



© UNESCO/Oriane Zerah

Valoriser la voix des enseignants

Vers un nouveau contrat social pour l'éducation

Journée mondiale des enseignants 2024

L'attrait de la profession d'enseignant semble être en déclin à l'échelle mondiale, car des facteurs tels qu'une rémunération inadéquate, de mauvaises conditions de travail et un manque de reconnaissance ont rendu la carrière peu attrayante pour les recrues potentielles comme pour les enseignants actuels. Ce document de référence examine l'importance de la voix des enseignants pour rehausser l'estime de la profession en sollicitant leur contribution à la prise de décision et à l'élaboration des politiques à tous les niveaux des systèmes éducatifs. En participant activement au dialogue social et à la négociation collective, un nouveau contrat social pour l'éducation qui valorise la voix des enseignants peut être mis en place, ce qui peut promouvoir la prise de décision en collaboration, l'innovation et l'amélioration des conditions de travail, augmentant ainsi l'attrait d'une carrière d'enseignant. Néanmoins, les obstacles à des négociations libres et ouvertes entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats d'enseignants peuvent mettre en péril l'impact de la voix des enseignants. Pour remédier à cette situation, les systèmes doivent mieux institutionnaliser la voix des enseignants par le biais de mécanismes de dialogue social, tout en favorisant l'établissement de nouveaux moyens pour tous les enseignants d'exprimer leurs besoins.

L'UNESCO : chef de file pour l'éducation

L'éducation est la priorité absolue de l'UNESCO car c'est un droit humain fondamental qui constitue la pierre angulaire de la paix et du développement durable. L'UNESCO est l'agence des Nations Unies spécialisée pour l'éducation. Elle assure un rôle moteur aux niveaux mondial et régional pour renforcer le développement, la résilience et la capacité des systèmes nationaux d'éducation au service de tous les apprenants. L'UNESCO dirige également les efforts pour répondre aux défis mondiaux actuels par le biais de l'apprentissage transformateur, en mettant particulièrement l'accent dans toutes ses actions sur l'égalité des genres et l'Afrique.



L'agenda mondial Éducation 2030

En tant qu'institution des Nations Unies spécialisée pour l'éducation, l'UNESCO est chargée de diriger et de coordonner l'agenda Éducation 2030, qui fait partie d'un mouvement mondial visant à éradiquer la pauvreté, d'ici à 2030, à travers 17 Objectifs de développement durable. Essentielle pour atteindre chacun de ces objectifs, l'éducation est au cœur de l'Objectif 4 qui vise à « *assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie* ». Le Cadre d'action Éducation 2030 définit des orientations pour la mise en œuvre de cet objectif et de ces engagements ambitieux.



Publié en 2024 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

© UNESCO 2024



Le présent document est disponible en libre accès sous la licence Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). En utilisant le contenu de cette publication, les utilisateurs acceptent d'être liés par les conditions d'utilisation du référentiel UNESCO en libre accès (<http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>).

Les désignations employées et les supports présentés tout au long de ce document n'impliquent l'expression d'aucune opinion de la part de l'UNESCO concernant le statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une région ou de ses autorités, ou concernant la délimitation de ses frontières ou limites.

Les idées et opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs ; elles ne sont pas nécessairement celles de l'UNESCO et n'engagent pas l'Organisation.

Photo de couverture : © UNESCO/Oriane Zerah

Conçu par l'UNESCO

Introduction

Au cours d'une journée ordinaire, les enseignants prennent un nombre incalculable de décisions pour améliorer l'apprentissage et le bien-être de leurs élèves. Les jugements peuvent aller de la sélection d'approches et de ressources pédagogiques pertinentes lors de l'adaptation du contenu à la mise en œuvre de stratégies appropriées de gestion de la classe. Ces décisions ne sont pas anodines ; la recherche a montré à maintes reprises que les enseignants sont le facteur le plus important au niveau de l'école pour ce qui est des résultats d'apprentissage des élèves (Rivkin et al., 2005 ; Chetty et al., 2014). La crise du COVID-19 et les fermetures d'écoles qui s'en sont suivies à l'échelle mondiale illustrent parfaitement la capacité des enseignants à créer, à innover et à prendre des décisions pédagogiques (OCDE, 2020a ; TTF, 2020a).

Compte tenu de leur grande expérience en matière de prise de décision et de leur connaissance approfondie des besoins de leurs élèves, comment les systèmes intègrent-ils la voix des enseignants dans l'élaboration des politiques, la planification et la gestion ? La réponse surprenante est que souvent, alors que la plupart des enseignants sont constamment invités à prendre des décisions au niveau de la classe, leurs contributions ne sont pas sollicitées au niveau de l'école, au niveau local ou au niveau national. D'une manière générale, le fait de ne pas intégrer la voix des enseignants dans les processus de décision et de planification entrave la démocratisation de l'éducation telle qu'elle est promue depuis des décennies dans les instruments internationaux, depuis la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant (OIT et UNESCO, 2019) jusqu'aux recommandations récemment publiées par le Groupe de haut niveau du Secrétaire général des Nations Unies sur la profession enseignante en 2024 (OIT, UNESCO et Nations Unies, 2024). Le fait de ne pas prendre en compte le point de vue des enseignants dans les décisions relatives à

la politique de l'éducation révèle non seulement un manque de confiance dans leurs capacités et leur professionnalisme, mais peut également se traduire par un manque d'adhésion et d'appropriation de la part du personnel enseignant et, en fin de compte, par l'échec ou l'absence de pertinence des nouvelles politiques ou réformes les concernant, ainsi que leurs élèves et la société dans son ensemble.

À l'occasion de l'édition 2024 de la Journée mondiale des enseignants, ce document cherche à analyser la valeur de la voix des enseignants à tous les niveaux du système éducatif. Plus précisément, il souligne que la participation des enseignants à la prise de décision et à l'élaboration des politiques peut améliorer le fonctionnement des systèmes éducatifs et renforcer l'attrait d'une profession dont il est prouvé qu'elle perd de son attrait à l'échelle mondiale. Au-delà de l'examen de l'impact de la voix des enseignants sur les politiques liées au développement professionnel ou à l'élaboration d'informations sur les programmes, la pédagogie et l'évaluation, ce document explorera également le rôle traditionnel que les syndicats et la négociation collective peuvent avoir sur l'amélioration des conditions d'emploi, y compris les salaires et les conditions de travail. En professionnalisant cette carrière, la voix des enseignants peut également jouer un rôle majeur dans l'alignement des systèmes sur le nouveau contrat social pour l'éducation qui envisage l'enseignement comme une profession plus collaborative et innovante (Commission internationale sur les futurs de l'éducation, 2021). Il s'agit également d'un élément essentiel pour aller de l'avant, comme le préconisent la Déclaration et le Cadre d'action d'Incheon pour « assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous » (UNESCO, 2016).

Pénurie d'enseignants - Une profession en déclin ?

Les enseignants jouent un rôle central dans la mise en place d'une éducation de qualité pour les élèves, et pourtant la valeur perçue de la profession d'enseignant semble paradoxalement en déclin au niveau mondial. Si les raisons sont multiples, elles tiennent essentiellement au fait que la profession a perdu de son attrait, tant pour les candidats à l'enseignement que pour ceux qui sont déjà sur le marché du travail (UNESCO et TTF, 2024). Au niveau le plus élémentaire, une rémunération médiocre – en particulier par rapport aux carrières exigeant des niveaux de qualification similaires – et des conditions de travail insatisfaisantes, telles que de longues heures de travail, des classes nombreuses ou un manque d'infrastructures et de ressources, peuvent rendre la profession peu attrayante (UNESCO et TTF, 2024 ; Podolsky et al., 2016). Parmi les autres problèmes qui peuvent pousser

les enseignants à chercher une autre carrière, on peut citer le manque d'opportunités de développement professionnel, le peu de possibilités de collaboration, le statut professionnel inférieur, les pratiques de gestion inadéquates, la faible protection de l'emploi, le recrutement d'enseignants non qualifiés, le manque de confiance dans les enseignants et, surtout, le sentiment qu'ils n'ont pas de place à la table des processus politiques et décisionnels (Arnold & Rahimi, à paraître ; UNESCO & TTF, 2024).

Les projections récentes du *Rapport mondial sur les enseignants* estiment que le monde aura besoin de 44 millions d'enseignants supplémentaires pour parvenir à l'enseignement primaire et secondaire universel d'ici 2030 (UNESCO et TTF, 2024). Le taux d'attrition des enseignants, qui contribue à la pénurie actuelle d'enseignants et l'aggrave,

peut être considéré comme un bon indicateur indirect de l'attrait de la profession. Bien que la collecte de données, la recherche et l'analyse soient nécessaires pour déterminer pleinement les tendances actuelles, l'attrition des enseignants est en augmentation dans le monde entier. Entre 2015 et 2023, le taux d'attrition des enseignants est passé de 4,6 % à 6 % dans l'enseignement primaire ; il a doublé, passant de 4,1 % à 8,4 % dans l'enseignement secondaire inférieur ; et il est passé de 4,1 % à 6,5 % dans l'enseignement secondaire supérieur. Cette situation a de graves répercussions sur la pénurie d'enseignants, car environ 58 % (près de 6 sur 10) des enseignants supplémentaires nécessaires d'ici 2030 sont dus à l'attrition (UNESCO et TTF, 2024).



Les systèmes continueront à lutter contre la pénurie d'enseignants s'ils ne parviennent pas à tirer parti de l'expertise des enseignants pour collaborer à la prise de décisions qui rehaussent l'estime de la profession.

La diminution de l'intérêt pour les études dans le domaine de l'éducation est une preuve supplémentaire du déclin de la profession. Aux États-Unis, les données longitudinales concernant les étudiants pré-universitaires montrent qu'ils ont classé l'éducation au 8^e rang des domaines d'études envisagés en 2017, contre le 4^e rang en 2007 (Croft et al., 2018). En Égypte, en Grèce et en Turquie, la perception de la profession d'enseignant par le public a considérablement diminué entre 2013 et 2018 (Fondation Varkey, 2018). Les raisons en sont diverses. En Égypte, par exemple, l'incapacité des autorités éducatives à financer l'éducation et à augmenter les salaires des enseignants a entraîné une augmentation des cours particuliers et le recrutement d'enseignants assistants à la place d'enseignants qualifiés (Hamouda, 2024 ; Yee, 2023).

Le renforcement de l'attrait de la profession d'enseignant est un processus multidimensionnel qui nécessite une stratégie globale à plusieurs niveaux pour rendre la carrière digne et la valoriser en offrant un salaire adéquat et des conditions de travail décentes, ainsi que pour améliorer le professionnalisme de l'enseignement grâce au développement professionnel tout au long de la vie, à des opportunités de collaboration ou à des parcours de carrière améliorés (UNESCO et TTF, 2024). Les systèmes éducatifs continueront à lutter contre la pénurie d'enseignants s'ils ne parviennent pas à tirer parti de l'expertise des enseignants pour collaborer à la prise de décisions qui rehaussent l'estime de la profession.

Importance et impact de l'opinion des enseignants

Le concept de « voix des enseignants » prend de nombreuses formes à tous les niveaux de la prise de décision en matière d'éducation. Il peut s'agir de représentants syndicaux négociant des salaires et des conditions de travail équitables ou d'enseignants ayant davantage leur mot à dire sur leur propre parcours de formation professionnelle. La voix des enseignants peut alors être définie comme la participation active des enseignants et l'influence qu'ils exercent sur l'élaboration des politiques, pratiques et décisions éducatives qui affectent leur travail et les expériences d'apprentissage des élèves. Elle comprend la capacité des enseignants à exprimer leurs opinions professionnelles, leurs idées et leur expertise dans divers domaines, notamment la conception des programmes, la pédagogie, la gestion des classes, l'évaluation, les politiques scolaires et les réformes éducatives plus larges. Par conséquent, la reconnaissance et l'autonomisation de la voix des enseignants sont considérées comme cruciales pour la création de systèmes éducatifs efficaces, réactifs et équitables.

Le fait de renforcer la voix des enseignants peut accroître l'attrait global de la profession au fil du temps. Par exemple, la perception qu'ont les enseignants de la prise de décision en

collaboration, du climat scolaire et de la relation enseignant-élève est un facteur prédictif important de la satisfaction professionnelle des enseignants (OCDE, 2020c ; Sarafidou et Chatziioannidis, 2013). Certaines recherches ont même montré que l'intégration de l'avis des enseignants dans la prise de décision est en corrélation avec l'amélioration des résultats d'apprentissage des élèves. L'analyse d'une étude quinquennale menée aux États-Unis a porté sur les enquêtes menées auprès de près de 900 000 enseignants et a montré que des niveaux plus élevés de leadership et de prise de décision des enseignants étaient positivement liés à des résultats élevés des élèves en mathématiques et en arts du langage (Ingersoll et al., 2017). Une méta-analyse réalisée aux États-Unis a corroboré ce résultat en montrant que l'opinion des enseignants, en particulier dans les décisions prises en classe pour améliorer le programme, l'enseignement et l'évaluation, était positivement liée aux résultats scolaires (Shen et al., 2020). Des éléments probants apparaissent également dans les pays en développement, montrant que l'expression des enseignants à travers la prise de décision en classe est liée à la réussite des élèves au Kenya (Makewa, L.N., 2011), au Nigéria et en Eswatini (Lockheed et Komenan, 1989), et en Éthiopie (Sanfo et Malgoubri, 2023).

