

**INITIATIVES DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT EN FAVEUR  
DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE : RENFORCER LA CAPACITÉ DES  
SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT EN VUE DE REPRÉSENTER LES  
BESOINS PROFESSIONNELS DU PERSONNEL ENSEIGNANT  
AU SEIN DU DIALOGUE SOCIAL**

CONFERENCE FINALE  
Bruxelles, 19-20 septembre 2018

# RAPPORT

Publié par le Comité syndical européen de l'éducation – Bruxelles 2018  
La reproduction partielle ou totale de cette publication est permise sans autorisation. Cependant, le nom du CSEE doit être mentionné et une copie de l'ouvrage ou du document doit être envoyée au Secrétariat du CSEE.

09/2018

# Table des matières

1. Introduction	3
2. Groupe consultatif du projet	7
3. Répondre aux besoins professionnels des enseignant(e)s : le rôle des syndicats de l'enseignement - Présentation des résultats du projet	8
4. De quel soutien complémentaire les enseignant(e)s ont-ils/elles besoin dans leur vie quotidienne ?	10
5. Difficultés liées à la représentation des besoins professionnels des enseignant(e)s au sein du dialogue social et d'autres structures	12
6. Actions menées par les syndicats de l'enseignement pour soutenir les besoins professionnels des enseignant(e)s	14
7. Comment l'Espace européen de l'éducation (EEE) 2025 peut-il répondre aux besoins professionnels des enseignant(e)s	17
8. Améliorer le profil professionnel des enseignant(e)s, des formateurs/trices et des directeurs/trices d'établissement scolaire : le rôle des syndicats de l'enseignement	19
9. Résultats	20
10. Acronymes et abréviations	22

# 1. Introduction

La Conférence organisée dans le cadre du projet de deux ans du CSEE (2016-2018) « *Initiatives des syndicats de l'enseignement en faveur de la profession enseignante : renforcer la capacité des syndicats de l'enseignement en vue de représenter les besoins professionnels du personnel enseignant au sein du dialogue social* », s'est tenue à Bruxelles les 19 et 20 septembre 2018. Ce projet a pour objectif de développer la capacité des syndicats de l'enseignement en vue de défendre les besoins professionnels des enseignant(e)s et mettre en avant leurs problèmes professionnels – une thématique d'importance cruciale au sein du dialogue social pour le secteur de l'éducation. Cette initiative intervient à un moment où le personnel enseignant est confronté à des défis, tant au niveau de l'UE qu'au niveau transnational, induits par les changements au sein du marché du travail, de la profession enseignante et du dialogue social. Le projet s'inscrit dans la continuité des travaux déjà menés par le CSEE et ses organisations membres pour identifier les défis au sein de la profession enseignante en périodes de crise et renforcer leur participation dans le cadre du Semestre européen.

Suite à la série d'ateliers organisés pour les organisations membres du CSEE (à Varsovie, Berlin et Rome) et à l'enquête menée auprès de ces dernières, la Conférence de clôture du projet a offert une opportunité de discuter des résultats finaux des activités du projet et d'examiner les lignes directrices pratiques destinées à les aider à représenter les besoins professionnels des enseignant(e)s au sein des structures de dialogue social.

## OBJECTIFS DU PROJET

- Déterminer dans quelle mesure et comment la question des besoins professionnels des enseignant(e)s doit faire partie des thématiques examinées au sein du dialogue social et définir le rôle des partenaires sociaux européens et nationaux du secteur de l'éducation dans le cadre des négociations portant sur les questions professionnelles des enseignant(e)s.
- Permettre aux représentant(e)s des syndicats de l'enseignement d'acquérir les connaissances et compétences les plus récentes et favoriser les échanges de bonnes pratiques concernant la défense des besoins professionnels des enseignant(e)s au sein du dialogue social.
- Préparer une série de lignes directrices au niveau européen et national pour mettre en œuvre et soutenir les initiatives des organisations membres du CSEE destinées à représenter efficacement les besoins professionnels des enseignant(e)s.

- Sensibiliser aux programmes et politiques de l'UE (EU 2020, Education et Formation 2020, etc.), renforcer les connaissances et la coopération entre les syndicats nationaux de l'enseignement.
- Préparer les syndicats de l'enseignement à engager le débat au sein du Comité du Dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE) à propos du soutien à apporter aux enseignant(e)s, aux formateurs/trices et aux directeurs/trices d'établissement scolaire, en accordant la priorité à l'amélioration de leur formation initiale, de l'accompagnement en début de carrière et de leur développement professionnel continu (DPC).

La conférence s'est ouverte sur une audition publique adressée aux responsables politiques et aux diverses parties prenantes, en vue de diffuser les résultats du projet et d'accroître la visibilité des efforts déployés par les syndicats de l'enseignement pour défendre les besoins professionnels des enseignant(e)s. La conférence adressée aux organisations membres du CSEE a commencé dans l'après-midi du 19 septembre, à la suite de cette audition publique. Au cours de la conférence, les représentant(e)s des organisations membres du CSEE ont eu l'occasion de discuter des problèmes entourant les besoins professionnels des enseignant(e)s au sein du dialogue social et de partager les bonnes pratiques. Les séances du groupe de travail ont offert aux participant(e)s l'espace et le temps de discuter et de valider les lignes directrices pratiques adressées aux syndicats de l'enseignement européens, intitulées Comment garantir une représentation efficace des besoins professionnels des enseignant(e)s au sein des structures de dialogue social et de renforcement des capacités des syndicats.

