soutien au développement des capacités ont un rôle clé à jouer dans la réalisation de cet objectif.

Les besoins en termes de développement des capacités varient d'un pays à l'autre, en fonction des systèmes de relations industrielles établis et des différentes **cultures et forces organisationnelles** qui y sont liées. Un rapport publié récemment par [Eurofound](#) (2019) identifie les **lacunes structurelles dans les systèmes de relations industrielles**, auxquelles il importe absolument de répondre lorsqu'il est question du développement des capacités pour renforcer l'efficacité du dialogue social. Ces lacunes sont notamment les suivantes :

- Faiblesse des syndicats et nombre de membres peu élevé en raison d'une désaffection des travailleur-euse-s.
- Faiblesse ou affaiblissement de la couverture de la négociation collective.
- Fragmentation des groupes d'intervenants.
- Manque d'autonomie, de représentativité et de capacité ou de mandats des partenaires sociaux pour négocier.
- Manque de confiance entre les partenaires sociaux.
- Problèmes de représentation en raison des nouvelles formes de travail et de l'évolution de la composition de la main d'œuvre.

Il importe de déployer davantage de stratégies pour soutenir les initiatives visant à renforcer la capacité du dialogue social et de la négociation collective aux niveaux national et européen, afin de les rendre plus efficaces à tous les niveaux.

A group of diverse people, including a woman with curly brown hair and a Black woman with dreadlocks, are shown from the chest up, holding a large white sign. They have serious and determined expressions, suggesting a protest or a significant public demonstration. The background is bright and slightly out of focus.

**RENOUVELLEMENT  
SYNDICAL POUR  
CRÉER UNE  
ALTERNATIVE:  
MOBILISER LE  
POUVOIR COLLECTIF  
DES SYNDICATS DE  
L'ENSEIGNEMENT**



Comme le démontre l'évolution de la situation au cours de ces dernières années, **il n'est pas possible de mener une négociation efficace en l'absence d'initiatives pour organiser et mobiliser les membres**. Il est essentiel d'établir un lien avec la société au sens large si l'on souhaite défendre des politiques pour l'éducation publique de qualité et lutter contre les inégalités, la détresse sociale et la désaffection vis-à-vis des structures démocratiques de nombreux pays européens.

