



Équipe Spéciale
Internationale sur
les Enseignants pour
Éducation 2030

*Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour
Éducation 2030*

Rapport final du 14^e Forum de dialogue politique

*Répondre aux pénuries globales d'enseignants :
redonner de la dignité, de la diversité et de la valeur à la profession*

Résumé succinct

Ce rapport du 14^e Forum de dialogue politique (PDF) de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 (Équipe spéciale sur les enseignants, ou TTF) contribue au mouvement mondial visant à remédier à la pénurie d'enseignants et à revaloriser la profession enseignante. Dans un premier temps, il met en évidence les principales conclusions et recommandations du Forum, qui s'articulent autour de trois thèmes principaux : relever les défis communs à l'origine de la pénurie d'enseignants, renforcer les politiques de professionnalisation des enseignants et promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie. Chaque thème est divisé en sous-sections qui reprennent les points clés des présentations, des discussions et des échanges qui ont eu lieu lors des séances plénières et des groupes de discussion. Le contenu, y compris les exemples de politiques, est issu du Forum et des sessions suivantes, avec des références fournies si possible pour plus d'informations sur des programmes ou des politiques spécifiques. En outre, le rapport comprend des résumés succincts des trois événements parallèles et des cinq réunions régionales parallèles qui ont eu lieu lors du Forum. Enfin, le rapport se conclut par un appel à l'action lancé à la communauté internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants dans le monde.



Un groupe d'étudiants se produisant le premier jour du 14^e Forum de dialogue politique à Johannesburg, en Afrique du Sud.

Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Table des matières

Résumé succinct	2
Table des matières	3
Abréviations.....	5
Encadrés et figures	6
Introduction.....	7
1 : Relever les défis communs à l'origine de la pénurie d'enseignants.	9
2 : Renforcer les politiques de professionnalisation du corps enseignant.	10
3 : Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants.	10
Points clés et recommandations	10
Points clés.....	10
Recommandations	12
Thème 1. Relever les défis communs à l'origine de la pénurie d'enseignants	14
Remédier à la pénurie quantitative d'enseignants.....	15
Remédier à la pénurie d'enseignants de qualité	17
Promouvoir la diversité et l'équité	19
Reconnaître et soutenir les enseignants en situation de crise et marginalisés.....	21
Thème 2. Renforcer les politiques de professionnalisation du corps enseignant	23
Mettre l'accent sur le dialogue social et la voix des enseignants.....	24
Valoriser l'enseignement grâce à des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie.....	25
Utiliser la technologie pour mieux rapprocher et former les enseignants.....	28
Thème 3. Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants	31
Financer durablement la profession enseignante	33
Améliorer l'utilisation des données pour cibler les pénuries d'enseignants.....	35
Développer des politiques pour établir un nouvel agenda pour les enseignants	38
Événements parallèles et réunions régionales.....	39
Événement parallèle 1 : Consultation sur le leadership dans le cadre du Rapport mondial de suivi sur l'éducation (GEMR)	39
Événement parallèle 2 : Développer la diversité et l'inclusion dans le corps enseignant : quelles sont les possibilités de collaboration et d'apprentissage pour les parties prenantes ?	40
Événement parallèle 3 : L'Année de l'éducation de l'Union africaine et l'initiative régionale de l'UE en faveur des enseignants.....	40
Réunions régionales.....	40

Remarques finales	42
Références	44

Abréviations

ABEGS	Bureau arabe de l'éducation pour les États du Golfe
ASE	Apprentissage socio-émotionnel
CARICOM	Communauté caribéenne
CITE-T	Classification internationale type des programmes de formation des enseignants
FAWE	Forum des éducatrices africaines
GEMR	Rapport mondial de suivi sur l'éducation
GPE	Partenariat mondial pour l'éducation
GRT	Rapport mondial sur les enseignants
HLP	Groupe de haut niveau sur la profession enseignante
IA	Intelligence artificielle
NSTED	Stratégie nationale pour la formation et le développement des enseignants (Malawi)
ODD	Objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
OSRSG CAAC	Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés
PDF	Forum de dialogue politique de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030
PIB	Produit intérieur brut
SEAMEO	Organisation des ministres de l'Éducation de l'Asie du Sud-Est
SIGE	Système d'information sur la gestion de l'éducation
SMSPS	Santé mentale et soutien psychosocial
STE	Sommet sur la transformation de l'éducation
STEM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
TIC	Technologie de l'information et de la communication
TMIS	Système d'information sur la gestion des enseignants
TTF	Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030
UA	Union africaine
UE	Union européenne

Encadrés et figures

Encadrés

Encadré 1. Résumés des recommandations du HLP sur la profession enseignante et du GRT	8
Encadré 2. Mesures politiques holistiques au Malawi pour remédier à la pénurie d'enseignants	15
Encadré 3. Redonner de la dignité à la profession enseignante au Ghana	16
Encadré 4. Promouvoir un enseignement de qualité au Bhoutan	18
Encadré 5. Promouvoir les femmes dans l'éducation en Afrique	20
Encadré 6. Soutenir les enseignants confrontés à des crises multiples au Liban.....	22
Encadré 7. Donner aux enseignants la possibilité de participer à l'élaboration des politiques en Équateur.....	25
Encadré 8. Favoriser l'autonomie des jeunes enseignants au Rwanda grâce à des programmes d'insertion	27
Encadré 9. Développer un écosystème des technologies de l'éducation en Indonésie	30
Encadré 10. Renforcer le soutien régional aux enseignants dans les États du Golfe.....	31
Encadré 11. Promouvoir l'élaboration de politiques nationales et des dépenses efficaces.....	35
Encadré 12. Indicateurs de la cible 4.c de l'ODD	36
Encadré 13. Développement d'un système d'information sur la gestion des enseignants (TMIS) en Ouganda.....	37

Figures

Figure 1. Pourcentage de mentors scolaires organisant des activités de soutien au moins une fois par mois	27
---	----



Une session du Forum de dialogue politique à Johannesburg, Afrique du Sud, février 2024.
Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Introduction

Un consensus mondial et des données probantes montrent que les enseignants sont le facteur intra-scolaire le plus important pour garantir la qualité de l'éducation, la réussite et le bien-être des élèves, et pourtant les pays du monde entier sont confrontés à des pénuries importantes et chroniques d'enseignants. De nouvelles projections montrent que 44 millions d'enseignants supplémentaires seront nécessaires à travers le monde pour atteindre l'enseignement primaire et secondaire universel d'ici 2030 (UNESCO et TTF, 2024). Le problème de la pénurie d'enseignants va bien au-delà de ce chiffre, même s'il mérite d'être souligné. De nombreux enseignants en poste manquent de formation, de compétences, de soutien ou de rémunération, et nous constatons des pénuries dans des zones géographiques et thématiques du monde entier ; des pénuries en termes de diversité linguistique et culturelle, une pénurie d'enseignants masculins dans l'enseignement primaire et d'enseignantes dans les filières scientifiques et les classes plus avancées. Ces défis entraînent une pénurie d'enseignants, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

On ne peut pas envisager d'améliorer les résultats de l'éducation sans avoir de meilleurs enseignants.

S. E. Matsie Angelina Matshekg, ministre de l'Éducation de base, Afrique du Sud, cérémonie d'ouverture

Répondre aux pénuries globales d'enseignants est une tâche à multiples facettes, mais elle commence par les principes fondamentaux consistant à redonner de la dignité, de la diversité et de la valeur à la profession. Les enseignants font un travail essentiel et ont une influence considérable sur les élèves. Pourtant, trop souvent, ils continuent à avoir un statut et une estime faibles dans leur vie professionnelle. Pour remédier à cette situation, les systèmes doivent proposer des solutions stratégiques et holistiques qui augmentent le prestige de la profession afin d'attirer des candidats de qualité et de retenir les enseignants déjà sur le marché du travail. Ce processus ne doit pas seulement se concentrer sur une rémunération adéquate et des conditions de travail

décentes, mais aussi sur le renforcement de la professionnalisation de la carrière enseignante et sur la promotion du dialogue social afin de faire entendre la voix des enseignants, y compris dans l'élaboration des politiques éducatives.

Nous devons reconnaître à leur juste valeur les enseignants actuels et le rôle crucial qu'ils jouent dans la construction de l'avenir... En plus d'enseigner et de transmettre des connaissances à la génération à venir, les enseignants contribuent de manière essentielle à renforcer la pensée critique, à inspirer des rêves et à repousser les limites du potentiel humain.

S. E. M. Paul Mashatile, vice-président de la République d'Afrique du Sud, cérémonie d'ouverture

La pandémie de COVID-19 et ses conséquences ont mis à rude épreuve les systèmes éducatifs, entraînant l'épuisement des enseignants. Ces conditions difficiles ont exacerbé l'attrition des enseignants et aggravé les pénuries d'enseignants préexistantes. Depuis, la communauté internationale se penche davantage sur la pénurie d'enseignants et redouble d'efforts pour résoudre ce problème important et mondial. Ce rapport final du 14^e Forum de dialogue politique (PDF) de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 (Équipe spéciale sur les enseignants, TTF) résume les principales discussions qui ont eu lieu à Johannesburg, en Afrique du Sud, du 26 au 28 février 2024. Le PDF a facilité le partage de connaissances, d'expertise et d'expériences concernant les causes sous-jacentes et les conséquences omniprésentes de la pénurie d'enseignants et, plus important encore, a fourni une plateforme pour le dialogue politique et l'apprentissage autour de solutions potentielles pour redonner de la dignité, de la diversité et de la valeur à la profession.

Afin de renforcer l'attention portée à l'éducation au niveau mondial, d'accélérer le rythme pour atteindre l'Objectif de développement durable (ODD) 4 d'ici 2030 et de transformer l'objectif et les méthodes de l'éducation, le Secrétaire général des Nations unies a convoqué le Sommet sur la transformation de l'éducation (STE) en 2022 pour aider la mobilisation des pays autour de l'éducation et d'un certain nombre de questions clés, y compris les enseignants. Directement après le STE, le Secrétaire général a également convoqué un groupe de haut niveau (HLP) sur la profession enseignante afin d'élaborer un plan d'action et d'émettre des recommandations pour une nouvelle vision de la profession. Ces recommandations ont été officiellement publiées en même temps que le Rapport mondial sur les enseignants 2024 de l'UNESCO et de la TTF lors du 14^e PDF. Le Rapport mondial sur les enseignants (GRT) dresse un état des lieux de la pénurie d'enseignants sur la base de nouvelles projections mondiales, nationales et régionales et d'une analyse plus poussée des données, tout en soulignant les défis à l'origine de cette pénurie. Dans le prolongement de la mise en œuvre des recommandations du HLP, le GRT propose également une série de solutions politiques pour résoudre le problème de la pénurie d'enseignants (voir Encadré 1).

Encadré 1. Résumés des recommandations du HLP sur la profession enseignante et du GRT

Le groupe de haut niveau sur la profession enseignante a été soutenu à la fois par l'UNESCO et l'OIT. Il était composé de 18 membres, dont des fonctionnaires du gouvernement et des ministères, des représentants syndicaux, des enseignants et des membres de la société civile. Dans le cadre de son mandat, le groupe a élaboré une série de 59 recommandations visant à transformer la profession enseignante. Ces recommandations servent de feuille de route pour atteindre l'ODD 4 et s'alignent à la fois avec le Rapport mondial sur les enseignants et les thèmes et exemples de politiques partagés lors du Forum de dialogue politique. Ces recommandations portent sur des sujets clés, tels que :

- Offrir des conditions de travail de qualité aux enseignants, aux apprenants et aux communautés,
- Élaborer des politiques nationales pour le recrutement, l'affectation et la rémunération des enseignants,
- Utiliser le dialogue social dans l'élaboration des politiques,
- Responsabiliser les enseignants en tant que créateurs et facilitateurs de connaissances,
- Promouvoir des opportunités de formation de qualité,

- Instaurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des conditions de travail décentes,
- Offrir aux enseignants autonomie et liberté pédagogique,
- Promouvoir l'équité et la diversité,
- Financer l'éducation par une contribution minimale de 6 % du PIB d'un pays et de 20 % des dépenses publiques du gouvernement.

Le Rapport mondial sur les enseignants a également été publié lors du 14^e PDF et explore la question de la pénurie d'enseignants sous plusieurs angles. Le GRT constitue une ressource essentielle non seulement pour suivre l'état de la profession enseignante dans le cadre de la réalisation de la cible 4.c de l'ODD 4, mais aussi pour identifier les lacunes en matière de connaissances et mieux informer les politiques, la législation et la gouvernance. Sur la base des données les plus récentes, le rapport estime que 44 millions d'enseignants supplémentaires seront nécessaires à travers le monde d'ici 2030 pour atteindre l'objectif de l'enseignement primaire et secondaire universel. Le rapport décompose ces données à la fois géographiquement et par niveau afin de dresser un état des lieux détaillé de la profession. Le GRT examine également les causes sous-jacentes de la pénurie d'enseignants, ainsi que les leviers potentiels et les exemples de politiques qui abordent cette question. Les leviers s'alignent non seulement sur les recommandations et les politiques du HLP discutées lors du 14^e PDF, mais aussi sur le rapport de la Commission internationale sur Les futurs de l'éducation, qui propose de développer un nouveau contrat social pour l'éducation, en plaçant les enseignants au centre de ce processus. Ce nouveau contrat ferait de l'éducation une profession collaborative qui mettrait l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie et reconnaîtrait les enseignants comme des créateurs de connaissances et des partenaires politiques. Enfin, le GRT étudie les données relatives au financement de l'éducation, soulignant que les niveaux actuels ne sont pas suffisants pour atteindre les objectifs mondiaux. Les principales recommandations du rapport sont les suivantes :

- Développer des politiques holistiques pour les enseignants,
- Collecter davantage de données et de meilleure qualité,
- Transformer la formation et le développement professionnel des enseignants,
- Améliorer les conditions de travail des enseignants,
- Assurer un financement adéquat,
- Renforcer la coopération internationale.

Le présent rapport s'inscrit dans la dynamique mondiale visant à remédier à la pénurie d'enseignants en fournissant un résumé des principales conclusions, recommandations et bonnes pratiques communiquées par les participants lors du 14^e PDF. Le contenu de ce rapport, y compris les exemples de politiques, est issu des présentations, des discussions politiques et des échanges qui ont eu lieu lors du Forum et des sessions ultérieures. Lorsque cela est possible et utile, les exemples et les données présentés sont accompagnés de références ou de liens permettant d'obtenir davantage d'informations sur des programmes ou des politiques spécifiques.

Ce rapport suit la structure du Forum et examine les pénuries d'enseignants à travers trois thèmes principaux :

1 : Relever les défis communs à l'origine de la pénurie d'enseignants.

La pénurie d'enseignants peut résulter d'une multitude de facteurs. Les facteurs les plus courants sont liés à des disparités quantitatives dues à la création de nouveaux postes d'enseignants ou à des taux élevés d'attrition, tandis que d'autres sont liés à des disparités qualitatives dues à un manque de formation ou de compétences. Parmi les questions abordées dans cette section figurent les suivantes :

- Quelles sont les causes principales de la pénurie d'enseignants et comment les gouvernements s'adaptent-ils pour faire face à ces défis ?

-
- Quelles stratégies les gouvernements ont-ils utilisées pour promouvoir l'équité et réduire les pénuries au sein de populations d'enseignants spécifiques ?
 - En quoi diffèrent les conditions de travail pour les enseignants qui travaillent dans des situations de crise ou d'autres situations difficiles et que peuvent faire les gouvernements pour mieux soutenir ces enseignants ?

2 : Renforcer les politiques de professionnalisation du corps enseignant.