Ouvrant l'audition publique, la Présidente du CSEE **Christine Blower** a souligné que la Stratégie post-2020 pour l'éducation devrait mettre l'accent sur les enseignant(e)



s, qui, au lieu de se voir offrir des perspectives de carrière intéressantes et des opportunités de développement professionnel continu (DPC), sont le plus souvent brisé(e)s puis remplacé(e)s. Elle a souligné que le statut de l'éducation devait être amélioré d'ici 2030 si l'Europe souhaitait atteindre ses objectifs.

Dans son allocution d'ouverture, la Directrice européenne **Susan Flocken** a rappelé que cette conférence marquait le couronnement d'un projet de deux ans basé sur [la résolution](#) « *Autonomiser les syndicats de l'enseignement : la clé pour la promotion de l'éducation de qualité* », adoptée à la Conférence de Belgrade en 2016. La résolution reconnaît le double rôle des syndicats de l'enseignement, qui consiste à apporter un soutien aux enseignant(e)s, d'une part dans le cadre des conditions d'emploi et, d'autre part, pour les questions professionnelles, soulignant que ces derniers possèdent le haut niveau de compétence nécessaire pour mener à bien cette double mission. Susan Flocken a également expliqué que, en jetant ce nouvel éclairage sur les besoins professionnels des enseignant(e)s, le CSEE et ses organisations membres espéraient que cette thématique puisse se voir accorder davantage d'attention de la part des gouvernements nationaux et s'inscrire parmi les principales priorités du programme de l'UE.

**Martin Henry**, Coordinateur de la recherche à l'Internationale de l'Éducation (IE), a souhaité la bienvenue aux participant(e)s, en soulignant l'engagement de l'IE à protéger les étudiant(e)s et les enseignant(e)s. Il a rappelé que l'IE protégeait les enseignant(e)s au travers de ses structures démocratiques et a réitéré que ces dernier(e)s méritaient de se voir accorder des contrats stables, ainsi qu'un soutien professionnel adéquat. M. Henry a aussi souligné que la priorité devait être accordée à l'éducation de qualité et à l'esprit critique - un objectif ne pouvant être réalisé qu'en présence de conditions de travail décentes pour les enseignant(e)s. Il a félicité les syndicats de l'enseignement pour leurs efforts déployés dans le cadre de l'élaboration des politiques éducatives, en soulignant l'importance de nouer des partenariats pour permettre à chacun(e) de progresser.

## 2. Groupe consultatif du projet

Le projet est mené par un Groupe consultatif, chargé d'apporter à la fois des conseils et des connaissances pratiques, d'aider à la préparation des activités liées à l'enquête en ligne et de contribuer aux ateliers de formation, à la conférence du projet, à l'élaboration du projet de principes directeurs et à l'évaluation des résultats. Le Groupe consultatif se compose de six représentant(e)s des syndicats nationaux de l'enseignement pour chaque niveau du système éducatif.

**Päivi Lyhykäinen (OAJ, Finlande)** a mis en exergue que, partout à travers l'Europe, les enseignant(e)s rencontraient les mêmes problèmes, liés aux hautes attentes de la société et aux pressions subies pour trouver des réponses à toutes les problématiques auxquelles ils/elles se heurtent. Elle a réitéré que bon nombre de gouvernements avaient du mal à comprendre l'importance de développer et actualiser en permanence la formation du personnel enseignant. **Dorota Obidniak (ZNP, Pologne)** a ajouté que les gouvernements de nombreux pays se contentaient de discuter des conditions de travail des enseignant(e)s, laissant de côté les étudiant(e)s, la formation initiale et le DPC. *L'ensemble des membres du Groupe consultatif ont salué le projet, lequel offre une opportunité de partager des expériences à propos des systèmes de formation des enseignant(e)s et de discuter des travaux menés par les syndicats de l'enseignement en ce qui concerne la représentation des besoins professionnels des enseignant(e)s.*



Ilka Hoffmann, GEW, Allemagne



Dita Stefenhagen, LIZDA, Lettonie



Päivi Lyhykäinen, OAJ, Finlande



Rossella Benedetti, UIL Scuola, Italie



Dorota Obidniak, ZNP, Pologne



Tatjana Babrauskienė, FLESTU, Lituanie

### 3. Répondre aux besoins professionnels des enseignant(e)s : le rôle des syndicats de l'enseignement - Présentation des résultats du projet

Le **Professeur Howard Stevenson** a commencé son exposé en soulignant que la profession enseignante se devait d'être attrayante afin d'encourager les enseignant(e)s à poursuivre leur carrière dans l'enseignement et que ces dernier(e)s nécessitaient un soutien sous la forme de programmes de développement professionnel adéquats et motivants. A cet égard, il a retenu trois objectifs majeurs :

- **Attirer** des candidat(e)s de haute qualité au sein des différents secteurs de la profession enseignante.
- **Garantir le maintien en service** des professionnel(le)s de l'éducation.
- **Assurer le développement** des professionnel(le)s de l'éducation pour leur permettre de devenir les éducateurs/trices qu'ils/elle souhaitent être.

