



Les enseignants dont nous avons besoin pour l'éducation que nous souhaitons :

L'impératif mondial de remédier à la pénurie d'enseignants

Fiche d'information

La Journée mondiale des enseignants 2023 porte sur la nécessité d'inverser la pénurie mondiale d'enseignants et les moyens d'améliorer l'attractivité du métier. Cette fiche d'information présente de nouvelles données mondiales et régionales sur le nombre d'enseignants nécessaires pour répondre aux objectifs de développement durable. Elle analyse aussi la question de l'attrition comme un facteur clé dans la prévision des besoins futurs d'enseignants et l'aggravation de la pénurie d'enseignants et, met en lumière plusieurs des facteurs qui y contribuent. Cette analyse peut permettre aux pays d'élaborer de meilleures politiques qui valorisent l'enseignement, apportent de la dignité aux enseignants, soutiennent et maintiennent un corps enseignant qualifié.

L'UNESCO : chef de file pour l'éducation

L'éducation est la priorité absolue de l'UNESCO car c'est un droit humain fondamental qui constitue la pierre angulaire de la paix et du développement durable. L'UNESCO est l'agence des Nations Unies spécialisée pour l'éducation. Elle assure un rôle moteur aux niveaux mondial et régional pour renforcer le développement, la résilience et la capacité des systèmes nationaux d'éducation au service de tous les apprenants. L'UNESCO dirige également les efforts pour répondre aux défis mondiaux actuels par le biais de l'apprentissage transformateur, en mettant particulièrement l'accent dans toutes ses actions sur l'égalité des genres et l'Afrique.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

L'agenda mondial Éducation 2030

En tant qu'institution des Nations Unies spécialisée pour l'éducation, l'UNESCO est chargée de diriger et de coordonner l'agenda Éducation 2030, qui fait partie d'un mouvement mondial visant à éradiquer la pauvreté, d'ici à 2030, à travers 17 Objectifs de développement durable. Essentielle pour atteindre chacun de ces objectifs, l'éducation est au cœur de l'Objectif 4 qui vise à « *assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie* ». Le Cadre d'action Éducation 2030 définit des orientations pour la mise en œuvre de cet objectif et de ces engagements ambitieux.



Publié en 2023 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture,
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

© UNESCO 2023



Ce document est disponible en accès libre sous licence Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). En utilisant le contenu de ce document, les utilisateurs acceptent d'être liés par les conditions d'utilisation des archives en accès libre de l'UNESCO (<http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>).

Les désignations employées et la présentation des supports dans l'ensemble de ce document ne sont l'expression d'aucune opinion de la part de l'UNESCO sur le statut légal des pays, territoires, villes ou zones ni de leurs autorités, ou concernant la délimitation de leurs frontières.

Les idées et opinions exprimées dans ce document sont celles de leur auteur. Elles ne sont pas forcément celles de l'UNESCO et n'engagent pas l'organisation.

Photo de couverture : UNESCO/Diana Quintela

Conçu et imprimé par l'UNESCO

Principaux messages

- Dans le monde, 44 millions d'enseignants supplémentaires doivent être recrutés pour réaliser l'éducation primaire et secondaire universelle en 2030, dont un sur trois, soit 15 millions, en Afrique subsaharienne uniquement. Ce chiffre n'a diminué que de 2 millions depuis 2016.
- L'enseignement secondaire a besoin de plus d'enseignants que l'enseignement primaire, avec environ 7 embauches sur 10 dans le monde. Cela se vérifie plus particulièrement en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne où de nombreux postes d'enseignants du secondaire devront être créés pour répondre aux besoins de l'extension des systèmes éducatifs.
- L'attrition des enseignants du niveau primaire a presque doublé, passant de 4,62 % dans le monde en 2015 à 9,06 en 2022. Par ailleurs, le taux d'attrition dans l'enseignement primaire était en 2021 de 9,2 % pour les enseignants contre 4,2 % pour les enseignantes.
- Seule la moitié des pays payent les enseignants du niveau primaire plus que les autres professionnels avec un niveau de qualification similaire et ce chiffre passe à 3 sur 10 dans les pays d'Europe et d'Amérique du Nord.
- La pénurie d'enseignants est un phénomène mondial affectant les pays développés et en développement. En Europe et en Amérique du Nord, les départs à la retraite et le manque d'intérêt pour la profession posent problème pour recruter les 4,8 millions d'enseignants nécessaires pour assurer une éducation primaire et secondaire de qualité pour tous.

Introduction

Au cœur de tous les systèmes d'éducation, les enseignants sont fondamentaux pour atteindre l'objectif de développement durable (ODD) 4 visant à assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Toutefois, de graves pénuries d'enseignants persistent dans de nombreux pays du monde, dans les régions et au sein des pays eux-mêmes. Ce problème est particulièrement présent dans les régions pauvres et reculées. Ces disparités font obstacle à la réalisation des objectifs internationaux et nationaux d'éducation.

La pénurie d'enseignants et le défi de l'attrition, qui se sont aggravés pendant la pandémie de COVID-19, sont revenus au cœur des discussions politiques à l'échelle internationale. Les discussions se sont concentrées sur la difficulté de la profession à attirer et retenir des enseignants doués et qualifiés.

Projection du nombre d'enseignants

Selon les nouvelles projections du nombre d'enseignants nécessaire pour réaliser l'enseignement primaire et secondaire universel en 2030, le déficit mondial d'enseignants s'élève à 44 millions (Tableau 1), en baisse par rapport aux 69 millions de 2016 (ISU, 2016). Il s'agit d'une nette baisse, mais les progrès ne sont pas suffisants puisque pour chaque enseignant recruté depuis 2016, il en faut toujours deux de plus pour répondre aux besoins de tous les élèves d'ici 2030.

La Journée mondiale des enseignants 2023 est axée sur la nécessité d'inverser la pénurie mondiale d'enseignants et les moyens d'améliorer l'attractivité du métier. Cette fiche d'information présente de nouvelles données mondiales et régionales sur le nombre d'enseignants nécessaires pour répondre aux objectifs de développement durable. Puisque l'attrition est un facteur important pour prévoir les besoins futurs en enseignants, cette fiche d'information étudie la question, son rôle dans l'aggravation de la pénurie d'enseignants et les facteurs qui y contribuent. Cette analyse des données peut permettre aux pays d'élaborer de meilleures politiques qui valorisent l'enseignement, apportent de la dignité aux enseignants, soutiennent et maintiennent un corps enseignant qualifié.

Cette fiche d'information complète une analyse menée par l'Institut de statistique de l'UNESCO (2023) sur un nouvel ensemble de données concernant les besoins des pays en enseignants pour améliorer la comparabilité des données internationales (UNESCO-ISU, 2023c).



Les progrès réalisés dans le recrutement et la professionnalisation des enseignants ont varié selon les régions. À mi-chemin de la date butoir des ODD, l'Afrique du Nord, l'Asie de l'Ouest et l'Asie du Sud-Est ont du mal à atteindre leurs objectifs de recrutement d'enseignants. 4,3 millions et

4,5 millions d'enseignants supplémentaires sont requis dans ces régions et la situation est encore plus urgente en Afrique subsaharienne où il manque 15 millions d'enseignants. En effet, les objectifs actuels de recrutement dans ces régions sont encore à environ 70 % des objectifs de 2016 et ne devraient pas être atteints d'ici 2030. C'est plus particulièrement le cas en Afrique subsaharienne où l'objectif actuel n'a que peu changé depuis 2016 en raison de l'augmentation rapide de la population d'âge scolaire et d'un manque de ressources.

Les projections actuelles pour l'Asie de l'Est (3,4 millions) et l'Asie du Sud (7,8 millions) ont été divisées par deux environ par rapport à 2016, ce qui rend ces objectifs plus réalistes. Cependant, il est nécessaire et urgent de redoubler d'efforts pour recruter des enseignants en particulier en Asie du Sud où la réduction est attribuable à une augmentation des efforts de recrutement, ainsi qu'à une baisse du nombre d'élèves attendu en raison de la diminution du taux de

natalité (Arora, 2021 ; Bora et al., 2021 ; DESA, 2022 ; Pearce, 2021).

D'un autre côté, la région Europe et Amérique du Nord où les taux de natalité sont bas se classe troisième en nombre d'enseignants nécessaires (4,8 millions). En France, les résultats d'une enquête menée par un syndicat d'enseignants ont révélé qu'il manquait au moins un enseignant dans la moitié des établissements d'enseignement secondaire (Le Monde, 2023), tandis qu'aux États-Unis d'Amérique, les postes d'enseignants vacants peinent à trouver des candidats depuis 2017 (NEA, 2022). Dans l'ensemble de la région, la profession suscite très peu d'intérêt, les recrutements sont difficiles sur les postes vacants et les enseignants continuent à quitter la profession. De nouveaux efforts sont aussi requis en Amérique latine et dans les Caraïbes où il manque 3,2 millions d'enseignants.

