



Cadre d'action pour renforcer l'attrait de la profession enseignante

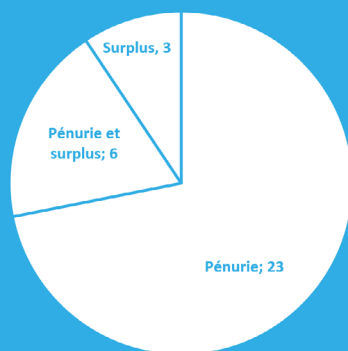
Adopté par le Comité de dialogue social sectoriel européen pour l'éducation en décembre 2023

Le CSEE, la FEEE et leurs membres se sont engagés à mettre en œuvre les actions suivantes aux niveaux européen, national et local, en vue de renforcer l'attrait de la profession enseignante dans chacun des établissements du secteur de l'éducation, y compris l'éducation de la petite enfance, l'EFP, l'enseignement supérieur et la recherche :

Reconnaître le rôle des partenaires sociaux de l'éducation et engager le dialogue social

1. Respecter les partenaires sociaux et les inviter à participer activement aux débats entourant l'éducation et l'emploi à tous les niveaux du secteur, afin de renforcer le dialogue social entre gouvernements, syndicats et organisations patronales.
2. Promouvoir et engager le dialogue social et la négociation collective aux niveaux européen, national et local, afin de garantir des conditions de travail équitables et inclusives pour les enseignant-e-s, les responsables d'établissement scolaire et les personnels de l'éducation.
3. Promouvoir la mise en place au niveau national d'un mécanisme permettant aux institutions responsables de la rémunération des enseignant-e-s, reconnues par la législation nationale, de traiter les questions litigieuses.

Pénurie d'enseignant-e-s dans l'enseignement secondaire inférieur en Europe



Par nombre de pays touchés. Les pénuries et excédents simultanés (sur-approvisionnement) en fonction des domaines. (Source: Commission Européenne/EACEA/Eurydice, 2021)



Conditions de travail

4. Proposer des salaires décents, qui soient compétitifs par rapport aux emplois requérant des qualifications identiques ou comparables (dans une même juridiction) et répondre aux inégalités salariales au moyen de la négociation collective et des conventions collectives, ou en agissant sur les lois nationales régissant les salaires des employé-e-s de la fonction publique, en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie en Europe et de la Directive européenne relative aux salaires minimums (UE/2022/2041).
5. S'engager en faveur d'une direction collaborative et collégiale au sein des établissements scolaires et des systèmes éducatifs, afin de (a) créer un environnement positif faisant valoir une culture démocratique de la tolérance, l'équité, un discours professionnel respectueux, l'inclusion et la coopération et (b) améliorer l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation.
6. Promouvoir des conditions d'emploi sûres, prévisibles et attrayantes auprès des enseignant-e-s en début de carrière, afin de réduire le nombre de ceux et celles qui abandonnent la profession au cours de leur formation initiale ou des premières années de leur carrière professionnelle, conformément à la Directive européenne relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (UE/2019/1152).
7. Veiller à ce que les horaires et la charge de travail soient adaptés aux besoins des enseignant-e-s qualifié-e-s, des responsables d'établissement scolaire et des personnels de l'éducation, tout en assurant la continuité pédagogique pour les élèves et les étudiant-e-s.
8. Implanter des politiques pour garantir une charge de travail équitable et viable, la mobilité, l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que le recrutement supplémentaire d'enseignant-e-s, de responsables d'établissement scolaire et de personnels de l'éducation.
9. Mettre en place des mesures innovantes pour encourager les enseignant-e-s en milieu et fin de carrière à rester dans la profession, telles qu'un ajustement équilibré entre l'enseignement et les autres activités qui reflètent et exploitent leurs compétences et leur expertise.
10. Reconnaître la mesure dans laquelle les heures de travail effectives des enseignant-e-s vont au-delà de l'enseignement en classe proprement dit et évaluer adéquatement leur charge de travail réelle, entre autres les prestations supplémentaires non rémunérées.

