



INITIATIVES DES PARTENAIRES SOCIAUX SECTORIELS EUROPÉENS DE L'ÉDUCATION: EXERCER UNE INFLUENCE DURABLE SUR L'ÉLABORATION DES POLITIQUES ÉDUCATIVES EUROPÉENNES AU TRAVERS D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

PROJET DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DU DSSEE III

**INITIATIVES DES PARTENAIRES SOCIAUX
SECTORIELS EUROPÉENS DE L'ÉDUCATION:
EXERCER UNE INFLUENCE DURABLE SUR
L'ÉLABORATION DES POLITIQUES ÉDUCATIVES
EUROPÉENNES AU TRAVERS
D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF**

PROJET DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DU DSSEE III

Tina Weber
(ICF Consulting Services Limited)

novembre 2018

Le présent rapport est protégé par le droit d'auteur du CSEE et de la FEEE et a été préparé par ICF Consulting Services Ltd. sous contrat avec les deux organisations. Le contenu du présent rapport ne peut être ni reproduit, en intégralité ou en partie, ni transmis à une autre organisation ou une autre personne, sans l'autorisation écrite préalable du CSEE et de la FEEE.

ICF a déployé des compétences et des méthodes raisonnables pour vérifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations fournies par le client ou les tiers au cours de ce projet, pour lequel a été préparé ce rapport. ICF ne peut cependant garantir ni l'exactitude ni l'exhaustivité des informations communiquées par le client ou des tiers, ni leur pertinence en regard d'objectifs particuliers. ICF ne peut être tenu responsable des conséquences juridiques, commerciales ou autres pouvant résulter directement ou indirectement du recours aux services d'ICF, ou de la nature inexacte ou incomplète des informations communiquées par le client ou des tiers au cours de ce projet, ou de leur inclusion dans ce projet ou de leur inclusion dans ce rapport.

Le présent projet est soutenu par la Commission européenne sous l'appel à propositions VP/2016/001/0106 Relations industrielles et Dialogue social, Ligne budgétaire 04.03 01 08 (numéro de l'accord VS/2016/0438). Les partenaires du projet sont seuls responsables de la présente publication. La Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation, quelle qu'elle soit, des informations contenues dans ce document.

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.



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur. La Commission ne pourra en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation, sous quelque forme que ce soit, des informations qu'elle contient.

TABLES DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION	6
1.1 DESCRIPTION DU PROJET	6
1.2 OBJECTIFS DU PROJET	7
1.3 OBJECTIFS DU RAPPORT FINAL	8
2 DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS	9
2.1 DÉVELOPPER LES CAPACITÉS POUR PARTICIPER AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES AU NIVEAU NATIONAL ET EUROPÉEN	9
2.2 PRINCIPAUX DOMAINES POUR L'ÉCHANGE D'EXPERTISE ET DE CONNAISSANCES	12
2.3 PROMOTION DE LIEUX DE TRAVAIL DÉCENTS ET AMÉLIORATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE	16
2.4 ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ÉDUCATION ET INTÉGRATION DES MIGRANT(E)S	18
3 CONCLUSIONS	21
RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCE ADRESSÉES AU DSSEE	22
4 LISTE DES ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS	24

1 INTRODUCTION

1.1 DESCRIPTION DU PROJET

Le présent projet a pour objectif d'assurer la continuité des deux projets précédents du CSEE et de la FEEE centrés sur le développement des capacités du dialogue social. Ces derniers reflètent la volonté des partenaires sociaux de l'éducation de travailler durablement à l'amélioration de leur dialogue social en vue d'atteindre de meilleurs résultats au niveau européen et mieux servir les organisations membres au niveau national. Les deux projets de développement des capacités du DSSEE précédents se sont intéressés aux Etats membres de l'UE et aux pays candidats où la tradition du dialogue social est plus récente ou affaiblie en raison de la crise économique. Ce projet-ci passe donc à l'étape suivante et englobe des pays n'ayant aucun besoin de développer leurs capacités dans la mesure où le dialogue social y est solidement ancré de longue date. Le but consiste plutôt à renforcer les liens entre le dialogue social national et européen. Au lieu de limiter le programme au fonctionnement du dialogue social, au cours des huit tables rondes européennes et nationales, les partenaires sociaux se sont penchés sur les thématiques du programme de travail actuel du DSSEE et peuvent désormais contribuer à ce dernier en y apportant les résultats de leurs échanges.

Le Groupe consultatif, auquel participe le Danemark (DLF), la Finlande (OAJ), l'Italie (UIL Scuola), le Luxembourg (SNE), Malte (MUT), les Pays-Bas (AOB), le Portugal (FNE), le CSEE et la FEEE, a dirigé le projet et organisé l'ensemble des activités.

Les tables rondes des partenaires sociaux européens et nationaux, organisées à Dublin, à Porto, à Utrecht, à Rome, à Malte, au Luxembourg et à Copenhague, ont permis de réunir les partenaires sociaux nationaux et les délégué(e)s du DSSEE, les parties prenantes associées et les expert(e)s externes au niveau national et européen, en vue de discuter des thématiques du programme de travail du DSSEE jugées pertinentes en regard des contextes nationaux. En cherchant à mettre en œuvre des thématiques spécifiques du programme de travail du DSSEE à tous les niveaux, ce projet se donne pour mission de poursuivre le développement des capacités, afin de mettre en place un dialogue social européen pertinent et efficace pour l'éducation.



AOB-Algemene Onderwijsbond



1.2 OBJECTIFS DU PROJET

En ce qui concerne l'éducation de qualité, le CSEE et la FEEE se sont attelés durant les deux années du projet à approfondir leurs connaissances générales du fonctionnement efficace des relations industrielles et à créer un tremplin solide pour la poursuite du processus de dialogue social. Engagés à développer un dialogue social efficace à tous les niveaux, les partenaires sociaux sectoriels européens de l'éducation ont toujours considéré leur travail dans le contexte du DSSEE comme un processus évolutif devant être constamment adapté au cadre changeant des critères et des exigences. Portant un regard critique et attentif sur le contenu de leur programme de travail, ils se sont efforcés tout au long de ce projet à appliquer leurs nouvelles connaissances acquises et à s'attaquer aux aspects fondamentaux de leur travail, à savoir l'élaboration d'une politique éducative conjointe. Raison pour laquelle les objectifs spécifiques du projet sont :

- Envisager de nouvelles stratégies pour l'amélioration continue des processus du dialogue social et le renforcement permanent des capacités des partenaires sociaux afin d'instaurer une culture de la coopération et du débat considérée comme la condition préalable indispensable au bon fonctionnement du dialogue social européen et national.
- Adhérer au principe de la formation continue dans des domaines pertinents tels que les politiques sociales européennes, les systèmes de relations industrielles, les principales évolutions au sein du dialogue social sectoriel et intersectoriel, la valeur ajoutée que représente la création d'un réseau entre les délégué(e)s et les parties prenantes importantes, le programme de travail du dialogue social pour l'éducation et les dernières initiatives.
- Faire en sorte que cette approche du dialogue social de l'éducation nouvellement acquise se traduise durablement par un intérêt plus marqué pour le travail réalisé au niveau européen et donc par un engagement plus soutenu à mettre en œuvre le programme de travail, en vue de produire des résultats conjoints plus solides.
- Expliquer clairement que ce nouveau projet sera reconnu comme faisant partie d'un processus à long terme et durable et qu'il convient d'y travailler de façon continue à tous les niveaux.
- Souligner l'intérêt des effets multiplicateurs en expliquant avec insistance aux délégué(e)s l'importance de transmettre les compétences acquises au sein de leurs organisations et, dans un même temps, de faire le lien avec l'UE.
- Partager les expériences des délégué(e)s du DSSEE afin de renforcer les relations entre les partenaires sociaux.
- Encourager la création d'une culture de la confiance et de la coopération entre l'ensemble des délégué(e)s du DSSEE et intégrer le plus tôt possible les organisations membres des pays candidats à l'UE.
- Contribuer activement à produire un résultat conjoint potentiel montrant soit l'évolution qualitative du dialogue lui-même, soit tous les résultats conjoints potentiels faisant suite aux discussions entourant les thématiques du programme de travail.

1.3 OBJECTIFS DU RAPPORT FINAL

Tout au long du projet, un certain nombre d'éléments ont été préparés, notamment les présentations pour chaque table ronde et les comptes rendus associés, un rapport d'information pour la conférence de clôture (résumant les principales conclusions des tables rondes), les présentations de la conférence de clôture et le rapport final de cette dernière. Le but du présent rapport est de s'appuyer sur l'ensemble de ces résultats, ainsi que sur les activités et les conclusions des deux premiers projets, afin de mettre en lumière quelques enseignements concernant le développement des capacités des organisations de partenaires sociaux du secteur de l'éducation pour pouvoir participer efficacement au dialogue social et à la négociation collective, tant au niveau national qu'europpéen. Aussi ce rapport met-il en lumière certains des principaux défis et facteurs de réussite et se penche-t-il sur les préoccupations communes pouvant créer des interactions claires et positives ainsi qu'un potentiel d'apprentissage au niveau national, entre les pays et entre la sphère européenne et la sphère nationale. Ce dernier se veut particulièrement important dans le contexte de la stratégie européenne pour l'éducation et du processus du Semestre européen.

L'importance de l'éducation pour atteindre bon nombre des objectifs clés du Socle européen des droits sociaux est mise en évidence par la Commission et le Conseil. Elle se reflète également dans la place prédominante qu'occupe l'éducation au sein du Semestre européen. En 2018, pas moins de 18 Etats membres de l'UE se sont vu adresser des Recommandations spécifiques par pays pour 9 aspects de l'éducation¹: abandon scolaire précoce, insuffisance des compétences de base², qualité de l'éducation, accès et acquisition des compétences de base³, éducation et protection de la petite enfance⁴, personnel enseignant⁵, enseignement supérieur⁶, adéquation entre éducation et marché du travail⁷, compétences numériques⁸, groupes défavorisés (notamment les populations roms et migrantes)⁹ et investissement dans l'éducation¹⁰. Dans le contexte changeant de la gouvernance à niveaux multiples, accéléré par le Semestre européen dans le domaine de l'éducation, le processus de développement des capacités du dialogue social sectoriel européen joue un rôle majeur dans le renforcement de la participation des partenaires sociaux à la définition des politiques à différents niveaux, le partage des bonnes pratiques, la mise en application de l'apprentissage mutuel et l'organisation du dialogue politique. Pour agir efficacement, la capacité institutionnelle et structurelle des partenaires sociaux à engager un dialogue social pertinent aux échelons les plus appropriés doit demeurer une priorité et tenir compte des objectifs permanents des activités de développement des capacités des partenaires du DSSEE. Les activités du projet ont mis en lumière l'importance d'améliorer et de renforcer le dialogue social en regard des nouveaux enjeux entourant l'éducation et les enseignant(e)s au niveau de l'UE et partout dans le monde (ex. numérisation, nouvelles compétences, incidence de la migration, etc.).

1 Semestre européen 2018 Recommandations spécifiques par pays https://ec.europa.eu/info/publications/2018-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_en

2 SE

3 AT, BG, CZ, DE, HR, HU, RO, SK

4 IE, PL, RO, SK

5 CY, CZ, ES

6 ES, IT, PT

7 HR, IT, LT, PL, PT

8 IE, PT

9 AT, BE, BG, DE, FR, HU, RO, SK

10 DE, IT

2 DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS

Les enseignements qui ont été tirés de ce qui précède et des deux premiers projets portant sur le développement des capacités sont présentés sous les intitulés suivants :

- Développer les capacités pour participer au dialogue social et à l'élaboration des politiques au niveau national et européen
- Principaux domaines pour l'échange d'expertise et de connaissances

Sous chacun d'entre eux sont présentés les principaux problèmes, les expériences et les solutions potentielles.

2.1 DÉVELOPPER LES CAPACITÉS POUR PARTICIPER AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES AU NIVEAU NATIONAL ET EUROPÉEN

Développer les capacités des partenaires sociaux nationaux de l'éducation en vue de participer au dialogue social et à l'élaboration des politiques au niveau national et européen. Le Semestre européen et la stratégie pour l'éducation et la formation sont essentiels pour :

- Promouvoir la qualité du système d'éducation et renforcer l'attrait de la profession au travers de négociations salariales efficaces.
- Participer activement aux stratégies d'éducation et de formation, ainsi qu'aux débats sur le financement au niveau national et européen.
- Faire en sorte que le programme de travail et les activités du DSSEE reflètent les priorités des partenaires sociaux nationaux de l'éducation.
- Refléter les préoccupations et problèmes soulevés par les partenaires sociaux dans la stratégie européenne pour l'éducation.
- Faciliter la mise en œuvre des accords conclus au niveau européen.