Les politiques de professionnalisation, telles que celles qui traitent de l'apprentissage tout au long de la vie et de la promotion de la voix des enseignants, peuvent se révéler essentielles pour renforcer l'attrait de la profession enseignante. Parmi les questions abordées dans cette section figurent les suivantes :

- Comment les gouvernements ont-ils augmenté le prestige de la profession en transformant le développement professionnel en opportunités d'apprentissage tout au long de la vie ?
- Quel rôle les syndicats d'enseignants et le dialogue social peuvent-ils jouer dans l'élaboration de politiques visant à améliorer le recrutement et la rétention des enseignants ?

3 : Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants.

Pour mettre en œuvre des stratégies holistiques visant à remédier à la pénurie d'enseignants, les pays doivent financer de manière adéquate les mesures politiques nécessaires. De même, les données doivent être utilisées pour une gestion adéquate de tous les enseignants tout au long de leur carrière. La coopération nationale et internationale peut jouer un rôle essentiel en aidant les gouvernements à financer de manière durable leurs systèmes éducatifs et à mieux utiliser les systèmes de données pour gérer leur corps enseignant. Parmi les questions abordées dans cette section figurent les suivantes :

- Comment les gouvernements peuvent-ils garantir la dignité de la profession enseignante soit en améliorant le financement, les données et le plaidoyer pour les enseignants ?
- Quel est le rôle de la communauté internationale dans ce processus ?

Points clés et recommandations

Les points clés et recommandations suivants sont issus des présentations et des discussions sur la pénurie d'enseignants lors du 14^e Forum de dialogue politique :

Points clés

Point clé n°1 : Redonner de la dignité à la profession enseignante en améliorant les salaires, les conditions de travail et la reconnaissance

Pour améliorer l'attrait de la profession, il est impératif que les gouvernements garantissent d'honorer les enseignants en leur offrant un salaire adéquat et des conditions de travail décentes. La prise en compte de ces facteurs, ainsi que la reconnaissance du travail difficile des enseignants, peuvent contribuer de manière significative à attirer des candidats de qualité dans la profession et à améliorer la motivation et la rétention des enseignants.

Point clé n°2 : Améliorer la qualité de l'enseignement en renforçant la formation et les standards

Le manque d'enseignants qualifiés peut gravement compromettre les résultats d'apprentissage des élèves. Pour réduire les pénuries qualitatives, les gouvernements doivent garantir la qualité des programmes de formation initiale des enseignants et du développement professionnel tout au long de la vie, sur la base de normes et de méthodes d'accréditation élaborées avec la participation des formateurs d'enseignants, des enseignants et de leurs organisations.

Point clé n°3 : Promouvoir la diversité et l'équité dans la profession enseignante

Un corps enseignant plus diversifié, reflétant toute la diversité de ses élèves, de ses classes et de ses communautés, peut exercer une influence positive sur la qualité et la pertinence de l'enseignement, tout en favorisant un travail plus équitable. Les politiques de recrutement des enseignants devraient se concentrer sur l'élaboration de mesures d'embauche équitables et diversifiées en ce qui concerne des facteurs tels que le sexe, la langue ou l'origine ethnique.

Point clé n°4 : Reconnaître et soutenir les besoins des enseignants exerçant dans des situations difficiles

Les enseignants exerçant dans des écoles confrontées à des situations d'urgence, de crise, de violence ou à d'autres situations exceptionnellement difficiles, telles que les écoles situées dans des zones rurales ou difficiles d'accès, celles qui manquent de ressources ou d'infrastructures ou celles qui se trouvent dans des zones très pauvres, peuvent également être confrontés à certaines des conditions de travail parmi les plus difficiles. Ces enseignants ont besoin d'un soutien et d'une reconnaissance particuliers pour s'assurer qu'ils disposent des ressources nécessaires et qu'ils restent motivés pour conserver leur emploi.

Point clé n°5 : Faire entendre la voix des enseignants

La voix des enseignants et le dialogue social doivent être intégrés dans toutes les politiques qui concernent les enseignants. La négociation collective et les négociations salariales en sont un aspect important, mais les enseignants et les syndicats d'enseignants devraient également avoir leur mot à dire tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques éducatives, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail, le développement professionnel ou d'autres mesures axées sur les enseignants.

Point clé n°6 : Former les enseignants pour qu'ils soient des facilitateurs de connaissances, de valeurs et d'apprentissage

Pour exploiter pleinement leur potentiel, les enseignants doivent devenir des professionnels capables de permettre aux élèves d'apprendre, de grandir et de se développer. En faisant des enseignants des apprenants tout au long de leur vie, les gouvernements peuvent s'assurer qu'ils restent des facilitateurs de connaissances, des médiateurs de valeurs et des créateurs de sens, qu'ils inculquent aux élèves le goût de l'apprentissage et qu'ils enseignent par l'exemple tout au long de leur carrière.

Point clé n°7 : Tirer parti de la technologie pour renforcer l'autonomie du corps enseignant

Compte tenu de l'évolution rapide des progrès technologiques, les gouvernements et les enseignants doivent s'adapter et se former en permanence pour tirer parti des technologies émergentes. Les gouvernements devraient non seulement utiliser la technologie pour offrir de meilleures opportunités de formation et de collaboration et réduire la charge de travail administratif des enseignants, mais ils devraient également veiller à ce que les enseignants soient formés et à l'aise dans l'utilisation des outils technologiques en classe. Néanmoins, la technologie doit être considérée comme un outil parmi d'autres, et les gouvernements doivent définir clairement les termes et les situations dans lesquels la technologie est utilisée afin qu'elle puisse soutenir efficacement les enseignants et les apprenants.

Point clé n°8 : Investir dans les enseignants et les politiques les concernant au niveau national

Les pays doivent développer des méthodes de financement réalistes et durables pour s'assurer que les politiques éducatives et concernant les enseignants sont financées de manière adéquate. Si le soutien international et l'aide des donateurs peuvent aider certains pays à alléger temporairement leur fardeau économique, ces fonds ne peuvent pas remplacer le financement national. Les gouvernements doivent continuer à travailler à l'élaboration de stratégies réalisables et de plans de financement novateurs, tandis que la communauté internationale doit renforcer son aide et sa coopération.

Point clé n°9 : Améliorer la production et l'utilisation des données pour la gestion des enseignants

La collecte et l'utilisation correctes des données ont une incidence importante sur la gestion du recrutement, de l'affectation, de la rétention et de la professionnalisation des enseignants, parmi d'autres aspects les concernant. En améliorant les systèmes de gestion des données, tels que le système d'information sur la gestion des enseignants (TMIS), les pays sont mieux équipés pour suivre, prévoir et remédier aux pénuries d'enseignants.

Point clé n°10 : Faire de l'enseignement une carrière qui fait la différence

Dans un monde confronté à une multitude de crises, l'enseignement devrait être une carrière innovante qui aide à comprendre les situations actuelles et à trouver des solutions pour l'avenir. Les enseignants doivent pouvoir contribuer à l'élaboration de stratégies et de programmes d'enseignement qui abordent des questions telles que le changement climatique, le développement durable, la citoyenneté mondiale et la justice sociale.



Mme Matsie Angelina Motshekga, ancienne ministre de l'Éducation de base et actuelle ministre de la Défense et des Anciens Combattants d'Afrique du Sud, s'exprimant lors d'une table ronde à Johannesburg, Afrique du Sud, février 2024.

Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud

Recommandations

1. Impliquer activement les enseignants pour mieux comprendre les problèmes à l'origine des pénuries

Les gouvernements ne peuvent espérer remédier à la pénurie d'enseignants sans d'abord comprendre pleinement l'origine du problème. Pour ce faire, les responsables de l'éducation doivent s'engager activement auprès des enseignants et des organisations d'enseignants afin de comprendre les défis qui poussent les enseignants à quitter la profession et de trouver des solutions pour résoudre ces problèmes. Le dialogue social joue un rôle important dans ce processus, et les enseignants et les syndicats devraient rester engagés avec les responsables politiques dans l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles initiatives.

2. Créer des commissions nationales chargées d'examiner la question des pénuries et d'élaborer des stratégies et des politiques pour y remédier

Les recommandations et les meilleures pratiques issues du groupe de haut niveau sur la profession enseignante, du Rapport mondial sur les enseignants et du Forum de dialogue politique ne peuvent rester de simples suggestions. Les pays doivent élaborer des stratégies pour concrétiser ces recommandations en actions pouvant faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation. La création de commissions nationales chargées d'examiner systématiquement les pénuries et leurs causes, puis d'y remédier grâce à des mesures basées sur des données probantes, pourrait constituer une étape efficace pour les pays qui entament ce processus.

3. Promouvoir les enseignants et l'enseignement en tant que bien public mondial

Le monde doit protéger les enseignants et la profession enseignante afin d'atteindre les objectifs d'équité et de qualité de l'éducation. Les postes d'enseignants sont tout simplement trop importants et trop précieux pour être déterminés par le marché. La promotion des enseignants en tant que bien public peut améliorer l'équité dans l'éducation et contribuer à créer une volonté politique et une valeur sociale autour de la profession.

4. Créer des méthodes de financement durables pour l'éducation et les enseignants

Sans un investissement adéquat dans l'éducation et les enseignants, les pays continueront à être confrontés à une pénurie d'enseignants, ce qui se répercutera sur l'accès à une éducation de qualité. Comme les pays disposent rarement de solutions immédiates et simples pour développer un financement durable pour l'éducation, ils doivent élaborer des stratégies financières innovantes et globales pour financer durablement l'une de leurs ressources humaines les plus précieuses dans le domaine de l'éducation : les enseignants.

5. Élaborer des politiques relatives aux enseignants holistiques et interconnectées

Aucune initiative politique ne peut à elle seule résoudre le problème de la pénurie d'enseignants, quel que soit le gouvernement. Lors de l'élaboration de politiques holistiques et globales, les gouvernements devraient tenir compte de la situation dans son ensemble et de l'interconnexion des différents aspects du métier d'enseignant afin d'augmenter le prestige de la profession. Par exemple, l'apprentissage tout au long de la vie, la carrière, le système d'évaluation et la rémunération d'un enseignant sont étroitement liés. Les politiques doivent se compléter et s'appuyer les unes sur les autres pour refléter cette nature interdépendante.

6. Collecter davantage de données et de meilleure qualité, et former le personnel éducatif à leur utilisation

Mondialement, les données de qualité concernant les pénuries d'enseignants et les niveaux de recrutement restent insuffisantes. Les gouvernements doivent continuer à travailler pour renforcer leurs méthodes de collecte de données, leurs processus, leurs réseaux ainsi que les compétences techniques de leur personnel. Cette démarche sera non seulement payante au niveau national, car elle permettra de pourvoir de manière plus efficace les postes d'enseignants ouverts, mais elle permettra également d'établir des projections plus récentes et plus précises des besoins mondiaux. Avec la généralisation des smartphones et de l'accès à Internet, les gouvernements pourraient également envisager de mener des actions de sensibilisation par le biais d'enquêtes en ligne afin de recueillir des ensembles de données plus importants et d'intégrer l'opinion d'un plus grand nombre d'enseignants.

7. Réviser les instruments normatifs internationaux pour améliorer le statut des enseignants

Après près de 60 ans, la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant reste la norme internationale en la matière, tandis que la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) est le seul instrument spécialisé en la matière. Bien qu'elles soient toujours pertinentes, ces deux recommandations doivent être affinées pour couvrir un large éventail de changements sociétaux qui n'ont pas été abordés précédemment, notamment l'égalité des genres, la technologie et l'intelligence artificielle, la mobilité des enseignants, la violence et d'autres phénomènes récents.



. L'actuelle ministre de l'Éducation de base d'Afrique du Sud, Mme Siviwe Gwarube, s'exprimant lors du Forum de dialogue politique à Johannesburg, Afrique du Sud, en février 2024. Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Thème 1. Relever les défis communs à l'origine de la pénurie d'enseignants

La pénurie d'enseignants a de nombreuses causes. Certains pays sont confrontés à une croissance démographique rapide et/ou ont fait des progrès importants dans la réduction du nombre d'enfants non scolarisés, expliquant ainsi la nécessité de recruter des enseignants pour occuper des postes nouvellement créés. D'autre part, des pays de toutes les régions et de tous les niveaux de revenus ont souvent du mal à attirer et à retenir suffisamment d'enseignants en raison de salaires peu élevés, de mauvaises conditions de travail ou d'un manque de soutien et de reconnaissance (UNESCO-IIEP, 2019). Pourtant, d'autres gouvernements sont confrontés à une pénurie d'enseignants qualifiés et dépendent fortement d'enseignants qui n'ont pas la formation ou les compétences appropriées

S'il n'y a pas suffisamment d'enseignants pour enseigner, les pays et les continents manqueront de compétences pour se transformer.

- Monsieur John Ntim Fordjour, ministre adjoint de l'Éducation générale au Ghana, panel ministériel

En raison de la nature complexe de la pénurie d'enseignants et de ses causes, il n'existe pas de plan établi pour les gouvernements à mettre en œuvre qui puisse résoudre immédiatement le problème. Par conséquent, les responsables de la programmation de l'éducation et des politiques doivent élaborer des stratégies holistiques qui tiennent compte des facteurs contextuels et renforcent l'attrait de la profession au fil du temps. Des stratégies coordonnées et soigneusement planifiées, telles que la Stratégie nationale pour la formation et le développement des enseignants (NSTED) et le programme de réforme de l'éducation au Malawi (voir Encadré 2) ainsi que le [Integrated Strategic Planning Framework for Teacher Education and Development](#) (Cadre de planification stratégique intégrée pour la formation et le développement des enseignants) en Afrique du Sud, sont la clé de la réussite des mesures politiques. Les pays confrontés à des pénuries devront peut-être élaborer leurs

propres cadres stratégiques ou créer des commissions nationales chargées d'identifier les problèmes contextuels à l'origine des pénuries d'enseignants et de trouver des solutions politiques pour avancer.

Encadré 2. Mesures politiques holistiques au Malawi pour remédier à la pénurie d'enseignants

Le Malawi est confronté à une grave pénurie d'enseignants à tous les niveaux de l'enseignement. Le pays a besoin de près de 120 000 enseignants du primaire et de plus de 50 000 enseignants du secondaire pour atteindre les objectifs nationaux fixés pour 2030. Une série de problèmes ont conduit à ces pénuries, notamment des infrastructures scolaires inadéquates, de mauvaises conditions de logement, une affectation incohérente et un manque de formation des enseignants ainsi que d'opportunités de développement professionnel. Le Malawi a lancé diverses initiatives pour lutter contre ces problèmes dans le cadre de la Stratégie nationale pour la formation et le développement des enseignants et le programme de réforme de l'éducation du Malawi, ainsi que dans le cadre de partenariats avec des organisations internationales.

Dans le cadre de la NSTED, le Malawi a construit quatre nouveaux établissements de formation d'enseignant afin de résoudre les problèmes d'accès à la formation des enseignants, ce qui a permis d'augmenter de 40 % le taux d'inscription des enseignants en formation au niveau national. Afin d'améliorer les infrastructures scolaires, des projets menés en collaboration avec la Banque mondiale et l'USAID ont permis de construire 38 nouveaux établissements d'enseignement secondaire ainsi que de nouvelles salles de classe, des laboratoires, des bibliothèques et des installations sanitaires. Un cadre de développement professionnel continu a également permis la mise en œuvre d'une formation continue et d'une évolution de carrière pour les enseignants. Le Malawi a toujours été confronté à un manque de cohérence dans l'affectation des enseignants dans les écoles rurales ou éloignées, en raison d'un manque de ressources. Le pays s'est efforcé de remédier à ce problème en instaurant des indemnités de sujétion et en construisant plus de 40 maisons pour motiver les enseignantes à vivre et à enseigner dans les zones situées autour des écoles éloignées.