Tableau 1 : Nombre total d'enseignants de niveau primaire et secondaire nécessaires par région d'ici 2023 (en milliers)

Région	Enseignants (en milliers) 2022	Objectifs de recrutement pour 2030 (en milliers)			Objectif actuel en pourcentage de l'objectif 2016 (%)
		Remplacement de l'attrition	Création de postes	Totaux	
Asie centrale	1 206	404	343	747	m
Asie de l'Est	15 499	2 252	1 028	3 280	50
Europe et Amérique du Nord	12 637	4 519	310	4 829	m
Amérique latine et Caraïbes	7 197	2 846	361	3 207	59
Afrique du Nord et Asie de l'Ouest	6 197	2 506	1 751	4 257	68
Océanie	m	196	79	275	m
Asie du Sud-Est	6 757	4 015	524	4 540	72
Asie du Sud	14 982	3 063	4 714	7 777	52
Afrique subsaharienne	8 459	5 638	9 411	15 049	88
Total	73 133	25 439	18 521	43 961	64

Source : UNESCO et Équipe spéciale sur les enseignants, 2023.

Remarque : a = données absentes.

En Afrique subsaharienne, la plupart des enseignants nécessaires correspondent à des créations de postes, tandis qu'en Europe et en Amérique du Nord, ce sont des postes vacants dus à l'attrition

Le déficit d'enseignants peut être attribué à la nécessité de recruter i) pour de nouveaux postes, et ii) pour des postes vacants dus à l'attrition des enseignants. Dans les pays avec une croissance rapide de leur population, les responsables politiques doivent à la fois investir dans le développement des postes disponibles dans les instituts de formation des

enseignants et améliorer l'attractivité de la profession pour garantir la rétention des enseignants. C'est notamment le cas en Afrique subsaharienne où 9,4 millions d'enseignants (soit 62 % des enseignants nécessaires dans la région) sont nécessaires sur de nouveaux postes (Tableau 1 et Figure 1).

Lorsque le déficit est majoritairement dû à l'attrition, en raison d'une croissance faible ou négative de la population d'âge scolaire, les pays peuvent investir davantage dans la professionnalisation de l'enseignement pour veiller à recruter et retenir de bons candidats.

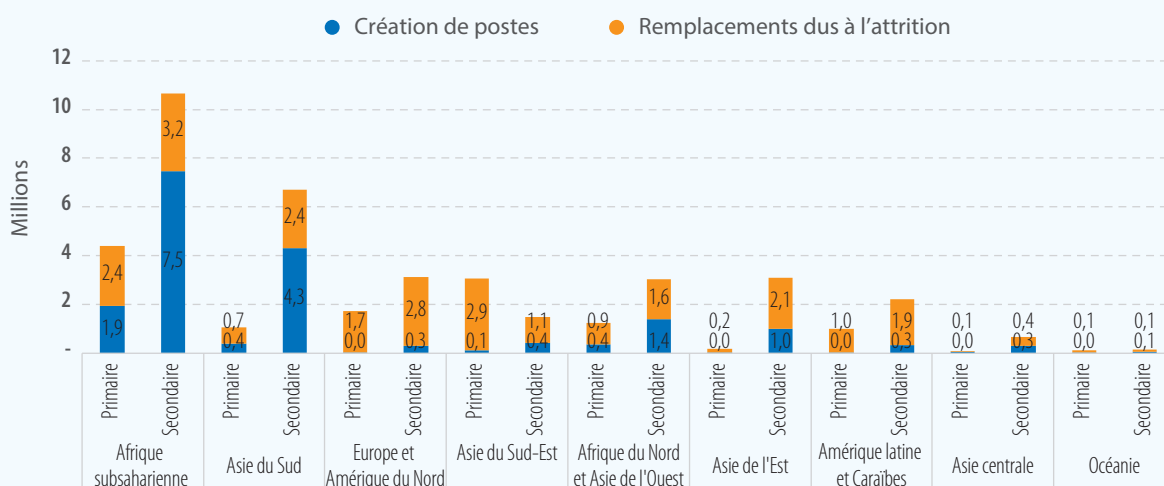
Par exemple, en Europe et en Amérique du Nord, ainsi qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes, respectivement 94 % et 89 % des pénuries d'enseignants sont dues à l'attrition anticipée (Figure 1).

L'enseignement secondaire a besoin de plus d'enseignants que l'enseignement primaire, soit 7 nouveaux enseignants sur 10 dans le monde

Dans le monde, 13 millions d'enseignants de niveau primaire sont nécessaires d'ici 2023 contre 31 millions de niveau secondaire, soit 7 sur 10. En Afrique subsaharienne, il faut plus de deux fois plus d'enseignants dans l'enseignement secondaire (10,7 millions) que dans

l'enseignement primaire (4,4 millions). L'écart est encore plus grand en Asie du Sud où 6,7 millions d'enseignants sont nécessaires dans l'enseignement secondaire contre 1,1 million dans l'enseignement primaire (Figure 1).

Figure 1 : Projections du nombre d'enseignants nécessaires pour réaliser l'enseignement primaire et secondaire universel, par niveau, 2022



Source : UNESCO et Équipe spéciale sur les enseignants, 2023.

Qu'est-ce que l'attrition des enseignants et pourquoi est-il important de collecter plus de données ?

L'attrition des enseignants désigne le nombre d'enseignants qui quittent la profession au cours d'une année donnée. Ces départs peuvent être dus à la retraite, des raisons de santé, des obligations familiales, une réorientation professionnelle ou un décès¹ (ISU, 2023b ; OCDE, 2021). Un système avec un taux d'attrition constant de 10 % équivaudrait à une carrière d'enseignement moyenne de 10 ans seulement. Les systèmes qui visent des carrières d'enseignement longues, de 30 ans ou plus, sont censés conserver un taux d'attrition constant bien inférieur à 5 % (ISU, 2023b).

Les taux d'attrition sont importants pour comprendre la motivation des travailleurs et anticiper les besoins en ressources humaines, mais ils sont aussi difficiles à collecter. L'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) possède les données les plus exhaustives sur l'attrition des enseignants même s'il ne s'appuie que sur les informations de 79 pays pour l'enseignement primaire, 44 pays pour le premier cycle de l'enseignement secondaire et 48 pays pour le second cycle de l'enseignement secondaire entre 2012 et 2022 (ISU, 2023a).

1 L'attrition ne doit pas être confondue avec la rotation des enseignants qui peut englober le changement d'école ou de niveau d'enseignement des enseignants, en plus du fait de quitter la profession (OCDE, 2021 ; ISU, 2023b). Les taux d'attrition peuvent être estimés directement en obtenant le nombre d'enseignants qui quittent la profession ou indirectement en étudiant le nombre d'enseignants au sein d'un système pendant deux années consécutives, ainsi que le nombre de nouveaux enseignants arrivés dans le système.

L'interprétation des données peut aussi être difficile en raison de plusieurs problèmes, dont la mobilité entre les pays, les enseignants qui réintègrent la profession peu après l'avoir quittée, et la diversité des méthodes utilisées pour compter le nombre d'enseignants (par ex., en se basant sur les effectifs, ce qui ne tient pas compte des enseignants à temps partiel) (UNESCO, 2018, 2023).

Une étude de 2016 a révélé que les taux d'attrition dans l'enseignement primaire étaient de 12,4 % en Norvège et de 4,4 % en Autriche en utilisant la méthode basée sur les effectifs, tandis qu'ils tombaient à 8,1 % et 2,4 % en calculant les taux d'attrition en équivalents temps plein (OCDE, 2021).

L'attrition des enseignants est un défi mondial, mais les taux varient beaucoup par niveau et par région

Les taux d'attrition mondiaux des enseignants de niveau primaire ont presque doublé, passant de 4,62 % en 2015 à 9,06 % en 2022. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, ils ont nettement augmenté en 2020, mais ont maintenant commencé à diminuer (Tableau 2). Tandis que

les données récentes de l'attrition dans le second cycle de l'enseignement secondaire manquent, les données plus anciennes de l'ISU montrent que l'attrition diminue aux niveaux d'enseignement supérieurs.

Tableau 2 : Attrition mondiale des enseignants, femmes et hommes, 2015–2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Enseignement primaire	4.62	5.36	5.17	5.83	9.06
Premier cycle de l'enseignement secondaire	...	5.00	4.89	4.14	6.61	7.85	5.75	5.71
Second cycle de l'enseignement secondaire	...	4.14	4.03	4.19

Source : ISU, 2023a : Indicateur 4.c.6.

L'attrition variera inévitablement en fonction de la région et du pays. Toutefois, en raison d'un manque systématique de données dans les pays, de nombreuses moyennes régionales sont indisponibles. En 2022, les moyennes régionales disponibles incluent l'Asie de l'Est, où l'attrition dans l'enseignement primaire est supérieure à celle dans le premier cycle de l'enseignement secondaire (8,92 % contre 6,16 %) et l'Asie centrale et du Sud, où la tendance est

inversée (3,65 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire contre 2,26 % dans l'enseignement primaire).

En **Afrique subsaharienne**, Bennell (2023) a collecté des données entre le milieu et la fin des années 2010 et a estimé le taux moyen d'attrition dans l'enseignement primaire à 4,8 %, contre 7,3 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, soit environ 50 % de plus.