- Garantir la pleine participation des partenaires sociaux de l'éducation au niveau national au sein du Semestre européen pour toutes les questions concernant le secteur de l'éducation et de la formation.
- Intégrer le point de vue des organisations de partenaires sociaux nationaux aux discussions et autres initiatives émanant du Socle européen des droits sociaux.
- Sensibiliser aux possibilités de financement européen pour le développement des capacités et les échanges thématiques.
- Encourager les échanges d'informations mutuels et la création de partenariats transnationaux pour l'apprentissage mutuel.

Le CSEE et la FEEE se sont engagés à soutenir le développement des capacités à ce niveau depuis de nombreuses années, pas uniquement au travers de la mise en œuvre de ce dernier et des projets précédents, mais également en organisant des groupes de travail consacrés à des sujets spécifiques et d'autres activités du projet reflétant des préoccupations communes. Cette question reste également inscrite au rang des priorités du programme de travail actuel.

Les trois cycles de projets de développement des capacités ont démontré que la plupart des pays sont activement engagés dans le DSSEE et que cet engagement ne cesse de se renforcer, comme en témoignent les autres organisations d'employeurs qui s'affilient également à la FEEE et qui participent au dialogue. Toutefois, sous différents aspects, un certain nombre de problèmes concernent la fréquence, la régularité, la qualité et l'intégration de cet engagement.

Trois facteurs ont été identifiés pour assurer l'efficacité du dialogue social : *communication*, *capacité* et *engagement*. Les discussions menées durant les différentes tables rondes visaient principalement à définir les bonnes pratiques dans ces domaines, ainsi que les moyens d'améliorer les pratiques existantes.

S'agissant de la *communication*, il est essentiel que le flux circule dans les deux sens, afin de garantir la qualité des échanges d'informations et améliorer le dialogue social. Les partenaires sociaux doivent s'accorder sur la définition de priorités conjointes, afin de pouvoir travailler ensemble en faveur d'un objectif commun. Autrement dit, l'information concernant les évolutions au niveau national doit être communiquée en bonne et due forme au niveau de l'UE, tandis que les résultats du DSSEE doivent parvenir au niveau national pour permettre aux partenaires sociaux de parfaitement connaître les priorités du secteur à différents niveaux. Ceci peut être réalisé au travers de la présence de structures organisées pour discuter de questions prioritaires, réunissant l'ensemble des partenaires concernés.

Les *moyens de communication* doivent également être mis à la disposition des membres afin de faciliter la communication et la rendre accessible à tout le monde. A cet égard, les exemples de bonnes pratiques comprennent la création de structures organisées pour discuter des questions prioritaires, l'envoi régulier de bulletins d'information et l'organisation de réunions au niveau national pour communiquer les résultats et faire connaître les priorités nationales, afin d'alimenter le dialogue européen. Les nouvelles plates-formes numériques peuvent jouer un rôle important à cet égard.

Enfin, *la communication doit être pertinente* afin que l'ensemble des partenaires aient la certitude d'examiner les thématiques qui sont au centre des débats et reflétant les principaux défis et opportunités au sein du secteur de l'éducation. L'engagement du niveau national est essentiel pour «

traduire » le jargon européen parfois très abstrait en termes compréhensibles et le rendre pertinent en regard du contexte national.

Globalement, ce projet a contribué à améliorer la communication de part et d'autre. Les préoccupations nationales et leur lien avec le programme et le calendrier de travail européen ont été examinés par les partenaires sociaux nationaux en présence des partenaires sociaux européens, lesquels ont pris note des opportunités et des difficultés dans chaque pays. Les discussions ont également contribué à définir des priorités pour les programmes de travail futurs.

En termes de capacité, l'efficacité du dialogue social repose sur l'existence d'organisations de partenaires sociaux mandatées pour négocier avec les deux parties assurant une représentation et sur le principe selon lequel celles-ci possèdent des ressources adéquates et des connaissances suffisantes. Dans les pays ne possédant pas de structures formelles solides pour représenter les employeurs de l'éducation, la participation au dialogue social au niveau national et, bien entendu, l'application des accords européens sont beaucoup plus difficiles.

L'aptitude à développer les capacités dépend aussi de nombreux autres facteurs externes, comme l'impact de la crise ou les changements sectoriels et générationnels qui ont affaibli la capacité des partenaires sociaux au niveau national et, par conséquent, au niveau européen. Raison pour laquelle une attention constante est requise pour garantir la représentativité et la possibilité d'engager des ressources européennes dans un environnement complexe. Il est vrai que l'insuffisance de ressources humaines et financières peut également entraver la capacité des partenaires sociaux à prendre des engagements. Le financement européen peut y aider mais cela pose également un problème dans la mesure où des efforts considérables doivent être déployés pour attirer ces ressources, dès lors limitées dans le temps. L'instauration de la confiance et du respect mutuel est essentielle au bon fonctionnement du dialogue social et il importe de souligner que ce projet a contribué à renforcer cette importante condition préliminaire.

Le dialogue social ne peut fonctionner qu'avec l'assentiment de tous les partenaires sociaux, au niveau organisationnel, local, national ou européen. La participation doit aller au-delà d'un seul point de contact et une communication efficace et une répartition des rôles sont nécessaires pour garantir cet engagement. Dans la pratique, ceci peut être réalisé au travers de la création de réunions régulières au sein d'une structure formelle permettant de garantir cet engagement et cet assentiment et de porter les préoccupations nationales au niveau européen. Il est également important de faire en sorte que différents membres puissent participer aux réunions européennes pertinentes et que les personnes qui y participent en communiquent régulièrement les résultats.

Ce projet a permis la participation d'un grand nombre de partenaires sociaux issus de différentes régions et niveaux de l'éducation.