Toutefois, l'étude du projet a révélé que, souvent, la formation initiale et le DPC des enseignant(e)s étaient de piètre qualité, mal évalués, trop peu financés, inadéquats et non valorisés par l'employeur. D'autre part, plusieurs syndicalistes ont déclaré que l'identification de leurs besoins professionnels et les réponses à y apporter ne faisaient l'objet d'aucune supervision ou presque.



L'expert de la recherche liée au projet, le Professeur Howard Stevenson de l'Université de Nottingham, a présenté les résultats de l'étude, ainsi que ceux de l'enquête en ligne menée auprès des organisations membres du CSEE. Howard Stevenson est professeur en leadership éducationnel et études politiques, ainsi que Directeur de la recherche à l'Institut d'éducation de l'Université de Nottingham. Avant de travailler dans les universités, Howard Stevenson a enseigné durant 15 ans dans l'enseignement secondaire. Ses recherches portent sur le travail des enseignant(e)s, leur professionnalisme, les relations de travail dans le secteur de l'éducation et les politiques éducatives, et s'intéressent plus spécifiquement aux problématiques de la réforme mondiale et de la privatisation.



Howard Stevenson a mis en exergue le rôle déterminant que peuvent jouer les syndicats de l'enseignement pour améliorer la formation des enseignant(e)s et représenter leurs besoins professionnels dans le cadre de la négociation collective et d'autres structures.

L'étude a relevé **cinq stratégies clés utilisées par les organisations membres du CSEE:**

1. intégrer les questions professionnelles au programme de négociation collective.
2. offrir des opportunités de développement professionnel indépendamment ou en partenariat avec les établissements scolaires.
3. faciliter l'auto-organisation des membres afin d'identifier leurs propres besoins professionnels et y répondre.
4. façonner le discours entourant l'éducation de qualité et soutenir la profession enseignante.
5. créer des alliances et des partenariats avec un large éventail d'organes gouvernementaux et non gouvernementaux, afin de garantir qu'une réponse sera apportée aux besoins professionnels des enseignant(e)s.

Howard Stevenson a rappelé que, si l'on souhaite que les systèmes d'éducation publics apportent des solutions efficaces aux multiples problèmes observés actuellement au sein des sociétés en Europe et ailleurs, il est indispensable de soutenir tous les aspects du travail des éducateurs/trices. Il a conclu en précisant que l'organisation collective au travers des syndicats de l'enseignement restait le meilleur moyen de changer les choses, ajoutant que la négociation collective, pour être efficace, devait être de qualité.



# ON SUPPORTING TEACHERS' PROFESSIONAL NEEDS

19 SEPTEMBER, BRUSSELS

Live Stream <https://www.youtube.com/user/EduInternational/live>  
#ETUCE ProfNeeds



De gauche à droite: Christian Chevalier, UNSA Education, France; Gunn Gallavara, UEN, Norvège; Christine Blower, Présidente du CSEE; Ryan Plocher, GEW 'Jeunes', Allemagne

## 4. De quel soutien complémentaire les enseignant(e)s ont-ils/elles besoin dans leur vie quotidienne ?

En accord avec les conclusions de l'étude du projet, les intervenant(e)s qui ont pris la parole lors de l'audition publique organisée par les syndicats de l'enseignement en Allemagne, en Norvège et en France, ont présenté les divers problèmes que rencontrent leurs membres dans le domaine de la formation initiale et du DPC.

**Ryan Plocher (GEW Youth, Allemagne)** a présenté les principales caractéristiques de la *formation initiale des enseignant(e)s* en Allemagne et les moyens de l'améliorer. M. Plocher a résumé les principales améliorations que nécessite le système de formation des enseignant(e)s, notamment offrir aux enseignant(e)s fraîchement diplômé(e)s davantage de programmes de mentorat rémunérés dans les écoles, augmenter le nombre d'évaluations réalisées sur le terrain et organiser des stages préparatoires à temps partiel, ainsi que davantage de séminaires par l'intermédiaire des syndicats. M. Plocher a mis en avant plusieurs évolutions positives récentes dans les systèmes de formation des enseignant(e)s en Allemagne, et plus particulièrement à Berlin, comme l'intégration de thématiques pédagogiques particulières aux séminaires portant sur les sciences de l'éducation. Il a cependant déploré le peu d'échanges d'informations entre les administrations universitaires et le gouvernement, les différences majeures entre les Etats fédérés concernant la formation initiale des enseignant(e)s et la difficulté à recruter un plus grand nombre d'enseignant(e)s en raison de la longueur du programme.

**Gunn Gallavara (UEN, Norvège)** a présenté trois projets numériques coordonnés par son syndicat et le ministère de l'Éducation, afin de mettre en lumière les moyens par lesquels les outils numériques peuvent améliorer l'apprentissage et la formation. Elle a souligné que la *formation TIC des enseignant(e)s* occupait une

place importante dans les politiques éducatives norvégiennes et que les outils numériques pouvaient contribuer à améliorer l'apprentissage. Elle a également insisté sur le fait que tous ces projets étaient le fruit d'initiatives locales et que les enseignant(e)s devaient prendre le contrôle de la formation TIC afin d'éviter que celle-ci soit privatisée. Globalement, ces trois projets ont été jugés positifs, puisque les enseignant(e)s se sont déclaré(e)s mieux préparé(e)s et les élèves motivé(e)s à y prendre part. Toutefois, Mme Gallavara a précisé que davantage de recherches devaient être menées sur les modalités d'utilisation des outils numériques et leur impact.

