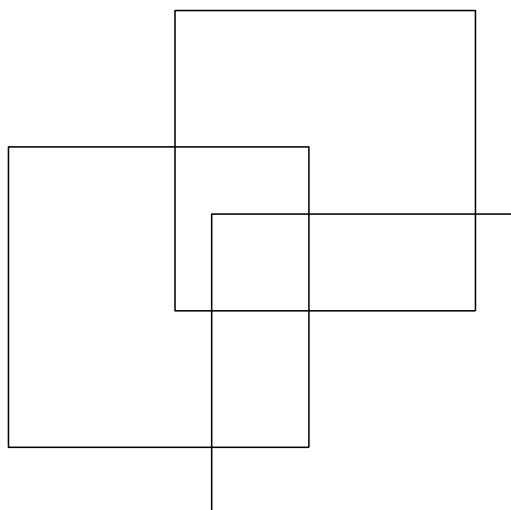




Rapport final

**Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi
du personnel de l'enseignement supérieur**
(Genève, 18-20 septembre 2018)



GDFTE/2018/9

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Rapport final

**Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi
du personnel de l'enseignement supérieur**
(Genève, 18-20 septembre 2018)

Genève, 2019

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport final, Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur (Genève, 18-20 septembre 2018), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-132991-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-132992-3 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report*, Global Dialogue Forum on Employment Terms and Conditions in Tertiary Education (Geneva, 18–20 September 2018), ISBN 978-92-2-132989-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-132990-9 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Informe final*, Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior (Ginebra, 18-20 de septiembre de 2018), ISBN 978-92-2-132993-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-132994-7 (pdf Web), Genève, 2018.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1
II. Séance d'ouverture.....	1
III. Examen des points proposés pour discussion	5
1. Enjeux et défis auxquels sont confrontés les gouvernements, les employeurs et les enseignants ainsi que leurs organisations représentatives respectives, en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur, notamment la massification, la mondialisation, la privatisation, les innovations technologiques, la modification des relations d'emploi, la redistribution des financements, l'émergence de nouveaux domaines d'études et de nouvelles modalités d'enseignement, et les nouvelles demandes sur le marché du travail.....	5
2. Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des nouvelles opportunités, particulièrement en ce qui concerne la mobilité, l'égalité des sexes, les relations d'emploi, l'employabilité et le perfectionnement professionnel?	13
3. Recommandations quant à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....	20
IV. Examen du projet de points de consensus.....	24
V. Points de consensus obtenus dans le cadre du forum	30
1. Enjeux et opportunités en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur	30
2. Mesures que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent prendre pour mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des opportunités offertes dans l'enseignement supérieur	31
3. Recommandations quant à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....	31
VI. Conclusions.....	32

I. Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur s'est tenu au Bureau international du Travail (BIT) à Genève du 18 au 20 septembre 2018. Lors de ses 329^e (mars 2017) et 332^e (mars 2018) sessions, le Conseil d'administration BIT a décidé de convoquer ce forum et a approuvé sa composition.
2. L'objet de la réunion était de débattre des conditions d'emploi et des droits associés à l'exercice de la profession et des mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective et la gestion collégiale dans l'enseignement supérieur, l'objectif étant d'adopter des points de consensus, y compris des recommandations quant à une action future de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de ses Membres.
3. Le forum a réuni 63 participants, y compris 42 représentants et conseillers gouvernementaux de 26 Etats Membres, ainsi que huit représentants des travailleurs et huit représentants des employeurs, et cinq observateurs d'organisations intergouvernementales et non gouvernementales.
4. Le bureau de la réunion était composé comme suit:

<i>Présidente:</i>	M ^{me} M. Nojszewska-Dochev (gouvernement, Pologne)
<i>Coordonnateurs du groupe gouvernemental:</i>	M. A.B. Jillo (gouvernement, Kenya) M. B. Verlaan (gouvernement, Pays-Bas)
<i>Coordonnatrice du groupe des employeurs:</i>	M ^{me} M.I. León Klenke (employeuse, Pérou)
<i>Secrétaire du groupe des employeurs:</i>	M. M. Espinosa (Organisation internationale des employeurs)
<i>Coordonnateur du groupe des travailleurs:</i>	M. D. Robinson (travailleur, Canada)
<i>Secrétaire du groupe des travailleurs:</i>	M. D. Sinyolo (Internationale de l'éducation)

II. Séance d'ouverture

5. La présidente rappelle que l'objet de la réunion est de débattre des conditions d'emploi et des droits associés à l'exercice de la profession et des mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective et la gestion collégiale dans l'enseignement supérieur, l'objectif étant d'adopter des points de consensus, y compris des recommandations en vue d'une action future de l'OIT et de ses Membres. La question est importante et traite des nombreux défis et opportunités que rencontrent aujourd'hui les travailleurs de l'enseignement supérieur. Comme indiqué dans le document d'orientation, l'enseignement supérieur s'est considérablement développé au cours des quinze dernières années, en s'appuyant sur une main-d'œuvre internationale de plus en plus mobile, de nouvelles sources de financement et de nouvelles technologies, pour offrir un enseignement supérieur à un nombre croissant d'étudiants. Cette évolution a offert de nouvelles possibilités aux apprenants, aux entreprises, tout comme en matière d'emploi et de recherche et développement, mais elle s'accompagne d'un certain nombre d'enjeux. Si les conditions d'emploi des travailleurs de l'enseignement supérieur sont diverses et variées, un nombre important de ces travailleurs sont confrontés à de graves déficits de travail décent, allant de la précarité de l'emploi à la discrimination et au manque d'accès au dialogue social. Compte

tenu de ces tendances, le Conseil d'administration a chargé le forum de donner aux gouvernements et aux partenaires sociaux l'occasion d'examiner les questions en rapport avec les enjeux et les opportunités en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur et, si possible, de se mettre d'accord sur les moyens d'améliorer la situation.

6. La secrétaire générale de la réunion, M^{me} Alette van Leur (directrice du Département des politiques sectorielles du BIT) note que l'enseignement supérieur a suscité un regain d'intérêt en tant que stratégie de développement, et que cette évolution est reflétée dans l'objectif de développement durable (ODD) 4 sur l'éducation de qualité et sa cible 4.3, «D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable». Le Cadre d'action Education 2030 préconise différentes stratégies pour améliorer le secteur de l'enseignement supérieur, lequel est reconnu comme un facteur clé pour le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, l'amélioration de l'employabilité ainsi que des revenus, de l'égalité, de la santé et des capacités humaines en général. Qu'il s'agisse des gouvernements, des travailleurs ou des employeurs, ce sont les êtres humains qui feront la différence dans la réalisation de ces objectifs en matière d'éducation d'ici à 2030.
7. Le forum offre aux mandants une occasion unique d'examiner les aspects sociaux de l'enseignement supérieur et de se pencher sur la manière dont les changements récents constituent à la fois des opportunités et des défis pour ceux qui travaillent dans ce secteur. L'intervenante espère que le forum abordera la question de savoir comment les mandants de l'OIT du secteur peuvent exploiter au mieux le dialogue social pour assurer un juste équilibre entre les besoins des établissements d'enseignement supérieur, des enseignants, des gouvernements, des apprenants et des autres parties prenantes dans toute une gamme de domaines.
8. La secrétaire générale présente le document de base ¹ et indique que celui-ci cherche à présenter une vue d'ensemble des diverses tendances et questions qui touchent les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur. Il s'appuie sur les données et les recherches disponibles au niveau mondial, ainsi que sur des études plus approfondies portant sur plusieurs pays. Ce document identifie plusieurs des principaux facteurs à l'origine de l'évolution des conditions de travail dans l'enseignement supérieur. Il s'agit notamment de la massification de l'enseignement supérieur, à mesure qu'un plus grand nombre d'apprenants accèdent à ces filières. Le nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur a plus que doublé depuis le début du millénaire, atteignant environ 213 millions en 2015.
9. Face à cette évolution, de nombreux pays ont agrandi le secteur de l'enseignement supérieur public, alors que d'autres se sont tournés vers de nouveaux modes de financement, associant financement public et financement privé ou faisant appel à des prestataires privés. Dans certains cas, les nouvelles technologies, telles qu'Internet, ont permis à l'enseignement supérieur de toucher de nouveaux publics d'apprenants et de couvrir des domaines insuffisamment pris en charge par les établissements d'enseignement supérieur. L'enseignement supérieur s'est mondialisé grâce aux échanges internationaux d'étudiants et d'enseignants. L'apparition de nouveaux domaines d'études et de nouvelles demandes sur le marché du travail a également eu des conséquences importantes en matière de possibilités d'emploi et de parcours professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur.

¹ Document [GDFTE/2018](#).

-
10. S'agissant de ces tendances, le document examine les conditions d'emploi en rapport avec des questions comme les traitements, la durée du travail et la charge de travail, les relations d'emploi et l'égalité. Il étudie aussi l'accès et la participation au dialogue social, y compris la négociation collective. Certaines questions comme la liberté académique, la gouvernance collégiale et les formes d'évaluation de la qualité sont propres au secteur de l'enseignement supérieur. Bien que ces différents points ne soient pas spécifiquement traités dans les normes internationales du travail, ils sont inclus dans la Recommandation de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) (ci-après «la Recommandation de 1997 de l'UNESCO»), qui s'inspire largement des normes internationales du travail. La mise en œuvre de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO est également suivie par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), qui doit se réunir à Genève deux semaines après le forum. Ces questions relèvent clairement de la compétence de l'OIT.
 11. La coordonnatrice du groupe des employeurs fait remarquer que, contrairement à l'enseignement de base, l'enseignement supérieur n'est pas obligatoire. L'accroissement de la demande en enseignement supérieur constatée au cours des vingt dernières années est crucial pour le développement national, et la massification offre une possibilité de former des effectifs plus importants. Il faut inciter les gouvernements à adopter des règlements souples et génériques comme des exigences minimales pour recruter le personnel de l'enseignement supérieur, qui devraient s'appliquer aux secteurs public et privé et anticiper le développement de ce dernier. Comme l'a reconnu la Banque mondiale en 2015, cette évolution a des conséquences sur les modèles de financement. Les gouvernements devraient également promouvoir des conditions d'emploi décentes, notamment en matière de sécurité sociale et de santé et sécurité au travail. Il est essentiel de permettre aux citoyens d'avoir dûment accès à l'enseignement supérieur. Il convient d'aligner plus étroitement l'enseignement supérieur avec le marché du travail: des études menées par de grandes sociétés de conseil ont montré l'écart entre le contenu du programme d'études et les compétences nécessaires sur le marché du travail. Parallèlement, il faut reconnaître que le secteur est composé de trois branches: celle qui mène les activités de recherche, celle qui dispense le programme d'études général et celle qui répond aux besoins professionnels, les trois apportant de précieuses connaissances à la société.
 12. Le coordonnateur du groupe des travailleurs reconnaît que l'enseignement supérieur joue un rôle essentiel dans le développement social, culturel et économique et qu'il est indispensable d'y avoir accès pour atteindre les ODD. Il faut pour cela des enseignants de talent, professionnels, motivés et soutenus. Ces professionnels ont besoin d'un environnement de travail propice ainsi que de conditions de travail décentes qui encouragent la formation continue et la recherche. A cet égard, l'orateur attire l'attention sur l'importance de l'ODD 8 relatif à la croissance économique durable et au travail décent pour tous et de sa mise en œuvre. Le document soumis à la réunion recense avec précision les nombreux facteurs source de tension et de stress pour les travailleurs du secteur, parmi lesquels on peut notamment citer la multiplication des contrats de travail précaires et à durée déterminée dans nombre de pays. La plupart de ces contrats, qui vont à l'encontre des dispositions de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO, prévoient des niveaux de salaires très bas et très peu de prestations sociales – voire aucune – et font l'impasse sur la sécurité de l'emploi dont dépend la protection officielle de la liberté académique. L'augmentation du nombre de cas de stress et des problèmes de santé mentale parmi le personnel enseignant peut être attribuée à la progression du travail précaire qui frappe particulièrement les femmes et les groupes minoritaires. La persistance d'un écart salarial entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur demeure préoccupante, et il faut examiner les structures salariales et de promotion qui jouent en défaveur des femmes et des groupes minoritaires. Le document met aussi en évidence une deuxième grande évolution, liée à la question du travail précaire: le changement de modèle financier. En particulier, de nombreux pays connaissent une diminution du financement public de l'enseignement supérieur et ont de plus en plus recours

aux sources privées de financement, ce qui entraîne des inégalités en matière d'accès à l'enseignement, l'augmentation d'un endettement intenable pour les études et la signature de contrats précaires. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la gouvernance collégiale, aidera à trouver des solutions à ces problèmes. Pour ce faire, les gouvernements, les employeurs et les syndicats doivent veiller à la solidité des institutions du marché du travail et à l'utilisation de bonnes pratiques de gouvernance; et, par conséquent, à la pleine reconnaissance et mise en œuvre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de l'OIT. Le présent forum ne devrait pas représenter une fin en soi mais une avancée vers l'élaboration d'un instrument de l'OIT propre à protéger le personnel de l'enseignement supérieur en contrat précaire. Le groupe des travailleurs s'attend de ce fait à ce que le forum propose qu'une réunion d'experts soit organisée pour élaborer ledit instrument au cours de la prochaine période biennale de l'OIT.