De même, dans les pays participant à l'étude d'évaluation PASEC en Afrique subsaharienne francophone, les compétences pédagogiques et les connaissances disciplinaires des enseignants ont amplifié leur voix, ce qui a permis d'obtenir de meilleurs résultats (Bietenbeck et al., 2023).



En Afrique du Sud, la voix des enseignants est devenue une source de discours alternatifs au système d'éducation de l'apartheid.

Dans une perspective à plus long terme, la voix des enseignants peut également avoir des répercussions plus larges qui vont bien au-delà du bien-être des enseignants et des élèves. Donner la parole aux enseignants contribue à démocratiser

les systèmes éducatifs et peut servir de modèle aux élèves, en les préparant à prendre part à la vie publique et politique de leurs communautés et sociétés (Hammersley-Fletcher et al., 2017). Par exemple, en Afrique du Sud, la voix des enseignants « est devenue une source de discours alternatifs au système d'éducation de l'apartheid » par le biais de campagnes pour la justice sociale et la réforme systémique (Samuel, 2014, p. 612). Les enseignants ont mis en place des programmes de changement dans leurs classes avant que cela ne débouche sur une action sociale plus large (Samuel, 2014, p. 612). En Amérique latine, les syndicats d'enseignants ont souvent tendance à s'associer à des mouvements en faveur de la démocratisation et des droits humains, en particulier pour les groupes indigènes. Les syndicats d'enseignants en Bolivie, par exemple, ont promu l'éducation bilingue et multiculturelle pendant des décennies pour s'assurer que les élèves apprennent à lire et à écrire à la fois en espagnol et dans leur langue indigène, contribuant ainsi à ce que ce droit soit inscrit dans la loi pour tous les élèves du pays au début des années 2000 (Finger et Gindin, 2015).

Applications traditionnelles de la voix des enseignants

Ce document met l'accent sur le concept plus large de « voix des enseignants », en raison de sa nature critique pour l'autonomisation des enseignants. Définir et comprendre le concept de dialogue social est toutefois un point de départ utile pour comprendre le rôle et l'impact que la voix des enseignants peut jouer. Dans tous les secteurs du travail, le dialogue social fait référence à « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale »¹. Il peut être institutionnalisé ou informel et se dérouler au niveau opérationnel, national ou régional, dans le but premier de promouvoir la recherche d'un consensus et la participation démocratique des principales parties prenantes. Un dialogue social efficace peut contribuer à résoudre des problèmes économiques et sociaux importants, à favoriser la bonne gouvernance et à renforcer la

stabilité sociale et industrielle (OIT, 2019). Dans la profession enseignante, elle vise à résoudre les problèmes liés au travail et à promouvoir un travail décent pour les enseignants.

Dans le contexte de l'éducation, le dialogue social offre une plateforme aux enseignants, aux autorités éducatives, aux décideurs politiques, aux communautés et aux autres parties prenantes pour échanger des idées et collaborer afin de relever les défis et d'identifier des solutions. Il cultive une approche participative de la prise de décision et veille à ce que la voix, les expériences et les perspectives des enseignants soient prises en compte et incluses dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques éducatives. Historiquement, les syndicats d'enseignants ont joué un rôle de premier plan dans la défense des droits, des intérêts et du bien-être des éducateurs à travers ce processus, façonnant l'orientation et le développement des systèmes éducatifs dans le monde (UNESCO et TTF, 2023).

Les syndicats d'enseignants cherchent à garantir à leurs membres la sécurité de l'emploi, un salaire et une retraite appropriés, ainsi que des conditions de travail adéquates (Wiborg, à paraître). Les syndicats peuvent influencer les politiques gouvernementales par le biais du dialogue social (OIT, 2015, p. 2) ainsi qu'en consultant les agences gouvernementales lors de l'élaboration des politiques concernant les enseignants (Wiborg, à paraître). Bien qu'il n'existe pas de mesures globales standardisées indiquant l'étendue de l'engagement syndical des enseignants, les données nationales et régionales montrent que la participation aux syndicats de l'éducation est supérieure à celle des autres secteurs. Par exemple, en 2023 aux États-Unis, 33,7 % des personnes travaillant dans l'éducation, la formation et les bibliothèques étaient membres d'un syndicat, contre



Aux États-Unis, 33,7 % des travailleurs du secteur de l'éducation, de la formation ou des bibliothèques étaient membres d'un syndicat, contre 8,6 % dans l'industrie manufacturière et 10 % dans l'ensemble des secteurs.

¹ Le dialogue social peut exister en tant que processus tripartite, avec le gouvernement comme partie officielle au dialogue, ou il peut consister en des relations bipartites entre seulement les syndicats et le patronat (ou les syndicats et les organisations d'employeurs) (OIT, 2019).

8,6 % de celles travaillant dans l'industrie manufacturière et 10,0 % dans l'ensemble (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024). D'après les données disponibles, le taux de syndicalisation des

enseignants² est également relativement élevé par rapport à d'autres secteurs dans de nombreux pays asiatiques (voir tableau 1).

Tableau 1. Pourcentage de densité d'enseignants et de syndicats dans certains pays d'Asie

	Fiji	Inde	Népal	Indonésie	Malaisie	Philippines
Taux de syndicalisation des enseignants	81	33	53	80	43	26
Densité syndicale	13,2	19,8	13	8,7	30,2	8,5

Remarques : Le taux de syndicalisation des enseignants a été calculé à partir des données de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) sur le nombre estimé d'enseignants dans chaque pays et des estimations des syndicats sur le nombre de membres en 2020 (Ford et Ward, 2021). Les chiffres du taux de syndicalisation utilisent les dernières données disponibles pour chaque pays – Fidji (2016), Inde (2017), Népal (2018), Indonésie (2019), Malaisie (2018) et Philippines (2020) – et indiquent le nombre de travailleurs syndiqués en pourcentage du nombre total de travailleurs. Ces pourcentages excluent les personnes qui n'ont pas d'emploi rémunéré et proviennent d'une compilation des données de l'OIT (Département des statistiques de l'OIT, 2024).
Sources : Département des statistiques de l'OIT, 2024 ; Ford et Ward, 2021, p. 19.

La dimension syndicale de la voix des enseignants

Bien qu'elles ne soient pas propres à l'enseignement, les préoccupations relatives aux salaires et aux conditions de travail sont des facteurs clés qui peuvent réduire l'attrait d'une carrière dans l'enseignement (UNESCO et TTF, 2024 ; Mulkeen et al., 2017). La voix des enseignants, sous la forme d'un dialogue social, peut toutefois s'avérer essentielle pour rehausser le prestige de la profession. La recherche a montré que lorsque les pouvoirs publics s'engagent dans un dialogue social permanent, la confiance engendrée peut se traduire par des résultats positifs pour les élèves et les communautés, car elle crée un environnement dans lequel l'accent est mis non plus sur les enseignants, mais sur le soutien aux élèves, à leur apprentissage et à leur bien-être (OCDE, 2020b). Il apparaît également que la qualité du dialogue social joue un rôle essentiel, étant donné la relation identifiée entre la perception d'une « relation de collaboration et de soutien » par les syndicats et l'évolution des salaires et des conditions de travail sur une période de trois ans (Thompson, 2021). Le processus de dialogue social peut passer par différents niveaux et intensités de dialogue au fur et à mesure de l'élaboration de nouvelles politiques, allant de l'échange d'informations à la consultation et à la négociation.

Les ministères de l'éducation et les syndicats d'enseignants peuvent alors s'engager dans un échange continu d'informations, de consultations et de négociations afin de mieux parvenir à un compromis lors de l'élaboration de nouvelles politiques concernant les conditions de travail et la rémunération des enseignants. Par exemple, le Chili a créé une nouvelle politique nationale pour les enseignants en 2016 qui visait à améliorer la qualité et l'attrait de la profession en révisant la structure des carrières et les échelles de rémunération liées à une réforme de la formation initiale et continue et des normes d'insertion (Mizala et Schneider, 2019). Les fonctionnaires du ministère et les représentants des syndicats ont été consultés tout au long du processus d'élaboration de la politique relative aux enseignants et ont négocié le contenu final de la réforme, le syndicat mettant l'accent sur l'augmentation du temps de préparation/hors enseignement pour les enseignants, sur la contribution du syndicat à la conception des évaluations des enseignants et sur l'augmentation des salaires et des primes de départ à la retraite. Les représentants du ministère et des syndicats ont signé conjointement une version finalisée avant de l'envoyer au corps législatif pour approbation (Mizala et Schneider, 2019).



Au Chili, les représentants du ministère et des syndicats d'enseignants ont été consultés tout au long du processus d'élaboration d'une nouvelle politique nationale concernant les enseignants, et ont signé conjointement une version définitive.

En revanche, le dialogue social peut également inclure une pression importante de la part des enseignants et de leurs représentants dans le processus de négociation. Au Maroc, où le dialogue social porte souvent sur les salaires, les conditions de travail et les réformes de l'éducation, les manifestations de 2019 ont précédé les négociations et la concertation collective. Bien que parfois houleux, le processus de dialogue social a toutefois prévalu et a abouti à une décision collective visant à mieux intégrer les enseignants contractuels dans la fonction publique, réduisant ainsi les tensions et le risque de grèves. Plus récemment, au début de l'année 2024, une nouvelle série de négociations au

2 Nombre de salariés syndiqués en pourcentage du nombre total de salariés (Département des statistiques de l'OIT, 2024).

Maroc a abouti à des réformes autour d'un accord commun et de contributions de la part des responsables syndicaux et gouvernementaux sur un statut unifié pour tous les enseignants, quel que soit le type de contrat (Internationale de l'éducation, 2024a). En Mongolie, une série de campagnes et de manifestations publiques menées en 2023 par la Fédération

des syndicats mongols de l'éducation et des sciences (FMESU) a abouti à des réformes importantes dans de nombreux secteurs de l'éducation, avec des augmentations de salaire d'environ 50 % pour les enseignants d'ici 2026 (Internationale de l'éducation, 2024b).

La dimension professionnelle de la voix des enseignants

Alors que les questions liées au travail peuvent s'appliquer à n'importe quel secteur, la voix des enseignants joue également un rôle crucial dans les « questions professionnelles » propres à la profession d'enseignant, couvrant la pédagogie, les programmes, l'évaluation du développement professionnel et les opportunités de recherche (Stevenson et al., 2018). Le fait d'associer les enseignants à la prise de décision contribue à renforcer leur estime professionnelle tout en leur permettant

de développer un plus grand sentiment d'appropriation, de fierté et de motivation quant au rôle qu'ils jouent dans l'élaboration des systèmes dans lesquels ils travaillent (UNESCO et TTF, 2024). En outre, lorsque les enseignants sont assis à la table des décisions et des politiques, cela peut favoriser la recherche de consensus et la participation démocratique – des valeurs qui peuvent ensuite être encouragées dans les salles de classe et dans l'ensemble de la société (UNESCO, 2004).



En Écosse, les syndicats d'enseignants collaborent activement avec les planificateurs à l'élaboration des programmes et des politiques de formation des enseignants dans le cadre d'un processus de « co-construction ».

Certains systèmes tirent parti des vastes connaissances et de l'expérience des enseignants en ce qui concerne les résultats de l'apprentissage des élèves et les réalités de la classe, en intégrant leur voix dans la prise de décision en matière de pédagogie et de programmes. Dans l'État du Tamil Nadu, en Inde, les enseignants ont participé à la fois à la conception et à la mise en œuvre d'une nouvelle réforme qui a modifié les techniques pédagogiques (voir encadré 1). De même, en Écosse, les syndicats d'enseignants s'engagent activement avec les planificateurs dans l'élaboration des programmes et des politiques de formation des enseignants dans le cadre d'un processus de « co-construction ». Sur la base d'entretiens avec des dirigeants syndicaux et des enseignants syndiqués, ce processus intégré a permis de valider l'autonomie et le jugement professionnel des enseignants (Bascia et Stevenson, 2017).

