

« Révision de la recommandation de l'UNESCO-OIT de 1966 sur la condition du personnel enseignant »

Synthèse de la réunion du groupe d'experts du 18 juin 2026

Objectif de la révision de la recommandation de 1966

Il s'agissait de la réunion inaugurale du groupe d'experts chargée de cadrer la révision de la recommandation conjointe UNESCO-OIT de 1966¹. L'objectif est d'aligner ce texte historique sur les transformations contemporaines de la profession enseignante (transition numérique, intelligence artificielle (IA), répondre aux besoins issus des pénuries en personnel, à ceux du bien-être, de l'inclusion et d'approche globale), tout en préparant une séance de travail conjointe avec le groupe d'experts de la recommandation de 1997 qui concerne le personnel enseignant de l'enseignement supérieur².

Contexte et justification de la révision

La recommandation de 1966, fruit d'une conférence intergouvernementale spéciale, occupe une place unique dans l'architecture normative internationale. Elle incarne la complémentarité des mandats de l'UNESCO (éducation) et de l'OIT (normes du travail, conditions d'emploi et dialogue social).³

N'ayant fait l'objet d'aucune modification depuis son adoption, une révision a été convenue pour garantir sa vitalité et son autorité pour les décennies à venir. Cette démarche s'appuie sur les recommandations du Secrétaire général de l'ONU et vise à renouveler les principes fondateurs sans les remplacer. Le groupe a convenu de privilégier l'actualisation détaillée du texte existant (composé de 13 parties et 146 articles) plutôt que la création d'un nouvel instrument contraignant. L'enjeu est de préserver les acquis de 1966 tout en y intégrant les priorités actuelles, en identifiant précisément les dispositions insuffisamment appliquées et en proposant des étapes concrètes de mise en œuvre (notamment concernant les carrières et revalorisations salariales).

Défis contemporains et mutations de la profession

Les intervenants ont souligné une mutation profonde et complexe des systèmes éducatifs, soumettant les enseignants à des pressions inédites, aboutissant à des situations souvent qualifiées de « polycrise » (sociale, politique, écologique et épistémologique).

- *Pénurie mondiale et attrition précoce.* Le manque d'enseignants est identifié comme un défi majeur. Il est exacerbé par une surcharge de travail, des rémunérations inadéquates et un manque de reconnaissance. Cette situation engendre une forte attrition, avec des départs massifs observés dès les 2^e, 3^e ou 5^e années d'exercice, pouvant parfois amputer une cohorte de 50 %.
- *Bouleversements technologiques et IA.* La transformation numérique reconfigure l'enseignement. Si la technologie offre de nouvelles opportunités, elle soulève des risques majeurs d'intensification du travail, de surveillance et de perte d'autonomie professionnelle (hétéronomie).
- *Complexification de l'environnement social.* Les enseignants font face à des attentes sociétales croissantes : impératif d'inclusion, gestion de la diversité des apprentissages, soutien au bien-être des élèves et maintien de la cohésion sociale.

¹ <https://www.ilo.org/fr/recommandation-oit-unesco-concernant-la-condition-du-personnel-enseignant>

² <https://www.unesco.org/fr/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel>

³ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_493317.pdf

- *Pressions psychosociales et instabilité.* Les charges administratives excessives, l'insécurité de l'emploi, les violences ou le harcèlement, associés au recul de la liberté académique dans certaines régions, pèsent lourdement sur la profession. À cela s'ajoutent les défis liés au changement climatique, aux déplacements de populations et aux dynamiques démographiques (baisse de la fécondité, urbanisation) qui imposent une plus grande flexibilité, notamment via l'enseignement à distance.

Principes fondamentaux à réaffirmer et à moderniser

Face aux tendances de marchandisation de l'éducation, la recommandation révisée doit réaffirmer plusieurs principes structurants :

- *L'éducation comme bien public.* Le droit humain à l'éducation doit être défendu. L'enseignement ne saurait être réduit à une approche transactionnelle ou à de simples indicateurs.
- *La primauté de la relation humaine.* La technologie et l'IA doivent demeurer au service exclusif des enseignants et des élèves, sans jamais supplanter le rôle de l'éducateur.
- *Le renforcement du dialogue social.* La reconnaissance formelle des syndicats d'enseignants, de la négociation collective et de leur implication directe dans les politiques éducatives, les curricula et la formation continue est primordiale.
- *L'inclusion et la lutte contre les discriminations.* Le texte doit adopter un langage actualisé et précis pour combattre toutes les barrières (liées à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, au handicap, etc.) affectant le personnel et les apprenants.
- *La valorisation des secteurs spécifiques.* L'éducation de la petite enfance doit occuper une place centrale, au regard de l'importance de l'investissement qualitatif dès le plus jeune âge. De même, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) nécessitent une revalorisation statutaire et une prise en compte de ses spécificités.

Évolution du statut, de la carrière et de la professionnalisation

Le modèle de carrière linéaire tel qu'énoncé en 1966 est aujourd'hui jugé obsolète. Une refonte globale est nécessaire pour restaurer l'attractivité du métier.

- *Diversification et flexibilité des parcours.* La profession doit s'ouvrir à des voies d'accès diversifiées (par exemple, l'intégration de professionnels des filières scientifiques à mi-carrière) et offrir des progressions motivantes et sécurisées.
- *Réglementation et normes professionnelles.* La professionnalisation exige des cadres législatifs clairs et des autorités de régulation adaptées. Des exemples réussis (comme en Écosse depuis 1965 ou à Shanghai) démontrent que l'établissement de normes explicites et de registres professionnels améliore la qualité et la mobilité.
- *Élargissement du périmètre professionnel.* La définition de la « profession enseignante » doit désormais englober les directeurs d'établissement, les formateurs d'enseignants et les cadres éducatifs, avec des normes de leadership scolaire spécifiques. De plus, la collaboration interprofessionnelle (avec les psychologues, assistants sociaux, etc.) est devenue indispensable pour garantir l'inclusion éducative.
- *Bien-être et évaluation formative.* Le bien-être physique, cognitif et émotionnel des enseignants, doit être reconnu comme une condition constitutive de leur statut. Les systèmes d'évaluation doivent quant à eux abandonner toute dimension punitive pour s'orienter exclusivement vers l'amélioration continue des pratiques.

Organisation des travaux et structuration thématique

La présidence a synthétisé les contributions en cinq grands axes de travail qui guideront la rédaction :

1. Consultations et soin (Care) : Dialogue social, agentivité, défense du bien public, bien-être, soutien psychosocial, normes internationales du travail et lutte contre les discriminations.
2. Contexte et contenu de l'enseignement : Petite enfance, EFTP, éducation en zones de conflit, inclusion, liberté académique, intégration de la technologie/IA et développement durable.
3. Conditions et carrières : Droits et responsabilités, refonte des parcours professionnels, mobilité, valorisation et évaluation formative.
4. Collaboration : Pratiques intra et interprofessionnelles, intégration des responsables scolaires et articulation avec l'enseignement supérieur.
5. Méthodologie : Organisation thématique stricte et définition du rôle de soutien du secrétariat.