13. Le coordonnateur du groupe gouvernemental note que les gouvernements sont confrontés à des demandes concurrentes d'allocations budgétaires et que cette situation est à l'origine d'une insuffisance des infrastructures, d'un sous-effectif, d'une surpopulation des classes et d'une réglementation insuffisante du secteur privé. La qualité de l'enseignement en a souffert, ce qui a entraîné une baisse de confiance du public. L'insuffisance de financement de la part des gouvernements a aussi engendré indirectement une fuite des cerveaux qui concerne des enseignants partant vers d'autres pays et l'apparition de faux diplômes.
14. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo estime qu'il faut mettre l'accent sur le lien entre les universités et le marché du travail: les diplômés ont beaucoup de difficultés à trouver un emploi. Il convient d'accorder davantage d'attention au contenu pratique du programme d'études: les employeurs se plaignent souvent de ne pas trouver de candidats avec le bon profil de compétences.
15. Le coordonnateur du groupe des travailleurs remarque que c'est la faiblesse du marché du travail, plus que le système d'enseignement supérieur, qui est responsable du niveau élevé de chômage.
16. En réponse à une question du représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, la coordonnatrice du groupe des employeurs explique que ce groupe ne représente que les employeurs privés du secteur et qu'il appartient aux gouvernements de parler pour le secteur public.
17. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souligne qu'il faut rester concentré sur l'objectif du forum qui est d'examiner les conditions d'emploi dans le secteur. Il reconnaît qu'il existe des problèmes de transition de l'école à la vie professionnelle mais, comme l'a indiqué l'Organisation pour le développement et la coopération économiques, une formation supérieure donne de meilleurs résultats en matière d'emploi. Le problème est celui de la demande globale, et du manque d'opportunités, comme le montre une courbe de Beveridge.
18. La représentante de l'Association des universités du Commonwealth (ACU) explique que cette association représente plus de 500 universités sur six continents. En tant qu'organisation internationale, elle est consciente des difficultés auxquelles sont confrontés les Etats Membres et les universités, qu'il s'agisse de la manière dont sont fixés les conditions d'emploi et les traitements, des nouvelles formes d'emploi ou d'autres questions mentionnées dans le document d'orientation. La massification notamment est une question importante pour certaines universités qui sont confrontées à un manque de personnel et à d'autres problèmes; le vieillissement de la main-d'œuvre, au Canada par exemple, pose des difficultés pour le renouvellement et le maintien du personnel dans l'emploi. L'ACU joue un rôle actif dans le développement des ressources humaines de diverses manières: appui à la mobilité du personnel à laquelle elle affecte 100 millions d'euros par an, y compris des bourses pour permettre au personnel de participer à des conférences internationales, des

activités de recherche et la collaboration avec d'autres universités. Elle est la seule organisation au monde à réunir tous les ans des données sur les traitements et autres avantages. Ces données ne servent pas à établir un classement mais plutôt à appuyer le renforcement des capacités. L'association a aussi un rôle fédérateur avec une base de plus de 500 membres. Elle bénéficie de l'appui de ceux qui sont engagés dans le développement des ressources humaines, organise des conférences sur le renforcement des capacités dans le développement des ressources humaines et octroie des bourses pour permettre à des membres du personnel de se rendre à l'étranger et de se perfectionner.

19. La représentante du gouvernement du Honduras indique qu'elle aimerait avoir la possibilité de discuter des programmes de mobilité avec d'autres participants. Il est important que le personnel universitaire, en particulier les professeurs et le personnel d'appui, bénéficie de conditions d'emploi satisfaisantes. Il faut accorder l'attention nécessaire à ces conditions d'emploi tout comme aux infrastructures et aux ressources destinées aux programmes de recherche. Le lien entre l'université et la société doit être renforcé en prenant en compte des besoins en matière d'emploi.
20. Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère d'examiner les conditions d'emploi au sens large. Les chercheurs dépendent souvent de ressources financières externes, ce qui rend leur position fragile. Le travail universitaire peut être divisé entre recherche, enseignement et fourniture de services, mais cette division est menacée par les récentes évolutions qui minimisent ces rôles traditionnels.
21. La coordonnatrice du groupe des employeurs déclare que les conditions générales de travail des professeurs-chercheurs devraient, comme celles des autres membres du personnel enseignant, être fixées par la législation. En Amérique latine, par exemple, la loi exige que les universités disposent, au sein de leur conseil d'administration, d'un vice-rectorat à la recherche; une partie du budget de l'université est affecté à la recherche et les chercheurs reçoivent des primes pour le travail qu'ils accomplissent. Les départements de recherche des universités ont souvent un contrat avec les chercheurs afin que ceux-ci mènent des recherches spécifiques avec des fonds mis à la disposition de l'université par des sources externes: le personnel de l'université peut utiliser ces ressources pour des innovations dans le domaine de la recherche pure et de la technologie. Ce travail n'est pas considéré comme un travail précaire, mais il est couvert par les conditions générales de travail du personnel de l'enseignement supérieur.
22. Le coordonnateur du groupe gouvernemental demande à l'ACU de rendre l'étude avec des données comparatives disponible, car elle serait utile pour définir les conditions de travail qui sont influencées par toute une gamme d'autres facteurs.

III. Examen des points proposés pour discussion

1. **Enjeux et défis auxquels sont confrontés les gouvernements, les employeurs et les enseignants ainsi que leurs organisations représentatives respectives, en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur, notamment la massification, la mondialisation, la privatisation, les innovations technologiques, la modification des relations d'emploi, la redistribution des financements, l'émergence de nouveaux domaines d'études et de nouvelles modalités d'enseignement, et les nouvelles demandes sur le marché du travail**

23. Le coordonnateur du groupe des travailleurs estime que les points les plus importants sont l'augmentation de la précarité et les formes d'emploi temporaire et à temps partiel. Celles-ci

concernent l'ensemble du marché du travail, mais elles sont particulièrement fréquentes dans l'enseignement supérieur et elles fragilisent la liberté académique. La Recommandation de 1997 de l'UNESCO occupe à cet égard une place particulièrement importante, car la précarité affecte la capacité d'enseigner, de mener des recherches et de participer à la gouvernance des institutions comme le fait traditionnellement le personnel de l'enseignement supérieur. Il en résulte une réduction de l'équité: les femmes et les minorités en particulier sont sous-représentées dans le personnel à plein temps. La qualité de l'enseignement en souffre également, car la précarité altère l'expérience des étudiants en matière d'enseignement supérieur. L'orateur explique qu'il a lui-même travaillé comme professeur temporaire et à temps partiel dans une université canadienne, et il évoque les difficultés qu'avaient les étudiants de troisième cycle pour obtenir des références pour leur travail: leurs professeurs n'étaient plus sur place. Les conditions d'emploi ont donc un impact sur l'environnement d'apprentissage.

24. La précarité menace également la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur: le personnel enseignant a un rôle à jouer dans la gouvernance, mais le personnel à court terme est exclu de la participation aux instances collégiales, ce qui rend la charge de travail de plus en plus lourde pour les autres. La précarité réduit l'attractivité de la profession: le recrutement du personnel de l'enseignement supérieur ne sera facilité que si les conditions d'emploi sont décentes, car même les titulaires d'un doctorat hésitent devant un statut d'emploi vraisemblablement précaire, une charge de travail de plus en plus importante et un traitement et des avantages médiocres. Comme tous les autres travailleurs, le personnel de l'enseignement supérieur a besoin d'un environnement de travail favorable, ce qui aura des conséquences positives sur les étudiants. Il faut un noyau d'enseignants dévoués et talentueux pour garantir la qualité d'une université.
25. La privatisation est source d'autres problèmes. La privatisation est un symptôme de la baisse des dépenses publiques: la réduction des effectifs du personnel du secteur public a entraîné une plus grande dépendance vis-à-vis du secteur privé. Ce phénomène s'est considérablement amplifié ces dernières années, avec des répercussions sur l'accès aux établissements d'enseignement supérieur et leur financement. Ce développement rapide pose un certain nombre de problèmes concernant les règlements nécessaires pour garantir la qualité de l'enseignement fourni, notamment au regard de l'augmentation du nombre d'universités officielles en ligne offrant des qualifications insatisfaisantes. La privatisation croissante a également contribué à l'augmentation des formes d'emploi temporaire et à temps partiel, question qui pourrait être traitée par la négociation collective et le dialogue social. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souligne également que des problèmes existent en matière d'égalité et d'équité, en particulier en matière d'égalité de genre. Dans de nombreux pays, la discrimination fondée sur le sexe a reculé mais, dans l'enseignement supérieur, les résultats sont moins visibles dans les disciplines scientifiques, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), dans lesquelles les femmes mais aussi les populations indigènes et les minorités sont sous-représentées. Les partenariats public-privé (PPP) dans l'enseignement supérieur sont pour beaucoup de mauvais exemples et constituent un véritable enjeu; il faut espérer que le forum examinera le rôle du dialogue social dans ce domaine. La jouissance des droits fondamentaux est en recul chez les travailleurs de l'enseignement supérieur. Ces diverses évolutions doivent être suivies de près et il faut trouver des solutions pratiques aux problèmes rencontrés. Une meilleure connaissance de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO pourrait contribuer à améliorer la situation.
26. Pour la coordonnatrice du groupe des employeurs, les principaux enjeux sont la numérisation, l'intelligence artificielle, le changement climatique, le développement durable et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'éducation est un droit fondamental, mais la massification qui a eu lieu au cours des deux dernières décennies ne peut être vue de manière négative: si l'enseignement primaire et secondaire s'est considérablement développé au niveau mondial, tel n'est pas le cas de l'enseignement supérieur. Les gens ont maintenant la possibilité d'accéder à l'enseignement supérieur, de réaliser leurs capacités et de développer

leur potentiel. Faire coïncider l'offre et la demande afin que la population soit plus éduquée est un véritable défi. Les professeurs d'université sont un maillon essentiel de l'équation puisque ce sont eux qui contribuent à transformer les étudiants en futurs professionnels. Les enseignants devraient bénéficier des conditions d'emploi requises pour faire leur travail correctement et offrir un enseignement de qualité: ces conditions doivent être garanties, mais il faut également des règlements clairs comme des normes minima (par exemple des qualifications). Les conditions de travail doivent être souples sans que cela ne précarise pour autant le travail.

27. La profession a besoin non seulement de professeurs à plein temps mais aussi d'enseignants à temps partiel qui gardent un contact permanent avec le secteur productif et soient en mesure de partager leurs connaissances et leur expérience professionnelle en temps réel, à l'image des juges et autres professionnels. La méritocratie peut aider à faciliter la titularisation. Le secteur doit pouvoir rendre des comptes puisque le financement provient des contribuables. Les universités publiques doivent être maintenues en fonction de la capacité de financement de chaque pays. Dans certains pays, notamment sur le continent africain, les universités publiques ne reçoivent pas un financement suffisant et sont donc incapables de répondre aux demandes des étudiants. Le secteur privé doit combler ces lacunes. C'est pourquoi il est important de promouvoir la participation du secteur privé sous la forme de subventions, d'exemptions fiscales et d'autres mesures incitatives. Il reste beaucoup à faire pour garantir que les enseignants remplissent les critères requis en matière de qualifications, et il faut améliorer la formation des enseignants.
28. Le coordonnateur du groupe gouvernemental fait observer que la massification a mis en lumière l'insuffisance des infrastructures et des ressources humaines dans l'enseignement supérieur, ce qui a nui aux niveaux de traitement et autres avantages. Dans un certain nombre de pays, les procédures de nomination sont politisées dans les établissements publics comme privés, mais plus indirectement dans ces derniers. Les inégalités entre les hommes et les femmes doivent être examinées, car elles ont un effet délétère sur les résultats dans le secteur. Il faut également se pencher sur la question des faux diplômes sur Internet. L'absence de conditions d'emploi décentes nuit à la qualité de la recherche dans l'enseignement supérieur tout comme à la liberté académique: des normes devraient être appliquées. Les changements rapides des technologies de l'information et des communications sont autant de défis que d'opportunités. Les gouvernements devraient limiter le gaspillage et augmenter les ressources allouées à l'enseignement supérieur. La qualité est aussi un élément important pour le maintien dans l'emploi des enseignants. L'enseignement supérieur doit aussi répondre aux besoins du marché du travail afin de garantir que les diplômés qu'il produit sont employables.
29. La représentante de la République islamique d'Iran propose que le forum examine également le rôle de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage tout au long de la vie.
30. La coordonnatrice du groupe des employeurs appuie cette proposition: des possibilités de perfectionnement devraient être offertes aux étudiants de troisième cycle et aux membres du corps enseignant. Il devrait être possible d'accéder à l'enseignement supérieur, aux diplômes de master et de doctorat grâce à des programmes qui encouragent l'allongement de la durée de formation. En ce qui concerne la recherche, dans de nombreux pays d'Amérique latine, le vice-recteur à la recherche est chargé de diriger les travaux de recherche et d'innovation et de trouver des financements, et les professeurs-chercheurs bénéficient d'une augmentation de 50 pour cent de leur traitement s'ils donnent également des cours. Les statistiques montrent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel dans l'enseignement supérieur. Elles devraient être encouragées à travailler comme membres du corps enseignant à plein temps en suscitant leur intérêt pour des domaines dans lesquels elles sont sous-représentées, comme les disciplines STEM. Certains pays mettent en place des systèmes de quotas ou d'autres mécanismes, mais ce n'est pas la meilleure

solution. Les établissements de formation professionnelle devraient aussi employer davantage de femmes.