Encadré 1. Faire entendre la voix des enseignants dans les réformes pédagogiques au Tamil Nadu, en Inde

À partir de 2003, l'État du Tamil Nadu, en Inde, a mis en place la réforme de l'apprentissage par activités (ABL), qui visait à réorganiser les structures des salles de classe et à modifier les techniques pédagogiques des enseignants afin de permettre aux élèves de prendre davantage en charge leur propre apprentissage. Cela a marqué un changement important dans la pratique et aurait pu entraîner une forte réticence de la part des enseignants si les nouvelles techniques leur avaient été imposées. Cependant, le programme a impliqué les enseignants tout au long des phases de conception et d'expérimentation, ce qui leur a permis de comprendre pleinement la valeur de la nouvelle approche et de développer un sentiment d'appropriation. L'adhésion des enseignants, combinée à des méthodes de formation actualisées et à de nouveaux programmes, s'est avérée vitale pour le déploiement de l'approche dans les écoles de l'État. Signe incontestable de réussite, les enseignants ont apporté un soutien durable aux réformes, permettant au programme ABL de rester en place malgré plusieurs changements dans le gouvernement de l'État. Le succès de cette initiative a permis de l'étendre à d'autres États de l'Inde et même à d'autres pays, dont le Bangladesh, le Ghana et l'Éthiopie (Aslam et al., 2021).

Les systèmes peuvent également amplifier la voix des enseignants en les présentant comme des agents de changement et des leaders communautaires, ce qui renforce la dignité de la profession. Par exemple, des initiatives gouvernementales en Équateur ont déployé des efforts de dialogue social à grande échelle impliquant un large éventail d'acteurs de l'éducation, y compris les enseignants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un nouveau plan national d'éducation pour 2025-2040 (Ecuador MINEDUC, 2024). Au départ, les groupes d'apprentissage ont été créés pour offrir aux enseignants une plateforme leur permettant d'exprimer leurs préoccupations et les défis auxquels ils sont confrontés au quotidien, tout en proposant des idées potentielles sur la manière d'y remédier. Pour valoriser davantage la carrière d'enseignant, le gouvernement a ensuite nommé des enseignants en tant que leaders communautaires pour promouvoir la nouvelle politique (TTF, à paraître).

L'intégration de l'avis des enseignants dans le processus d'élaboration des politiques a un impact important : l'adhésion accrue des enseignants. Au Ghana, le ministère de l'éducation s'est efforcé d'impliquer les syndicats d'enseignants dans le processus d'élaboration des politiques. Si les représentants se sont d'abord montrés réticents en raison de leurs perceptions passées de politiques qui leur avaient simplement été imposées, un environnement propice est apparu lorsque les syndicats ont été invités à faire part de leur « contribution et de leurs griefs » (UNESCO et TTF, 2023, p. 27). Le Ghana a également consulté directement près de 250 enseignants afin de rédiger un rapport reflétant leur avis et leurs commentaires, ce qui a également contribué à l'élaboration d'un nouveau cadre politique (UNESCO et TTF, 2023). Ce processus de participation et de recherche de consensus a prouvé aux enseignants que les nouvelles initiatives s'écartaient des

décisions qui leur avaient été imposées par le passé, ce qui a permis une mise en œuvre plus harmonieuse que les réformes précédentes (UNESCO et TTF, 2023).



Le Ghana a consulté directement près de 250 enseignants afin de rédiger un rapport reflétant leur avis et leurs commentaires, contribuant ainsi à l'élaboration d'un nouveau cadre politique.

Les systèmes éducatifs qui amplifient la voix des enseignants sur des périodes prolongées peuvent rehausser l'estime générale de la profession. La Finlande cultive depuis longtemps l'autonomie et le professionnalisme de ses enseignants en leur donnant une grande marge de manœuvre dans la prise de décisions concernant leurs classes, leurs écoles et leur apprentissage professionnel (Chung, 2023). La formation initiale des enseignants en Finlande intègre et promeut également l'utilisation de la recherche et de la pensée critique afin d'encourager l'utilisation de données et de connaissances lors de la prise de décisions pédagogiques (Cao et al., 2023). Cela a contribué à façonner la perception de l'enseignement comme une profession souhaitable, l'Université d'Helsinki ayant des normes plus rigoureuses et par conséquent un taux d'acceptation plus faible dans son programme de formation des enseignants (6,8 %) que dans les programmes de droit (8,3 %) ou de médecine (7,3 %) en 2016 (Muhonen, 2017).

Autres moyens d'exprimer et d'exploiter la voix des enseignants

La voix des enseignants peut également être amplifiée par des moyens non traditionnels, notamment des plateformes Internet, des campagnes dans les médias sociaux ou en faisant appel à des entités extérieures et à des membres de la communauté locale. Avec l'expansion rapide de l'accès à Internet et de la technologie numérique, l'expression et la diffusion des idées sont devenues plus faciles que jamais pour les individus comme pour les groupes. Les campagnes sur les médias sociaux ont également fourni aux enseignants de nouveaux moyens de faire entendre leur voix et d'avoir un impact sur leurs systèmes et leurs communautés, comme Les Stylos Rouges en France (voir encadré 2). Au Portugal, en raison du manque perçu de dialogue social pendant la pandémie de COVID-19, le syndicat des enseignants a organisé des réunions en ligne avec les enseignants pour recueillir leurs opinions et les transmettre au ministère de l'éducation (Internationale de l'éducation, 2020).

En raison de l'importance de l'éducation pour un si grand nombre de parties prenantes, des acteurs autres que les syndicats d'enseignants traditionnels – tels que les organisations de la société civile (OSC), les organisations non gouvernementales (ONG) et le secteur privé – peuvent parfois jouer un rôle en combinaison avec le dialogue social afin d'amplifier la voix des enseignants. Au Malawi, un comité de pilotage chargé d'élaborer des politiques relatives aux enseignants a reçu des contributions de diverses sources, notamment de plusieurs agences gouvernementales (Éducation, Genre et Travail), de partenaires du développement, dont l'UNESCO, l'UNICEF et l'Initiative norvégienne pour les enseignants (NTI), et de groupes éducatifs locaux comprenant des syndicats d'enseignants, des OSC et des représentants d'établissements de formation d'enseignants (UNESCO et TTF, 2023).

Encadré 2. Les Stylos Rouges, mouvement d'enseignants en France

Le mouvement des Stylos Rouges, en France, est un exemple frappant d'enseignants qui font entendre leur voix en dehors des canaux traditionnels. Le groupe, qui ne se rattache pas à un syndicat ou à un parti politique spécifique, est apparu fin 2018 comme un moyen pour les enseignants de proclamer publiquement les luttes des enseignants français (Damgé, 2019). S'écartant des méthodes plus traditionnelles, le mouvement des Stylos Rouges a établi une forte présence en ligne, avec plus de 40 000 membres sur son [Groupe Facebook](#) quelques semaines après sa création et en conservant plus de 75 000 membres en 2024 (France24, 2019). Il a établi une liste de revendications, allant de l'augmentation des salaires des enseignants pour maintenir le pouvoir d'achat à la création d'un service de santé au travail dédié, en passant par l'arrêt des suppressions de postes (Damgé, 2019). Lors de la pandémie de COVID-19, le groupe est allé jusqu'à déposer une plainte devant la Cour de justice de la République contre le ministre de l'Éducation nationale « pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui » en ne fermant pas plus rapidement les établissements scolaires (Béliet, 2021).

Les syndicats d'enseignants peuvent également s'adresser directement à leurs communautés et aux organisations locales pour faire entendre leur voix. Un syndicat polonais a lancé un site web qui publie des avis d'experts sur la façon dont les politiques gouvernementales pourraient potentiellement miner le système éducatif. Le mouvement a culminé avec la mobilisation de quelque 50 000 personnes, dont des parents, des étudiants, des enseignants et des OSC, pour remettre en question les réformes du gouvernement (Bascia et Stevenson, 2017). Dans le Minnesota, aux États-Unis, les syndicats d'enseignants locaux ont élaboré une enquête en ligne et organisé des réunions publiques pour déterminer ce que les membres de la communauté pensaient devoir être inclus dans les contrats des enseignants. Les représentants syndicaux ont ensuite entamé les négociations contractuelles en présentant une liste de demandes formulées par leur communauté, notamment des classes moins chargées, une pédagogie culturellement pertinente et un développement professionnel de qualité pour les enseignants (Bascia et Stevenson, 2017).

Outre les questions de main-d'œuvre, les plateformes Internet ont également constitué un moyen important de faire entendre la voix des enseignants pour les aider à relever

les défis de l'enseignement en ligne. Par exemple, lors des fermetures d'écoles liées au COVID-19 en République de Corée, la « Communauté des 10 000 enseignants représentatifs » a connecté les enseignants de manière interactive pour partager leurs idées, leurs informations et leurs bonnes pratiques sur l'enseignement en ligne et s'offrir mutuellement des conseils sur les difficultés rencontrées en temps réel (République de Corée, ministère de l'éducation, 2020). Dans 36 pays d'Europe, les enseignants s'expriment par l'intermédiaire des communautés d'enseignants eTwining et Scientix afin de collaborer et de travailler ensemble à l'élaboration de projets et d'apprendre les uns des autres par le biais de formations en ligne et de communautés de pratique. Grâce à son succès, le portail multilingue, disponible en 31 langues, a obtenu la participation de plus de 800 000 enseignants, 200 000 écoles et 100 000 projets (European Schoolnet, 2024). Au Rwanda, l'utilisation de téléphones portables et de groupes WhatsApp a été essentielle pour permettre aux enseignants de s'exprimer sur l'apprentissage et l'application des nouvelles compétences en matière de TIC dans l'éducation. Les enseignants ont pu exprimer leurs besoins, leurs défis et échanger des bonnes pratiques par le biais de canaux avec les facilitateurs et entre eux pour promouvoir le dialogue (Rwanda, 2017).

La voix des enseignants au sein de la communauté internationale de l'éducation

Les enseignants du secteur public ont un statut juridique général en tant qu'employés du secteur public (ou fonctionnaires dans certains pays) et un statut juridique spécial découlant de leur rôle prépondérant dans la réalisation du droit fondamental à l'éducation, tel que défini dans la recommandation OIT-UNESCO, qui s'applique également aux contextes privés et se fonde sur les instruments juridiques internationaux reconnaissant le droit à l'éducation (Nations Unies, 2023).

De plus, des mécanismes internationaux sont en place pour renforcer les voix et les préoccupations des enseignants.

Un exemple est fourni par la soumission d'allégations de non-respect de la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 au Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) (OIT, 2024). Bien que les recommandations ne soient pas juridiquement contraignantes et que le CEART n'ait pas de rôle judiciaire, l'un de ses principaux rôles consiste à examiner les questions liées à l'application des recommandations et à encourager les gouvernements, les employeurs et les organisations d'enseignants à adopter des mesures visant à améliorer le statut de la profession enseignante.

Le groupe de travail international sur les enseignants pour l'Éducation 2030 vise également à donner la parole aux enseignants pour qu'ils défendent leur rôle essentiel dans la qualité de l'éducation. Agissant en tant qu'alliance indépendante, il se consacre à la sensibilisation, à l'élargissement des connaissances et au soutien des pays dans la réalisation de la cible 4.c de l'ODD4 et des objectifs plus larges de l'Éducation 2030. Plus de 110 États membres de l'UNESCO et 60 membres institutionnels issus d'organisations internationales, de la société civile, d'organisations bilatérales

et de fondations privées travaillent en synergie pour promouvoir et soutenir les enseignants.

En outre, le comité directeur de haut niveau de l'objectif 4 de l'Éducation 2030, qui vise à accélérer les progrès des pays dans la réalisation de l'objectif 4, suit les progrès réalisés au niveau mondial en ce qui concerne les enseignants à la suite du sommet sur la transformation de l'éducation, qui comprenait une piste d'action sur les enseignants.

