



L'Internationale de l'éducation (IE) a été invitée à présenter un document à la réunion triennale du **CEART** (Comité d'experts sur l'application de la *Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant* et la *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*). L'IE entend mettre l'accent sur sept points dans sa contribution à la réunion du CEART:

- la pénurie d'enseignants et le recrutement d'enseignants non qualifiés;
- les salaires des enseignants;
- les consultations avec les organisations d'enseignants ;
- les libertés académiques et la titularisation des enseignants ;
- la décentralisation; et
- la privatisation.
- Le VIH/SIDA

## **1. La pénurie d'enseignants et le recrutement d'enseignants non qualifiés**

La pénurie d'enseignants est une réalité à laquelle beaucoup de pays sont confrontés aujourd'hui. Pour que tous les enfants de nombreux pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine bénéficient d'une éducation, il faudrait y recruter massivement des enseignants. En Europe et en Amérique du Nord également, bon nombre de pays connaissent une pénurie d'enseignants. Les raisons d'une telle pénurie varient sans doute d'un pays à l'autre, toutefois, certaines similitudes se dégagent. Au cours des dernières années, le nombre d'enseignants partant à la retraite a augmenté, et les données statistiques permettent d'avancer que cette tendance se maintiendra dans les années à venir. Une impression prévaut également, à savoir qu'un nombre croissant d'enseignants quittent la profession et qu'il sera difficile de recruter des étudiants qualifiés dans les établissements de formation d'enseignants.

L'Europe et l'Amérique du Nord ont trouvé différentes prétendues solutions pour remédier à court terme à la pénurie. L'une d'elles consiste à augmenter le nombre d'élèves par classe, ce qui a pour conséquence que les enseignants qualifiés actifs enseignent à des classes et à des groupes plus importants. Une autre prétendue solution consiste à faire prêter davantage d'heures de cours aux enseignants: le nombre d'heures de prestations est ainsi supérieur à celui qui correspond à un poste à temps plein, ce qui engendre des heures de travail supplémentaires. Dans certains systèmes d'éducation, les enseignants sont invités à réduire le temps qui leur est alloué pour la préparation et le suivi des cours, de façon à consacrer une plus grande partie de leur temps de travail global pour les cours en classe. Une autre méthode consiste à modifier le cas échéant l'offre éducative dans l'école. A titre d'exemple : il se peut qu'une école ne puisse offrir l'enseignement d'une langue étrangère par manque d'enseignant qualifié de cette langue ; les étudiants seront invités à apprendre une autre langue étrangère.

Certaines de ces pratiques liées aux problèmes de recrutement des enseignants peuvent avoir des effets durables sur la qualité de l'éducation fournie aux étudiants. L'augmentation du nombre d'élèves par classe et l'augmentation du nombre d'heures de cours à donner par les enseignants auront sans

aucun doute un impact sur la qualité de l'éducation fournie aux étudiants. De telles mesures violent l'article 10.7 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant :

*... en matière d'éducation, aucun État ne devrait se donner comme seul objectif la quantité sans rechercher également la qualité...*

Bon nombre de gouvernements africains expérimentent différents systèmes de recrutement des enseignants faisant appel à de nouveaux canaux. Dans certains pays, ces nouvelles recrues sont appelées les "enseignants bénévoles" ou les "enseignants de la communauté". Des rapports en provenance du Bénin font état des difficultés que rencontrent les instituts de formation des enseignants à recruter des étudiants ; les directeurs d'établissement préfèrent recruter des jeunes ayant un certain niveau d'éducation, auxquels ils donnent une formation de deux semaines avant de les recruter comme enseignants avec un contrat de travail temporaire et un salaire de loin inférieur à celui d'un enseignant qualifié. Un nombre sans cesse croissant d'enseignants sont recrutés et rémunérés par des associations de parents et d'enseignants et ils sont dès lors appelés les « enseignants de la communauté ». Au Sénégal, une initiative reposant sur des "enseignants bénévoles" a été lancée voici quelques années. Au cours des premières années, il était encore possible d'attirer dans la profession enseignante des jeunes ayant une formation académique, mais progressivement, cela est devenu de plus en plus difficile. Les informations les plus récentes en provenance du Sénégal indiquent que la plupart des « enseignants bénévoles » n'ont suivi que quelques années de l'enseignement secondaire et dans plusieurs cas, leur formation n'atteint même pas ce niveau. Les différents modèles existants ont en commun qu'ils préfèrent engager des enseignants auxquels il n'est pas demandé de présenter les mêmes qualifications que les enseignants ordinaires et qui touchent des salaires moindres.

A long terme, ces nouveaux modes de recrutement présentent le risque d'entraîner la dévaluation du statut de la profession enseignante et une grave détérioration de la qualité de l'éducation dans les décennies à venir. Il est dangereux de propager l'idée selon laquelle les enseignants n'ont pas besoin, en général, d'une éducation étendue.

La pratique consistant à recruter des "enseignants bénévoles" ou des "enseignants de la communauté", etc. viole les principes établis dans les articles 11 à 14 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant. :

*11. En fixant la politique d'accès à la formation des futurs enseignants, on devrait se régler sur le besoin de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignants possédant les qualités morales, intellectuelles et physiques nécessaires, ainsi que les connaissances et la compétence voulues.*

*12. Pour répondre à ce besoin, les autorités compétentes devraient rendre cette formation suffisamment attrayante et assurer un nombre suffisant de places dans les établissements appropriés.*

*13. Pour entrer dans la profession enseignante, il faudrait avoir achevé les études prescrites dans un établissement approprié de formation.*

*14. Pour être admis à la formation des enseignants, il faudrait avoir achevé une instruction secondaire appropriée et faire preuve des qualités personnelles requises des membres de la profession enseignante.*

Les enseignants qui n'ont bénéficié que de quelques semaines de cours préparatoires ne seront pas à même de recevoir la formation stipulée aux articles 19 à 21 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant :

19. Le but de la formation d'un enseignant devrait être de développer ses connaissances générales et sa culture personnelle; son aptitude à enseigner et à éduquer; sa compréhension des principes qui président à l'établissement de bonnes relations humaines à l'intérieur et au-delà des frontières nationales; sa conscience du devoir qui lui incombe de contribuer, à la fois par l'enseignement et par l'exemple, au progrès social, culturel et économique.