- 31.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs fait remarquer que les médecins, juges et architectes ne sont généralement pas en situation précaire: il reconnaît l'importance de professionnels salariés comme des médecins et juristes qui enseignent à temps partiel tout comme de travailleurs contractuels pour des remplacements de courte durée dans le cas de congés de maternité ou de congés sabbatiques, ou pour d'autres raisons. Le document souligne l'augmentation du nombre de travailleurs précaires dans l'enseignement supérieur, et cette question devrait être au centre des discussions. Les femmes devraient aussi être intégrées dans l'enseignement à plein temps. Les gouvernements ont la responsabilité d'assurer le financement de l'éducation, et l'apprentissage tout au long de la vie devrait être accessible à tous. L'évolution technologique est une constante de l'histoire mais, pour que les nouvelles technologies de l'information et des communications soient véritablement intégrées à l'enseignement, elles ne doivent pas être imposées; il faudrait que les membres du corps universitaire voient leur utilité au plan pédagogique afin de garantir leur meilleur usage possible.
- 32.** Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite est d'avis que les innovations technologiques ne doivent pas être introduites dans l'enseignement supérieur avec pour seul but d'abaisser les coûts, car cela aurait un impact sur la qualité de l'enseignement. Dans certains domaines, l'enseignement en ligne ou à distance est plus approprié pour les niveaux d'enseignement inférieurs comme le premier cycle universitaire.
- 33.** La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne l'importance d'un enseignement présentiel pour garantir un véritable apprentissage et le développement des capacités individuelles, ce qui n'est pas toujours le cas avec l'enseignement en ligne.
- 34.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs fait remarquer que l'introduction de la technologie pour des raisons autres que pédagogiques se solde généralement par un échec. Il souligne que l'interaction en salle de classe est importante: les étudiants ne sont pas entièrement impliqués dans l'enseignement à distance, et ce dernier ne devrait être utilisé que pour compléter l'enseignement présentiel. Le dialogue social est pertinent dans ce contexte mais, dans certains pays, la situation est malsaine.
- 35.** Un représentant des travailleurs explique que le droit de négociation collective n'existe pas dans son pays, même s'il est explicitement prévu dans la nouvelle Constitution adoptée en 2013. Le gouvernement n'est pas en mesure de mettre en place l'environnement nécessaire à un véritable dialogue social. Les travailleurs ne jouissent pas non plus du droit de grève, qui est un prolongement naturel des droits précédents. Le dialogue social et la négociation collective sont d'une urgente nécessité.
- 36.** La coordonnatrice du groupe des employeurs fait observer que, du fait des nouvelles technologies introduites par la quatrième révolution industrielle, de nombreux emplois vont changer et être automatisés. Mais, alors que l'automatisation fait disparaître certains emplois, de nouveaux voient le jour. L'apprentissage en ligne et l'enseignement à distance permettent à des étudiants non mobiles et éloignés d'accéder à l'enseignement supérieur. Les nouvelles technologies facilitent l'accès des personnes handicapées à l'éducation, et de nombreuses personnes trouvent un emploi grâce à Internet ou travaillent en ligne. La manière d'apprendre a également changé – l'auto-apprentissage se développe grâce à des plateformes en ligne comme YouTube, et il donne aux personnes ayant des responsabilités familiales le temps et la flexibilité dont elles ont besoin.

-
37. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran estime que le secteur doit recueillir les observations des étudiants et du personnel enseignant concernant l'apprentissage en ligne et réagir en conséquence. Il est évident qu'il faut panacher les méthodes; l'apprentissage en ligne est plus adapté aux jeunes étudiants alors que les étudiants plus avancés ont besoin d'une plus grande interaction personnelle.
 38. Le coordonnateur du groupe gouvernemental partage cet avis. Les universités doivent conserver un noyau de personnel permanent afin d'assurer une certaine continuité, et elles devraient fixer un pourcentage cible de personnel de base. L'enseignement en ligne présente des inconvénients même s'il aide à combler des lacunes du système éducatif. Le recours au travail contractuel n'est pas une mauvaise idée, notamment dans le cas de professionnels expérimentés.
 39. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite ajoute que les différentes formes d'enseignement ont besoin d'outils différents. La préparation des étudiants à l'entrée sur le marché du travail est différente de l'apprentissage tout au long de la vie. L'expérience pratique est essentielle. La coordonnatrice du groupe des employeurs convient que l'enseignement en ligne n'est pas adapté à tous les étudiants.
 40. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souligne que les nouvelles méthodes d'éducation devraient être guidées par des critères appropriés. Les cours en ligne introduits sans tenir compte des besoins ont donné de très mauvais résultats, car ils n'ont pas investi dans la qualité. En ce qui concerne le dialogue social, l'orateur fait état des lacunes de la négociation collective, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Il convient également de prêter attention à l'impact de la commercialisation des institutions publiques, qui a un effet négatif sur les conditions de travail.
 41. Le représentant des travailleurs du Royaume-Uni fait référence aux distorsions consécutives à la commercialisation en Angleterre: le pays a maintenant les frais d'enseignement les plus élevés au monde et les étudiants sont soumis à une forte pression du fait du montant de leur dette, ce qui a entraîné une baisse du nombre d'étudiants à temps partiel qui ne peuvent pas s'acquitter des montants exigés; le modèle de marché touche une classe spécifique d'apprenants. On constate également un recul des étudiants à temps partiel, des étudiants d'âge plus avancé et des personnes en apprentissage tout au long de la vie. En outre, le personnel est confronté à un suivi et à une évaluation en augmentation. Le modèle fausse les priorités des établissements – plutôt que d'être investis dans le personnel enseignant, les fonds sont affectés aux bâtiments, à la commercialisation et aux relations publiques pour attirer des étudiants à des fins financières plutôt que pour assurer la qualité de l'enseignement. La progression de l'enseignement à but lucratif a entraîné une baisse de qualité des études. Les modèles de marché ne sont pas adaptés à toutes les formes d'enseignement.
 42. La coordonnatrice du groupe des employeurs estime qu'il faut des systèmes réglementaires pour améliorer le contrôle de qualité des universités publiques comme des universités privées afin de garantir une éducation de qualité pour tous. Les cours en ligne ne conviennent qu'à certaines disciplines. Au Pérou, des fonds publics servent à financer des bourses d'accès à l'enseignement supérieur destinées aux étudiants des régions défavorisées et très défavorisées des zones rurales isolées. Dans ce pays, le secteur de l'enseignement à but lucratif a comblé les lacunes du système d'enseignement supérieur national gratuit, et il est maintenant plus important que le secteur étatique, mais la question de la qualité concerne les deux secteurs. Tous les établissements d'enseignement supérieur au Pérou sont soumis au processus d'octroi d'une licence prévu par la loi, ainsi qu'à des processus d'évaluation certifiant le respect des conditions élémentaires de qualité, pour pouvoir continuer d'offrir leurs services aux étudiants. A ce jour, une bonne partie des établissements qui n'ont pas été en mesure de respecter les normes élémentaires ont été fermés. Cette procédure est essentielle pour garantir un enseignement de qualité.

-
43. Le coordonnateur du groupe gouvernemental souligne la nécessité de mettre en place des établissements comme des conseils d'éducation ou des conseils universitaires pour garantir la qualité de l'enseignement universitaire fourni dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il indique que, dans son pays le Kenya, le Conseil de l'enseignement supérieur réglemente toutes les institutions d'enseignement supérieur, ce qui permet de garantir un contrôle.
 44. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran fait observer que la mise en place de conseils nationaux de l'éducation et la garantie de la qualité sont de véritables défis pour l'enseignement supérieur. Dans son pays, l'organisme national chargé de vérifier la qualité de l'enseignement supérieur, qui est non gouvernemental, assure également la fonction de contrôle.
 45. Le représentant du gouvernement du Brésil déclare que, dans son pays, le système de contrôle de la qualité concerne plus de 4 400 établissements et 8 millions d'étudiants. Comme le prévoit la Constitution, un système obligatoire d'évaluation a été établi en 2004 pour évaluer les résultats des étudiants, ainsi que les cours et les établissements de premier cycle, en utilisant un certain nombre d'indicateurs. Les résultats sont associés à des informations sur les conditions de travail des enseignants et les observations et perceptions des étudiants sur les cours et sur l'infrastructure des centres d'enseignement. Une note allant de 1 à 5 est alors attribuée à chaque cours universitaire. Des fonctionnaires du ministère de l'Éducation se rendent dans les centres qui ont obtenu une note inférieure à 3 sur une période de trois ans afin de réunir des informations sur place pour décider s'il convient de suspendre les cours qui ont reçu une note basse.
 46. La représentante du gouvernement du Soudan du Sud indique que, dans son pays, les universités publiques ne peuvent pas répondre à l'importante demande en enseignement supérieur. Les universités privées doivent donc compléter l'enseignement public mais, souvent, elles ne remplissent pas les critères requis. Le ministère de l'Éducation a dû fermer certaines universités qui n'avaient pas le niveau attendu. De nombreux citoyens sont formés à l'extérieur du pays, et des contrôles et évaluations sont nécessaires pour garantir la légitimité des diplômes obtenus.
 47. La représentante du gouvernement du Honduras explique que, dans son pays, la rémunération des enseignants est fixée dans une convention collective. Il est nécessaire d'organiser des forums nationaux et régionaux pour approfondir les connaissances et l'analyse en ce qui concerne la situation des universités en général. Les étudiants remboursent les prêts qu'ils ont contractés une fois qu'ils ont terminé leurs études.
 48. Le coordonnateur du groupe des travailleurs observe que, à propos de l'assurance de la qualité dans l'enseignement supérieur, l'examen par des pairs est utilisé fréquemment dans de nombreuses juridictions et que cette méthode est la plus efficace. Il prend acte des efforts menés par le gouvernement du Honduras pour instaurer des conditions d'emploi équitables dans l'enseignement supérieur, ce qui souligne de nouveau l'importance du dialogue social.
 49. Le représentant des travailleurs de l'Argentine, représentant également l'Internationale des services publics (ISP) et la Confédération des travailleurs et travailleuses des universités des Amériques (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA)) insiste sur l'importance du tripartisme et du dialogue social: premièrement, pour l'application des normes; deuxièmement, pour un accès inclusif et équitable à l'enseignement supérieur; et, troisièmement, en raison de la nécessité que le secteur respecte les règles du travail décent. Un certain nombre de normes importantes fournissent des orientations et des règles, par exemple: la convention n° 87, la convention n° 98, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se rendent compte que les difficultés dans l'enseignement

supérieur concernent tout le personnel, non seulement le personnel enseignant mais aussi le personnel de soutien. L'intervenant soutient la Recommandation de 1997 de l'UNESCO. Il faut s'efforcer de promouvoir les conclusions du Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique (2014) qui s'appuient sur l'Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique menée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en 2013. Les données montrent que, dans les pays où la négociation collective existe, les conditions et les résultats sont meilleurs dans l'enseignement supérieur. Pour instaurer le travail décent dans ce secteur, il faut que le dialogue social soit fermement établi comme base permettant de fixer des conditions décentes d'emploi, que les normes internationales du travail soient ratifiées et effectivement appliquées et que les conclusions mentionnées plus haut soient mises en œuvre.

- 50.** La représentante du gouvernement du Honduras dit que les ODD ont provoqué de vastes discussions sur des questions difficiles dans son pays. Les parlementaires ont débattu de la manière de relever le défi qui consiste à assurer un accès équitable à l'enseignement supérieur. Ils sont conscients du fait que de nombreux jeunes qui ne peuvent pas accéder à l'université appartiennent à des groupes vulnérables.
- 51.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs estime que la massification a un impact sur les conditions de travail. Il faut assurer à l'enseignement supérieur des effectifs suffisants. Des investissements sont nécessaires non seulement dans les bâtiments, mais aussi dans l'infrastructure intellectuelle des établissements supérieurs. Le développement de l'enseignement supérieur implique obligatoirement une plus grande diversité dans les profils des étudiants, ce qui en conséquence augmente la nécessité de structures d'appui différentes. Ce phénomène touche particulièrement le personnel de soutien comme les conseillers. Le développement de l'enseignement supérieur est important et indispensable pour progresser vers la réalisation de l'ODD 4 relatif à la qualité de l'enseignement.
- 52.** La coordonnatrice du groupe des employeurs n'aime pas le terme «massification», qui a une connotation négative. Dans de nombreux pays d'Amérique latine, le niveau de l'enseignement de base est faible, en particulier les compétences en lecture et en calcul, ce qui influe sur l'accès à l'enseignement supérieur.
- 53.** La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran dit que, dans son pays, la massification est à la fois source de possibilités et de défis. Elle offre plus de possibilités et une plus grande égalité d'accès à l'enseignement supérieur. Il y a 4 millions d'étudiants dans l'enseignement supérieur, ce qui veut dire qu'il y a presque un étudiant par famille, et ceci a des effets positifs sur la qualité de vie. Le principal problème est celui du manque d'enseignants: le rapport professeur/étudiant a baissé de manière significative avec la massification.
- 54.** Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo demande qu'une plus grande attention soit accordée au financement redistributif et à l'évolution des relations professionnelles. Le financement redistributif peut être vu comme une diversification des flux de revenus destinés aux établissements éducatifs ou une distribution équitable du budget de l'Etat, et l'orateur indique qu'il souhaite avoir des éclaircissements sur ce point. Il y a dans la population une perception erronée selon laquelle tout le monde doit aller à l'université, ce qui est à l'origine de la massification. Il faut encourager davantage la formation professionnelle. De nombreuses universités forment des étudiants qui se retrouvent finalement au chômage. Il convient de mettre davantage l'accent sur l'expérience pratique pendant les études et pas seulement après le diplôme.
- 55.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs prend acte du recours accru à la technologie, mais insiste sur le fait que son introduction doit se faire sur la base de besoins pédagogiques identifiés par les professeurs qui ont eux-mêmes besoin d'une formation pour utiliser au

mieux cette technologie. La discussion devrait aussi porter sur divers aspects de la mondialisation, y compris la manière dont elle touche l'éducation et les établissements d'enseignement. L'éducation a toujours été mondiale par vocation, ce qui va de pair avec la mobilité du personnel.