**Christian Chevalier (UNSA Education, France)** a souligné l'importance du *DPC pour les enseignant(e)s* en raison de l'évolution constante de l'éducation et a expliqué que, en France, leurs attentes dans ce domaine étaient inférieures à celles observées dans d'autres pays de l'OCDE. Il a critiqué l'approche verticale du DPC en France, où l'Etat - administrateur en amont - n'offre aux enseignant(e)s que des formations dans leurs domaines et ayant tendance à être organisées de plus en plus souvent durant les congés scolaires. Christian Chevalier a salué les initiatives du ministre français de l'Education visant à offrir une plate-forme d'apprentissage en ligne pour les enseignant(e)s, accessible à tout moment, et s'est félicité des avantages que présente un tel outil. Il a toutefois rappelé le droit des syndicats de l'enseignement d'organiser des formations pendant les heures de travail. Il a souligné avec insistance que le DPC ne devait pas se limiter uniquement à des plates-formes numériques, dans la mesure où les séances de formation peuvent offrir aux enseignant(e)s un moment de réflexion et de relaxation, particulièrement utile pour protéger leur bien-être et prévenir le burnout.

## 5. Difficultés liées à la représentation des besoins professionnels des enseignant(e)s au sein du dialogue social et d'autres structures

Au travers de leurs témoignages, les intervenant(e)s des syndicats de l'enseignement britanniques, grecs et estoniens ont passé en revue les problèmes entourant la représentation des besoins professionnels des enseignant(e)s dans leur pays.

**Louise Regan (NEU-NUT, Royaume-Uni)** a souligné que le système d'éducation anglais se caractérise par l'absence de dialogue social, l'existence d'organes de révision à la place de la négociation collective et l'obligation de suivre le programme scolaire et la formation imposés par les autorités ministérielles. Mme Regan a déploré que la formation initiale des enseignant(e)s en Angleterre soit de plus en plus *fragmentée et privatisée*. De même, elle a constaté que la formation des enseignant(e) était devenue trop théorique, ne laissant quasiment aucune place à l'étude de la pédagogie. S'agissant du DPC, les enseignant(e)s britanniques, en particulier les femmes et les effectifs issus de minorités ethniques, signalent que les systèmes de rémunération associée à la performance ont un effet plus dissuasif que motivant lorsqu'il s'agit de participer aux programmes de développement professionnel. Le NEU-NUT organise des formations, notamment pédagogiques, pour ses représentant(e)s. L'objectif consiste à aborder les questions que le gouvernement décide délibérément d'ignorer (ex. le sexisme dans les écoles) et à les intégrer aux programmes scolaires.

**Emmanouil Androulakis (DOE, Grèce)** a expliqué à quel point le secteur de l'éducation de son pays avait été touché par les mesures d'austérité instaurées à la

De gauche à droite : Elis Randma, EEPU/Estonie ; Emmanouil Androulakis, DOE/Grèce ; Susan Flocken, Directrice européenne ; Louise Regan, NEU-NUT/Royaume-Uni





suite de la crise financière mondiale. Il a indiqué que le pourcentage du PIB injecté dans le secteur de l'éducation avait chuté de 22 % au cours des dix années de crise. Toujours selon M. Androulakis, le premier problème crucial auquel est confronté le personnel enseignant grec est le recours aux *contrats de travail précaires*. 227 enseignant(e)s sont parti(e)s à la retraite en 2017, mais aucun contrat permanent n'a été délivré pour les remplacer. Le second est le *système proposé pour l'évaluation des enseignant(e)s*, ayant pour finalité de licencier du personnel plutôt que de lui offrir des programmes de DPC pertinents. Après avoir interrogé la légalité d'une telle proposition, envoyé une multitude de lettres au parlement et organisé plusieurs mouvements de protestation, le DOE a réussi à mettre un terme à ce système.

**Elis Randma (EEMU, Estonie)** a mis en avant les principaux problèmes auxquels son pays doit faire face, notamment le faible statut social de la profession enseignante, la pénurie d'enseignant(e)s et le manque d'attrait du programme scolaire aux yeux des jeunes. Le *maintien en service des enseignant(e)s* reste un problème sensible en Estonie, vu le pourcentage important d'enseignant(e)s qualifié(e)s qui abandonnent la profession au bout d'un an, la plupart déclarant ne pas avoir pu bénéficier d'une expérience professionnelle sur le terrain avant d'occuper leur premier poste dans l'enseignement. Bien que l'EEMU n'offre ni formation initiale accréditée ni programme de DPC, il organise des formations estivales pour les enseignant(e)s futur(e)s et fraîchement diplômé(e)s afin de leur permettre d'acquérir des connaissances pratiques. Elis Randma a clôturé son intervention en expliquant que, globalement, les syndicats de l'enseignement de son pays se sentent peu en confiance lorsqu'il s'agit de défendre les besoins professionnels des enseignant(e)s, en raison de l'insuffisance de leurs ressources, de l'absence d'accord au niveau national et du *manque d'attrait des organisations syndicales*, lesquelles sont souvent administrées bénévolement et en manque de jeunes recrues.