Les défis qui affaiblissent la voix des enseignants

Même si l'intégration des contributions des enseignants dans les structures normales de communication et de retour d'information peut contribuer à améliorer la prise de décision et à rehausser l'estime de la profession d'enseignant, de nombreux défis peuvent saper la voix des enseignants. Il peut s'agir de problèmes structurels systémiques ou de la

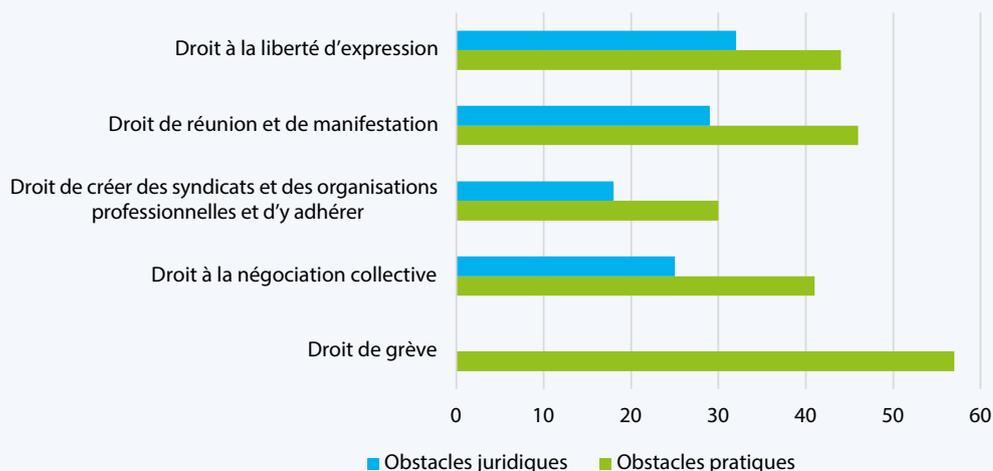
simple perte de confiance des enseignants dans le fait que leur voix est entendue. Pour tirer pleinement parti de l'impact positif de la voix des enseignants et améliorer l'attrait de la profession, il est important que les systèmes comprennent d'abord les défis qui empêchent les contributions des enseignants d'avoir l'effet escompté.

Ruptures, désaccords ou absence de négociations et de dialogue

Dans certains pays, l'un des principaux obstacles à l'intégration de la voix des enseignants dans les questions relatives au travail peut résulter d'un manque général de droit du travail. Une enquête mondiale menée en 2024 auprès des syndicats nationaux de 150 pays a révélé que, sur la base d'indicateurs tirés des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), 74 % des pays 74 % des pays auraient entravé l'enregistrement des syndicats, 79 % auraient violé le droit à la négociation collective et 43 % auraient restreint le droit à la liberté d'expression et de réunion des travailleurs (CSI, 2024). Dans d'autres cas, les pays peuvent reconnaître la liberté d'association dans le secteur privé mais réglementer les droits syndicaux dans les postes de la fonction publique. C'est le cas de l'Indonésie, qui n'autorise pas les fonctionnaires à se syndiquer, et de la Thaïlande, où le gouvernement a refusé de reconnaître le Syndicat national des enseignants thaïlandais, car les fonctionnaires n'ont pas le droit de s'organiser et de négocier (Bitonio, 2022 ; Ford et Ward, 2021).

Dans le même temps, les dirigeants des syndicats d'enseignants font état de restrictions importantes dans les cadres juridiques de nombreux pays, qui empêchent les enseignants de jouir pleinement de leurs droits. En fait, sur 204 représentants de syndicats d'enseignants de 121 pays, 32 % ont indiqué des obstacles juridiques au droit à la liberté d'expression, 29 % ont identifié des obstacles juridiques au droit de réunion et de manifestation, 18 % ont signalé des obstacles au droit de créer et d'adhérer à des syndicats et à des organisations professionnelles, et 25 % ont noté des défis juridiques au droit à la négociation collective (Arnold & Rahimi, à paraître). Au-delà des obstacles juridiques, les résultats montrent également que près de la moitié des représentants des syndicats d'enseignants ont rencontré des obstacles pratiques qui ont entravé leur accès à ces mêmes droits, et 57 % ont indiqué que des obstacles pratiques ont entravé le droit de grève. Il convient de noter que les représentants syndicaux d'Afrique, d'Asie et du Pacifique et d'Amérique latine ont signalé beaucoup plus de barrières et d'obstacles que ceux des Caraïbes, d'Europe et d'Amérique du Nord (Arnold & Rahimi, à paraître).

Figure 1. Pourcentage de syndicats signalant des défis aux droits qui sous-tendent l'expression des enseignants, 2023



Source : Arnold & Rahimi, à paraître.



Parmi les 204 représentants de syndicats d'enseignants de 121 pays, 32 % ont fait état d'obstacles juridiques au droit à la liberté d'expression, tandis que 18 % ont signalé des entraves au droit de créer des syndicats et des organisations professionnelles et d'y adhérer.

Outre les conditions favorables nécessaires pour soutenir le dialogue social, des mécanismes formels, y compris des consultations sur les accords, doivent être mis en place pour s'assurer que la voix des enseignants est entendue. Toutefois, selon les représentants syndicaux, les mécanismes formels varient en force en fonction des questions politiques. Ils seraient relativement solides sur les questions de rémunération des enseignants, de protection de l'emploi et de temps de travail. Néanmoins, 15, 21 et 26 % des représentants syndicaux respectivement ont déclaré qu'aucun mécanisme de dialogue social n'était en place pour ces questions. En ce qui concerne les questions relatives à l'apprentissage professionnel, à la santé et au bien-être des enseignants, à la gestion et à l'équité, environ un tiers des participants ont signalé l'existence de consultations formelles, tandis qu'un autre tiers a déclaré qu'aucun mécanisme de ce type n'avait été mis en place (Arnold & Rahimi, à paraître).

Les syndicats peuvent aussi parfois empêcher les réformes politiques d'entrer en vigueur en cas de désaccord sur la question de savoir si ces réformes seront bénéfiques pour l'éducation ou si elles porteront atteinte à la protection de la profession d'enseignant (Wiborg, à paraître). Par exemple, en raison de l'importante pénurie d'enseignants en Autriche, le gouvernement a cherché à mettre en œuvre un programme permettant à toute personne titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur et ayant trois ans d'expérience professionnelle de devenir enseignant si elle réussit une évaluation. Le syndicat autrichien des enseignants s'est

opposé à cette mesure, craignant qu'elle ne déprofessionnalise l'enseignement et n'entraîne la présence de candidats non qualifiés dans les salles de classe. Alors que l'embauche d'un plus grand nombre d'enseignants contribuerait à apaiser les inquiétudes des enseignants quant à la lourdeur de leur charge de travail, le syndicat a répliqué en proposant une stratégie consistant à embaucher davantage de personnel de soutien et à augmenter les salaires des enseignants afin de rendre la profession plus attrayante pour les candidats qualifiés. Néanmoins, environ 1 000 nouvelles recrues ont été embauchées dans le cadre du programme pour l'année scolaire 2023/2024 afin d'augmenter les effectifs globaux (Wiborg, à paraître).

Lorsque les négociations et la concertation collective échouent complètement, cela peut conduire à la forme la plus extrême d'expression de la voix des enseignants, à savoir les grèves menées par les syndicats. En Jordanie, par exemple, les enseignants ont organisé des manifestations de grande ampleur et une grève nationale pour réclamer des augmentations de salaire en 2019. Heureusement, ces actions ont finalement abouti à des négociations qui ont permis d'augmenter les salaires des enseignants (Al Jazeera, 2019). Au Québec (Canada), différents syndicats d'enseignants ont fait grève pendant environ deux semaines ou plus, ce qui a donné lieu à de nouvelles négociations qui ont permis d'obtenir des augmentations de salaire allant de 20 à 24 % sur cinq ans (Lofaro, 2024). Enfin, des grèves au Royaume-Uni, où le revenu réel moyen des enseignants aurait diminué de

6 % par rapport à il y a 14 ans, ont conduit à une reprise des négociations, avec notamment une offre d'augmentation salariale de 5,5 % (Jeffreys & Standley, 2024). Si chacune de ces grèves a contribué à l'augmentation de la rémunération des enseignants, elles ont également suscité des tensions entre le gouvernement et les représentants des enseignants,

réduit la confiance et potentiellement rendu les négociations futures plus difficiles. Il est important de noter que les grèves d'enseignants entraînent également une réduction du nombre d'heures de cours pour les élèves et ont des conséquences négatives sur l'apprentissage (Conover & Wallet, 2022).

Mauvaise communication, mauvaise transmission de messages ou manque de confiance

D'autres difficultés à intégrer pleinement la voix des enseignants peuvent découler d'un manque de messages clairs ou de l'absence de plateformes efficaces de communication entre les enseignants et les décideurs (Stevenson et al., 2018). Les enseignants qui travaillent dans des régions dépourvues de connexion Internet peuvent rencontrer des difficultés particulières pour faire entendre leur voix. En Inde, les enseignants et leurs représentants dans les provinces rurales dépourvues de connexion ont eu du mal à communiquer avec les dirigeants nationaux et à accéder aux informations pertinentes (Ford et Ward, 2021).

Au cours de la pandémie de COVID-19, les résultats des enquêtes menées par la TTF en Afghanistan, en Algérie, au Brésil, en France, en Guinée et en Sierra Leone montrent que l'absence de messages clairs sur le rôle et l'importance des syndicats d'enseignants peut également contribuer à ce que les enseignants aient l'impression de n'avoir que peu d'apport ou d'influence sur les processus de prise de décision. Même lorsque les enseignants sont membres d'un syndicat, ils ne sont pas toujours conscients de l'influence des syndicats sur leurs conditions de travail (Reddy, à paraître). Aux Fidji, de nombreux enseignants adhèrent à des syndicats pour bénéficier d'assurances et de prêts ou pour participer à des activités sociales, alors que seul un faible pourcentage de membres comprend que la principale fonction des syndicats est de défendre leurs droits (Ford et Ward, 2021, p. 31). En Sierra Leone, certains enseignants ne savaient même pas qu'il existait un syndicat, alors qu'ils en devenaient automatiquement membres dès leur embauche (Reddy, à paraître).



En France, une enquête menée auprès des enseignants a révélé que 98 % des personnes interrogées estimaient pouvoir adhérer librement à un syndicat, mais que seulement 14 % d'entre elles estimaient avoir la possibilité d'influencer les décisions affectant la qualité de l'apprentissage des élèves.

Dans certaines circonstances, les dirigeants syndicaux ne sont tout simplement pas perçus comme efficaces par les enseignants qu'ils représentent. En France, une enquête menée par la TTF auprès des enseignants pendant la pandémie de COVID-19 a révélé que si 98 % des personnes interrogées déclaraient pouvoir adhérer librement à un syndicat, seules 8 % d'entre elles estimaient avoir la possibilité d'influer sur les décisions concernant leur propre sécurité et seules 14 % estimaient avoir la possibilité d'influer sur les décisions concernant la qualité de l'apprentissage des élèves (Reddy, à paraître). De même, la même enquête menée auprès d'enseignants brésiliens a révélé que seuls 27 % d'entre eux étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur syndicat était fort ou influent, tandis que seuls 25 % estimaient que leur syndicat avait réussi à négocier pour les enseignants de leur communauté (Reddy, à paraître). Dans d'autres pays, les syndicats d'enseignants sont politisés ou trop alignés sur les intérêts du gouvernement, ce qui réduit la confiance que les enseignants leur accordent (Reddy, à paraître).

Absence de représentation adéquate de groupes spécifiques d'enseignants

Si tous les enseignants peuvent être confrontés aux difficultés mentionnées ci-dessus lorsqu'ils tentent de faire entendre leur voix, certains groupes spécifiques ont particulièrement manqué de représentation et d'apports dans les processus de prise de décision au cours de l'histoire. Dans divers contextes, les femmes, les enseignants handicapés, ceux qui travaillent dans des situations de crise ou de réfugiés, ou les enseignants qui travaillent avec des groupes minoritaires ou dans des zones rurales peuvent avoir du mal à exprimer efficacement les préoccupations ou les défis auxquels ils sont confrontés. D'autres groupes peuvent également ne pas avoir voix au chapitre, notamment les enseignants travaillant dans le secteur privé et les enseignants contractuels travaillant en dehors de la convention collective de la fonction publique.

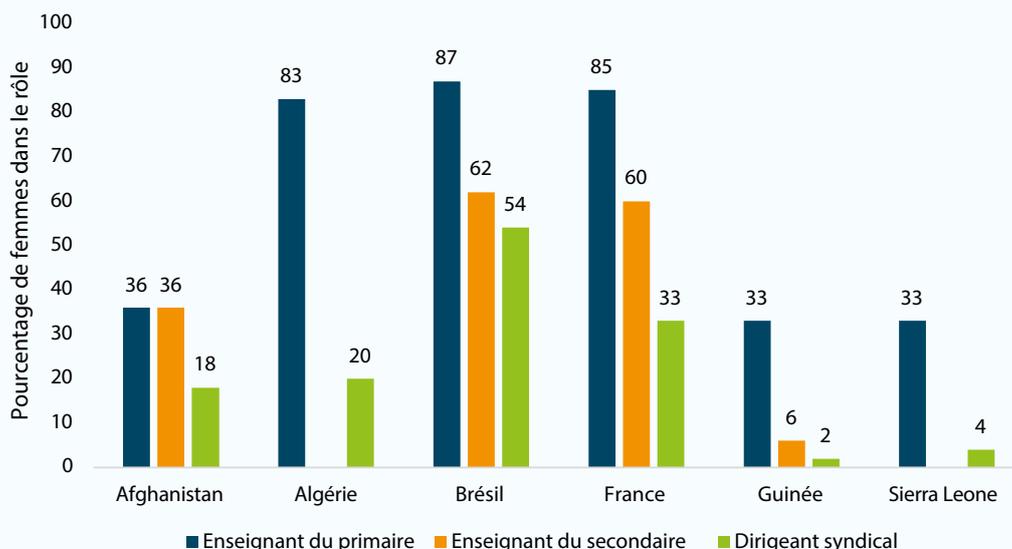


Le leadership féminin dans les syndicats d'enseignants peut être rare et ne pas être proportionnellement représentatif de la part des femmes dans la main-d'œuvre enseignante.