- 56.** La coordonnatrice du groupe des employeurs dit que les normes minimales de base dans le domaine de l'éducation permettent aux enseignants d'être plus mobiles. Les cours de formation professionnelle doivent avoir un contenu plus pratique afin de garantir que les étudiants sont en contact avec le marché réel. Toutefois, un certain nombre de problèmes se posent à cet égard; au Pérou par exemple, une loi datant de 1995 régit les stages professionnels et préprofessionnels des étudiants et diplômés, ainsi que les stages des élèves et des professeurs, mais les aborde d'un point de vue professionnel plutôt que de celui de la formation universitaire. Parvenir à harmoniser l'offre et la demande en matière d'éducation avec le secteur professionnel reste un enjeu pour que des étudiants plus jeunes puissent accéder, pendant leur période de formation au sein d'établissements d'enseignement supérieur, à des expériences de formation en situation réelle de travail, sans devenir un poids économique qui décourage la participation et l'ouverture des entreprises. Beaucoup d'employeurs, pas seulement au Pérou mais aussi dans d'autres pays, estiment que les étudiants diplômés des filières techniques et professionnelles ne disposent pas de toutes les compétences requises pour les employer à différents postes, et déclarent qu'ils devraient «réinvestir» dans la formation de nouveaux employés. Pour faire face à problème, il est essentiel que les parties intéressées entament un dialogue en vue d'élaborer une norme minimale appropriée qui empêche les abus de part et d'autre.
- 57.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs considère que l'avenir du travail doit être compris comme l'avenir du travail décent. Il est contraire à l'éthique que des diplômés travaillent gratuitement juste pour le prestige de l'emploi. Il ne faut pas remettre en cause le rôle de la recherche fondamentale dont la valeur doit être reconnue pour garantir que les chercheurs universitaires et les étudiants contribuent à la connaissance et à la société: la curiosité est la base de la découverte et n'est pas toujours définissable en termes d'objectifs. Les bénéfices d'une pensée originale sont souvent imprévisibles et ne peuvent être programmés. Par exemple, la simple question de savoir pourquoi le ciel est bleu a amené une réflexion sur la diffusion de la lumière, qui a finalement abouti à l'invention des lasers et d'autres dispositifs optiques.
- 58.** La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne l'importance de la diversité et de la flexibilité ainsi que de l'approche interdisciplinaire du contenu du programme d'études.
- 59.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental observe que les établissements doivent répondre aux conditions du marché par le biais d'un dialogue multipartite. En leur qualité de régulateurs, les gouvernements doivent assurer la supervision de l'enseignement supérieur. Il est essentiel de disposer d'évaluations appropriées pour garantir le respect de normes. La souplesse est nécessaire face à l'émergence de nouvelles formes de travail, comme le télétravail, qui continueront d'apparaître.
- 60.** Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo fait remarquer que l'éducation est un moyen d'acquérir des compétences et des connaissances utiles pour le développement de la société. Il faut aligner plus étroitement la formation des enseignants sur le marché de l'emploi, et les gouvernements ont le devoir de garantir ce rapprochement. Il est donc important de mettre en relation de nouveaux domaines d'études avec le marché de l'emploi. La redistribution du financement attribué à la formation des enseignants de l'enseignement supérieur doit être mieux définie.

-
61. La coordonnatrice du groupe des employeurs indique que l'enseignement supérieur n'est pas dispensé seulement à l'université, mais également dans des instituts et établissements d'enseignement supérieur. Il est impératif de faire coïncider l'offre et la demande. Les subventions allouées aux universités doivent tenir compte de la demande du marché.
 62. Le coordonnateur du groupe des travailleurs est d'avis que le forum devrait examiner la responsabilité des employeurs en matière de formation en cours d'emploi, même si certains emplois nécessitent une formation spécifique. Une étude réalisée par la Wharton School of Business en Pennsylvanie montre que les employeurs sont relativement vagues s'agissant des compétences qu'ils attendent des étudiants de l'enseignement supérieur. La précarité de l'emploi n'est pas un phénomène nouveau, car elle existe depuis longtemps: ces dernières années, les employeurs ont eu recours à un plus grand nombre de formes d'emploi précaires pour contourner les normes internationales du travail et d'autres réglementations. Il convient aussi d'examiner le renforcement de la privatisation et le rôle du dialogue social car, dans de nombreux pays, les institutions concernées sont faibles.
 63. La coordonnatrice du groupe des employeurs ne considère pas que l'emploi à temps partiel des enseignants soit nécessairement un emploi précaire. La précarité découle de l'informalité et de conditions de travail inappropriées. La plupart des universités d'Amérique latine ont des quotas correspondant à un certain pourcentage d'enseignants à plein temps dans l'enseignement supérieur: depuis 2014, ce pourcentage est fixé à 50 pour cent. Il convient d'assurer des conditions d'emploi décentes aux travailleurs de l'enseignement supérieur.
 64. Le coordonnateur du groupe des travailleurs indique que tous les emplois à temps partiel ne sont pas nécessairement précaires. Le travail précaire se caractérise par l'absence de sécurité de l'emploi. La précarité implique que les travailleurs ne sont pas en mesure de planifier leur vie. Le document d'orientation fait référence à des emplois précaires, temporaires et à temps partiel, qui ont un impact sur la santé et la vie des travailleurs.

2. Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des nouvelles opportunités, particulièrement en ce qui concerne la mobilité, l'égalité des sexes, les relations d'emploi, l'employabilité et le perfectionnement professionnel?

65. La coordonnatrice du groupe des employeurs déclare que les gouvernements devraient encourager la participation des femmes et les carrières féminines dans l'enseignement supérieur et promouvoir des politiques qui combler les écarts salariaux, étant donné que les femmes gagnent souvent jusqu'à 30 pour cent de moins que les hommes pour le même travail. Des plans d'action pourraient aider les étudiants de l'enseignement supérieur à résoudre les problèmes d'inégalité qu'ils peuvent rencontrer pendant leurs études. Les gouvernements devraient mettre en place des normes réglementaires minimums pour assurer une égalité de base dans l'enseignement supérieur et garantir l'égalité des chances. Les inspections doivent être organisées de manière claire et réglementée en vue de vérifier que l'égalité et les conditions de travail sont respectées. L'accès à la titularisation et aux emplois permanents devrait être réglementé et basé sur le mérite, étant donné qu'il s'agit d'un financement public. Les enseignants pourraient ainsi mieux structurer leur carrière. Une formation permanente, des bourses d'études et des programmes de financement public devraient permettre de rendre le secteur plus attractif. En ce qui concerne l'ODD 17, il faut promouvoir les investissements privés dans l'éducation, y compris par le biais de PPP, ce qui permettra de mobiliser les échanges de capacités techniques et de ressources financières. Il faut éviter une surréglementation du secteur et privilégier les contrats temporaires.

-
66. Le coordonnateur du groupe des travailleurs met en avant l'importance du problème de l'emploi précaire. De solides mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective, peuvent permettre de limiter la précarité tout en négociant la proportionnalité des contrats permanents. La Recommandation de 1997 de l'UNESCO énonce un certain nombre de principes clés qui doivent encore être mis en œuvre. Le CEART ne se réunit que tous les trois ans pour examiner la mise en œuvre de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO et de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1996), et ses réunions devraient être plus régulières. L'orateur dit partager les préoccupations en matière d'égalité entre les sexes et souligne que la question de l'égalité concerne aussi les groupes minoritaires et les populations indigènes. Il faut passer en revue les pratiques structurelles discriminatoires pour lutter contre les inégalités, car le travail précaire touche en grande partie les femmes, et l'affectation de fonds pour la recherche est fortement biaisée. Le recours aux systèmes fondés sur le mérite doit se faire avec précaution car, dans la pratique, les augmentations de traitement fondées sur le mérite sont attribuées essentiellement aux hommes et la méritocratie peut exacerber la discrimination. Conformément aux principes de base contenus dans les instruments internationaux, les gouvernements devraient rester responsables au premier chef du financement des systèmes d'enseignement, lequel devrait représenter au moins 20 pour cent du budget ou au moins 6 pour cent du produit intérieur brut (PIB). Comme l'a souligné le représentant des travailleurs du Royaume-Uni, la mobilisation de fonds du secteur privé et la commercialisation des systèmes d'enseignement peuvent créer des distorsions. Un certain nombre d'accords ont déjà été conclus concernant la mobilité du personnel enseignant et de nouveaux accords devraient être négociés dans l'esprit du dialogue social. Ces accords devraient aussi tenir compte de la question de l'exode des cerveaux non seulement du Sud vers le Nord, mais aussi du secteur public vers le secteur privé. Avec l'aide de l'UNESCO, il devrait être plus facile de reconnaître les qualifications des travailleurs migrants et des réfugiés et donc de garantir leur mobilité. Enfin, l'OIT pourrait proposer des solutions dans le cadre des discussions en cours sur les formes atypiques d'emploi, et une réunion d'experts devrait être convoquée pour examiner la question de l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur, en reconnaissant les caractéristiques uniques et particulières de la précarité dans ce secteur.
67. Le coordonnateur du groupe gouvernemental remarque que les enseignants constituent un groupe particulier de travailleurs et qu'ils sont un moteur de développement. Les gouvernements doivent renouveler et renforcer leur engagement en faveur de ces travailleurs et du dialogue social dans ce secteur. Le dialogue social et l'examen des lois et politiques sont indispensables pour un processus décisionnel démocratique au sein des établissements. Dépolitiser et démocratiser les institutions aideraient à garantir la liberté académique. Ces mécanismes devraient être consultatifs et inclusifs et permettre aux enseignants et aux universités de jouer un rôle important dans la prise des décisions concernant leurs établissements. A propos des questions de genre, l'intervenant estime qu'il faut soutenir les femmes qui ont montré un excellent niveau académique afin d'augmenter la part des femmes dans le corps enseignant. Il faut instaurer des seuils pour contrôler le nombre de contrats temporaires, et le respect de ces critères pourrait être utilisé dans les systèmes de classement. Le perfectionnement du personnel, qui est essentiel, doit être soutenu et bénéficier des ressources suffisantes. Les établissements privés doivent être soumis à des règlements pour garantir que les normes sont appliquées et améliorées. Les PPP deviennent de plus en plus courants et doivent être réglementés pour garantir le respect des normes. Les universités pourraient se doter de centres de développement et d'évaluation technologiques pour favoriser l'utilisation de la technologie comme pilier du progrès institutionnel.
68. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas explique que, grâce à un dialogue social efficace, les travailleurs temporaires des Pays-Bas bénéficient des mêmes avantages que les travailleurs réguliers, y compris le congé parental et les congés annuels. Il encourage le dialogue social et l'échange de bonnes pratiques avec d'autres pays et avec des communautés établies d'universités.

-
69. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran estime que les gouvernements devraient encourager la mobilité du corps enseignant. Elle cite le processus de Bologne comme exemple réussi de négociation de la mobilité entre pays.
70. Le coordonnateur du groupe des travailleurs se félicite de l'engagement renouvelé des gouvernements en faveur des travailleurs du secteur de l'enseignement supérieur. A propos de la démocratisation des établissements, il rappelle que la Recommandation de 1997 de l'UNESCO fournit des orientations sur l'autonomie institutionnelle et la liberté académique notamment. Il appuie la proposition consistant à améliorer les conditions de travail en établissant des seuils et rend hommage aux efforts menés aux Pays-Bas pour utiliser le dialogue social afin de protéger les travailleurs précaires.
71. Le représentant des travailleurs de l'Australie dit que ténacité et résilience sont nécessaires pour conserver l'efficacité des programmes d'éradication de la discrimination à l'encontre des femmes. Néanmoins, le travail précaire et temporaire a créé un nouveau type d'inégalité puisque les initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes ne concernent généralement pas les travailleurs contractuels. En Australie, beaucoup de travaux ont été menés pour promouvoir le travail des femmes dans les disciplines STEM, mais les résultats ont été mitigés. Les bourses de recherche restent attribuées de préférence aux hommes, car le but est que le bénéficiaire mène des travaux de recherche à long terme et publie de nombreux travaux, ce qui est plus difficile pour les femmes du fait qu'elles consacrent plus de temps aux responsabilités familiales. Les femmes avec des contrats à court terme qui prennent un congé ont souvent du mal à retrouver du travail.
72. La coordonnatrice du groupe des employeurs se félicite du consensus entre les groupes quant à la reconnaissance de l'importance du dialogue social et des conditions de travail de base dans le secteur. En ce qui concerne les travailleurs précaires mentionnés par les travailleurs, elle cite le paragraphe 45 de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO:
45. Le régime de la permanence lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires. Par ailleurs, il développe le sens de la responsabilité individuelle et permet de retenir le personnel enseignant compétent.
73. Les enseignants qui ont des contrats temporaires peuvent aussi faire preuve d'un sens de responsabilité individuelle. Au Pérou, les enseignants qui ne travaillent pas toute l'année peuvent quand même bénéficier des prestations de sécurité sociale. Etant donné que les programmes d'enseignement sont organisés de différentes manières, dont beaucoup sur la base de semestres, de modules ou de cycles, différents systèmes sont nécessaires. L'objet du travail flexible n'est pas de réduire les paiements mais de rationaliser les ressources. Contrairement aux évaluations arbitraires, il faut encourager les systèmes fondés sur le mérite pour établir le statut d'ancienneté et octroyer des responsabilités, ce qui aidera à instaurer l'égalité entre hommes et femmes. Pour les gouvernements il est quasiment impossible d'affecter 6 pour cent du PIB à l'éducation. Il faut faire preuve d'efficacité pour éviter un gaspillage des ressources. Certaines universités ont rendu jusqu'à 15 pour cent de leur budget à la fin de leur exercice annuel, car elles n'avaient pas pu l'utiliser dans sa totalité. Les PPP peuvent permettre de résoudre des problèmes de gestion tout comme des problèmes d'infrastructure éducative.
74. Le secrétaire du groupe des employeurs estime qu'il n'appartient pas au forum de recommander la convocation d'une réunion tripartite d'experts sur le travail précaire dans le secteur: il n'y a pas de consensus sur cette question. Un forum de dialogue mondial n'a pas vocation à faire ce type de proposition, car c'est le Conseil d'administration qui est responsable du programme des réunions. Plusieurs réunions apparentées ont déjà eu lieu, par exemple la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi en 2015 et la Réunion tripartite d'experts chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable qui a eu

lieu en 2016. En 2019, la discussion du centenaire sur l'avenir du travail fournira aux employeurs et aux travailleurs de nouvelles occasions d'examiner cette question.