ETUCE Conference: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue

Challenge #1 - Appointment of Permanent Teachers

	Retirements	Appointment of Permanent Teachers	Recruitment of Substitute Teachers
2010	3.976	1.379	
2011	1.481	133	
2012	1.480	40	9.922
2013	2.188	112	10.929
2014	1.920	0	11.600
2015	1.309	0	13.866
2016	419	0	14.007
2017	227	0	16.205
	13.000	1.664	

## 6. Actions menées par les syndicats de l'enseignement pour soutenir les besoins professionnels des enseignant(e)s

Afin d'illustrer les cinq stratégies clés des syndicats de l'enseignement pour représenter les besoins professionnels des enseignant(e)s, mises en lumière par la recherche du projet, les intervenant(e)s des organisations basées en Ecosse, en Roumanie, en Italie, au Danemark, en Serbie et en Bulgarie ont présenté quelques exemples de leurs travaux menés dans ce cadre.

**Susan Quinn, (EIS, Royaume-Uni)** a précisé que son organisation considère que l'apprentissage professionnel est un élément clé du militantisme des enseignant(e)s ainsi qu'un outil efficace pour la syndicalisation. L'EIS assure la formation de *représentants délégué(e)s à l'apprentissage* depuis 2002 en collaboration avec le gouvernement écossais, lequel se tient informé des opportunités d'apprentissage professionnel offertes par toute une série de prestataires, contribue à identifier les besoins en matière de développement professionnel continu ainsi que les possibilités d'amélioration, et encourage les employeurs à offrir des programmes d'apprentissage professionnel de haute qualité.

**Alexandra Cornea (FSLI, Roumanie)** a présenté le cas de son syndicat, qui crée ses propres structures de formation des enseignant(e)s en utilisant les fonds européens et en coopérant avec les syndicats d'autres pays. Dans la cadre du projet « Ensemble pour l'éducation de qualité ! Développement des ressources humaines au sein de l'éducation scolaire au travers de partenariats pédagogiques », déployé par la FSLI en partenariat avec l'Agence nationale pour l'assurance de la qualité dans l'éducation, un *Centre national de formation* a été créé, assurant la gestion de 8 centres régionaux dans 16 districts et ayant certifié, à ce jour, 49 formateurs/trices. Ce centre organise des formations dans les domaines suivants : assurance de la qualité au sein des systèmes d'éducation, santé et sécurité dans les établissements scolaires, gestion des écoles, communication, négociation collective, négociations techniques, etc. Par ailleurs, afin de renforcer la capacité des syndicats de l'enseignement à organiser des formations de qualité pour les enseignant(e)s, la FSLI et la fédération ALMA MATER (syndicat représentant l'enseignement supérieur en Roumanie) ont créé un *Comité du dialogue social bipartite*. Ce dernier évalue et approuve le contenu des programmes de formation de ce secteur dispensés en Roumanie et valide et

accrédite les organisateurs/trices de formations de même que les programmes qu'ils/elles proposent.

**Rossella Benedetti (UIL-Scuola, Italie)** a présenté l'*Institut de formation des enseignant(e)s* mis en place par son propre syndicat (Istituto per la ricerca accademica, sociale ed educativa - IRASE), un centre indépendant sans but lucratif administré en collaboration avec UIL-Scuola et accrédité par le ministère de l'Education, possédant une expertise dans les domaines suivants : didactique et méthodologie, innovation didactique, enseignement numérique, problèmes liés à l'évaluation individuelle et à l'évaluation du système. Les cours de DPC proposés par l'institut sont ouverts à tout le monde, mais sont moins chers ou gratuits pour les membres du syndicat. UIL-Scuola soutient activement cet institut dans le cadre du processus d'accréditation, collabore en permanence avec ce dernier, communique les offres de formation à ses membres et partage des informations et des points de vue avec ses expert(e)s à propos de l'évolution des politiques pertinentes.



**Borka Visnic (TUS, Serbie)** a signalé que son syndicat avait récemment *obtenu une accréditation pour trois séminaires*, s'inscrivant dès lors dans le DPC régulier des enseignant(e)s serbes. Cette accréditation reste valide pour une période de trois ans et a pu être appliquée suite à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi définissant un cadre national des qualifications, permettant aux syndicats de l'enseignement d'être reconnus en tant qu'organisateur de formations pour les enseignant(e)s. Le TUS organise actuellement des formations portant sur des thématiques telles que la protection juridique du personnel de l'éducation, l'égalité des genres au sein de l'éducation et le stress lié au travail des enseignant(e)s. Il envisage à l'avenir de s'intéresser de plus près à la professionnalisation et aux aspects pédagogiques. Mme Visnic a toutefois précisé que nombre de parties prenantes de l'éducation considèrent encore que les syndicats sont des organisations ne s'intéressant qu'aux

De gauche à droite : Rossella Benedetti, UIL-Scuola/Italie ; Alexandra Cornea, FSLL/Roumanie ; Christine Blower, Présidente du CSEE ; Susan Quinn, EIS/Royaume-Uni



questions matérielles comme la situation financière des enseignant(e)s ou leurs conditions de travail. Par ailleurs, un grand nombre d'enseignant(e)s ne voient dans le DPC qu'une obligation et un fardeau supplémentaires - le registre de présences étant la seule motivation à participer aux séminaires.