20. Tout programme de formation des enseignants devrait comprendre essentiellement les points suivants:

1. Études générales;
2. Étude des éléments fondamentaux de la philosophie, de la psychologie et de la sociologie appliqués à l'éducation, ainsi que l'étude de la théorie et de l'histoire de l'éducation, de l'éducation comparée, de la pédagogie expérimentale, de l'administration scolaire et des méthodes d'enseignement dans les diverses disciplines.
3. Études relatives au domaine dans lequel l'intéressé a l'intention d'exercer son enseignement;
4. Pratique de l'enseignement et des activités parascolaires sous la direction de maîtres pleinement qualifiés.

21.

1. Tous les enseignants devraient acquérir leur formation générale, spécialisée et pédagogique dans une université ou dans un établissement de formation d'un niveau comparable ou bien dans une école spécialisée pour la formation des maîtres.
2. Les programmes de formation pourront varier dans une certaine mesure selon les tâches dont les enseignants seront appelés à s'acquitter dans différents types d'établissements, tels que des établissements pour enfants déficients, ou des écoles techniques ou professionnelles. Dans ce dernier cas, ils pourraient comprendre une expérience pratique dans l'industrie, le commerce et l'agriculture.

L'Internationale de l'éducation est d'avis que deux lignes d'action manifestes doivent être suivies pour essayer de résoudre le problème de la pénurie d'enseignants. Ces deux lignes d'action sont, l'une, l'amélioration des conditions des enseignants afin de rendre plus attrayante une carrière dans l'éducation, et l'autre, le maintien de l'amélioration de la qualité de la formation des enseignants.

L'Internationale de l'éducation est parfaitement consciente de la nécessité de prendre des mesures immédiatement. On peut toutefois se demander si, à court terme, les gouvernements d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, sont en mesure de former un nombre plus important d'enseignants qualifiés afin de réaliser l'Education pour tous. La Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant est d'une très grande utilité dans un tel contexte. Sur la base des principes exprimés aux articles 142 et 143 de la Recommandation, il est loisible aux syndicats d'enseignants et

aux gouvernements de conclure un accord transitoire sur la solution à apporter à la pénurie d'enseignants.

*142. Dans les pays en voie de développement où l'urgence les besoins peut rendre nécessaire le recours à une formation accélérée des enseignants, il faudrait organiser en même temps une formation complète, de manière à disposer d'un corps d'enseignants ayant toute la compétence nécessaire pour orienter et diriger l'ensemble de l'enseignement.*

*143.*

- 1. Les élèves admis à suivre des programmes de formation accélérée devraient être choisis selon les mêmes critères que ceux qui doivent recevoir une préparation du type normal ou même selon des critères plus sévères, pour qu'ils soient à même de compléter leur formation par la suite.*
- 2. Des dispositions et des facilités spéciales, y compris des congés d'études supplémentaires à plein traitement, devraient être prévues pour permettre aux enseignants qui ont reçu une formation accélérée de compléter leurs qualifications en cours d'emploi.*

L'article 38 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant peut également s'avérer pertinent dans ce contexte:

*La politique de recrutement des enseignants devrait être clairement définie au niveau approprié, en collaboration avec les organisations d'enseignants, et il conviendrait d'élaborer une réglementation établissant les droits et les obligations des enseignants.*

Des rapports en provenance de plusieurs organisations membres signalent que bon nombre de pays n'appliquent pas les procédures préconisées dans la Recommandation pour faire face à la pénurie d'enseignants.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, l'Internationale de l'Education estime que les besoins en professeurs pour les universités seront très élevés dans certains pays dans les années à venir. Le principal problème que cela soulève n'est pas principalement l'embauche de personnels moins compétents mais plutôt les restrictions à l'embauche de professeurs ayant accès à un emploi permanent et la compétition pour les ressources. On risque d'utiliser dans une plus grande proportion, pour l'enseignement, des personnels recrutés à titre précaire qui n'auront pas accès à des postes réguliers. Aussi, on risque d'accroître les efforts de recrutement de professeurs en provenance d'autres pays (brain drain) en particulier en Amérique du Nord et en Europe de l'Ouest. Rappelons aussi que les Etats-Unis constituent pour un certain nombre de professeurs, surtout dans des secteurs de pointe, un attrait important et les universités américaines ne manquent pas d'attirer un certain nombre de ressources professorales. Dans cette perspective, il importe de noter que, dans les universités, les compétences sont de plus en plus définies en fonction de critères qui concernent la capacité des professeurs à décrocher des fonds de recherche et à faire des découvertes financièrement «rentables». Ce déplacement de la notion de compétence est particulièrement inquiétant pour le maintien de services universitaires de qualité, axés sur le respect des missions fondamentales, enseignement, recherche et services aux collectivités.

## 2. Salaires des enseignants

De par sa nature même, l'éducation est une activité à haut coefficient de main-d'œuvre et par conséquent, les salaires et les coûts connexes représentent une partie importante des budgets de l'éducation et ils sont souvent la cible des restrictions budgétaires. Les chiffres de l'OCDE indiquent que les salaires des enseignants dans l'enseignement secondaire inférieur bénéficiant d'une expérience de 15 ans ont diminué par comparaison avec le PIB par habitant dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de trois pays seulement (OCDE, 2002a). Même en l'absence de statistiques comparables pour de nombreuses autres régions, l'Internationale de l'éducation est d'avis que la tendance qui se manifeste dans les pays de l'OCDE n'est pas unique en son genre mais qu'elle s'inscrit plutôt dans une tendance mondiale qui ne connaît que de très rares exceptions.

Au cours des dernières années, la Banque mondiale a fait valoir que les salaires des enseignants étaient trop élevés dans un certain nombre de pays africains. Cette prise de position se fonde sur le cadre indicatif (Banque mondiale, 2002a ; Banque mondiale 2002b), qui suggère que les salaires des enseignants devraient représenter 3,5 fois le PIB par habitant. Elle soulève deux questions. Premièrement, dans quelle mesure la Banque mondiale est-elle intervenue dans les négociations salariales entre les gouvernements et les syndicats ? Deuxièmement, dans quelle mesure la méthode consistant à comparer les salaires de pays ayant des systèmes économiques et des dispositions institutionnelles différents peut-elle être acceptée comme une référence pour la politique salariale des enseignants ?