- 75.** Le secrétaire du groupe des travailleurs rappelle que la proposition initiale visait à ce que les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur, l'emploi temporaire et à temps partiel, ainsi que la précarité dans le secteur fassent l'objet d'une réunion d'experts, mais que le compromis trouvé consistait à convoquer le présent forum de dialogue mondial, tout en réservant la possibilité d'organiser une réunion d'experts par la suite. Cette décision a été prise de bonne foi et les travailleurs espèrent qu'elle sera respectée. Un instrument propre au secteur est nécessaire afin de traiter ses caractéristiques uniques et les problèmes particuliers liés au travail précaire. Si le Conseil d'administration décide du programme des réunions, les points de consensus adoptés par les participants au forum sont une occasion appropriée de recommander la tenue d'une réunion d'experts.
- 76.** La secrétaire générale de la réunion explique que le Conseil d'administration a mis en place des organes consultatifs sectoriels en vue de déterminer les travaux nécessaires pour chaque période biennale; ces organes formulent en retour des recommandations à l'intention du Conseil d'administration. La session suivante des organes consultatifs est prévue en janvier 2019 et, à cette occasion, une liste de réunions pour la période biennale 2020-21 sera recommandée. Il y a au total 22 secteurs, chacun présentant ses propres besoins, ce qui doit être pris en considération. En ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, l'OIT est sur le point d'adopter des normes, en ce sens qu'elle a tenu une première discussion sur l'adoption de normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail en 2018. Une deuxième discussion aura lieu à la 108^e session de la Conférence en 2019.
- 77.** La représentante de la République islamique d'Iran déclare qu'il serait judicieux de tenir une réunion d'experts compte tenu de la nature et des problèmes spécifiques au secteur. Les participants à la réunion pourraient recommander aux gouvernements d'accorder une attention particulière aux conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur.
- 78.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas fait remarquer qu'un certain nombre d'instruments sont déjà en place mais qu'ils ne sont pas appliqués de manière efficace. L'orateur suggère de se concentrer sur l'application efficace des instruments existants plutôt que d'en adopter de nouveaux.
- 79.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère de repousser les discussions sur ce sujet à la séance suivante afin que les gouvernements puissent coordonner leur réponse. En ce qui concerne l'évaluation des étudiants, l'orateur rappelle les travaux de recherche de Philip B. Stark, qui a démontré la mesure dans laquelle les évaluations peuvent être arbitraires et discriminatoires. Généralement, il ressort de ce type d'évaluation que les enseignantes et les enseignants issus des minorités sont moins à même d'obtenir une promotion ou qu'ils n'ont pas le profil pour, comme le montrent les résultats des procédures d'arbitrage menées au Canada. Un suivi attentif est nécessaire pour veiller à ce que les évaluations de ce type contribuent à instaurer l'égalité. L'orateur apprécie que les employeurs se réfèrent à la Recommandation de 1997 de l'UNESCO. La section relative à la sécurité de l'emploi fournit une orientation importante sur la manière de faire face aux difficultés qui découlent du travail précaire.
- 80.** La représentante des travailleurs de l'ISP se dit préoccupée par la question des PPP. Elle fait référence à un rapport de l'UNESCO de 2016 sur les PPP comme approche des politiques d'éducation, dans lequel il ressort que les PPP sont souvent la méthode de financement la plus onéreuse. Les éléments prouvant l'efficacité des PPP sont limités et faibles; et ces derniers parviennent difficilement à réduire la pauvreté et l'inégalité. En outre, les PPP pâtissent d'un manque de transparence et d'un contrôle public limité, ce qui nuit à la prise

de responsabilités. Il importe d'examiner les modèles de PPP afin de garantir la qualité et l'efficacité.

- 81.** La coordonnatrice du groupe des employeurs rejette l'avis des travailleurs selon lequel les PPP sont une forme de privatisation. Les établissements d'enseignement supérieur publics sont libres de répondre à leurs besoins comme bon leur semble. L'éducation est un service public, mais elle bénéficie des services à la fois du secteur public et du secteur privé. Au Pérou, les PPP ont permis de combler les lacunes dans le secteur, notamment s'agissant de l'infrastructure de base. Les gouvernements devraient éviter d'imposer une réglementation excessive aux PPP afin d'optimiser leur fonctionnement.
- 82.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental observe qu'il y a des avis à la fois positifs et négatifs sur les PPP dans l'enseignement supérieur. Toutefois, tous les mécanismes présentent des lacunes: les financements purement publics sont souvent considérés comme inefficaces et non rentables. Les universités privées jouent un rôle important pour combler les lacunes constatées dans l'enseignement financé par des fonds publics. Les problèmes concernant les normes de qualité sont dus en partie à un défaut de surveillance de la part des établissements concernés. L'éducation a pour vocation d'offrir des avantages à l'ensemble de la société, et il est crucial de veiller à ce que les diplômés soient aptes à travailler et répondent aux besoins de la société. Les stages sont une forme d'engagement de courte durée auprès des entreprises qui permettent de garantir que les travailleurs développent les compétences pertinentes.
- 83.** Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo déclare qu'il convient d'examiner les PPP en fonction de leurs effets sur les conditions d'emploi du personnel enseignant. Il se demande si les partenariats de ce type aboutissent à l'établissement de conditions de travail optimales ou favorisent l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement. Dans son pays, l'éducation est considérée comme un service public qui relève de la responsabilité de l'Etat, conformément à la Constitution. L'Etat joue un rôle extrêmement important et ne peut souscrire à une approche, quelle qu'elle soit, ne considérant pas l'éducation comme un service public. S'agissant de l'égalité entre hommes et femmes, l'orateur propose d'adopter une approche ascendante, qui encourage l'accès et la participation des filles à l'enseignement primaire.
- 84.** La représentante de la République islamique d'Iran explique que, dans son pays, l'enseignement supérieur est traité comme un moteur de développement et considéré comme un service public. Toutefois, dans certains domaines, il est nécessaire de recourir au secteur privé pour combler les lacunes dans la fourniture de programmes d'enseignement.
- 85.** La coordonnatrice du groupe des employeurs réitère que le recours aux PPP ne correspond pas à la privatisation du secteur mais qu'il contribue au secteur en comblant les lacunes et en mobilisant des ressources financières. Si l'enseignement de base est un droit fondamental et est obligatoire dans la plupart des pays, ce n'est pas le cas de l'enseignement supérieur. L'éducation est un service public, mais ses besoins peuvent être pourvus par le secteur privé. Il existe un certain nombre de chartes et d'instruments qui fournissent des orientations sur la coordination entre les entreprises privées, à l'instar des Directives concernant la coopération entre l'Organisation des Nations Unies et les entreprises. En outre, le secteur privé est composé de citoyens qui souhaitent contribuer au développement de leur pays et de leur société.
- 86.** Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite demande au groupe des employeurs de fournir des statistiques relatives à l'effectif des étudiants scolarisés dans le privé, étant donné qu'il est estimé inférieur en comparaison avec celui des étudiants scolarisés dans le public. Pour ce qui est des évaluations des étudiants, l'orateur reconnaît qu'il est évident que les résultats reflètent des préjugés sexistes et raciaux, entre autres. Les évaluations de ce type sont néanmoins importantes, et les enseignants devraient également être évalués en fonction

des résultats de l'enseignement supérieur, de l'acquisition ou non par les étudiants des connaissances et des compétences nécessaires, de la qualité de la recherche, et des publications réalisées. Dans son pays, l'égalité entre hommes et femmes a été améliorée en offrant le même salaire de départ, indépendamment du sexe. De fait, 55 pour cent des enseignants et des étudiants universitaires sont des femmes.

- 87.** La représentante du gouvernement du Honduras observe que, dans son pays, les PPP ne sont pas aussi fructueux qu'espéré ni ne jouent le rôle décrit dans les exemples que la coordonnatrice du groupe des employeurs a donnés concernant le Pérou. Si les problèmes causés peuvent être résolus, alors les PPP seront acceptés, mais cette question doit être examinée de manière plus approfondie.
- 88.** En réponse, la coordonnatrice du groupe des employeurs dit que, selon des statistiques de l'UNESCO, 40 pour cent de la totalité des diplômés du monde entier ont été scolarisés dans le privé, mais dans certains pays ce pourcentage est plus élevé. A titre d'exemple, au Pérou, jusqu'à 70 pour cent de la totalité des étudiants sont scolarisés dans le privé.
- 89.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs cite le rapport présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2015 par le Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation, dans lequel ce dernier a exprimé ses préoccupations concernant la croissance rapide du nombre de prestataires d'enseignement privés et la commercialisation de l'enseignement qui en résulte, et a examiné les incidences négatives d'un tel phénomène sur les normes et principes du cadre juridique régissant le droit à l'éducation tel qu'établi par les traités internationaux des droits de l'homme. L'orateur s'associe aux observations formulées par le représentant de la République démocratique du Congo, à savoir que les PPP et la privatisation devraient être examinés en fonction de leurs effets sur les conditions d'emploi dans le secteur. A cet égard, l'emploi précaire est plus marqué dans le secteur privé. A titre d'exemple, il n'y a pas de personnel enseignant permanent à l'Université de Phoenix, qui est un établissement offrant des cours en ligne où tout le personnel enseignant est employé à temps partiel. Dans la mesure où les conditions d'emploi des travailleurs ont une incidence directe sur les conditions d'apprentissage des étudiants, il convient de réfléchir à des solutions susceptibles de profiter à tous.
- 90.** La coordonnatrice du groupe des employeurs suggère que les gouvernements établissent des systèmes pour la promotion des enseignants, tels que des primes, des moyens propices au perfectionnement professionnel, ainsi que des exigences minimales pour l'accès des enseignants à une éducation complémentaire. Les PPP et les investissements du secteur privé pourraient fournir un appui en ce sens et garantir que le personnel enseignant bénéficie de possibilités accrues de développement de carrière. Dans bon nombre de pays, seul un faible pourcentage du personnel enseignant est titulaire d'une maîtrise universitaire. Dans la plupart des pays de la région, il est nécessaire d'être titulaire d'un doctorat pour enseigner dans le cadre de programmes doctoraux mais, pour les études de premier cycle, il suffit d'une maîtrise.
- 91.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs note que la question de l'employabilité s'applique à la fois aux étudiants et au personnel enseignant. En ce qui concerne les premiers, les recherches montrent clairement que les étudiants titulaires d'un diplôme de troisième cycle jouissent généralement de meilleures perspectives de carrière et de meilleures conditions de vie que ceux qui ne le sont pas. Les étudiants en doctorat hésitent à se lancer dans la profession à cause des conditions d'emploi et de la sécurité de l'emploi. Le meilleur moyen de parvenir au perfectionnement professionnel est de recourir au dialogue social et à la négociation collective, dans le cadre desquels les travailleurs et leurs représentants identifient quelles sont les lacunes et les possibilités sur le plan professionnel, à des fins d'amélioration. Un grand nombre de membres du personnel n'ont pas accès à des possibilités de perfectionnement professionnel, car ils sont employés au titre de contrats temporaires et à temps partiel. Cela tend à créer un cercle vicieux dans lequel les chercheurs, parce qu'ils

sont engagés dans le cadre de contrats de courte durée, se retrouvent en difficulté face à leurs employeurs éventuels qui s'interrogent sur les résultats de leurs travaux de recherche. Les contrats précaires sont devenus un piège à vie; comme le montre une étude récente menée au Canada, 25 pour cent des membres du personnel enseignant disposant de contrats précaires gardent ce type d'emploi pendant plus de vingt ans. Le secteur doit corriger sa structure de l'emploi, qui devient de plus en plus fragmentée.

92. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran fait part de son expérience en matière d'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur: son gouvernement a encouragé les femmes à postuler à des postes d'encadrement dans les universités et à des emplois au sein du ministère de l'Éducation, comme c'est le cas pour son poste de cheffe de l'Institut de recherche et de planification. Les autorités se sont efforcées de diversifier la nomination des membres du personnel universitaire et ont œuvré en vue de modifier et d'améliorer le processus de promotion. Ces mesures impriment une nouvelle direction et illustrent une nouvelle attitude et des bonnes pratiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.
93. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo souligne combien l'employabilité des étudiants est importante, étant donné que les diplômés doivent présenter un avantage pour des employeurs potentiels et la société. L'employabilité devrait être un indicateur de la qualité de l'enseignement reçu. Il convient d'élaborer différemment les programmes scolaires afin de mieux faire correspondre la formation et l'emploi. Il est nécessaire de garantir la continuité de la formation et de l'enseignement pour le personnel enseignant, y compris des bourses et des cours universitaires. Dans son pays, l'Institut national de préparation professionnelle a établi un partenariat avec la Fédération des entreprises du Congo afin de dispenser des formations pratiques aux personnes fraîchement diplômées, l'objectif étant d'améliorer leur employabilité. Il est nécessaire de veiller au bon appariement des compétences et de l'emploi, ce qui dépend des mesures prises par l'État.
94. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite observe que l'on peut généralement suivre l'alignement des compétences des élèves sur les besoins du marché au moyen de statistiques relatives au nombre d'étudiants ayant trouvé un emploi dans la profession de leur choix. Toutefois, il est important que les compétences soient plus largement alignées sur l'employabilité. Les organisations scientifiques et professionnelles devraient s'employer à faire correspondre l'enseignement supérieur et le développement des compétences avec les besoins du marché.
95. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas déclare que, afin d'éviter les pièges à l'emploi à vie dans le travail précaire et d'autres formes atypiques d'emploi, il est important de comprendre précisément les raisons pour lesquelles des travailleurs sont embauchés au titre de contrats de ce type. Aux Pays-Bas, les contrats de sous-traitance dans l'enseignement supérieur ont quelque peu augmenté, mais la situation n'est pas alarmante, dans la mesure où les universités dans l'ensemble cherchent à garder les enseignants et leur savoir. Il convient d'effectuer des recherches supplémentaires sur la raison d'être des contrats temporaires dans le secteur. Dans le cadre d'une expérience menée dans le secteur de la santé, les médecins d'un premier groupe ont perçu un salaire mensuel, tandis que ceux du second groupe ont été rémunérés en fonction des tâches qu'ils avaient effectivement accomplies: les médecins percevant un salaire mensuel se sont avérés bien plus efficaces en termes de services rendus aux patients.
96. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo souligne la nécessité d'établir une distinction entre les compétences des différentes catégories de personnel enseignant. Si certains professeurs sont hautement qualifiés pour instruire les étudiants, d'autres ne sont pas dotés de compétences de ce type et conviennent davantage à la recherche. La mobilité de la main-d'œuvre peut contribuer à remédier au problème des pénuries dans l'éducation et fournir des connaissances spécialisées en cas de besoin. Dans

son pays, des enseignants belges ont aidé à dispenser des cours à des étudiants de l'Ecole nationale supérieure polytechnique.