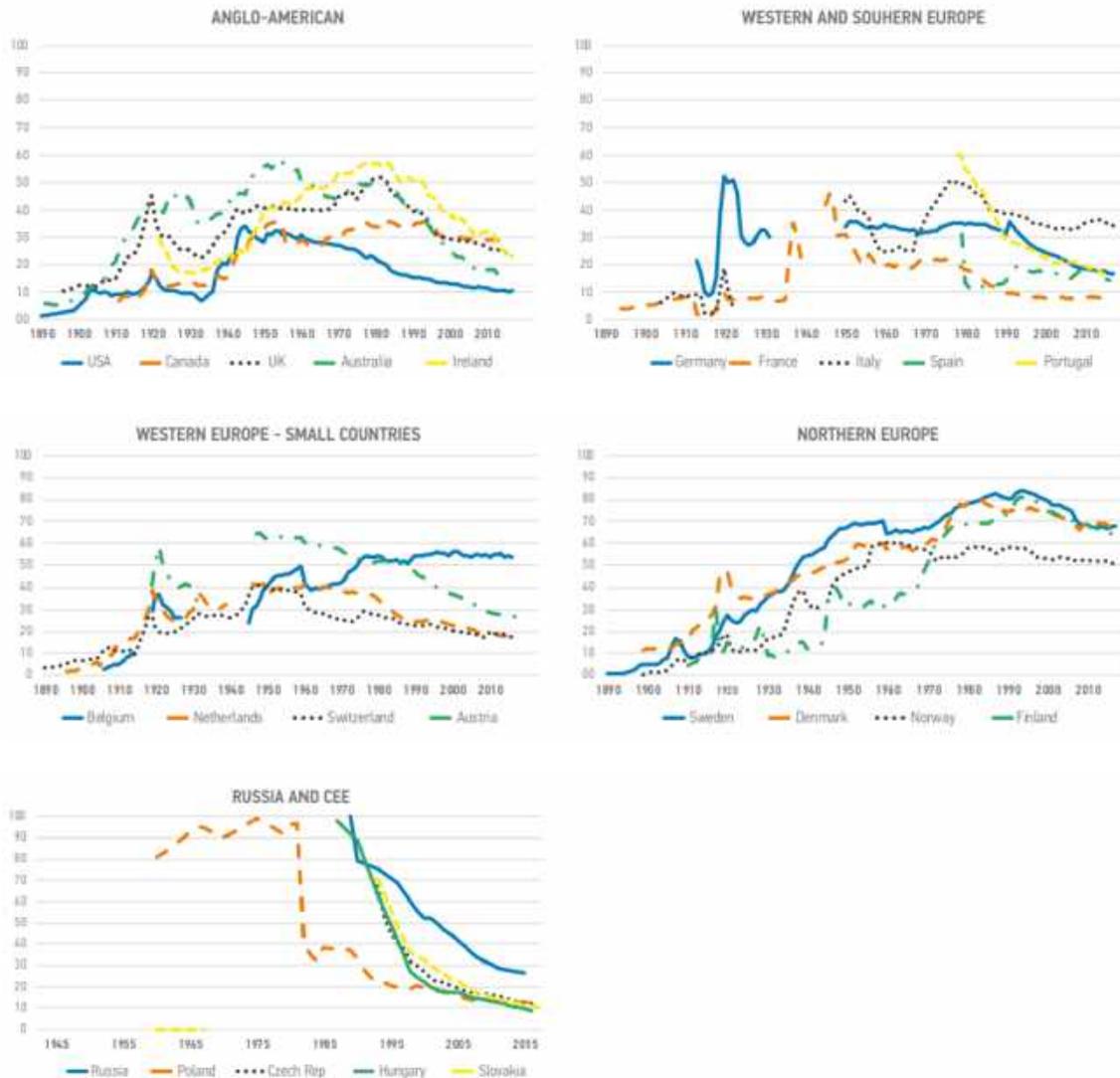
Reconnaissant les décennies d'attaques dirigées contre les syndicats de l'enseignement et leurs membres en Europe, la [résolution du CSEE](#) *Façonner l'avenir de l'Europe : le rôle des syndicats de l'enseignement*, adoptée à Athènes en 2018, appelle le CSEE et ses organisations membres à « *Donner la priorité aux discussions stratégiques et aux décisions concernant la syndicalisation et le développement, le recrutement et la rétention des membres et la formation des équipes de direction portant sur les principaux aspects du renouveau syndical, en respectant pleinement les différences nationales au niveau des cadres légaux, des structures et des traditions* ». Guidés par la nécessité de se développer, les syndicats ont multiplié leurs efforts pour comprendre collectivement à quoi ressemble le renouvellement syndical dans différents contextes. Les syndicats de l'enseignement ont uni leurs forces pour façonner le discours et mettre en avant qu'ils ont le pouvoir de contrebalancer les effets de la mondialisation, de la déréglementation, de la fragmentation, des évolutions technologiques et démographiques sur l'éducation de haute qualité, universelle et gratuite et qu'ils ne sont pas uniquement victimes de ces attaques.

Condition préalable indispensable à toute évaluation et stratégie efficace, il importe de reconnaître la **détérioration de l'environnement** dans lequel opèrent les syndicats de l'enseignement, la **baisse potentielle de leur nombre de membres** et l'**affaiblissement de l'engagement dans les activités syndicales**, ainsi que leurs effets sur la capacité du syndicat à défendre efficacement les intérêts et la voix de la profession enseignante.

A l'occasion de son 100e anniversaire, l'[Organisation internationale du Travail](#) a appelé au renforcement des capacités et a encouragé le développement d'organisations de partenaires sociaux fortes et représentatives. C'est dans ce cadre et dans le contexte des défis liés à l'avenir du travail et des syndicats que la récente publication de l'OIT-ACTRAV [Les syndicats dans la balance](#) (2019) envisage quatre scénarios possibles pour l'avenir:

- **Marginalisation** si la tendance à la baisse des affiliations et au vieillissement des syndicats se poursuit.
- **Dualisation** des syndicats défendant leurs positions et investissant des ressources en diminution pour défendre les membres les plus proches d'eux, au détriment des travailleur-euse-s marginalisé-e-s ou précarisé-e-s.
- **Remplacement** par d'autres acteurs organisant les actions et la protection sociales comme les nouveaux mouvements sociaux, les ONG ou d'autres organismes.
- **Revitalisation** basée sur une augmentation des affiliations actuelles et la syndicalisation des effectifs les plus sous-représentés dans les structures syndicales.

