



DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN DANS L'EDUCATION

GROUPE DE TRAVAIL N°2: LES DEFIS DEMOGRAPHIQUES

DOCUMENT D'ORIENTATION

1. Contexte

L'année dernière, le CSEE et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) se sont mis d'accord sur un programme de travail pour le dialogue social européen sectoriel pour l'éducation (DSESE). Le programme de travail comprenait la création de trois groupes de travail sur trois thèmes spécifiques : la qualité dans l'enseignement, les défis démographiques et le programme européen Education et formation au-delà de 2010.

Lors de la première réunion plénière du DSESE le 11 juin 2010, les partenaires sociaux ont décidé que le troisième thème serait reporté à une période ultérieure. Le Comité DSESE a créé deux GT dédiés aux deux premiers thèmes ainsi qu'un troisième consacré à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Ce document a pour objet de préparer le travail du GT 2 : les défis démographiques.

1. Quels sujets seront traités?

Le programme de travail du DSESE permet la discussion sur les sujets suivants, regroupés sous le thème « défis démographiques » :

- (a) L'impact de l'augmentation, de la diminution et des changements dans la population.
- (b) Le vieillissement de la force de travail et ses conséquences sectorielles en termes de recrutement et de rétention de personnels.
- (c) La composition du secteur par genre et ses enjeux conséquents.

Une note présentant quelques remarques préliminaires sur ces sujets est annexée à ce document.

2. Comment le travail du GT sera organisé ?

Le GT se réunira pour la première fois le 8 novembre. Durant l'année 2011, le GT pourra se réunir à deux occasions.

Compte-tenu de la possibilité de se réunir seulement trois fois avant la fin 2011, le GT n'aura le temps que de se consacrer à un seul des trois sujets spécifiques mentionnés ci-dessus.

Au terme d'un an de travail, le GT devra présenter au Comité DSESE une proposition d'action. Conformément à la clause 2 des règles de procédures du DSESE, cette proposition aura la forme d'une recommandation au Comité DSESE. La proposition sera donc l'accomplissement du GT. Les secrétariats du CSEE et de la FEEE apporteront leur soutien au GT pour préparer les réunions.

Les secrétariats de la FEEE et du CSEE proposent le plan de travail suivant pour 2010/2011:

Réunion 1: 8 novembre 2010:

- Présentation des sujets du programme de travail;
- Choix d'un sujet particulier sous le thème « Défis démographiques »
- Discussion préliminaire sur le sujet choisi;
- Discussion sur les résultats possibles du GT;
- Distribution des tâches parmi les participants du GT, les secrétariats du CSEE et de la FEEE seront chargés de préparer la prochaine réunion.

Réunion 2: février ou mars 2011

- Rapports des membres du GT ainsi que des secrétariats de la FEEE et du CSEE sur les avancées du travail depuis la dernière réunion;
- Discussion sur un projet de proposition d'action;
- Distribution des tâches: le projet de proposition devra être envoyé aux membres du GT avant la prochaine réunion

Réunion 3: juin 2011

- Discussion sur le projet de proposition d'action
- Amendements
- Finalisation de la proposition (sous la forme d'une recommandation au Comité DSESE)

3. Quel peut-être le résultat final?

La Communication de la Commission européenne « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen » (COM(2004) 557) du 12 août 2004 dresse une typologie des résultats du dialogue social européen:

- Accords appliqués conformément à l'article 139 du Traité CE, soit par décision du Conseil, soit par des procédures spécifiques aux pratiques des partenaires sociaux des Etats membres ;
- Textes basés sur des processus: cadres d'action, lignes directrices, codes de conduite et orientations politiques ;
- Opinions et déclarations conjointes;
- Outils (études spécifiques, enquêtes, visites de terrain...)

En fonction de leur objet, les résultats du dialogue social peuvent être adressés à différents destinataires : les institutions européennes, les Etats-membres, les partenaires sociaux nationaux et/ou européens.

Il faut souligner que le résultat du DSESE peut également être une combinaison des éléments listés ci-dessus. A titre d'exemple illustratif, une déclaration conjointe peut être accompagnée d'une proposition pour un projet européen visant à élaborer des lignes directrices sur le sujet traité.