97. Le coordonnateur du groupe gouvernemental note que l'expérience des enseignants professionnels est de plus en plus sollicitée, en particulier par le biais de consultations dans le secteur privé. De tels bénéfices sont souvent partagés entre l'université et les membres du personnel travaillant comme consultants, et tous tirent parti des bénéfices supplémentaires qui en découlent. On pourrait simplifier les lois et les processus relatifs aux acquisitions, en particulier pour permettre aux professionnels du secteur public d'acquérir d'autres compétences.
98. La coordonnatrice du groupe des employeurs ajoute que les gouvernements devraient mettre en œuvre une réglementation pour veiller à ce que les étudiants et les enseignants puissent effectuer des stages à l'étranger et perfectionner leurs connaissances, leurs compétences et leur employabilité. Elle s'associe à l'avis du représentant du gouvernement des Pays-Bas selon lequel les travailleurs à temps partiel et à plein temps qui n'ont pas accès à des avantages peuvent être considérés comme des travailleurs précaires.
99. Le coordonnateur du groupe des travailleurs reconnaît l'importance de l'avancement professionnel pour les enseignants universitaires. Les femmes et les groupes minoritaires sont désavantagés du fait d'une discrimination structurelle.
100. La représentante des travailleurs de l'Australie ajoute que l'inclusion des personnes autochtones dans l'enseignement supérieur en Australie a représenté un défi de taille. Son gouvernement a observé que, pour accroître le nombre de personnes autochtones dans l'éducation, il fallait augmenter le nombre de personnes autochtones parmi les membres du personnel afin que les étudiants puissent reconnaître leurs semblables dans le secteur. Le fait de donner la possibilité aux employés autochtones de participer au cadre juridique de la négociation collective contribue également à améliorer la situation. En conséquence, la participation de la population autochtone à l'enseignement supérieur a atteint les objectifs fixés par le gouvernement.

3. Recommandations quant à l'action future de l'OIT et de ses Membres

101. Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose les recommandations suivantes:
- Le dialogue social et la négociation collective sont extrêmement importants compte tenu des différents défis auxquels le secteur est actuellement confronté. L'OIT devrait jouer un rôle pour faciliter les mesures visant à renforcer les capacités afin de participer à des processus de dialogue social et de négociation collective robustes.
 - L'OIT et l'UNESCO devraient jouer un rôle plus marqué en vue de diffuser et de promouvoir davantage la Recommandation de 1997 de l'UNESCO. Cet objectif peut être atteint en collaborant directement avec les gouvernements, y compris moyennant des programmes de formation et des activités de renforcement des capacités. Le CEART devrait se réunir plus régulièrement pour garantir une meilleure application de ses principes.
 - Les participants au forum se sont penchés sur des questions à la fois d'égalité et d'équité: les employeurs du privé et du public devraient veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de harcèlement et de violence. Les Membres de l'OIT pourraient recenser les obstacles à l'équité qui sont à la fois visibles et invisibles, de façon à concentrer leurs efforts pour les éliminer. Les pratiques de recrutement et la distribution inégale des incitations et des récompenses peuvent accentuer les inégalités dans

certains contextes. A cet égard, l'OIT pourrait participer à l'analyse de mesures concrètes qui pourraient contribuer à l'avancement professionnel, y compris pour des collègues qui étaient désavantagés dans le passé.

- Des mesures réglementaires sont nécessaires: l'OIT devrait explorer l'établissement de seuils et de limites susceptibles d'être appliqués dans le cadre du recours à des contrats de travail temporaires et précaires.
- Des financements appropriés et le perfectionnement professionnel peuvent aussi ouvrir la voie vers l'amélioration des conditions d'emploi dans le secteur. Les enseignants, les chercheurs et le personnel d'appui sont notamment concernés et devraient pouvoir bénéficier d'un enseignement continu. Accorder une attention particulière à la qualité de l'éducation suppose aussi de porter attention aux besoins des minorités.

102. La coordonnatrice du groupe des employeurs considère comme prioritaires les éléments suivants:

- Il faudrait promouvoir et reconnaître à l'échelle mondiale des cadres de qualifications et de compétences applicables au secteur de l'enseignement supérieur.
- Il faudrait inciter les Etats Membres à mettre davantage de fonds publics à la disposition du secteur: les fonds assignés précisément aux passations de marchés permettraient aux entités privées de participer de manière adéquate au secteur.
- Dans le souci de promouvoir de bonnes conditions d'emploi, il faudrait accorder une attention particulière aux différentes formes juridiques à disposition pour les contrats de travail, de façon à répondre aux besoins des étudiants, à contribuer à l'élaboration des programmes d'études et à garantir la protection des droits du personnel actuellement à plein temps, tout en offrant aux étudiants des possibilités de s'insérer dans le secteur.
- Des normes de qualité sont nécessaires afin de fournir une orientation lorsqu'il s'agit d'accéder aux cours et de les choisir.
- Des efforts devraient être déployés afin de renforcer les travaux menés pour atteindre l'ODD 17, qui vise à «renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser», en vue d'exploiter les échanges de connaissances et d'améliorer les capacités et les ressources techniques.
- Il importe de garantir l'accès à de bonnes conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur en se fondant sur les principes de mérite et de responsabilisation.
- Des normes minimales sont à l'évidence nécessaires dans des domaines importants, par exemple concernant le niveau de soutien apporté par l'Etat aux établissements d'enseignement supérieur publics et privés.
- Il convient de valoriser les possibilités pour le personnel enseignant et les étudiants d'accéder à un apprentissage tout au long de leur vie afin de garantir leur employabilité. Ce point peut être examiné dans le cadre de procédures de dialogue social.
- Des accords d'échanges internationaux peuvent également promouvoir des normes de qualité accrues pour les membres du personnel enseignant et, dans le même temps, améliorer leurs compétences et leur employabilité: l'innovation technologique et le recours de plus en plus diffus aux PPP peuvent se traduire par la mobilisation de ressources supplémentaires et de nouveaux flux financiers dans le secteur.

-
- 103.** Se référant à la proposition des travailleurs concernant les seuils et les quotas réglementaires, l'oratrice déclare que son groupe ne peut pas appuyer cette idée. L'établissement de normes internationales applicables aux quotas et aux seuils peut compromettre les conditions essentielles de la qualité de l'enseignement supérieur public et privé. Cette question devrait être laissée à la discrétion des différents pays.
- 104.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental fait savoir que les gouvernements ont dégagé un consensus sur les recommandations suivantes:
- Dans la mesure où il est difficile d'identifier clairement les questions se rapportant aux conditions d'emploi dans le secteur de l'enseignement supérieur au niveau mondial, il faudrait encourager les pays à établir des forums d'enseignement nationaux, organisés par les gouvernements, auxquels toutes les parties prenantes pourraient participer, tandis que l'OIT devrait fournir un appui en vue de la création de forums de ce type. L'Organisation pourrait mener une enquête afin de déceler les problèmes qui se posent et aider les Etats Membres à prendre des décisions éclairées.
 - Les gouvernements doivent garantir l'autonomie de l'enseignement supérieur et son droit de ne pas être politisé.
 - Dans le cadre du dialogue social, des conseils sectoriels particuliers sont nécessaires conjointement aux forums d'enseignement nationaux: l'OIT devrait épauler les conseils existants et encourager la création de conseils là où il n'y en a pas.
 - Il faut prendre des mesures pour porter un coup d'arrêt aux qualifications frauduleuses obtenues en ligne. Il convient d'encourager les Etats Membres à démanteler les organisations offrant des qualifications de ce type ou à empêcher les personnes d'agir en ce sens.
 - Il convient d'affecter des ressources publiques à l'amélioration des conditions de travail dans l'enseignement supérieur, notamment par l'intermédiaire d'initiatives du secteur privé visant à appuyer la recherche en collaboration avec les entreprises.
 - Le socle commun de valeurs en matière de travail décent, tel qu'exprimé dans les normes internationales du travail, devrait être promu de manière plus active dans le secteur de l'enseignement supérieur.
- 105.** La coordonnatrice du groupe des employeurs est également d'avis qu'il faut mettre un terme à l'obtention de qualifications frauduleuses. Pour ce faire, il faut une réglementation sur les conditions d'octroi des diplômes et les normes de qualité.
- 106.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs observe que les avis semblent converger vers la nécessité de promouvoir une augmentation des ressources publiques en faveur du secteur afin de respecter les obligations internationales. Les faux diplômes devraient être déclarés illégaux. Toutefois, les recommandations proposées ne tiennent pas suffisamment compte du mandat du forum tel qu'indiqué dans son ordre du jour, où il est clairement fait référence aux conditions de travail dans l'enseignement supérieur, et des politiques précises sont nécessaires à ce sujet.
- 107.** Le secrétaire du groupe des travailleurs souligne combien il est nécessaire de mettre l'accent sur les résultats spécifiques afin de veiller à ce que l'OIT examine ces questions de manière efficace en vue de la période biennale à venir. En conséquence, les participants au forum devraient demander à ce qu'une réunion d'experts soit organisée durant la période biennale suivante, l'objectif étant d'adopter un instrument. A défaut, le forum n'aura fait qu'effleurer la surface des problèmes qui resteront donc irrésolus. Les participants à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de 2015 ont recommandé d'envisager, dans le cadre

éventuellement d'une réunion d'experts, d'évaluer la nécessité d'ajouter des normes internationales du travail qui aborderaient la question des contrats de durée déterminée et des conditions d'emploi. Il s'agit d'un domaine d'intérêt majeur pour l'OIT. S'ils ont proposé au départ d'organiser une réunion d'experts, les travailleurs ont accepté de bonne foi l'idée que le présent forum mondial identifierait d'abord les questions en jeu. Ils ont compris que le forum serait suivi d'une réunion d'experts.

- 108.** La secrétaire générale observe que les propositions formulées ne tiennent pas compte de ce que le Bureau peut faire. Les travaux qui seront menés dans ce domaine dépendront bien sûr des décisions concernant les ressources de l'OIT dans l'ensemble. Il serait utile que les participants lisent les recommandations issues de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de 2015, qui sont disponibles sur le site Web de l'OIT ².
- 109.** La coordonnatrice du groupe des employeurs ne s'oppose pas à l'idée d'une réunion d'experts à venir, mais il ne revient pas aux participants à la réunion d'anticiper une décision sur cette question. Les employeurs ont mené des négociations de bonne foi: c'est au Conseil d'administration de prendre une décision sur l'affectation plus générale des ressources aux travaux sectoriels de l'OIT.
- 110.** L'oratrice observe que, en vue de promouvoir la réalisation de l'ODD 17, il convient d'accorder une attention particulière aux PPP pour encourager l'échange de connaissances, de compétences techniques et de ressources, l'objectif étant de favoriser, notamment, l'amélioration des conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur.
- 111.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs rappelle la déclaration de la représentante de l'ISP, qui a mentionné l'expérience négative découlant des PPP en ce qui concerne la croissance des emplois temporaires et à temps partiel. Cela ne concerne pas directement l'ordre du jour. Il semble que les participants au forum s'intéressent surtout aux préoccupations des enseignants et des chercheurs, mais il faut tenir compte également du personnel d'appui. La Recommandation de 1997 de l'UNESCO mérite d'être diffusée davantage, tandis que le BIT devrait dispenser des formations sur ses effets, dans la mesure où il s'agit d'une feuille de route identifiant des bonnes pratiques. D'autres préoccupations sont notamment l'autonomie des établissements ainsi que des conditions de travail équitables et décentes pour les employés de l'enseignement supérieur. Concernant la proposition relative aux forums d'enseignement nationaux, l'orateur demande des informations plus détaillées. Des instances de ce type ne devront pas évincer les mécanismes de dialogue social conventionnels.
- 112.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental est d'avis que le dialogue social dans le secteur de l'enseignement supérieur doit être renforcé et que, à cet égard, un suivi du secteur est nécessaire. Il faut adopter une approche exhaustive au vu des difficultés rencontrées par les établissements nationaux, au niveau national et par l'intermédiaire du BIT. Il convient d'éclairer le dialogue social au moyen de forums de parties prenantes à des fins d'inclusion, sous la forme par exemple de forums d'enseignement nationaux, afin d'aborder notamment les problèmes qui sont en train d'ébranler l'enseignement supérieur. Les travaux de l'OIT sur les formes atypiques d'emploi devraient se concentrer sur l'enseignement supérieur; dans le même temps, il convient de promouvoir et de diffuser plus activement la Recommandation de 1997 de l'UNESCO.
- 113.** Le représentant du gouvernement des Philippines considère qu'il serait approprié d'organiser une réunion d'experts afin de garantir que les travaux dans ce domaine progressent et de renforcer la compréhension de ces questions. Il appartiendra en fin de

² https://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_310212/lang--en/index.htm

compte au Conseil d'administration de prendre une décision à ce propos. Les gouvernements doivent écouter les points soulevés par les travailleurs.

114. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne que les recommandations formulées dans le cadre du forum doivent porter sur la préoccupation principale de son ordre du jour: les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur. Il faut donc des commentaires en retour des personnes ciblées.
115. Le représentant du gouvernement de la Malaisie s'associe à l'avis exprimé par le représentant du gouvernement des Philippines concernant la réunion d'experts. Il est lui aussi d'avis que des commentaires en retour de la part des personnes ciblées sont nécessaires.
116. Le secrétaire du groupe des travailleurs estime que la réunion d'experts serait la modalité la plus appropriée pour examiner plus avant les questions: une telle réunion fournirait des commentaires en retour précisément des personnes ciblées, et il n'est pas déplacé de la part des participants à un forum mondial de recommander l'organisation d'une réunion de ce type. Les travailleurs ont fait en sorte que des experts du secteur participent au forum. Comme il a été déjà mentionné, il appartiendra au Conseil d'administration de décider de l'issue de cette proposition.
117. La coordonnatrice du groupe des employeurs ne rejette pas l'idée d'une réunion d'experts, mais fait simplement observer que ce sera au Conseil d'administration de décider de la suite à donner aux recommandations formulées dans le cadre du forum, en tenant compte des besoins des 22 secteurs couverts par l'OIT. L'Organisation devrait effectivement mener une enquête en vue d'organiser éventuellement une réunion d'experts.
118. Le représentant du gouvernement du Niger est d'avis que les forums d'enseignement nationaux proposés peuvent résoudre deux problèmes majeurs: les lacunes constatées dans le dialogue social dans le secteur, qui empêchent la communication des problèmes, et la nécessité d'échanger des avis et des connaissances. Les enseignants et les étudiants devront participer aux forums. Une réunion d'experts permettra de mettre en exergue la nécessité d'un dialogue social au niveau national, ce qui requiert un cadre juridique et institutionnel approprié. Les Etats Membres auront besoin d'une assistance afin d'élaborer des mécanismes de ce type.
119. Le coordonnateur du groupe gouvernemental déclare qu'une réunion d'experts implique une évolution dans le sens d'une recommandation de l'OIT et qu'elle offrirait l'occasion de promouvoir les recommandations formulées dans le cadre du Forum de dialogue mondial.

IV. Examen du projet de points de consensus

120. Les participants au forum ont examiné le document GDFTE/2018/5, qui contient les points de consensus proposés par le Bureau sur la base des discussions tenues en plénière, ainsi que les modifications à apporter point par point.
121. Pour ce qui est du point 1, le coordonnateur du groupe gouvernemental propose de faire référence à «la responsabilité sociale» et d'ajouter «préparer les futurs enseignants». Les participants à la réunion acceptent ces propositions.
122. S'agissant du point 2, la coordonnatrice du groupe des employeurs propose d'ajouter «et en élargissant l'éventail des domaines d'études proposés». Dans la dernière phrase, l'oratrice propose de remplacer «augmentation des frais de scolarité» par «variation des frais de scolarité», car ces frais dépendent des fluctuations du marché.

-
- 123.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose de faire référence aux «chances de vivre mieux» avant «employabilité». Cette proposition vise à mettre l'accent sur le fait que, outre l'employabilité, l'accès à l'enseignement supérieur offre bien d'autres avantages sociaux, dont il faut également tenir compte. Dans la dernière phrase, l'orateur propose de remplacer «peu qualifié» par «pas assez qualifié» pour être plus précis. Enfin, il s'interroge sur la nécessité de préciser «des enseignants universitaires» et demande si les gouvernements avaient l'intention de se référer à tous les types de nominations ou seulement aux nominations d'ordre administratif.
- 124.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental propose de remplacer, dans la dernière phrase, l'expression «ingérence politique dans les processus de nomination des enseignants universitaires» par «ingérence dans l'autonomie des établissements», afin d'élargir l'objet des ingérences.
- 125.** Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition et ce point est adopté.
- 126.** Concernant le point 3, le coordonnateur du groupe des travailleurs exprime des préoccupations quant à l'emploi du terme «souplesse»; d'après lui, les participants à la réunion n'ont pas débattu de l'importance de la souplesse. Les emplois à temps partiel et l'insécurité de l'emploi ont des incidences négatives pour les étudiants et les enseignants, et cette phrase ne devrait pas être rédigée sur un ton positif. L'orateur veut qu'il soit consigné que la souplesse pose des menaces pour le travail décent et que ce terme n'appartient pas à la terminologie habituelle de l'OIT.
- 127.** La coordonnatrice du groupe des employeurs souhaite rappeler aux participants l'évolution du travail, de l'industrialisation aux tendances actuelles de l'emploi, et la nécessité de s'adapter aux environnements de travail qui connaissent des changements. L'émergence de nouveaux types de contrats est inévitable. La qualité du travail n'a pas été affectée par l'essor de nouvelles formes de contrats. L'oratrice soutient que l'emploi à temps partiel concerne aussi des professionnels qui dispensent des cours dans des établissements universitaires, ce qui est avantageux pour les étudiants faisant leur entrée sur le marché du travail. En outre, elle souligne combien il est important de se concentrer sur l'accès des travailleurs à leurs droits plutôt que sur les restrictions. Les cours de courte durée et les nouveaux domaines d'études nécessitent des nominations temporaires. L'oratrice ajoute enfin que tous les pays ne souffrent pas des inégalités entre hommes et femmes, et que les points de consensus doivent aussi porter sur le recrutement et le maintien d'un nombre accru de femmes.
- 128.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental ajoute qu'une certaine souplesse dans le secteur est nécessaire, mais préfère parler plutôt d'«un certain degré de souplesse».
- 129.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose de modifier la deuxième phrase du point comme suit: «Le recours à un personnel enseignant à temps partiel ou à durée déterminée peut être nécessaire dans certaines circonstances afin de répondre à des exigences temporaires en termes de personnel». Il propose en outre de supprimer le reste de la phrase d'origine.
- 130.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental note que les gouvernements doivent poursuivre deux objectifs, c'est-à-dire qu'ils doivent, d'une part, s'assurer que les petites et moyennes entreprises font preuve de souplesse et, d'autre part, faire en sorte que les entreprises s'adaptent suffisamment pour garantir que les personnes ont accès à des emplois décents.
- 131.** Après une longue discussion au cours de laquelle d'autres modifications sont proposées, les participants ne tombent sur aucun accord concernant l'utilisation du terme «souplesse» dans le paragraphe. En l'absence de consensus, ce point est supprimé.

-
- 132.** S'agissant du point 4, une discussion semblable à celle concernant le point 3 est soulevée. Le coordonnateur du groupe des travailleurs demande de remplacer «des garanties minimales et une certaine souplesse» par «des garanties suffisantes et une certaine capacité d'adaptation». Il souligne que le terme «capacité d'adaptation» figure dans les conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015)³ et que les participants au forum devraient employer la même terminologie.
- 133.** La coordonnatrice du groupe des employeurs souhaite garder le mot «souplesse».
- 134.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental fait noter que le terme «souplesse» se rapporte aux contrats tandis que, pour les employeurs, il s'agit de travailler en faisant preuve de souplesse dans le cadre des activités. Du point de vue des gouvernements, la proposition d'employer l'expression «capacité d'adaptation» est acceptable, étant donné que la «capacité d'adaptation» est aussi liée aux changements de circonstances, sans nécessairement être liée aux contrats.
- 135.** Après une longue discussion au cours de laquelle d'autres modifications sont proposées, les participants ne parviennent à aucun consensus. Ce point est donc supprimé.
- 136.** Concernant le point 5, la coordonnatrice du groupe des employeurs suggère de modifier la première phrase comme suit: «tous les travailleurs, selon le cas, de l'enseignement supérieur [...]». Elle propose de modifier la deuxième phrase comme suit: «doit avoir accès à des conditions d'emploi décentes et bénéficier d'opportunités en termes de développement de carrière». En conséquence, il faudrait supprimer «égales» après «opportunités». Enfin, l'oratrice propose d'ajouter «devrait être garanti par le biais d'exigences minimales et du dialogue social».
- 137.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs déclare qu'il serait possible de remplacer «selon le cas» dans la première phrase par «applicables».
- 138.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental est d'accord d'ajouter «applicables» dans la première phrase. Il ajouterait aussi une référence à la «protection sociale».
- 139.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs partage l'avis selon lequel il est important d'avoir des conditions de travail décentes, mais préférerait parler aussi d'opportunités «égales». Il souscrit néanmoins à la proposition des employeurs. Pour ce qui est des exigences minimales, l'orateur suggère de mentionner une «réglementation appropriée».
- 140.** La coordonnatrice du groupe des employeurs et le coordonnateur du groupe gouvernemental acceptent les modifications proposées par les travailleurs.
- 141.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère que la dernière phrase soit rédigée comme suit: «La réglementation et les conventions collectives correspondantes devraient être suffisamment adaptables et leur application devrait être effective.»
- 142.** La coordonnatrice du groupe des employeurs est d'accord avec les modifications proposées mais souhaite garder le terme «souplesse».
- 143.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental préfère que «adaptables» soit employé dans le texte, car ce terme est plus neutre et utile si l'on veut que le message soit compris partout dans le monde.

³ Document [GB.323/POL/3](#).

-
144. Les participants à la réunion décident en fin de compte d'apporter les modifications suggérées par le groupe des travailleurs et ce point est adopté tel que modifié.
 145. S'agissant du point 6, le coordonnateur du groupe des travailleurs souhaite ajouter d'autres points relatifs à la question de la diversité dans le texte. Il propose aussi de modifier la deuxième phrase comme suit: «Parmi les stratégies visant à promouvoir l'égalité, on pourrait citer l'application de quotas et/ou de cibles dans le domaine de l'embauche, du traitement des disparités constatées dans les structures et les prestations salariales [...]» Enfin, dans la dernière phrase, l'orateur souhaite remplacer «Le fait d'encourager et de promouvoir la participation des femmes» par «Le fait de faciliter la participation des femmes dans». En employant le terme «encourager», il semble que l'on reproche aux femmes de ne pas participer aux disciplines STEM, tandis que le terme «faciliter» incite les gouvernements à jouer un rôle plus actif en vue d'identifier les barrières structurelles.
 146. La coordonnatrice du groupe des employeurs est d'accord avec les modifications proposées.
 147. Le coordonnateur du groupe gouvernemental suggère d'ajouter «et dans la recherche» dans la dernière phrase après «disciplines STEM».
 148. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo souligne que, dans d'autres langues, le terme «faciliter» peut signifier que l'on revoie à la baisse les normes pour les femmes.
 149. Le secrétaire du groupe des employeurs propose d'employer plutôt le terme «promouvoir». Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
 150. Concernant le point 7, un certain nombre de modifications sont proposées. Un débat important s'ouvre sur les PPP.
 151. Le coordonnateur du groupe des travailleurs, rappelant une intervention faite précédemment par sa collègue de l'ISP au sujet des PPP et l'absence de consensus sur la promotion de ces partenariats, propose de modifier la première partie du point 7 comme suit: «Les sources de financement privées permettent de combler les lacunes constatées dans les ressources dont dispose l'enseignement supérieur public. Il convient d'effectuer des études plus approfondies pour évaluer les effets du financement privé sur le partage des connaissances et le perfectionnement professionnel.»
 152. La coordonnatrice du groupe des employeurs insiste pour conserver la mention aux PPP dans le texte, étant donné que ceux-ci figurent aussi dans les ODD.
 153. Le coordonnateur du groupe gouvernemental déclare partager l'avis du groupe des employeurs selon lequel la mention aux PPP devrait continuer de figurer dans le texte intégral.
 154. Le représentant du gouvernement des Philippines déclare que la première partie du point porte sur deux modalités: les sources de financement privées et les PPP. Si les sources de financement purement privées sont acceptées, dans ce cas il n'y a pas de raison d'empêcher une collaboration publique-privée dans le secteur de l'éducation.
 155. Dans la mesure où il n'est pas possible de dégager un consensus sur cette question après un débat approfondi, ce point est supprimé.

-
- 156.** S'agissant du point 8, la coordonnatrice du groupe des employeurs suggère de remplacer le texte par «[...] pour garantir un enseignement de qualité» et de changer, dans la dernière phrase, «y compris» par «y compris, par exemple,». Les participants à la réunion acceptent cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
- 157.** Pour ce qui est du point 9 a), le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère d'ajouter, après «[...] diverses formes», «notamment la négociation collective».
- 158.** Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
- 159.** Concernant le point 10 a), la coordonnatrice du groupe des employeurs se réfère à la modification proposée précédemment concernant l'ajout de l'adjectif «applicables». Cette modification est adoptée.
- 160.** Pour le point 10 c), la coordonnatrice du groupe des employeurs propose d'apporter des changements à la formulation «garantir un financement public suffisant pour l'enseignement supérieur» afin de couvrir les infrastructures et la recherche.
- 161.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère d'ajouter, après «personnel enseignant», «et du personnel non enseignant» afin de tenir compte de tous ceux qui travaillent dans le secteur.
- 162.** Les participants au forum conviennent de cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
- 163.** Pour ce qui est du point 10 d), la coordonnatrice du groupe des employeurs déclare qu'il convient de modifier le texte en vue d'employer «suffisante» au lieu de «accrue» et de supprimer le mot «privé» du texte.
- 164.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs souscrit à cette proposition et suggère en outre de modifier le texte comme suit: «[...] supervision des prestataires de l'enseignement supérieur public et privé». Les participants à la réunion acceptent ces propositions et ce point est adopté tel que modifié.
- 165.** En ce qui concerne le point 10 e), les participants décident que, en l'absence de consensus sur le point 7, le point 10 e) sera lui aussi supprimé.
- 166.** S'agissant du point 10 f), le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère de modifier l'alinéa f) du paragraphe 10 en vue d'ajouter «sans compromettre les mécanismes de dialogue social et de négociation collective» à la fin de la phrase, après «politique à suivre en matière d'enseignement».
- 167.** La coordonnatrice du groupe des employeurs suggère de conserver la mention au «dialogue social» mais de s'abstenir d'ajouter celle relative à la «négociation collective».
- 168.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs demande à ce que les «mécanismes de dialogue social» soient considérés comme un compromis. Cette demande est acceptée et ce point est adopté tel que modifié.
- 169.** En ce qui concerne le point 10 g), le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère de supprimer «des diplômes» et d'ajouter «des qualifications» après «la reconnaissance internationale», étant donné que le processus de reconnaissance internationale vise les qualifications et non les diplômes. Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition.

