



European Expert Network
on Economics of Education

Solutions fondées sur des données probantes pour remédier à la pénurie d'enseignants

Auteurs :

De Witte Kristof (KU Leuven, Université de Maastricht)
De Cort Willem (KU Leuven)
Gambi Letizia (KU Leuven)

EENEE, note de politique n° 01/2023

Pertinence

Les enseignants jouent un rôle essentiel dans nos sociétés en facilitant le processus d'apprentissage et de socialisation des élèves et en encourageant la pensée critique ainsi que l'engagement civique. Pourtant, la profession d'enseignant connaît une baisse d'attractivité, attirant moins de jeunes et perdant des enseignants qualifiés. Dans l'Union européenne (UE), la pénurie d'enseignants est un problème courant, en particulier dans l'enseignement primaire et secondaire, plus de la moitié des États membres faisant état d'un besoin aigu d'enseignants qualifiés. Outre la pénurie générale, il existe une pénurie notable d'enseignants masculins dans l'enseignement primaire, d'enseignants dans certaines matières spécifiques (telles que les STEM), mais aussi d'enseignants formés pour les classes multilingues et multiculturelles.

La pénurie d'enseignants peut avoir des conséquences sociales importantes, le taux de rotation des enseignants étant plus élevé dans les écoles comptant une forte proportion d'élèves défavorisés (c'est-à-dire d'apprenants ayant un statut socioéconomique peu élevé). La répartition inégale des pénuries d'enseignants, les écoles défavorisées étant plus touchées, exacerbe l'inégalité éducative entre les élèves.

Ce rapport fournit un examen ciblé des interventions possibles qui pourraient être mises en œuvre pour résoudre le problème du manque d'enseignants qualifiés afin de répondre à la demande d'éducation dans une région ou un domaine particulier. La résolution de la pénurie d'enseignants nécessite une approche globale qui s'attaque aux multiples facteurs contribuant au problème : (1) attirer les gens dans la profession ; (2) maintenir les enseignants dans la profession ; et (3) améliorer la qualité des enseignants. La pénurie d'enseignants étant un problème complexe, il n'existe pas de « solution miracle » et des interventions sont nécessaires à différents niveaux, c'est-à-dire au niveau des enseignants, des écoles et du système.

Interventions au niveau des enseignants

Tout d'abord, nous recommandons l'utilisation d'incitations financières ciblées, qui semblent prometteuses en termes de rapport coût-efficacité, en particulier pour favoriser le maintien des enseignants dans les zones où les besoins sont importants. Ces incitations comprennent des primes, des différentiels de salaire et des plans de retraite différée. En outre, les incitations financières peuvent être un outil efficace pour promouvoir le maintien des enseignants dans les écoles défavorisées et, par conséquent, pour favoriser l'équité dans l'éducation. Sur la base d'un grand nombre d'éléments probants, nous estimons que les incitations financières destinées aux enseignants des écoles défavorisées et des matières difficiles à pourvoir sont très efficaces, pour un coût moyen. À l'inverse, nous affirmons que les incitations financières destinées aux enseignants retraités ou à ceux qui changent de carrière sont potentiellement moins rentables et ne reposent que sur une base d'éléments probants de taille moyenne.

Deuxièmement, nous recommandons de combler l'écart salarial entre les enseignants et les travailleurs ayant un niveau d'éducation similaire. Une augmentation générale des salaires pourrait constituer une mesure politique efficace pour remédier à la pénurie d'enseignants en améliorant à la fois l'attrait de la profession et le maintien des enseignants en activité. Toutefois, si la « réduction de l'écart salarial avec les travailleurs ayant suivi un enseignement supérieur similaire » est jugée très efficace, elle s'accompagne de coûts très élevés. En outre, les augmentations générales de salaire peuvent avoir pour effet secondaire positif d'accroître la diversité de la profession d'enseignant en ce qui concerne le genre et l'origine ethnique, ainsi que d'attirer davantage d'enseignants de qualité en améliorant le statut de la profession. Cependant, les preuves de ces effets secondaires positifs potentiels sont faibles.

Troisièmement, nous recommandons de se concentrer sur des interventions combinées, telles qu'une augmentation générale des salaires en lien avec une augmentation proportionnelle de la taille des classes. Les données disponibles suggèrent qu'il s'agirait d'un moyen rentable d'accroître l'attrait de la profession d'enseignant, tout en étant neutre sur le plan budgétaire. Si cette augmentation générale des salaires devait attirer des enseignants de meilleure qualité, cela compenserait les éventuels effets négatifs sur l'apprentissage des élèves qui pourraient résulter de l'augmentation de la taille des classes.

Enfin, nous recommandons d'explorer l'utilisation d'assistants d'enseignement pour réduire la charge de travail des enseignants. Les assistants d'enseignement peuvent effectuer certaines tâches à un niveau de qualité similaire à celui des enseignants, mais à un coût moindre. Une voie particulièrement prometteuse pour réduire la charge de travail des enseignants tout en augmentant la qualité de l'enseignement est la mise en place d'un soutien à petite échelle par du personnel enseignant moins qualifié.

