



## Résumé

# LES FEMMES QUI ENSEIGNENT :

## Recrutement et rétention des enseignantes en contextes de crise

Ce dossier a été élaboré pour soutenir la diffusion des messages clés du rapport *Attention à l'écart 3 : Promouvoir l'équité et l'inclusion dans et à travers l'éducation des filles en situations de crise*. Il fournit une vue d'ensemble des données probantes et des lacunes en matière de recrutement et maintien en poste des enseignantes dans les contextes d'urgence et recommande des actions pour soutenir le bien-être et le développement professionnel des enseignantes.



## Les enseignantes jouent un rôle central dans l'accès des filles à l'éducation et à l'apprentissage.

La présence d'enseignantes dans les écoles et les systèmes éducatifs est souvent associée à l'élargissement des opportunités d'éducation et de la réussite scolaire des filles. Les enseignantes servent de modèles et une présence renforcée d'éducatrices peut favoriser l'évolution des normes de genre. Ces enseignantes peuvent être particulièrement importantes dans les communautés conservatrices, où les normes sociales peuvent limiter la mobilité et les interactions des filles. Les enseignantes jouent souvent un rôle central pour encourager les communautés à envoyer les filles à l'école et rassurer les communautés sur le fait que les filles y sont en sécurité.<sup>1</sup>

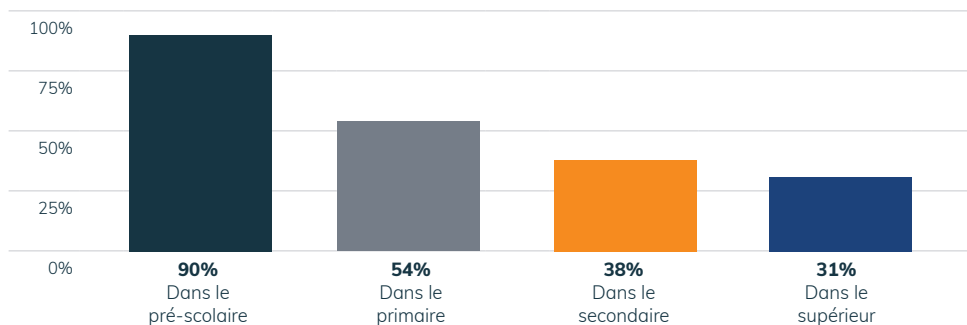
1 Voir INEE (2023) Attention à l'écart 3, Section 3.1

Les enseignantes peuvent également soutenir les intérêts des filles et les aider à prendre confiance en elles.<sup>2</sup> En particulier, il a été constaté qu'elles influencent positivement les perceptions, l'intérêt et la confiance des filles dans les matières scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques (STIM), ainsi que leurs aspirations professionnelles dans les STIM. Les enseignantes peuvent avoir une influence positive sur l'éducation des filles dans les domaines des STIM en dissipant les mythes sur les capacités innées des filles en mathématiques et en sciences et en servant de modèles aux filles et aux garçons.<sup>3</sup>

## Les femmes sont sous-représentées au sein du personnel enseignant dans les contextes touchés par une ou plusieurs crises.

Il y a une pénurie mondiale de personnel enseignant en général, et de personnel enseignant qualifié en particulier. Il existe un déséquilibre persistant entre les genres au sein des effectifs de l'éducation et une pénurie aiguë d'enseignantes à tous les niveaux dans les contextes touchés par une ou plusieurs crises. Les pénuries d'enseignantes sont particulièrement critiques dans les zones rurales et reculées.<sup>4</sup> Bien que les femmes dominent toujours les postes dans l'éducation pré-scolaire et primaire, la proportion d'enseignantes chute fortement au niveau secondaire et supérieur (voir figure 1). Dans de nombreux pays touchés par une situation de crise, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir les qualifications requises pour suivre une formation au niveau national pour le personnel enseignant.<sup>5</sup>

Figure 1 : La proportion de femmes au sein du personnel enseignant dans les contextes de crise



Source : Données extraites en février 2023 de la [base de données d'UIS](#). Les moyennes basées sur les calculs des autrices d'Attention à l'écart 3 à partir des données les plus récentes (2017 à 2021) pour les 32 pays touchés par une situation de crise pour lesquels des données sont disponibles.