Source : M. Zizwa Chisi Msukuma, Directeur de la formation des enseignants, Malawi, intervenant lors du groupe de discussion 1.1 « Gérer la pénurie d'enseignants, améliorer le statut et les conditions de travail des enseignants ».

Les sous-sections suivantes examinent certaines stratégies et bonnes pratiques que les pays ont adoptées pour remédier aux différents aspects de la pénurie d'enseignants. Il s'agit notamment de pénuries quantitatives et qualitatives, d'un manque de diversité et d'équité dans le corps enseignant, ainsi que d'une pénurie d'enseignants travaillant dans les situations les plus difficiles. Ces stratégies peuvent servir de base aux pays souhaitant élaborer leurs propres plans nationaux.

Remédier à la pénurie quantitative d'enseignants

Les gouvernements peuvent opter pour des solutions très différentes pour remédier aux pénuries quantitatives, en fonction de la nature du défi. Certains pays confrontés à la nécessité de créer un grand nombre de nouveaux postes d'enseignants peuvent avoir besoin d'intensifier en permanence le recrutement d'enseignants, tandis que d'autres peuvent avoir besoin de se concentrer sur la valorisation de la profession pour attirer des candidats de qualité.

Des campagnes de recrutement plus importantes pour les enseignants peuvent contribuer à combler les pénuries, mais elles doivent être correctement conçues et mises en œuvre afin que les gouvernements ne se contentent pas de combler les postes vacants avec des enseignants non qualifiés. Historiquement, l'Indonésie a été confrontée à des pénuries dans les zones rurales et s'est appuyée sur un grand nombre d'enseignants contractuels pour combler ces postes. Pour relever ce défi, le gouvernement a lancé une campagne nationale de recrutement visant à recruter 1 000 000 nouveaux enseignants qualifiés (Secrétaire du cabinet de la République d'Indonésie, 2021). Un représentant du ministère a indiqué qu'environ 850 000 enseignants avaient déjà obtenu leur diplôme au cours des trois dernières années. La Zambie a également été confrontée à ses propres pénuries

et a mis en place plusieurs séries de recrutement pour combler les postes vacants (Syakalima, 2022). Les participants au forum ont souligné que dans les deux pays, les efforts de recrutement ont été couronnés de succès grâce à un engagement politique fort, à un effort de coopération entre la stratégie nationale et la mise en œuvre locale et à la définition de normes de qualité minimales que les nouveaux enseignants devaient respecter.

Point clé n°1 : Redonner de la dignité à la profession enseignante en améliorant les salaires, les conditions de travail et la reconnaissance

Le manque de prestige de la profession enseignante lié à une rémunération peu élevée, à de mauvaises conditions de travail ou à un manque de reconnaissance, peut rendre ce choix de carrière peu attrayant pour les futurs enseignants comme pour les enseignants actuels. L'une des solutions politiques les plus directes à ce problème consiste à augmenter la rémunération des enseignants ou à leur octroyer d'autres avantages financiers. Bien qu'il s'agisse d'un aspect important pour conférer une certaine dignité à la profession, l'augmentation des salaires peut s'avérer plus efficace lorsqu'elle est mise en œuvre en même temps que d'autres politiques visant à améliorer le statut d'enseignant. Face au départ des enseignants vers d'autres pays, la Jamaïque a non seulement augmenté les salaires, mais a aussi amélioré les conditions de vie, garanti une retraite et fourni un soutien psychosocial par le biais du programme « [return to happiness \(retour au bonheur\)](#) ». L'Afrique du Sud a proposé des avantages financiers aux enseignants, mais a rencontré des difficultés pour les honorer. Le pays a donc opté pour d'autres méthodes de motivation axées sur la reconnaissance et la création de communautés avec les enseignants et les assistants d'éducation. Le Ghana a également augmenté le salaire de ses enseignants dans le cadre d'une stratégie plus large visant à augmenter le prestige de la profession enseignante (voir Encadré 3).

Encadré 3. Redonner de la dignité à la profession enseignante au Ghana

En 2018, le Ghana a mis en place une nouvelle politique concernant les enseignants afin d'attirer les meilleurs candidats et les plus brillants dans la profession. Ils ont tenté d'améliorer le prestige de la profession en accordant récemment des augmentations de salaire de 30 et 23 %, une autre augmentation de 25 % étant prévue plus tard en 2024. Le Prix annuel de l'enseignant du Ghana récompense également un enseignant exceptionnel du pays en lui offrant une maison de trois chambres dans la région de son choix.

Au-delà des avantages financiers visant à redonner de la dignité à la profession enseignante, le Ghana a également relevé le niveau de qualification minimum pour enseigner, passant d'un diplôme obtenu en 3 ans à un diplôme obtenu en 4 ans, et veillant à ce que les enseignants remplissent des conditions minimales pour enseigner. En collaboration avec l'UNESCO, et grâce au financement du gouvernement norvégien, le pays a également adopté un référentiel de compétences pour la formation des enseignants qui vise à former les enseignants à la préparation des élèves à des sujets tels que l'éducation et la crise environnementales, les compétences numériques et l'économie numérique.

Source : M. John Ntim Fordjour, ministre adjoint de l'Éducation générale au Ghana, intervenant au sein du panel ministériel

Redonner de la dignité à la profession enseignante en améliorant les conditions de travail et en offrant une reconnaissance permet aux gouvernements de bénéficier de beaucoup plus d'options pour améliorer le prestige de la profession. L'amélioration du statut social des enseignants et de leur valeur dans la société peut influencer leur motivation et leur satisfaction au travail, ainsi que l'effet que les enseignants pensent pouvoir avoir sur les résultats des élèves. L'Équateur a travaillé sur ce sujet, le ministère de l'Éducation ayant désigné le mois d'avril comme le « mois de la valorisation des enseignants » afin de reconnaître leur travail considérable et de les encourager spécifiquement à proposer des idées pour améliorer le programme national.

La dignité dépend de la reconnaissance de la valeur. Cela implique des conditions de travail qui permettent [aux enseignants] d'exercer leur travail avec compétence et discernement.

S. E. M. Mohamed Belhocine, Commissaire à l'éducation, la science, la technologie et l'innovation de la Commission de l'Union africaine, panel ministériel

Les prix constituent une autre méthode de reconnaissance et de valorisation des enseignants. Le prix UNESCO-Hamdan pour le développement des enseignants vise à honorer les acteurs du changement dans les écoles en récompensant les programmes de développement des enseignants, en répartissant un prix de 300 000 dollars des États-Unis entre trois lauréats biennaux. L'Union africaine organise également un concours annuel pour désigner les 10 meilleurs enseignants d'Afrique, chacun d'entre eux recevant une récompense de 10 000 dollars des États-Unis (Union africaine, 2022).

Les participants au Forum ont noté que les enseignants de la petite enfance ont particulièrement tendance à être stigmatisés et à manquer de reconnaissance et de possibilités de développement professionnel ou d'évolution de carrière. Les gouvernements devraient mieux reconnaître les enseignants de ce niveau et leur offrir un meilleur accès à la formation et au développement continu, comme ils le font pour les enseignants du primaire et du secondaire. Par exemple, le projet [Twigire Mumikino Rwanda](#) travaille avec des éducateurs de la petite enfance pour aider les enseignants en formation à mener l'apprentissage par le biais de jeux. Le programme a concerné plus de 2 500 enseignants de la petite enfance grâce à plusieurs plateformes et comprend des forums de discussion, un soutien par les pairs et un mentorat dans les écoles.

Remédier à la pénurie d'enseignants qualifiés

Les enseignants qui ne possèdent pas les qualifications minimales peuvent à leur tour compromettre la qualité de l'enseignement que reçoivent les élèves. Les participants au Forum ont souligné qu'il s'agit d'une question cruciale à l'échelle mondiale, en particulier dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne. Les gouvernements peuvent élaborer des politiques axées sur la formation et le recrutement des enseignants, ainsi que sur les standards et l'accréditation, afin de contribuer à résoudre les problèmes de qualité.

Point clé n°2 : Améliorer la qualité de l'enseignement en renforçant la formation et les normes

Pour les gouvernements qui cherchent à remédier aux pénuries de qualité de l'enseignement, l'augmentation du nombre d'inscriptions dans les programmes de formation des enseignants, l'augmentation du nombre de programmes de formation et l'amélioration des infrastructures de formation peuvent contribuer à résoudre ce problème. Cela peut consister à réformer la formation initiale des enseignants afin qu'elle soit dispensée à un niveau d'éducation plus élevé, à construire davantage d'établissements de formation des enseignants, comme le montre l'Encadré 2 concernant le Malawi, ou à améliorer la qualité globale de la formation professionnelle initiale et continue. Par exemple, la Finlande a développé des programmes de formation des enseignants de haute qualité, basés sur la recherche, avec l'aide de son [National Teacher Education Forum \(Forum national de formation des enseignants\)](#). Ce groupe, composé d'enseignants, d'étudiants, de chefs d'établissement et d'autres parties prenantes, utilise des techniques fondées sur la recherche pour renforcer et garantir la qualité des programmes de formation des enseignants. La solide formation initiale des enseignants en Finlande a permis de former des enseignants hautement qualifiés, d'améliorer le prestige de la profession et de renforcer leur autonomie. Par ailleurs, le [Regional Centre for Quality and Excellence in Education \(Centre régional pour la qualité et l'excellence de l'éducation\)](#) a développé un cadre pour la formation des enseignants basé sur les meilleures pratiques et l'expérience existante dans les pays arabes. Cette initiative a conduit au développement de cours techniques pour mieux former les enseignants.

Certains pays sont confrontés à des pénuries qualitatives d'enseignants dans des matières spécifiques, dans des zones isolées, ou les deux. Pour remédier aux pénuries localisées, les systèmes éducatifs doivent s'assurer qu'ils recrutent des enseignants dans toutes les matières nécessaires et que leur affectation tient compte de l'équité et de l'inclusion, en particulier dans les communautés rurales ou marginalisées, tout en offrant à ces nouveaux

enseignants des possibilités de formation de qualité. L'Équateur a par exemple mis l'accent sur la formation continue et la professionnalisation, en particulier pour les enseignants en milieu rural, marginalisé, multiculturel et multilingue.

Nous vivons dans un espace mondial et devons nous mesurer à des normes mondiales.

*Mme Denise Stoney-James, Directrice adjointe du programme, Éducation, CARICOM, Plénière 1
« Relever les défis communs à l'origine de la pénurie d'enseignants ».*



Un groupe de participants et de membres du groupe en discussion le premier jour du Forum.
Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

D'autres initiatives visant à améliorer systématiquement la qualité des enseignants s'articulent autour de l'élaboration de normes et de méthodes d'accréditation communes. Le Bhoutan dispose d'un ensemble national de normes d'enseignement qui définissent les attentes et les lignes directrices de la profession enseignante (voir Encadré 4). Le gouvernement chilien a adopté une loi qui fixe des normes concernant ce que les universités doivent proposer dans leurs programmes de formation des enseignants. La seule autre catégorie professionnelle du pays qui nécessite une accréditation similaire est la médecine. La Communauté caribéenne (CARICOM) a développé [des normes régionales](#) que les États membres utilisent ensuite pour développer leurs propres normes nationales. La région dispose ainsi d'un ensemble de qualifications reconnues pour les enseignants, ce qui leur permet de passer plus facilement d'un système à un autre et d'un pays à un autre sans avoir à se soucier de problèmes de qualité.

Encadré 4. Promouvoir un enseignement de qualité au Bhoutan

Le Bhoutan a lancé plusieurs initiatives visant à garantir la qualité de ses enseignants. Les normes professionnelles pour les enseignants du Bhoutan constituent un point de référence fondamental pour le recrutement, le développement professionnel et l'évolution de carrière des enseignants. Il existe sept normes distinctes :

1. Compétences pour gérer la diversité des apprenants
2. Compétences pour créer les environnements d'apprentissage nécessaires
3. Connaissance du contenu et de la pédagogie
4. Compétences en matière de programmation et d'enseignement

-
5. Compétences en matière d'évaluation et de rédaction de rapports
 6. Compétences pour promouvoir l'épanouissement personnel et le développement professionnel
 7. Connaissances de l'engagement professionnel et des valeurs bhoutanaises

En s'appuyant sur ces normes, le Bhoutan a également établi des exigences et des avantages pour que les enseignants reçoivent une formation initiale et continue de qualité. Les enseignants bénéficient de bourses d'études pour obtenir une licence ou un master, ainsi que de fonds pour mener des recherches continues. Il existe également des programmes d'immersion pour les enseignants dans des écoles en Inde et dans d'autres pays de la région. Enfin, 80 heures de formation professionnelle sont exigées chaque année : 40 par le ministère de l'Éducation et 40 au niveau de l'école ou de la région.

Source : Mme Tashi Lhamo, Directrice de programme au sein du département de développement des enseignants du ministère de l'Éducation et du Développement des compétences, Bhoutan, lors du groupe de discussion 2.1 « Recruter suffisamment d'enseignants qualifiés et offrir des opportunités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie pour tous les enseignants ».

Promouvoir la diversité et l'équité

La promotion de l'équité et de la diversité parmi les enseignants s'avère vitale non seulement pour un corps enseignant sain et pleinement opérationnel, mais aussi du point de vue des droits de l'enfant. Diverses conventions et règles internationales ont octroyé aux enfants le droit à une éducation équitable et de qualité. Avec des pénuries d'enseignants fondées sur le sexe, la langue ou l'origine ethnique, les gouvernements peuvent empêcher les élèves de jouir des droits qui leur sont dus.

L'adage « les hommes dirigent et les femmes enseignent » doit être éradiqué.

Mme Ella Mokgalane, PDG, Conseil sud-africain des éducatrices, groupe de discussion 1.2 « Diversifier le corps enseignant et construire l'équité à travers des politiques inclusives ».

Le genre est l'un des aspects les plus importants et les plus courants pour lesquels les gouvernements s'efforcent de maintenir un équilibre adéquat. Les participants au Forum ont souligné que l'équité entre les genres est essentielle dans le corps enseignant pour remettre en question les stéréotypes et les normes historiques liés au genre. Par exemple, les femmes ont tendance à être sous-représentées dans les postes de direction des écoles au niveau mondial, ce qui prive les étudiantes de modèles aux postes de direction.



Carlos Vargas, Chef de la section pour le développement des enseignants et Chef du Secrétariat de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030. Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud

Point clé n°3 : Promouvoir la diversité et l'équité dans la profession enseignante.

Les gouvernements peuvent prendre plusieurs mesures pour tenter de remédier à l'inégalité entre les hommes et les femmes au sein de leur corps enseignant. Dans un premier temps, ils peuvent recueillir l'avis des enseignants sur certaines questions afin de contribuer à l'élaboration de stratégies visant à promouvoir l'inclusion et l'équité entre les hommes et les femmes. L'initiative [Tarbiyah 21](#) est un site web et un bulletin d'information destinés aux enseignants de la région arabe, qui constitue un répertoire de pratiques d'enseignement et d'apprentissage prometteuses. Grâce à cette plateforme, les enseignants ont fait entendre leur voix sur la diversification de la profession, notamment en encourageant les étudiantes et les enseignantes à s'engager dans la transformation numérique de l'éducation et des matières STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Le Forum des éducatrices africaines (FAWE) fournit également un soutien et fait la promotion des femmes dans l'éducation grâce à un grand nombre de ses propres initiatives (voir Encadré 5).