2.2 PRINCIPAUX DOMAINES POUR L'ÉCHANGE D'EXPERTISE ET DE CONNAISSANCES

Dans le cadre de ce projet, les partenaires sociaux des pays où ont été organisées les tables rondes ont été invités à sélectionner conjointement une thématique du programme de travail (2017-2018) du DSSEE, présentant le plus grand intérêt pour les syndicats de l'enseignement et les employeurs de ces pays. Ceci, ainsi que les discussions de la conférence de clôture, a confirmé plusieurs thématiques prioritaires du programme des partenaires sociaux de l'éducation dans la majorité des Etats membres. Il s'agit notamment de :

- Soutenir les enseignant(e)s, les formateurs/trices et les équipes de direction
- Renforcer l'attrait de la profession enseignante
- Promouvoir des lieux de travail décentés et améliorer la santé et la sécurité au sein de la profession enseignante
- Intégrer les migrant(e)s et les réfugié(e)s aux systèmes d'éducation
- Promouvoir l'équité et l'égalité dans des systèmes d'éducation inclusifs
- Promouvoir le dialogue social

Ces thématiques apparaissent clairement dans le programme de travail 2018-2019 du DSSEE, où les activités s'appuient sur des discussions et des initiatives menées auparavant dans ces domaines. Par ailleurs, les partenaires sociaux au niveau des Etats membres ont clairement reconnu l'importance de participer activement à l'élaboration des politiques européennes pour l'emploi, l'éducation et la formation, en lien avec les initiatives prises dans le cadre du Socle européen des droits sociaux, du Semestre européen et de la Stratégie Education 2020 (et son suivi). Les principaux enseignements tirés du projet pour chacune de ces problématiques et les domaines potentiels pour les échanges futurs sous le nouveau programme de travail sont résumés ci-après. Dans plusieurs cas, les points portant sur des préoccupations ou des domaines d'activités identiques ont été fusionnés.

2.2.1 SOUTENIR LES ENSEIGNANT(E)S, LES FORMATEURS/TRICES ET LES ÉQUIPES DE DIRECTION ET RENFORCER L'ATTRAIT DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE, EN PARTICULIER, AU TRAVERS DE L'INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION INITIALE ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU D'EXCELLENTE QUALITÉ

Malgré le fait que l'enseignement figure parmi les professions les plus valorisées par le grand public, un rapport récemment publié par Eurydice montre que pas moins de 17 pays de l'UE signalent des pénuries d'effectifs dans certains domaines (matières, enseignement primaire et secondaire, formation professionnelle, ou dans tous les secteurs)¹¹. Les pénuries sont étroitement liées au manque

¹¹ Pour ce calcul, l'Angleterre, l'Ecosse et le Pays de Galles, ainsi que les trois régions de Belgique comptent pour un seul pays. Commission européenne (2018), Les carrières d'enseignant(e)s en Europe, Rapport Eurydice.

d'attrait de la profession aux yeux des jeunes lors du choix de leur carrière et à la difficulté d'assurer le maintien en service des effectifs. Autre phénomène important dont il faut tenir compte à cet égard, le vieillissement du personnel enseignant actuel dans bon nombre de pays laisse entrevoir à l'avenir une chute critique du nombre d'effectifs ainsi que des problèmes de capacité en termes d'offre, dans la mesure où le personnel existant partira à la retraite.

Les discussions des tables rondes ont laissé apparaître des différences significatives concernant :

- L'entrée dans la profession, en termes de conditions requises pour devenir un(e) enseignant(e) pleinement qualifié(e).
- L'offre de passerelles alternatives donnant accès à la profession (programmes de courte durée, formation sur le lieu de travail, etc.).
- La nature et la durée de la formation initiale des enseignant(e)s.
- La nature et le statut des programmes d'intégration (ex. obligatoires ou non, nature précise de l'encadrement).
- Les conditions et la nature du DPC, ainsi que les modalités d'accès (volontaire, obligatoire, lié ou non à une augmentation salariale, nombre d'heures disponibles/requises, type de formation et capacité à répondre aux nouvelles exigences, notamment les compétences numériques).
- La nature de la progression dans la carrière et son incidence sur l'augmentation des responsabilités, des rétributions et la nature du travail à accomplir.

Ces informations ont été jugées extrêmement utiles pour l'examen par les pairs et l'apprentissage mutuel. Il a été mis en évidence que, outre une présentation des faits, il pourrait s'avérer utile pour la recherche d'étudier le lien entre la nature des différentes dispositions et les résultats en termes de recrutement et de rétention.

Alors que certains pays considèrent que la possibilité d'entrer dans la profession par voie alternative est une bonne chose, d'autres craignent que cette démarche ne serve, en définitive, qu'à affaiblir les normes de la profession enseignante. Il apparaît donc que de nouvelles discussions sont nécessaires pour évaluer la façon de définir ces approches sans compromettre la valeur intrinsèque de la formation initiale des enseignant(e)s (FIE).

L'importance d'offrir un encadrement en début de carrière a été fortement soulignée dans nombre de discussions. Ceci est particulièrement vrai - mais pas uniquement - pour les pays où les possibilités d'apprentissage sur le terrain, au sein d'une vraie classe, restent relativement limitées au cours de la période de formation initiale. Si la nécessité d'offrir un accompagnement ou tout autre type d'encadrement en début de carrière peut être un indicateur important pour expliquer que certains pays comptent plus de jeunes enseignant(e)s abandonnant la profession que d'autres, il a néanmoins été souligné que la culture individuelle de chaque établissement scolaire et ses processus d'encadrement mis en œuvre dans la pratique (obligatoirement ou non) jouent également un rôle important. D'autres échanges pratiques entre les pairs à propos des expériences dans la vie réelle, en vue de déterminer ce qui fonctionne ou pas, pourraient servir à définir des lignes directrices dans ce domaine.

