

## **Pénuries d'enseignantes et enseignants dans la francophonie canadienne et internationale : un état de la recherche**

**Volume 50, numéro 2, automne 2022**

Geneviève Sirois, Université TÉLUQ, Québec, Canada

Martial Dembélé, Université de Montréal, Québec, Canada

Adriana Morales-Perlaza, Université de Montréal, Québec, Canada

### **Toile de fond**

#### **Contexte**

Dans le contexte éducatif actuel marqué par d'importantes pénuries de personnel enseignant, la recherche de solutions innovantes aux problèmes d'attraction, de recrutement et de rétention des enseignantes et enseignants s'impose comme un enjeu sociopolitique crucial dans la gouvernance éducative. Le concept de pénurie de personnel enseignant fait habituellement référence à un déséquilibre entre la demande et l'offre de personnel enseignant qualifié. La demande correspond aux besoins du système éducatif en termes d'enseignantes et enseignants pour combler les postes créés par les variations dans le nombre d'élèves scolarisés et les départs à la retraite, tandis que l'offre fait référence au nombre d'enseignantes et enseignants qualifiés disposés à enseigner (Haggstrom et al., 1988). Toutefois, il est maintenant reconnu que la problématique des pénuries de personnel enseignant est beaucoup plus complexe, et est reliée à tout un ensemble de facteurs, dont le décrochage enseignant ; le taux de roulement important, notamment associé à la mobilité du personnel enseignant ; les difficultés d'attraction dans la profession et dans certains milieux spécifiques (zones rurales et éloignées, milieux défavorisés) ; les variations dans les ratios élèves-enseignants ; et la formation d'un nombre insuffisant d'enseignantes et enseignants pour

comblent les besoins en termes de postes à temps plein, mais également pour des postes à temps partiel (Aragon, 2016 ; Combe et al., 2016 ; Garcia et Weiss, 2019 ; Karsenti, 2015 ; OCDE, 2005 ; Sutchter et al., 2016).

Au Québec par exemple, les Centres de services scolaires (anciennement appelés commissions scolaires) font état de difficultés sans précédent pour recruter des enseignantes et enseignants à temps plein et à temps partiel, ainsi que des suppléants, pour combler les postes et les remplacements à court, moyen et long terme dans un contexte marqué par des taux de décrochage importants des enseignantes et enseignants en début de carrière (Gingras et Mukamurera, 2008 ; Karsenti, 2017 ; Karsenti et al., 2013) et une augmentation des effectifs scolaires (MEES, 2019). Ces difficultés sont également observées ailleurs au Canada ainsi que dans de nombreux autres pays, tant dans les pays membres de l'OCDE que dans les pays en développement. Dans les pays européens de la francophonie, selon une étude financée par la Commission européenne, la Belgique, le Luxembourg, la Roumanie connaissent une pénurie quasi généralisée de personnel enseignant qualifié, alors que la France, la Grèce et la Bulgarie observent des pénuries partielles dans certaines disciplines (Sellier et Michel, 2014). Parallèlement, les pays francophones d'Afrique sont parmi ceux les plus durement touchés par le manque d'enseignantes et enseignants qualifiés, qui freine les efforts de massification de l'offre éducative au primaire et au secondaire (Ratovondrahona et Normandeau, 2013 ; Sirois et al., 2018 ; UNESCO-BREDA, 2009).

En plus de mettre en péril l'offre éducative (ISU, 2016 ; UNESCO-BREDA, 2009) et la qualité des systèmes éducatifs (Darling-Hammond, 2017), notamment en raison d'un recours de plus en plus important à des enseignants non-légalement qualifiés ou qui ne sont pas formés pour enseigner dans leur champ de spécialisation (Sullivan et al., 2019), les pénuries de personnel enseignant ont pour effet d'accroître les iniquités scolaires. En effet, les écoles défavorisées ayant tendance à vivre plus fréquemment ces pénuries et à recevoir une proportion plus importante d'enseignants moins expérimentés (Combe et al., 2016 ; Garcia et Weiss, 2019 ; OCDE, 2018 ; Sullivan et al., 2019 ; UNESCO, 2013 ; UNESCO-BREDA, 2009). Les pénuries d'enseignantes et enseignants ne sont pas un phénomène récent, mais la crise qu'elles engendrent semble être devenue particulièrement aiguë, en termes d'intensité et de complexité.

