



DOCUMENT D'INFORMATION DE L'ATELIER

Enseignement supérieur et recherche

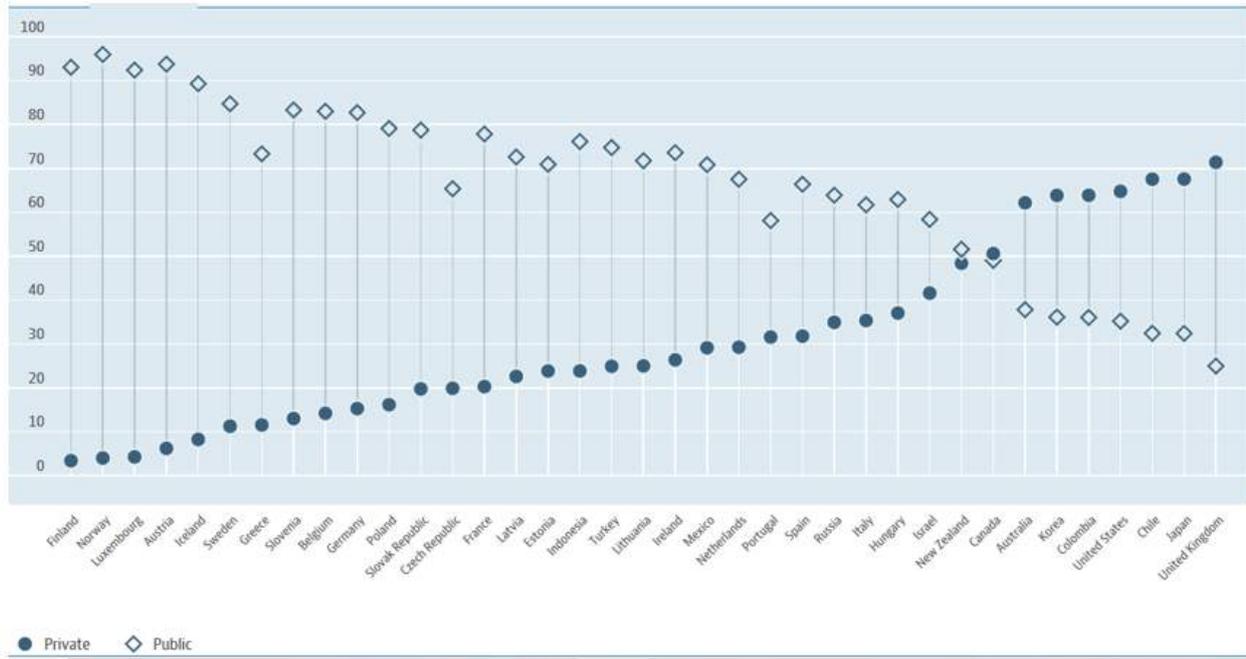


Au cours de ces dernières années, un grand nombre de pays européens ont confirmé la tendance majeure à réduire le **financement public de base pour l'enseignement et la recherche**. Les données de l'OCDE (2016) montrent que l'investissement public dans l'enseignement supérieur est en baisse dans les pays de l'OCDE et que le financement public des établissements d'enseignement supérieur ne compte pas parmi les principales priorités de la plupart des gouvernements. Il est fort à craindre que ce financement continuera à diminuer avec la crise de la Covid-19 et les conséquences de la pandémie.

Dans le même temps, la **liberté académique** - principe fondamental de l'enseignement supérieur et de la recherche - est menacée pour diverses raisons, notamment les coupes budgétaires dans le financement des établissements d'enseignement supérieur et l'absence de liberté d'expression dans certains pays. En Turquie, les universitaires font l'objet de poursuites, de harcèlement et d'interdiction d'exercer un emploi dans la fonction publique ou de voyager à l'étranger pour avoir signé une pétition en faveur de la paix ou avoir été associé-e-s à des organisations en désaccord avec le gouvernement en place¹. En Europe centrale et orientale, les gouvernements font peser de lourdes menaces sur la liberté académique et l'autonomie des établissements, notamment au travers de leurs mesures visant à imposer des restrictions aux établissements d'enseignement supérieur, comme ce fut le cas pour l'université d'Europe centrale en Hongrie. Des discussions sont actuellement en cours entre les représentant-e-s de 48 ministères de l'Education au sein du Groupe de suivi du processus de Bologne pour trouver les moyens de surveiller le respect de la liberté académique.