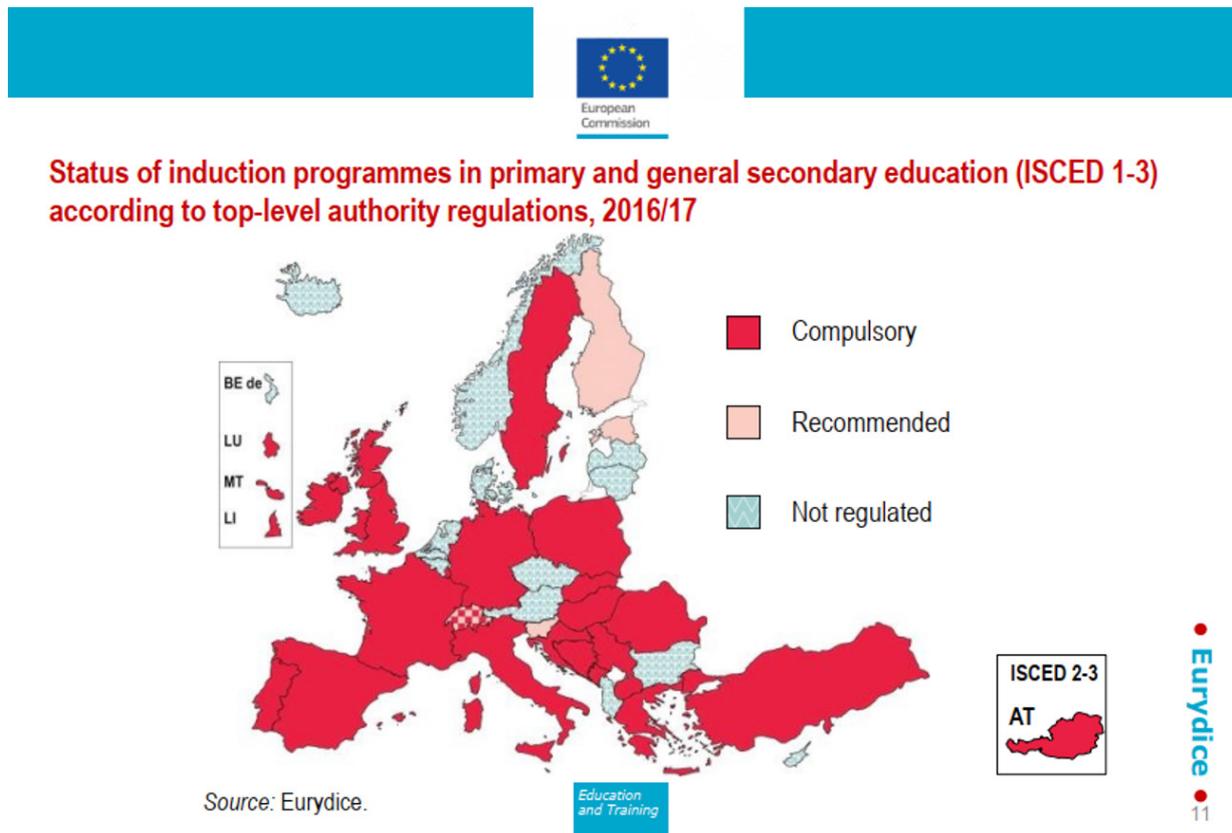


Figure 1 : situation des programmes d'accompagnement au sein de l'enseignement primaire et secondaire général
 Source : allocution thématique « Carrière des enseignant(e)s en Europe : accès, progression et soutien », Peter Birch, Eurydice, Table ronde, Luxembourg, 3 mai 2018

Il convient de souligner que les données concernant le DPC montrent que, souvent, l'adéquation entre la formation dont estiment avoir besoin les enseignant(e)s et celle qui leur est offerte pourrait être améliorée. Plus particulièrement, les enseignant(e)s éprouvent le besoin de rester informé(e)s des nouveautés dans le domaine des TIC et des nouvelles méthodes pédagogiques, afin de pouvoir encadrer les élèves ayant des besoins spéciaux, entre autres. Très souvent, le DPC offert est lié à une matière en particulier. Ceci est vrai pour les enseignant(e)s à tous les niveaux de l'éducation, y compris la formation professionnelle. Il serait utile d'engager de nouveaux débats en vue de discuter des moyens de renforcer l'adéquation du DPC avec les besoins identifiés par les enseignant(e)s eux/elles-mêmes, afin de maintenir leur motivation et leur offrir la possibilité d'allonger potentiellement la durée de leur carrière professionnelle, de plus en plus exigeante dans le contexte des changements démographiques.

S'agissant des possibilités d'avancement, les études montrent que certains pays proposent plutôt des structures de carrière horizontales et, lorsque ce n'est pas le cas, gravir un nouvel échelon signifie souvent moins de responsabilités concernant ce que les enseignant(e)s sont nombreux/euses à considérer comme étant au cœur de la description de leur profession (et les raisons pour lesquelles ils/elles ont choisi cette profession), par exemple, le contact régulier avec les élèves dans le cadre de l'enseignement. Une évaluation du lien entre les possibilités d'avancement, les rétributions et le contenu du travail pourrait également faire l'objet de nouvelles discussions constructives.

Key priorities: Promoting CPD (1)

- Scale of needs expressed tends to be moderate – above average in IT
- The match between the needs expressed by teachers for CPD and the content of the ongoing development offer could be improved

Proportion of teachers in lower secondary education (ISCED 2) declaring that their professional development activities covered specific topics in the 12 months prior to the survey, and proportion of teachers expressing moderate and high levels of need for professional development in the same topics, EU level, 2013



Figure 2 : proportion d'enseignant(e)s de l'enseignement secondaire inférieur déclarant leurs activités de développement professionnel

Source : présentation « Promotion et mise en œuvre du programme de travail du DSSEE sur le thème : soutenir les enseignant(e)s, les formateurs/trices et les équipes de direction », Tina Weber, ICF International, Table ronde, Rome, 14 novembre 2017.

S'agissant des thématiques des autres tables rondes qui ne concernent pas directement le recrutement et la rétention, il est clair que la définition et l'introduction de mesures pour endiguer les facteurs de risques psychosociaux et la violence de tiers sur le lieu de travail nécessitent également la formation et la participation des enseignant(e)s. Le burnout et les expériences négatives ayant trait à la violence de la part des élèves ou des parents sont aujourd'hui des facteurs de plus en plus importants, responsables de l'absentéisme des enseignant(e)s ou de leur décision de quitter l'enseignement. Des solutions doivent être apportées à ces problématiques au travers de la formation continue et d'autres mesures proactives.

De même, il a été observé à l'occasion de nombreuses tables rondes que la diversité croissante parmi les étudiant(e)s/élèves présentait des opportunités d'apprentissage, mais également des problèmes que les enseignant(e)s doivent être à même de résoudre, notamment au travers de la formation. Ces problèmes peuvent être d'ordre linguistique ou liés à la nécessité de gérer les besoins spéciaux, les comportements difficiles ou, bien entendu, l'expression de points de vue pouvant être qualifiés de discours haineux ou encourageant/indiquant la radicalisation. Les moyens dont disposent les enseignant(e)s pour répondre à ces problématiques sont examinés en détail ci-après, mais il importe de souligner que celles-ci doivent être prises en compte dans le cadre de la FIE et du DPC et que les exigences de plus en plus nombreuses qui pèsent sur les enseignant(e)s dans des environnements d'enseignement chaque jour plus diversifiés doivent également être examinées en termes de décisions globales concernant le personnel.

Online interactive Risk Assessment (OiRA)

“Online interactive Risk Assessment (OiRA) are especially useful as they provide cost-free sector-specific information and guide employers through all steps of the risk assessment process.