Par ailleurs, la situation risque de s'empirer dans les prochaines années. Au moment où est rédigée cette toile de fond, l'intensité des défis associés aux pénuries d'enseignantes et enseignants est accentuée par une autre crise qui marque profondément les systèmes éducatifs et cette profession, celle de la pandémie de la Covid-19. Au Québec comme ailleurs dans la francophonie canadienne, de nombreux médias ont fait état d'une augmentation du nombre de postes d'enseignants vacants à la veille de la rentrée scolaire de septembre 2020 (Dion-Viens, 2020 ; Morasse, 2020), mais également de départs précipités à la retraite (Bouchard, 2020). L'intensification du travail des enseignantes et enseignants, ainsi que le niveau de risques en matière de santé et sécurité associé à leur profession, les difficultés d'insertion professionnelle et l'augmentation de la détresse psychologique, tous amplifiés par le contexte de pandémie, sont susceptibles d'avoir des répercussions importantes à court et moyen terme sur le nombre d'abandons de la profession, mais également sur l'attraction des jeunes envers l'enseignement ; ce qui pourrait contribuer à accentuer encore davantage les pénuries.

Plusieurs États et acteurs ont entrepris une réflexion sur la gestion de l'éducation du point de vue des défis associés aux pénuries d'enseignantes et enseignants, et mené diverses actions avec plus ou moins de succès. Par exemple, certains gouvernements ont ciblé, dans l'urgence, des mesures permettant d'augmenter à très court terme la formation et le recrutement de nouveaux enseignants, notamment par le biais d'une diversification des voies de formation et de recrutement pouvant mener à la profession enseignante. C'est le cas notamment au Québec, où l'on assiste à la création récente de nouveaux programmes de formation initiale des enseignants à temps partiel, de maîtrises qualifiantes menant à une qualification d'enseignement et même d'un certificat de 1<sup>er</sup> cycle pour les candidats à la suppléance (Morasse, 2020a), ainsi qu'au recrutement de plus en plus fréquent d'enseignants formés à l'étranger (La Presse Canadienne, 2020). Dans certains pays de la francophonie, notamment en Afrique de l'Ouest, un phénomène de privatisation de la formation initiale est observé, se développant en parallèle des systèmes publics traditionnels de formation afin d'augmenter le nombre de nouveaux enseignants formés (Sirois et al., à paraître).

Ainsi, dans la plupart des pays, les ministres de l'Éducation et les structures décentralisées mettent en place des politiques qui ciblent l'attraction, le recrutement et la rétention du personnel enseignant (OCDE, 2005, 2018 ; UNESCO, 2016 ; UNESCO-BREDA, 2009 ; World Bank, 2018). Ces politiques sont centrales dans les efforts déployés par les États pour améliorer la qualité des systèmes éducatifs puisqu'elles auront des impacts à long terme sur les apprentissages des élèves (Darling-Hammond, 2017 ; Podolsky et al., 2019). Comme le souligne le dernier rapport de l'OCDE sur les politiques relatives aux enseignants, « [la] qualité d'un système éducatif dépend de la qualité de ses enseignants ; mais la qualité des enseignants ne peut pas dépasser la qualité des politiques qui façonnent leur environnement de travail à l'école et qui guident leur sélection, leur recrutement et leur développement. » (OCDE, 2018, p. 4) Selon l'une des recensions des écrits les plus récentes et les plus complètes sur les stratégies les plus efficaces pour attirer et retenir les enseignantes et enseignants dans la profession (Podolsky et al., 2019), cinq dimensions sont reconnues pour avoir une influence majeure sur la décision d'un enseignant d'entrer et/ou de quitter la profession. Il s'agit de : (1) la structure, la qualité et les coûts de la formation ; (2) les mécanismes de recrutement et de gestion du personnel ; (3) l'insertion professionnelle et le soutien offert aux nouvelles enseignantes et enseignants ; (4) les conditions de travail ; et (5) les salaires et autres compensations (telles que les avantages sociaux). Ces dimensions sont celles sur lesquelles les décideurs peuvent agir pour favoriser une offre suffisante de personnel enseignant qualifié pour répondre à la demande d'un système éducatif.