2 Voir INEE (2023) Attention à l'écart 3, Section 3.1.1

3 United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). (2017). Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

4 Naylor, R. (2019). Getting more female teachers into rural schools: Lessons from Malawi to Sierra Leone. UKFIET. <https://www.ukfiet.org/2019/getting-more-female-teachers-into-rural-schoolslessons-from-malawi-to-sierra-leone-via-ukfiet/>

5 Voir INEE (2023) Attention à l'écart 3, Section 3.2

De plus, malgré la participation croissante des femmes au sein du personnel enseignant, très peu d'entre elles occupent des postes de direction. La direction des écoles a une influence importante sur l'environnement scolaire et le bien-être du personnel enseignant et a longtemps été identifiée comme un puissant levier pour améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans le monde entier.<sup>6</sup> Les femmes sont confrontées à toute une série d'obstacles pour accéder à la direction des écoles, y compris les programmes de formation obligatoire qui ont lieu pendant les vacances scolaires, ce qui rend difficile la participation des femmes qui sont les principales dispensatrices de soins ; l'utilisation de critères non fondés sur le mérite pour la sélection et le recrutement ; un manque de soutien au sein des systèmes éducatifs ; et des préjugés à l'égard du leadership des femmes. Cependant, les recherches suggèrent que lorsque les femmes occupent des postes de direction, l'assiduité, les résultats d'apprentissage et la sécurité dans les écoles s'améliorent.<sup>7</sup>

## **Les enseignantes sont confrontées à des menaces sexospécifiques pour leur sécurité et leur bien-être.**

Les enseignantes qui travaillent dans des contextes touchés par une situation de crise sont confrontés à des conditions de travail difficiles, à de faibles salaires et à un faible accès au développement professionnel, mais elles restent passionnées et engagées à fournir une éducation de qualité à certains des enfants les plus vulnérables dans le monde. Le personnel enseignant du pré-scolaire et du primaire, qui sont majoritairement des femmes, restent particulièrement mal payées et insuffisamment reconnues pour leur rôle dans le soutien et la réponse aux besoins de leurs apprenants et apprenantes. Cela continue à nuire à la santé mentale et au bien-être des enseignantes qui travaillent dans des contextes touchés par une crise, où elles subissent souvent les mêmes perturbations, violences et déplacements que leurs apprenants et apprenantes.

Les enseignantes dans les contextes touchés par une ou plusieurs crises sont également soumises à des niveaux plus élevés de harcèlement, de discrimination, d'exploitation et de violence sexiste dans les écoles et dans leur proximité. Ces menaces à leur sécurité ont un impact profond sur leur bien-être et peuvent affecter la volonté des enseignantes à rester ou de continuer d'enseigner, en particulier dans les environnements éloignés et peu sûrs où le soutien peut être moins disponible.

---

6 Wolf, S., Torrente, C., McCoy, M., Rasheed, D., & Aber, J. L. (2015). Cumulative risk and teacher wellbeing in the Democratic Republic of the Congo. *Comparative Education Review*, 59(4), 717–742.

<https://doi.org/10.1086/682902>

7 Voir INEE (2023) Attention à l'écart 3, Section 3.4

## Améliorer le bien-être et les conditions de travail des enseignantes

Afin de soutenir de manière holistique les enseignantes, les initiatives doivent prendre en compte les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour intégrer la profession enseignante et y rester.<sup>8</sup> Certaines approches prometteuses identifiées dans Attention à l'écart 3 comprennent :