Such tools need to be significantly expanded and their use needs to be recognised and integrated in national requirements”



123 tools

15 languages



31 partners



European Commission *Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy* (2017)

<http://osha.europa.eu>

Figure 3: outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA)

Source : allocution thématique « Intégrer la santé et la sécurité sur le lieu de travail à l'éducation - partage de connaissances et de bonnes pratiques concernant les mesures de prévention », Tim Tregenza, EU-OSHA, Table ronde, Dublin, Irlande, 27 juin 2017.

La thématique du soutien aux enseignant(e)s, aux formateurs/trices et aux équipes de direction et celle du renforcement de l'attrait de la profession enseignante restent inscrites au programme de travail du DSSEE 2018-2019, offrant l'occasion de relancer les discussions et les actions à propos des questions susmentionnées.

2.3 PROMOTION DE LIEUX DE TRAVAIL DÉCENTS ET AMÉLIORATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

Le stress lié au travail constitue un risque professionnel important dans le secteur de l'éducation, les études démontrant que les taux d'absentéisme et de burnout (et d'abandon de la profession) sont en augmentation parmi les enseignant(e)s. L'étude sur le stress lié au travail des enseignant(e)s menée par le CSEE en 2011 a révélé que les principaux facteurs de stress sont la charge de travail et le cumul trop important des fonctions. Si la charge de travail des enseignant(e)s est souvent exprimée uniquement en termes d'heures d'enseignement effectif, on observe néanmoins une augmentation des tâches administratives et préparatoires, ou d'autres obligations. Nombre d'enseignant(e)s estiment que cela entrave leur capacité à se consacrer aux tâches également jugées essentielles et augmente le nombre global des heures de travail, ainsi que le stress lié à la charge de travail.

L'impact de l'informatisation n'est pas négligeable non plus, dans la mesure où certains parents et gestionnaires estiment de plus en plus souvent que les enseignant(e)s doivent être disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Par ailleurs, la violence et le harcèlement par des tiers sur le lieu de travail représentent eux aussi un risque professionnel dans le secteur de l'éducation. L'enquête européenne Eurofound 2015 sur les conditions de travail a démontré que, au niveau de l'UE, l'éducation est le secteur qui, depuis 2010, enregistre l'augmentation la plus importante du nombre de travailleurs/euses déclarant être plus souvent confronté(e)s à l'agressivité des clients ou des élèves.

Il n'est donc pas étonnant que l'incidence des risques psychosociaux rejoignent les principales priorités du programme politique de l'UE, bien que, pour l'heure, il n'existe aucune législation européenne dans ce domaine, si ce n'est l'obligation de mener des évaluations du risque.

Dans le Socle européen des droits sociaux, le Conseil prie instamment les Etats membres et les employeurs d'aller au-delà des prescriptions minimales stipulées dans les documents actuels concernant la santé et la sécurité au travail (SST). Ce dernier préconise l'utilisation d'outils, tels que les plates-formes en ligne, pour faciliter les évaluations du risque et le dialogue avec les travailleurs/euses et les prestataires sur les lieux de travail, accompagnés de lignes directrices. Le principe (10b) du Socle présente deux droits étroitement liés :

- Les travailleurs/euses ont le droit d'exercer leur profession dans un lieu de travail adapté à leur situation professionnelle.
- En vertu du principe du vieillissement actif, les travailleurs/euses ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels, qui leur permette de prolonger leur participation au marché du travail et leur carrière professionnelle.

Les discussions engagées dans le cadre des tables rondes ont une nouvelle fois mis en avant l'importance des risques psychosociaux et de la violence de tiers dans le secteur de l'éducation, ainsi que la nécessité de lutter contre ces problèmes pour garantir la sécurité et la santé dans les environnements de travail, de prévoir une assistance rapide et de prévenir - autant que possible - les absences dues au stress lié au travail ou l'abandon (précoce) d'une carrière professionnelle. La formation est considérée comme un volet important, notamment pour permettre de détecter les premiers signes d'une santé mentale fragilisée.

Plusieurs inquiétudes ont, par ailleurs, été émises à propos de la qualité des bâtiments et des infrastructures scolaires, du manque d'investissements, de la dégradation des établissements et de leur inadéquation. Par ailleurs, plusieurs pays ont signalé le manque de fonds pour moderniser les outils pédagogiques et les infrastructures (notamment les équipements TIC), une initiative nécessaire pour adapter les ressources et les méthodes pédagogiques aux exigences numériques et aux lieux de travail d'aujourd'hui.

Le programme de travail actuel du DSSEE comprend une priorité pour promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail au sein de l'éducation. D'autre part la FEEE et le CSEE se sont engagés à collaborer avec l'agence EU-OSHA dans le cadre du développement d'un outil d'évaluation des risques en ligne (OiRA) pour le secteur de l'éducation. Le développement et la diffusion de cet outil constitue dès lors un volet important du programme de travail du DSSEE.

2.4 ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ÉDUCATION ET INTÉGRATION DES MIGRANT(E)S

La promotion de l'égalité, de la cohésion sociale et de la citoyenneté active est l'un des principaux objectifs du programme Education 2020 adopté en 2009. Le Socle européen des droits sociaux, ainsi que les Recommandations spécifiques par pays mettent tout particulièrement en évidence le rôle de l'éducation dans la lutte contre les inégalités. Il reste un long chemin à parcourir dans ce domaine, dans la mesure où les données disponibles montrent que, malgré le rôle que joue actuellement l'éducation dans la réduction des inégalités sociales, un grand nombre de mesures doivent encore être prises pour permettre à l'éducation de contribuer au rééquilibrage de nos sociétés et mettre un terme aux inégalités sociales persistantes. Il importe, à cet égard, de financer les systèmes d'éducation dans les zones les plus défavorisées.

Au lendemain des attentats de Paris de 2015, les ministres de l'Education ont adopté ladite Déclaration de Paris, qui reconnaît le rôle important de l'éducation, de la jeunesse et du sport dans la prévention de l'exclusion et de la radicalisation dans le contexte de la crise de la migration actuelle et des violences extrémistes qui ont endeuillé l'Europe en 2015. Plus tard, au cours de la même année, les ministres de l'Education des Etats membres de l'UE ont souligné la nécessité de préparer les enseignant(e)s et les formateurs/trices, ainsi que les élèves et les parents, à davantage de diversité culturelle dans l'environnement d'apprentissage.

System characteristics that matter for equity

Childcare services are more accessible for at-risk groups...