L'attrition est un grave problème dans de nombreux pays quel que soit leur niveau de revenu

Les taux d'attrition nationaux varient largement selon le niveau d'éducation et d'une année sur l'autre (voir Figure 2). Cependant, les raisons de ces grandes différences entre les taux d'attrition ne sont pas documentées. Par exemple, la Sierra Leone a enregistré des taux d'attrition élevés de 17 %, 5 % et 21 % dans l'enseignement primaire entre 2019 et 2021, tandis que les taux en Géorgie étaient de 12 %, 5 % et 4 % sur la même période (ISU, 2023a). De plus, l'attrition varie au sein des pays, avec des facteurs multiples, en particulier dans les régions ou les quartiers où le taux de pauvreté est élevé, dans les endroits reculés ou dans les situations d'urgence (voir Encadré 1) (Elacqua et al., 2022 ; Falk et al., 2019).

Entre 2020 et 2022, l'attrition dans l'enseignement primaire a été très élevée (10 % ou plus) dans plusieurs pays de différentes régions : 10 % au Sri Lanka ; 11 % dans les Îles Vierges britanniques et en Côte d'Ivoire ; 12 % au Honduras, en Jordanie et au Liban ; 16 % en Mauritanie et 19 % au Rwanda. Elle était dramatiquement élevée (20 % ou plus) au Bénin, en Sierra Leone (21 %) et dans les Îles Turques et Caïques (25 %). Tandis que l'attrition des enseignants est extrêmement élevée dans certains pays d'Afrique subsaharienne, certaines données indiquent qu'elle diminue dans d'autres en raison d'un manque d'alternative en matière d'emploi (Bennell, 2023).

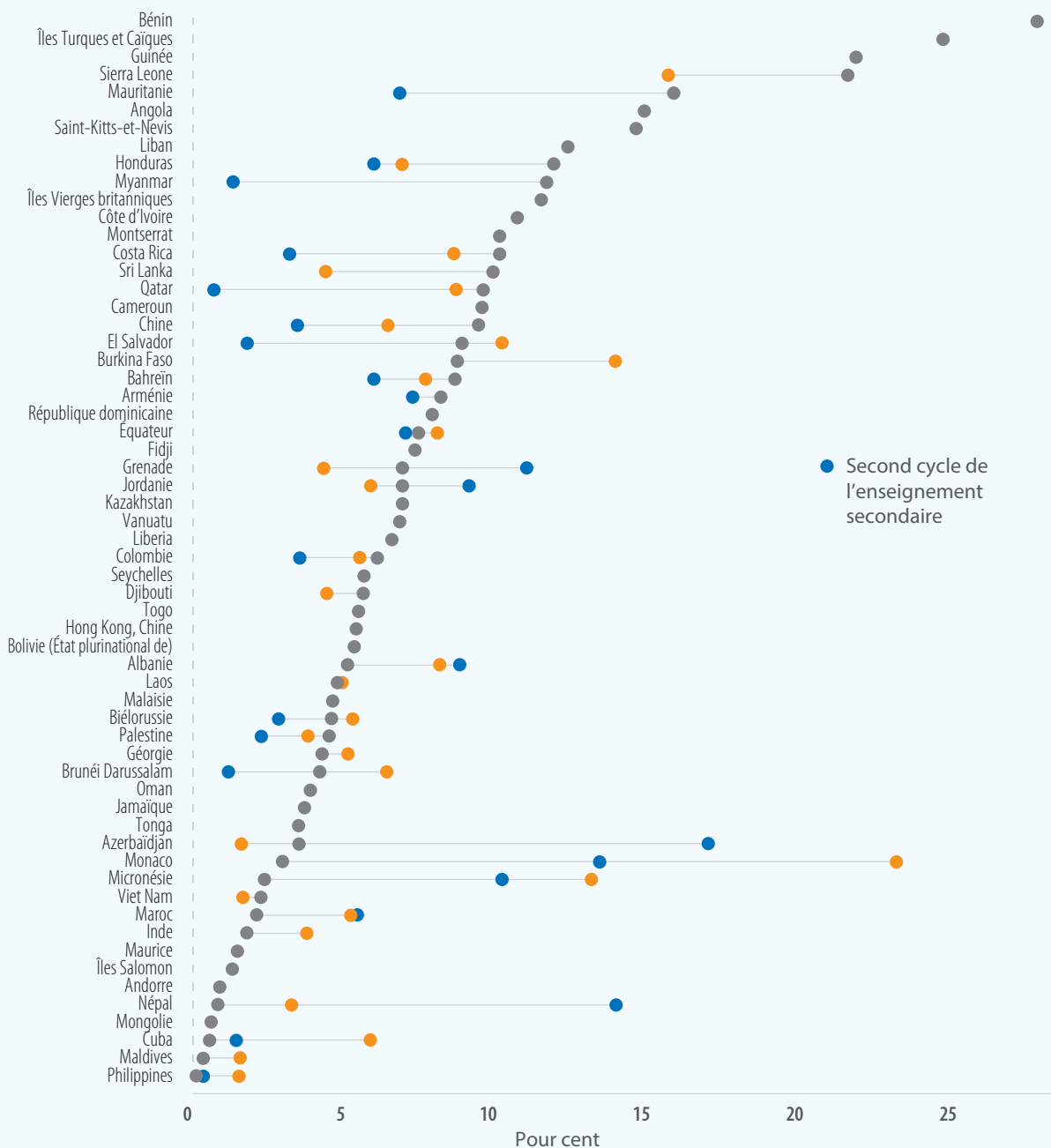
À l'inverse, le taux d'attrition dans l'enseignement primaire était très bas, de 3 % ou moins, dans plusieurs pays de différentes régions. Il était par exemple de 1 % en Chine, dans la Région autonome de Macao, en Égypte, à Maurice, en Mongolie, au Népal et dans les Îles Salomon ; de 2 % en Inde, en Micronésie, au Maroc, au Niger et au Viet Nam ; et de 3 % dans les Îles Marshall et dans les Tonga.

Les données de l'ISU montrent que l'attrition est légèrement plus élevée à un niveau inférieur d'enseignement (Figure 2 et Tableau 2). Cependant, cette tendance n'est pas universelle et les données montrent

des variations importantes entre les pays. Le Honduras, la Mauritanie, le Myanmar et la Sierra Leone enregistrent des taux d'attrition dans l'enseignement primaire plus élevés que dans l'enseignement secondaire, tandis que c'est l'inverse au Burkina Faso, en Micronésie et au Népal.

Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et dans les pays à revenu élevé d'Europe et d'Amérique latine, les données montrent que les taux d'attrition dans l'enseignement secondaire sont plus hauts que dans l'enseignement primaire dans sept pays sur neuf (Figure 3) (OCDE, 2021).

Figure 2 : Taux d'attrition des enseignants dans l'enseignement primaire et aux premier et second cycles de l'enseignement secondaire, 2022 ou l'année la plus récente disponible

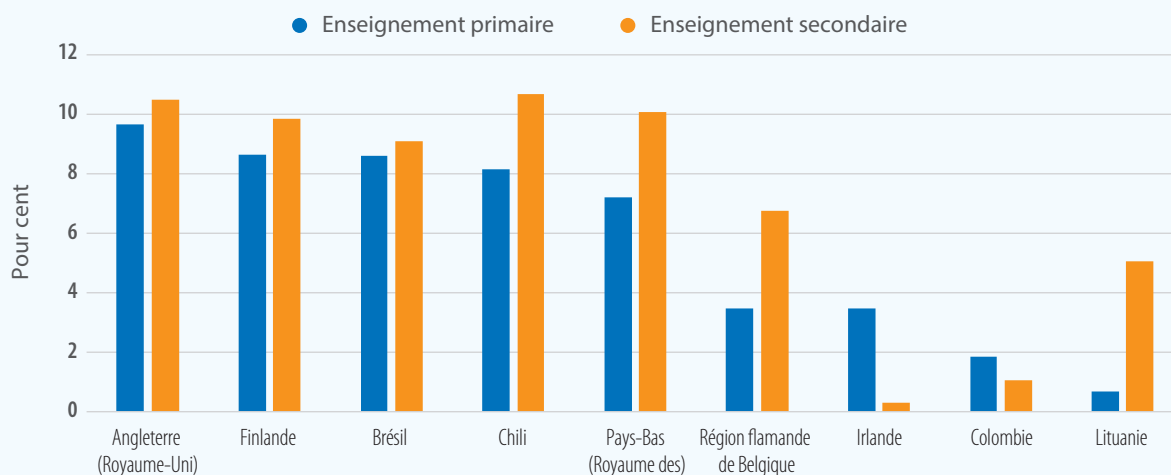


Source : ISU 2023a.

Tandis que les données sont insuffisantes pour en déduire une tendance nette dans les pays, un taux d'attrition plus élevé dans l'enseignement secondaire, que ce soit dans les pays à revenu plus faible ou élevé, peut s'expliquer par l'accès plus facile à d'autres opportunités d'emploi en dehors de l'enseignement,

en particulier pour les enseignants hautement qualifiés et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) (Bennell, 2023 ; UNESCO, 2018). Par exemple, les données du Rwanda ont montré que les enseignants en mathématiques quittent la profession plus rapidement que les autres (Zeitlin, 2020).

Figure 3 : Taux d'attrition des enseignants du primaire et du secondaire, 2016



Source : OCDE, 2021 ; adapté de la Figure D7.1 et du Tableau D7.2.
Remarque : données de Finlande de 2017 ; données de Colombie de 2018.

Attrition des enseignants et inégalité des genres

Les enseignants quittent généralement la profession plus rapidement que leurs collègues enseignantes (Figure 4). Les taux d'attrition mondiaux en 2021 étaient de 9,2 % et 5,9 % pour les enseignants de l'enseignement primaire et du premier cycle de l'enseignement secondaire contre 4,2 % et 5,6 % pour les enseignantes (ISU, 2023a).

Les causes de l'attrition plus élevée des hommes varient selon la région ou le pays. Cependant, certaines tendances générales ont émergé, notamment la mobilité professionnelle plus importante des hommes, en particulier dans des domaines comme le bâtiment, les affaires, la production et l'agriculture (OCDE, 2023). Les femmes sont sur-représentées dans le secteur peu rémunérateur des services (comme l'éducation et le travail social) et l'écart entre les genres en matière de taux d'activité est de 25 % (OCDE, 2023).

L'enseignement dans les tout premiers cycles est souvent considéré comme un métier de femmes en raison des normes culturelles et des préjugés sexistes sur la responsabilité de l'éducation et du soin des enfants (UNESCO, 2019 ; OCDE, 2023). Cette tendance semble ne

faire qu'augmenter puisqu'en pré-primaire, les femmes représentaient 92 % du corps enseignant mondial en 2000 et 94 % en 2022, et elles sont passées de 60 % à 62 % sur la même période dans l'enseignement primaire (UNESCO, 2022).

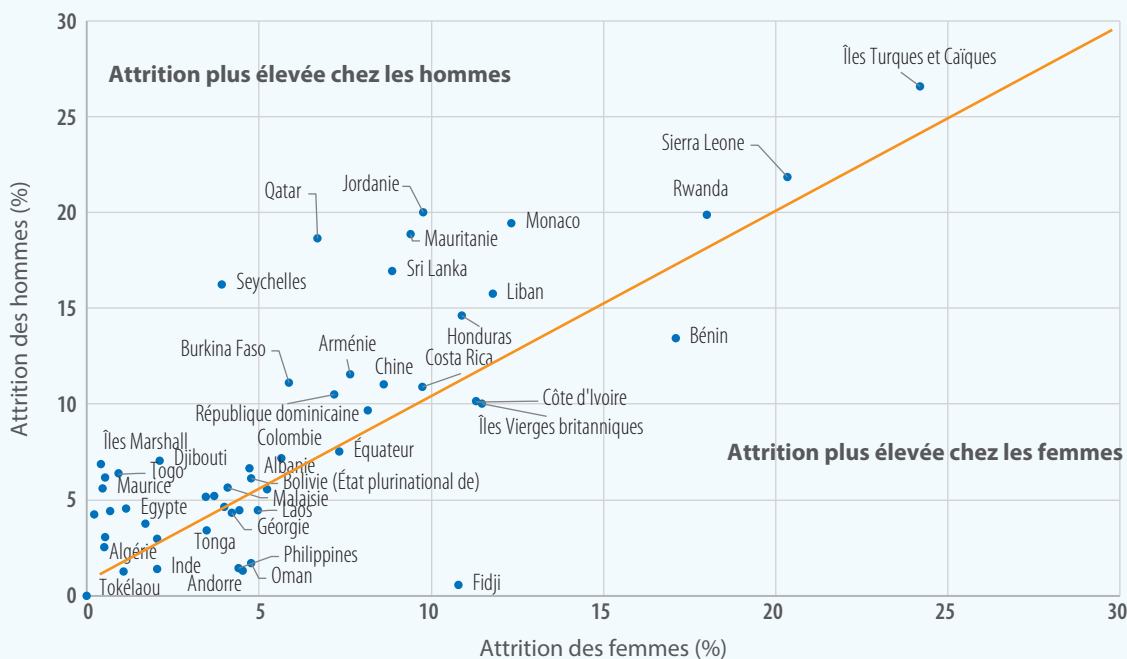
Dans l'enseignement primaire, l'attrition est plus élevée chez les hommes que chez les femmes dans 80 % des pays. Elle est deux fois plus élevée en Algérie, en Biélorussie, au Bhoutan, à Djibouti, en Égypte, dans les Îles Marshall, à Maurice, au Maroc, en Mongolie, au Niger, dans les Seychelles et au Togo. Dans certains cas, le taux d'attrition est plus élevé chez les femmes. Par exemple, en Inde, dans l'enseignement primaire, le taux d'attrition des femmes était de 2,04 % en 2022 contre 1,4 % chez les hommes (ISU, 2023a). Une fois encore, les facteurs provoquant le départ de plus de femmes que d'hommes varient selon le contexte. L'absence d'un logement adapté, des conditions de travail insalubres ou dangereuses, ou la discrimination induite par la perception du rôle des femmes dans le travail font partie des raisons courantes (UNESCO, 2022).

Encadré 1 : L'attrition en cas de crise et de conflit

Les situations d'urgence et de crise peuvent constituer des conditions particulièrement difficiles pour les enseignants et provoquer une pression telle que les taux d'attrition augmentent. Les enseignants peuvent rencontrer des problèmes allant de la violence aux problèmes de sécurité, en passant par l'absence d'infrastructures ou de fournitures appropriées. En 2022, les plus grands nombres d'attaques contre des écoles, leur personnel et leurs élèves qu'ont été enregistrées dans l'État de Palestine (298), au Myanmar (287), en République démocratique du Congo (210) et en Afghanistan (150) Voici quelques exemples d'épreuves pouvant conduire à une augmentation de l'attrition en cas de crise ou de conflit :

- En 2022, des rapports venus d'Ukraine indiquaient que 22 000 enseignants, soit 5 % des effectifs, avaient quitté le pays depuis le début de la guerre (Osadcha, 2022). En outre, depuis le 24 février 2022, plus de 3 500 établissements d'enseignement en Ukraine ont été détruits ou endommagés par des attentats à la bombe ou des bombardements selon les estimations du Ministère ukrainien de l'éducation et des sciences (GCPEA, 2023).
- Au Burkina Faso où les taux d'attrition dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire sont passés à 8,6 % et 13,8 % en 2022, plus de 220 professionnels de l'éducation ont été agressés par des groupes paramilitaires en 2020 (Amnesty International, 2021) et 129 attaques ont eu lieu.
- En Colombie, des groupes paramilitaires intimident certains enseignants en raison de leur engagement syndical et les 25 enseignants d'une même école de la communauté d'El Salado ont été physiquement menacés alors qu'ils se rendaient sur leur lieu de travail (CGPEA, 2022). En 2022, il y a eu 89 attaques.

Figure 4 : Attrition des enseignants dans l'éducation primaire, 2021 ou données les plus récentes



Source : ISU, 2023a ; adapté de l'UNESCO et l'Équipe spéciale sur les enseignants, 2022 : 10.

Taux d'attrition selon l'âge des enseignants

Il existe peu de données de pays précisant à quel moment de leur carrière les enseignants quittent la profession, mais certaines études montrent que les jeunes enseignants sont plus susceptibles de partir que leurs collègues plus

expérimentés. Comme le montre le Tableau 3, une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a découvert que dans tous les systèmes, les taux d'attrition étaient bien plus élevés chez

les enseignants de moins de 35 ans que chez les plus de 55 ans en raison de l'approche de la retraite (OCDE, 2021). Des données récentes du Royaume-Uni montrent

qu'environ 24 % des nouveaux enseignants en Angleterre quittent la profession avant la troisième année et plus de 41 % avant la dixième année (United Kingdom DfE, 2023).

Tableau 3 : Taux d'attrition, de l'enseignement pré-primaire au second cycle de l'enseignement secondaire, par groupes d'âge en équivalents temps plein, 2016

	24 ans ou moins	25-34 ans	35-44 ans	45-56 ans	55 ans ou plus
Autriche	3.2	1.6	1.1	1.0	5.9
Chili	8.1	7.2	6.7	5.7	14.8
Finlande	35.7	12.7	8.0	6.0	16.4
Israël	9.3	4.6	3.1	2.7	10.7
Norvège	23.2	9.1	6.4	5.6	12.0
Suède	33.8	7.0	4.4	4.1	11.2
Région flamande de Belgique	3.3	1.8	1.2	1.2	13.4
Belgique francophone	5.2	2.9	1.8	1.8	11.9

Source : OCDE, 2021, Tableau D7.4.

Les jeunes enseignants quittent la profession pour différentes raisons, mais beaucoup d'entre eux citent le faible nombre d'heures/le temps partiel ou un mauvais encadrement (OCDE, 2021). Une étude menée en Belgique a montré qu'en Belgique francophone, les jeunes enseignants travaillant l'équivalent de quatre mois ou moins quittaient le métier bien plus souvent que ceux travaillant l'équivalent de 10 mois dans l'enseignement pré-primaire et primaire (59,5 % contre 13,7 %) et dans l'enseignement secondaire (68,7 % contre 22,0 %) (Dupriez et al., 2016).

La perte d'un grand nombre de jeunes enseignants pèse sur les systèmes éducatifs et coûte cher en formation et en remplacement. À l'autre extrémité de la fourchette des âges, les enseignants plus anciens finissent par partir à la retraite, ce qui pèse aussi sur les systèmes éducatifs. Lorsque l'âge moyen des enseignants est bien plus élevé, la pression sur les systèmes peut être énorme, comme en Italie ou en Lituanie où plus de la moitié des enseignants de niveau primaire ont 50 ans ou plus (Eurostat, 2022).

Défis émergents et tendances de l'attrition depuis la pandémie de COVID-19

Pendant la pandémie, les moyennes internationales montrent que les écoles sont restées totalement fermées pendant 20 semaines et partiellement fermées pendant 21 semaines supplémentaires, avec une estimation de 63 millions d'enseignants concernés (UNESCO, 2020, 2022). Les données de l'étude ont montré que les enseignants avaient dû faire face à plus de stress et d'épuisement professionnel pendant cette période. En effet, plus de la moitié des 15 000 enseignants interrogés dans 11 pays entre 2020 et 2021 déclaraient se sentir fatigués la plupart du temps et avoir besoin d'aide pour améliorer leur bien-être (UNESCO et IEA, 2022). Malgré ces chiffres, lors d'une enquête menée dans 93 pays du monde, 58 % seulement avaient prévu de proposer un soutien psychologique aux

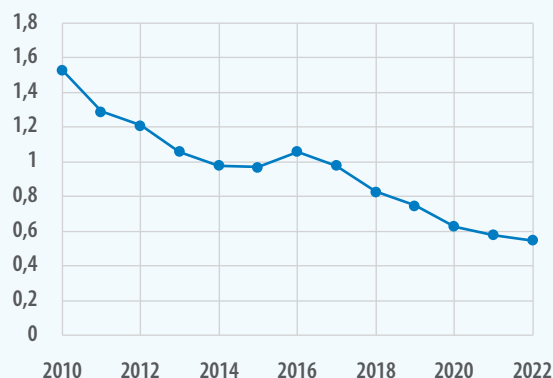
enseignants lors de l'année scolaire 2021/2022 (UNESCO et al., 2022).

Depuis la réouverture complète des écoles, même les données anecdotiques suggèrent que les systèmes font face à des pénuries d'enseignants et des conditions de travail particulièrement difficiles (Albert et al., 2022 ; Carroll, 2022). L'attrition et l'épuisement professionnel des enseignants ont été beaucoup évoqués sur les réseaux sociaux. Depuis le mois de septembre 2023, le hashtag #teacherquittok a attiré plus de 330 millions de vues sur TikTok, tandis que #teacherburnout a généré plus de 140 millions de vues (TikTok, 2023a, 2023b).

Tandis que les raisons qui poussent les enseignants à quitter la profession sont multiples, les données de l'ISU montrent que l'attrition dans l'enseignement primaire a augmenté depuis la pandémie de COVID-19 dans de nombreux contextes. En Chine, elle est passée d'environ 5 % ou moins avant la pandémie de COVID-19 à 9 % en 2022. L'attrition dans le premier cycle de l'enseignement secondaire en Chine a aussi presque doublé, passant de 3 % ou moins avant la pandémie à plus de 6 % en 2022.

Tandis que les pénuries d'enseignants ont commencé à faire couler de l'encre dans le monde entier après la pandémie, la tendance avait déjà commencé bien avant 2020. Aux États-Unis d'Amérique, avant la pandémie, des rapports s'alarmaient déjà du risque d'une pénurie d'enseignants grandissante, puisque les arrivées de nouveaux enseignants ne suffiraient pas à combler l'attrition (Garcia and Weiss, 2019 ; Carver-Thomas and Darling-Hammond, 2019 ; Podolsky et al., 2016). Les données montrent que le rapport entre les recrutements et les ouvertures de postes est inférieur à 1,0 depuis 2017 aux États-Unis d'Amérique et que la tendance est à la baisse depuis la fin de la Grande Récession en 2010 (voir Figure 5) (NEA, 2022). En Amérique latine et dans les Caraïbes, les taux d'inscription dans les programmes de formation initiale des enseignants sont

Figure 5 : Rapport entre les ouvertures de postes d'enseignant et les recrutements aux États-Unis d'Amérique



Source: adopté de NEA, 2022: 3

restés stables entre 2015 et 2020 bien que les pénuries d'enseignants aient persisté dans la région sur la même période (Elacqua et al., 2022).

Se tourner vers l'avenir : taux d'attrition dans un monde post-COVID-19

Des données mondiales comparables doivent encore émerger afin d'appréhender les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les taux d'attrition des enseignants. Toutefois, des données plus localisées montrent que dans de nombreux endroits, les taux d'attrition ont en fait diminué pendant la pandémie avant de revenir à leur niveau pré-pandémie ou à un niveau légèrement supérieur après la réouverture des écoles (Diliberti and Schwartz, 2023). Par exemple, les données de 2020 pour la Nouvelle-Zélande ont montré que le taux d'attrition des enseignants (7,6 %) était au plus bas depuis 2012. Ce chiffre a atteint 9,0 % en 2021, ce qui correspond aux taux enregistrés lors des 6 années précédant la pandémie à 1 % près (Education Counts, 2023).

Selon certains indicateurs, les taux d'attrition des enseignants pourraient bientôt augmenter dans de nombreux pays à revenu plus élevé, ce qui aggraverait les pénuries d'enseignants. Les données d'une enquête menée en 2023 auprès de plus de 8 000 enseignants en Angleterre (Royaume-Uni) ont démontré que seulement 59 % d'entre eux souhaitaient encore être enseignants dans 3 ans, contre 75 % environ avant la pandémie (Allen et al., 2023).

Les données des pays à faible revenu sur les tendances avant et après la pandémie restent extrêmement rares, concernant les taux d'attrition et les indicateurs connexes de la motivation des enseignants, comme l'absentéisme (voir Encadré 2). Des estimations de l'Afrique subsaharienne montrent que la moitié des enseignants du privé ont

Encadré 2 : L'absentéisme des enseignants

L'absentéisme des enseignants peut être lié à l'attrition puisqu'un taux élevé d'absentéisme indique souvent un manque de motivation (UNESCO et al., 2022). Cependant, les études montrent aussi que de nombreuses causes d'absentéisme ne sont pas du ressort des enseignants, ce qui peut indiquer des conditions de travail médiocres ou stressantes (Bennell, 2022 ; Játiva et al., 2022). Par exemple, une étude menée au Sénégal a révélé que les enseignants de niveau primaire en zone rurale manquaient 10 journées d'école de plus par an en moyenne que leurs collègues de zone urbaine en raison de la difficulté à obtenir son salaire mensuel, d'un isolement extrême et d'un logement inapproprié (Niang, 2017).

De forts taux d'absentéisme ont été historiquement rapportés dans différentes régions, dont l'Afrique subsaharienne, l'Asie du Sud et de l'Ouest et l'Amérique du Sud (UNESCO et al., 2022). Les études réalisées avant la pandémie en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale, ainsi qu'en Afrique orientale et en Afrique australe indiquaient qu'environ 15 % des enseignants étaient absents au moins une fois par semaine (Karamperidou et al. 2020 ; Játiva et al., 2022). Les données pendant et après la pandémie sont rares, mais environ la moitié des pays ayant répondu à une étude internationale sur les réponses nationales à la pandémie de COVID-19 ont indiqué que les absences des enseignants avaient augmenté entre 2020 et 2022 (UNESCO et al., 2022).

subi des pertes de revenu partielles ou totales en raison d'une attrition involontaire suite à la fermeture des écoles pendant la pandémie (Équipe spéciale sur les enseignants, 2021). Dans une enquête menée auprès des écoles privées en Ouganda, les établissements interrogés ont indiqué avoir perdu près de 15 % de leurs effectifs d'enseignants

lors de la réouverture post-pandémie (Kahunde et al., 2022). Bien que peu de données objectives aient émergé, si les opportunités d'emploi restent faibles en raison des difficultés économiques créées par la pandémie, l'attrition volontaire des enseignants dans les établissements publics devrait rester limitée (Bennell, 2023).

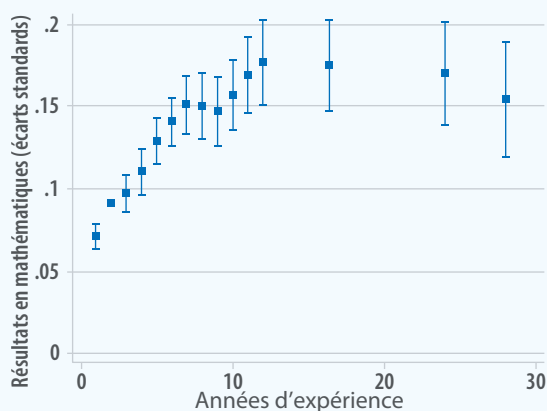
Des taux d'attrition élevés peuvent nuire aux élèves, aux autres enseignants et aux écoles

L'attrition, en particulier en début de carrière, peut empêcher les enseignants d'atteindre leur plein potentiel et une bonne efficacité. Les études démontrent que les enseignants s'améliorent avec l'expérience. Un corpus documentaire de 18 études longitudinales aux États-Unis d'Amérique montre que l'expérience est corrélée de manière positive à l'efficacité (voir Figure 6) (Podolsky et al., 2019 ; Ladd and Sorensen, 2015). L'efficacité des enseignants s'améliore surtout en début de carrière, mais elle se poursuit même après la première décennie d'enseignement (Podolsky et al., 2019).

Une étude a démontré que les enseignants avec plus de 20 ans d'expérience peuvent diminuer le nombre d'élèves ayant un taux d'absentéisme élevé (plus de 17 jours) de 12 % à 18 % (Kini and Podolsky, 2016).

Les élèves ne sont pas les seuls à être concernés. L'attrition des enseignants peut aussi avoir un impact négatif direct sur les autres enseignants au travers de problématiques comme les pénuries de personnel et des effectifs de classe accrus (Équipe spéciale sur les enseignants, 2021). Une étude menée au Rwanda a révélé qu'un taux de rotation important conduisait 21 % des enseignants à enseigner des matières pour lesquelles ils n'étaient pas formés (Zeitlin, 2020).

Figure 6 : Effets sur les résultats en mathématiques en fonction du niveau d'expérience de l'enseignant dans le premier cycle de l'enseignement secondaire aux États-Unis, 2006-2011



Source: Ladd and Sorensen, 2015: 36.

Les recherches ont également révélé que les enseignants plus expérimentés peuvent avoir un impact sur les élèves au-delà des résultats aux examens, notamment sur la diminution de l'absentéisme et le comportement en classe.

Les écoles et les systèmes scolaires peuvent aussi souffrir d'un taux d'attrition élevé des enseignants. La formation et le recrutement des enseignants sont chers et prennent du temps, ce qui accroît la pression qui pèse déjà sur les systèmes (OCDE, 2020). Aux États-Unis d'Amérique, une étude a estimé le coût du remplacement d'un seul enseignant à 20 000 dollars américains ou plus dans les zones urbaines (Carver-Thomas and Darling-Hammond, 2019). La fuite des cerveaux est un autre problème pesant sur certains systèmes, lorsque les enseignants quittent un pays ou un système en quête d'une rémunération ou de conditions de travail plus favorables. Par exemple, un rapport de 2015 a révélé que près de 18 000 professionnels de l'enseignement en Afrique du Sud étaient partis travailler dans d'autres pays (Mlambo and Adetiba, 2020). Dans le même temps, il y a environ 10 % d'enseignants en moins dans l'enseignement primaire au Liban depuis la crise économique, puisqu'ils seraient nombreux à avoir été employés dans les pays du Golfe voisins (Ramadan, T, 2022). De la même manière, au Guyana, le nombre d'enseignants partis à la retraite ou ayant déménagé à l'étranger a été multiplié par 4 entre 2011 et 2021 (Bristol et al., 2023).

Plusieurs facteurs éloignent les enseignants de la profession

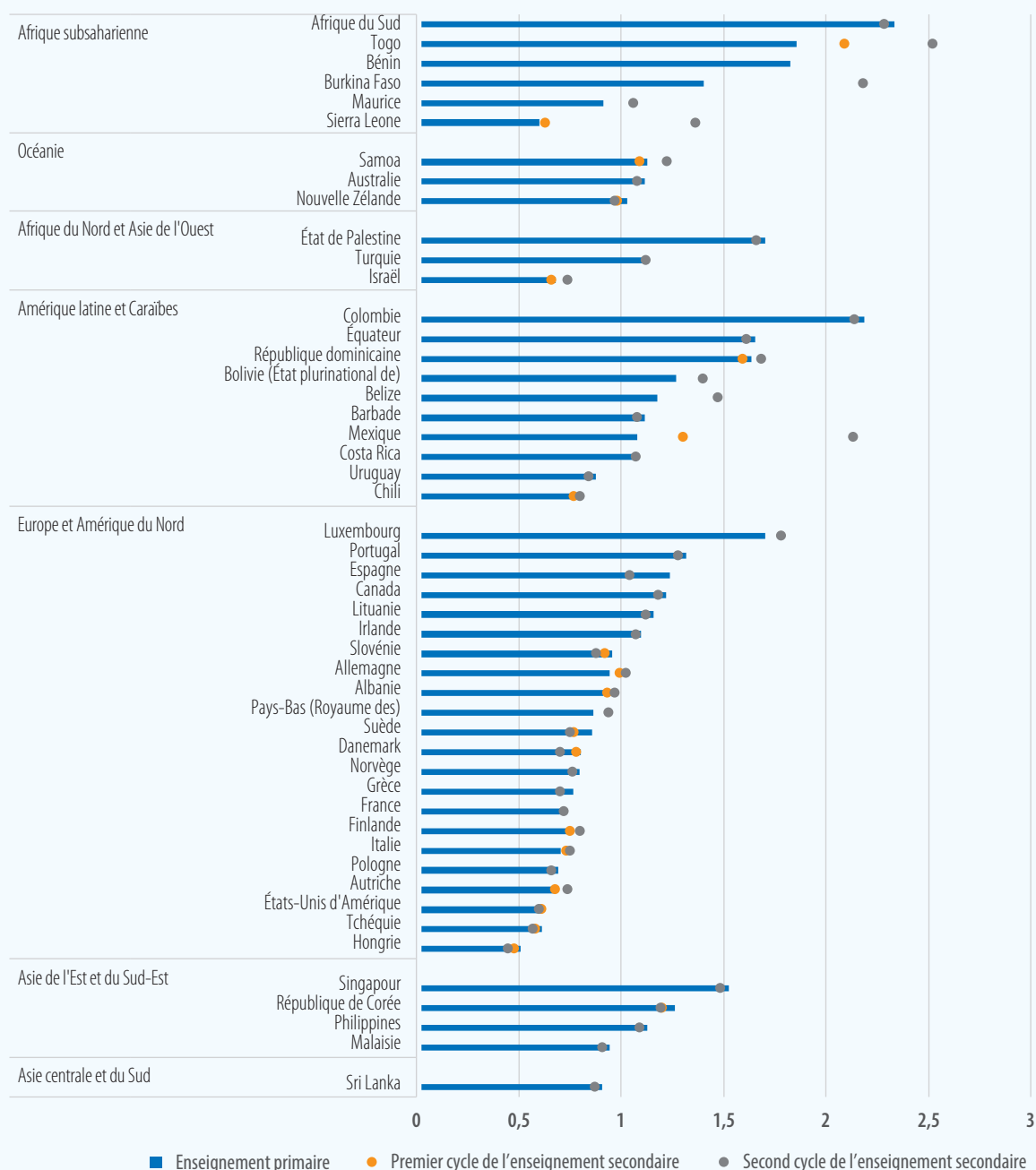
Les bas salaires peuvent diminuer le prestige et l'attractivité de la profession d'enseignant et empêcher les enseignants des pays à bas revenu d'accéder à des biens de première nécessité. Les salaires plus élevés et les avantages proposés dans d'autres carrières peuvent donc éloigner les enseignants de l'enseignement (Mulkeen et al., 2017 ; UNESCO et TTF, 2022). Dans le Nord-Ouest de l'Afrique du

Sud, une étude a révélé que le taux d'attrition élevé était dû au mécontentement des enseignants vis-à-vis de la gestion d'une caisse de retraite par le gouvernement. Plus de 78 % des enseignants ayant récemment démissionné nommaient les bas salaires et le manque d'avantages comme motifs de départ (Mpundu et al., 2023).

Au niveau mondial, les données montrent que dans 50 % des pays environ, les enseignants de niveau primaire sont payés davantage que dans d'autres professions exigeant un niveau de qualification similaire (Figure 7). En Europe et en Amérique du Nord, ce chiffre chute à 3 sur 10. C'est aux États-Unis d'Amérique et en République tchèque que

le salaire des enseignants est le moins intéressant, puisqu'il atteint à peine 0,60 fois celui des autres professions avec un niveau similaire de qualification. Les salaires sont encore moins compétitifs en Hongrie, où les enseignants de niveau primaire gagnent à peine la moitié (0,48 fois) du salaire des autres professions.

Figure 7 : Salaire moyen des enseignants dans l'enseignement primaire par rapport aux autres professions exigeant un niveau de qualification comparable, femmes et hommes, 2021



Source : ISU, 2023a, Indicateur 4.c.5.

Par comparaison, les salaires des enseignants de niveau primaire sont souvent supérieurs à ceux des autres professions en Afrique subsaharienne. Les enseignants de niveau primaire sont payés 2,18, 2,28 et 2,52 fois plus que les autres professionnels avec le même niveau de qualification au Burkina Faso, au Bénin et en Afrique du Sud. Cependant, l'étude montre aussi que cela ne se traduit pas forcément par de hauts salaires. Par exemple, dans 20 pays de l'Afrique subsaharienne, les enseignants gagnent en moyenne moins de 7 500 dollars américains PPA par an, ce qui signifie que leur salaire ne suffit pas à couvrir les besoins de base d'un foyer (Bennell, 2023).

Dans les pays à haut revenu, les salaires des enseignants du premier et du second cycle de l'enseignement secondaire sont généralement similaires à ceux des enseignants de niveau primaire (voir Figure 7) (ISU, 2023a), ce qui se vérifie pour plusieurs pays de différentes régions. À l'inverse, les salaires des enseignants du niveau secondaire sont plus intéressants que ceux du niveau primaire dans quelques pays, notamment au Togo où les enseignants de niveau primaire, premier cycle et second cycle de l'enseignement secondaire gagnent 1,81, 2,09 et 2,52 fois les salaires des autres professionnels avec un niveau similaire de qualification. Les salaires dans l'enseignement secondaire sont également plus intéressants au Mexique (Amérique latine) où les rapports sont de 1,0, 2,3 et 2,13 fois les salaires des autres professionnels ayant un niveau de qualification similaire.

Une multitude d'autres problèmes, du manque de fournitures au mauvais encadrement en passant par les responsabilités administratives trop lourdes, peuvent peser sur les conditions de travail et pousser les enseignants vers la sortie (Podolsky et al., 2016).

Les données recueillies en Australie indiquent qu'un enseignant très satisfait de ses relations professionnelles sera 70 % moins susceptible de partir qu'un enseignant très mécontent (Cui and Richardson, 2016). Un stress important, quelle qu'en soit la raison, peut conduire les enseignants à quitter le métier. Le rapport TALIS 2018 a montré que les enseignants subissant « beaucoup » de stress au travail étaient plus de deux fois plus susceptibles de vouloir quitter l'enseignement dans les cinq années suivantes (OCDE, 2020).

L'attrition des enseignants et les pénuries qui peuvent s'en suivre dépendent largement des conditions matérielles et symboliques de l'enseignement, qui vont du statut de l'emploi, des contrats et de la rémunération à la confiance, à la reconnaissance et au sentiment d'accomplissement ressenti, ainsi qu'à l'autonomie qui leur est accordée. Si nous voulons inverser les pénuries d'enseignants, nous devons répondre à ses multiples facteurs grâce une large perspective comprenant des stratégies à court, moyen et long termes.

Bibliographie

- Albert, E., T. Weider, A-F. Hivert, O. Bonnel, & V. Morin. 2022. La pénurie d'enseignants, un problème qui existe presque partout en Europe. *Le Monde*, 1er septembre. https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/08/29/la-penurie-d-enseignants-fleau-europeen_6139325_3224.html (consulté le 30 août 2023).
- Allen, B., I. Ford, & T. Hannay. 2023. Teacher Recruitment and Retention in 2023: Teacher Views on Coping with Shortages, Job Attachment and Flexible Working. <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/teacher-recruitment-and-retention-in-2023-tt-schooldash-final.pdf> (consulté le 30 août 2023).
- Arora, A. 2021. In a first, India's fertility rate falls below replacement level. What it means. *India Times*, 26 novembre. <https://www.indiatoday.in/india/story/india-fertility-rate-declines-replacement-level-meaning-nfhs-survey-1880894-2021-11-25> (consulté le 30 août 2023).
- Amnesty International. 2021. Amnesty International Rapport 2020/21 : La situation des droits humains dans le monde. <https://www.amnesty.org/fr/documents/POL10/3202/2021/fr/> (consulté le 30 août 2023).
- Bennell, P. Dissatisfied but nowhere to go: teacher attrition in the context of mass unemployment in Sub-Saharan Africa, *Globalisation, Societies and Education*, <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080%2F14767724.2023.2233481> (consulté le 30 août 2023).
- Bora, J. K., N. Saikia, E.B. Kebede, & W. Lutz. 2022. Revisiting the causes of fertility decline in Bangladesh: the relative importance of female education and family planning programs. *Asian Population Studies*.
- Bristol, L., C.J. Leacock, A. Veira, V. Knight, P. Alleyne, J. C. Robinson, & S.J. Warrican. 2023. Teacher migration and retention in the Caribbean: Processes and challenges. Document commandé par l'Équipe spéciale sur les enseignants pour Éducation 2030.
- Carroll, L. 2022. Crisis Building for Years: Half of Teachers Plan to Leave Profession as Shortages Bite. *The Sydney Morning Herald*, 3 August. <https://www.smh.com.au/national/nsw/crisis-building-for-years-half-of-teachers-plan-to-leave-profession-as-shortages-bite-20220802-p5b6pw.html> (consulté le 28 août 2023.)
- Carver-Thomas, D., & L. Darling-Hammond. 2019. The trouble with teacher turnover: how teacher attrition affects students and schools. *Education Policy Analysis Archives*, Vol. 27, No. 36. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3699>
- Chetty, R., J.N. Friedman, & J.E. Rockoff. 2014. Measuring the impacts of teachers II: teacher value-added and student outcomes in adulthood. *American Economic Review*, Vol. 104, No. 9, pp. 2633–2679.
- Cui, B., & A. Richardson. 2016. Factors influencing Australian teachers' intent to leave the teaching profession. Conference: Fourteenth Australasian Data Mining Conference At: Canberra, Australia. https://www.researchgate.net/publication/311735299_Factors_influencing_Australian_teachers%27_intent_to_leave_the_teaching_profession (consulté le 30 septembre 2023).
- DAES. 2022. World Population Prospects 2022. New York : DAES. <https://population.un.org/wpp/>.
- Diliberti, M.K., & H.L. Schwartz. 2023. Cover: educator turnover has markedly increased, but districts have taken actions to boost teacher ranks: selected findings from the sixth american school district panel survey.
- Rand Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA956-14.html (consulté le 30 septembre 2023).
- Dupriez, V., B. Delvaux & S. Lothaire. 2016. Teacher shortage and attrition: why do they leave? *British Educational Research Journal* Vol. 42, No. 1, February 2016, pp. 21–39.
- Eurostat. 2022. Primary education statistics. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Primary_education_statistics#Sex_and_age_of_teachers (consulté le 30 août 2023).
- Education Counts. 2023. Teacher turnover. <http2023s://www.educationcounts.govt.nz/statistics/teacher-turnover> (consulté le 30 septembre 2023).

- Elacqua, G., A. Jaimovich G. Pérez-Nuñez, D. Hincapié, C. Gómez, M. J. Sánchez, G. Escalona & J. Walker. 2022. Who Studies Pedagogy? Trends in the Profile of Future Teachers in Latin America & the Caribbean. Technical Note N° December 2022. Washington D.C. : Inter-American Development Bank.
- Falk, D., E. Varni, J. Finder Johna. & P. Frisoli. 2019. Étude du secteur : Le bien-être des enseignants dans les régions à faibles ressources, en crise et en conflit. Washington D.C. : INEE/ USAID/ ECCN.
- GCPEA. 2022. Education Under Attack. New York : UNICEF.
- GCPEA. 2023. Attacks on Education and Military Use of Education Facilities in Ukraine in 2022. New York : UNICEF.
- Garcia, E. and Weiss, E. 2019. The Teacher Shortage is Real, Growing, and Worse than We Thought. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/the-teacher-shortage-is-real-large-and-growing-and-worse-than-we-thought-the-first-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (consulté le 30 août 2023).
- Hanuschek, E.A., and S.G. Rivkin. 2012. The distribution of teacher quality and implications for policy. Annual Review of Economics. 4, pp. 131-157.
- Kini, T. and Podolsky, A. 2016. Does Teaching Experience Increase Teacher Effectiveness? Learning Policy Institute. <http://mrbartonmaths.com/resourcesnew/8.%20Research/Improving%20Teaching/Teaching%20Experience.pdf> (consulté le 30 août 2023).
- Équipe spéciale sur les enseignants [TTF]. 2021. Remédier à la pénurie - Garantir un nombre suffisant d'enseignants qualifiés et soutenus en Afrique subsaharienne. <https://teachertaskforce.org/fr/plate-forme-de-connaissances/remedier-la-penurie-garantir-un-nombre-suffisant-denseignants> (consulté le 29 août 2023).
- Játiva, X., D. Karamperidou, M. Mills, S. Vindrola, H. Wedajo, A. Dsouza & J. Bergmann. 2022. Time to Teach: Teacher Attendance and Time on Task in West and Central Africa. Florence : Centre de recherche Innocenti de l'UNICEF.
- Kahunde, R. A. Ogwang, M. D. Makika, C. P. Lakuma, & B. Sserunjogi. 2022. School reopening in Uganda after the COVID-19 lockdowns: preparedness, attrition, challenges and prospects for recovery. The Uganda Business Climate Index, Special Issue 4, 2022. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/17379/School%20reopening%20in%20Uganda%20after%20th%20e%20COVID-19%20lockdowns.%20preparedness%2C%20attrition%2C%20challenges%20and%20prospects%20for%20recovery.pdf?sequence=1> (consulté le 30 août 2023).
- Karamperidou, D., M. Brossard, S. Peirola & D. Richardson. 2020. Time to teach. Teacher attendance and time on task in Eastern and Southern Africa. Florence : Centre de recherche Innocenti de l'UNICEF.
- Ladd, H. F., & Sorensen, L. C. 2015. Returns to Teacher Experience: Student Achievement and Motivation in Middle School. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research. https://caldercenter.org/sites/default/files/WP%20112%20Update_0.pdf (consulté le 30 août 2023).
- Le Monde. 2023. Enseignants : une enquête du syndicat SNES-FSU confirme la pénurie de professeurs dans le secondaire ; 11 septembre 2023. https://www.lemonde.fr/societe/article/2023/09/11/enseignants-une-enquete-du-syndicat-snes-fsu-confirme-la-penurie-de-professeurs-dans-le-secondaire_6188845_3224.html (consulté le 30 août 2023).
- Mlambo, V.H. 2020. The brain drain of teachers in South Africa: identifying the dynamics of its push factors. Journal of Social Sciences and Humanities, Vol. 17, No.1 (2020), 152-164.
- Mpundu, M., T.E.B. Assan, & M. Mokoena. 2023. An analysis of high teacher turnover and attrition in the north-west province of South Africa. E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences, Issue: Vol.4, No.4 April 2023, Article 3 pp.404-414 <https://noyam.org/ehass20234413/> (consulté le 30 août 2023).
- Mulkeen, A., W. Rateree, & I. Voss-Lengnik. 2017. Teachers and teacher policy in primary and secondary education. Discussion paper education. Berlin/ Paris : GIZ/ Équipe spéciale sur les enseignants.

- Murray, C. 2023. #TeacherQuitTok: the TikTok hashtag teachers use to talk burnout, low pay and why they quit. Forbes, Feb 22, 2023. <https://www.forbes.com/sites/conormurray/2023/02/22/teacherquittok-the-tiktok-hashtag-teachers-use-to-talk-burnout-low-pay-and-why-they-quit/?sh=45e545396c88#:~:text=Teachers%20are%20using%20TikTok%20hashtags,poor%20working%20conditions%20and%20burnout> (consulté le 30 août 2023).
- National Education Association (NEA). 2022. Elevating the Education Professions: Solving Educator Shortages by Making Public Education an Attractive and Competitive Career Path. <https://www.nea.org/sites/default/files/2022-10/29302-solving-educator-shortage-report-final-oct-11-2022.pdf> (consulté le 30 août 2023).
- Niang, F. 2017. Accountability, instructional time loss and the impact on quality education: a Senegalese primary education case study. Paris : UNESCO.
- Osadcha, P. 2022. 22,000 teachers left Ukraine abroad due to war. Ukrainska Pravda.Zhyttia, 17 August 2022. <https://www.pravda.com.ua/eng/news/2022/08/17/7363604/>(consulté le 30 septembre 2023).
- OCDE. 2020. Résultats de TALIS 2018 (Volume II). <https://www.oecd.org/fr/education/resultats-de-talis-2018-volume-ii-69e92fca-fr.htm> (consulté le 30 août 2023).
- ----. 2021. Regards sur l'éducation 2021. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5077a968-fr/index.html?itemId=/content/publication/5077a968-fr> (consulté le 30 août 2023).
- ----. 2023. SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis. https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report_4607b7c7-en (consulté le 30 août 2023).
- Pearce, F. 2021. India defuses its population bomb: fertility falls to two children per woman. Science, Vol. 374, No. 6574. <https://www.science.org/content/article/india-defuses-its-population-bomb-fertility-falls-two-children-woman>.
- Podolsky, A., T. Kini, J. Bishop, & L. Darling-Hammond. 2016. Solving the Teacher Shortage: How to Attract and Retain Excellent Educators. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Podolsky, A., T. Kini, & L. Darling-Hammond. 2019. Does teaching experience increase teacher effectiveness? A review of US research. Journal of Professional Capital and Community, Vol. 4 No. 4, pp. 286-308. <https://doi.org/10.1108/JPC-12-2018-0032> (consulté le 30 août 2023).
- Ramadan, T. 2022. Demoralised and broke, Lebanon's teachers flee to the Gulf. Context, 19 July 2022. <https://www.context.news/socioeconomic-inclusion/demoralised-and-broke-lebanons-teachers-flee-to-the-gulf>. (consulté le 30 septembre 2023).
- The Guardian. 2022. 44% of teachers in England plan to quit within five years. The Guardian, 11 April. <https://www.theguardian.com/education/2022/apr/11/teachers-england-plan-to-quit-workloads-stress-trust> (consulté le 28 août 2023).
- Institut de statistique de l'UNESCO. 2016. Le Monde a besoin de près de 69 millions de nouveaux enseignants pour atteindre les objectifs de l'Agenda éducation 2030. Montréal : UNESCO-ISU.
- ----. 2019. Rapport sur les données de l'ODD 4 : Comment produire et utiliser les indicateurs mondiaux et thématiques de l'éducation. Montréal : ISU. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/sdg-4-data-digest-2019-fr.pdf>.
- ----. 2023a. Base de données des ODD de l'ISU. Montréal : ISU. <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?lang=fr&SubSessionId=b9d2ca09-e0d6-4611-ac73-9941773d3ce7&themetreeid=-200> (consulté le 30 août 2023).
- ----. 2023b. Taux d'attrition des enseignants par niveau d'éducation. Glossaire de l'ISU Montréal : ISU. <https://uis.unesco.org/fr/glossary-term/taux-dattrition-des-enseignants-par-niveau-deducation> (consulté le 30 août 2023).
- ----. 2023c. Teaching requirement policies globally and their implications for monitoring SDG4. Factsheet 63, September 2023. Montréal : ISU.

- UNESCO et TTF. 2022. Transformer l'enseignement de l'intérieur: tendances actuelles en matière de statut et de développement du personnel enseignant, Journée mondiale des enseignant(e)s 2022. Paris : UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383002_fre (consulté le 28 août 2023.)
- UNESCO, UNICEF, La Banque Mondiale, & OCDE. 2021. Et ensuite? Leçons sur la reprise de l'éducation: résultats d'une enquête auprès des ministères de l'éducation durant la pandémie de la COVID-19. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/34bdb2cc-fr.pdf?expires=1698159168&id=id&accname=guest&checksum=61BD4A7CF2CFDC40C89CED3BBE44E730> (consulté le 30 août 2023).
- UNESCO. 2018. Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2019: Migration, déplacement et éducation: bâtir des ponts, pas des murs. Paris : UNESCO.
- ----. 2019. Global Education Monitoring Report 2019: rapport sur l'égalité des genres: Bâtir des ponts pour promouvoir l'égalité des genres. Paris : UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369007> (consulté le 30 août 2023).
- ----. 2020. COVID-19: une crise mondiale pour l'enseignement et l'apprentissage. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373233_fre (consulté le 29 août 2023).
- ----. 2022. Global Education Monitoring Report 2022: rapport sur l'égalité des genres, approfondir le débat sur les enfants et les jeunes encore laissés de côté. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382496>.
- ----. 2023. Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education: A Tool on Whose Terms? Paris : UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385723>
- UNESCO et International Association for the Evaluation of Educational Achievement [IEA]. 2022. The impact of the COVID-19 Pandemic on Education: International Evidence from the Responses to Educational Disruption Survey (REDS). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380398>
- UNICEF. 2022. Where are We on Education Recovery? New York : UNICEF. <https://www.unicef.org/media/117626/file/Where%20are%20we%20in%20Education%20Recovery?.pdf> (consulté le 30 août 2023).
- United Kingdom Department for Education (DfE). 2023. School Workforce in England: Reporting Year 2022. London: DfE. <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england#dataBlock-f47ed575-f6eb-4bd0-926a-02830e272452-charts> (consulté le 1er septembre 2023).
- Zeitlin, A. 2020. Teacher turnover in Rwanda. Journal of African Economies, Volume 30, Issue 1, January 2021, Pages 81–102. <https://academic.oup.com/jae/article-abstract/30/1/81/6044445?redirectedFrom=fulltext>.



unesco

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Équipe Spéciale
Internationale sur
les Enseignants pour
Éducation 2030

Les enseignants dont nous avons besoin pour l'éducation que nous souhaitons

L'impératif mondial de remédier à la pénurie d'enseignants

Journée mondiale des enseignants 2023

La Journée mondiale des enseignants 2023 est axée sur la nécessité d'inverser la pénurie mondiale d'enseignants, y compris les moyens d'améliorer l'attractivité du métier. Cette fiche d'information présente de nouvelles données mondiales et régionales sur le nombre d'enseignants nécessaires pour répondre aux objectifs de développement durable. Elle analyse aussi la question de l'attrition comme un facteur clé dans la prévision des besoins futurs d'enseignants et l'aggravation de la pénurie d'enseignants et, met en lumière les facteurs qui contribuent à l'attrition. Cette analyse peut permettre aux pays d'élaborer de meilleures politiques qui valorisent l'enseignement, apportent de la dignité aux enseignants, soutiennent et maintiennent un corps enseignant qualifié.

Restons en contact



teacherstaskforce@unesco.org



www.unesco.org/fr/teachers
www.teachertaskforce.org/fr

Suivez @UNESCO sur les réseaux sociaux



Objectifs de
développement
durable