Figure 17: Long-term trends in unionization



J. Visser, Trade Unions in the Balance, ILO ACTRAV Working Paper, 2019

Selon Visser, un des facteurs indiquant la poursuite de la baisse des affiliations est le vieillissement des membres, observé dans la quasi-totalité des pays industrialisés, résultant d'un **taux de syndicalisation moins élevé parmi les jeunes** et des **changements démographiques**. Pour maintenir le niveau de leurs affiliations, il importe que les syndicats recrutent chaque année environ l'équivalent de 3 à 4 % du nombre de leurs membres existants.

Les syndicats de l'enseignement se demandent comment appréhender à la fois les défis internes et externes, ainsi que les incertitudes quant à l'avenir de l'éducation et du monde du travail des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation. Ils doivent évaluer leur façon d'identifier les menaces et d'y répondre, d'aborder les problèmes, de réorganiser

les ressources et de les utiliser de manière créative/ innovante et efficace. Le **renouvellement syndical stratégique** est largement tributaire des différentes infrastructures économiques institutionnelles et politiques (ex. le niveau de financement de l'éducation publique), des différentes idées, discours et hypothèses au sein de l'éducation publique, qui déterminent la façon dont les établissements scolaires sont organisés et créent la confiance dans le secteur public et les syndicats, et des différentes cultures organisationnelles et professionnelles sur le lieu de travail où opèrent les syndicats. Toutefois, comprendre comment les syndicats de l'enseignement **travaillent avec leurs membres, les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation (pas encore) syndicalisé-e-s** est apparu comme une des caractéristiques qui sous-tendent toute stratégie réussissant à mobiliser le pouvoir collectif des syndicats, à contrer les tendances négatives et à conserver leur pertinence.

La participation active des membres et leur engagement dans les activités et les élections constituent un principe de base de la **démocratie des syndicats**. En soulignant les défis que doivent relever les syndicats de l'enseignement pour assurer leur renouvellement, H. Stevenson et N. Bascia identifient dans leur étude [La syndicalisation des enseignant-e-s: développer le pouvoir de la profession](#) (2017) la nécessité de renforcer le lien avec le personnel de l'éducation (« **construire depuis la base** »), un élément incontournable faisant partie intégrante du renouvellement syndical. Les **pratiques syndicales inclusives** renforcent la nature démocratique des syndicats. Celles-ci peuvent prendre la forme d'activités formelles ou informelles pour encourager davantage de membres à entretenir des contacts et à s'engager activement dans le syndicat.

Les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation travaillant dans un secteur basé sur la connaissance, où la notion de « mission » occupe une place centrale, leur motivation en faveur du développement de l'ensemble des apprenant-e-s est particulièrement élevée. En raison des caractéristiques inhérentes de la profession, la base sociale du personnel de l'éducation tend naturellement vers la solidarité et la coopération. Toutefois, les réformes du secteur de l'éducation faisant prévaloir la productivité au détriment de la démocratie, la diminution du soutien institutionnel apporté aux syndicats, les campagnes médiatiques négatives et la perception généralisée que les syndicats sont obsolètes, sont autant de facteurs qui ont contribué à affaiblir le statut de la profession au sein de la société et à accroître le manque de confiance vis-à-vis des organisations qui la représentent.

Face à ces problématiques, qui trouvent leur origine dans un contexte social plus large, les syndicats de l'enseignement en Europe ont recherché les occasions de mobiliser leurs membres et d'attirer de nouvelles recrues, en faisant valoir une vision de l'éducation publique de qualité pour tous les individus. **Collaborer avec les autres et créer des solidarités** est essentiel pour syndicaliser en formulant des idées, **recadrer le discours** et lutter contre les stéréotypes dans la société.

# CONCLUSIONS



10



AFIN DE JETER LES BASES DU DÉBAT À LA CONFÉRENCE DU CSEE ET D'Y CONTRIBUER, **LES DÉLÉGUÉ-E-S SONT INVITÉ-E-S À RÉFLÉCHIR AUX QUESTIONS SUIVANTES :**