Cette mise en péril de la liberté académique est également imputable aux politiques **quasi-commerciales** et aux modèles de gouvernance et d'organisation empruntés au secteur privé, comme les « initiatives d'excellence » et le développement du financement de projets à court terme, qui poussent les établissements et le personnel de l'enseignement supérieur à se tourner vers les entreprises et les bailleurs de fonds pour trouver de nou-

¹ Scholars at Risk (2019): Free to Think 2019, Scholars at Risk: New York, pp. 25-30



velles sources de financement. Un rapport du syndicat britannique *University and College Union (UCU)* nous indique, par exemple, que 19,1 % des universitaires de l'UE (35, 5 % au Royaume-Uni) déclarent avoir pratiqué l'autocensure dans le cadre de leur profession par crainte de représailles, telles que la perte de leurs avantages ou de leurs plans de carrière².

Les changements sociétaux et économiques mentionnés précédemment ont également entraîné l'érosion de la gouvernance démocratique des établissements d'enseignement supérieur, tout en exerçant des pressions sur leur personnel et les équipes de recherche. Dans bon nombre de pays européens, les importantes diminutions du financement public des établissements d'enseignement supérieur se sont traduites par une **détérioration des conditions d'emploi** des universitaires et des personnels de soutien à l'éducation. En Finlande, par exemple, les coupes budgétaires ont entraîné une diminution du nombre de personnes employées dans les établissements d'enseignement supérieur, tout comme en Lettonie, où les contractions drastiques des budgets (de 50 % environ en 2009/2010) ont eu une incidence considérable sur les salaires et les conditions de travail, ou au Royaume-Uni, où l'on peut observer une recrudescence des contrats temporaires et dits « zéro heure »³. En Grèce, la majorité des employé-e-s engagé-e-s dans le cadre de contrats temporaires ou à durée déterminée ont perdu leur emploi à la suite de coupes budgétaires drastiques⁴.

Il existe d'importantes disparités en ce qui concerne les dispositions contractuelles du personnel universitaire en Europe. En France, à Malte et en Turquie, au moins 80 % des universitaires travaillent dans le cadre de contrats à durée indéterminée, alors qu'il-elle-s ne sont que 30 %, voire moins, à pouvoir bénéficier de cette sécurité d'emploi en Allemagne, en Autriche, en Estonie, en Finlande et en Serbie⁵.

Partout en Europe, les universitaires sont face à une **perte de leur sécurité d'emploi** en raison des contraintes budgétaires, de la diminution des offres d'emploi et de l'augmentation du nombre d'employé-e-s occupant des postes bénéficiant d'un financement extérieur. Les contrats temporaires et les contrats de projets concernent principalement les postes secondaires, tandis que les femmes travaillant dans la recherche sont plus nom-

2 Karran, T et Mallinson, K. (2017). Academic freedom in the UK: legal and normative protection in a comparative context. UCU: Londres, p. 1.

3 Commission européenne/EACEA/Eurydice (2017). Modernisation de l'enseignement supérieur en Europe : personnel académique - 2017. Rapport Eurydice. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

4 Ibid.

5 Ibid.



Share of researchers with a fixed term contract					
Of all researchers					
	EU total	Per career stage		Per FOS	Per gender
2012 (n=8,986)	34.3%	R1:	70.6%	MED: 36.3%	F: 38.5%
		R2:	55.6%	NAT: 38.4%	M: 31.8%
		R3:	23.8%	SOC: 28.5%	
		R4:	7.7%		
2016 (n=9,213)	26.1%	R1:	65.0%	MED: 22.9%	F: 31.3%
		R2:	50.0%	NAT: 27.8%	M: 22.9%
		R3:	15.9%	SOC: 26.6%	
		R4:	6.1%		

Source: MORE3 EU HE Survey (2016) and MORE2 EU HE survey (2012)

Note:

- Based on question 32: "Type of contract"

breuses à devoir accepter des postes à temps partiel et des conditions d'emploi précaires⁶. **La précarité touche le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche partout en Europe.** Plusieurs pays ont récemment adopté des réformes élargissant les possibilités de rémunérer les universitaires sur la base de leurs performances, rendant possible cette modalité de paiement des salaires dans quasiment tous les systèmes d'enseignement supérieur européens⁷.

