



Education International

Internationale de l'Éducation

Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>

RÉGION EUROPÉENNE
CSEE

Président

Larry FLANAGAN

Vice-président-e-s

Odile CORDELIER
Andreas KELLER
Trudy KERPERIEN
Dorte LANGE
Galina MERKULOVA
Branimir STRUKELJ



Boulevard Bischoffsheim, 15
1000 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 224 06 91/92
Fax : +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etuce.org
<http://www.csee-etuce.org>

Directrice européenne
Susan FLOCKEN

Trésorière

Joan DONEGAN

CSEE

Comité syndical européen de l'éducation Région européenne de l'IE

Position du CSEE

« Initiative européenne relative aux comptes individuels de formation :
un outil pour accroître l'accessibilité de tous les individus à la
formation »

Document adopté par le Bureau du CSEE le 7 juin 2021

Informations générales

Dans le cadre de son programme de travail 2021, la Commission européenne a annoncé une nouvelle initiative de l'UE relative aux comptes individuels de formation (CIF), pour laquelle elle présentera une proposition de recommandation du Conseil en novembre/décembre 2021 sur la base des résultats des consultations publiques.

La Commission européenne a lancé une consultation publique en deux phases concernant les CIF. La première phase de cette consultation s'est déroulée sur une période de quatre semaines entre le 23 mars et le 20 avril 2021 pour recueillir les avis concernant le texte de l'analyse d'impact initiale. La seconde phase de la consultation publique, ouverte durant 12 semaines, du 23 avril au 16 juillet 2021, invite toutes les parties prenantes à répondre à un questionnaire et à envoyer leurs documents de prise de position.

Position du CSEE

Le CSEE, qui représente 127 syndicats de l'enseignement dans 51 pays européens, a procédé à une lecture attentive de l'évaluation d'impact initiale et du questionnaire relatif à la consultation publique de la Commission européenne. Nous regrettons que ce questionnaire cherche seulement à recueillir l'avis des parties prenantes et des institutions qui proposent des formations. Les **syndicats de l'enseignement** organisent eux aussi des formations pour le personnel enseignant et sont des organisations compétentes pour les décisions concernant les besoins de formation et l'organisation des formations pour le personnel enseignant, dans le cadre du **dialogue social**. Nous constatons également avec inquiétude que cette consultation publique n'explique en rien comment cette initiative soutient l'**accès des employé-e-s des services publics aux programmes de formation professionnelle continue**.

Selon nous, au lieu de se concentrer sur un seul mécanisme financier, l'initiative de la Commission européenne devrait s'intéresser en priorité aux moyens de garantir le droit d'accéder à la formation des adultes, à la formation des employé-e-s et aux congés de formation payés pour tou-te-s les adultes et employé-e-s, y compris du secteur public. Cette initiative devrait motiver les Etats membres de l'UE à créer ou améliorer leur **mécanisme financier selon leur propre choix**, afin de soutenir l'**accès de tou-te-s les adultes, y compris les enseignant-e-s, à un développement professionnel continu (DPC) inclusif et de haute**

qualité, conformément à la **législation et aux conventions collectives existantes**. Il appartient aux Etats membres et aux partenaires sociaux du secteur de l'éducation de déterminer si leur mécanisme financier pour assurer le DPC des enseignant·e·s est suffisant ou nécessite d'être amélioré. Par ailleurs, il est de leur compétence nationale de faire leur choix parmi les mécanismes financiers, comme les systèmes de comptes individuels de formation (CIF), les bons de formation, les incitations fiscales pour les particuliers et/ou les entreprises, les subventions pour les prestataires de programmes d'éducation et de formation, ou d'opter pour un partage des frais de formation entre les employeurs, les autorités publiques et les particuliers.

En conséquence, nous jugeons plus efficace de renforcer le **suivi et l'échange des bonnes pratiques entre les Etats membres de l'UE** pour financer et garantir un développement professionnel continu de qualité pour les enseignant·e·s, au lieu de mettre en place une législation de l'UE régissant les comptes individuels de formation.