- ...when childcare is totally public or publicly subsidised
- ...when the system is integrated for younger and older children (childcare and preschool)
- ...when more public money is spent on ECEC
- ...when services are of high quality, offer language support and stimulation activities
- ...when fees are means-tested / free of charge for disadvantaged groups
- ...when services are language- and culture-sensitive, have a mixed staff

Figure 4 : caractéristiques importantes du système pour l'égalité

Source : allocution thématique « Vers une plus grande équité sociale au sein de l'éducation : principaux défis et avancées pour les systèmes d'éducation européens », Pr Idesbald Nicaise, KU Leuven, Table ronde, Utrecht, Pays-Bas, 11 novembre 2017.

Dans le sillage de la Déclaration de Paris, plusieurs groupes de travail ont été organisés, le plus important d'entre eux étant (dans le contexte de l'éducation) celui consacré à la promotion de l'éducation à la citoyenneté et aux valeurs communes de liberté, de tolérance et de non-discrimination. Ce groupe de travail s'est vu confier le mandat de préparer, d'ici juin 2018, un cadre politique pour promouvoir l'inclusion et les valeurs fondamentales au travers de l'éducation, ainsi qu'un résumé en ligne des bonnes pratiques. A ce jour, les membres ont organisé plusieurs activités d'apprentissage par les pairs, portant entre autres sur le renforcement de l'éducation aux médias et de l'esprit critique pour prévenir la radicalisation violente (Pays-Bas, avril 2016), les politiques destinées à promouvoir les compétences sociales et civiques (Autriche, octobre 2016), la formation des enseignant(e)s en tant qu'instrument indispensable à la mise en œuvre de la Déclaration de Paris (France, mars 2017) et l'éducation inclusive en tant que moyen le plus efficace pour prévenir l'exclusion sociale dans la société diversifiée d'aujourd'hui (Malte, mai 2017). Les expériences présentées ici sont intégrées au résumé en ligne des bonnes pratiques.

Toutes les tables rondes ont mis l'accent sur l'augmentation significative de la diversité au sein de la communauté des étudiant(e)s/élèves au cours de ces dernières années, présentant à la fois des défis et des opportunités, mais nécessitant avant tout un renouvellement et un renforcement des compétences des enseignant(e)s et des équipes de direction - notamment davantage d'interactions avec la communauté locale. Ceci concerne à la fois la diversité sociale, culturelle et religieuse. S'agissant des inégalités sociales, il a principalement été question de l'investissement et du rejet d'un système d'éducation à deux vitesses.

Comme mentionné précédemment, les problèmes engendrés par une diversité plus grande peuvent être d'ordre linguistique ou liés à la nécessité de gérer les besoins spéciaux (ex. problèmes de santé mentale après avoir vécu une situation de guerre ou de migration), les comportements difficiles ou, bien entendu, l'expression de points de vue pouvant être qualifiés de discours haineux ou encourageant/ indiquant la radicalisation.

Afin de lutter contre la discrimination et la radicalisation, les initiatives suivantes ont été recommandées, notamment par les participant(e)s aux activités d'apprentissage par les pairs :

- Développer l'éducation aux médias et l'esprit critique de façon proactive au travers de l'élaboration d'un programme scolaire et de l'adoption d'approches innovantes de l'enseignement.
- La formation aux médias s'acquiert souvent en dehors de l'école, raison pour laquelle les synergies entre apprentissage formel, non formel et informel offrent un excellent tremplin pour l'acquisition des compétences dans le domaine des médias et le développement de l'esprit critique.
- Promouvoir le développement de l'esprit critique afin de pouvoir répondre à la propagande et renforcer les capacités de résilience face au discours extrémiste.
- Il est crucial de définir et renforcer les compétences en termes de formation aux médias et de développement de l'esprit critique, tant au niveau de la formation initiale des enseignant(e)s qu'au niveau de leur développement professionnel continu.
- Le contenu des programmes d'apprentissage doit s'attaquer aux problèmes au niveau individuel, local, national et mondial, en tenant compte des divers aspects culturels.

- Une culture scolaire démocratique et inclusive doit mettre en valeur la diversité et réserver un espace de dialogue et d'échanges concernant les questions controversées, afin de permettre aux individus d'acquérir les compétences sociales et civiques. Celle-ci doit s'appuyer sur la participation active de chaque membre de la communauté scolaire.
- Les établissements scolaires ne doivent pas être perçus comme des îlots isolés, mais bien comme faisant partie intégrante de la communauté locale, y compris la société civile et le secteur industriel.
- Les programmes scolaires doivent en permanence être réévalués en consultation avec les enseignant(e)s, afin qu'ils puissent refléter la diversité des sociétés et des évolutions historiques.
- Il importe d'offrir aux enseignant(e)s les moyens d'appréhender et de refléter la diversité des populations.
- Ce type d'enseignement doit contenir des informations à propos des normes démocratiques, des valeurs et de la pensée critique, ainsi qu'une formation numérique, comme mentionné plus haut. Il doit également prévoir des discussions fréquentes concernant des questions sensibles en lien avec des événements politiques au niveau national et mondial. Une intervention immédiate s'impose en présence de propos, expressions ou comportements discriminatoires.
- Il est essentiel de prévenir la violence et le harcèlement entre les étudiant(e)s et de promouvoir l'inclusion.
- Importance de la FIE et du DPC pour offrir aux enseignant(e)s un cadre précis pour l'enseignement des compétences civiques. Il s'agit notamment d'acquérir des méthodes efficaces pour enseigner les valeurs fondamentales. La formation aux compétences civiques ne doit pas être réservée uniquement aux enseignant(e)s spécialisé(e)s.
- Les écoles doivent jouir d'une autonomie suffisante pour pouvoir développer des communautés d'apprentissage et adapter les contenus et les méthodes d'enseignement aux besoins et exigences des communautés au service desquelles elles travaillent.
- Toute ségrégation des étudiant(e)s doit être évitée et les familles doivent être pleinement impliquées dans la vie des établissements scolaires.
- Les ONG peuvent jouer un rôle clé en diffusant ces messages dans les classes.
- La profession enseignante doit pleinement refléter la diversité des sociétés.
- Les enseignant(e)s doivent prendre conscience des préjugés, souvent subtils, qui peuvent interférer dans les relations avec les étudiant(e)s issu(e)s de milieux différents.

Un projet spécifique portant sur l'intégration des migrant(e)s aux systèmes d'éducation a été lancé dans le cadre du Programme de travail 2018-2019 et est actuellement en cours. Les discussions engagées lors de ces deux tables rondes peuvent être intégrées aux débats et activités du programme de travail en lien avec ces deux thématiques.