Formation initiale et développement professionnel continu des enseignant-e-s

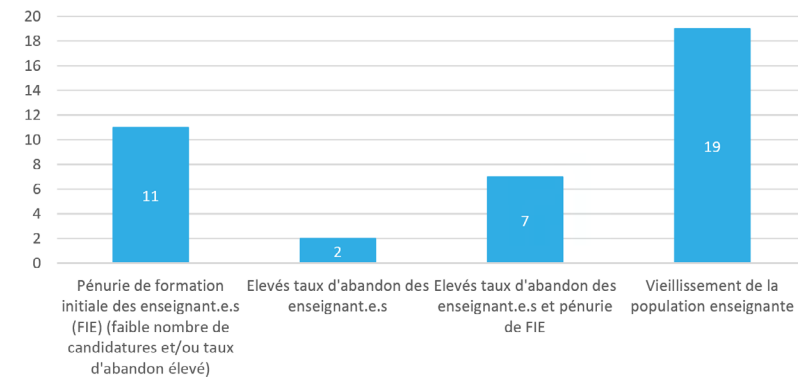
11. Reconnaître, mettre en valeur et promouvoir la dimension pédagogique fondamentale de la profession enseignante, en mettant à disposition des programmes de développement professionnel continu (DPC) et d'autres outils appropriés.
12. Développer de nouvelles stratégies et introduire des programmes de réforme sectoriels visant à renforcer l'attrait de la profession enseignante : ex. formation initiale, phase d'intégration, DPC, conditions de travail décentes, charge de travail équitable et viable, mobilité, égalité entre les hommes et les femmes, recrutement d'enseignant-e-s supplémentaires, compétences en matière de résolution des problèmes, etc.
13. Élaborer des stratégies, des réformes et des programmes visant à garantir que la formation initiale, la phase d'intégration et le DPC des enseignant-e-s soient de haute qualité, pertinents et en phase avec des transitions importantes (écologiques, numériques, etc.).
14. Créer des conditions d'accès et de rétention plus favorables pour les enseignant-e-s en améliorant la qualité de la formation initiale et du mentorat, en reconnaissant que ces programmes jouent un rôle clé dans l'intégration professionnelle des enseignant-e-s fraîchement diplômé-e-s (en leur proposant des outils pédagogiques et didactiques modernes et de qualité, des méthodes d'apprentissage alternatives et des réformes des programmes scolaires) et en déployant des équipes d'accompagnement hautement qualifiées et des méthodes d'évaluation des élèves pour contribuer à la socialisation professionnelle des nouvelles recrues.
15. Reconnaître l'importance cruciale de proposer des programmes de formation initiale et de DPC accessibles, gratuits, inclusifs et de qualité pour assurer la mise à niveau régulière des compétences pédagogiques, émotionnelles et sociales des enseignant-e-s et des universitaires et les encourager à participer à de tels programmes.

Programmes d'études et autonomie

16. Repenser les systèmes et les programmes d'études (qui doivent être partagés et financés adéquatement) en introduisant de nouvelles méthodes et formes de travail avec les étudiant-e-s, afin d'assurer leur développement optimal en fonction de leurs aptitudes et préférences.



Majeurs problèmes liés au recrutement et à la rétention en Europe



Par nombre de pays touchés. (Source: Commission Européenne/EACEA/Eurydice, 2021)

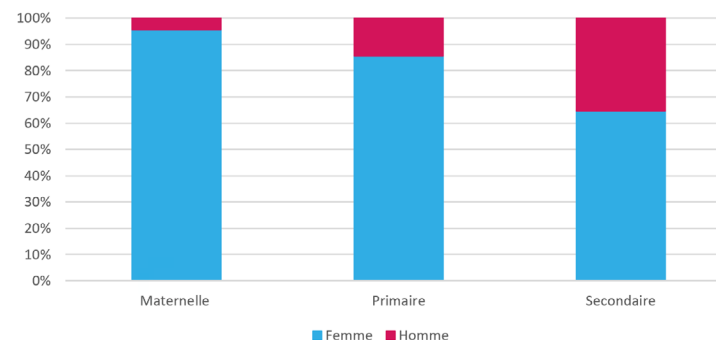
Investir pour renforcer l'attrait de la profession enseignante

17. Promouvoir les investissements dans un enseignement innovant, inclusif, attrayant et de qualité, notamment les investissements ciblés permettant de garantir des environnements de travail décentes et favorables pour les enseignant-e-s, les formateur-ric-e-s, les responsables d'établissement et les personnels de l'éducation, et promouvoir un enseignement inclusif et de qualité.
18. Proposer des incitants, notamment des structures de carrière viables et des possibilités de promotion, pour encourager les responsables d'établissement scolaire et les enseignant-e-s à participer et à apporter leur soutien à une culture de la collaboration capable à la fois de renforcer l'attrait de la profession enseignante et d'améliorer l'équité et les résultats d'apprentissage.
19. Encourager l'investissement durable et les mécanismes d'incitation pour accroître la participation des enseignant-e-s aux programmes de formation initiale et de DPC.