- Éliminer les obstacles financiers à la formation des enseignantes, par le biais **de bourses et d'allocations** pour aider les femmes à intégrer les programmes de formation du personnel enseignant et à y rester.
- Fournir des **avantages** tels que des indemnités de logement et des allocations aux enseignantes qui travaillent dans les zones rurales ou éloignées.
- Développer **des voies alternatives vers une qualification professionnelle d'enseignement**, par exemple par le biais d'une formation pratique en tant qu'assistants d'apprentissage, d'enseignants communautaires ou d'équipes d'enseignants.
- L'accès à des opportunités de **développement professionnel continu** et à un soutien pour développer les aptitudes et les compétences en leadership peut accroître l'attrait de la profession enseignante, réduire l'attrition et augmenter le nombre d'enseignantes promues à des postes de direction.
- Donner la priorité à la **sécurité, à la protection et au bien-être** des enseignantes, par exemple en fournissant des services de soutien psychosocial ciblés ou des options de transport sécuritaire pour se rendre et revenir de l'école pour les enseignantes et le personnel éducatif.
- **Engager le dialogue avec les communautés** concernant le recrutement du personnel enseignante, veiller à ce que la communauté soutienne les enseignants recrutés et à ce que les enseignantes se sentent protégées et valorisées par la communauté. La promotion de l'engagement et du pouvoir de décision des enseignantes dans les structures communautaires liées à l'éducation, telles que les associations de parents d'élèves et d'enseignants et les comités de gestion de l'établissement scolaire, peut démontrer la valeur ajoutée que les enseignantes apportent aux écoles et aux communautés.

## Lacunes

En plus des lacunes mentionnées précédemment en matière de bien-être, de soutien et de développement professionnel des enseignantes, *Attention à l'écart 3* met en évidence les lacunes suivantes en matière d'informations, de données probantes et d'actions pour le recrutement et la rétention des enseignantes dans les contextes touchés par une ou plusieurs crises :

- **Les opinions des enseignantes** sont souvent absentes des planifications sur l'éducation et des discussions sur les politiques, ce qui a des effets directs sur leur vie et leurs moyens

<sup>8</sup> Pour obtenir davantage d'informations et des études de cas sur l'amélioration du recrutement et du maintien en poste des enseignantes, voir la section 3.5 d'Attention à l'écart 3

de subsistance. Tant que leurs histoires, leurs expériences et leurs défis ne seront pas activement recherchés et qu'elles pourront participer de manière significative aux discussions critiques et à la prise de décisions, le secteur de l'éducation ne pourra pas vraiment répondre aux besoins des enseignantes.

- **Les données** sur les enseignantes dans les situations de crise restent limitées, disparates et difficiles à collecter, et il existe très peu de données ventilées par handicap. Certaines données sont disponibles sur les ratios étudiants/enseignants par les pays, mais il n'existe pas de données ventilées systématiquement par sexe sur les enseignantes. En particulier, des systèmes plus robustes sont nécessaires pour collecter systématiquement des données sur :
  - Les enseignantes en situation de handicap et la formation liée au handicap et à l'inclusion
  - Les enseignantes qui travaillent dans des environnements éducatifs non formels
  - Les opportunités de formation et de développement professionnel offertes aux personnes réfugiées et aux enseignantes déplacées
- D'autres **données probantes** sont nécessaires pour mieux comprendre les expériences des enseignantes dans les écoles et dans leur proximité. En particulier, davantage de données probantes sont nécessaires sur :
  - Les stratégies efficaces pour le soutien et la rétention des enseignantes dans les environnements fragiles
  - Les avantages et la formation nécessaires pour permettre aux femmes de progresser dans la profession enseignante au même rythme que les hommes
  - Les stratégies efficaces pour aider les enseignantes à accéder à des postes de direction dans le domaine de l'éducation et à y rester
  - L'impact des programmes de bien-être sur le bien-être des enseignantes et sur la sécurité perçue

## Recommandations

Les actions suivantes sont suggérées afin de soutenir le recrutement et le maintien en poste des enseignantes dans les contextes touchés par une ou plusieurs crises :

### Planification

- Les gouvernements et les partenaires de l'éducation devraient fournir un soutien ciblé aux jeunes femmes et aux filles pour qu'elles terminent leur éducation secondaire avec les qualifications et la préparation nécessaires pour entrer dans l'enseignement supérieur et y réussir, y compris dans les établissements de formation du personnel enseignant.