Il semble manifeste que la Banque mondiale est intervenue directement dans les négociations salariales d'un pays, au moins à une occasion. Dans un document de référence pour la réunion de printemps de la Banque mondiale, figurent les informations suivantes dans un encadré intitulé : *Avancées politiques au Mozambique : « Dernièrement, le gouvernement a proposé une forte augmentation des salaires des enseignants (jusqu'à 7,4 fois le PIB par habitant), ce qui, après analyse, s'est avéré insoutenable. Après avoir discuté la proposition du FTI en relation avec le point de repère de l'Education pour tous (3,5 fois par habitant), l'augmentation est renégociée sur une base qui permet de trouver une solution équitable pour les enseignants, tout en assurant le progrès sur le front de la qualité » (La Banque mondiale 2003, p. 11, encadré 3).* Cette intervention de la Banque mondiale dans les négociations salariales des enseignants au Mozambique doit être considérée à la lumière des problèmes de recrutement que connaît ce pays, comme indiqué par le gouvernement du Mozambique dans le rapport national soumis à l'occasion du Bilan 2000 de l'Education pour tous:

*"Le gouvernement reconnaît qu'actuellement, les salaires et conditions de travail qu'offre le secteur public ne sont pas de nature à un moral élevé et à des performances efficaces et par conséquent, il œuvre avec ses partenaires internationaux au développement d'une stratégie de relèvement des salaires et de la qualité des prestations et des conditions de travail. Le ministère de l'Education appuie vivement cet effort qui bénéficiera aux enseignants comme à tous les autres travailleurs du secteur public. Simultanément, le ministère veillera à ce que les enseignants aient accès à des formes alternatives de rémunération (par ex. possibilités de promotion, logement, appui de la communauté) de façon à limiter le développement de la masse salariale. /.../*

*Il est indispensable d'améliorer les conditions de service des enseignants pour attirer des enseignants mieux qualifiés, augmenter le temps dont ils disposent pour préparer leurs cours et leur enseignement, et également diminuer leur dépendance à l'égard d'un deuxième emploi et de sources "officieuses" de revenus supplémentaires. De plus, il va de soi que l'amélioration des conditions de service des enseignants rend la profession enseignante plus attrayante par rapport à d'autres types d'emploi, ce qui peut inciter un plus grand nombre d'enseignants à rester en fonction. L'amélioration de la rémunération des enseignants sera étroitement liée à une amélioration de leurs qualifications et prestations car les enseignants se verront offrir davantage de possibilités de formation en cours de service. » Rapport national du Mozambique, 2000).*

Il est manifeste qu'au moment où a été rédigé le rapport sur l'Education pour tous en 2000, l'avis du gouvernement du Mozambique sur cette question différait de celui qu'il a finalement fait sien à la suite des interventions de la Banque mondiale en 2003. Vu sous cet angle, il est clair que le cadre indicatif n'est pas uniquement un instrument de comparaison mais également une condition imposée à la politique d'éducation menée par les gouvernements.

On peut également se demander si le fait de considérer les salaires des enseignants comme un ratio du PIB par habitant est un instrument utile pour la comparaison des salaires des enseignants. Comme mentionné dans les rapports de l'OCDE « *il existe un lien important entre les salaires des enseignants et le BIP par habitant* » (p. 333, OCDE, 2002b). Les pays ayant un faible PIB par habitant ont habituellement des salaires d'enseignants qui correspondent à un ratio de PIB par habitant élevé. Bon nombre des pays dont les salaires des enseignants se situent au-dessus des 3,5 fois le PIB par habitant prescrit par la Banque mondiale se situent parmi les pays les moins développés sur le plan mondial. Plutôt que de se livrer à ce type de comparaison, il serait bien plus pertinent de comparer les salaires des enseignants « *avec les salaires payés dans les autres professions exigeant des qualifications similaires ou équivalentes* », comme suggéré à l'article 15.2 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition des enseignants. Malheureusement, les informations permettant de procéder à de telles comparaisons sont peu nombreuses. L'une d'elles est l'étude sur les salaires et les prix dans différentes villes, menée par l'Union de banques suisses (UBS). La brochure intitulée « *Prix et Salaires dans le monde* » est publiée tous les trois ans depuis la fin des années 1960. Au total, l'UBS a publié dix enquêtes, dont la dernière en 2000. L'enquête compare, entre autres choses, les salaires payés pour différentes professions dans plusieurs grandes villes de tous les continents. L'une de ces professions est celle d'enseignant dans le secteur primaire. La conclusion que l'on peut tirer de l'étude des chiffres cités par l'enquête est que les enseignants ne semblent pas mieux payés que les travailleurs et employés qualifiés exerçant d'autres professions. L'OIT avait abouti à une conclusion similaire dans des études précédentes : « *L'impression générale qui ressort de ces comparaisons est que, dans la hiérarchie salariale, les enseignants n'occupent pas la place à laquelle leurs qualifications et responsabilités devraient leur donner droit.* » (p. 96, OIT, 1991).

L'Internationale de l'éducation est d'avis que le moment est venu de rendre la profession enseignante plus attrayante de sorte qu'il soit possible d'attirer des jeunes capables et motivés et que de maintenir en fonction les bons enseignants. Il y a d'excellentes raisons pour relever les salaires des enseignants dans plusieurs pays. L'article 115 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant stipule ce qui suit :

*115. Les traitements des enseignants devraient:*

- 1. Être à la mesure de l'importance que la fonction enseignante et, par conséquent, ceux qui l'exercent, revêtent pour la société, aussi bien que des responsabilités de toute nature qui incombent à l'enseignant dès son entrée en fonction;*
- 2. Soutenir avantagement la comparaison avec ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes;*
- 3. Assurer aux enseignants un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille, ainsi que les moyens d'améliorer leurs qualifications professionnelles en développant leurs connaissances et en enrichissant leurs cultures;*
- 4. Tenir compte du fait que certains postes exigent une plus grande expérience et des qualifications plus élevées et comportent des responsabilités plus étendues.*

La plupart des pays se fondent sur l'ancienneté et les qualifications pour déterminer la base salariale des enseignants. Au cours des dernières années, bon nombre de pays ont discuté du lien à établir entre les salaires des enseignants et la performance au travail. Un grand scepticisme règne parmi les enseignants et leurs organisations quant à l'établissement d'un lien entre le salaire et la performance. En règle générale, les enseignants estiment qu'il est très difficile d'évaluer équitablement la performance des enseignants, particulièrement si tous les facteurs pertinents tels que l'environnement social des enfants et la disponibilité de ressources économiques, sont pris en compte de manière objective. Il est difficile de trouver des exemples de salaires au mérite sur une grande échelle et les exemples existants sont récents. Les informations disponibles à ce jour indiquent que les systèmes de salaires au mérite ont posé problème et qu'il est plus efficace de fixer les niveaux de salaires sur des critères clairs et objectifs plutôt que sur des critères subjectifs.