**Stig Lund (BUPL, Danemark)** a signalé que, même si les éducateurs/trices du secteur de la petite enfance au Danemark n'ont aucune obligation formelle de participer à des programmes de DPC, les employeurs et les syndicats organisent pour eux/elles des séances de formation et des ateliers de courte durée (ex. formations linguistiques). Le BUPL a également négocié trois conventions collectives (2013, 2015 et 2018) au travers desquelles les éducateurs/trices contribuent à un « *fonds qualification* » leur permettant de poursuivre leur formation en couvrant leurs frais d'inscription et l'achat de manuels. Par ailleurs, le BUPL finance la recherche portant sur les environnements pédagogiques, les évaluations, les nouveaux secteurs et structures d'emploi au sein de l'éducation, le développement de la profession d'éducateur/trice et le renforcement des communautés pour les 0-18 ans. Le syndicat a créé son propre centre de recherche - le centre de recherche danois pour l'EPE - travaillant essentiellement sur les pratiques éducatives et pédagogiques dans les centres d'accueil de la petite enfance, comme les crèches et les jardins d'enfants. En conclusion, Stig Lund a expliqué que le BUPL parrainait des projets de développement pédagogique en lien avec la créativité et la dimension ludique, la coopération des parents et les perspectives des enfants, les environnements pédagogiques et les évaluations.

**Georgi Shoshev (PODKREPA, Bulgarie)** a présenté un exemple positif d'évolution dans le domaine du DPC en Bulgarie, grâce aux excellentes négociations et relations de travail entre le gouvernement et son syndicat. Le ministère bulgare de l'Éducation a approuvé *29 matières qualifiantes* faisant l'objet de formations organisées par le PODKREPA dans le cadre de son association « Education sans frontières - BG 2012 ». Le PODKREPA propose notamment les formations suivantes : utilisation de la

De gauche à droite : Georgi Shoshev, PODKREPA/Bulgarie ; Borka Visnic, TUS/Serbie ; Susan Flocken, Directrice européenne ; Stig Lund, BUPL/Danemark





suite Office 365, conflits au sein d'environnements multi-ethniques, éducation à la citoyenneté, RGPD, éducation aux médias et aux relations publiques. D'autre part, afin d'améliorer les qualifications professionnelles des enseignant(e)s, le PODKREPA apporte sa contribution financière au fonds de l'association pour la formation des enseignant(e)s, cherche à identifier les besoins professionnels de ses membres et  *motive les enseignant(e)s à participer aux programmes de DPC.*

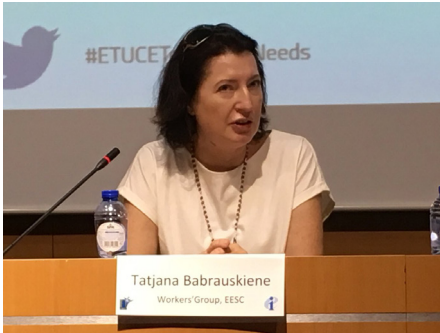
## 7. Comment l'Espace européen de l'éducation (EEE) 2025 peut-il répondre aux besoins professionnels des enseignant(e)s ?

Les intervenant(e)s de la Commission européenne, du Comité économique et social européen et de la présidence autrichienne ont insisté sur le rôle crucial que jouent les professionnel(le)s de l'éducation dans la conception et la mise en œuvre de l'EEE.



**Michael Teutsch, Chef de l'unité Ecoles et Multilinguisme auprès de la DG EAC de la Commission européenne**, a salué le dévouement et le travail soutenu des enseignant(e)s à travers l'Europe et a affirmé que ces dernier(e)s étaient au cœur de l'EEE 2025. Il a souligné que la *mobilité* était le pivot central de cette initiative (futur programme Erasmus), soulignant que les étudiant(e)

s, les apprenti(e)s, les enseignant(e)s et les adultes en formation devraient tou(te) s pouvoir circuler librement à l'intérieur de cet espace, en vue de promouvoir le développement individuel, la tolérance et l'éducation de qualité. Michael Teutsch a toutefois reconnu qu'il subsistait des barrières au sein de cet espace, comme la *reconnaissance des périodes d'études et des certifications acquises à l'étranger*, ainsi que l'apprentissage des langues. Il a également réitéré que l'EEE était une entreprise complexe et qu'une telle initiative devait tout d'abord être déployée au niveau national - le rôle de l'Europe étant complémentaire. M. Teutsch a conclu en rappelant la nécessité de *renforcer l'attrait de la profession enseignante*. Raison pour laquelle, la Commission a créé un groupe de travail chargé de mener des recherches sur l'assurance de la qualité et le DPC.