Encadré 5. Promouvoir les femmes dans l'éducation en Afrique

Le FAWE est une ONG panafricaine qui travaille au sein de 33 pays pour promouvoir l'égalité des sexes pour les filles et les femmes dans l'éducation. Au cours des 30 dernières années, l'organisation a plaidé en faveur de l'accès et du maintien des filles à l'école. Ce travail est important car les enseignantes sont sous-représentées dans les niveaux supérieurs de l'enseignement dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, et des enseignants de qualité sont nécessaires pour lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Le FAWE a créé plusieurs interventions pour accélérer les progrès vers ces objectifs. Tout d'abord, en partenariat avec l'Union africaine, le FAWE a élaboré la stratégie pour l'égalité des sexes dans le cadre de la stratégie continentale pour l'éducation en Afrique (2016-2025) afin de servir d'outil pour l'intégration, l'inclusion, l'équité et l'égalité des sexes. Le FAWE travaille également à la formation des enseignants à une pédagogie sensible au genre afin de renforcer leurs capacités à identifier et à traiter les préjugés sexistes. Tourné vers l'avenir, le FAWE a également contribué au programme *Tuseme*, qui renforce la capacité des filles et des garçons à s'exprimer sur les questions qui les concernent.

Source : Mme Catherine Asego, Responsable du plaidoyer et des partenariats, Forum des éducatrices africaines (FAWE), lors du groupe de discussion 1.2 « Diversifier le corps enseignant et construire l'équité à travers des politiques inclusives ».

Alors que la question du genre reste au centre de nombreuses initiatives en matière de diversité, les gouvernements doivent veiller à ce que le corps enseignant soit équitable dans tous les domaines. Par exemple, le développement d'un enseignement dans la langue maternelle peut contribuer à améliorer les résultats en matière d'enseignement et d'apprentissage ainsi qu'avoir une influence sur l'estime de soi des étudiants et des enseignants. Cependant, de nombreux gouvernements peinent à recruter et à former des enseignants dans les langues maternelles nécessaires. Pour remédier à cette situation, l'Afrique du Sud a élaboré un cadre pour la formation et le développement des enseignants qui met l'accent sur des points tels que la promotion de la diversité linguistique et l'enseignement bilingue. De même, le programme Twigire Mumikino Rwanda a développé un système de gestion de l'apprentissage pour le développement professionnel avec une interface utilisateur multilingue.

L'inclusion, l'équité et la diversité pour le corps enseignant du 21^e siècle est un impératif politique essentiel.

Mme Hana Yoshimoto, responsable de l'Éducation, UNICEF Afrique du Sud, groupe de discussion 1.2 « Diversifier le corps enseignant et construire l'équité à travers des politiques inclusives ».

Remédier aux pénuries liées à l'équité et à la diversité peut s'avérer complexe, en particulier lorsque les chefs d'établissement et des gouvernements doivent faire face à une multitude d'intérêts divergents. Les membres du groupe ont fait part de leurs préoccupations concernant les tensions auxquelles sont confrontés les chefs d'établissement, qui doivent à la fois essayer d'atteindre les objectifs d'équité et d'inclusion dans les pratiques de recrutement et produire également les résultats attendus dans le cadre des évaluations à grande échelle. Ils ont noté que lorsque les programmes donnent la priorité aux résultats des examens nationaux ou aux classements mondiaux, les élèves risquent d'être réduits à l'état d'objet et les enseignants de ne pas mettre en place des classes inclusives ni un enseignement et un apprentissage adaptés. Les participants ont demandé que l'on s'éloigne des résultats limités, basés simplement sur des évaluations standardisées et que l'on prépare les enseignants à mieux concevoir des expériences d'apprentissage plus équitables, afin que tous les élèves réussissent et atteignent les résultats d'apprentissage souhaités. Cet objectif devrait également s'étendre à la formation de tous les enseignants afin qu'ils travaillent comme des professionnels rationnels et qu'ils remettent en question les discriminations fondées sur le genre et les autres formes possibles de discrimination découlant de l'uniformisation de l'éducation, malgré la diversité des cultures et de la strate sociale présentes dans les salles de classe.

Reconnaître et soutenir les enseignants en situation de crise et marginalisés

Bien que la pénurie d'enseignants puisse affecter les gouvernements dans n'importe quel contexte, elle se manifeste surtout dans les situations les plus difficiles. Souvent, les difficultés s'entrecroisent et se multiplient, aggravant la situation dans les écoles les plus marginalisées, là où les élèves ont généralement besoin de plus d'attention et de soutien; où les conditions de travail sont les plus difficiles ; et où les enseignants sont généralement plus jeunes, moins expérimentés et moins bien formés.

Les enseignants réfugiés méritent tout notre respect : ils sont peut-être eux-mêmes traumatisés, mais ils se trouvent toujours debout face à des enfants traumatisés.

Mme Heike Kuhn, Directrice du département de l'Éducation au ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), coprésidente de la TTF, coprésidente du comité exécutif d'ECW, Allemagne, groupe de discussion 1.3 « Trouver et soutenir les enseignants dans les situations d'urgence et de crise ».

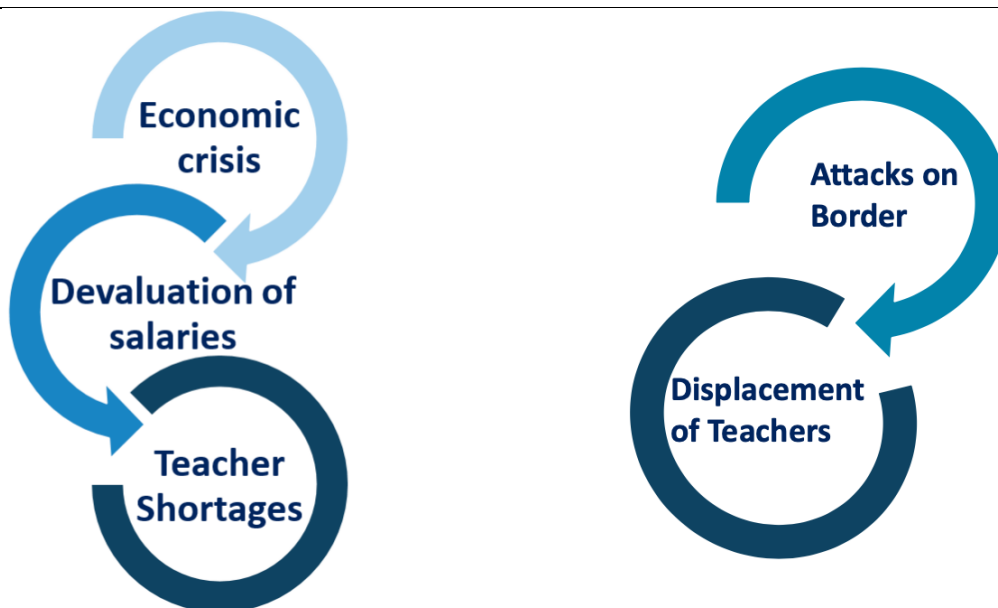
Les conflits ou toute autre situation d'urgence peuvent entraîner des conditions de travail particulièrement difficiles pour les enseignants, dans la mesure où ils peuvent être confrontés simultanément à des crises économiques et humanitaires (voir par exemple le cas du Liban, Encadré 6). Les enseignants sont souvent confrontés à des problèmes critiques, tels que des salaires réduits ou retardés, un manque de transport ou de logement, un manque d'accès à la formation ou au développement professionnel et des classes surchargées. Le manque de données fiables et la nature variable des contextes touchés par les crises peuvent également rendre difficile pour les responsables de prévoir l'attrition, d'établir des stratégies pour la prévenir ou de proposer un soutien adéquat aux enseignants.

Point clé n°4 : Reconnaître et soutenir les besoins des enseignants exerçant dans des situations difficiles

Une solution clé pour relever ces défis consiste à recueillir davantage de données sur les réalités auxquelles sont confrontés les enseignants dans ces situations et de leur fournir les ressources dont ils ont besoin. Un projet commun entre le bureau régional de l'UNESCO pour les États du Golfe et le Yémen et le bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés (OSRSG CAAC) a été lancé pour élaborer un guide à l'intention des enseignants d'enfants vivant dans des situations de conflits armés. Le projet dressera la liste des ressources et des parties prenantes et déterminera le contenu du guide en fonction des besoins des enseignants. Parmi les besoins essentiels figurent la santé mentale et le soutien psychosocial (SMSPS), l'apprentissage socio-émotionnel (ASE), l'éducation tenant compte des traumatismes, les options d'apprentissage flexibles et les compétences techniques et de subsistance.

Encadré 6. Soutenir les enseignants confrontés à des crises multiples au Liban

Le Liban a été confronté à de multiples crises qui ont entraîné une pénurie d'enseignants au cours des dernières années. La première est une crise économique au cours de laquelle les salaires des enseignants ont chuté de plus de 90 % depuis 2019 (Maalouf, 2023), tandis que les impôts ont été multipliés par 20. Parallèlement, les hostilités près de la frontière depuis octobre 2023 ont entraîné la fermeture de dizaines d'écoles et le déplacement de nombreux enseignants (UNICEF, 2023).



Le ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur s'est efforcé de résoudre ces problèmes de plusieurs manières. Pour remédier à la dévalorisation des revenus des enseignants, le ministère a publié un décret en 2023 afin d'augmenter les salaires des enseignants, les indemnités de transport et d'offrir des primes de productivité. Le Centre éducatif pour la recherche et le développement a travaillé à la formation de plus de 17 000 enseignants en deux ans afin de contribuer au plan de redressement des enseignants en mathématiques et en langues. Simultanément, plus de 1 500 enseignants ont été formés à l'apprentissage socio-émotionnel et des ressources numériques supplémentaires ont été mises à la disposition de tous les enseignants. Enfin, des efforts ont été réalisés pour replacer les enseignants dans les zones où ils ont été déplacés, tout en créant des programmes spécifiques pour les élèves déplacés de force.

Source : Mme Tassama Saleh, enseignante et formatrice d'enseignants, membre du CRDP et coordinatrice de la TTF au Liban, lors du groupe de discussion 1.3 « Trouver et soutenir les enseignants dans les situations d'urgence et de crise ».

Si les enseignants exerçant dans des situations de crise ou de conflit peuvent être confrontés à certaines des conditions de travail les plus difficiles, les gouvernements doivent également reconnaître et soutenir les enseignants travaillant dans des communautés rurales, isolées ou autres communautés marginalisées. La Chine a concentré ses efforts sur l'amélioration du soutien aux enseignants dans les zones rurales afin de renforcer la qualité de l'éducation et de réduire les pénuries dans ces régions. Les efforts ont notamment consisté à construire davantage d'établissements de formation initiale et à encourager les enseignants nouvellement diplômés et récemment retraités à occuper des postes dans des régions rurales. Depuis 2013, des allocations de subsistance ont été versées à environ 1,3 million d'enseignants dans 72 500 écoles situées dans des zones rurales, tandis que 5,7 millions de logements abordables ont été mis à disposition et plus de 600 000 dortoirs ont été construits (China Daily, 2022).

Thème 2. Renforcer les politiques de professionnalisation du corps enseignant

Redonner de la dignité et diversifier la profession enseignante sont des étapes essentielles pour relever certains des défis fondamentaux qui expliquent la pénurie d'enseignants. Mais pour continuer à transformer l'enseignement en une carrière plus prestigieuse et plus attrayante, les gouvernements auront besoin de politiques et de stratégies visant à renforcer la professionnalisation de l'enseignement.

Les politiques visant à garantir un professionnalisme solide, telles que la formation initiale des enseignants, la formation et le développement professionnel de haute qualité, la collaboration, le dialogue social et l'amélioration des carrières, sont étroitement liées et se renforcent mutuellement tout au long de la carrière d'un enseignant. Par exemple, la promotion horizontale (obtenir des promotions tout en restant dans la salle de classe) pourrait inclure des exigences en matière de formation et de mentorat pour obtenir une promotion. De même, des possibilités de collaboration pourraient être offertes dans le cadre d'un plan de formation à l'apprentissage tout au long de la vie pour les enseignants. Si l'amélioration du statut professionnel des enseignants peut accroître leur motivation et leur satisfaction au travail et, en fin de compte, renforcer l'attrait de la profession, ces mesures doivent être prioritaires et intégrées intentionnellement dans l'emploi du temps des enseignants. On ne peut pas simplement demander aux enseignants qui ont déjà une lourde charge de travail d'assumer des responsabilités supplémentaires en matière de formation et de collaboration.

Nous invitons les syndicats d'enseignants et les enseignants eux-mêmes à sortir de leur zone de confort et à accompagner les gouvernements, les apprenants, les jeunes et les autres partenaires clés sur ce chemin de la transformation.

Mme Amina Mohammed, Secrétaire générale adjointe des Nations unies, lors de la cérémonie d'ouverture.

Les sous-sections suivantes explorent plus en détail trois sujets spécifiques liés à la professionnalisation de la carrière d'enseignant : faire entendre la voix des enseignants par le dialogue social, faire des enseignants des apprenants tout au long de la vie et utiliser la technologie pour rapprocher et former les enseignants plus efficacement.

Mettre l'accent sur le dialogue social et la voix des enseignants

Les participants ont insisté à plusieurs reprises sur le fait que la voix des enseignants et le dialogue social doivent guider les politiques relatives aux enseignants. Les organisations et les syndicats d'enseignants peuvent jouer un rôle fondamental dans ce processus en s'engageant dans un dialogue politique afin de garantir aux enseignants un salaire adéquat et de bonnes conditions de travail. Pour aller plus loin, les enseignants eux-mêmes peuvent également jouer un rôle clé en aidant les responsables politiques à concevoir des stratégies visant à professionnaliser la carrière et à transformer le métier d'enseignant.

Point clé n°5 : Faire entendre la voix des enseignants

La première étape pour faire entendre la voix des enseignants dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques est de veiller à ce qu'il existe des moyens de se faire entendre. Les participants au Forum ont souligné la nécessité pour les pays de reconnaître les syndicats d'enseignants et de permettre des négociations individuelles et collectives sur les contrats et les conditions de travail. Un membre du groupe, représentant un syndicat d'Afrique du Sud, a expliqué comment le pays a réussi à mieux faire entendre la voix des enseignants depuis 1994, en reconnaissant à la fois la liberté syndicale des enseignants et la négociation collective. Il est également important que les syndicats et leurs dirigeants bénéficient d'une formation adéquate pour travailler de manière efficace. Par exemple, l'Internationale de l'Éducation Région Afrique a partagé [des outils et des cadres](#) pour aider les syndicats à améliorer leurs mécanismes de dialogue au niveau national.

Au-delà de la représentation syndicale, il est également important que les gouvernements recueillent directement les réactions des enseignants sur les réalités et les besoins auxquels ils sont confrontés au quotidien. Avec le développement de l'accès à Internet et aux smartphones, des appels ont été lancés pour développer des enquêtes en ligne à grande échelle pour les enseignants et les chefs d'établissement. Ces enquêtes en ligne permettraient aux gouvernements de mieux cerner les défis auxquels les enseignants sont confrontés et d'adopter des approches plus ciblées pour résoudre les problèmes à l'origine de la pénurie d'enseignants. L'Équateur a développé des stratégies pour que les enseignants participent et contribuent activement à leur plan national d'éducation, en se faisant entendre en tant que dirigeants au sein des communautés (voir Encadré 7).

Il est impossible d'arriver à une profession qui ait du sens sans un dialogue et un consensus avec les corps enseignants.