La recherche s'intéressant à la problématique des pénuries de personnel enseignant est actuellement très concentrée dans les pays anglo-saxons, et plus particulièrement aux États-Unis (Aragon, 2016 ; Ashiedu et Scott-Ladd, 2012 ; Flynt et Morton, 2009 ; Honawar, 2006 ; Inge et May, 2011 ; Ingersoll, 2001a, 2001b, 2003 ; Ingersoll et Smith, 2003 ; McLeskey et Billingsley, 2008 ; Sutchter et al., 2016 ; Zarra, 2019). Cette problématique demeure à ce jour peu étudiée au Québec et ailleurs dans la francophonie canadienne et mondiale, d'où la pertinence de chercher à dresser un portrait clair et empirique de l'intensité des pénuries d'enseignants dans les différents contextes francophones, mais également de leurs impacts sur les systèmes éducatifs et des solutions les plus pertinentes pour y faire face.

## Objectif et axes thématiques

Ce numéro thématique vise à faire le point sur les résultats des recherches les plus récentes et à rendre plus visibles les travaux francophones sur la problématique des pénuries d'enseignantes et enseignants au Québec et ailleurs dans la francophonie canadienne et mondiale. À la lumière des éléments de contexte présentés ci-dessus, trois grands axes de réflexion sont proposés aux contributeurs et contributrices.

### **1) *État des lieux des pénuries d'enseignantes et enseignants dans différents pays de la francophonie***

Les études comparatives sur les pénuries de personnel enseignant menées notamment par les organisations internationales mettent en évidence les grandes variations des enjeux dans les différents pays et régions du monde, notamment quant à leur intensité, mais également des facteurs qui entraînent le déséquilibre entre l'offre et la demande. Quels sont les pays de la francophonie les plus touchés actuellement ? Quel est le portrait des pénuries de personnel enseignant dans les différents pays ? Quelles sont les spécificités du contexte (politique, culturel, économique, social et/ou éducatif) pouvant influencer sur ces pénuries ? Comment ont-elles évolué dans le temps ? Quels en sont les principaux facteurs explicatifs et les impacts observés ?

### **2) *Impact de la Covid-19 sur les pénuries d'enseignants***

Nous l'avons vu, le contexte particulier de la pandémie de la Covid-19 risque, selon plusieurs observateurs, d'intensifier les enjeux des pénuries de personnel enseignant. Comment la pandémie a-t-elle influencé l'offre et la demande d'enseignantes et enseignants dans les différents pays de la francophonie ? Comment les différents indicateurs associés aux pénuries ont-ils évolué dans le contexte de la crise sanitaire ? Quelles sont les conséquences observées ou appréhendées de la pandémie sur les pénuries de personnel enseignant à court, moyen et long terme ?

**3) Politiques visant à résoudre les pénuries d'enseignantes et enseignants :  
les dimensions de l'attraction, de la formation et de la rétention**

Tel que mentionné plus haut, la recension des écrits menée par Podolsky et al. (2019) sur les stratégies les plus efficaces pour attirer et retenir le personnel enseignant dans la profession a mis en évidence cinq dimensions reconnues pour avoir une influence majeure sur l'offre d'enseignantes et enseignants : (1) la structure, la qualité et les coûts de la formation ; (2) les mécanismes de recrutement et de gestion du personnel ; (3) l'insertion professionnelle et le support offert aux nouveaux enseignantes et enseignants ; (4) les conditions de travail ; et (5) les salaires et autres compensations (telles que les avantages sociaux). Quel est le portrait de la situation au regard de ces dimensions dans différents pays de la francophonie ? Quelles sont les solutions mises en place pour faire face aux défis rencontrés et avec quels effets sur les pénuries de personnel enseignant ? De quelle manière les nouvelles politiques éducatives peuvent-elles contribuer à relever ces défis ?