- 1.** Quels sont les problèmes spécifiques que rencontrent les enseignant-e-s des différents secteurs dans votre pays ?
- 2.** Quelle stratégie votre syndicat de l'enseignement met-il en œuvre pour soutenir ses membres ?
- 3.** Observez-vous une tendance au déclin en ce qui concerne le respect de l'autonomie professionnelle et de la liberté académique dans votre pays ?
- 4.** Comment le financement, l'autonomie professionnelle et la liberté académique sont-ils liés dans votre pays ?
- 5.** Quel est l'impact de l'urgence climatique en Europe et sur les politiques des syndicats de l'enseignement et quelles sont leurs principales préoccupations concernant l'éducation et l'environnement pour le changement social ?
- 6.** En tant que partenaires sociaux de l'éducation, quel rôle actif les syndicats de l'enseignement peuvent-ils jouer dans la promotion de l'éducation aux questions environnementales pour le changement social ?
- 7.** La pandémie de Covid-19 a-t-elle eu un impact sur les priorités et stratégies de votre organisation pour la santé et la sécurité au travail ? Si oui, lequel ?



- 8.** Selon vous, existe-t-il de nouveaux risques professionnels liés à l'utilisation croissante des nouvelles technologies dans le secteur de l'éducation ?
- 9.** Selon vous, existe-t-il des mesures pouvant être mises en place par les syndicats et/ou les partenaires sociaux pour limiter les risques psychosociaux au travail ?
- 10.** Les nouveaux risques pour le bien-être de la communauté enseignante liés à la numérisation au sein de l'éducation sont-ils reconnus et font-ils l'objet de mesures adéquates dans votre législation nationale (ex. droit à la déconnexion) ?
- 11.** Quelles sont les mesures prises par votre organisation pour lutter contre l'impact de la numérisation sur le bien-être du personnel enseignant dans votre pays ?
- 12.** Quels sont les principaux obstacles auxquels se heurtent les enseignant-e-s dans votre pays pour accéder à des formations adéquates et de qualité consacrées aux compétences numériques ?
- 13.** Quels sont les principaux pièges et dangers liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) identifiés par vos affilié-e-s ?
- 14.** Comment les syndicats de l'enseignement peuvent-ils lutter contre les stéréotypes sexistes profondément enracinés ?



- 15.** Comment les syndicats de l'enseignement peuvent-ils appréhender les nouveaux défis liés à l'égalité des genres que posent les nouvelles technologies et la numérisation ?
- 16.** Comment les syndicats de l'enseignement peuvent-ils encourager les responsables d'établissement scolaire à créer des environnements d'enseignement et d'apprentissage inclusifs pour les étudiant-e-s, les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation porteurs d'un handicap ?
- 17.** Comment les syndicats de l'enseignement peuvent-ils combattre l'intimidation, le harcèlement et la violence à caractère homophobe et transphobe ciblant les apprenant-e-s, les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation LGBTI ?
- 18.** Comment mieux utiliser les recherches portant sur la privatisation et la commercialisation, en vue de toucher un plus large public et de renforcer la solidarité pour accroître l'investissement public dans l'éducation ?
- 19.** Comment les syndicats de l'enseignement soutiennent-ils les enseignant-e-s subissant de plus en plus les effets néfastes des pressions exercées par la privatisation et la commercialisation sur leurs lieux de travail et leurs droits professionnels ?
- 20.** Quels sont les principaux facteurs dont il nous faut tenir compte ensemble, en tant que mouvement syndical européen, pour soutenir le développement des capacités en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social à tous les niveaux ?



- 21.** Existe-t-il de nouvelles stratégies de communication ou de formation pouvant aider les syndicats à atteindre leurs objectifs ?
- 22.** Quels sont les éléments établis de longue date et les changements survenus dans votre syndicat qui ont contribué à le renforcer et à le rendre plus pertinent dans la vie des enseignant-e-s ?
- 23.** Quelles sont les principales difficultés/priorités d'action pour sensibiliser, syndicaliser et renforcer le travail avec les syndicats comptant des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation sous-représentés dans leurs structures ?
- 24.** Quelles sont les principales difficultés/priorités d'action pour syndicaliser les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation sur le lieu de travail, dans la communauté et la société ?
- 25.** Quelles sont les principales difficultés/priorités d'action pour syndicaliser les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation autour de questions industrielles et professionnelles et autour de campagnes et d'idées ?
- 26.** Comment pouvons-nous travailler ensemble en tant que mouvement européen pour apprendre les un-e-s des autres et construire la solidarité ?



**ETUCE-CSEE**

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels  
secretariat@csee-etuice.org

[WWW.CSEE-ETUCE.ORG](http://WWW.CSEE-ETUCE.ORG)