Le premier principe du [Socle européen des droits sociaux](#) doit être mis en œuvre et appliqué à l'ensemble des employé·e·s, y compris dans le secteur de l'éducation, afin de garantir aux enseignant·e·s le droit d'accéder à **une formation initiale et à un développement professionnel continu de qualité**. Pourtant, l'accès au DPC et aux congés de formation payés n'est pas un droit accordé aux enseignant·e·s dans tous les pays européens, alors qu'il devrait être garanti **équitablement à l'ensemble des enseignant·e·s et du personnel de l'éducation dans tous les secteurs de l'éducation et tous les types d'établissements scolaires**. Les systèmes éducatifs nationaux doivent créer les conditions appropriées (temps investi, qualité des prestataires, soutien financier, etc.) pour permettre aux enseignant·e·s d'exercer leurs droits.

Le droit d'accéder à des programmes de formation initiale et de DPC de qualité **ne signifie pas pour autant que ce soit une obligation pour les enseignant·e·s**. Dans le même temps, près de deux tiers des pays européens considèrent le DPC soit comme un devoir professionnel (12 systèmes éducatifs nationaux), soit comme une activité obligatoire¹. Le DPC des enseignant·e·s peut être organisé sur le lieu de travail (établissement scolaire) et être centré par exemple sur l'utilisation des outils informatiques, la coopération des enseignant·e·s, le mentorat, la formation à la santé et la sécurité, ou en dehors de l'établissement scolaire (programmes de cours, conférences, ateliers, etc.). Le **congé de formation payé** peut soutenir la formation des enseignant·e·s pour **répondre à un intérêt personnel** (assuré par le budget public) ou soutenir l'accès à une formation demandée et financée par l'employeur (ministère, municipalité ou établissement scolaire, en fonction du pays).

Le développement professionnel continu est essentiel pour soutenir les enseignant·e·s dans le cadre de leur **apprentissage tout au long de la vie** et non pas uniquement pour répondre aux compétences exigées par les employeurs et le marché du travail. Il doit s'agir de **cours officiels** reconnus et amenant à une **certification** permettant de contribuer au développement de la carrière des enseignant·e·s. Les enseignant·e·s doivent être

¹ [Eurydice : Teachers in Europe Careers, Development and Well-being, 2021](#)

autorisé·e·s à accéder au DPC en fonction de leurs propres intérêts et **de leurs perspectives de carrière**. L'**aspect motivationnel** du DPC pour les enseignant·e·s ne doit pas être négligé. Un DPC inclusif, gratuit et de haute qualité peut s'avérer une formule particulièrement attrayante pour **recruter** les meilleur·e·s enseignant·e·s et assurer leur rétention au sein de la profession. Toutefois, pour garantir l'accès au DPC, il importe de prévoir du **personnel enseignant suppléant qualifié** pour remplacer le personnel en formation professionnelle.

La Commission européenne considère que les comptes individuels de formation (CIF) équivalent à garantir le **droit à la formation professionnelle continue**. Le CSEE s'oppose à cette approche. Une initiative européenne en faveur de l'accès et du financement de la formation des adultes et des employé·e·s via différents outils financiers (ex. CIF) ne pourra agir en tant qu'instrument de soutien à la formation des enseignant·e·s que si elle recommande aux pays de garantir le développement professionnel continu en tant que droit des enseignant·e·s, par l'intermédiaire d'un **dialogue social efficace** avec les syndicats de l'enseignement. De même, la Convention 140 de l'OIT sur le **congé de formation payé** doit être mise en œuvre dans chaque pays, afin que tou·te·s les enseignant·e·s puissent en bénéficier équitablement.

La **définition des exigences nationales pour les qualifications et compétences des enseignant·e·s** acquises par le biais de la formation initiale et professionnelle relève d'une compétence nationale. Ce n'est qu'après avoir défini le statut du développement professionnel continu en tant que droit dans la **législation nationale ou les conventions collectives** qu'il sera possible de discuter du développement des mécanismes financiers pour soutenir le congé de formation payé, par exemple en utilisant les CIF ou tout autre outil convenu par les partenaires sociaux nationaux de l'éducation.