Le Comité d'experts sur l'application de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant devrait suivre de manière attentive l'évolution dans les pays qui ont introduit des systèmes de rémunérations fondés en partie sur le salaire au mérite. Dans ce contexte, nous souhaitons également rappeler l'article 117 de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant:

*La structure des traitements des enseignants devrait être établie de manière à éviter toute injustice et toute anomalie risquant d'entraîner des frictions entre différents groupes d'enseignants.*

ainsi que l'article 119:

*Les différences de traitement devraient être fondées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, l'ancienneté ou le degré de responsabilités; mais la différence entre le traitement le plus bas et le traitement le plus élevé devrait être maintenue dans des limites raisonnables.*

Les gouvernements et les autres employeurs d'enseignants ne peuvent perdre de vue l'article 124 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant :

*Aucun système de rémunération d'après le mérite ne devrait être instauré ni appliqué sans l'avis préalable et le consentement des organisations d'enseignants intéressées.*

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, plusieurs études au Canada et en Europe de l'Ouest ont démontré que les traitements des professeurs d'université sont en perte de vitesse si on les compare à ceux de groupes professionnels exigeant une formation académique et une expérience comparables. Toutefois, la mise à niveau qui constitue un enjeu de négociations dans plusieurs syndicats trouve «énormément» de compétition dans la tendance largement répandue de différencier les traitements par l'octroi de primes au marché, de conditions particulières pour attirer les professeurs perçus comme performants selon certains critères, voire des avantages fiscaux pour des professeurs en provenance de l'étranger. Les administrations universitaires sont très enclines à adopter cette stratégie au détriment de l'amélioration des conditions salariales et de travail pour tous.

Dans ce contexte, nous aimerions rappeler l'article 60 de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) :

*Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être rétribués sur la base d'échelles de traitements établies en accord avec les organisations représentant le personnel enseignant de*

*l'enseignement supérieur, sauf si d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales sont prévues. Un enseignant qualifié de l'enseignement supérieur qui est en période probatoire ou employé à titre temporaire ne devrait pas être rétribué à un taux inférieur à celui des enseignants du supérieur titulaires au même niveau.*

et l'Internationale de l'éducation recommande que les employeurs ne perdent pas de vue l'article 61 lors de l'introduction du salaire au mérite :

*Un système de notation au mérite équitable et impartial pourrait contribuer à favoriser la garantie et le contrôle de la qualité. Si un tel système est instauré et appliqué aux fins de la détermination du traitement, les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être consultées au préalable.*

### **3. Consultations avec les organisations d'enseignants**

Dans le cadre de sa contribution à l'évaluation à mi-parcours de l'Education pour tous (1995), l'Internationale de l'éducation a demandé à ses organisations membres dans les neuf pays les plus peuplés d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine<sup>1</sup> s'ils avaient été consultés sur les réformes issues du processus de l'Education pour tous. La plupart des organisations n'avaient été invitées à aucune consultation et celles qui avaient discuté des réformes avec les représentants de leur gouvernement n'avaient pu exercer une grande influence (Internationale de l'éducation, 1995). En guise de contribution au Bilan 2000 de l'Education pour tous, l'Internationale de l'éducation avait posé la même question aux mêmes organisations membres et, bien que la situation se fût améliorée dans une certaine mesure, les problèmes fondamentaux restaient sans solution (Internationale de l'éducation, 1999).

Pour connaître l'étendue de la participation des syndicats au processus d'élaboration de stratégies nationales en matière d'Education pour tous après le Forum mondial sur l'éducation à Dakar, l'Internationale de l'éducation a envoyé un questionnaire à ses organisations membres en Afrique, Asie/Pacifique et en Amérique latine (Fredriksson, 2003). La majorité des organisations qui ont répondu au questionnaire n'étaient pas au courant de l'existence de ces forums sur l'Education pour tous. La majorité de celles qui connaissaient les forums n'y avaient pas participé. Dans certains cas, les gouvernements avaient organisé des séminaires de formation sur l'Education pour tous et non pas des forums de discussion et de consultation.

La majorité des syndicats d'enseignants qui avaient répondu au questionnaire n'avaient pas davantage entendu parler des Plans nationaux pour l'Education pour tous. De plus, bon nombre de syndicats avaient cherché, mais sans succès, à rencontrer leur gouvernement pour discuter du processus de l'Education pour tous. Certains gouvernements n'avaient même pas réagi à leurs lettres. La plupart des syndicats au courant des Plans de l'Education pour tous avaient participé à quelques consultations sur ceux-ci, mais ce n'était pas toujours le cas. Ceux qui avaient été associés à des consultations sur l'Education pour tous estimaient qu'elles avaient été insuffisantes.

Dans les discussions sur la manière de mettre en œuvre les changements requis pour que l'Education pour tous devienne une réalité, il est essentiel de ne pas perdre de vue qu'aucune réforme de l'éducation ne sera effective sans l'accord et le partenariat actif du personnel responsable de sa mise en œuvre. Les enseignants ont une connaissance étendue et une expérience approfondie de la situation des établissements d'éducation et même des besoins quotidiens de ces derniers. Les gouvernements devraient tirer profit de cette connaissance et cette expérience.

<sup>1</sup> Il s'agit des pays E9, qui sont les pays les plus peuplés d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine: le Bangladesh, le Brésil, la Chine, l'Égypte, l'Inde, l'Indonésie, le Mexique, le Nigeria et le Pakistan.