Globalement, l'enseignement est une profession essentiellement féminine, les femmes représentant 68 % des enseignants dans le primaire et 56 % dans le secondaire en 2023 (ISU, 2024). Malgré cela, la représentation des femmes dans les syndicats d'enseignants, en particulier aux postes de direction, peut être rare ou, à tout le moins, ne pas être proportionnellement représentative de la part des femmes dans la main-d'œuvre enseignante (voir figure 2). Ce manque

de représentation aux postes de direction des syndicats peut rendre plus difficile pour les enseignantes d'exprimer des préoccupations qui peuvent les amener à quitter la profession, comme des conditions de travail dangereuses ou insalubres, des options de logement inadaptées ou la violence sexiste (UNESCO et TTF, 2024 ; Équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2022).

Figure 2. Pourcentage de femmes parmi les enseignants et les dirigeants syndicaux, 2023 ou dernières données disponibles



Remarques : Les données relatives aux dirigeants syndicaux proviennent d'enquêtes envoyées aux enseignants dans chacun des pays. Les données relatives aux enseignants du primaire et du secondaire proviennent de la base de données de l'ISU et correspondent à l'année la plus récente disponible : Afghanistan (2019 pour le primaire et 2018 pour le secondaire), Algérie (2023), Brésil (2022), France (2019 ; les données primaires proviennent de la Commission européenne), la Guinée (2021) et la Sierra Leone (2023). Aucune donnée secondaire n'était disponible pour l'Algérie ou la Sierra Leone.

Sources : Reddy, à paraître, pp. 28-29 ; ISU, 2024.

Bien que la voix des enseignants puisse constituer un facteur important pour aider les systèmes à résoudre les problèmes d'inégalité ou de discrimination (Stevenson et Milner, 2023), les systèmes doivent d'abord prendre pleinement conscience des défis auxquels sont confrontés les enseignants sous-représentés. Certaines organisations internationales ont développé des outils qui permettent de mieux comprendre les besoins des enseignants, en particulier ceux qui travaillent dans les situations les plus vulnérables. Le réseau inter-agences pour l'éducation dans les situations d'urgence (INEE) a développé un outil pour évaluer les compétences des enseignants en Afghanistan et a cherché à déterminer leurs besoins et leurs expériences (INEE, 2021). Cela a permis aux décideurs politiques de comprendre les défis auxquels ces enseignants sont confrontés en fonction de facteurs contextuels et personnels, tels que la région où ils travaillent, leur âge, leur sexe, leur expérience de l'enseignement et leur niveau d'éducation (INEE, 2021). Sur la base des réponses de près de 300 enseignants, des recommandations spécifiques ont ensuite été formulées à l'intention des décideurs politiques et des responsables de la mise en œuvre des programmes.

Save the Children a développé un outil similaire plus généralisé pour déterminer les facteurs affectant le bien-être et la motivation des enseignants (Save the Children, 2018).

Les enseignants qui travaillent dans des situations de crise ou d'urgence peuvent être confrontés à des difficultés telles que l'absence de lignes de communication régulières et établies avec les représentants syndicaux ou les décideurs politiques. Les enseignants réfugiés peuvent être confrontés à des restrictions de leur droit de travailler ou ne pas voir leurs qualifications reconnues dans un nouveau lieu, comme on l'a vu lors de la crise des réfugiés syriens (UNESCO et TTF, 2024). Les enseignants issus de minorités et de l'immigration ou les enseignants handicapés peuvent être victimes de discrimination directe ou indirecte et se sentir isolés au travail (UNESCO et TTF, 2024 ; Ware et al., 2022 ; Ingersoll et al., 2019). Ces différents facteurs peuvent accroître le sentiment d'exclusion, de sous-représentation et de stress des enseignants, ce qui peut potentiellement conduire à une augmentation de l'attrition (OCDE, 2020c).

Facteurs favorables et bonnes pratiques pour encourager la prise en compte de la voix des enseignants

Pour surmonter les difficultés mises en évidence, il existe de nombreux facteurs favorables et de bonnes pratiques qui peuvent aider les systèmes à mieux intégrer la voix des enseignants dans leurs procédures de prise de décision et d'élaboration des politiques. Il s'agit notamment de ratifier et de mettre en œuvre les conventions internationales

pertinentes, puis de mettre en place des mécanismes de coordination et de renforcer les moyens de communication afin de garantir que la voix des enseignants trouve sa place dans les processus formels et soit reconnue dans tous les systèmes.

Facteurs permettant aux enseignants de s'exprimer

Le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont les fondements de l'expression des enseignants. Ces droits ont été définis dans la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical en 1948 (OIT, 1948) et dans la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective en 1949 (OIT, 1949). Les principes et les droits énumérés dans ces instruments sont considérés comme fondamentaux. Pour les pays membres de l'OIT (187 États membres), l'adoption et l'adhésion à ces conventions internationales sont essentielles pour faire entendre la voix des enseignants et protéger leurs droits.

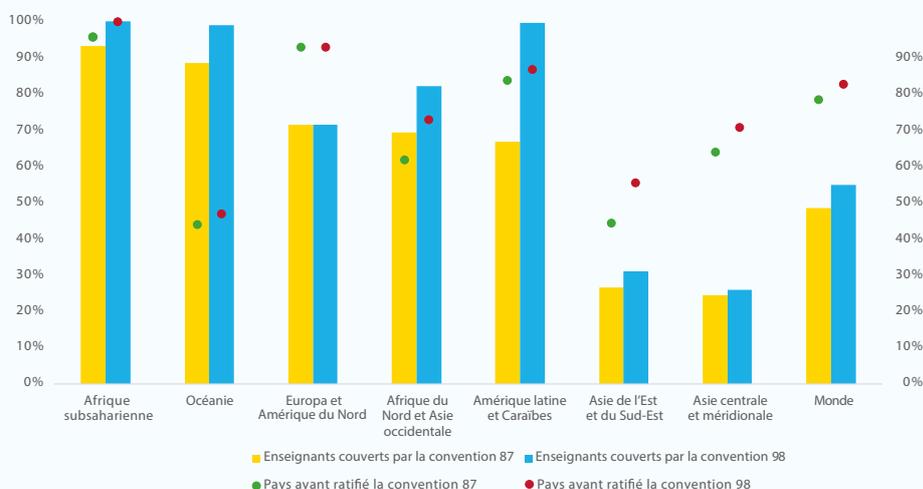
Les conventions de l'OIT sont également largement ratifiées par les pays. Par exemple, 158 et 168 pays au total, soit environ sept et huit États membres de l'UNESCO sur dix, ont ratifié les conventions de l'OIT n° 87 et n° 98, respectivement. Pourtant, par rapport à la taille de la population de chaque pays, ces conventions ne couvrent que 48 % et 55 % de l'ensemble des enseignants du primaire et du secondaire dans le monde. Cela signifie qu'à peine un enseignant du primaire et du secondaire sur deux, dans le monde, « s'exprime » au sein de sa profession sur la base des conventions de l'OIT



Dans le monde, seul un enseignant sur deux est couvert par les conventions internationales du travail de l'OIT qui prévoient le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

internationalement reconnues sur les droits à la liberté d'association, à l'organisation et à la négociation collective. Au niveau régional, cette situation varie, la plus faible proportion d'enseignants (moins d'un sur trois) étant couverte à la fois en Asie de l'Est et du Sud-Est et en Asie centrale et méridionale, car plusieurs pays, y compris ceux à forte population, n'ont ratifié aucune des deux conventions de l'OIT (OIT, 2024). Seule la région de l'Océanie a un pourcentage inférieur de pays ratifiant les conventions, avec 44 % et 47 % pour les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT, respectivement (voir figure 3).

Figure 3 : Pourcentage de pays ayant ratifié les conventions de l'OIT qui soutiennent la voix des enseignants et pourcentage d'enseignants du primaire et du secondaire travaillant dans ces pays, par région, 2024



Remarques : Les pourcentages d'enseignants sont basés sur le nombre total d'enseignants du primaire et du secondaire dans les pays qui ont ratifié les conventions n° 87 et n° 98 : (OIT, 2024) dans tous les États membres de l'UNESCO : <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000>. Les pourcentages de pays sont basés sur le nombre total d'États membres de l'UNESCO.

Source : Les données sur les enseignants représentent les chiffres les plus récents de la base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO, 2024.

Contrairement à l'Asie, l'Afrique subsaharienne compte la plus grande proportion de pays ayant ratifié les deux conventions, mais l'expression des enseignants par le biais du dialogue social n'est pas optimale en raison de plusieurs facteurs, notamment les obstacles juridiques et pratiques (Arnold & Rahimi, à paraître), le manque de sensibilisation des syndicats, la fragmentation syndicale, les faibles taux de participation et le manque de capacité des syndicats, de leurs représentants et de leurs dirigeants (Reddy, à paraître). L'Europe et l'Amérique du Nord comptent la deuxième plus grande proportion de pays à avoir ratifié les conventions (9 sur 10). Alors que la pénurie d'enseignants en Europe s'est aggravée ces derniers temps (UNESCO et TTF, 2024), le dialogue social visant à amplifier la voix des enseignants peut être renforcé par le Comité syndical européen de l'éducation, car il intègre le plus grand secteur public d'Europe dans le système de dialogue social européen, ce qui signifie que les partenaires sociaux sont des co-législateurs pour les enseignants au niveau européen (Comité syndical européen de l'éducation, 2024).

Les pays doivent également ratifier d'autres conventions relatives aux droits humains, notamment *le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)* et *le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)*. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, y compris l'article 22, engage les nations à respecter le « droit de enseignants à la liberté d'association avec d'autres personnes, y compris le droit de fonder des syndicats et de s'y affilier » (Nations unies et HCDH, 1966a). Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels va plus loin en reconnaissant le droit des syndicats à créer des fédérations nationales et à fonctionner librement, ainsi que le droit de grève (article 8). Il détaille également plusieurs droits du travail, notamment le droit de chacun à des conditions de travail favorables comprenant une rémunération équitable, un milieu de travail sûr et salubre, des chances égales de promotion et une limitation raisonnable de la durée du travail (article 7) (Nations unies et HCDH, 1966b).



À Delhi, le gouvernement de l'État nouvellement élu en 2015 a fait de la réforme de l'éducation une priorité, en doublant le budget de l'éducation, en établissant le rôle de l'enseignant mentor et en sollicitant la contribution des enseignants aux programmes et aux réformes pédagogiques.

Au total, 173 et 172 pays dans le monde ont signé et ratifié le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, respectivement. Cependant, alors que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a noté qu'une interdiction générale des grèves pour tous les agents publics ayant le statut de fonctionnaire, y compris les enseignants, va au-delà des restrictions autorisées par l'article 8, il est préoccupant de constater qu'un certain nombre de pays n'ont pas mis en œuvre tous les articles pertinents pour soutenir le dialogue social. En outre, il y a lieu de s'inquiéter d'un « rétrécissement de l'espace mondial pour les syndicats, tel que les restrictions du droit de grève, limitant la portée de la négociation collective et entraînant des contrats précaires et d'autres conditions de travail précaires » (Nations Unies, 2023).

Au-delà des conventions juridiquement contraignantes, il faut également une volonté politique suffisante pour soutenir l'éducation et les enseignants, en particulier pour que les gouvernements et les ministères écoutent la voix des enseignants et l'intègrent dans les mesures politiques. Au Chili, les efforts de réforme mentionnés précédemment n'ont pu aboutir que grâce à une réforme fiscale majeure que le gouvernement a adoptée au préalable et qui a augmenté les recettes et permis de payer des salaires plus élevés aux enseignants (Mizala et Schneider, 2019). À Delhi, un gouvernement d'État nouvellement élu a fait de la réforme de l'éducation une priorité en 2015, doublant le budget de l'éducation et cherchant à améliorer les infrastructures scolaires, l'implication des communautés, la formation des enseignants et les interventions directes auprès des élèves (Sisodia, 2019 ; Sahoo, 2020). Dans le cadre de ces réformes, le rôle nouvellement créé d'enseignant mentor a contribué à faciliter l'expression des enseignants, tandis que les contributions des enseignants ont contribué aux réformes des programmes et de la pédagogie (EDT et IPE-UNESCO, 2023 ; Sisodia, 2019).

