



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

UNESCO – PERSPECTIVES D'ÉVALUATION

BUREAU DE L'ÉVALUATION D'IOS

#4

SEPTEMBRE
2016



PERSPECTIVES D'ÉVALUATION offre un aperçu de l'action de l'UNESCO dans le domaine de l'évaluation. Conçu comme un outil de partage de connaissances et d'idées avec les parties prenantes concernées, ce bulletin a également pour but de nourrir les réflexions actuelles sur la place de l'évaluation dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Cette quatrième édition de **PERSPECTIVES D'ÉVALUATION** est consacrée :

Examen des évaluations concernant les politiques relatives aux enseignants

Le rôle des enseignants est fondamental pour parvenir à une éducation inclusive et de qualité telle qu'énoncée dans le cadre de l'ODD 4 – Éducation 2030.

À l'échelle mondiale, de réels progrès ont été accomplis dans le domaine de l'éducation suite à l'adoption, en l'an 2000¹, des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et de l'Éducation pour tous. L'Objectif de développement durable (ODD) 4, qui vise à « assurer à tous une éducation inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » reflète plus d'attention à l'amélioration de la qualité de l'éducation. En plaçant les enseignants au cœur de sa mise en œuvre, l'ODD 4 renforce l'idée largement reconnue selon laquelle la qualité de l'éducation dépend avant tout de la présence d'enseignants qualifiés dans les classes.

Relever le double défi de la disponibilité et de la qualité du personnel enseignant est un projet ambitieux, même pour les gouvernements les mieux intentionnés. Outre l'obstacle que constituent les budgets nationaux, de nombreux pays en développement n'ont pas les moyens de concevoir et de mettre en œuvre des mesures complémentaires pour mener à bien de façon durable la réforme de l'enseignement. L'UNESCO, en collaboration avec les organismes partenaires, a un rôle important à jouer pour offrir un appui technique, assurer le suivi des instruments normatifs, appuyer le développement de solutions innovantes fondées sur des données probantes et promouvoir les plates-formes d'échange de connaissances.

Objet de l'examen

L'UNESCO a entrepris cet examen dans le but d'éclairer le débat actuel et les futures stratégies en matière de politiques relatives aux enseignants au sein de l'Organisation et, le cas échéant, des autres organismes des Nations Unies et des partenaires de développement qui œuvrent dans ce domaine.

Il ressort de cet examen que les organismes partenaires – parmi lesquels la Banque mondiale, l'UNICEF, Education

Internationale et l'UNESCO – favorisent le développement d'un ensemble de stratégies et de politiques destinées à aider les pays à faire face aux défis multiples concernant la quantité et la qualité des enseignants disponibles, et que la mise en œuvre de celles-ci au sein de différents contextes est riche d'enseignements.



© K. Prinsloo/ARETE/UNESCO

Perspectives nouvelles

Point 1 : La pénurie de personnel enseignant est un sérieux obstacle à la réalisation des ODD. Toutefois, le problème ne se limite pas aux manques d'effectifs et favoriser la diversité du corps enseignant est également une priorité.

Les enfants qui ont l'impression que leurs enseignants n'ont que peu de choses en commun avec eux ont tendance à moins s'investir dans leurs études. L'augmentation du taux de scolarisation implique que davantage d'élèves sont susceptibles d'être issus de groupes marginalisés, de souffrir d'un handicap ou d'avoir des parents analphabètes. C'est pourquoi il est indispensable d'intégrer une réflexion sur la diversité du corps enseignant (selon des critères de sexe, d'ethnicité, de maîtrise des langues locales ou de handicap) aux stratégies visant à en accroître les effectifs.

L'un des principaux enjeux, lorsque l'on s'attaque à la pénurie d'enseignants, est de comprendre le phénomène d'usure. Différentes études prévoient que d'ici à 2030, le phénomène d'usure sera à l'origine de 90 % des besoins en matière de nouveaux enseignants. Parmi les raisons de ces départs figurent la démographie (départs à la retraite) et la situation personnelle (mariages, familles) des enseignants, ainsi que les facteurs d'attraction (situation du marché du travail, salaires) et de répulsion (établissements et conditions de vie liées au poste, autonomie professionnelle, charge de travail).

En outre, le nombre d'enseignants qui ne se présentent pas régulièrement à leur poste est tout aussi significatif. Au sein de ces pays, le phénomène d'absentéisme est plus répandu dans les écoles les plus pauvres et les plus isolées, ce qui entraîne une inégalité des chances en matière d'éducation liée à différents problèmes (y compris des facteurs extérieurs, tels que l'obligation de devoir se rendre dans des centres-villes éloignés pour recevoir son salaire), et s'avère bien souvent

¹ Ainsi, en Afrique subsaharienne, la part d'enfants inscrits à l'école primaire est passée de 52 % en 1990 à 80 % en 2015. À l'échelle mondiale, le nombre d'enfants non scolarisés en âge d'aller à l'école primaire est quant à lui passé de 106 millions en 1999 à 68 millions en 2008 (Rapport mondial de suivi sur l'ÉPT, 2015).

être une réaction aux conditions de travail et à une mauvaise supervision plutôt qu'un problème endémique.