*Mme Lilia Concha Carreño, directrice, CPEIP, ministère de l'Éducation, Chili, séance plénière 2
« Renforcer les politiques de professionnalisation du corps enseignant ».*

Alors que les responsables de la programmation et des politiques prennent des mesures pour développer des stratégies susceptibles de réduire les pénuries, les enseignants doivent avoir leur mot à dire dans ce processus. Les participants ont souligné que, dans de nombreux pays, les enseignants ne sont pas du tout impliqués dans le processus d'élaboration des politiques. En revanche, des pays comme le Pérou, le Chili et l'Équateur ont réformé la formation de leurs enseignants grâce au dialogue social, à la participation et aux accords entre les représentants des ministères et les enseignants. De même, avec le soutien de l'UNESCO, le Ghana a commencé à élaborer en 2017 une nouvelle politique nationale globale concernant les enseignants. Le gouvernement a consulté les enseignants et les syndicats tout au long du processus, en veillant à ce qu'ils aient la possibilité de participer à l'élaboration des nouvelles politiques. La Finlande a accordé à ses enseignants des niveaux élevés d'autonomie et de responsabilité, leur permettant de prendre en charge l'évaluation des élèves et de concevoir les programmes et les politiques. Ces mesures ont permis aux enseignants de se sentir actifs dans la prise de décision et d'améliorer leur statut en tant que professionnels.

Encadré 7. Donner aux enseignants la possibilité de participer à l'élaboration des politiques en Équateur

L'Équateur a donné la priorité à faire entendre la voix des enseignants dans le cadre de sa stratégie visant à rehausser la réputation de la profession. Le gouvernement considère les enseignants comme des dirigeants de communautés et des acteurs du changement capables de transformer la société. Il a entrepris des efforts de dialogue social à grande échelle avec les enseignants afin d'élaborer et de promouvoir leur [plan national d'éducation](#). Les groupes d'apprentissage ont permis aux enseignants d'expliquer les défis auxquels ils sont confrontés et d'exprimer des idées sur comment les résoudre. Ces contributions ont directement aidé à la conception et à la structure de la nouvelle politique. L'Équateur a ensuite confié aux enseignants, en tant que dirigeants de communautés, le rôle de principaux promoteurs de la nouvelle politique au fur et à mesure de sa diffusion auprès du public. Ces stratégies vont toutes dans le sens d'une revalorisation et d'une professionnalisation de la carrière dans laquelle les enseignants agissent en tant que chercheurs et où chacun occupe une place importante dans le système.

Source : Mme Nancy Lorena Morocho Quimbiulco, Secrétaire adjointe à l'Éducation, Équateur, lors du groupe de discussion 2.3 « Valoriser la profession enseignante et la voix des enseignants ».

Valoriser l'enseignement grâce à des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie

Alors que le premier thème majeur du PDF portait sur la pénurie générale d'enseignants et l'importance de la formation pour disposer de suffisamment d'enseignants qualifiés, l'amélioration du statut et du professionnalisme de la carrière nécessite des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Cet objectif nécessite une approche globale de la qualité de la formation, allant de la formation initiale et du stage aux programmes d'initiation et de développement professionnel continu. Dans un monde en constante évolution, il est important que les enseignants continuent d'apprendre tout au long de leur vie et de s'intéresser aux nouvelles stratégies pédagogiques et aux questions mondiales telles que le changement climatique et la justice sociale. Pour continuer à agir en tant que facilitateurs efficaces de l'apprentissage et du développement des élèves, les enseignants eux-mêmes doivent constamment apprendre et évoluer dans leur vie professionnelle.

Point clé n°6 : Former les enseignants pour qu'ils soient des facilitateurs de connaissances, de valeurs et d'apprentissage

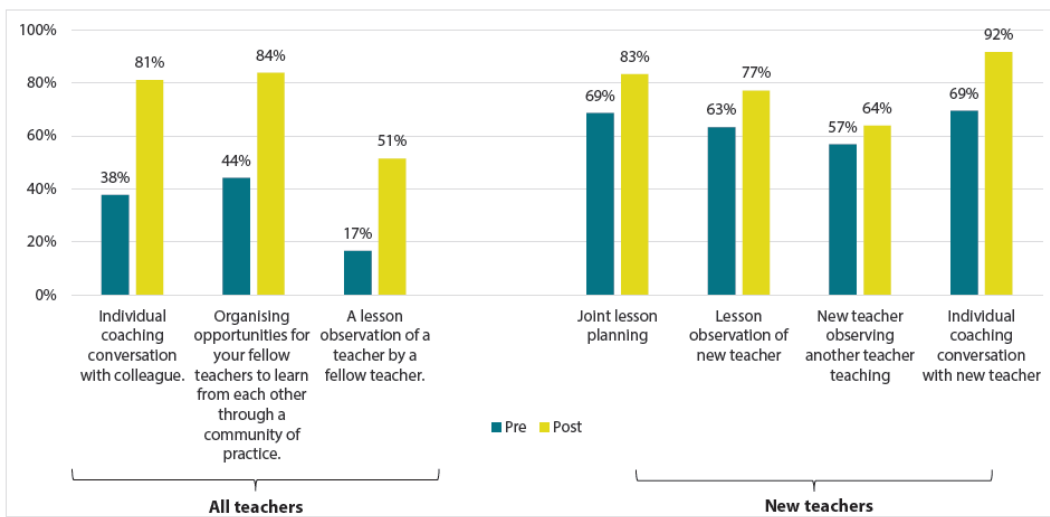
Le chemin vers l'apprentissage tout au long de la vie commence par la formation initiale des enseignants. En formant les futurs enseignants à devenir à la fois des producteurs et des consommateurs de connaissances, les établissements de formation des enseignants forment des enseignants qui apprennent tout au long de leur vie. Par exemple, l'université de Johannesburg a créé une école de formation des enseignants qui développe les connaissances pédagogiques tout en veillant à ce que les futurs enseignants soient à l'aise pour mener leurs propres recherches. Dans le cadre de son programme, l'université associe les futurs enseignants à des mentors dans des écoles de haut niveau. Cette relation permet aux élèves-enseignants de suivre un apprentissage avec leur mentor et de mieux comprendre les actions menées en classe.

Si la formation continue et le développement professionnel sont importants tout au long de la carrière d'un enseignant, les programmes d'insertion et de mentorat au cours des premières années s'avèrent particulièrement importants. Les jeunes enseignants et les enseignants débutants ont besoin d'un soutien et d'une formation supplémentaires pour garder leur motivation et leur confiance, car ils constituent un groupe particulièrement vulnérable à l'attrition selon les recherches. Une évaluation d'un programme pilote d'insertion de 5 ans au Rwanda a montré que les activités d'insertion avaient des effets positifs sur l'épuisement émotionnel, l'efficacité des enseignants et la satisfaction au travail des jeunes enseignants (voir Encadré 8). Dans le cadre de ses nouvelles initiatives en matière de politique des enseignants, le Chili a également mis en place un programme de mentorat dans le cadre duquel les nouveaux enseignants sont associés à un collègue expérimenté qui les aide à progresser et à se perfectionner. Les rôles de mentorat de ce type peuvent permettre aux enseignants expérimentés de transmettre des connaissances, des compétences et des valeurs aux nouveaux enseignants tout en valorisant leur expérience acquise.

Encadré 8. Favoriser l'autonomie des jeunes enseignants au Rwanda grâce à des programmes d'insertion

Le Rwanda a élaboré un programme pilote d'insertion pour mieux soutenir les jeunes enseignants et les aider à s'intégrer dans la profession. Les résultats d'un essai contrôlé randomisé ont montré que l'insertion n'avait pas seulement des effets positifs sur les nouveaux enseignants grâce au soutien et au mentorat, mais qu'elle avait également des effets positifs sur tous les enseignants de l'école (Cabus et al., 2020). Les taux de participation aux observations de collègues, aux communautés de pratique et aux entretiens individuels de suivi ont augmenté chez tous les enseignants, et pas seulement chez ceux qui ont participé au programme d'insertion (voir Figure 1).

Figure 1. Pourcentage de mentors scolaires organisant des activités de soutien au moins une fois par mois



Plusieurs recommandations ont découlé de l'étude du programme, notamment l'engagement de tuteurs venant des instituts de formation des enseignants pour servir de mentors en dehors de l'école et le suivi du processus d'insertion pour garantir des progrès par rapport aux indicateurs existants. Le programme d'insertion du Rwanda a mis en évidence le fait que l'autonomisation et le soutien des enseignants récemment diplômés constituent une étape cruciale pour remédier à la pénurie d'enseignants. Les programmes d'insertion et de mentorat peuvent potentiellement offrir aux gouvernements une solution peu coûteuse et efficace pour contribuer à la rétention des enseignants et à leur satisfaction professionnelle.

Source : M. Tom Vandenbosch, Directeur des programmes, WVOB et M. Gerrit Coetzee, conseiller stratégique en éducation : Partenariats et plaidoyer, WVOB, intervenant dans le cadre du groupe de discussion 2.1 « Recruter suffisamment d'enseignants qualifiés et assurer la formation et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous les enseignants ».

Le temps que les enseignants passent à travailler en dehors de la salle de classe doit être valorisé, car c'est le moment où ils programment leur enseignement, se forment et travaillent collectivement avec leurs pairs.

Mme Lilia Concha Carreño, directrice, CPEIP, ministère de l'Éducation, Chili, séance plénière 2 « Renforcer les politiques de professionnalisation du corps enseignant ».

Lorsque les enseignants terminent leurs programmes d'insertion et de mentorat au début de leur carrière, les gouvernements doivent offrir des possibilités de développement professionnel de qualité afin qu'ils puissent continuer à se perfectionner. Il s'agit non seulement de proposer des sessions de formation adéquates, mais aussi de veiller à ce que les enseignants aient le temps d'y assister dans leur emploi du temps. Au Chili, les enseignants participent, tout au long de leur carrière, à un processus de formation continue et d'évaluation, qui comprend la réalisation d'un portfolio et d'une série de tests disciplinaires. Les résultats permettent d'orienter la formation continue qu'ils reçoivent. Le Regional Centre for Quality and Excellence in Education (Centre régional pour la qualité et l'excellence de l'éducation), basé en Arabie saoudite, a développé des initiatives en collaboration avec des universités des pays arabes afin d'élaborer des programmes de formation pour les enseignants du primaire, du secondaire et du supérieur. Ces formations contribuent à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie chez les enseignants, tout en leur permettant d'acquérir des qualifications, des certifications et des normes professionnelles supplémentaires.



Shafika Isaacs présente le cadre de l'UNESCO sur les compétences des enseignants en matière d'IA Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud

Utiliser la technologie pour mieux rapprocher et former les enseignants

Pour soutenir la formation continue et les efforts de collaboration visant à professionnaliser les enseignants, les technologies émergentes offrent aux systèmes éducatifs de nouvelles possibilités novatrices. En intégrant des sessions de formation mixtes ou entièrement en ligne, les gouvernements peuvent améliorer l'accès à une

formation de qualité pour les enseignants. Les gouvernements peuvent également s'appuyer sur des plateformes en ligne pour permettre un meilleur développement professionnel ainsi que des outils de collaboration, ce qui renforce la motivation des enseignants.

La révolution numérique et l'intelligence artificielle doivent être exploitées de manière pédagogique par les enseignants et intégrées dans des méthodes et pratiques d'enseignement et d'apprentissage actives et centrées sur l'humain.

Mme Shafika Isaacs, professeur à l'université de Johannesburg (Afrique du Sud), se référant aux recommandations du groupe de haut niveau des Nations unies sur la profession enseignante au cours du groupe de discussion 2.2 « Tirer parti des technologies pour soutenir la transformation de l'enseignement et de l'apprentissage ».

Néanmoins, la technologie, en particulier l'intelligence artificielle (IA), ne peut être considérée comme un substitut à l'interaction humaine et doit être correctement intégrée pour entraîner des effets positifs. Pour fournir une certaine assistance dans ce domaine aux gouvernements, l'UNESCO a développé des cadres d'orientation tels que [le Référentiel UNESCO de compétences TIC pour les enseignants](#) pour la formation initiale et continue des enseignants sur l'utilisation des TIC dans l'ensemble du système éducatif. Plus récemment, l'UNESCO a également élaboré un [Référentiel de compétences en IA pour les enseignants](#) afin de définir les connaissances, les compétences et les attitudes que les enseignants devraient avoir pour comprendre les rôles de l'IA dans l'éducation et l'utiliser dans leurs pratiques d'enseignement d'une manière éthique et efficace. Compte tenu de la nature des technologies de l'IA et de sa capacité de développement rapide, le référentiel a également pour principes essentiels de permettre aux enseignants d'exercer leurs droits, d'être autonomes et responsables ; de guider la transformation de l'enseignement ; et de soutenir les politiques et les pratiques de formation des enseignants.

Point clé n°7 : Tirer parti de la technologie pour renforcer l'autonomie du corps enseignant

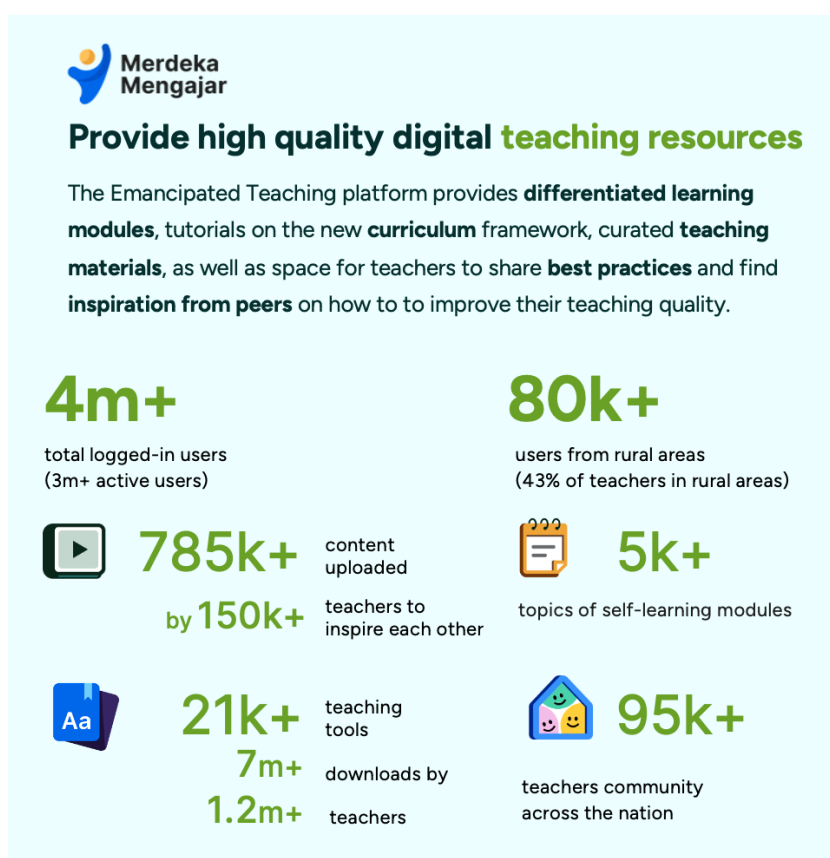
Quelle que soit la technologie, les enseignants doivent rester au centre du processus de création. Les membres du groupe ont souligné que les applications technologiques devraient être développées en fonction des besoins et du niveau de compétence des enseignants. Cette remarque est particulièrement importante pour les enseignants qui manquent d'expérience ou de confiance pour utiliser les technologies. Par exemple, l'analyse des pays de l'Organisation des ministres de l'Éducation de l'Asie du Sud-Est (SEAMEO) a révélé que la plupart des enseignants n'ont pas accès aux technologies de l'information et de la communication et qu'environ un tiers des enseignants du primaire ne se sentent « pas très » ou « vraiment pas » confiants à utiliser des TIC dans la salle de classe (UNICEF, 2022). Pour remédier à cette situation, les participants ont noté que des normes ont été définies concernant les TIC dans 9 des 11 pays de la région et que ces derniers s'efforcent d'améliorer la formation et le développement professionnel des enseignants afin qu'ils se sentent plus à l'aise.