-
- 170.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental demande de supprimer la référence à l'UNESCO. Le représentant du gouvernement du Brésil s'associe à cette proposition et met en question la capacité du forum à prescrire aux Etats Membres de travailler avec l'UNESCO. L'orateur propose de faire référence aux «organismes appropriés». Les participants souscrivent à cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
- 171.** Pour ce qui est du point 11 *a)*, une discussion est soulevée au sujet du renforcement des capacités du CEART. Le Bureau explique qu'il existe des moyens non financiers internes grâce auxquels les travaux du CEART peuvent être appuyés, mais que toute mesure allant au-delà de son mandat actuel, comme le fait d'accroître la fréquence de ses réunions, devra être approuvée par le Conseil d'administration ainsi que par le Comité exécutif de l'UNESCO.
- 172.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental propose d'ajouter «et de mesures de soutien en faveur» du CEART. Les participants acceptent cette proposition et ce point est adopté.
- 173.** Concernant le point 11 *b)*, des désaccords sont exprimés quant à la possibilité de mentionner une éventuelle réunion tripartite. Le secrétaire du groupe des employeurs fait savoir que certains s'inquiètent du fait que l'idée de convoquer une réunion tripartite soit formulée avant même d'obtenir un consensus, quel qu'il soit. Il faut suivre strictement le déroulement précis des étapes, c'est-à-dire qu'il faut se mettre d'accord sur les points de consensus, entreprendre des recherches et, ensuite, conformément à la recommandation formulée par les organes consultatifs, décider de convoquer ou non une réunion tripartite. L'idée d'une réunion d'experts proposée à la dernière session des organes consultatifs avait été rejetée, et un consensus avait été dégagé afin de convoquer le Forum de dialogue mondial. Le groupe des employeurs n'exclut pas la possibilité d'organiser une autre réunion, si nécessaire et sur recommandation des organes consultatifs, mais cette possibilité sera envisagée seulement si des recherches plus approfondies sont effectuées. Il s'agit d'un principe de bonne gouvernance.
- 174.** Le secrétaire du groupe des travailleurs rappelle le compromis qui avait été établi en vue de convoquer un forum de dialogue mondial. En premier lieu, une étude serait menée et, en second lieu, sur la base des conclusions de l'étude, un forum de dialogue mondial serait organisé et, à cette occasion, on déciderait de l'organisation ou non d'une autre réunion tripartite. Il n'y a pas de problème à ce que les participants au forum proposent d'organiser, comme éventuelle mesure à prendre, une réunion tripartite, d'autant plus qu'un précédent existe à ce propos. Il avait été décidé de suivre une approche en deux étapes.
- 175.** L'orateur propose en outre d'abandonner la référence au besoin à la fois de souplesse et de travail décent, et de se référer au vocabulaire issu de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de 2015, à laquelle il avait été demandé d'envisager, dans le cadre éventuellement de réunions d'experts, d'évaluer la nécessité d'ajouter des normes internationales du travail qui aborderaient la question des formes atypiques d'emploi.
- 176.** Le secrétaire du groupe des employeurs répond que le BIT s'occupe déjà activement de la question des formes atypiques d'emploi et qu'il n'est pas nécessaire de consacrer une réunion tripartite à cette question dans le secteur de l'enseignement supérieur. L'orateur note que des réunions d'experts intersectorielles ont effectivement eu lieu et qu'il n'est pas possible d'aborder ce point spécifiquement pour chaque secteur. La dernière proposition formulée par le groupe des travailleurs ne peut être acceptée.
- 177.** Le représentant du gouvernement du Niger considère que la question des réunions tripartites s'inscrit dans le cadre de l'OIT et est un instrument essentiel de la négociation collective. Les réunions tripartites permettent aussi de résoudre certains problèmes dans un contexte institutionnel, y compris en vue d'examiner des normes relatives au travail, ce qui est au cœur même des travaux de l'Organisation.

-
- 178.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental indique avoir de vives réserves quant au fait que l'organisation d'une réunion tripartite soit mentionnée explicitement dans le texte.
- 179.** Après des discussions approfondies, il n'est pas possible de trouver un accord sur les modifications à apporter. Les participants à la réunion décident d'adopter ce point sans modification.
- 180.** Le secrétaire du groupe des employeurs déclare que, faute d'accord sur cette question, la réunion d'experts ne devrait pas avoir lieu, et une telle proposition ne devrait pas être soumise aux sessions des organes consultatifs sectoriels en janvier 2019.
- 181.** Le secrétaire des travailleurs souligne qu'il ne faut pas fermer la porte à l'organisation d'une réunion d'experts parce qu'il est trop tôt pour en parler. Il convient d'examiner cette proposition à la session suivante des organes consultatifs.
- 182.** Les points de consensus sont adoptés dans leur ensemble.

V. Points de consensus obtenus dans le cadre du forum ⁴

1. Enjeux et opportunités en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur

- 183.** Un enseignement supérieur de qualité est un facteur important de développement économique, social et culturel. Il fait partie intégrante de l'ODD 4 sur l'éducation de qualité et de l'ODD 8 sur la croissance économique, le plein emploi productif et le travail décent pour tous. L'enseignement supérieur est indispensable pour préparer les apprenants à la responsabilité sociale et à l'emploi, préparer les futurs enseignants et leur offrir un apprentissage tout au long de leur vie, de même que pour la recherche. Il l'est également pour l'enseignement des qualifications fondamentales et les connaissances de base utiles pour la vie.
- 184.** La massification, la privatisation qui ne cesse d'augmenter, les progrès technologiques ainsi que la redistribution des financements et des demandes sur le marché du travail ont fait apparaître dans l'enseignement supérieur à la fois de nouveaux défis et de nouvelles opportunités. L'accès à l'enseignement supérieur s'est beaucoup accru ces vingt dernières années, en particulier pour ceux qui, traditionnellement, ne bénéficient pas du système éducatif, ce qui permet aux apprenants et aux enseignants d'accroître leurs chances de vivre mieux, tout en leur offrant une plus grande employabilité et une meilleure adaptation aux changements, et en élargissant l'éventail des domaines d'études proposés. Ces tendances ont également provoqué, dans certains cas, un manque d'effectifs, le recrutement d'un personnel enseignant pas assez qualifié, la délivrance de diplômes de qualité médiocre, une variation des frais de scolarité et une ingérence dans l'autonomie des établissements.

⁴ Ces points de consensus ont été adoptés par le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur le 20 septembre 2018. Conformément aux procédures établies, ils seront soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 335^e session qui aura lieu en mars 2019.

2. Mesures que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent prendre pour mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des opportunités offertes dans l'enseignement supérieur

- 185.** Les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et des normes internationales du travail applicables concernent tous les travailleurs de l'enseignement supérieur, quelle que soit la nature de leurs relations d'emploi. Le personnel recruté selon diverses modalités d'emploi, par exemple emploi à plein temps, à temps partiel, à durée déterminée, en remplacement ou encore emploi temporaire, doit avoir accès à des conditions d'emploi décentes et bénéficier d'opportunités en termes de développement de carrière. Ceci devrait être garanti par le biais d'une réglementation appropriée et du dialogue social, et des mesures devraient notamment être instaurées afin de promouvoir le mérite dans le recrutement, de même que le développement de carrière, la diversité, l'assurance de la qualité et le perfectionnement professionnel continu. La réglementation et les conventions collectives correspondantes devraient être suffisamment adaptables et leur application devrait être effective.
- 186.** L'égalité entre hommes et femmes, l'inclusion et la non-discrimination jouent un rôle central dans l'amélioration des conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur. Parmi les stratégies visant à promouvoir l'égalité, on pourrait citer l'élaboration et l'application de quotas et/ou de cibles dans le domaine de l'embauche, du traitement des disparités constatées dans les structures et les prestations salariales, le règlement de la discrimination structurelle dans les procédures de titularisation et de promotion dans l'emploi et, enfin, l'évolution des cultures institutionnelles. Le fait de promouvoir la participation des femmes dans les disciplines STEM et dans la recherche constitue une avancée dans ce sens.
- 187.** La gouvernance collégiale et le dialogue social dans l'enseignement supérieur, y compris la négociation collective, sont essentiels pour garantir la qualité de l'enseignement, promouvoir la liberté académique et maintenir des conditions de travail qui puissent aider à faire de l'enseignement supérieur une option attrayante pour les professionnels comme pour les diplômés. Tout le personnel, quelle que soit sa situation professionnelle, devrait avoir la possibilité de prendre part au dialogue social, y compris, par exemple, dans le cadre des efforts visant à promouvoir les opportunités de perfectionnement professionnel, de mobilité et de développement de carrière.

3. Recommandations quant à l'action future de l'OIT et de ses Membres

- 188.** Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient, avec le soutien du BIT et en fonction des besoins, prendre part à un dialogue social efficace sous ses diverses formes, notamment la négociation collective, afin de promouvoir le travail décent et l'emploi productif dans l'enseignement supérieur public et privé.
- 189.** Les gouvernements devraient:
- a) adopter et mettre en œuvre la législation nationale tout en en assurant le respect afin de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les normes internationales applicables qui ont été ratifiées, protègent tous les travailleurs de l'enseignement supérieur et s'appliquent à ces derniers;

-
- b) veiller à ce que les relations d'emploi dans l'enseignement supérieur s'inscrivent pleinement dans les principes de travail décent ainsi que dans la loi et dans la pratique nationales;
 - c) garantir un financement public suffisant pour l'enseignement supérieur, les infrastructures et la recherche, ainsi que pour le perfectionnement professionnel du personnel enseignant ou non enseignant de l'enseignement supérieur, et veiller à une utilisation efficace de ce financement;
 - d) élaborer et promouvoir des normes de qualité et une supervision suffisante des prestataires de l'enseignement supérieur public et privé;
 - e) envisager d'organiser des forums d'enseignement nationaux pour entreprendre un regroupement des partenaires sociaux et autres parties prenantes afin d'engager des consultations sur la politique à suivre en matière d'éducation, sans compromettre les mécanismes de dialogue social;
 - f) par l'intermédiaire d'organismes appropriés, encourager la reconnaissance internationale des qualifications, la mobilité des travailleurs de l'enseignement supérieur et l'autonomie des établissements et unir leurs forces afin de s'opposer à la délivrance de diplômes académiques non reconnus officiellement.

190. Le Bureau devrait:

- a) prendre des mesures concrètes supplémentaires en vue de promouvoir les principes établis de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO, y compris par le biais d'activités régionales et de mesures de soutien en faveur du CEART, dans le but d'accroître la visibilité et l'efficacité de l'action dudit comité;
- b) entreprendre des recherches et diffuser les résultats ainsi obtenus, sur les sujets suivants: conditions d'emploi du personnel d'appui à l'enseignement; obstacles à l'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur et bonnes pratiques en la matière; et, également, politiques et pratiques appliquées dans le cadre du recours à un emploi précaire à durée déterminée dans l'enseignement supérieur, qui mettent en évidence le besoin à la fois de souplesse et de travail décent. Ces recherches ont pour objectif de fournir des éléments d'information sur d'éventuelles actions futures, qui pourraient comprendre notamment l'organisation d'une réunion tripartite.

VI. Conclusions

191. La coordonnatrice du groupe des employeurs remercie les participants pour le travail considérable accompli. Le monde est en train de changer et le fait de maintenir l'accent sur le travail décent relève du défi. Il est essentiel de garantir le respect des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations, et à cet égard les nombreuses parties prenantes de l'OIT sont de précieuses alliées. Le forum a abouti à des résultats positifs et a offert une occasion précieuse aux participants de faire part de leur expérience.

192. Le coordonnateur du groupe des travailleurs remercie le Bureau pour ses précieux travaux préparatoires et son organisation. Le secteur rencontre de nombreuses difficultés sur la voie menant au travail décent pour tous. Il convient de poursuivre les travaux dans ce domaine. De l'avis des travailleurs, même si les points adoptés ne sont pas exhaustifs, ils jettent néanmoins des fondements solides en vue de futurs travaux, et les participants ne devraient pas se décourager. Le secteur de l'éducation est indispensable pour la production, l'échange et la diffusion de connaissances, ainsi que pour le développement social et culturel. Pour ces

raisons, il est crucial que l'OIT continue d'accorder une attention soutenue aux problèmes qui se posent.

- 193.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas, s'exprimant au nom des participants gouvernementaux, remercie le Bureau d'avoir préparé et organisé ce forum d'une main de maître. Le document d'orientation est d'une très grande importance. Travailler au sein de l'OIT a été une expérience très agréable. L'orateur remercie les autres participants pour leur précieuse contribution.
- 194.** La secrétaire générale adresse ses félicitations à la présidente pour sa patience inépuisable. Les discussions ont été parfois difficiles, mais le fait qu'elle ait accordé autant d'attention au principe d'inclusion a favorisé le bon déroulement des débats. L'oratrice remercie également toutes les personnes chargées de veiller à ce que les travaux soient menés à bien.
- 195.** La présidente remercie les participants pour leur contribution fructueuse. Le fait de présider une réunion de ce type a été une expérience stimulante et l'oratrice en a tiré de nombreux enseignements. L'OIT devrait poursuivre ses travaux dans ce secteur important. L'oratrice se félicite des résultats positifs obtenus dans le cadre du forum.

Genève, le 20 septembre 2018