Les principaux problèmes que rencontrent les enseignant·e·s dans le cadre du développement professionnel continu sont **l'accès, le financement, la reconnaissance et l'assurance de la qualité**. Le rapport [TALIS 2018 \(vol. I\)](#) de l'OCDE indique que, selon les enseignant·e·s, les principaux obstacles liés au DPC sont les coûts élevés, qui leur incombent le plus souvent, ainsi que les problèmes d'horaires, les responsabilités familiales et le manque d'offres de programmes de DPC ou de soutien de la part de l'employeur. Dans un grand nombre de pays, la participation financière des gouvernements allouée aux enseignant·e·s pour couvrir leur congé de formation payé, en vue d'améliorer leurs compétences ou qualifications, n'est pas suffisante pour prendre en charge l'ensemble des frais liés au DPC ou à une nouvelle certification. Nous souhaitons que, dans le cadre de son initiative, l'UE demande à ses Etats membres de prévoir des **incitants pour permettre aux enseignant·e·s de participer à un DPC de qualité et de renforcer leur niveau de qualification**, étant donné que, dans plusieurs pays, des aides financières existaient avant la crise économique et financière de 2008, mais ont été supprimées en raison des mesures d'austérité et n'ont jamais été rétablies depuis. Nous rappelons que l'austérité ne permettra pas de **sortir de la crise actuelle** et que la **Facilité pour la reprise et la résilience (FRR)** doit prévoir un investissement dans le **DPC des enseignant·e·s et viser à améliorer les perspectives de carrière en y ajoutant les qualifications supplémentaires de leur choix**.

Une initiative européenne peut apporter des solutions à certains problèmes d'accès des enseignant·e·s au DPC. Les programmes de DPC sont souvent organisés en dehors des **heures de travail**, sans pour autant assurer le **remplacement** des enseignant·e·s qui y

participent. Il est essentiel que les enseignant-e-s ne soient pas livré-e-s à eux-mêmes pour organiser leur DPC durant leur temps libre. Il est tout aussi essentiel de recommander aux Etats membres de l'UE de définir des solutions concrètes pour améliorer l'accès des enseignant-e-s à un DPC inclusif et de qualité **durant leurs heures de travail et gratuitement**. L'**équilibre entre vie privée et vie professionnelle** des enseignant-e-s doit être respecté. En effet, l'initiative européenne relative au financement des programmes de DPC (ex. CIF) doit respecter les exigences des systèmes nationaux de qualification et de compétences des enseignant-e-s, et ne pas viser à créer un système européen harmonisé pour le financement de leur DPC.

Le rapport de l'OCDE montre également que les enseignant-e-s sont parfaitement conscient-e-s de leurs besoins de formation complémentaire et de l'importance du développement professionnel. Il-Elle-s doivent avoir le droit, et non l'obligation, de participer à des programmes de DPC et doivent être **libres de choisir leurs formations** en fonction de leurs besoins. Cependant, les offres et services de formation sont de plus en plus souvent **privatisés**, et les enseignant-e-s ne disposent pas toujours des **informations concernant l'assurance de leur qualité**, étant donné qu'un grand nombre de systèmes de DPC sont décentralisés. Les syndicats de l'enseignement communiquent aux enseignant-e-s des informations à propos des programmes de DPC fiables et les Etats membres de l'UE devraient **améliorer la qualité des programmes de DPC en définissant des normes de qualité et des exigences strictes pour les prestataires** et en établissant un **système de conseil et d'orientation de bonne qualité** pour les enseignant-e-s, avec la participation des syndicats de l'enseignement.

Une initiative de l'UE doit recommander aux pays d'améliorer les normes de qualité de la formation et les systèmes d'**assurance de la qualité** des prestataires de programmes de DPC pour les enseignant-e-s. Une **liste européenne des prestataires de formations fiables et de qualité** permettrait d'améliorer l'accès des enseignant-e-s à des formations complémentaires. Une telle initiative faciliterait également la **reconnaissance** du DPC suivi dans le pays ou à l'étranger, dans le cadre du **programme de mobilité Erasmus et l'Académie Erasmus+ des enseignant-e-s**. Il importe de conseiller et orienter les enseignant-e-s pour choisir les formations les mieux adaptées à leurs besoins. Les **syndicats de l'enseignement** assument cette responsabilité, mais nécessitent davantage de **soutien financier et non financier pour améliorer le conseil et l'orientation pour les carrières** et les formations des enseignant-e-s.

Nous attirons également l'attention sur le manque de données disponibles dans les rapports TALIS de l'OCDE et Eurydice, qui ne couvrent que les informations sur les programmes de DPC pour les enseignant-e-s de l'enseignement secondaire. Il est nécessaire de mener davantage de **recherches au niveau de l'UE** pour mieux comprendre les réglementations concernant le DPC pour les enseignant-e-s de tous les secteurs de l'éducation.