Utilisée correctement, la technologie peut offrir un outil précieux aux gouvernements pour améliorer le professionnalisme de l'enseignement en offrant davantage d'opportunités de formation et de collaboration. À la suite de la fermeture des écoles due au COVID-19, l'Indonésie a intégré la technologie dans les formations à travers de multiples plateformes qui touchent plus de 3 millions d'enseignants (voir Encadré 9). Un autre programme innovant est le « [Future Teacher Kit \(Kit du futur enseignant\)](#) », qui a été mis en œuvre au Botswana et en Jamaïque et qui utilise la technologie pour le développement professionnel des enseignants et l'apprentissage par les pairs. Le programme utilise WhatsApp pour envoyer aux enseignants des messages dont le contenu est axé sur trois thèmes clés : les compétences numériques, l'enseignement de l'apprentissage fondamental et les compétences du 21^e siècle. Ce concept permet aux enseignants de se former sur leurs appareils portables et d'accéder à une communauté de pratique avec d'autres enseignants pour l'apprentissage par les pairs. Le coordinateur du programme s'est exprimé lors du Forum et a révélé que les premières études d'évaluation montrent que 79 % des enseignants déclarent que le programme a eu un effet immédiat sur leur travail.

Encadré 9. Développer un écosystème des technologies de l'éducation en Indonésie

Au printemps 2020, 96 % des écoles indonésiennes ont dû fermer en raison de la pandémie de COVID-19. Cette réalité a conduit à une transformation radicale et à l'intégration de la technologie numérique dans leur système éducatif. L'Indonésie s'est efforcée de développer une approche systémique de la technologie, en veillant à ce que les utilisateurs et leurs besoins soient au cœur du processus d'élaboration.

L'Indonésie dispose aujourd'hui d'un écosystème de technologies éducatives qui dessert environ 17 000 îles, 438 000 écoles, 3 millions d'enseignants et 50 millions d'élèves. Il est composé de plusieurs plateformes qui offrent diverses options pour les modules de développement professionnel, des rapports sur les résultats des évaluations nationales ainsi que la programmation et la gestion du budget. La plateforme de développement professionnel compte à elle seule plus de 3 millions d'utilisateurs actifs (dont plus de 80 000 issus de zones rurales), 785 000 contenus et 21 000 outils pédagogiques.



Source : M. Iwan Syahril, Directeur général de l'éducation de la petite enfance, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire, ministère de l'Éducation et de la culture, Indonésie, intervenant lors du groupe de discussion 2.2 « Tirer parti des technologies pour soutenir la transformation de l'enseignement et de l'apprentissage ».

Les enseignants ne se contentent pas d'utiliser la technologie pour leur propre formation et collaboration, ils doivent aussi avoir la possibilité d'intégrer des pratiques innovantes dans leurs classes. Ils restent ainsi à la pointe des pratiques professionnelles et favorisent l'apprentissage des compétences du 21^e siècle à leurs étudiants. Par exemple, le programme « [Apps for Good](#) » au Portugal cherche à faire passer les jeunes apprenants du statut de consommateurs de technologie à celui de producteurs de solutions technologiques aux problèmes

qu'ils identifient dans leurs communautés. Pour ce faire, ce programme forme et soutient les enseignants sur la manière d'utiliser la technologie numérique dans leurs pratiques d'enseignement et de créer des expériences d'apprentissage plus significatives pour leurs élèves. Le programme a reçu le prix UNESCO-Hamdan pour le développement des enseignants en 2020 et a été étendu aux programmes officiels de développement professionnel dans le pays.

Thème 3. Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants

En raison de la nature complexe et à multiples facettes de la pénurie d'enseignants, les tentatives pour résoudre ce problème requièrent la promotion de la coopération nationale et internationale. Le financement durable ainsi que la collecte et l'utilisation des données sont deux défis conséquents qui nécessitent une coordination et une coopération de la part de nombreux pays. Parallèlement, les pays et la communauté internationale dans son ensemble doivent s'unir pour définir un nouvel agenda pour l'enseignement qui transforme la profession enseignante en un rôle très apprécié et attrayant pour les jeunes d'aujourd'hui.

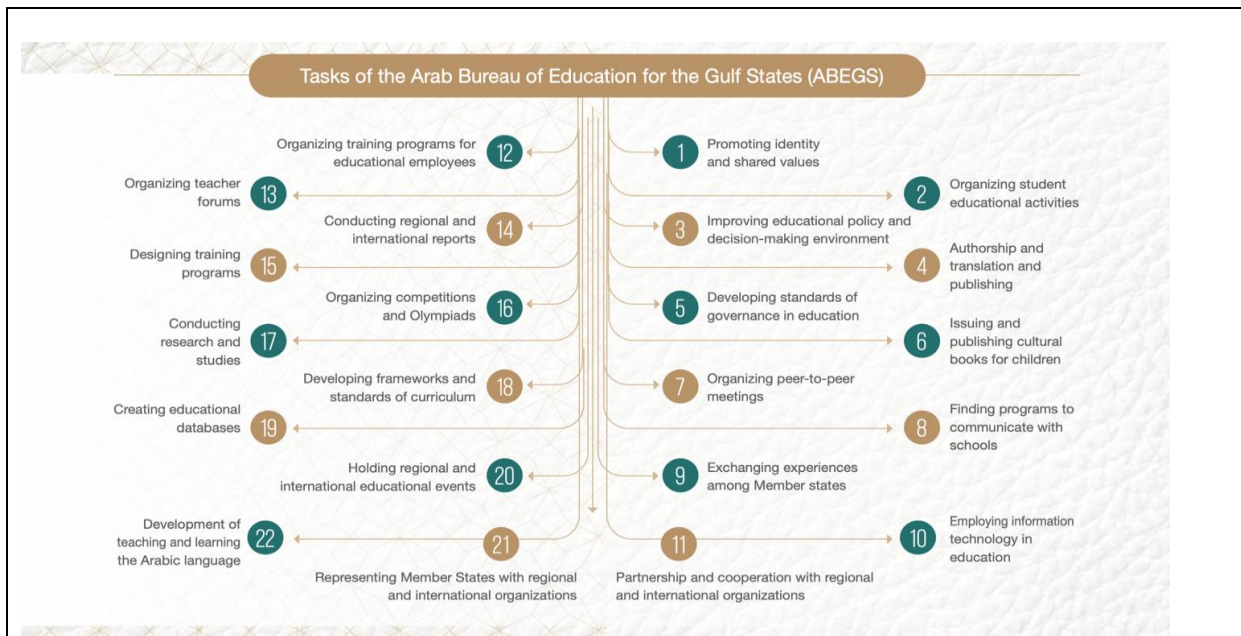
En apprenant aux élèves à résoudre des problèmes mondiaux, ils prennent conscience du pouvoir de l'enseignement.

M. Ilan Enverga, Représentant de la jeunesse du Comité directeur de haut niveau de l'ODD 4, Département des affaires économiques et sociales, Plénière 3 « Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants ».

La communauté internationale peut jouer plusieurs rôles clés pour aider les pays à réduire et à supprimer les pénuries d'enseignants. Un exemple pourrait être la collaboration avec les gouvernements et d'autres parties prenantes pour réviser et mettre à jour les instruments normatifs internationaux, tels que la recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant et la recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Les mises à jour pourraient viser à inclure des défis modernes qui n'ont pas été abordés dans les instruments originaux, tels que les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ou à la technologie. Les organisations internationales peuvent également être à l'origine d'un nouvel agenda visant à donner la priorité à la transformation de la profession enseignante et à faire entendre la voix des enseignants et leurs besoins. Si les pays doivent être les principaux moteurs de l'amélioration de leur propre système, la communauté internationale peut compléter et soutenir les actions nationales grâce à l'élaboration et l'échange de politiques, le financement ou la garantie de la disponibilité des données. Enfin, les organisations internationales peuvent faciliter la coopération entre les pays et soutenir les initiatives régionales (voir Encadré 10).

Encadré 10. Renforcer le soutien régional aux enseignants dans les États du Golfe

Le Bureau arabe de l'éducation pour les États du Golfe (ABEGS) est en fonction depuis plus de 50 ans et a développé des programmes de collaboration entre les États du Golfe dans les secteurs de l'économie et de l'éducation. Le Bureau s'est efforcé de rendre la profession enseignante plus attrayante grâce à la formation et au développement professionnel, en particulier pour développer de nouvelles compétences telles que le travail avec les TIC et le développement de l'esprit critique.



Source : ABEGS, n.d. : p. 17

Le Bureau travaille avec quatre centres spécialisés associés pour l'aider à atteindre ses objectifs :

1. **Le Centre arabe de recherche en éducation pour les États du Golfe** au Koweït contribue à l'élaboration des programmes d'études, à la recherche en éducation et à l'évaluation pour les États membres.
2. **Le Centre arabe pour la formation à l'enseignement dans les États du Golfe** au Qatar a pour objectif d'améliorer les performances des responsables de l'éducation et de leur fournir les connaissances et les technologies les plus récentes afin d'améliorer le développement professionnel.
3. **Le Centre éducatif pour la langue arabe dans les États du Golfe** aux Émirats arabes unis utilise des méthodes modernes pour préserver le statut et l'importance de la langue arabe dans les programmes d'études.
4. **L'université du Golfe arabique** dans le Royaume de Bahreïn est un effort conjoint des États membres pour promouvoir des domaines de spécialisation dans l'enseignement supérieur en accord avec les développements internationaux et les besoins régionaux (ABEGS, n.d.).

Source : M. Abdurahman Mohammed Al-Asmi, Directeur général du Bureau arabe de l'éducation pour les États du Golfe (ABEGS), intervenant lors de la plénière 3 « Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants ».

La coopération est également impérative au niveau national pour aider à relever les défis qui conduisent à la pénurie d'enseignants. Par exemple, assurer un financement suffisant ou créer les infrastructures nécessaires à une collecte de données efficace nécessitera généralement une coordination entre les responsables de l'éducation et les fonctionnaires d'autres ministères ou départements. Par conséquent, les pays doivent coopérer pour apporter le soutien et le financement nécessaires afin que les systèmes puissent recruter, former et gérer un corps enseignant de qualité.

La coopération, **aussi bien au niveau national qu'international**, peut favoriser l'échange de politiques éducatives et permettre d'apprendre des approches réussies des autres systèmes. Des événements tels que le

14^e Forum de dialogue politique de la TTF offrent des possibilités d'apprentissage politique d'un large éventail de pays et de contextes du monde entier. Toutefois, la discussion sur les bonnes pratiques et l'échange de politiques peut et doit également avoir lieu au niveau régional, national, local ou même au niveau d'une école. La diffusion d'idées politiques réussies au plus grand nombre peut jouer un rôle important dans l'évolution de la profession enseignante vers une carrière plus attrayante et professionnalisée.



Adhishree Parasnis, Responsable de la communication et du plaidoyer chez Global School Leaders, lors de la deuxième journée du Forum, le 27 février 2024. Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Les sous-sections suivantes étudient la coopération nationale et internationale dans trois domaines principaux : le financement durable de la profession enseignante, l'amélioration de l'utilisation des données et l'élaboration de politiques qui promeuvent un nouvel agenda pour l'enseignement.

Financer durablement la profession enseignante

L'un des aspects les plus difficiles de l'élaboration et de la mise en œuvre de nouvelles politiques visant à remédier à la pénurie d'enseignants est le manque de financement. Les coûts liés aux enseignants constituent généralement la majeure partie des budgets de l'éducation, les salaires des enseignants représentant environ 75 % des dépenses dans les pays à revenu faible et moyen inférieur (GPE, 2022).

Investir dans les enseignants, c'est investir dans un avenir commun.

M. Gert Janssens, conseiller en éducation, ENABEL, Belgique, présentation lors du groupe de discussion 3.1 « Financement durable des politiques visant à remédier à la pénurie d'enseignants ».

Bien que les enseignants et les politiques associés puissent être coûteux, les participants ont appelé à un changement de perspective sur les dépenses liées aux enseignants : ils valent l'investissement en tant que piliers des systèmes éducatifs. En outre, les participants ont souligné que le recrutement d'enseignants sous-qualifiés et contractuels peut sembler être une option politique attrayante à court terme en raison des contraintes budgétaires, mais ces gains à court terme peuvent masquer des coûts à plus long terme. Les ministères peuvent

avoir à supporter des coûts supplémentaires car les enseignants temporaires dont les conditions de travail sont moins bonnes quittent également la profession à un rythme plus élevé, ce qui entraîne des dépenses permanentes liées à l'embauche et à la formation de nouveaux enseignants. Ces solutions à court terme entraînent des conséquences supplémentaires pour la société, notamment des résultats d'apprentissage moins bons et des possibilités limitées d'apprentissage tout au long de la vie ou d'emploi par la suite.

Pour mettre fin aux pénuries, les gouvernements doivent d'abord trouver des mesures de financement réalistes et durables pour financer l'éducation et les enseignants.

M. Tinti Enoch Rabotapi, Directeur du Département de l'Éducation de base et coprésident de la TTF, Afrique du Sud, Plénière 3 « Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants ».

De nombreux pays à faible revenu sont confrontés à des situations économiques qui compliquent le financement intégral de l'éducation. Les participants au Forum ont noté que 73 % des pays d'Afrique sont en situation de surendettement ou risquent de l'être, alors que plus de la moitié d'entre eux consacrent plus de 12 % de leur budget public à la dette. Parallèlement, les membres du groupe ont souligné que les pertes de revenus au niveau mondial sont estimées à 480 milliards de dollars des États-Unis par an en raison de l'abus fiscal¹. À titre de comparaison, l'UNESCO estime à 97 milliards de dollars des États-Unis le déficit de financement annuel pour la réalisation de l'ODD 4 (UNESCO, 2023). Les pays doivent coopérer, tant au niveau national qu'international, pour élaborer des politiques durables susceptibles de résoudre ces situations économiques difficiles.

Point clé n°8 : Investir dans les enseignants et les politiques les concernant au niveau national

Dans une perspective à long terme, le financement durable de l'éducation doit provenir de sources nationales, ce qui pourrait inclure des méthodes innovantes de collecte de fonds pour l'éducation. Par exemple, le Tchad a eu du mal à financer les salaires des enseignants et a fait appel à plusieurs aides internationales et à de nouvelles taxes sur les communications mobiles et les exportations pour financer directement l'éducation. Malgré ces mesures, le pays est toujours confronté à des déficits budgétaires et a besoin d'un soutien continu. D'autres efforts pour financer les politiques visant à remédier à la pénurie d'enseignants incluent le développement de méthodes de dépenses plus efficaces, car on estime que jusqu'à un tiers des dépenses consacrées à l'éducation sont inefficaces (Banque mondiale, 2023). Les membres du groupe ont mis en avant le Programme axé sur les résultats (P4R) de la Banque mondiale, qui est un instrument de financement axé sur le renforcement de la capacité institutionnelle en ne débloquant des fonds que lorsque les résultats convenus ont été atteints par l'emprunteur (Banque mondiale, n.d.).