En revanche, l'Argentine – qui a signé et ratifié chacune des conventions mentionnées ci-dessus – a vu les grèves d'enseignants fluctuer en fonction du cycle politique de la présidence du pays. Les grèves se sont multipliées entre 2015 et 2019, les organisations d'enseignants s'opposant à des réformes régressives qui ont mis fin aux négociations salariales, tandis que les périodes entre 2011-2015 et 2019-2022 ont connu peu de conflits, les négociations entre le gouvernement et les syndicats étant restées ouvertes (Gindin et al., 2024, p. 10).

Pratiques prometteuses pour développer et renforcer la voix des enseignants

Il est encourageant de constater qu'un certain nombre de pratiques prometteuses ont vu le jour dans différents contextes à l'échelle mondiale afin de promouvoir et d'améliorer l'intégration de la voix des enseignants dans la pratique quotidienne. Si des canaux de communication et de négociation n'ont pas encore été mis en place, les pays peuvent élaborer des orientations et des cadres pour faire entendre la voix des enseignants dans l'élaboration des politiques. Dans cette optique, l'Initiative norvégienne pour les enseignants (NTI) a été lancée en 2017 au Burkina Faso, au Ghana, au Malawi et en Ouganda afin de renforcer la coopération nationale et internationale qui favorise l'élaboration de politiques améliorées pour les enseignants (UNESCO, 2022). Cette initiative a rassemblé une multitude d'acteurs internationaux³ pour travailler avec les groupes locaux d'éducation (LEG), les syndicats d'enseignants, les OSC et le secteur privé afin de développer des cadres et des plans qui mettent l'accent sur le dialogue social lors de l'élaboration des politiques relatives aux enseignants (UNESCO, 2022). Une évaluation du projet a montré qu'il avait été bien accueilli par les parties prenantes nationales, puisque 100 % des personnes interrogées ont déclaré que les activités visant à améliorer la capacité des organisations d'enseignants étaient « très pertinentes » par rapport aux besoins de leur pays, tandis qu'environ 95 % d'entre elles ont également estimé que la conception collaborative des politiques nationales relatives aux enseignants était aussi très pertinente (PPMI, 2021).

L'Ouganda et la Zambie sont allés jusqu'à codifier les procédures d'établissement et de gestion des échanges en publiant des cadres de dialogue social pour les enseignants ([Ministère ougandais de l'éducation, 2018](#) ; [Zambie, Ministère de l'éducation générale et de la formation des enseignants et des services spécialisés, 2021](#)). Ces cadres constituent des guides complets qui soulignent l'importance du dialogue social et proposent des stratégies et des activités tangibles pour garantir sa mise en œuvre. Il est important de noter que les deux documents développent également des plans d'évaluation des coûts et des stratégies d'évaluation pour déterminer l'efficacité des résultats de ces dialogues sociaux.

Parallèlement à ces cadres, il est également important de former et de soutenir les dirigeants syndicaux afin qu'ils développent leurs compétences professionnelles. Il s'agit notamment de renforcer leurs connaissances et leurs compétences en matière de droit du travail, de négociation collective, d'éducation et de processus d'élaboration des politiques relatives aux enseignants, ainsi que la manière dont ils peuvent contribuer à les façonner. L'Internationale de l'éducation a conçu des outils destinés à fournir aux dirigeants syndicaux des orientations générales pour déterminer les forces et les faiblesses de leurs organisations, afin qu'ils puissent ensuite élaborer une stratégie d'action efficace

(Internationale de l'éducation, 2023a). En même temps, ces outils fournissent des conseils plus techniques sur la manière de formuler des dossiers et de déposer des plaintes (Internationale de l'Éducation, 2023b). En Écosse, le syndicat des enseignants propose à ses membres un développement professionnel dans les universités locales, qui correspond à une formation de niveau master. Les dirigeants syndicaux sont ainsi préparés à déboursier des subventions et à soutenir des projets de recherche sur les enseignants, mais aussi à défendre les activités d'apprentissage professionnel pour les enseignants au niveau de l'école et au niveau local (Basica et Stevenson, 2017).



Un syndicat indonésien a mis au point une application qui permet aux enseignants de demander directement de l'aide et d'accéder à du matériel de développement professionnel.

D'autres systèmes ont développé des outils en ligne pour mieux relier les enseignants aux dirigeants syndicaux, leur permettant ainsi d'exprimer leurs préoccupations ou de signaler des problèmes. En Indonésie, un syndicat a développé sa propre application mobile pour donner aux enseignants un moyen direct de demander de l'aide. L'application fournit également du matériel de développement professionnel, des réductions sur certains services et un moyen de collecter les cotisations – un problème persistant pour les enseignants dans certaines régions (Ford et Ward, 2021). En Inde, un syndicat de l'État d'Haryana a développé une forte présence sur les médias sociaux qu'il utilise pour mobiliser ses membres et diffuser rapidement des informations (Ford et Ward, 2021).

Une autre pratique prometteuse pour améliorer la communication consiste à créer des rôles destinés à combler le fossé entre le personnel enseignant et la direction de l'école ou la direction locale. Dans la ville de New York, aux États-Unis, un nouveau modèle de carrière pour les enseignants a été mis en place en 2013, créant de nouveaux postes collectivement connus sous le nom de « Teacher Leaders ». En plus d'être des modèles de stratégies efficaces en classe et de favoriser la collaboration entre leurs pairs, les enseignants leaders contribuent de plus en plus aux décisions de l'école concernant les programmes et les objectifs pédagogiques (Crehan et al., 2019).

3 Il s'agit notamment de l'Internationale de l'éducation (IE), de l'UNESCO, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Institut international de planification de l'éducation (IIPPE), de l'Institut de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique et du Groupe de travail international sur les enseignants pour l'Éducation 2030 (TTF).

Faire entendre la voix des groupes sous-représentés

Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel en veillant à ce qu'une grande diversité de voix d'enseignants soient entendues et prises en compte dans la planification et l'élaboration des politiques. Par exemple, les enseignants moins expérimentés peuvent manquer de consultation dans les processus de prise de décision. Pour lutter contre ce phénomène, les responsables syndicaux néo-zélandais ont utilisé des comptes de médias sociaux pour attirer et retenir de nouveaux membres parmi les jeunes enseignants. Un groupe fermé sur Facebook permet aux nouveaux enseignants de se connecter et de débattre de questions au sein de leur groupe de pairs, tout en fournissant aux syndicats des informations précieuses sur les préoccupations des enseignants (Bascia et Stevenson, 2017). D'autres syndicats ont cherché à remédier à l'inégalité de représentation des sexes soulignée précédemment (voir la section précédente). En Inde, un syndicat a introduit des quotas pour les femmes occupant des postes de direction afin de diversifier leur représentation (Ford et Ward, 2021).



En Inde, un syndicat d'enseignants a introduit des quotas pour les femmes occupant des postes de direction afin de diversifier leur représentation.

Tous les enseignants méritent d'être représentés et de s'exprimer pour garantir un environnement de travail sûr et professionnel. Cela signifie que les décideurs politiques doivent élaborer des plans spécifiques pour solliciter l'avis de tous les enseignants travaillant dans toutes les situations. Par exemple, le NTI mentionné précédemment a élaboré une note d'orientation portant spécifiquement sur l'élaboration de politiques relatives aux enseignants sensibles aux situations de crise. Ces lignes directrices soulignent l'importance de consulter les enseignants lors de l'élaboration des stratégies de réponse ainsi que des politiques et procédures appropriées. Le guide souligne également l'importance de faire entendre la voix des enseignants dans les campagnes de communication et de mobilisation sociale afin d'atteindre les élèves les plus vulnérables qui risquent d'abandonner l'école et de les encourager à s'inscrire ou à se réinscrire (UNESCO, 2020).

Les enseignants du secteur privé peuvent également créer des syndicats pour faire entendre leur voix. Par exemple, en raison du non-paiement des salaires des enseignants du secteur privé pendant la pandémie du COVID-19 au Togo, un nouveau syndicat du secteur privé a été créé pour défendre les droits et les intérêts socio-économiques des enseignants grâce à une meilleure représentation de ses membres auprès des autorités publiques et des organisations internationales afin de faciliter les négociations collectives (Varley, 2020).

Recommandations pour établir un nouveau contrat social

Ce document a souligné l'importance de la voix des enseignants pour renforcer l'attrait et l'estime de la profession en améliorant les salaires et les conditions de travail et en reconnaissant les enseignants comme des professionnels dont les contributions importantes peuvent aider à garantir la fourniture d'une éducation de qualité. À son tour, l'amélioration de l'attrait de l'enseignement et le renforcement de sa nature collaborative et innovante peuvent contribuer à réduire la pénurie mondiale d'enseignants et à faire évoluer les systèmes vers un nouveau contrat social pour l'éducation.

Alors, où vont les systèmes à partir de maintenant ? D'une manière générale, il faut reconnaître l'importance de la voix des enseignants, ou éventuellement opérer un changement culturel qui la valorise. Pour traiter les questions relatives au travail, telles que l'octroi de salaires adéquats et de conditions de travail décentes, les pays doivent s'en remettre à des instruments normatifs tels que ceux établis par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (Nations unies et HCDH, 1966a), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Nations unies et

HCDH, 1966b) et les conventions de l'OIT n° 87 (OIT, 1948) et n° 98 (OIT, 1949) qui défendent les droits d'association et de négociation collective. Pour les questions professionnelles, telles que les contributions des enseignants à la recherche, à la formation professionnelle ou aux programmes d'études et aux techniques pédagogiques, des instruments tels que la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant (OIT et UNESCO, 2017) ou les recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies (OIT, UNESCO et Nations Unies, 2024) peuvent aider à orienter les systèmes sur l'intégration de la voix des enseignants dans la prise de décision. Quelles que soient les mesures prises, les systèmes doivent consacrer du temps et des ressources à la prise en compte de la voix des enseignants et au dialogue social afin de garantir que la profession enseignante continue à gagner en estime et en force. Ce n'est qu'à cette condition qu'elle pourra devenir la profession collaborative, innovante et attrayante envisagée par le nouveau contrat social pour l'éducation (Commission internationale sur les futurs de l'éducation, 2021).

Recommandations pour les gouvernements, les décideurs politiques et les employeurs

- Établir de bonnes relations de travail avec les syndicats d'enseignants et les représentants des enseignants, fondées sur l'échange mutuel d'informations et la consultation.
- Solliciter l'avis des enseignants lors de la prise de décisions concernant les programmes, la pédagogie, les méthodes d'évaluation ou d'autres décisions pour lesquelles les enseignants pourraient apporter une contribution précieuse.
- Créer des rôles et des postes clairs qui peuvent servir de canal de communication entre les enseignants et les responsables scolaires et locaux.
- Rechercher des contributions sur les besoins et les défis des enseignants sous-représentés, en particulier ceux qui travaillent dans des zones rurales et éloignées, et dans des situations d'urgence ou de crise.
- Faciliter la capacité des enseignants à exercer librement leurs droits existants, y compris le droit de réunion, le droit d'organisation, le droit de créer et d'adhérer à des syndicats et le droit de participer à des négociations collectives.
- Élaborer des politiques complètes et globales à l'intention des enseignants, qui favorisent l'action et l'autonomie des enseignants sur la base de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs responsabilités dans le cadre des objectifs de l'éducation, et qui favorisent un climat de confiance et de respect entre les autorités scolaires, les communautés, les apprenants et les enseignants.
- Institutionnaliser le dialogue social entre les gouvernements, les organisations d'enseignants et les organisations d'employeurs concernées pour élaborer des politiques sur l'éducation, l'enseignement et la profession d'enseignant en ce qui concerne l'emploi et les conditions de travail, la pratique professionnelle, la technologie et la transformation de l'éducation par le biais d'un processus ouvert et transparent de négociation et de concertation collective.
- Élaborer des normes et soutenir les enseignants dans leurs besoins d'apprentissage, y compris un accès équitable au développement professionnel continu, conçu et déterminé en dialogue avec la profession enseignante et les établissements de formation des enseignants. La formation et le développement professionnel des enseignants devraient également développer les compétences nécessaires pour engager le dialogue et promouvoir la participation des enseignants.
- Inclure des dispositions spécifiques, des lignes directrices et des allocations budgétaires pour le dialogue social lors de l'élaboration de nouvelles politiques relatives aux enseignants.

Recommandations à l'intention des chefs d'établissement

- Impliquer régulièrement les enseignants et leur demander leur avis lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'amélioration de l'école ou d'autres décisions concernant les enseignants.
- Offrir aux enseignants la possibilité de développer leur propre parcours d'apprentissage professionnel en y incluant des opportunités de développement professionnel, de collaboration et de recherche.
- Promouvoir l'autonomie de l'enseignant dans la création et la sélection du matériel pédagogique, des manuels ou des ressources pour la classe, ainsi que dans l'application des méthodes d'enseignement.