Il est certes impossible de mener des consultations ou des négociations avec chaque enseignant, ce qui ne devrait pas empêcher qu'elles soient organisées de manière structurée. La méthode la plus simple qui s'offre aux gouvernements pour entendre un autre point de vue lors des discussions sur l'éducation est de reconnaître les syndicats d'enseignants existants. La participation des enseignants syndiqués implique un processus dans lequel la profession, par le biais de syndicats d'enseignants représentatifs, est en mesure d'exprimer ses points de vue sur un éventail de sujets. Ces points de vue sont en règle générale l'aboutissement d'un processus démocratique de fixation d'une politique qui est ensuite transmise par des représentants élus.

Il est fait usage de différentes structures pour diffuser l'information et organiser les consultations et les négociations entre les gouvernements et les syndicats d'enseignants. Ceci dit, certaines dispositions doivent être pérennes, notamment l'information, les consultations officielles sur la politique et les négociations sur les conditions d'emploi. Il est également nécessaire d'adopter une attitude ouverte et de faire preuve de transparence. Les gouvernements doivent reconnaître qu'il est de leur intérêt de bien informer les syndicats. L'élaboration du système éducatif ne doit pas être considérée comme un secret.

Le manque de consultations avec les organisations d'enseignants de nombreux pays est une violation manifeste de l'article 9 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant :

*Il convient de reconnaître que les organisations d'enseignants peuvent contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées à l'élaboration de la politique scolaire.*

#### **4. Libertés académiques et titularisation des enseignants**

La liberté professionnelle et académique des enseignants est d'une importance capitale pour que l'enseignement reste indépendant à l'égard de toute influence politique, économique, idéologique ou religieuse, afin de maintenir pour les jeunes l'exercice de la démocratie et leur droit à la créativité critique. La confiance générale dans la créativité de l'enseignant doit être la règle. Des individus extérieurs à la réalité de la classe ne peuvent jamais imposer la manière d'enseigner au sein même de la classe. Ceci ne signifie pas que les autorités doivent s'abstenir de suggérer de nouvelles méthodes pédagogiques par le biais de la formation en cours de service, du développement personnel ou d'autres moyens. Il est à la fois important et nécessaire que les enseignants se voient offrir différentes approches et modèles d'enseignement, mais il ne peut jamais s'agir d'un processus visant à dicter les méthodes à utiliser.

Simultanément, étant donné que les décisions relatives aux responsabilités budgétaires sont décentralisées dans de nombreux pays, la formulation des objectifs des programmes d'études a, dans certains cas, été plus stricte et plus précise. Certains gouvernements ont même cherché à imposer aux enseignants les méthodes d'apprentissage de la lecture à utiliser dans les classes. De telles pratiques sont de nature à diminuer l'aptitude des enseignants à prendre leurs propres décisions quant à la manière de traduire les objectifs d'un programme d'études en un enseignement concret en classe.

Un risque surgit dans les situations où certaines décisions portant sur les programmes d'études et les syllabus sont renvoyées à différents types d'autorités locales et conseils d'écoles à la suite du processus de décentralisation. Il se peut que les administrateurs et les hommes politiques locaux ne soient pas informés de la nécessité de respecter la liberté professionnelle des enseignants. Impatients de faire usage de leur pouvoir de décision tout récemment acquis, ils pourraient tirer des

conclusions en matière de cours, de matériel pédagogique, de manuels, etc. sans avoir nécessairement consulté les enseignants et leurs organisations.

L'Internationale de l'éducation estime qu'il est important de protéger la liberté professionnelle des enseignants. Nous souhaitons rappeler l'article 61 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant ;

*Dans l'exercice de ses fonctions, le corps enseignant devrait jouir des franchises universitaires. Les enseignants étant particulièrement qualifiés pour juger des auxiliaires et des méthodes d'enseignement les mieux adaptés à leurs élèves, ce sont eux qui devraient jouer le rôle essentiel dans le choix et la mise au point du matériel d'enseignement, le choix des manuels et l'application des méthodes pédagogiques, dans le cadre des programmes approuvés et avec le concours des autorités scolaires.*

**Dans l'enseignement supérieur**, les questions des libertés académiques et de la titularisation revêtent une grande importance.

Il semble qu'il y ait une impression générale de menace de perte des libertés académiques. Toutefois les menaces, voire les pressions à l'exercice des libertés académiques, sont diverses. Elles se présentent souvent de manière subtile, dans la mise en place de contextes qui suscitent une auto-censure de la part des professeurs. Des cas concrets et clairs d'entrave aux libertés académiques se produisent.

Comment émerge l'auto-censure? Le temps requis pour l'innovation, la création et le développement de matériel, la mise à jour, etc. sont de moins en moins disponibles dans les horaires chargés. En dépit de certaines prétentions, la bureaucratisation est croissante; les exigences relatives à la performance imposent des rapports de plus en plus lourds, la préparation de dossiers notamment pour l'obtention de fonds de recherche prend de plus en plus de temps, etc.

En outre, la démocratisation de l'enseignement exige des conditions suffisantes pour favoriser le succès d'un plus grand nombre d'étudiants. Si l'on a la prétention de développer une société du savoir et une économie du savoir et surtout d'en faire bénéficier l'ensemble de la société et des populations, il importe de maintenir des conditions préalables essentielles, y inclus une autonomie de gestion du temps des professeurs.

Les menaces à leur application sont parfois subtiles, le plus souvent reliées au financement (sous-financement), aux pressions relatives à la commercialisation de diverses activités d'enseignement et de recherche.

Au Canada le gouvernement reconnaît dans le cadre du rapport publié en 2001 que de nouveaux défis ont surgi :

*"Toutefois, de nouveaux défis se présentent. Un cas notoire s'est présenté dernièrement à l'université de Toronto: la question était de savoir si les entreprises privées qui concluent un contrat de recherche avec l'université peuvent interdire la publication des résultats, particulièrement lorsqu'ils s'avèrent négatifs. De manière plus générale, l'université peut-elle rester un espace de recherche indépendant à l'ère de la commercialisation? Qui financera la recherche scientifique ou la recherche en matière de politique publique si elle est menée de manière indépendante? L'évaluation par les pairs s'effondre-t-elle à l'ère commerciale? Si tel est le cas, comment maintenir la qualité?"*

