



## Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent

Genève, 17-21 mai 2021

### Conclusions<sup>1</sup>

La Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda pour le travail décent,

S'étant tenue du 17 au 21 mai 2021,

Adopte les conclusions suivantes:

### Défis et possibilités en matière de travail décent dans le secteur de l'éducation

1. Pour développer une approche durable et résiliente de l'avenir du travail centrée sur l'humain et favoriser la reprise après la pandémie du COVID-19, il convient de promouvoir un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous, comme l'énoncent à la fois l'objectif de développement durable 4 concernant une éducation de qualité et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019). Un apprentissage de qualité s'appuie sur un personnel de l'éducation technique, pédagogique et administratif qualifié, motivé et bien épaulé, qui travaille dans un environnement d'enseignement et d'apprentissage propice. Cet apprentissage nécessite également des établissements d'enseignement solides et dotés de ressources suffisantes.
2. Les technologies de l'éducation peuvent promouvoir l'apprentissage et l'accès à l'éducation. Le recours croissant aux technologies de l'éducation peut poser des difficultés en termes de conditions de travail et d'autonomie professionnelle des éducateurs, de protection et de confidentialité des données, de qualité de l'éducation, d'évaluation des résultats de l'apprentissage et de gouvernance de l'éducation, et aux travailleurs de l'éducation. Ceci nécessitera une formation et des compétences appropriées, un accès aux infrastructures numériques, en particulier la technologie et Internet, et une capacité de gérer l'impact social de la technologie sur l'environnement de l'apprentissage. Il convient donc de réfléchir à des possibilités permettant d'exploiter pleinement le potentiel de l'apprentissage en ligne.
3. L'autonomie professionnelle est remise en question, en raison de facteurs politiques et économiques, et notamment de la problématique du recours croissant à la normalisation de l'éducation. Si l'éducation exige des degrés élevés de coordination, la mise en œuvre des programmes éducatifs pour répondre aux besoins de chaque apprenant dans des

---

<sup>1</sup> Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 343e session (novembre 2021).

contextes variables requiert un personnel enseignant dûment qualifié et disponible, jouissant d'une autonomie suffisante.

4. Les modèles d'apprentissage hybride et mixte ont une incidence sur les conditions de travail des éducateurs, notamment la charge de travail. Les enseignants et les formateurs en particulier sont appelés à travailler à la fois en ligne et hors ligne, ce qui risque d'entraîner une augmentation de leur temps de travail et de leurs responsabilités.
5. Dans certains pays, les revenus<sup>2</sup> des éducateurs restent bas et instables, en particulier pour ceux qui travaillent en milieu rural. Le travail décent est essentiel pour garantir une main-d'œuvre de qualité dans le secteur de l'éducation.
6. Le rôle accru que jouent les éducateurs eu égard à la citoyenneté mondiale et aux questions sociales telles que la santé, la formation à l'entrepreneuriat, le développement communautaire, le changement climatique, le bien-être, la justice sociale et la paix, nécessite une formation, un apprentissage et un développement professionnels ainsi qu'un soutien adéquats pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions.
7. En tant que travailleurs de première ligne, le personnel de l'éducation est exposé à des risques pour sa santé. Des cas de violence et de harcèlement se produisent dans le secteur de l'éducation, y compris via les technologies de l'information et de la communication, et peuvent être exacerbés en période de crise – comme celle liée à la pandémie de COVID-19 – ou lors de conflits.

### **Garantir un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous: investir dans les capacités et l'emploi décent des éducateurs**

8. La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) restent très pertinentes dans le domaine de l'éducation, tout comme les recommandations du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).
9. L'éducation n'est pas une marchandise; c'est un droit humain fondamental, un bien public et une responsabilité publique. Une éducation de qualité de même que l'apprentissage tout au long de la vie se doivent d'être équitables et accessibles à tous, en particulier grâce à la technologie. Le secteur privé a un rôle à jouer dans la fourniture d'une éducation de qualité.
10. En leur fournissant des compétences spécifiques, l'éducation prépare les apprenants à la citoyenneté, à la vie et au monde du travail, tout en les aidant à renforcer leur développement culturel, physique, spirituel, moral, psychosocial et intellectuel, ce qui leur

---

<sup>2</sup> Le terme « revenus » englobe le revenu de l'emploi (salarié et indépendant), le revenu de la propriété, le revenu tiré de la production de services destinés à l'autoconsommation, et les transferts courants reçus.

permettra de contribuer à l'élaboration d'une approche durable et résiliente de l'avenir du travail centrée sur l'humain et à la construction d'un monde meilleur.