Les efforts conjoints des partenaires régionaux et internationaux peuvent également aider les pays à dépenser de manière plus efficace. Le Partenariat mondial pour l'éducation (GPE) collabore avec 88 pays partenaires afin d'identifier les domaines clés de la réforme politique et de contribuer à l'élaboration d'un plan d'amélioration (voir Encadré 11). L'initiative de l'UE [Initiative régionale pour les enseignants en Afrique](#) (RTIA) repose sur une collaboration entre plusieurs partenaires, dont l'Union africaine et l'UNESCO, ainsi que des organisations françaises (Expertise France), belges (APEFE, VVOB et Enabel) et finlandaises (EDUFI). Cette initiative vise à fournir aux pays un soutien politique, à tester et à étendre des solutions efficaces pour le développement professionnel des enseignants, et à établir des partenariats de recherche à la fois entre les pays d'Afrique et entre l'Union africaine et l'Union européenne. La mise en place de politiques et de programmes efficaces dans l'ensemble de la région peut contribuer à alléger les fardeaux financiers qui pèsent sur les différents pays.

¹ Dans ce cas, « l'abus fiscal » fait référence à l'utilisation des paradis fiscaux par les entreprises ou les particuliers pour payer moins d'impôts ou éviter d'en payer. L'estimation est issue d'un rapport disponible à l'adresse suivante : <https://taxjustice.net/reports/the-state-of-tax-justice-2023/>

Encadré 11. Promouvoir l'élaboration de politiques nationales et des dépenses efficaces

Le Partenariat mondial pour l'éducation (GPE) développe des partenariats avec les pays par le biais de contrats qui décrivent les domaines de réforme et la manière dont les partenaires collaboreront avec le gouvernement pour mettre en œuvre le changement. Le GPE estime que le financement durable de l'éducation doit se faire au niveau national. Pour atteindre cet objectif, ils utilisent des mesures incitatives et un financement basé sur les résultats afin d'aider les gouvernements à augmenter les dépenses nationales et à veiller à ce que les ressources soient déployées de manière équitable et efficace. Près de 90 % de leur financement soutient des activités directement liées aux enseignants, telles que la formation, le mentorat et la gestion. Le GPE encourage également le partage de bonnes pratiques par l'intermédiaire de ses [centres d'échange et d'innovation de connaissances](#) (KIX Hubs) qui œuvrent au renforcement des capacités des partenaires et à l'intensification de l'innovation. Ce type de système fondé sur des données probantes contribue à l'élaboration de politiques plus réactives et transformatrices.

Source : Mme Krystyna Sonnenberg, spécialiste de l'éducation, Partenariat mondial pour l'éducation, intervenant lors du groupe de discussion 3.1 « Financement durable des politiques visant à remédier à la pénurie d'enseignants ».

Améliorer l'utilisation des données pour cibler les pénuries d'enseignants

L'utilisation efficace des données sur l'éducation et des statistiques sur les enseignants a des incidences importantes sur la pénurie d'enseignants, et ce à plusieurs égards. Les données peuvent aider à identifier les différents manques ou défis et, par conséquent, guider l'élaboration de politiques plus précises pour sélectionner les bonnes pratiques en matière de développement et de gestion du corps enseignant. Par exemple, en comprenant mieux le manque de qualifications, les taux d'encadrement élevés et les disparités régionales liées au sexe ou à la spécialisation des matières, les systèmes éducatifs peuvent recruter, former et affecter plus efficacement et équitablement des enseignants qualifiés dans les écoles ou les régions où la pénurie est la plus urgente.

Au cœur de ce Forum de dialogue politique, l'Institut de statistique de l'UNESCO et, plus récemment, l'Équipe spéciale sur les enseignants ont utilisé différentes données en raison de leur potentiel important pour prévoir les besoins futurs en matière de recrutement d'enseignants aux niveaux mondial, régional et national, ce qui peut permettre de fixer des priorités. Par exemple, le Rapport mondial sur les enseignants indique que 44 millions d'enseignants supplémentaires seront nécessaires dans le monde d'ici à 2030 pour assurer l'enseignement primaire et secondaire universel, dont 13 millions dans l'enseignement primaire et 31 millions dans l'enseignement secondaire. Au niveau national, les critères de référence de l'ODD 4 ont été élaborés pour assurer un suivi basé sur les points de départ et les contextes spécifiques des pays. Ainsi, les pays peuvent créer des plans et des objectifs nationaux réalistes tout en se concentrant sur les lacunes en matière de données pour les indicateurs clés dont les systèmes ont besoin pour la gestion des enseignants.

Le manque de données précises et actualisées entrave les efforts visant à estimer la pénurie d'enseignants et à y remédier de manière adéquate.

Peter Wallet, chargé de projet, Section pour le développement des enseignants de l'UNESCO et secrétariat de la TTF, groupe de discussion 3.2 « Utiliser de meilleures données pour améliorer la gestion des enseignants ».

Bien que d'une importance vitale, la disponibilité et le suivi de données de haute qualité restent un défi majeur dans les pays du monde entier. De nombreux gouvernements sont confrontés à d'importantes difficultés pour collecter les données nécessaires au suivi et à la gestion des enseignants. Ce phénomène peut être dû à un manque d'accès, à l'absence de rapports en temps voulu, à l'absence d'un système d'information sur la gestion de l'éducation (SIGE) bien développé et soutenu, ou à un manque de personnel formé à la saisie, à la collecte et à la gestion des informations requises. D'autres difficultés résultent du manque de comparabilité des données

en raison des différentes définitions de ce qui est entendu par enseignant « qualifié ». Ce manque de classification a entravé les comparaisons entre les repères nationaux qui suivent les progrès des pays vers la réalisation de l'ODD 4 et les indicateurs de la cible 4.c (voir Encadré 12). Tout comme le financement, ces défis signifient que la coopération nationale et internationale est vitale pour garantir la qualité et la rapidité de la collecte et de l'utilisation des données.

Encadré 12. Indicateurs de la cible 4.c de l'ODD

La cible 4.c de l'objectif de développement durable est la suivante : « [d]'ici à 2030, accroître considérablement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment au moyen de la coopération internationale pour la formation d'enseignants dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement. » Sept indicateurs spécifiques ont été développés pour aider à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de cet objectif. Ces indicateurs sont les suivants :

- **Indicateur 4.c.1.** Proportion d'enseignants disposant des qualifications minimales requises, par niveau d'études.
- **Indicateur 4.c.2.** Taux d'encadrement (élèves-enseignant formé) par niveau d'études.
- **Indicateur 4.c.3.** Pourcentage d'enseignants qualifiés selon les normes nationales, par niveau d'études et type d'établissement.
- **Indicateur 4.c.4.** Ratio élèves-enseignant qualifié par niveau d'études.
- **Indicateur 4.c.5.** Salaire moyen des enseignants par rapport aux autres professions exigeant un niveau comparable de formation et de qualification.
- **Indicateur 4.c.6.** Taux d'attrition des enseignants par niveau d'études.
- **Indicateur 4.c.7.** Pourcentage d'enseignants qui ont bénéficié d'une formation continue au cours des 12 derniers mois, par type de formation

Source : ISU, 2023

Point clé n°9 : Améliorer l'utilisation des données pour une meilleure gestion des enseignants

Pour remédier au manque de données comparables concernant les qualifications des enseignants et la formation qu'ils ont reçue dans le cadre de programmes de formation agréés des enseignants, l'UNESCO a développé le [Classification internationale type des programmes de formation des enseignants](#) (CITE-T) qui fournit un cadre pour la comparaison des données transnationales. Bien qu'il s'agisse encore d'un travail en cours, cet outil pourrait contribuer à un suivi plus précis des objectifs mondiaux concernant la qualité de la formation et de la pratique des enseignants. Au niveau national, les systèmes de collecte de données doivent prendre en compte les données relatives à l'ensemble de la carrière des enseignants, depuis le recrutement et la formation des stagiaires jusqu'aux pensions versées pour la retraite. Les systèmes d'information sur la gestion des enseignants (TMIS) peuvent se révéler vitaux pour les systèmes de collecte, de traitement et d'application des données d'une manière efficace. Par exemple, l'Ouganda a développé un TMIS efficace qui l'a aidé à mieux gérer son corps enseignant (voir Encadré 13).

Encadré 13. Développement d'un système d'information sur la gestion des enseignants (TMIS) en Ouganda

L'Ouganda a développé un TMIS pour mieux soutenir ses enseignants et le personnel du ministère de l'Éducation. Avant la mise en place du système, les enseignants devaient se rendre physiquement dans la ville de Kampala pour s'inscrire dans le système officiel. Le nouveau TMIS propose cependant une approche conviviale et mobile qui allège la charge de travail des enseignants et améliore la collecte des données, renforçant ainsi la capacité du ministère à gérer les différents aspects liés au corps enseignant. Les enseignants s'inscrivent en fonction du niveau scolaire, de la région et de la matière qu'ils enseignent, ce qui permet aux autorités de surveiller les pénuries dans chacune de ces catégories. Bien que le nouveau TMIS constitue une nette amélioration par rapport au système manuel, des problèmes subsistent en raison d'un manque de compétences et d'équipements technologiques ainsi que d'une connexion peu fiable dans certaines parties du pays.

Source : Mme Annet Mugisha Kajura, commissaire adjointe à la formation et au développement des enseignants, ministère de l'Éducation et des sports, Ouganda, intervenant lors du groupe de discussion 3.2 « Utiliser de meilleures données pour améliorer la gestion des enseignants ».



Fatou Niang, ancienne coordinatrice de la TTF, présentant les principaux points à retenir du Forum.
Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Les données peuvent également s'avérer importantes pour aider les pays à prévoir les besoins en enseignants, à la fois dans l'ensemble des systèmes et dans des régions ou contextes spécifiques. Au-delà du modèle utilisé par la TTF pour prévoir les besoins mondiaux et régionaux en matière de recrutement d'enseignants pour 2030, l'Afrique du Sud a [utilisé la collecte de données](#) sur les populations d'enfants et les tranches d'âge, ainsi que des données sur les enseignants, notamment l'âge, le niveau de salaire et la qualification. Ces données permettent au pays de prévoir les besoins globaux en enseignants au niveau régional et les besoins financiers globaux pour couvrir les différents niveaux de salaire. La Jordanie [utilise plusieurs sources de données](#), notamment la cartographie géographique des écoles, le nombre d'élèves et d'enseignants, et la participation des enseignants aux programmes de formation, pour prévoir localement les pénuries d'enseignants qualifiés. La Sierra Leone a

également utilisé [l'analyse spatiale](#) et le nombre d'enseignants qualifiés pour déterminer les pénuries dans certaines matières telles que les mathématiques et les sciences, ainsi que dans les écoles éloignées. Ces données ont permis de lancer des campagnes de recrutement dans les matières STIM afin de combler certains des manques identifiés. Reconnaissant la nécessité d'une mise à jour et d'une amélioration continue du système, les résultats ont conduit à des efforts pour continuer à améliorer leurs systèmes de collecte de données.

Lorsque les systèmes de collecte de données tels que les SIGE et TMIS saisissent et reflètent mieux la nature des pénuries d'enseignants grâce à une meilleure analyse des données, que ce soit en termes de géographie, de matières enseignées ou de démographie des enseignants, ils peuvent soutenir et guider une meilleure prise de décision pour affecter les enseignants de manière plus équitable. De cette manière, les responsables de la programmation peuvent relever plus efficacement un grand nombre des défis communs évoqués précédemment, à savoir les pénuries quantitatives et qualitatives ainsi que les pénuries résultant d'un manque de diversité et d'équité.



Les membres du groupe ont attiré l'attention de leur auditoire lors de la première journée du Forum, le 26 février 2024.

Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Développer des politiques pour établir un nouvel agenda pour les enseignants

Le monde moderne est non seulement confronté à de multiples crises allant des conflits armés au changement climatique en passant par la pauvreté et les migrations de masse, mais il doit également faire face à un environnement de travail en rapide évolution en raison de l'émergence de nouvelles technologies numériques, en particulier l'intelligence artificielle. Dans ce contexte, l'avenir de la jeunesse et de la société revêt une importance considérable. Comment les systèmes éducatifs peuvent-ils alors élaborer un nouvel agenda pour les enseignants et la profession enseignante afin d'améliorer son attractivité et la qualité de l'éducation à l'avenir ? Bien qu'il ne semble pas y avoir de réponse simple à cette question, une coopération nationale et internationale sera nécessaire pour faire avancer la profession dans un monde en perpétuelle évolution.

Nous ne pouvons pas résoudre nos problèmes avec les mêmes politiques. Pour atteindre de nouvelles destinations, nous devons construire de nouvelles routes et inclure les jeunes dans la construction d'un avenir dont nous serons fiers.

M. Ilan Enverga, Représentant de la jeunesse du Comité directeur de haut niveau de l'ODD 4, Département des affaires économiques et sociales, Plénière 3 « Promouvoir la coopération nationale et internationale pour remédier à la pénurie d'enseignants ».

Au sein des écoles, les participants au Forum ont souligné l'importance de renforcer la capacité des responsables scolaires et éducatifs à favoriser un climat de collaboration et d'innovation pour les enseignants. Promouvoir le dialogue intergénérationnel et permettre à la jeune génération d'enseignants de contribuer à la prise de décision et à l'élaboration des programmes pourrait contribuer à rendre la profession plus attrayante pour les jeunes d'aujourd'hui. Les membres du groupe ont également souligné l'importance pour les jeunes enseignants de vouloir changer le système de l'intérieur plutôt que de s'en plaindre de l'extérieur.

Point clé n°10 : Faire de l'enseignement une carrière qui fait la différence

Le Forum s'est interrogé sur le fait de savoir si le discours mondial sur la pénurie d'enseignants et le statut de la profession n'était pas devenu trop négatif et si la communauté mondiale ne nuisait pas à ses propres efforts pour attirer de nouveaux enseignants. Les membres du groupe ont évoqué l'importance de ne pas seulement souligner les défis mondiaux, mais aussi de promouvoir l'idée d'une pédagogie de l'espoir (Freire, 1992). Ainsi, les systèmes peuvent transmettre aux enseignants l'idée qu'ils ont encore la possibilité de créer un monde meilleur et qu'ils peuvent être les moteurs de ce changement par le biais de leur travail. En promouvant l'enseignement de sujets tels que la citoyenneté mondiale et l'éducation au développement durable, les enseignants et les élèves peuvent commencer à travailler à la résolution des problèmes mondiaux et prendre conscience du véritable pouvoir de l'enseignement.

Événements parallèles et réunions régionales

Outre les séances plénières et les groupes de discussion, trois événements parallèles et cinq réunions régionales ont eu lieu lors du 14^e Forum de dialogue politique. Les discussions au cours de ces événements et réunions ont abordé divers thèmes liés à la profession d'enseignant et ont apporté un dialogue et une perspective supplémentaires au thème principal du Forum, la pénurie d'enseignants. Les sous-sections suivantes fournissent de brefs résumés de ces événements et réunions.

Événement parallèle 1 : Consultation sur le leadership dans le cadre du Rapport mondial de suivi sur l'éducation (GEMR)

Le leadership à tous les niveaux des systèmes éducatifs peut jouer un rôle essentiel dans la résolution des problèmes liés à la pénurie d'enseignants. Ce premier événement parallèle a été l'occasion d'une consultation sur le Rapport GEM 2024/2025, qui se concentre sur le leadership et couvre les chefs d'établissement, les chefs de gouvernements ainsi que le leadership des acteurs politiques et non étatiques. Les participants à cet événement ont spécifiquement discuté du rôle essentiel des chefs d'établissement pour conduire des changements positifs dans les écoles et les communautés ainsi que pour assurer des conditions de travail plus favorables pour les enseignants et les divers responsables de l'éducation.