Santé et sécurité

20. Garantir des conditions de travail décentes de manière durable, tel que défini dans le Programme pour le travail décent de l'OIT (1999), et promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité des enseignant-e-s en offrant aux établissements scolaires les moyens de mesurer et réduire les risques psychosociaux, conformément à leur législation nationale (stress lié au travail, épuisement professionnel et dépression, extensification, intensification et surcharge de travail pouvant affecter la santé des enseignant-e-s et les amener à quitter prématurément la profession).
21. Améliorer les connaissances en matière de santé des enseignant-e-s, formateur-ric-e-s, universitaires, responsables d'établissement scolaire, personnels de l'éducation, représentants des travailleur-euse-s et employeurs de l'éducation, afin de sensibiliser à l'importance des mesures de santé et de sécurité, ainsi qu'à l'évaluation des risques sur les lieux de travail au sein de l'éducation.
22. Garantir le respect du droit à la déconnexion pour éviter les déséquilibres entre la vie professionnelle et la vie privée des enseignant-e-s, des responsables d'établissement scolaire et des personnels de l'éducation.
23. Promouvoir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, en assurant la prévention et le contrôle des charges de travail excessives et du stress lié au travail.
24. Promouvoir l'adoption et la mise en œuvre des « Lignes directrices multisectorielles sur la violence de tiers et le harcèlement au travail » (2011), contribuer à leur révision en accord avec les autres signataires, plaider en faveur d'une directive européenne pour combattre le harcèlement et la violence à caractère sexuel et réclamer la mise en œuvre de la « Directive-cadre » de l'UE pour la SST (89/391/CEE) et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de même que la ratification de la Convention 190 de l'OIT.
25. Promouvoir auprès des membres l'utilisation des outils interactifs d'évaluation des risques en ligne (OIRA) pour l'auto-évaluation dans le secteur de l'éducation, en les adaptant si nécessaire.
26. Réclamer des investissements pour garantir des infrastructures scolaires saines, durables et résilientes.

Pourcentage de femmes enseignantes par secteur d'éducation dans l'Union européenne



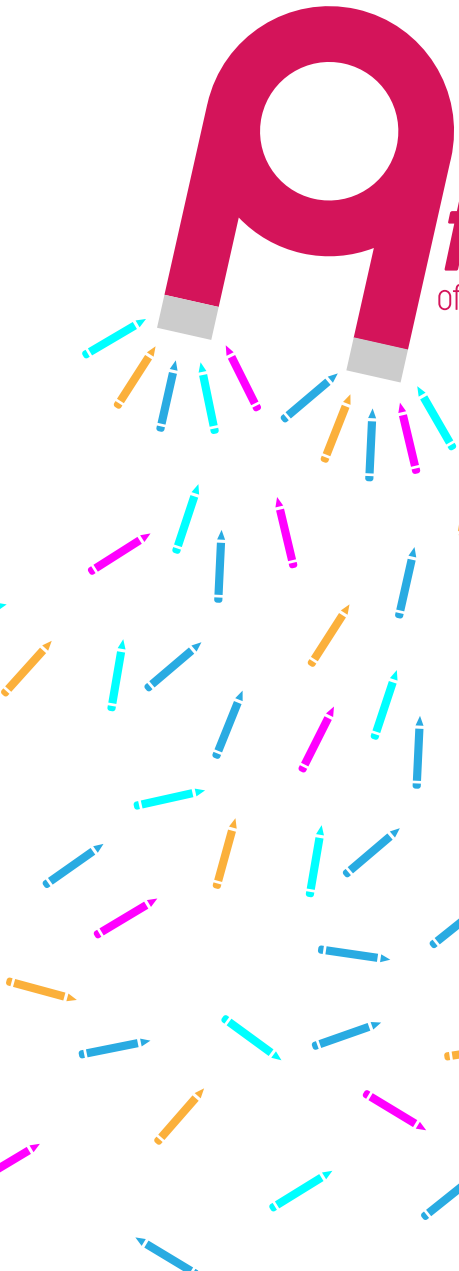
(Source: European Commission, 2019)

Statut de la profession enseignante

27. Promouvoir l'autonomie professionnelle et la liberté académique des enseignant-e-s et l'autonomie professionnelle des responsables d'établissement scolaire pour déterminer, par le biais d'un processus collégial, l'approche la plus adéquate pour répondre aux conditions locales, aux contextes spécifiques et aux besoins individuels des étudiant-e-s dans le cadre de tout programme d'études, afin de garantir une éducation inclusive et de qualité.
28. Relever les défis liés à l'égalité et à la diversité au sein du corps enseignant, en assurant la mise en œuvre de politiques et de pratiques en matière de recrutement, de progression et de salaires capables d'attirer et de maintenir dans la profession des effectifs qui reflètent la diversité de la société au service de laquelle ils travaillent.
29. Adopter des mesures appropriées pour renforcer l'égalité des genres et éliminer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, et faire en sorte que les conditions de travail et les salaires soient aussi attrayants et compétitifs que possible, afin d'attirer les meilleur-e-s candidat-e-s dans la profession enseignante.
30. Améliorer le statut et l'image sociale de la profession enseignante au travers de campagnes visant à promouvoir la profession au sein du grand public, en particulier parmi les individus du groupe d'âge pré-universitaire et secondaire supérieur, et au travers d'un engagement collaboratif entre partenaires sociaux de l'éducation et établissements scolaires auprès du grand public.

Actions de suivi des partenaires sociaux

31. Le CSEE, la FEEE et leurs membres s'engagent à évaluer la mise en œuvre des actions conjointes des partenaires sociaux présentées ici, trois ans après l'adoption du cadre



Attractiveness of the Teaching Profession