Point 2 : Veiller à la qualité du personnel enseignant est essentiel pour améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

La qualité du personnel enseignant est une priorité politique, principalement en raison du fait que son incidence sur l'apprentissage des élèves n'est plus à démontrer, et des inquiétudes exprimées par les enseignants eux-mêmes quant à l'avenir de leur profession – son attractivité à l'égard de nouveaux candidats compétents, son système de promotion et de rétribution, et le soutien offert aux enseignants. Toutefois, les avis divergent sur la façon dont les enseignants peuvent se perfectionner et être encouragés à obtenir de bons résultats au moyen d'un bon dosage en matière de recrutement, de formation et de gestion des enseignants. La motivation et le moral des enseignants jouent aussi un rôle important. Parmi les éléments déterminant la qualité des enseignants, cet examen a cherché à répondre aux questions suivantes :

Qui devient enseignant (qualifications et diplômes requis) ?

Malgré un niveau de qualifications souvent assez bas, de nombreux pays ne parviennent toujours pas à attirer un nombre suffisant de candidats, en raison notamment de la mauvaise image de la profession et du statut social qui y est associé, ainsi que du faible niveau des salaires proposés.

Que savent les enseignants (éducation et formation) ?

Un faible niveau de compétences et de connaissances académiques exigé à l'embauche, souvent sans lien avec les qualifications officielles du métier, associé à une méconnaissance de la pédagogie (entraîne souvent un manque de confiance et éventuellement une inhibition chez de nombreux enseignants novices. Étant donné la pénurie croissante d'effectifs, qui est à l'origine de l'embauche d'enseignants contractuels, communautaires ou bénévoles, le corps enseignant compte également des professeurs ayant reçu une formation insuffisante, voire inexistante. Si l'accès à la formation continue et le perfectionnement professionnel des enseignants peuvent compenser un faible niveau ou une absence de formation initiale, il s'avère que de nombreux pays ont bien du mal à maintenir le niveau de leurs programmes de formation initiale.



© UNESCO/GMR Akash

Comment les enseignants sont-ils encouragés à bien faire leur travail ?

Pour que les élèves puissent apprendre, il est nécessaire que les enseignants fassent leur travail et soient motivés. Si les études montrent que les incitations financières telles que les

primes au résultat ont des effets positifs sur l'apprentissage des élèves, de nombreux gouvernements disposant de ressources financières limitées cherchent à identifier des mesures incitatives peu coûteuses ou non financières susceptibles d'avoir une influence positive sur le comportement des enseignants, comme la reconnaissance publique, le respect des pairs et des supérieurs hiérarchiques, une plus grande autonomie professionnelle et de meilleures conditions de travail.

Enseignements tirés

Message politique 1 : Alors que le lien entre la qualité des enseignants et les résultats des élèves est de plus en plus manifeste, les responsables de l'éducation s'attachent à améliorer la qualité de l'enseignement. Malheureusement, les pénuries chroniques d'enseignants restent une source de préoccupation importante et de nombreux gouvernements continuent de faire face au problème prioritaire que constitue le manque d'effectifs. Compte tenu du temps nécessaire pour former de nouveaux enseignants, il est essentiel d'inventer des combinaisons inédites de mesures permettant à court terme de mettre fin à la pénurie tout en gardant un œil sur le maintien de la qualité à long terme. Qui plus est, s'il est essentiel de veiller à ce que tous les groupes soient représentés lors des débats portant sur les effectifs du corps enseignant, il est également urgent de se pencher sur l'institutionnalisation de procédures de recrutement et de politiques de fidélisation qui tiennent compte de l'égalité des genres.

Message politique 2 : Il est évident que le développement professionnel des enseignants est un processus inscrit sur le long terme qui requiert, pour être efficace, des investissements considérables. Ce processus exige également un juste équilibre entre les connaissances thématiques et les compétences pédagogiques, l'expérience pratique et le soutien in situ, tout en prêtant une attention particulière à la création d'environnements d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux enfants et attentifs à l'égalité des genres. Bien que les solutions pour améliorer la qualité de l'enseignement varient selon les contextes, il existe des approches innovantes qui peuvent être intégrées aux politiques nationales de perfectionnement des enseignants. Toutefois, malgré la multiplication des programmes de formation des enseignants, les données d'évaluation permettant d'identifier les innovations qui fonctionnent à grande échelle dans les pays en développement, ainsi que les recherches sur les contextes dans lesquels des ajustements doivent être apportés, sont rares. Ce sujet nécessite des investissements substantiels et continus.

Message politique 3 : De nombreux organismes partenaires ont investi massivement dans le renforcement des capacités des gouvernements nationaux à réformer l'enseignement et ont obtenu des résultats très positifs. Afin de maximiser l'impact de ces investissements, les organismes peuvent : continuer de promouvoir les ressources existantes en matière d'élaboration des politiques et de renforcer les capacités des instituts de formation des enseignants/centres de ressources ; renforcer la capacité de leur propre personnel à mettre en œuvre les ressources pour l'élaboration des politiques à l'échelle locale ; favoriser la participation des enseignants à la réforme de l'enseignement ; et identifier et tenter de réduire le manque de données sur les enseignants, en encourageant les évaluations ainsi que l'examen systématique des données existantes.