Les membres du groupe ont noté que les chefs d'établissement compétents donnent la priorité aux pratiques démocratiques, à la prise de décision inclusive et à la collaboration au sein de la communauté éducative. Ils ont une vision claire, promeuvent des valeurs communes et créent un environnement propice à l'enseignement et à l'apprentissage. En assurant une direction pédagogique et didactique, les chefs d'établissement peuvent créer un environnement de travail plus favorable et plus professionnel pour les enseignants. Parallèlement, les chefs

d'établissement ont besoin de soutien, de ressources et de formation adéquats. Ces besoins comprennent le développement professionnel continu, les programmes d'insertion et le soutien entre pairs. Les membres du groupe ont également souligné l'importance de renforcer les compétences des chefs d'établissement en matière d'analyse des données afin qu'ils soient mieux préparés à prendre des décisions plus éclairées.

Événement parallèle 2 : Développer la diversité et l'inclusion dans le corps enseignant : quelles sont les possibilités de collaboration et d'apprentissage pour les parties prenantes ?

Le deuxième événement parallèle a porté sur les mesures que les gouvernements peuvent prendre pour améliorer la diversité parmi leurs enseignants. Les membres du groupe ont particulièrement souligné l'importance de préparer les enseignants à créer des environnements d'apprentissage inclusifs pour les élèves et à favoriser l'inclusion dans les salles de classe. Les discussions sur la manière de promouvoir la diversité ont grandement reflété les points clés des discussions sur les stratégies visant à réduire la pénurie d'enseignants en général.

Les membres du groupe ont aussi souligné l'importance de développer une culture scolaire qui accepte et attire la diversité. Certains enseignants africains ont été contraints de parler et d'enseigner en anglais ou dans d'autres langues coloniales pour lesquelles ils n'avaient pas de formation ou d'expertise. Pour éviter que les enseignants ne soient confrontés à ce type de situation difficile, les politiques devraient non seulement promouvoir la diversité et l'inclusion, mais aussi protéger et soutenir les enseignants en encourageant l'utilisation de la langue locale et maternelle. Une autre question clé a été soulevée concernant la nécessité d'une formation et d'une préparation continues pour développer des pratiques d'enseignement inclusives. Les programmes de formation initiale des enseignants devraient développer leurs programmes pour refléter des méthodes de formation pratiques et inclusives pour les futurs enseignants. Les programmes de développement professionnel devraient également inclure des sessions de mentorat pour les jeunes enseignants et la création de communautés de pratique inclusives. Une dernière question clé concernait l'affectation et la gestion adéquates des enseignants. Les gouvernements doivent élaborer des stratégies de recrutement et d'affectation inclusives afin de garantir que toutes les écoles favorisent un corps enseignant diversifié.

Événement parallèle 3 : L'Année de l'éducation de l'Union africaine et l'initiative régionale de l'UE en faveur des enseignants

L'Union africaine a désigné 2024 comme l'Année de l'éducation, et ce dernier événement parallèle a exploré le rôle des enseignants pendant cette période de grande attention et d'effervescence. Les membres du groupe ont abordé plusieurs sujets importants, notamment l'amélioration de la qualification des enseignants, la reconnaissance de l'importance des syndicats et des organisations de la société civile, ainsi que la collaboration entre les pays afin d'améliorer la portée des initiatives à travers le continent.

De nombreux participants ont souligné l'importance de garantir une éducation de qualité dans l'Union africaine grâce à des enseignants plus compétents. De meilleurs enseignants peuvent alors faire des élèves des citoyens du monde prêts à relever les défis et à occuper les emplois du 21^e siècle, un objectif clé pour la région et le thème de l'année. Pour que les gouvernements soient tenus responsables des engagements qu'ils ont pris en matière d'éducation, les membres du groupe ont souligné l'importance des syndicats et des organisations de la société civile. Ces organisations peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail en représentant les enseignants et en veillant à ce que les gouvernements comprennent la nature et les causes de la pénurie d'enseignants. Enfin, des programmes tels que l'initiative régionale de l'UE en faveur des enseignants en Afrique peuvent aider les pays à travailler ensemble et à développer des initiatives qui ont fait leurs preuves. Le programme fournit le financement et l'expertise nécessaires pour compléter l'action nationale, étendre les initiatives dont l'efficacité a été prouvée et produire des biens mondiaux qui renforcent la base de données probantes.

Réunions régionales

Les participants se sont également réunis dans le cadre de cinq réunions distinctes pour discuter de questions régionales spécifiques à l'Afrique, aux États arabes, à l'Asie et au Pacifique, à l'Europe et à l'Amérique du Nord, ainsi qu'à l'Amérique latine et aux Caraïbes. Ces réunions ont offert aux participants de différents pays une occasion précieuse de favoriser la collaboration, d'échanger les meilleures pratiques, de développer des idées politiques et de faciliter les possibilités de mise en réseau et d'établissement de relations avec d'autres personnes de leur région. Bien que chaque réunion se soit concentrée sur les défis et les solutions spécifiques à chaque région, de nombreux thèmes communs ont également été abordés.

Des questions similaires ont été soulevées au cours des cinq réunions, dont beaucoup étaient étroitement liées aux questions discutées lors des séances plénières et des groupes de discussion. Certaines de ces questions concernaient le manque d'attrait pour la profession enseignante, l'insuffisance de la formation et du soutien, les mauvaises conditions de travail et la pénurie d'enseignants qualifiés ou spécialisés (par exemple dans certaines matières ou dans les zones rurales ou isolées). D'autres questions sont apparues plus nettement dans certaines régions, comme celle de « l'exode des cerveaux ». L'Afrique et les pays des Caraïbes ont été confrontés à cette situation où des enseignants qualifiés émigrent vers d'autres pays, à la recherche d'un meilleur salaire ou de meilleures conditions de travail. D'autres régions, comme les États arabes et certaines parties de l'Afrique, ont indiqué que les récessions économiques, l'instabilité politique ou les conflits ont eu des répercussions sur les systèmes éducatifs et ont entraîné des pénuries. Enfin, une coordination insuffisante entre les gouvernements et les établissements de formation des enseignants ainsi qu'un manque de réglementation de la profession sont apparus comme des problèmes entraînant des pénuries en Asie et dans le Pacifique, ainsi qu'en Afrique.

Dans toutes les régions, les participants ont souligné l'importance de l'engagement des membres, de la représentation, de la communication et de la mobilisation des ressources pour remédier à la pénurie d'enseignants. Les participants aux réunions consacrées aux États arabes et à l'Afrique ont particulièrement insisté sur l'importance de la collaboration et de la coordination régionales pour réduire de façon durable les pénuries. De même, le groupe de l'Amérique du Nord et de l'Europe a présenté des méthodes pour renforcer l'engagement des réseaux dans la région afin de remédier spécifiquement aux pénuries. D'autres stratégies clés ont été discutées lors de toutes les réunions, notamment l'amélioration de la formation et du développement des enseignants, l'amélioration de la collecte de données et la professionnalisation du corps enseignant.



Stefania Giannini, Directrice générale adjointe pour l'éducation, UNESCO, avec Mme Matsie Angelina Motshekga, ancienne ministre de l'Éducation de base et actuelle ministre de la Défense et des anciens combattants. Crédits photo : Ministère de l'Éducation de base, Afrique du Sud.

Remarques finales

La profession enseignante est au cœur de l'ODD 4, mais les pénuries mondiales actuelles menacent l'objectif de garantir à chaque enfant une éducation de qualité, inclusive et équitable. Qu'ils soient confrontés à des pénuries quantitatives ou qualitatives, les systèmes éducatifs qui manquent d'enseignants correctement formés et motivés compromettent la qualité de l'enseignement. Même si la situation peut sembler désastreuse, les discussions qui ont eu lieu tout au long du Forum ont mis en lumière de nombreux outils et exemples de meilleures pratiques pour aider les systèmes à progresser.

Nous avons de l'espoir parce que nous avons des exemples de pays qui s'en sortent bien.

M. Borhene Chakroun, Directeur des politiques et des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, siège de l'UNESCO, groupe de discussion 3.3 « Établir un nouvel agenda pour la profession enseignante ».

Au niveau le plus élémentaire, les gouvernements doivent s'assurer qu'ils ont fait de l'enseignement une profession honorable et diversifiée. Certains des problèmes les plus courants à l'origine de la pénurie d'enseignants sont liés à de mauvaises conditions de travail, à une faible rémunération ou à un simple manque de reconnaissance. Si les pays commencent à considérer et à promouvoir les enseignants comme un bien public essentiel, ils peuvent également commencer à rehausser le statut de la profession et à résoudre nombre de ces problèmes fondamentaux. Parallèlement, ce soutien et cette reconnaissance ne doivent pas être réservés aux seuls enseignants travaillant dans des écoles ou des environnements privilégiés. Tous les enseignants doivent être soutenus et reconnus pour leur travail.

Pour transformer véritablement la profession en une profession attrayante pour les jeunes d'aujourd'hui, les gouvernements devront aller au-delà du simple respect des exigences minimales pour que les enseignants restent en poste. Ce processus impliquera une meilleure professionnalisation grâce à des opportunités de collaboration et à des initiatives d'apprentissage tout au long de la vie. Il est important que les enseignants eux-mêmes contribuent à ce processus en faisant entendre leur voix et en apportant leur contribution aux prises de décision et aux processus d'élaboration des politiques. Un refrain retentissant, répété tout au long du Forum, a été la notion de « rien sur les enseignants sans les enseignants ».

Cependant, toutes les meilleures pratiques mises en évidence dans le présent rapport ne se produiront pas simplement de manière isolée au sein des systèmes éducatifs. Pour réduire la pénurie mondiale d'enseignants, une coopération nationale et internationale considérable sera nécessaire. Ce type de collaboration peut notamment permettre d'améliorer le financement de l'éducation et l'utilisation des données, qui sont essentiels pour garantir que les enseignants puissent être à la fois rémunérés et correctement gérés et suivis. En outre, la coopération nationale et internationale peut offrir des opportunités vitales pour l'échange et l'apprentissage des politiques, ainsi que pour le partage d'idées novatrices.

Ce 14^e Forum de dialogue politique arrive à un moment unique dans l'histoire de la dynamique visant à rehausser le prestige de la profession enseignante. S'appuyant sur le Sommet sur la transformation de l'éducation et sur la création du groupe de haut niveau sur la profession enseignante, ce Forum marque l'aboutissement des efforts concernant les enseignants. Les recommandations du groupe de haut niveau nous indiquent une liste de mesures à prendre pour remédier à la pénurie mondiale d'enseignants, tandis que le Rapport mondial sur les enseignants nous indique comment et où les mettre en place. Aujourd'hui, ce Forum de dialogue politique nous a indiqué avec qui le faire. La communauté internationale ne peut pas laisser cette dynamique s'essouffler. Le moment est venu de prendre des mesures concrètes pour conduire les changements nécessaires dans les systèmes afin de rehausser le prestige de la profession enseignante et de réduire la pénurie mondiale d'enseignants.

Références

- Banque mondiale. 2023. *Global Platform for Education Finance*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/656401571859221743-0090022019/original/FINALEDUFinancePlatformBooklet.pdf> (Consulté le 9 avril 2024).
- Banque mondiale. s.d. *Program-for-results: A New Approach to World Bank Financing*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/904551435264587829-0290022019/original/PforRbrochure.pdf> (Consulté le 9 avril 2024).
- Bureau arabe de l'éducation pour les États du Golfe (ABEGS). s.d. *Brochure du Bureau arabe de l'éducation pour les États du Golfe*. <https://cdn-files.abegs.org/abegs-portal-prod/uploads/0040abae-da5d-4465-9911-0dab081578d9.pdf> (Consulté le 8 avril 2024).
- Cabus, S., Haelermans, C., Flink, I., Uwamahoro Gafiligi, C., Maniraho, J. F., Rutkowska, K., et Peeraer, J. 2020. *Evaluating a Certificate Programme on Educational Mentorship and Coaching Leading to Induction Activities for New Teachers in Rwandan Primary Schools*. Louvain, Belgique, KU Leuven. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zl730338-paper-rwanda-eind-en.pdf> (Consulté le 8 avril 2024).
- China Daily. 2022. Le ministère s'efforce de recruter davantage d'enseignants compétents dans les zones rurales. *China Daily*, 15 avril. <http://global.chinadaily.com.cn/a/202204/15/WS6258c8c6a310fd2b29e5721a.html> (Consulté le 11 avril 2024).
- Équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation (équipe du GEMR). 2023. *Les pays ont-ils les moyens de financer leurs points de référence nationaux pour l'ODD 4 ?* Document de politique générale 49. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385004> (Consulté le 9 avril 2024).
- Freire, P. 1992. *Pedagogy of Hope: A Reencounter with the Pedagogy of the Oppressed*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Institut de statistique de l'UNESCO (ISU). 2023. *Liste officielle des indicateurs de l'ODD 4*. https://tcg.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/4/2020/09/SDG4_indicator_list.pdf (Consulté le 30 mai 2024).
- Maalouf, M. 2023. *The Critical Future of Lebanon's Teacher Supply Chain*. Rapport spécial du magazine *Executive*, 9 juin. <https://www.executive-magazine.com/special-report/the-critical-future-of-lebanons-teacher-supply-chain#> (Consulté le 10 avril 2024).
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2020. *Teachers' Well-being: A Framework for Data Collection and Analysis*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-well-being_c36fc9d3-en (Consulté le 18 mars 2024).
- Partenariat mondial pour l'éducation (GPE). 2022. *Note d'orientation sur l'optimisation des ressources : enseignants et enseignement*. <https://www.globalpartnership.org/fr/content/note-dorientation-sur-optimisation-des-ressources-enseignants-et-enseignement> (Consulté le 11 avril 2024).
- Secrétariat du cabinet de la République d'Indonésie. 2021. *Gov't to Hire 1 Million Contract Teachers: Education Minister* <https://setkab.go.id/en/govt-to-hire-1-million-contract-teachers-education-minister/> (Consulté le 11 avril 2024).

-
- Syakalima, D. M. 2022. Zambia: Unprecedented Teacher Recruitment Follows Free Education. *The Africa Report*, 8 avril. <https://www.theafricareport.com/192107/zambia-unprecedented-teacher-recruitment-follows-free-education/> (Consulté le 11 avril 2024).
- UNESCO et Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 (TTF). 2024. *Rapport mondial sur les enseignants : Remédier aux pénuries d'enseignants et transformer la profession*. Paris, UNESCO. <https://teachertaskforce.org/fr/plate-forme-de-connaissances/rapport-mondial-sur-les-enseignants-remedier-aux-penuries-0> (Consulté le 18 mars 2024).
- UNESCO. s.d. *Prix UNESCO-Hamdan pour le développement des enseignants*. <https://www.unesco.org/fr/prizes/teacher-development> (Consulté le 8 avril 2024).
- UNESCO-IIEP. 2019. *Réformes de la carrière des enseignants : les leçons de l'expérience*. Paris, UNESCO-IIEP. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374440> (Consulté le 18 mars 2024).
- UNICEF. 2022. *SEA-PLM 2019 Latest Evidence in Basic Education: Supporting Teachers to Improve Learning in 6 Southeast Asian Countries*. https://www.seaplms.org/images/DOWNLOADS/Supporting_teacher/Download.pdf (Consulté le 10 avril 2024).
- UNICEF. 2023. *Children Hit Ever-harder by Lebanon's Unrelenting Crises*. Communiqué de presse de l'UNICEF. <https://www.unicef.org/press-releases/children-hit-ever-harder-lebanons-unrelenting-crises> (Consulté le 10 avril 2024).
- Union africaine. 2022. *Cérémonie de remise des prix aux enseignants de l'Union africaine 2022*. <https://au.int/en/pressreleases/20221130/au-continental-teachers-award-ceremony-2022> (Consulté le 11 avril 2024).