*Des questions ont été posées sur l'internet à propos de la censure et de la confidentialité (voir ci-dessus). Des voix s'élèvent également lorsqu'un homme politique attaque une université parce qu'un département de celle-ci ou un membre de la faculté est l'objet de controverses. S'agit-il d'une participation au débat académique ou plutôt d'intimidation et d'une tentative de limiter le débat ? Les libertés académiques sont-elles violées lorsque les tribunaux exigent d'un membre de la faculté qu'il remette les notes qu'il a prises au cours de ses recherches alors qu'on lui avait promis de préserver le caractère confidentiel de l'objet de ses recherches dans un domaine controversé au sein de la communauté ?*

*D'anciennes questions remontent également à la surface. Comment l'accroissement du financement du secteur privé dans la recherche universitaire influencera-t-il les libertés académiques, la liberté de parole et la recherche indépendante ? Les codes de parole et les tentatives visant à réglementer le comportement des membres des facultés constituent-ils une violation des libertés académiques, ou sont-elles au contraire une mesure nécessaire pour combattre le harcèlement et les perturbations sur les campus universitaires ? Les réponses à ces diverses questions détermineront si le concept de libertés académiques continuera à évoluer au Canada comme un intensificateur de liberté, comme ce fut le cas au cours du siècle dernier ».*

L'IE estime que les articles 26 à 30 de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) doivent être mis en exergue pour une meilleure application par les Etats et les Institutions tout particulièrement l'article 27 :

*... le principe des libertés académiques devrait être scrupuleusement respecté. L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. Tous les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir exercer leurs fonctions sans subir de discrimination d'aucune sorte ni avoir à craindre de mesures restrictives ou répressives de la part de l'Etat ou de toute autre source. Les enseignants du supérieur ne pourront effectivement se prévaloir de ce principe que si le milieu dans lequel ils évoluent s'y prête. Cette condition ne peut elle-même être satisfaite que dans un climat démocratique ; c'est pourquoi il incombe à tous de contribuer à l'établissement d'une société démocratique.*

En matière de titularisation, l'Internationale de l'éducation souhaite mettre en avant l'importance que revêt pour le personnel académique, une plus grande sécurité d'emploi. La titularisation ou son équivalent fonctionnel est une des garanties essentielles protégeant les libertés académiques contre les décisions arbitraires. *La titularisation est toutefois minée !* Les nombreux projets de recherche financés de l'extérieur ont eu pour résultat, dans certains pays, que tant les règles générales en matière d'emploi à durée limitée que les dispositions spéciales des universités visant à limiter la durée de l'emploi ont été évoquées afin de limiter la durée des contrats des chercheurs. Une étude menée à l'université de Lund (Suède) établit que 37 pour cent de l'ensemble des postes d'enseignants et de chercheurs sont à durée déterminée. L'étude démontre qu'un docteur fraîchement promu doit attendre 7 ans en moyenne avant d'obtenir un poste titularisé. Notre organisation membre en Suède affirme que cette pratique, qui s'est développée dans les établissements, doit être vue comme une violation des réglementations. Outre qu'elle débouche sur une situation inacceptable et dénuée de toute sécurité à un âge où ces jeunes licenciés veulent fonder une famille, la pratique des contrats à durée déterminée impliquent une lourde charge de travail administratif pour les établissements.

La nouvelle loi sur l'université adoptée en Norvège (2002) permet de multiplier les contrats temporaires pour le personnel académique. Cependant il semble encore prématuré de se prononcer sur l'utilisation que les établissements feront de cette possibilité mais, les coupes budgétaires se combinant à la dépendance des projets vis-à-vis du financement extérieur, le membre affilié de l'IE craint que la titularisation soit moins de mise et que le recours aux contrats temporaires soit plus fréquent.

L'importance de la sécurité de l'emploi ressort également dans l'affaire opposant *McKinney à l'University of Guelph au Canada*. En effet, la Cour suprême du Canada a déclaré que les membres de la faculté "doivent pouvoir disposer d'une grande sécurité d'emploi si l'on souhaite qu'ils disposent de la liberté nécessaire au maintien de l'excellence académique qui est ou devrait être le signe distinctif de l'université. La titularisation donne les libertés académiques nécessaires pour rechercher librement et sans crainte la connaissance et diffuser les idées. »

L'Internationale de l'éducation estime qu'il est très important d'assurer et de protéger les libertés académiques et la titularisation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur et souhaite rappeler les articles 45 et 46 de la Recommandation de l'UNESCO concernant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997):

*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.*

*46. La sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la permanence lorsqu'il existe ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservée car elle est essentielle tant pour l'enseignement supérieur que pour son personnel enseignant. En vertu de ce système, les enseignants du supérieur qui bénéficient d'un emploi stable à la suite d'une évaluation rigoureuse ne peuvent être congédiés que pour des motifs d'ordre professionnel et selon une procédure régulière. Cependant, les enseignants peuvent également être congédiés pour des motifs financiers légitimes, à condition que tous les comptes financiers puissent faire l'objet d'un contrôle public, que l'établissement ait pris par ailleurs toutes les mesures raisonnables susceptibles d'éviter le licenciement et qu'il existe une protection juridique contre une procédure de licenciement qui serait entachée de parti pris. Le régime de la permanence, lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservé dans la mesure du possible, même si des changements interviennent dans l'organisation ou au sein de l'établissement d'enseignement supérieur ou du système d'enseignement, et devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités périuniversitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur.*

## **5. Décentralisation**

Un vaste mouvement s'est dessiné en faveur de la décentralisation, largement induit par l'aspect financier. Lorsque la gestion des ressources pour l'éducation devient une compétence locale, les inégalités entre régions se traduisent en inégalités de l'offre d'éducation. Dans le contexte de la réduction générale des dépenses publiques que connaissent la plupart des pays, on a assisté à une diminution des subventions pour les municipalités et dans la plupart des collectivités, cette décentralisation s'est accompagnée d'une réduction des ressources pour l'éducation.

Les avantages de la décentralisation font état des possibilités de pression qu'ont les parents pour intervenir davantage lorsque l'éducation des jeunes enfants et en jeu, ou encore qu'ont les étudiants d'intervenir davantage dans le cas de la formation professionnelle ou de l'enseignement supérieur. Des systèmes d'éducation restructurés de manière uniforme ou soumis à un contrôle central peuvent rapprocher les écoles des collectivités. L'accroissement de l'autonomie des écoles devrait viser à améliorer la qualité de l'éducation, à augmenter la participation des enseignants et des parents à la prise de décision et à réagir de manière souple aux demandes des collectivités locales.