Recommandations aux syndicats d'enseignants

- Engager des recherches et un dialogue avec les systèmes éducatifs et les établissements de formation des enseignants pour faire en sorte que les enseignants puissent jouer un rôle de leadership et d'innovation dans le cadre de leur pratique professionnelle.
- Développer de multiples plateformes de communication, y compris les médias sociaux et les options en ligne, afin de recueillir les contributions des enseignants et d'expliquer les nouvelles politiques, les réformes et les processus de négociation.
- Fournir une formation aux dirigeants syndicaux afin de les préparer correctement à s'engager dans un dialogue, une négociation et une concertation collective de qualité.
- Assurer la représentation de tous les enseignants, quels que soient leur sexe, leur âge, leur identité ethnique, etc. – et veiller à ce que la direction et la représentation des syndicats reflètent la diversité des voix des enseignants.

Recommandations pour la société civile

- Organiser des partenariats avec les enseignants et les syndicats afin de mieux comprendre les défis et les questions pour lesquels ils pourraient avoir besoin d'un soutien ou d'une influence supplémentaire pour amplifier la voix des enseignants.
- Organiser des discussions avec les responsables locaux de l'éducation et du gouvernement afin d'amplifier la voix des enseignants et les efforts de dialogue social en cours.

Recommandations pour le monde universitaire et la communauté des chercheurs

- Établir des partenariats avec les enseignants, en tant que producteurs de connaissances, pour la recherche et les activités universitaires.
- Contribuer à défendre le rôle des enseignants en tant que chercheurs et intellectuels publics, et promouvoir leur participation à la vie académique des universités et des organismes de recherche.
- Mener des recherches sur l'impact de la voix des enseignants sur l'éducation, les résultats de l'apprentissage des élèves, la motivation des enseignants, l'attrait de la profession et d'autres domaines de la politique et de la pratique afin d'éclairer la prise de décision fondée sur des données probantes.
- Renforcer les capacités sur le rôle et l'impact de la voix des enseignants dans le cadre d'ateliers, de cours et de publications afin de garantir que les partenaires sociaux, y compris les enseignants, les représentants syndicaux et les prestataires de services éducatifs, disposent de connaissances et de compétences actualisées en matière de dialogue et de prise de décision participative.

Références

- Al Jazeera. 2019. Des négociations de dernière minute mettent fin à la grève des enseignants en Jordanie. <https://www.aljazeera.net/politics/2019/10/6/مفاوضات-اللحظة-الأخيرة-طلبية-الأردن> (Consulté le 26 août 2024.)
- Arnold & Rahimi, à paraître. *The Global Report on the Status of Teachers 2024*. Bruxelles : Internationale de l'éducation
- Aslam, M., Rawal, S. et Kingdon, G. 2021. L'économie politique des enseignants en Asie du Sud. Dans : Sarangapani, P. M. et Pappu, R. eds. *Handbook of Education Systems in South Asia. Global Education Systems*. Singapour Springer, pp. 1147-1169. Disponible en ligne sur : https://doi.org/10.1007/978-981-15-0032-9_20 (Consulté le 9 août 2024.)
- Bascia, N. et Stevenson, H. 2017. *Organising Teaching: Developing the Power of the Profession*. Recherche de l'Internationale de l'éducation. Bruxelles : Internationale de l'éducation : https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Research_institute_mobilising_final.pdf (Consulté le 18 juillet 2024.)
- Bélier, A. 2021. Covid-19. Les Stylos Rouges portent plainte contre Blanquer pour « mise en danger de la vie d'autrui ». *Ouest-France*, 25 mars. <https://www.ouest-france.fr/politique/jean-michel-blanquer/covid-19-les-stylos-rouges-portent-plainte-contre-blanquer-pour-mise-en-danger-de-la-vie-d-autrui-f299a42a-8d98-11eb-9743-bd7a58eda4bc> (Consulté le 26 août 2024.)
- Bietenbeck, J., Irmert, N., et Sepahvand, M.H. 2023. Qualité des enseignants et différences d'apprentissage entre pays en Afrique subsaharienne francophone. *Economics of Education Review*, 96 (102437), https://www.janbietenbeck.com/BIS_PASEC2019_open_access.pdf. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Bitonio, B. E. R. 2022. *Social Dialogue in the Public Services in Selected ASEAN Countries: A Comparative Overview of the Laws, Institutions and Practices in Indonesia, Malaysia, the Philippines, Singapore and Thailand*. Document de travail de l'OIT n° 67. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-public-services-selected-asean-countries> (Consulté le 18 juillet 2024.)
- Bureau des statistiques du travail des États-Unis. 2024. *Union Members Summary*. <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (Consulté le 26 août 2024.)
- Cao, Y., Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S. et Toom, A. 2023. *A Survey Research on Finnish Teachers Educators' Research-teaching Integration and its Relationship with Their Approaches to Teaching*. *European Journal of Teacher Education*, Vol. 46, N° 1, pp. 171-198. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1900111>
- Chetty, R., Friedman, J.N. et Rockoff, J.E. 2014. *Measuring the Impacts of Teachers II: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood*. *American Economic Review* Vol. 104, N° 9, pp. 2633-2679. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.9.2633>
- Comité syndical européen de l'éducation. 2024. *Dialogue social : Dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE)*. Bruxelles : Comité syndical européen de l'éducation. <https://www.csee-etu.org/fr/dialogue-social/dialogue-social-sectoriel-europeen-pour-l-education-dssee/3547-introduction>. (Consulté le 18 septembre 2024.)
- Commission internationale sur les futurs de l'éducation (ICFE). 2021. *Repenser nos futurs ensemble: un nouveau contrat social pour l'éducation*. Paris : UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379705> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- Confédération syndicale internationale (CSI). 2024. *Indice CSI des droits dans le monde 2024 : Les pires pays au monde pour les travailleurs*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2024_ituc_global_rights_index_en.pdf (Consulté le 19 juillet 2024.)
- Conover, A., & Wallet, P. . 2022. *Nous devons prêter attention aux grèves des enseignants en Afrique de l'Ouest*. Paris : Équipe spéciale sur les enseignants. <https://teachertaskforce.org/fr/blog/nous-devons-preter-attention-aux-greves-denseignants-en-afrique-de-louest> (Consulté le 26 août 2024.)
- Crehan, L., Tournier, B. et Chimier, C. 2019. *Teacher Career Pathways in New York City*. Paris : UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367666/PDF/367666eng.pdf.multi> (Consulté le 19 juillet 2024.)

- Croft, M., Guffy, G. et Vitale, D. 2018. *Encouraging More High School Students to Consider Teaching*. ACT Research & Policy. Disponible en ligne sur : <https://www.act.org/content/act/en/research/pdfs/P1000-encouraging-teaching-2018-06.html> (Consulté le 9 février 2024.)
- Damgé, M. 2019. *Mouvement des « stylos rouges » : pourquoi les profs se mobilisent sur le point d'indice* Le Monde, 10 janvier. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/01/10/mouvement-des-stylos-rouges-pourquoi-les-profs-se-mobilisent-sur-le-point-d-indice_5407369_4355770.html (Consulté le 26 août 2024.)
- Département des statistiques de l'OIT. 2024. *Statistiques sur le dialogue social*. Genève : OIT. <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/industrial-relations/> (Consulté le 26 août 2024.)
- Education Development Trust (EDT) et IPE-UNESCO. 2023. *Leading Teaching and Learning Together: The Role of the Middle Tier*. Paris : Education Development Trust et UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384504/PDF/384504eng.pdf.multi> (Consulté le 29 juillet 2024.)
- Équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation. 2022. *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2022 : rapport sur l'égalité des genres, approfondir le débat sur les enfants et les jeunes encore laissés de côté*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382496> (Consulté le 12 août 2024.)
- Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030. À paraître. *Rapport final du Forum de dialogue politique*.
- Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030. 2020a. *Global Teaching Insights during COVID-19- A Joint OECD-UNESCO-TTF Initiative*. Paris : UNESCO. <https://teachertaskforce.org/news/global-teaching-insights-during-covid-19-joint-oecd-unesco-ttf-initiative> (Consulté le 30 août 2024.)
- European Schoolnet. 2024. *Teacher communities*. Bruxelles : European Schoolnet. <http://www.eun.org/professional-development/teacher-communities>. (Consulté le 18 septembre 2024.)
- Finger, L. et Gindin, J. 2015. *From Proposal to Policy: Social Movements and Teachers' Unions in Latin America*. *Prospects*, Vol. 45, pp. 365-378. <https://doi.org/10.1007/s11125-015-9355-0>
- Fondation Varkey. 2018. *Global Teacher Status Index 2018*. Londres : Fondation Varkey. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4790/gts-index-9-11-2018.pdf>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Ford, M. et Ward, K. 2021. *Union Renewal in the Education Sector: Prospects for the Asia-Pacific*. Recherche de l'Internationale de l'éducation. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-08/2020_EIResearchAP_UnionRenewal_ENG_final.pdf (Consulté le 18 juillet 2024.)
- France24. 2019. *The Stylos Rouges (Red Pens) Take to the Streets as French Teachers Demand Change*. France24, 2 février. <https://www.france24.com/en/20190202-stylos-rouges-red-pens-protest-france-teachers-demand-raise-respect> (Consulté le 19 juillet 2024.)
- Gindin, J., Casco, M. et Ariel Becher, P. 2024. *Teacher Strikes in Argentina, Brazil and Mexico (2012-2022)*. *Globalisation, Societies and Education*, pp. 1-14. <https://doi.org/10.1080/14767724.2024.2319311>
- Hammersley-Fletcher, L., Clarke, M. et McManus, V. 2017. *Agonistic Democracy and Passionate Professional Development in Teacher-leaders*. *Cambridge Journal of Education*, Vol. 48, N° 5, pp. 591-606. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1378312>
- Hamouda, M. 2024. *Egypt announces over 11,00 assistant teacher posts for 2024/25 academic year*. Le Caire : Ahramonline. <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/2/514965/Egypt/Society/Egypt-announces-over--assistant-teacher-posts-for.aspx> (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Ingersoll, R. M., Sirinides, P. et Dougherty, P. 2017. *School Leadership, Teachers' Roles in School Decisionmaking, and Student Achievement*. Document de travail du Consortium pour la recherche en éducation. <https://repository.upenn.edu/server/api/core/bitstreams/b7713bc2-a5e9-4954-b0f6-62f7324d8466/content> (Consulté le 26 août 2024.)
- Ingersoll, R., May, H. et Collins, G. 2019. *Recruitment, Employment, Retention and the Minority Teacher Shortage*. *Education Policy Analysis Archives*, Vol. 27, pp. 37-37. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3714>