Ce numéro thématique invite les chercheuses et chercheurs de la francophonie s'intéressant à la problématique des pénuries d'enseignantes et enseignants, à leurs impacts sur les systèmes éducatifs et aux solutions les plus pertinentes pour y répondre à proposer un article s'inscrivant dans l'un ou plusieurs des axes de réflexion proposés.

Les textes doivent respecter les [normes de publication](#) de la Revue *Éducation et francophonie* et ne pas dépasser 5 000 mots maximum (les figures, notes et références exclues). Il est également important de respecter les principes de la rédaction épiciène.

Veuillez faire parvenir une proposition d'article à Natalie Tremblay, éditrice, à l'adresse suivante : [tremblay@acelf.ca](mailto:tremblay@acelf.ca).

## Références bibliographiques

- Aragon, S. (2016). Teacher Shortages: What We Know. Teacher Shortage Series. *Education Commission of the States*.
- Ashiedu, J. A., et Scott-Ladd, B. (2012). Understanding Teacher Attraction and Retention Drivers: Addressing Teacher Shortages. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(11). <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n11.1>
- Bouchard, M.-È. (2020, juin 28). Des enseignants précipitent leur départ à la retraite | Radio-Canada.ca. *Radio-Canada.ca*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1715315/retraite-enseignants-covid-pandemie-epuisement>.
- Combe, J., Tercieux, O., et Terrier, C. (2016). *Améliorer la mobilité des enseignants sans pénaliser les académies les moins attractives ? Le rôle clé d'un nouvel algorithme d'affectation*. (N° 24 ; Les notes de l'IPP). Institut des politiques publiques. <https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2016/04/n24-notesIPP-avril2016.pdf>
- Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world* (First edition). Jossey-Bass.
- Dion-Viens, D. (2020, août 25). Rentrée : 1000 emplois de profs à pourvoir. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2020/08/25/penurie-generalisee-dans-le-reseau-scolaire>
- Flynt, S. W., et Morton, R. C. (2009). The teacher shortage in America: Pressing concerns. *National Forum of Teacher Education Journal*, 19, 1-5.
- Garcia, E., et Weiss, E. (2019). *The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought* (« The Perfect Storm in the Teacher Labor Market » series). Economic Policy Institute. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED598211.pdf>
- Gingras, C., et Mukamurera, J. (2008). S'insérer en enseignement au Québec lorsqu'on est professionnellement précaire : Vers une compréhension du phénomène. *Revue des sciences de l'éducation*, 34(1), 203-222.
- Haggstrom, G. W., Darling-Hammond, L., et Grissmer, D. W. (1988). *Assessing teacher supply and demand*. Rand, Center for the Study of the Teaching Profession.
- Honawar, V. (2006). Alternative Routes for Special Education Teachers Relieving Shortages Worsened by NCLB. *Education Week*, 25(34), 1-16. ERIC.
- Inge, et May, H. (2011). *Recruitment, retention and the minority teacher shortage*. [https://repository.upenn.edu/gse\\_pubs/226](https://repository.upenn.edu/gse_pubs/226)
- Ingersoll, R. (2001a). *A different approach to solving the teacher shortage problem* (CPRE Policy Briefs). [https://repository.upenn.edu/cpre\\_policybriefs/21](https://repository.upenn.edu/cpre_policybriefs/21)

Ingersoll, R. (2011b). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.  
<https://doi.org/10.3102/00028312038003499>

Ingersoll, R. (2003). The teacher shortage: Myth or reality? *Educational Horizons*, 81(3), 146-152.