**Tatjana Babrauskienė, membre du groupe des travailleurs/euses du Comité économique et social européen (CESE),** a présenté le rapport du CESE sur le pack Education énonçant ses points de vue sur le programme EEE 2025. Elle a souligné que, selon le CESE, le DPC doit être de *nature qualitative et non quantitative*. Un autre problème soulevé par l'intervenante est le *clivage public-*

*privé concernant le financement*, les écoles privées étant souvent en meilleure position pour offrir au personnel les programmes de formation souhaités, contrairement aux écoles publiques, qui ne sont pas en mesure de proposer des formations pertinentes à leurs enseignant(e)s en raison d'un manque de financement. Elle a également attiré l'attention sur le fait que bon nombre de programmes de formation ouverts sont uniquement disponibles en anglais ou dans d'autres langues européennes dominantes, créant ainsi des discriminations dans certains petits pays, comme les Etats baltes. Mme Babrauskienė a insisté sur l'importance de *l'apprentissage informel*, rappelant que les enseignant(e)s doivent posséder suffisamment de compétences pour conseiller leurs étudiant(e)s en ce qui concerne la validation de leurs titres. En guise de conclusion, elle a réitéré que les enseignant(e)s devaient être au fait des réformes européennes et suivre des formations pour les mettre en œuvre.



**Kurt Nekula, ancien Directeur général sous la présidence autrichienne du Conseil de l'UE,** a expliqué que le gouvernement autrichien travaillait actuellement à l'élaboration d'un plan directeur, qui sera conforme aux objectifs politiques de l'EEE 2025. Il a salué le programme mis en place par l'Autriche pour la formation des enseignant(e)s, lequel prévoit un système

d'accompagnement du personnel. Il a également déclaré que le système autrichien respectait pleinement le processus de Bologne et garantissait la qualité de ses programmes de formation. M. Nekula a néanmoins reconnu que des améliorations pouvaient être apportées dans certains domaines du système d'éducation autrichien,

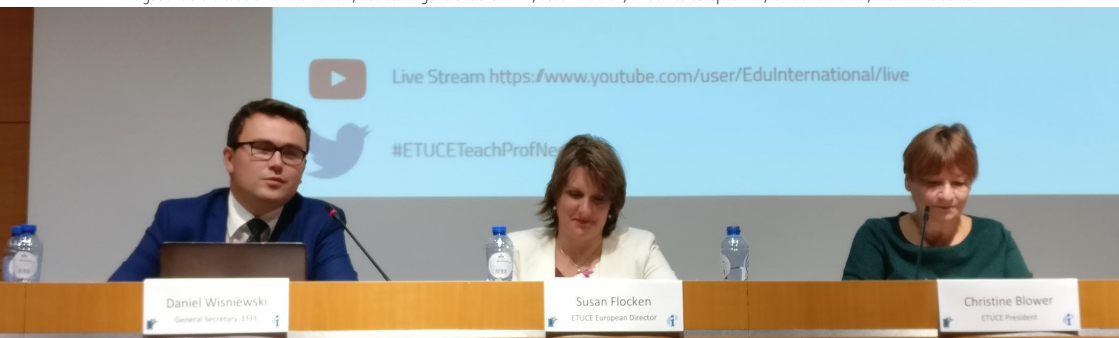
notamment en ce qui concerne l'apprentissage tout au long de la vie, le DPC et les *compétences numériques au sein de l'éducation*, tant pour les enseignant(e)s que les étudiant(e)s. Raison pour laquelle, il a maintenu que l'EEE 2025 devrait avant tout viser à instaurer une *approche commune* de toutes les phases de la formation des enseignant(e)s.

## 8. Améliorer le profil professionnel des enseignant(e)s, des formateurs/trices et des directeurs/trices d'établissement scolaire : le rôle des syndicats de l'enseignement

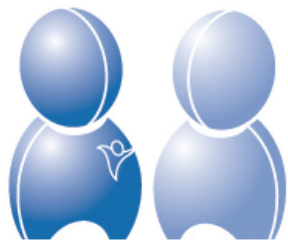
**Daniel Wisniewski, Secrétaire général de la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) et la Directrice européenne Susan Flocken** ont mis en avant que le dialogue social demeure un outil essentiel pour améliorer la formation initiale et le DPC des enseignant(e)s. Les intervenant(e)s ont réitéré que *les partenaires sociaux du secteur de l'éducation jouent un rôle majeur dans l'amélioration du profil professionnel des enseignant(e)s, des formateurs/trices et des directeurs/trices d'établissement.*

Daniel Wisniewski a précisé que le rôle des partenaires sociaux n'est pas pleinement reconnu au niveau national et que, dans certains pays, les employeurs ne sont pas tous clairement définis. Malgré cela, la FEEE a réalisé des avancées significatives, en menant un grand nombre de travaux sur la sécurité et la santé en milieu professionnel, les jeunes chercheurs/euses et la migration. Le Secrétaire général a confirmé *l'engagement des employeurs de l'éducation à poursuivre leur travail constructif avec les syndicats de l'enseignement et a annoncé que la FEEE envisageait d'accorder*

De gauche à droite : Daniel Wisniewski, Secrétaire général de la FEEE ; Susan Flocken, Directrice européenne ; Christine Blower, Présidente du CSEE



CSEE-ETUCE.ORG



**Social Dialogue**  
**Dialogue social**

une place plus importante à l'enseignement et la formation professionnels (EFP).

Susan Flocken a indiqué que l'EEE 2025 faisait peser de lourdes exigences sur les enseignant(e)s, notamment en ce qui concerne l'accueil des migrant(e)s et des enfants ayant des besoins spéciaux dans leurs classes, les défis liés à la mondialisation et à la numérisation, et l'enseignement de la citoyenneté démocratique et de la pensée critique. S'agissant des stratégies UE 2030

pour l'éducation, elle a insisté sur le fait que *les partenaires sociaux doivent faire preuve de concision, de cohérence et d'unité*, afin de pouvoir faire entendre leur voix.