ANNEXE:

REMARQUES PRELIMINAIRES SUR LES DEFIS DEMOGRAPHIQUES

- RECRUTEMENT ET MAINTIEN DES EFFECTIFS -

Introduction

Les principaux objectifs du Groupe de travail sur les changements démographiques se concentrent plus précisément sur un thème: le recrutement et la rétention des effectifs dans le secteur de l'éducation. Selon les données disponibles en la matière, il devient plus difficile de recruter et retenir les enseignants dans les systèmes éducatifs. Cette tendance est constatée dans tous les pays de l'Union et pourrait s'aggraver dans le futur en raison du vieillissement de la population et du nombre croissant de départs à la retraite d'enseignants. Pourquoi est-il si difficile d'attirer de nouveaux employés et d'obtenir un groupe diversifié, composé d'hommes et de femmes, dans le secteur de l'éducation ? Cette discussion intègre, d'une part, la dimension d'une population en croissance en Europe occidentale et en décroissance en Europe orientale et, d'autre part, la dimension de genre. Quelles sont les réponses à ces défis démographiques auxquels l'Europe est confrontée ?

Données démographiques en matière de recrutement et de rétention

La prospective d'Eurostat indique une augmentation de 5 % de la population des pays de l'UE entre 2008 et 2030, avec des variations importantes entre les pays et les groupes d'âge. La population devrait augmenter dans les pays d'Europe de l'Ouest et diminuer dans les pays d'Europe de l'Est. Dans la plupart des pays le groupe d'âge augmentant le plus significativement est composé des personnes âgées¹.

Selon l'enquête Talis (OCDE), 15% des enseignants sont âgés de moins de 30 ans et 25% de plus de 50 ans.

La situation actuelle posera problème lorsque les enseignants prendront leur retraite².

La Commission européenne estime que plus d'un million d'enseignants qualifiés doit être recrutés entre 2005 et 2015 pour remplacer la force de travail prenant sa retraite³.

Il faut par ailleurs souligner le taux relativement important d'abandon de la profession. Selon l'OCDE, l'abandon de la profession en cours de carrière était en 2005 de 10% dans plusieurs pays. L'abandon de la profession est expliqué par un manque de reconnaissance, une différence mal vécue entre la manière dont les jeunes enseignants conçoivent leur travail avant de le commencer et la réalité (« praxis shock ») ainsi que des difficultés à équilibrer la vie professionnelle et la vie privée⁴.

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07092010-AP/FR/3-07092010-AP-FR.PDF

² TALIS 2009: Enquête internationale sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage

³ Déclaration du CSEE sur les conclusions du Conseil Emploi intitulées « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois : la voie à suivre »

⁴ DG EAC : Teachers and trainers Policy 2010

<http://www.kslll.net/Documents/Teachers%20and%20Trainers%202010%20Policy%20handbook.pdf>

L'enquête Talis 2009 indique qu'environ 70% des enseignants des pays de l'OCDE sont des femmes. Dans les pays d'Europe de l'Est, on trouve une claire majorité d'enseignants de sexe féminin. Parallèlement, la majorité des directeurs d'école sont des hommes (45% de femmes). Ces chiffres ouvrent la discussion sur l'existence d'un « plafond de verre » bloquant l'ascension hiérarchique des femmes dans les systèmes scolaires⁵.

Un sujet d'intérêt commun

En examinant cette thématique, le groupe de travail discutera de la manière dont le secteur de l'éducation opère dans les différents pays afin de développer et de maintenir un groupe d'effectifs qualifiés. L'examen des pratiques dans d'autres professions et dans d'autres comités de dialogue social sectoriel pourrait également contribuer positivement au travail du groupe. Des débats et des analyses des faits vont façonner le travail du groupe et l'orienter vers une proposition d'action, sous forme par exemple de lignes directrices ou de cadre d'action visant à établir des critères de références afin d'améliorer les politiques de recrutement et de rétention existantes.

⁵ TALIS 2009: Enquête internationale sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage