

Références bibliographiques du dossier « Enseignant, un métier d'avenir »

Sophie Condat

Anna Polewka

France Éducation International

Autrefois confinée aux pays à faible revenu, la pénurie d'enseignants est désormais mondiale, et perceptible aussi bien dans les pays à faible revenu que dans les pays à revenu élevé. De nouvelles données de l'Unesco ([dgxy.link/aY88R](https://dx.doi.org/10.7927/H4T9-9T6R)) montrent qu'il manque encore 44 millions d'enseignants dans le monde pour atteindre l'objectif d'un enseignement primaire et secondaire pour tous d'ici 2030 et que la pénurie d'enseignants est liée au manque d'attractivité de la profession. Les organisations internationales tout comme les instances nationales, politiques et professionnelles s'interrogent sur les stratégies efficaces pour améliorer cette attractivité et remédier à la crise.

Cette sélection bibliographique rassemble majoritairement des publications très récentes (rapports, ouvrages, articles de revues) et tente de couvrir l'ensemble des continents, avec des références internationales, régionales et des études de cas nationales. La première partie apporte un éclairage sur la situation de la profession enseignante dans le monde à travers des études internationales et régionales. Les références émanent d'organisations internationales (OCDE, Unesco, Banque mondiale, Internationale de l'éducation) et européennes (Commission européenne). La deuxième partie propose des analyses portant sur les causes de la pénurie. La troisième se penche sur les stratégies des pays pour attirer et retenir les enseignants : elle présente les facteurs de rétention multidimensionnels, les mesures et les dispositifs mis en place et les solutions spécifiques aux zones rurales. Les références bibliographiques de la dernière partie apportent un regard prospectif sur la profession enseignante, dans le contexte des mutations sociétales et des défis présentés notamment par l'intelligence artificielle.

Bibliographie arrêtée le 13 novembre 2023.

137

SITUATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE DANS LE MONDE

Études internationales

*OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques, « Attirer et sélectionner des candidats de haut niveau », dans OCDE, **Les enseignants, catalyseurs de talents. Révéler le potentiel des élèves du primaire au deuxième cycle du secondaire**, Paris : OCDE, 2022, p. 57-104 [en ligne]*

Talis donne la parole aux enseignants et chefs d'établissement sur leurs pratiques professionnelles et les conditions d'exercice de leur métier. Ce chapitre décrit la composition démogra-

prique du corps enseignant dans le primaire et le deuxième cycle du secondaire, l'ancienneté dans le métier, les principales motivations des enseignants à le choisir et leur regard sur la manière dont la profession est considérée. Il décrit aussi leur perception des relations avec les élèves. dgxy.link/kuhXE

OCDE: *Organisation de coopération et de développement économiques*, « Attirer et préparer efficacement les candidats », dans OCDE, **Résultats de Talis 2018. Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie, volume 1**, Paris : OCDE, 2019, p. 135-160 [en ligne]

Ce chapitre porte sur la motivation des enseignants à choisir ce métier, leur état de préparation à enseigner et les effets positifs du soutien apporté les premières années (efficacité personnelle, satisfaction professionnelle, programmes d'initiation, diminution de la charge de travail, tutorat) aux enseignants débutants. Le chapitre 5 porte sur le développement professionnel continu des enseignants, sa nécessité, son contenu et son impact. dgxy.link/5EstJ

OCDE: *Organisation de coopération et de développement économiques*, **Résultats de Talis 2018. Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés, volume 2**, Paris: OCDE, 2020, 266 p. [en ligne]

Analysant la perception qu'ont les enseignants et les chefs d'établissement de leur environnement de travail, ce volume souligne les implications de l'enquête Talis pour l'action publique (développer le tutorat, l'autonomie et le *leadership* enseignants...) ainsi que la nécessité de promouvoir le statut des enseignants, de renforcer leur pouvoir d'action, de leur offrir un emploi sûr, flexible et gratifiant, et d'encourager la collaboration pour leur professionnalisation. dgxy.link/9MWmH

THOMPSON Greg, **Rapport mondial sur la condition du personnel enseignant 2021**, Bruxelles: *Internationale de l'éducation*, 2021, 124 p. [en ligne]

Ce rapport examine la situation de la profession enseignante dans le monde ces trois dernières années – statut, salaires, conditions de travail –, alors qu'un nombre croissant d'enseignants envisage de démissionner. Il souligne l'augmentation des contrats précaires et à court terme, un phénomène commun à toutes les régions du monde, très visible sur le continent africain, ainsi que le manque d'une formation de qualité aux technologies numériques devenues incontournables, et formule des recommandations. dgxy.link/dGUaS

UNESCO, **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, 2022, 40 p. [en ligne]

La publication donne une vue d'ensemble contextualisée des principales difficultés rencontrées par les enseignants après la pandémie de Covid-19. Elle traite des pénuries et des lacunes persistantes en matière de représentation des genres, de conditions de travail (taille des classes, temps de travail, rémunération, soutien psychosocial) et de perfectionnement professionnel, soulignant la nécessité de bons environnements de travail, d'une facilité d'accès aux TIC et d'associer des enseignants à l'élaboration de cadres institutionnels plus favorables. Elle formule enfin des recommandations. dgxy.link/CPXNB



UNESCO, *Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030, Rapport mondial sur les enseignants. Remédier aux pénuries d'enseignants: points clés*, Paris: Unesco, 2023, 35 p. [en ligne]

Ce document offre un aperçu du *Rapport mondial sur les enseignants*, à paraître en 2024. S'appuyant sur de nouvelles données et des recherches approfondies, le rapport comblera une lacune de connaissances et plaidera en faveur d'un nombre suffisant d'enseignants, compétents et bien formés, soutenus au sein de systèmes éducatifs dotés de ressources adéquates et efficacement gouvernés. La première édition abordera les pénuries d'enseignants et les défis entravant l'accès à des enseignants qualifiés dans le monde entier. <https://dgxy.link/t0Bo6>

Études régionales

Commission européenne; EACEA: Agence exécutive éducation, audiovisuel et culture; Eurydice: réseau d'information sur l'éducation en Europe, *Teachers in Europe: Careers, development and well-being. Eurydice report*, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2021, 188 p. [en ligne]

Ce rapport analyse les aspects clés de la vie professionnelle des enseignants du premier cycle du secondaire en Europe (27 pays de l'Union européenne ainsi que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, l'Islande, le Liechtenstein, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Norvège, le Royaume-Uni, la Serbie, la Suisse et la Turquie), afin d'illustrer comment les politiques et les réglementations nationales peuvent contribuer à rendre la profession enseignante plus attractive, en se concentrant sur la formation initiale et continue, les perspectives de carrière, le bien-être au travail et l'emploi de l'évaluation pour la rétroaction formative. dgxy.link/5eQSD

UNESCO, *v spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030, Remédier à la pénurie d'enseignants: garantir un nombre suffisant d'enseignants qualifiés et soutenus en Afrique subsaharienne*, Paris: Unesco, 2021, 20 p. [en ligne]

Cette note de sensibilisation envisage les actions et les ressources nécessaires pour accroître le nombre d'enseignants qualifiés en Afrique subsaharienne, région la plus touchée par la pénurie, devant recruter 15 millions d'enseignants d'ici à 2030 pour atteindre les objectifs d'Éducation 2030. Avant de formuler des recommandations à l'intention des gouvernements et de la communauté internationale, elle analyse les causes et l'ampleur de la pénurie, évoque les tendances observées ainsi que les pressions budgétaires que représentent les salaires et la formation initiale et continue pour les pays à faible revenu. dgxy.link/oc6fm

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques, *Teachers in Ibero-America: Insights from PISA and TALIS*, Paris: OCDE, 2018, 174 p. [en ligne]

Utilisant les données de Pisa et de Talis 2013, ce rapport examine la profession enseignante ibéro-américaine afin d'aider les décideurs politiques de la région. Il donne un aperçu du personnel enseignant, souligne l'affectation inéquitable selon les écoles et fournit des données sur l'environnement de travail. Il note la nécessité de soutenir les enseignants, l'importance de carrières attrayantes et d'environnements d'apprentissage efficaces. Il traite également des implications politiques de ce que les données montrent et ne montrent pas et complète cette analyse par des exemples d'excellence venus de la région et d'ailleurs. dgxy.link/H0x4U

AFKAR Rythia, BÉTEILLE Tara, BREEDING Mary E. et al., « Teachers, teaching, and the region's learning deficit », dans **Fixing the foundation: Teachers and basic education in East Asia and Pacific**, Washington, DC: World Bank, 2023, p. 51-66 [en ligne]

Les enseignants et les systèmes éducatifs des pays à revenu intermédiaire d'Asie de l'Est et du Pacifique sont confrontés à de nombreux défis. Les données mondiales disponibles indiquent que la profession n'attire pas les étudiants les plus performants. Ce chapitre souligne la nécessité du renforcement des capacités pédagogiques des enseignants en exercice. dgxy.link/mblrV

ANALYSE DES CAUSES DE LA PÉNURIE

ATTIAS-DELATTRE Véronique, CORRÊA DA SILVA FREITAS Marilene, DIDOU-AUPETIT Sylvie, PÉREYRA Ana, **La profession d'enseignant au fil des crises multiformes de légitimité (en Amérique latine et en France)**, Paris: L'Harmattan, 2023, 218 p.

La profession d'enseignant est-elle vouée à se recomposer en profondeur? Issu d'un projet de recherche, l'ouvrage étudie quatre pays (Argentine, Brésil, France, Mexique) dans lesquels les transformations se sont accélérées durant la crise de la Covid. Si chacun appuie sa politique éducative sur des leviers différents, tous ont des logiques qui se traduisent dans des indicateurs d'attractivité. Les injonctions contradictoires face au métier, la modification progressive des référents historiques qui le légitiment et la montée en puissance de nouveaux décideurs ouvrent la voie à un éclatement de la profession.

BLANCO Ana Marín, BOSTEDT Göran, MICHEL-SCHERTGES Dirk, WÜLLNER Sabrina, « Studying teacher shortages: Theoretical perspectives and methodological approaches », **Journal of Pedagogical Research**, 2023, vol. 7, n° 1, p. 129-141 [en ligne]

La pénurie d'enseignants est un phénomène de plus en plus préoccupant à l'échelle internationale. Le projet de recherche *What About Teacher Shortage* (WATS' Up) utilise une approche internationale et une perspective comparative pour analyser les causes de cette pénurie au Danemark, en Allemagne et en Suède. L'article rend compte de la complexité du phénomène liée à plusieurs facteurs en interaction. dgxy.link/HzRuN

DUPRIEZ Vincent, PÉRISSET Danièle, TARDIF Maurice (sous la direction de), **Les pénuries dans l'enseignement. Marchés du travail, attractivité et expériences**, Québec: Presses de l'Université Laval, 2023, 206 p.

L'ouvrage propose une analyse scientifique des pénuries enseignantes qui s'expliquent par l'évolution du métier, la multiplication des attentes envers l'école et les nouveaux modes de gouvernance. S'appuyant sur des recherches menées en France, au Québec, en Suisse, en Belgique, en Angleterre et au Brésil, les auteurs analysent des marchés du travail pour comprendre les situations de pénuries singulières. Ils s'appuient aussi sur les expériences d'enseignants novices ou expérimentés pour saisir leur perception d'un métier soumis à de nouveaux défis pouvant conduire à des réorientations professionnelles.



RES: Réseau éducation et solidarité, Fondation d'entreprise MGEN pour la santé publique, **Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation – Rapport international I-BEST 2023**, 2023, 32 p. [en ligne]

La publication évalue les problématiques liées aux conditions de travail, au ressenti et au bien-être, afin d'orienter les politiques (inter)nationales en la matière. L'édition de 2021 avait souligné l'épuisement des enseignants éprouvés par la Covid. Celle-ci (Argentine, Canada hors Québec, Cameroun, Espagne, Japon, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Suisse [cantons de Vaud et de Genève], Taipei, France, Maroc, Belgique francophone, Québec) atteste d'une non-évolution globale de leur situation, du stress relatif à l'usage du numérique et d'une santé mentale préoccupante. dgxy.link/8vW5n

STRATÉGIES POUR ATTIRER ET RETENIR LES ENSEIGNANTS

Facteurs de rétention multidimensionnels

BA DJIBRIROU Daouda, « *Problématique de l'attrition des enseignants du Sénégal: les facteurs de rétention* », **Revue marocaine de l'évaluation et de la recherche en éducation**, juin 2023, n° 9, p. 368-375 [en ligne]

L'attrition des enseignants est l'un des défis majeurs à la prestation d'une éducation de qualité des pays d'Afrique subsaharienne, particulièrement au Sénégal. La collecte de données auprès de 270 enseignants de l'élémentaire au secondaire de neuf régions administratives révèle une grande diversité des facteurs de maintien dans la profession enseignante (la noblesse et l'amour du métier, la possibilité de servir son pays, la garantie de l'emploi, le goût du savoir, les congés, la possibilité de trouver rapidement du travail). dgxy.link/ehG7L

BENG HUAT See, MORRIS Rebecca, GORARD Stephen et al., « *Teacher recruitment and retention: A critical review of international evidence of most promising interventions* », **Education Sciences**, 2020, vol. 10, n° 262, 45 p. [en ligne]

De nombreuses réformes introduites pour attirer des enseignants manquent de base factuelle permettant d'assurer leur efficacité. Ce document examine les données internationales et synthétise les résultats des travaux empiriques solides. En conclusion, il suggère que l'argent peut attirer les enseignants dans la profession mais ne les retient pas. Le développement professionnel et le soutien en début de carrière peuvent en revanche aider à retenir les enseignants, mais les preuves scientifiques en sont limitées. dgxy.link/S9gW2

EL KALAÏ Insaf, « *Les pratiques de la gestion des ressources humaines dans l'enseignement: étude de cas de la direction provinciale de l'éducation nationale Tanger-Assilah* », **International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics**, 2023, vol. 4, n° 2, p. 212-228 [en ligne]

S'appuyant sur une revue de la littérature et une enquête menée auprès de 204 enseignants du secondaire à Tanger-Assilah (Maroc), l'article se penche sur les pratiques de gestion des ressources humaines s'étant révélées utiles pour attirer et impliquer les enseignants dans leur travail. Les enseignants déplorent la rareté des programmes de formation continue

répondant à leurs besoins spécifiques, notamment en technologies de l'information et de la communication, et réclament en urgence une amélioration des salaires et l'octroi de récompenses liées à leurs performances. [dgxy.link/rpden](#)

GUTHERY Sarah, BAILES Lauren P., « *Building experience and retention: The influence of principal tenure on teacher retention rates* », *Journal of Educational Administration*, 2022, vol. 60, n° 4, p. 439-455

Cette étude (1999-2017) qui a suivi au Texas 11 717 chefs d'établissement et les enseignants qu'ils ont recrutés examine l'influence de la durée de mandat d'un chef d'établissement sur les taux de rétention des enseignants. Elle montre que les chefs d'établissement recrutent davantage d'enseignants qui restent après avoir dirigé un premier établissement pendant cinq ans ou plus, mais qu'au Texas, les responsables quittent en moyenne un établissement au bout de quatre ans. Elle indique aussi que les chefs d'établissement qui entrent dans un établissement où la rétention des enseignants est inférieure à 69 % et y restent au moins cinq ans peuvent contrebalancer cette instabilité.

HILL Andrew, JONES Daniel, « *The impacts of performance pay on teacher effectiveness and retention: Does teacher gender matter?* », *Journal of Human Resources*, 2020, vol. 55, n° 1, p. 349-385 [en ligne]

La rémunération liée à la performance des enseignants est de plus en plus courante aux États-Unis. Cette étude évalue ses « effets incitatifs », en mettant l'accent sur les éventuelles différences de réponse entre les enseignants hommes et femmes. L'évaluation de trois programmes de rémunération en Caroline du Nord montre de nettes différences entre les genres, les hommes étant plus susceptibles de rester dans les établissements offrant une rémunération selon les performances. [dgxy.link/SsMFP](#)

HTANG Ling Kee, « *Motivations for choosing teaching as a career: Teacher trainees' perspective from a Myanmar context* », *Journal of Education for Teaching*, 2019, vol. 45, n° 5, p. 511-524

L'étude explore les motivations de 306 étudiants birmanais ayant choisi l'enseignement comme carrière. L'analyse des données montre que, quel que soit le sexe, les facteurs altruistes sont jugés plus importants que ceux liés au métier. Elle montre que la situation socio-économique, les croyances culturelles et religieuses sont aussi des facteurs incitatifs et que les femmes sont plus extrinsèquement motivées à devenir enseignantes.

PERRYMAN Jane, CALVERT Graham, « *What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention* », *British Journal of Educational Studies*, 2020, vol. 68, n° 1, p. 3-23 [en ligne]

Le départ précoce d'un nombre considérable d'enseignants qualifiés, souvent dans les cinq premières années, est un problème persistant au niveau mondial. Issue d'une enquête menée auprès de diplômés de l'Institut d'éducation de l'University College de Londres (UCL) visant à identifier leurs motivations à enseigner et les raisons de leur départ effectif ou éventuel, cette étude révèle que la nature de la charge de travail liée aux notions de performance et de responsabilité (plutôt que la quantité) est la principale raison de leur départ. [dgxy.link/QyrHK](#)

TOMPKIN Anwyn, « *Breaking the cycle of teacher attrition: Suggested policies and practice for retention* », **Journal of School Administration Research and Development**, 2023, vol. 8, n° 1, p. 24-35 [en ligne]

Cette recherche menée auprès de 2 196 enseignants de l'État de Californie visait à analyser les facteurs de rétention et d'attrition, à fournir des données sur les causes de l'attrition et des solutions possibles et à améliorer la politique et la pratique de rétention. Les recommandations incluent des expériences pratiques, avant et au début de la carrière, l'amélioration des relations entre membres du personnel (dont les mentors), la réduction de la charge de travail, une communication plus claire et une transparence accrue entre les différents acteurs du système éducatif. dgxy.link/uV6Ve

WILLIAMS III John A., HILL-JACKSON Valerie, CALDWELL Cassidy et al., « *Teacher recruitment and retention: Local strategies, global inspiration* », **Journal of Teacher Education**, 2022, vol. 73, n° 4, p. 333-337 [en ligne]

Les auteurs s'intéressent aux pratiques locales durables qui permettent d'aller au-delà des stratégies à court terme pour recruter et retenir les enseignants. Quatre exemples illustrent ces propos : la formation professionnelle à la demande pour les enseignants débutants en Australie, la valorisation de l'enseignement et des enseignants en Finlande, les avantages en matière de logement aux États-Unis et les expériences de mise en situation médiées par des partenariats entre écoles et universités en Afrique du Sud. <https://dgxy.link/VdQW4>

Mesures et dispositifs mis en œuvre

143

BERTRON Caroline, BUISSON-FENET Hélène, DUMAY Xavier, PONS Xavier, VELU Anne-Élise, « *Les enseignants contractuels de l'Éducation nationale : vers l'institutionnalisation d'une gestion coutumière de la pénurie ?* », **Revue française de socio-économie**, 2021, n° 27, p. 121-140 [en ligne]

Fondé sur une enquête qualitative nationale menée dans trois académies (Créteil, Dijon et Lyon), l'article interroge les modes d'institutionnalisation de la gestion des enseignants contractuels en France, en réponse à l'émergence de la pénurie d'enseignants. Il met en évidence comment la contractualisation, dont les modalités de mise en œuvre sont grandement laissées aux rectorats, a progressivement été conçue comme une solution politique à la pénurie, comment elle s'institutionnalise selon les académies, et interroge son lien avec la gestion des enseignants titulaires. dgxy.link/kaSkI

HARNOIS Valérie, SIROIS Geneviève, « *Les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés au Québec : état des lieux et perspectives de recherche* », **Éducation et francophonie**, 2022, vol. 50, n° 2 [en ligne]

Le nombre d'enseignants non légalement qualifiés recrutés dans les écoles québécoises pour remédier au besoin urgent d'enseignants est en augmentation, avec de potentiels impacts négatifs sur les apprentissages des élèves. L'article propose un état des lieux de l'emploi de ces enseignants (politiques et pratiques structurant l'emploi, caractéristiques socioprofessionnelles des enseignants, répercussions sur l'offre de personnel enseignant). dgxy.link/hdm6V

NIYUBAHWE Aline, SIROIS Geneviève, MUKAMURERA Joséphine, « Pénurie d'enseignants au Québec. Comment faciliter l'insertion professionnelle et la rétention des enseignants formés à l'étranger? », *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 2022, vol. 12, n° 1, p. 39-42

Pour remédier à la pénurie d'enseignants au Québec, les centres de services scolaires recrutent des enseignants immigrants formés à l'étranger. Partant des récits de l'expérience et des souhaits de certains, l'article présente quelques défis de leur intégration professionnelle et dégage des pistes d'actions pour faciliter leur transition professionnelle et leur rétention dans la profession.

SIROIS Geneviève, MORALES-PERLAZA Adriana, DEMBÉLÉ Martial, *Offre privée de formation initiale des enseignants: cartographie et études de cas du phénomène en Afrique subsaharienne, Amérique latine et Asie du Sud et de l'Ouest*, Background paper prepared for the 2021/2 Global education monitoring report: Non-state actors in education, 2021, 131 p. [en ligne]

Dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne, d'Amérique latine et d'Asie du Sud et de l'Ouest, la participation du privé à la formation initiale des enseignants est apparue comme une solution pour remédier à la pénurie, liée à la massification scolaire, à l'attrition et aux capacités limitées des écoles publiques de formation. Cette publication brosse le portrait de ces institutions privées, de leurs modèles de financement, de leur contexte d'émergence et des besoins auxquels elles répondent. dgxy.link/lydeo

ZIMMERMAN Philippe, DEMOGEOT Nadine, METZ Claire, FLAVIER Éric, « L'aide professionnelle individualisée, un dispositif local pour prévenir le décrochage professionnel des enseignants novices », *Les Dossiers des sciences de l'éducation*, 2022, n° 47, p. 121-135

Le nombre croissant d'études sur le désengagement, voire le décrochage des enseignants, notamment novices, témoigne d'une préoccupation institutionnelle grandissante. En constante augmentation en France, le taux de démission chez les enseignants novices a triplé entre 2012 et 2016. La recherche présentée ici porte sur l'étude du dispositif d'accompagnement professionnel « Aide professionnelle individualisée » (API) mis en œuvre dans un institut de formation en France.

Recrutement et rétention dans les zones rurales

CRISP Martin, SAFFORD Kimberly, WOLFENDEN Freda, *It takes a village to raise a teacher: the Learning Assistant programme in Sierra Leone*, The Open University and Plan International, 2017, 38 p. [en ligne]

Le programme *Learning Assistant* (assistant d'apprentissage) du Girls Education Challenge Sierra Leone propose une méthode pour promouvoir les postes d'enseignement destinés aux femmes dans les écoles en sous-effectif des zones rurales de la Sierra Leone. Ce rapport analyse l'impact du programme qui a permis à près de cinq cents jeunes femmes de se former pour devenir assistantes d'apprentissage, gagnant ainsi en estime de soi, en auto-organisation, en confiance, des transformations qui ont changé la façon dont elles sont perçues dans leur village. dgxy.link/jhet9

ELACQUA Gregory, SOARES Sammara, MAROTTA Luana et al., *El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo*, *Nota técnica del BID*, n° 1883, 2020, Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo, 40 p. [en ligne]

Le principal résultat de l'analyse de cinq systèmes éducatifs (Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Pérou) suggère que, dans la plupart, les pénuries d'enseignants sont plus graves dans les écoles situées dans les zones rurales, avec un pourcentage plus élevé de population indigène, et de statut socio-économique inférieur. Les politiques publiques visant à réduire la pénurie devraient revoir les règles régissant les systèmes de recrutement et d'attribution des postes vacants afin d'encourager les meilleurs enseignants à choisir les écoles où les besoins sont les plus importants. [dgxy.link/9LSRR](https://dx.doi.org/10.2478/dgxy.link/9LSRR)

LI Jian, ZHILE Shi, ERYONG Xue, « *The problems, needs and strategies of rural teacher development at deep poverty areas in China: Rural schooling stakeholder perspectives* », *International Journal of Educational Research*, 2020, n° 99

En Chine, le nombre d'enseignants ruraux a considérablement diminué, notamment dans les zones de grande pauvreté, en raison d'un soutien politique et financier limité. Cette étude révèle qu'une meilleure formation, le démantèlement des barrières institutionnelles, la mobilité des enseignants, la création d'un système de formation des enseignants au niveau préfectoral et les TIC contribueraient à les attirer dans les zones de grande pauvreté.

SIROIS Geneviève, « *Attirer et retenir des enseignants en zones rurales au Burkina Faso: une analyse des trajectoires* », *Revue des sciences de l'éducation*, 2021, vol. 47, n° 2, p. 122-146 [en ligne]

Cette étude sur les effets de la politique de régionalisation du recrutement et des affectations pour attirer et retenir des enseignants dans les zones rurales du Burkina Faso analyse les trajectoires professionnelles de cent enseignants les huit premières années d'enseignement. Elle montre l'efficacité de cette politique à court terme pour attirer les enseignants, mais une rétention plus difficile sur le long terme. [dgxy.link/QQfip](https://dx.doi.org/10.2478/dgxy.link/QQfip)

TRAN Henry, JINGTONG Dou, « *An exploratory examination of what types of administrative support matter for rural teacher talent management: The rural educator perspective* », *Education Leadership Review*, 2019, vol. 20, n° 1, p. 133-149 [en ligne]

Le soutien administratif est fréquemment cité comme un facteur déterminant le choix des enseignants de quitter ou non la profession. Cette étude visait à confirmer auprès d'éducateurs ruraux de Caroline du Sud qu'il était le facteur le plus important pour recruter des enseignants. L'étude a aussi mis en avant la nécessité d'un soutien administratif spécifique aux contextes ruraux, l'importance des relations de confiance, du mentorat, des incitations financières et d'un environnement de travail positif et collaboratif. [dgxy.link/3Z2U1](https://dx.doi.org/10.2478/dgxy.link/3Z2U1)

RECOMMANDATIONS POUR LES POLITIQUES ENSEIGNANTES

Banque mondiale, *Making teacher policy work*, Washington: Banque mondiale, 2023, 188 p. [en ligne]

Le rapport explore pourquoi, malgré les preuves croissantes de l'efficacité des politiques enseignantes, on n'observe toujours pas un enseignement et un apprentissage de haute qualité en classe. Il soutient que pour que ces politiques réussissent, elles doivent être claires, réalisables, acceptables et gratifiantes, ce qui implique de prendre en compte les obstacles qui pourraient entraver leur adoption par les enseignants et leur durabilité à grande échelle. [dgxy.link/0jiWm](#)

DIOP Mame Omar, LABATE Hugo, *Politiques enseignantes et résultats d'apprentissages en Afrique subsaharienne. Résultats et modèles*, Addis Abeba: Unesco, IICBA: International Institute for Capacity Building in Africa, 2018, 93 p. [en ligne]

Malgré d'importants investissements dans le recrutement et la formation initiale des enseignants, le manque d'enseignants qualifiés, essentiels face à l'augmentation des inscriptions au primaire et dans les zones les plus défavorisées, se fait cruellement ressentir en Afrique subsaharienne. La publication formule des recommandations en faveur d'une vision holistique et plus intégrée de la politique enseignante. Le chapitre sur les politiques et les programmes d'amélioration passe en revue quelques questions politiques, structurelles et pédagogiques qui affaiblissent les politiques nationales. [dgxy.link/y0bby](#)

146

Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission), *Supporting teacher and school leader careers. A policy guide: report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, 78 p. [en ligne]

Destiné aux décideurs politiques, ce guide entend soutenir les carrières des enseignants – et chefs d'établissement – en contexte de pénurie. Il résulte du travail du groupe de travail du programme « Éducation et formation 2020 » ET2020 (2018-2020) sur les moyens de relever ces défis. Certains systèmes rencontrent des difficultés à recruter en raison de carrières et de perspectives jugées peu attractives et/ou en raison du manque de reconnaissance de la profession par la société. [dgxy.link/qRFXY](#)

ITTF: International Task Force on Teachers for Education 2030, *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*, Paris: Unesco, 2020, 125 p. [en ligne]

Destiné aux responsables nationaux de l'éducation et aux décideurs politiques, ce guide définit les éléments stratégiques essentiels à prendre en compte dans l'élaboration d'une politique enseignante (recrutement et rétention, formation initiale et continue, parcours professionnel, structure des carrières, conditions de travail, rémunération, redevabilité, gouvernance scolaire...), les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre et les réponses politiques à envisager. [dgxy.link/6E3wh](#)

JÁTIVA Ximena, KARAMPERIDOU Despina, MILLS Michelle et al., *Time to teach: Teacher attendance and time on task in West and Central Africa*, Paris: Unicef, 2022, 66 p. [en ligne]

Recueillant les voix de milliers d'acteurs de l'éducation d'Afrique sur les facteurs contextuels, politiques et liés aux conditions de travail affectant l'assiduité des enseignants de

primaire en vue d'aider à la conception et à la mise en œuvre de politiques enseignantes dans vingt pays africains, *Time to teach* présente ces facteurs et les pratiques prometteuses. Il formule aussi des recommandations en matière de formation, rémunération, recrutement, charge de travail, santé, transports et infrastructures. dgxy.link/RyEq9
Publication concernant l'Afrique de l'Est et australe (2020) : dgxy.link/Wm9IH

LONGUET Gérard (rapporteur), *Crise d'attractivité du métier d'enseignant: quelles réponses des pays européens?*, Paris: Sénat, 2022, 99 p. [en ligne]

Quelles sont les stratégies des pays européens face aux difficultés de recrutement d'enseignants? Le rapport propose notamment une analyse du « modèle allemand » de gestion des enseignants et des initiatives originales d'organisation du système portugais. Prônant des solutions multidimensionnelles, il formule des recommandations destinées au ministère de l'éducation nationale français, l'incitant à développer ses capacités d'analyse et de prospective, à soutenir financièrement les enseignants ou à réorienter la formation continue vers leurs besoins. dgxy.link/yT04N

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques, *Guide Talis 2018 à l'intention des enseignants. Volume II*, Paris: OCDE, 2020, 31. p. [en ligne]

La publication présente des stratégies et des politiques favorisant la rétention des enseignants: renforcer le *leadership* d'enseignants chevronnés dans des postes de direction (Nouvelle-Zélande); augmenter l'autonomie des enseignants (Australie); instaurer une culture de collaboration dans les établissements (Shanghai); favoriser l'épanouissement des enseignants en réduisant temps de travail et stress (Finlande, Royaume-Uni). dgxy.link/EvUZZ

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques, *Working and learning together: Rethinking human resource policies for schools*, Paris: OCDE, coll. «OECD Reviews of School Resources», 2019, 353 p. [en ligne]