## 9. Résultats

Les participant(e)s ont examiné et validé les [lignes directrices pratiques](#) « Comment garantir une représentation efficace des besoins professionnels des enseignant(e)s au sein des structures de dialogue social et de renforcement des capacités des syndicats », adressées aux syndicats de l'enseignement. Ces lignes directrices pratiques ont été préparées sur la base des résultats de l'enquête en ligne du projet et des trois ateliers de formation (Varsovie, Berlin et Rome) auxquels les organisations membres du CSEE ont activement participé. La version définitive de ces lignes directrices est publiée sur le site web du CSEE en cinq langues : anglais, français, allemand, espagnol et russe.

Les lignes directrices pratiques adressent des recommandations concrètes aux syndicats de l'enseignement en Europe concernant la représentation des besoins professionnels des enseignant(e)s et la mise en avant des questions professionnelles - élément central du dialogue social pour le secteur de l'éducation. Soucieuses de garantir une éducation de qualité, ces lignes directrices ont pour finalité d'aider les syndicats de l'enseignement à *développer des stratégies concrètes pour mettre en œuvre et renforcer leurs actions centrées sur la formation initiale et le DPC des enseignant(e)s*.

Les lignes directrices insistent sur le fait que, au niveau national et régional, il est crucial non seulement de continuer à revendiquer davantage de soutien pour le personnel de l'éducation en lui offrant un *large éventail de programmes de haute qualité pour la formation initiale, l'accompagnement en début de carrière et le DPC*, mais aussi de tirer parti des opportunités de formation professionnelle accréditée qui sont offertes et de mener des enquêtes et des recherches portant sur les besoins professionnels des enseignant(e)s. Les autres facteurs importants pour garantir une formation des enseignant(e)s complète et attrayante sont notamment le remplacement adéquat des effectifs participant à un programme de formation, l'autonomie professionnelle et la liberté sur le plan pédagogique et didactique, l'équilibre entre la formation théorique et l'apprentissage pratique, et une *phase d'intégration de haute qualité* pour les futur(e)s enseignant(e)s. D'autre part, la formation devrait intervenir durant les horaires de travail de l'enseignant(e), afin de garantir un *équilibre entre vie professionnelle et vie privée* et être disponible sous différentes formes : formation à l'école, en ligne, apprentissage mixte, formation en équipe etc.

Les lignes directrices pratiques forment un ensemble d'actions concrètes à mettre en œuvre par les syndicats de l'enseignement pour améliorer la formation des enseignant(e)s et pouvant être adaptées aux besoins spécifiques de chaque pays. Ces suggestions visent entre autres à garantir la gouvernance collégiale de la formation des enseignant(e)s et à faire en sorte que des mesures soient prises pour que les employeurs encouragent les enseignant(e)s à participer à des programmes de DPC. Les organisations membres du CSEE ont également insisté sur l'importance de la *coopération entre les syndicats* aux niveaux national et international, avant d'échanger les bonnes pratiques dans le cadre de leurs actions et du dialogue social portant sur les besoins professionnels des enseignant(e)s.

## 10. Acronymes et abréviations

BUPL	Børne UngdomsPædagogernes Landsforbund (Fédération nationale danoise des enseignant(e)s de la petite enfance et des éducateurs/trices de la jeunesse)
CESE	Comité économique et social européen
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
DG EAC	Direction générale de la Commission européenne pour l'éducation, la jeunesse, le sport et la culture
DOE	Fédération grecque des enseignant(e)s de l'enseignement primaire
DPC	Développement professionnel continu
DSSEE	Dialogue social sectoriel européen pour l'éducation
EEE	Espace européen de l'éducation
EEPU	Estonian Education Personnel Union (Syndicat estonien des personnels de l'éducation)
EFP	Enseignement et formation professionnels
EIS	Education Institute of Scotland (Institut écossais de l'éducation)
FEEE	Fédération européenne des employeurs de l'éducation
FLESTU	Federation of Lithuanian Education and Science Trade Unions
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Allemagne)
IE	Internationale de l'Education
IRASE	Istituto per la ricerca accademica, sociale ed educativa (Institut de la recherche académique, sociale et éducative - Italie)
LIZDA	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (Lettonie)
NEU-NUT	National Education Union (Royaume-Uni)
OAJ	Opetusalan Ammattijärjestö (Finlande)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TUS	Teachers Union of Serbia (Syndicat serbe de l'enseignement)
UEN	Union of Education Norway (Norvège)
UNSA Education	Fédération UNSA des métiers de l'éducation de la recherche et de la culture (France)
VBE	Verbund Bildung und Erziehung (Allemagne)
ZNP	Związek Nauczycielstwa Polskiego (Pologne)





**EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION  
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION**

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



**EDUCATION INTERNATIONAL  
INTERNACIONALE DE L'EDUCACION  
INTERNACIONAL DE LA EDUCACION**

5, bd du Roi Albert II  
1210 Brussels, Belgium  
Tel. +32-(0)2 224 06 11  
[headoffice@ei-ie.org](mailto:headoffice@ei-ie.org)  
[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)