3 CONCLUSIONS

Le projet a considérablement contribué aux efforts visant le développement des capacités et le renforcement des échanges entre le dialogue social européen et national au sein du secteur de l'éducation. Outre le fait de présenter les bonnes pratiques qui contribuent au développement des capacités et les défis qui restent à relever, le projet a également fourni une plate-forme pour discuter des préoccupations essentielles des partenaires sociaux de l'éducation au niveau national et de leurs recoupements avec le débat politique européen et le programme de travail du DSSEE. Résultat, plusieurs domaines pour l'apprentissage mutuel, ainsi que des possibilités de travail conjoint à l'avenir et d'échange d'informations ont été identifiés. A la suite de la conférence de clôture de la conférence, le CSEE et la FEEE ont formulé une série de recommandations conjointes, présentées ci-après.

RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCE ADRESSÉES AU DSSEE

Résultat de ce projet (troisième du nom), la FEEE et le CSEE, partenaires sociaux européens de l'éducation, reconnaissent l'importance de renforcer le dialogue social, en s'appuyant sur une bonne coopération et une bonne communication, le développement des capacités, la confiance mutuelle, le courage et la responsabilité à tous les niveaux de l'éducation.

A la lumière des défis actuels et nouveaux dans le secteur de l'éducation et de la formation, notamment le changement démographique, les avancées technologiques, les évolutions politiques, comme le renforcement de la coopération pour l'élaboration des politiques entre le niveau européen et le niveau national à travers l'Europe (ex. Semestre européen, intégration du SEDS, Espace européen de l'éducation), les partenaires sociaux devraient être autonomisés à tous les niveaux pour participer à l'élaboration des politiques, s'approprier le droit de contribuer au changement et améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel de ce secteur.

Malgré le fait que la profession enseignante ait le potentiel de contribuer à l'égalité sociale en Europe, il ressort clairement de la conférence que celle-ci se heurte à des problèmes communs : pénuries d'effectifs, manque d'attrait, problèmes de recrutement et de maintien en service.

La FEEE et le CSEE estiment qu'il est de la plus haute importance de poursuivre leurs efforts conjoints pour trouver des solutions communes, en vue de rendre la profession enseignante plus attrayante et profitable à la société.

Durant la conférence, les membres de la FEEE et du CSEE ont mis en avant la nécessité de :

- **Investir dans l'éducation:**
 - Promouvoir un investissement efficace dans l'éducation et la formation de qualité, en se concentrant sur les enseignant(e)s, les formateurs/trices, la direction des établissements scolaires, les personnels de soutien à l'éducation et les étudiant(e)s, et compenser les coupes budgétaires.
- **Conditions de travail et emplois de qualité:**
 - Soutenir les enseignant(e)s, les formateurs/trices, la direction des établissements scolaires, le personnel académique et les personnels de soutien à l'éducation dans leur travail quotidien pour diminuer et prévenir le stress lié au travail et les risques psychosociaux et promouvoir la sécurité et la santé dans les environnements d'apprentissage et d'enseignement.

- Viser des contrats de travail sûrs, à durée indéterminée et donnant droit à la pension et ne pas opter pour la flexibilité ou entretenir la crainte du licenciement.
- **Accès à la formation initiale, au développement professionnel continu (DPC) et professionnalisme:**
 - Souligner que l'éducation des étudiant(e)s doit être confiée à des enseignant(e)s considéré(e)s comme des professionnel(le)s et qui contribuent, dès lors, à répondre aux besoins plus larges de la société.
 - Faire en sorte que les enseignant(e)s puissent adapter leurs cours en toute autonomie aux contextes locaux et aux besoins de leurs élèves.
 - Promouvoir un DPC accessible à tout le monde (enseignant(e)s, formateurs/trices, direction des établissements scolaires et personnels de soutien à l'éducation), gratuitement et durant les horaires de travail.
 - Faire en sorte que les formations proposées répondent aux attentes des enseignant(e)s et des directeurs/trices.
 - Offrir des programmes de DPC consacrés aux évolutions au sein de la population des étudiant(e)s (éducation inclusive).
 - Offrir des programmes de DPC portant sur les mesures visant à prévenir les facteurs de risques psychosociaux et la violence de tiers au sein de l'éducation.
 - Trouver un équilibre entre l'éducation personnalisée - en demande croissante - et la construction de la communauté.

En conclusion, la FEEE et CSEE souhaitent continuer à sensibiliser la société à l'importance et à la valeur de la profession enseignante, à ses contributions aux sociétés futures, et à développer des actions conjointes pour revendiquer la participation de partenaires sociaux de l'éducation à l'élaboration des politiques à tous les niveaux.



4 LISTE DES ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AOb	Algemene Onderwijsbond (Syndicat général des personnels de l'éducation)
CPD	Développement professionnel continu
DLF	Danmarks Lærereforening (syndicat danois de l'enseignement)
ECEC	Education et protection de la petite enfance
EFEE	Fédération européenne des employeurs de l'éducation
EPSR	Socle européen des droits sociaux
ESSDE	Dialogue social sectoriel européen pour l'éducation
ETUCE	Comité syndical européen de l'éducation
EU	Union européenne
EU-OSHA	Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail
FNE	Federação Nacional Da Educação (Fédération nationale de l'éducation)
ICT	Technologies de l'information et de la communication
IFUT	Irish Federation of University Teachers (Fédération irlandaise des professeur(e)s d'université)
ISCED	Classification internationale type de l'éducation
ITE	Formation initiale de l'enseignant
MUT	Malta Union of Teachers (Syndicat maltais de l'enseignement)
NGO	Organisation non gouvernementale
OAJ	Opetusalan Ammattijärjestö (Syndicat finlandais de l'enseignement)
OiRA	Outil interactif d'évaluation des risques en ligne
OSH	Santé et sécurité au travail
SNE	Syndicat national des enseignants
UIL Scuola	Unione Italiana dei Lavoratori Scuola (Syndicat italien des personnels de l'éducation)



EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION

5, bd du Roi Albert II - 9ème
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. +32-(0)2 224 06 91 / 92
secretariat@csee-etuice.org
www.csee-etuice.org



EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

Square de Meeûs 1
B-1000 Brussels
Tel. Tel +31-6-22942677
sarah.kik@educationemployers.eu
<http://educationemployers.eu>



ICF CONSULTING SERVICES LIMITED

Watling House
33 Cannon Street
London
EC4M 5SB
T +44 (0)20 3096 4800
www.icf.com