Comment attirer et retenir des enseignants de qualité? Comment soutenir leur développement professionnel continu et améliorer la direction des établissements? Le rapport entend fournir des orientations pour la conception de politiques de ressources humaines qui reconnaissent, renforcent et préservent l'impact positif des enseignants et des chefs d'établissement sur les résultats des élèves. dgxy.link/XEcWt

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques, *Effective teacher policies: Insights from PISA*, Paris: OCDE, 2018, 163 p. [en ligne]

Quelles sont les politiques enseignantes des systèmes éducatifs les plus performants de l'OCDE? Comment rendre le métier plus attractif? S'appuyant sur les données de Pisa 2015, le rapport analyse la façon dont ces pays sélectionnent, font progresser, évaluent et rétribuent leurs enseignants. Il étudie les stratégies pour attirer et retenir les plus compétents et souligne l'importance de stages pratiques en formation initiale et de possibilités de développement professionnel. dgxy.link/dXMud

TOURNIER Barbara, CHIMIER Chloé, CHILDRESS David, RAUDONYTE Ieva, *Réformes de la carrière des enseignants: les leçons de l'expérience*, Paris: Unesco, IPE: Institut international de planification de l'éducation, 2020, 201 p. [en ligne]

Le rapport examine l'organisation et la gestion des carrières enseignantes de pays ayant mis en œuvre des réformes en ce sens (Afrique du Sud, Colombie, Écosse, Équateur,

Éthiopie, Lituanie, Mexique, New York, Pérou, Thaïlande) et les principaux défis rencontrés dans la mise en œuvre de nouveaux modèles de carrière. Il en tire des leçons en matière de conception, d'évaluation des carrières et de mise en œuvre de réformes nécessitant la participation des enseignants. dgxy.link/cr6Gj

REGARDS PROSPECTIFS SUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE

OCDE: *Organisation de coopération et de développement économiques, Les grandes mutations qui transforment l'éducation*, Paris: OCDE, 2022, 105 p. [en ligne]

Cette publication analyse les différentes tendances (économiques, politiques, sociales, technologiques) et leurs implications, servant pour toutes les parties prenantes d'une source solide pour éclairer et stimuler la réflexion sur les défis de l'éducation. Concernant le rôle des enseignants, sont abordés, entre autres, les aspects relatifs à la transmission du savoir, la question de l'autorité, de la discipline et de la personnalisation de l'enseignement grâce aux opportunités créées par l'intelligence artificielle. dgxy.link/rVRzf

SELWYN Neil, *Should robots replace teachers? AI and the future of education*, Hoboken: John Wiley & Sons, 2019, 160 p.

Alors que la plupart des éducateurs restent convaincus de la nécessité d'enseignants humains, en dehors de la profession, on observe une attente croissante à ce que la technologie réinvente la manière dont on enseigne et apprend. En examinant les développements tels que les robots autonomes en classe, les systèmes de tutorat intelligents, l'analyse de l'apprentissage et la prise de décision automatisée, l'auteur souligne la nécessité de discussions nuancées sur la capacité de l'intelligence artificielle à reproduire les qualités sociales, émotionnelles et cognitives des enseignants.

UNESCO, *AI and education: Guidance for policy-makers*, Paris: Unesco, 2021, 45 p. [en ligne]

La publication formule des recommandations pour élaborer des politiques en matière d'intelligence artificielle (IA) et d'éducation, conformes au Consensus de Beijing sur l'IA et l'éducation de 2019, qui stipulait notamment que l'interaction humaine et la collaboration entre enseignants et apprenants demeurent au cœur de l'éducation et appelait à protéger les droits et les conditions de travail des enseignants. Selon le rapport, les décideurs doivent anticiper la redéfinition imminente du rôle des enseignants et les préparer à travailler dans des environnements éducatifs intégrant l'IA. dgxy.link/V5106

UNESCO, *Commission internationale sur les futurs de l'éducation, Repenser nos futurs ensemble. Un nouveau contrat social pour l'éducation*, Paris: Unesco, 2021, 205 p. [en ligne]

Ce rapport mondial, fruit d'une réflexion collective, établit un nouveau contrat social en faveur de l'éducation. Le chapitre 5, traitant du travail transformateur des enseignants, redéfinit leur métier en tant que « profession collaborative », appelle à la reconnaissance de leur travail, et à la création de conditions favorables à leur réussite, en mettant en avant des principes de dialogue tels que la collaboration, l'autonomie et la participation au débat éducatif. dgxy.link/vbQ41