Toutefois, la décentralisation recèle également un certain nombre de points négatifs. Ainsi, lorsque les conseils locaux des écoles et / ou les directeurs des écoles reçoivent les pleins pouvoirs pour élaborer les programmes d'étude et engager et licencier le personnel tant enseignant que non enseignant, de graves problèmes peuvent surgir. Les procédures de négociation et de consultation au plan national peuvent être ignorées ou estimées redondantes. Dans certains pays, les conseils municipaux se sont vu attribuer davantage de pouvoir en matière d'éducation. Toutefois, dans de nombreux cas, ces conseils ont utilisé leur influence pour réduire au silence et / ou déplacer les enseignants manifestant des sympathies pour un parti politique qui n'était pas celui de la majorité au conseil municipal. De plus, bon nombre de membres des conseils municipaux n'ont reçu ni la formation ni les informations devant leur permettre de mener leurs tâches à bien.

Un des objectifs qui sous-tend la décentralisation est l'économie de ressources et au plan national, le personnel a été réduit en conséquence. Simultanément, il n'a guère été aisé de trouver du personnel compétent aux plans régional et local. Un autre problème lié à la décentralisation est que dans de nombreux cas, la prise d'influence n'a pas augmenté au plan municipal. La centralisation a simplement été déplacée du plan national vers le plan régional et l'influence au plan local n'a enregistré aucune modification.

Les syndicats d'enseignants ont accueilli avec méfiance et scepticisme certains changements proposés et introduits dans le cadre des programmes de décentralisation. Ils craignent qu'en l'absence de moyens financiers suffisants, la décentralisation n'accroisse les inégalités dans les écoles et entre les écoles, les collectivités et les régions.

L'Internationale de l'éducation estime que la décentralisation sortira ses meilleurs effets si le gouvernement central fournit le cadre réglementaire, garde l'entière responsabilité de l'adéquation entre le financement et sa répartition équitable, si les changements sont bien préparés, si de larges consultations sont organisées avec l'ensemble des partenaires, si la formation en cours de service pour les enseignants et les administrateurs des écoles ainsi que des possibilités d'échange d'information et de retour d'information sont prévues.

Nous souhaitons rappeler les articles 10.1 et 10.2 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant :

*10. Des mesures appropriées devraient être prises dans chaque pays, pour autant que nécessaire, pour définir une politique scolaire d'ensemble conforme aux principes directeurs énoncés plus haut, en faisant appel à toutes les ressources et compétences existantes. À cette fin, les autorités compétentes devraient tenir compte des conséquences, pour les enseignants, des principes et objectifs suivants:*

- 1. Tout enfant a le droit fondamental de bénéficier de tous les avantages de l'éducation; on devrait accorder l'attention voulue aux enfants qui exigeraient un traitement pédagogique spécial;*
- 2. Des facilités égales devraient être accordées à tous, pour l'exercice du droit à l'instruction sans aucune discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale, ou la condition économique;*

Dans ce contexte, l'article 38 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant peut également être pertinent :

*La politique de recrutement des enseignants devrait être clairement définie au niveau approprié, en collaboration avec les organisations d'enseignants, et il conviendrait d'élaborer une réglementation établissant les droits et les obligations des enseignants.*

## **6. Privatisation**

Certains théoriciens avancent des arguments en faveur de l'élargissement des politiques de privatisation à l'éducation et à la formation par la mise en place de structures compétitives et des mécanismes de marché. L'introduction de vouchers, de chèques-éducation, etc. est également un pas dans la direction de la privatisation. Bon nombre de ces mesures appuieraient les écoles privées au détriment des écoles publiques.

La privatisation de l'éducation publique, qui induit une concurrence entre les établissements d'éducation, présenterait le risque de répartir les jeunes dans des écoles distinctes organisées en fonction d'éléments d'ordre religieux, culturel, social et linguistique. La privatisation partielle ou totale de l'éducation n'entraînera pas une diminution des coûts par rapport au service public si l'on tient compte de tous les services connexes nécessaires au bon fonctionnement des établissements d'éducation comme la formation en cours de service pour les enseignants, les services d'aide aux étudiants confrontés à des difficultés, l'entretien des bâtiments scolaires. Des recherches récentes portant sur les performances scolaires dans plusieurs pays n'apportent aucune preuve permettant d'affirmer qu'à conditions égales, les écoles privées obtiennent de meilleurs résultats que les écoles publiques.

L'Internationale de l'éducation estime que la privatisation des services d'éducation publique présente le risque de répartir les jeunes dans des écoles distinctes organisées sur la base de critères tels que la non mixité ou encore la religion, la culture, l'environnement social ou linguistique, d'exacerber les différences plutôt que de les réduire, créant par conséquent des sociétés où les risques d'incompréhension, d'intolérance et de conflit sont importants.

Les règles relatives au commerce de l'éducation établies par l'AGCS (Accord général sur le commerce des services) doivent se lire à la lumière d'un accroissement de l'intérêt dans la privatisation / commercialisation de l'éducation dans certains pays. L'Internationale de l'éducation craint que les gouvernements ne se servent de l'AGCS comme d'une excuse pour déréglementer et privatiser le

secteur de l'éducation. L'Internationale de l'éducation note également que la protection prévue dans l'AGCS pour les services fournis sous l'autorité du gouvernement est pour le moins ambiguë et ouverte à l'interprétation des panels de règlement des litiges. Il y a un risque manifeste que l'éducation soit intégrée dans un cycle de négociation générale au terme duquel les gouvernements se verraient obliger d'ouvrir leurs marchés de l'éducation pour obtenir l'accès à d'autres marchés. A long terme, le danger est que ce soient de plus en plus les ministres du commerce plutôt que les ministres de l'éducation qui décident des politiques de l'éducation.