11. Les objectifs de l'éducation, les programmes d'études et les méthodes d'apprentissage évoluent au rythme des transformations du monde du travail. L'organisation de l'enseignement varie grandement d'un pays à l'autre.
12. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans l'élaboration des politiques de l'éducation et eu égard aux conditions de travail du personnel de l'éducation. Les consultations, les échanges d'information et d'autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux ainsi qu'avec les gouvernements et les autres acteurs concernés sont également importants.
13. Les politiques et pratiques devraient viser à combler les lacunes en matière de compétences et à garantir que les systèmes d'éducation et de formation répondent aux besoins du marché du travail, notamment en ce qui concerne la recherche et l'innovation, et de la société en général. Ceci inclut la collaboration entre les autorités chargées de l'éducation et de la formation et les organisations d'employeurs et de travailleurs, les programmes d'apprentissage en milieu du travail, la reconnaissance de l'apprentissage préalable au moyen d'une évaluation appropriée effectuée par des enseignants et des formateurs qualifiés, les conseils de compétences, les partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises, et un dialogue social portant sur les politiques d'éducation et de formation.
14. La formation des éducateurs devrait englober non seulement la connaissance des domaines d'apprentissage essentiels et la connaissance des matières, mais aussi l'utilisation appropriée des technologies de l'éducation, les cultures des populations autochtones et tribales; les compétences fondamentales et celles qui sont tournées vers l'avenir du travail, la connaissance des questions relatives au changement climatique et au développement durable, les technologies et autres facteurs de changement à l'échelle mondiale, le rôle social des éducateurs, le travail auprès des communautés défavorisées, et la collaboration avec d'autres éducateurs.
15. Des investissements doivent être faits afin de garantir aux éducateurs comme aux apprenants un accès équitable et inclusif aux technologies de l'éducation, et la possibilité d'y recourir, en gardant à l'esprit les questions d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination. Des politiques et pratiques devraient être élaborées pour garantir la qualité des technologies éducatives, la formation appropriée des éducateurs, le travail décent en rapport avec l'utilisation des technologies, y compris en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les achats et la gouvernance du contenu technologique et pédagogique.
16. La technologie peut venir en aide aux éducateurs, mais ne saurait en rien les remplacer. L'éducation en présentiel reposant sur une interaction entre apprenants, enseignants et formateurs et sur des rapports sociaux demeure le fondement de l'apprentissage, qui est un processus collectif.
17. Des modes d'apprentissages appropriés devraient être examinés pour répondre aux besoins des apprenants, et notamment les méthodes d'apprentissage en présentiel, mixte

et à distance. Il est essentiel d'exploiter pleinement le potentiel des avancées technologiques pour faciliter la tâche des éducateurs.

18. Les politiques et pratiques devraient encourager le recrutement, le maintien dans l'emploi, la motivation et l'évolution de carrière du personnel de l'éducation, et promouvoir le statut des métiers de l'enseignement, ce qui englobe l'offre de revenus suffisants.
19. Les politiques et pratiques destinées à garantir la sécurité et la santé au travail, en particulier la santé mentale et le soutien psychosocial, la protection contre la violence et le harcèlement et contre les effets du COVID-19, ont un rôle important à jouer pour protéger le personnel d'éducation et de formation. Il convient de mener de toute urgence une action concertée pour garantir au personnel de l'éducation et aux autres travailleurs de première ligne un accès rapide, équitable et à un coût abordable à des vaccins sûrs et efficaces contre le COVID-19. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans la sensibilisation à la lutte contre l'infection et aux possibilités de vaccination.
20. Les politiques et pratiques visant à s'attaquer au problème de l'intensification de la charge de travail des éducateurs et aux questions concernant leur bien-être pourraient consister notamment à recruter un nombre suffisant d'enseignants, de formateurs et de personnels auxiliaires de l'éducation. Les systèmes éducatifs devraient être dotés de ressources suffisantes pour garantir une éducation de qualité, en tenant compte de l'évolution du rôle et des tâches des enseignants et des formateurs, et pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
21. Les politiques et pratiques doivent promouvoir efficacement l'égalité entre hommes et femmes et l'inclusion pour tous à tous les niveaux d'enseignement ainsi que dans la gouvernance, et favoriser la participation des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, comme dans les domaines émergents.
22. Il convient d'offrir aux éducateurs de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour faire en sorte que les systèmes d'éducation répondent aux besoins du secteur et de la société en général face à l'avenir du travail. Une solide coordination s'impose entre les autorités chargées des questions d'éducation, de formation et de travail, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées. Augmenter le volume et la qualité de la main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation peut aussi contribuer à améliorer l'image de l'EFTP, ce qui demeure un défi.
23. Les établissements d'enseignement privés et les partenariats public-privé participent à la fourniture des services éducatifs. Les gouvernements devraient renforcer la gouvernance et la réglementation des prestataires de l'enseignement privés pour être en mesure d'assumer leur responsabilité publique visant à garantir la qualité ainsi que l'emploi décent du personnel de l'éducation.

## Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

24. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale. Il s'agit d'un moyen de parvenir au progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance.
25. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. élaborer des politiques d'éducation et de développement des compétences qui répondent aux besoins de la société et du marché du travail et qui garantissent le travail décent dans le secteur de l'éducation, notamment en ce qui concerne le recours aux technologies de l'éducation;
  - b. élaborer et mettre en œuvre conjointement des politiques et actions cohérentes et globales pour promouvoir le renforcement des capacités des éducateurs en lien avec l'évolution des besoins de la société et du marché du travail;
  - c. contrôler l'équité et l'égalité d'accès à une éducation de qualité et aux technologies de l'éducation;
  - d. élaborer des politiques et des mesures permettant d'assurer une protection appropriée de la vie privée et des données personnelles, de relever les défis et de saisir les opportunités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques;
  - e. mettre au point ou renforcer les stratégies nationales relatives à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'EFTP, en vue de promouvoir le travail décent parmi le personnel de l'éducation;
  - f. assurer à tous les personnels d'éducation des conditions de travail convenables ainsi que la sécurité et la santé au travail, y compris le bien-être mental, et garantir la protection contre la violence et le harcèlement de même que les maladies transmissibles;
  - g. assurer l'accès universel à une protection sociale complète et durable pour tous les travailleurs de l'éducation;
  - h. envisager des politiques et stratégies visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée parmi les éducateurs dans le contexte d'un monde du travail numérisé;
  - i. Envisager des politiques et stratégies axées sur l'adoption des technologies, en particulier l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique.
26. Les gouvernements ont le devoir, d'une part, d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer efficacement la législation nationale, afin de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail, de même que les conventions internationales du travail pertinentes qui ont été ratifiées s'appliquent au secteur de l'éducation et, d'autre part, de promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité.

27. Dans le cadre du suivi des obligations découlant de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, le Bureau devrait:
- a. promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de normes internationales du travail relatives au secteur de l'éducation qui soient solides et à jour;
  - b. renforcer les capacités des mandants de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur de l'éducation;
  - c. promouvoir, par le biais d'activités régionales notamment, les présentes conclusions, la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, les Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, de même que d'autres outils pertinents se rapportant au secteur de l'éducation;
  - d. renforcer les capacités des mandants de s'engager dans un dialogue social constructif dans le secteur de l'éducation, notamment en fournissant une assistance technique, en organisant des réunions régionales, et en mettant au point des outils pertinents, en consultation avec les gouvernements et les partenaires sociaux;
  - e. mener des activités de recherche et de gestion des connaissances, et diffuser les résultats ainsi obtenus, sur les tendances, les évolutions et les défis et possibilités en matière de travail décent et durable dans les secteurs public et privé, en particulier les répercussions de la pandémie de COVID-19 et des technologies sur les éducateurs, l'utilisation de technologies vertes dans les infrastructures éducatives, la protection de la vie privée et des données personnelles, et les partenariats public-privé;
  - f. effectuer une analyse du marché du travail afin de mieux comprendre les besoins de compétences, actuels et futurs, qu'exige un monde travail en rapide mutation, et notamment les besoins des enseignants et des formateurs en matière de compétences et de connaissances;
  - g. s'engager dans des activités de coopération pour le développement afin de promouvoir le travail décent et le renforcement des capacités dans le secteur de l'éducation, en gardant à l'esprit la diversité des situations, des besoins, des priorités et des niveaux de développement de ses Etats Membres;
  - h. renforcer sa coopération avec d'autres organisations et avec les mécanismes de financement de l'éducation pour promouvoir la cohérence des politiques et le travail décent, de manière à concrétiser son approche durable et résiliente de l'avenir du travail centrée sur l'humain pour les personnes qui travaillent dans le secteur de l'éducation ainsi que pour les établissements d'enseignement;
  - i. coopérer avec d'autres parties prenantes concernées, notamment les ministères de l'Éducation et les institutions chargées de la formation, ainsi que les établissements d'enseignement supérieur, pour promouvoir le travail décent dans le secteur de l'éducation.

## Annexe

### Liste des instruments mentionnés au cours de la réunion

#### Déclarations:

- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

#### Conférence internationale du Travail:

- Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, 2008

#### Normes internationales du travail:

##### *Conventions fondamentales:*

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (et son protocole de 2014)
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

##### *Conventions et recommandations techniques:*

- Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949

- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (et son Protocole de 2002)
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

#### **Autres instruments de l'OIT:**

- Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966)
- Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, 2014

#### **Instruments émanant d'autres organisations internationales:**



- Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)