Il ressort d'une enquête menée par l'Internationale de l'Education en 2015 que la moitié des universitaires interrogé-e-s dans neuf pays estiment que leurs conditions de travail se sont détériorées. Le personnel universitaire subit en effet des pressions pour travailler plus longtemps et enseigner à un plus grand nombre d'étudiant-e-s⁸.

La crise de la Covid-19 a accentué davantage encore ces pressions sur le personnel universitaire, notamment en raison du manque de préparation et de soutien pour organiser l'« enseignement à distance d'urgence ». La maîtrise des technologies de l'information et de la communication s'avère cruciale pour faire face à cette situation inédite, or l'accès des universitaires au développement professionnel continu reste plutôt inégalitaire. Par exemple, dans la plupart des pays européens, en raison du haut niveau d'autonomie institutionnelle dans le domaine de la formation professionnelle, il n'existe pas de programmes de formation à grande échelle pour les universitaires⁹.

La crise de la Covid-19 a également accentué la vulnérabilité du personnel de l'enseignement supérieur employé dans le cadre de contrats précaires, que ce soit au niveau des salaires ou de la sécurité d'emploi, tandis que l'interruption à grande échelle de la mobilité des étudiant-e-s aura des conséquences majeures sur un certain nombre de systèmes d'enseignement supérieur en Europe. Par ailleurs, la pandémie de Covid-19 a eu des répercussions majeures sur l'organisation des examens de fin d'année dans l'enseignement secondaire et les admissions dans l'enseignement supérieur. En effet, après la publication du rapport Eurydice [Frais et systèmes nationaux d'aides financières aux étudiants dans l'enseignement supérieur en Europe](#), plusieurs pays ont accordé des subventions aux étudiant-e-s sur la base des examens réussis dans l'enseignement secondaire et il est nécessaire d'adapter ces systèmes à la suite de la fermeture des écoles.

En conséquence, cet atelier a pour objectif d'échanger des expériences à propos des nouveaux défis rencontrés par le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche et de proposer des réponses possibles aux questions suivantes (page 4):

6 Commission européenne (2019). She Figures 2018. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

7 Commission européenne/EACEA/Eurydice (2017). Modernisation de l'enseignement supérieur en Europe : personnel académique - 2017. Rapport Eurydice. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

8 Marie Clarke (2015). Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education. https://researchrepository.ucd.ie/bitstream/10197/7558/1/Creating_a_Supportive_Working_Environment_in_European_Higher_Education.pdf.pdf

9 Commission européenne/EACEA/Eurydice (2017). Modernisation de l'enseignement supérieur en Europe : personnel académique - 2017. Rapport Eurydice. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.



- **Comment aider les enseignant-e-s et les chercheur-euse-s de l'enseignement supérieur à répondre aux exigences d'un environnement sociétal et économique en constante évolution, à la précarisation de leurs conditions d'emploi et aux menaces qui pèsent sur la liberté académique ?**
- **Quels sont les types de mesures et/ou politiques nécessaires pour garantir que l'accès à un enseignement supérieur inclusif et de haute qualité soit un droit pour chaque individu, notamment en regard des coupes budgétaires réalisées dans le financement de l'enseignement supérieur et de la recherche, des exigences en termes de numérisation, de l'impact de la Covid-19 et des autres exigences associées à ces deux secteurs ?**
- **Quelles sont - et devraient être - les réponses des syndicats de l'enseignement face aux pressions croissantes exercées sur les enseignant-e-s et les chercheur-euse-s de l'enseignement supérieur ?**