Interventions au niveau des écoles

Au niveau des écoles, notre première recommandation est de mettre en œuvre des programmes d'intégration et de tutorat plus longs, d'une durée d'au moins deux ans. Les programmes d'intégration des nouveaux enseignants permettent d'augmenter le taux de maintien des enseignants, d'accélérer le développement professionnel et d'améliorer les résultats d'apprentissage des élèves. Les programmes de tutorat les plus réussis sont ceux qui proposent des tuteurs du même domaine, une collaboration régulière et une mise en réseau externe. En outre, la formation par des tuteurs et la libération partielle des tâches régulières peuvent améliorer la pratique pédagogique des nouveaux enseignants grâce à un accompagnement et à un soutien personnalisés.

Deuxièmement, nous suggérons que la stimulation du développement professionnel continu pourrait être un moyen efficace d'augmenter le maintien des enseignants. Les activités de développement professionnel devraient être fortement axées sur le contenu, impliquer un apprentissage actif, durer longtemps, inclure une participation collective et offrir cohérence et appropriation. Il semble également que la collaboration entre enseignants, par exemple dans le cadre de communautés d'apprentissage professionnelles, puisse permettre d'améliorer le maintien des enseignants.

Interventions au niveau du système

Notre première recommandation au niveau du système est la promotion des programmes de formation initiale des enseignants (FIE) existants. La FIE constitue une voie précieuse vers l'enseignement, et la qualité des programmes de FIE contribue à l'attrait de la profession d'enseignant. Ainsi, lorsqu'ils s'interrogent sur la professionnalisation ou la déréglementation de la formation des enseignants, les pays devraient examiner attentivement les résultats et les taux de maintien des enseignants formés en FIE par rapport à ceux qui ont reçu une formation par une voie alternative pour devenir enseignant.

Deuxièmement, les pays confrontés à une pénurie d'enseignants pourraient utiliser des voies alternatives pour attirer des enseignants potentiels, en particulier dans les domaines où les

besoins sont importants. Pour lutter contre les taux d'usure plus élevés chez les enseignants ayant reçu une formation alternative, les incitations au recrutement et au maintien doivent être équilibrées.

Troisièmement, nous recommandons d'améliorer l'utilisation de l'apprentissage assisté par ordinateur (AAO) dans l'éducation. Lorsque le matériel et les logiciels sont adéquats, que les enseignants bénéficient d'une formation professionnelle et d'une assistance technique permanente et que les technologies de l'information et de la communication sont bien intégrées dans le programme d'études, leur utilisation peut accroître l'efficacité de l'enseignement en permettant aux enseignants d'accéder à un large éventail de ressources et d'outils éducatifs et en réduisant leur charge de travail grâce à l'automatisation des tâches administratives. Bien que l'AAO puisse être bénéfique pour soutenir l'apprentissage des élèves dans des situations où l'enseignement direct par un enseignant n'est pas disponible, il ne devrait être utilisé que comme une solution temporaire pour remédier à la pénurie d'enseignants. En effet, les enseignants ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion du développement social et émotionnel des élèves, ainsi que dans l'apport d'une orientation et d'un soutien, qui ne peut être remplacé par l'utilisation de l'AAO.

Déficits de connaissances

Dans l'ensemble, le rapport souligne le manque de preuves concernant certaines des solutions les moins évidentes et potentiellement intéressantes au problème de la pénurie d'enseignants. Il s'agit notamment de promouvoir le recours à des enseignants hybrides, de faciliter la différenciation des tâches ou d'introduire une structure de carrière à plusieurs niveaux. Des recherches supplémentaires sur l'efficacité de ces approches sont nécessaires. Conformément à la recommandation du rapport de la Commission européenne « Investir dans notre avenir : Investissement de qualité dans l'éducation et la formation » (2022), nous suggérons d'expérimenter ces mesures à l'aide d'essais randomisés contrôlés (ERC) à petite échelle, avant de les mettre en œuvre à plus grande échelle.



Ce document a été préparé pour la Commission européenne ; toutefois, il ne reflète que les opinions de ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

À propos de l'EENEE : L'EENEE est un réseau consultatif d'experts travaillant sur la dimension économique de l'éducation et de la formation. La création du réseau a été initiée par la Direction générale pour l'éducation et la culture de la Commission européenne et est financée par le programme Erasmus+. L'institut PPMi est responsable de la coordination du réseau EENEE. De plus amples informations sur l'EENEE et ses publications sont disponibles sur le site web du réseau www.eenee.eu.

Participez : Si vous êtes chercheur sur la dimension économique de l'éducation et de la formation, rejoignez la base de données et ouvrez-vous à de nouvelles opportunités de recherche : <https://eenee.eu/fr/base-de-chercheurs/>

Suivez les dernières actualités :



[/groups/1156545348177154](https://www.facebook.com/groups/1156545348177154)



[/company/ eenee-expert-network](https://www.linkedin.com/company/eenee-expert-network)



[European Expert Network on Economics of Education](https://www.researchgate.net/profile/Eenee-Expert-Network)