Nous souhaitons rappeler l'article 10.3 de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant:

*L'enseignement constituant un service d'une importance fondamentale pour l'intérêt général, la responsabilité devrait en incomber à l'État, à qui il appartient d'assurer un réseau suffisant d'écoles, une éducation gratuite dans ces écoles et une assistance matérielle aux élèves qui en ont besoin; la présente disposition ne doit toutefois pas être interprétée de façon à porter atteinte à la liberté des parents et, éventuellement, des tuteurs, de choisir pour leurs enfants d'autres écoles que celles qui sont établies par l'État, ou à compromettre la liberté des particuliers et des personnes morales d'ouvrir et de diriger des établissements d'enseignement qui répondent aux normes minimales fixées ou approuvées par l'État en ce qui concerne l'enseignement;*

## **7. VIH/SIDA et EDUCATION**

L'IE reste très préoccupée par l'ampleur de l'épidémie et par l'impact désastreux du VIH/SIDA sur le secteur de l'éducation en particulier et est déterminée à renforcer son action et à multiplier ses activités notamment en vue de permettre aux enseignants de se protéger et de s'auto-éduquer avant de pouvoir encadrer efficacement les jeunes et en vue de leur permettre l'accès à des méthodes d'enseignement interactives qui puissent créer un climat de confiance encourageant les jeunes à exprimer leurs préoccupations et à apprendre à se protéger.

L'IE et ses partenaires souhaitent développer davantage leurs programmes de coopération pour l'éducation à la santé en général et la prévention du VIH/SIDA et des Infections Sexuellement Transmissibles (IST) en particulier parce qu'ils considèrent que l'école est le lieu irremplaçable d'action dans la promotion de la santé des enfants, des adolescents et du personnel d'éducation et dans la prévention du VIH/SIDA et de la discrimination engendrée.

L'Internationale de l'Education (IE) coopère avec l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), l'UNESCO et d'autres partenaires sur l'Education à la Santé et la Prévention du VIH/SIDA et des IST depuis le milieu des années quatre vingt dix. Actuellement, des programmes d'éducation à la santé et de prévention du VIH/SIDA et des IST tenant compte des recommandations et résolutions faites dans les différents séminaires et réunions sont en cours dans les pays suivants : Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Haïti, Lesotho, Malawi, Mali, Namibie, Rwanda, Sénégal, Swaziland, Zambie et Zimbabwe.

L'Afrique est à l'heure actuelle le continent le plus sévèrement touché par la pandémie du VIH/SIDA. Et notamment la communauté des enseignants. Il est prévu qu'un enseignant sur cinq meurt du SIDA dans le courant de la période 2000-2008 dans la région de l'Afrique australe. L'impact de leur mort sera considérable, aussi bien pour le système d'éducation que pour les syndicats d'enseignants et pour l'avenir des pays. Dans tous les pays impliqués, le syndicat des enseignants est considéré comme l'institution la mieux organisée pour aider les enseignants et les élèves. L'appropriation de ces

programmes par les syndicats accroît la bonne compréhension parmi les enseignants de l'importance de tels programmes car l'objectif est bien de former un maximum d'enseignants aux niveaux national, régional, et local/districts.

Jusqu'à présent, des milliers d'enseignants ont été formés à des expériences d'apprentissage interactives au sein des 13 pays cités ci-dessus. Les résultats sont encourageants comme le montre l'exemple de la Guinée :

Pour en savoir plus : <http://www.ei-ie.org/educ/aids/feintro.htm>

#### **Les efforts de prévention du VIH en Guinée**

En Guinée, la Fédération Syndicale Professionnelle de l'Education (FSPE) et le Syndicat Libre des Enseignants et Chercheurs de Guinée (SLECG), rassemblés dans l'*Intersyndicale de l'éducation*, ont commencé en Janvier 2002 un projet sur l'éducation à la santé et sur la prévention du VIH/SIDA/IST. Lors de la première année du projet, une importante équipe de 66 formateurs nationaux ont été formés. Le rôle des formateurs est de former leurs collègues dans les régions. Le syndicat d'enseignants a également conçu un manuel de formation pour les formateurs, contenant des expériences d'apprentissages interactives pour les enseignants, les adultes, et les jeunes ainsi que des posters et des brochures de sensibilisation. Depuis le début de la seconde année du projet en janvier 2003, un total de 1159 formateurs d'enseignants et d'enseignants dans 15 des 33 préfectures de Guinée et dans la capitale Conakry ont été formés. Après les formations, ceux qui ont été formés signent un contrat avec l'*Intersyndicale*, par lequel ils s'engagent à former d'autres enseignants au niveau de la sous-préfecture et à l'école et à utiliser les matériels de formation et d'information. Le projet est mis en place par l'*Intersyndicale* en étroite collaboration avec le Ministre de la Santé et les trois Ministres de l'Education. Les enseignants sur place sont très enthousiastes et soucieux de faire fructifier le projet. Chaque enseignant formé a organisé lui-même au niveau scolaire le transfert de ses connaissances auprès de ses collègues.



## Références:

- Internationale de l'éducation (1995) *Education pour tous - Révision au milieu de la décennie: la perspective des enseignants*. Bruxelles: Internationale de l'éducation
- Internationale de l'éducation (1999) *Education pour tous - Bilan 2000 - la perspective des enseignants*. Bruxelles: Internationale de l'éducation
- Fredriksson, U. (2003) *Education pour tous et consultations avec les syndicats d'enseignants - rapport sur le questionnaire relatif à la participation des enseignants au processus de l'Education pour tous*. Working Papers No. 5 July 2003 de l'Internationale de l'éducation. Bruxelles: Internationale de l'éducation
- Organisation internationale du travail (1991) *Les enseignants dans les pays en développement : une enquête sur les conditions de travail*. Genève: Organisation Internationale du travail (OIT)
- Rapport national du Mozambique (2000): <http://www2.unesco.org/wef/countryreports/home.html> (2003-05-27)
- OCDE (2002a) *Analyse des politiques d'éducation*. Paris: OCDE
- OCDE (2002b) *Regard sur l'éducation*. Paris: OCDE
- Union des banques suisses (2000) *Prix et salaires dans le monde*. Zurich: Union des banques suisses (UBS).
- Banque mondiale (2002a) *Financement de l'Education pour tous en 2015: Simulation pour 33 pays africains*. Washington DC: Publications de la Banque mondiale
- Banque mondiale (2002b) *Réaliser l'Education pour tous en 2015*. Washington DC: Publications de la Banque mondiale
- Banque mondiale (2003) *Rapport d'activité et merogress report and critical next steps in scaling up: Education for All, Health, HIV/AIDS, Water and Sanitation: Accelerating Progress Towards Education for All*. Background paper for the World Bank's spring meeting(April 3 2003), Washington: The World Bank
- Rapport du Canada (janvier 2001) sur l'application de la Recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)