- Institut de politique et de gestion publiques (PPMI). 2021. *Strengthening Multi-partner Cooperation to Support Teacher Policy and Improve Learning. Project Evaluation*. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/strengthening-multi-partner-cooperation-support-teacher-policy-and-improve-learning> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- Institut de statistique de l'UNESCO (ISU). 2024. Base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO. Montréal : UNESCO. <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx> (Consulté le 7 août 2024.)
- Internationale de l'éducation 2020. *Portugal : un syndicat recherche le dialogue social au sujet de l'impact de la pandémie sur les enseignant-e-s et les étudiant-e-s* <https://www.ei-ie.org/fr/item/23438:portugal-union-seeks-social-dialogue-on-pandemic-impact-on-teachers-and-students> (Consulté le 19 juillet 2024.)
- Internationale de l'éducation 2023a *Toolkit to Build Union Strength for More Effective Education Unions*. Bruxelles : Internationale de l'éducation <https://www.ei-ie.org/en/item/27734:toolkit-to-build-union-strength> (Consulté le 19 juillet 2024.)
- Internationale de l'éducation 2023b. *Internationale de l'Education - Manuel pour les droits syndicaux - 2023*. <https://www.ei-ie.org/fr/item/27166:trade-union-rights-toolkit> (Consulté le 19 juillet 2024.)
- Internationale de l'éducation 2024a *Maroc : accord syndicats-gouvernements sur un statut unifié des enseignant-e-s*. <https://www.ei-ie.org/fr/item/27247:morocco-unions-and-government-sign-agreement-on-unified-status-for-teachers> (Consulté le 14 août 2024.)
- Internationale de l'éducation 2024b. *Mongolie : une augmentation des salaires des enseignant-e-s et des travailleur-euse-s de l'éducation et un soutien accru aux étudiant-e-s grâce aux campagnes*. <https://www.ei-ie.org/fr/item/28747:mongolia-campaign-leads-to-salary-increase-for-teachers-and-education-workers-and-more-support-for-students>. (Consulté le 10 septembre 2024.)
- Jeffreys, B., et Standley, N. 2024. *School strikes 'now unlikely after 5.5% pay offer*. Londres : BBC. <https://www.bbc.com/news/articles/ceqd7885wj4o>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- L'OIT, l'UNESCO et les Nations Unies. 2024. *United Nations Secretary-General's High-Level Panel on the Teaching Profession: Recommendations and Summary of Deliberations*. Genève : Organisation internationale du travail <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/recommendations-united-nations-secretary-generals-high-level-panel-teaching> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- Lockheed, M.E. et Komenan, A. 1989. *Teaching quality and student achievement in Africa: the case of Nigeria and Swaziland. Teaching and Teacher Education*, Vol. 5 (2), pp. 93-113. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0742051X89900097>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Lofaro, J. 2024. *Pay increases of up to 24 per cent part of proposed deal with Quebec teachers' union*. Montréal : CTV News. [https://montreal.ctvnews.ca/pay-increases-of-up-to-24-per-cent-part-of-proposed-deal-with-quebec-teachers-union-1.6727416#:~:text=Teachers%20who%20haven't%20reached,CSQ\)%20and%20the%20provincial%20government](https://montreal.ctvnews.ca/pay-increases-of-up-to-24-per-cent-part-of-proposed-deal-with-quebec-teachers-union-1.6727416#:~:text=Teachers%20who%20haven't%20reached,CSQ)%20and%20the%20provincial%20government) (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Makewa, L.N., Role, E., Role, J., et Yegoh, E. 2011. *School climate and academic performance in high and low achieving schools: District central de Nandi, Kenya. International Journal of Scientific Research in Education*, Vol. 4(2), pp. 93-104. https://www.ijre.com.ng/assets/vol.%2C-4_2_-makewa-et-al.pdf. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Ministère de l'éducation de l'Équateur (MINEDUC). 2024. *Forjamos el futuro de Ecuador a través del Plan Nacional por la Educación, que desarrollamos en 15 meses para 15 años* <https://educacion.gob.ec/forjamos-el-futuro-de-ecuador-a-traves-del-plan-nacional-por-la-educacion-que-desarrollamos-en-15-meses-para-15-anos/> (Consulté le 26 août 2024.)
- Ministère ougandais de l'éducation et des sports (MoES). 2018. *The Teacher Social Dialogue Framework and Costed Implementation Plan*. Kampala: MoES. <https://www.education.go.ug/wp-content/uploads/2022/04/TSD-Framework-28th-May-2019.pdf> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- Mizala, A. et Schneider, B. 2019. *Promoting quality education in Chile: the politics of reforming teacher careers. Journal of Education Policy*, Vol. 35(4), pp. 529-555. <https://doi.org/10.1080/02680939.2019.1585577> (Consulté le 10 septembre 2024.)

- Muhonen, S. 2017. *Teacher Voice: In Finland, It's Easier to Become a Doctor or Lawyer Than a Teacher: Here's Why*. <https://hechingerreport.org/teacher-voice-in-finland-its-easier-to-become-a-doctor-or-lawyer-than-a-teacher-heres-why/> (Consulté le 9 août 2024.)
- Mulkeen, A., Ratteree, W. et Voss-Lengnik, I. 2017. *Teachers and Teacher Policy in Primary and Secondary Education*. Bonn: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/teachers-and-teacher-policy-primary-and-secondary-education> (Consulté le 9 août 2024.)
- Nations Unies et HCDH. 1966 a Pacte international relatif aux droits civils et politiques Résolution 2200A (XXI) de l'Assemblée générale.
- Nations Unies et HCDH. 1966b. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels Résolution 2200A (XXI) de l'Assemblée générale.
- OCDE. 2020 a *Global Teaching Insights: A video study of teaching*. Paris : OCDE <https://www.oecd.org/en/about/projects/global-teaching-insights.html>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- OCDE. 2020b. *Ten years of dialogue – what governments and unions can achieve together*. Paris : Éditions de l'OCDE. <https://oecdeditoday.com/istp-what-governments-unions-can-achieve-together/>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- OCDE. 2020c. *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris : OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2018-results-volume-ii_19cf08df-en (Consulté le 9 août 2024.)
- OIT 1948. *Co87 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948 Genève : Organisation internationale du travail https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.
- OIT 1949. *C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*, 1949 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243.
- OIT 2015. *Collective Bargaining: A Policy Guide*. Genève : OIT. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676> (Consulté le 5 août 2024.)
- OIT 2019. *Social Dialogue*. Genève : OIT. <https://www.ilo.org/resource/social-dialogue-0> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- OIT et UNESCO. 2019. *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966)*. Paris : UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259299> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- Organisation des Nations Unies 2023. Assemblée générale Droit à l'éducation : Note du Secrétaire général. *Soixante-dix-huitième session* ; pp. 13. New York City : Organisation des Nations Unies
- Peghini, J. 2023. *Research-informed Teacher Education, Teacher Autonomy and Teacher Agency: The Example of Finland*. *London Review of Education*, Vol. 21, N° 1. <https://doi.org/10.14324/LRE.21.1.13>
- Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J. et Darling-Hammond, L. 2016. *Solving the Teacher Shortage: How to Attract and Retain Excellent Educators*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/solving-teacher-shortage> (Consulté le 7 août 2024.)
- Reddy, M. à paraître. *The Role of Social Dialogue in Negotiating Teachers' Working Conditions and Other Education Responses During the COVID-19 Pandemic*. Paris : Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030
- République de Corée, ministère de l'éducation. 2020. *Responding to COVID-19: online classes in Korea*. Séoul : Ministère de l'éducation. <https://www.mofa.go.kr/viewer/skin/doc.html?fn=20200611052139261.pdf&rs=/viewer/result/202409>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Réseau inter-agences pour l'éducation dans les situations d'urgence (INEE). 2021. *Assessment of Teacher Competencies in Crisis Contexts – Afghanistan*. <https://inee.org/resources/assessment-teacher-competencies-crisis-contexts-afghanistan> (Consulté le 17 juillet 2024.)

- Rivkin, S.G., Hanushek, E.A. et Kain, J.F. 2005. *Teachers, Schools, and Academic Achievement*. *Econometrica*, Vol. 73, N° 2, pp. 417-458.
- Rwanda, Conseil de l'éducation du Rwanda. 2017. *UNESCO-Korean Republic Funds-in-Trust (KFIT) Project: ICT Transforming Education in Africa. Monitoring & Evaluation Strategy for the Rwandan ICT Essentials for Teachers Course*. Kigali : Conseil de l'éducation du Rwanda. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261448>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Sahoo, N. 2020. *Making Sense of Delhi's Education Revolution*. ORF. <http://www.orfonline.org/expert-speak/making-sense-delhi-education-revolution/> (Consulté le 9 août 2024.)
- Samuel, M. 2014. *South African Teacher Voices: Recurring Resistances and Reconstructions for Teacher Education and Development*. *Journal of Education for Teaching*, Vol. 40, N° 5, pp. 610-621. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02607476.2014.956546> (Consulté le 1 octobre 2024.)
- Sanfo, J.M.B., et Malgoubri, I. 2023. *Teaching quality and student learning achievements in Ethiopian primary education: how effective is instructional quality in closing socioeconomic learning achievement inequalities?* *International Journal of Educational Development*, Vol. 99, 102759. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059323000366>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Sarafidou, J. O. et Chatziioannidis. 2013. *Teacher Participation in Decision Making and Its Impact on School and Teachers*. *International Journal of Educational Management*, Vol. 27, N° 2, pp. 170-183. <https://doi.org/10.1108/09513541311297586>
- Save the Children. 2018. *TPD Approach Teacher Well-being and Motivation Tool*. <https://inee.org/resources/tpd-approach-teacher-well-being-and-motivation-tool> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- Shen, J., Wu, H., Reeves, P. et Zheng, Y. 2020. *The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis*. *Educational Research Review*, 31, https://www.researchgate.net/publication/344063868_The_association_between_teacher_leadership_and_student_achievement_A_meta-analysis. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Sisodia, M. 2019. *Shiksha : My Experiments as an Education Minister*. Gurgaon, Inde : Penguin Books.
- Stevenson, H. et Milner, A. 2023. *Towards a Framework of Action on the Attractiveness of the Teaching Profession through Effective Social Dialogue in Education*. *Rapport de recherche du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)*. <https://www.csee-etuice.org/en/resources/publications/5092-towards-a-framework-of-action-on-the-attractiveness-of-the-teaching-profession-through-effective-social-dialogue-in-education-2023> (Consulté le 18 juillet 2024.)
- Stevenson, H., Milner, A. L. et Winchip, E. 2018. *Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the Capacity of Education Trade Unions to Represent Teachers' Professional Needs in Social Dialogue*. ETUCE. <https://www.csee-etuice.org/en/resources/publications/2728-education-trade-unions-for-the-teaching-profession-strengthening-the-capacity-of-education-trade-unions-to-represent-teachers-professional-needs-in-social-dialogue-2018> (Consulté le 18 juillet 2024.)
- Thompson, G. 2021. *The Global Report on the Status of Teachers 2021*. Brussels: Education International. <https://www.ei-ie.org/en/item/25403:the-global-report-on-the-status-of-teachers-2021>. (Consulté le 20 août 2024.)
- UNESCO et Teacher Task Force (TTF). 2023. *Soutenir les enseignants par l'élaboration de politiques. Leçons de l'Afrique subsaharienne*. Paris : UNESCO. <https://teachertaskforce.org/fr/plate-forme-de-connaissances/soutenir-les-enseignants-par-l-elaboration-de-politiques-lecons> (Consulté le 7 août 2024.)
- UNESCO et Teacher Task Force (TTF). 2024. *Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession*. Paris : UNESCO. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession> (Consulté le 17 juillet 2024.)
- UNESCO. 2004. *Éducation pour tous : l'exigence de qualité. Rapport mondial de suivi sur l'EPT, 2005*. Paris : UNESCO. <https://www.unesco.org/gem-report/fr/efa-quality> (Consulté le 2 août 2024.)
- UNESCO. 2016. *Déclaration d'Incheon et cadre d'action pour la mise en œuvre de l'objectif de développement durable n° 4*. Paris : UNESCO.
- UNESCO. 2020. *Norwegian Teacher Initiative: Strengthening Multi-Partner Cooperation to Support Teacher Policy and Improve Learning*. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2020-08/NTI_Crisis-Sensitive%20Teacher%20Policy_15%20July%202020.pdf (Consulté le 2 août 2024.)
-

- UNESCO. 2022. *Lessons Learned Norwegian Teacher Initiative (NTI). Strengthening Multi-partner Cooperation to Support Teacher Policy and Improve Learning*. Paris : UNESCO.
- Varley, P. 2000. *Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les enseignants contractuels en Afrique subsaharienne*. Paris : UNESCO. <https://teachertaskforce.org/fr/blog/les-repercussions-de-la-pandemie-de-covid-19-sur-les-enseignants-contractuels-en-afrique>. (Consulté le 10 septembre 2024).
- Ware, H., Singal, N. et Groce, N. 2022. *The Work Lives of Disabled Teachers: Revisiting Inclusive Education in English schools*. *Disability & Society*, Vol. 37, N° 9, pp. 1417-1438. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1867074>
- Wiborg, S. à paraître. *Teacher Attrition and the Influence of Teacher Unions on Retention Policy*. Paris : Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030
- Yee, V. 2023. *In Egypt, public classrooms are empty as private tutors get rich*. New York City : New York Times. <https://www.nytimes.com/2023/08/06/world/middleeast/egypt-public-schools-tutoring.html>. (Consulté le 17 septembre 2024.)
- Zambie, ministère de l'éducation générale, de la formation des enseignants et des services spécialisés. 2021. *Cadre national sur le dialogue social pour les enseignants en Zambie*. Lusaka : Ministère de l'enseignement général et de la formation des enseignants et des services spécialisés



unesco

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Équipe Spéciale
Internationale sur
les Enseignants pour
Éducation 2030

Valoriser la voix des enseignants

Vers un nouveau contrat social pour l'éducation

Journée mondiale des enseignants 2024

Publié à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants 2024, sur le thème « Valoriser la voix des enseignants : vers un nouveau contrat social pour l'éducation », ce document souligne l'importance de revaloriser la profession d'enseignant en amplifiant la voix des enseignants dans la prise de décision et l'élaboration des politiques. En encourageant le dialogue social et la négociation collective, nous pouvons renforcer l'attrait de la profession, promouvoir l'innovation et améliorer les conditions de travail. L'élimination des obstacles à la participation des enseignants soutiendra davantage ces efforts et contribuera à attirer et à retenir des éducateurs dévoués.

Restons en contact



teacherstaskforce@unesco.org



www.unesco.org/fr/teachers
www.teachertaskforce.org/fr

Suivez @UNESCO_fr sur les réseaux sociaux



Objectifs de
développement
durable