- Les gouvernements et les partenaires de l'éducation devraient mettre en place des stratégies pour assurer la sécurité, la protection et le soutien des enseignantes dans les centres de formation et dans les écoles, notamment :
  - Soutenir la direction des écoles pour instaurer une culture d'égalité entre les sexes, avec des codes de conduite solides et des mécanismes de signalement pour lutter contre les abus et la discrimination à l'encontre des enseignantes.
  - Fournir des services de garde d'enfants sur place, ainsi que des salles de bains et des espaces d'allaitement réservés aux enseignantes.
  - Fournir une formation sur le genre et l'inclusion aux enseignants et autres personnels de l'éducation afin de s'attaquer aux normes néfastes et aux dynamiques de pouvoir qui conduisent à la violence sexiste et basée sur le genre.
- Reconnaissant la responsabilité des autorités nationales de répondre aux besoins de toutes et tous les apprenants, de la société civile, des donateurs et des autres partenaires de l'éducation devrait soutenir la capacité des autorités nationales à lutter contre les stéréotypes de genre au sein des systèmes éducatifs, des écoles et des communautés et à fournir un soutien ciblé aux enseignantes.
- La société civile devrait continuer à plaider en faveur d'une rémunération adéquate, de davantage de formation et d'un emploi plus sûr pour les enseignantes, surtout dans les établissements pré-scolaires.
- La société civile et la direction des écoles devraient offrir des opportunités de développement professionnel continu qui puissent être dispensées pendant les heures de classe ou de travail et ne pas imposer de fardeau supplémentaire au personnel enseignant, y compris d'exiger qu'ils et elles consacrent leur temps et leurs ressources personnels pour y participer.
- La direction de l'école devrait établir des réseaux de pairs solidaires pour les enseignantes et les dirigeantes, avec des cercles d'apprentissage du personnel enseignant, afin d'aider à leur développement professionnel continu. Des outils tels que le [Kit de coaching par les pairs du personnel enseignant en situations de crise](#) de l'INEE peuvent être utilisés pour encourager les activités collaboratives afin de renforcer ces réseaux et communautés de pratique.
- La société civile et les directions d'école devraient offrir des opportunités d'orientation professionnelle et de mentorat aux enseignantes. Associer les véritables femmes leaders avec celles qui veulent le devenir afin de développer leur confiance et leur motivation afin de soutenir leur progression vers des postes à responsabilité et leur maintien dans ces postes.

## Politique et planification

- Les gouvernements devraient aider les écoles et les instituts de formation des enseignants à créer d'autres voies d'accès à l'enseignement pour celles et ceux qui n'ont pas le niveau d'études requis, afin d'attirer davantage de femmes, y compris des femmes en situation de handicap, dans la profession d'enseignante. Une attention particulière devrait être accordée à l'accessibilité des voies formelles et alternatives et à la réponse aux besoins spécifiques des femmes et des personnes en situation de handicap.

- Les gouvernements devraient veiller à ce que les enseignants réfugiés puissent accéder au développement professionnel nécessaire pour devenir des enseignantes reconnues au niveau national et fournir des indications précises pour le transfert des qualifications.
- Les gouvernements et les partenaires de l'éducation devraient renforcer les systèmes de déploiement des enseignantes afin de prendre en compte les responsabilités familiales, les handicaps, les besoins en matière de santé et les antécédents linguistiques du personnel enseignant.
- Les gouvernements et les partenaires de l'éducation devraient élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction en leur fournissant un soutien suffisant pour qu'elles puissent se délocaliser et occuper des postes dans des régions plus reculées, tout en répondant aux besoins de leur famille et d'aide familiale. Par exemple, des garanties d'emploi peuvent être accordées aux conjoints lorsque les femmes se délocalisent pour occuper des postes de direction, afin de remédier au manque de mobilité des enseignantes qui est souvent lié à l'emploi du mari ou du partenaire.

## Financement

- Les donateurs devraient aider les gouvernements nationaux à assurer l'équilibre entre les sexes au sein du corps enseignant et donner la priorité au financement d'initiatives qui favorisent la sécurité et le développement professionnel des enseignantes, en offrant des avantages et en accordant la priorité à la protection dans les zones les plus reculées.
- Les donateurs devraient soutenir l'engagement des enseignantes, y compris celles en situation de handicap, au niveau politique, afin de veiller à ce que la politique éducative et la planification répondent à leurs besoins et défis spécifiques.

## La collecte, le suivi et l'analyse des données

- Les collecteurs et les compilateurs de données devraient collaborer avec les acteurs locaux (y compris les syndicats d'enseignants, les groupes de défense des droits des femmes, les organisations travaillant dans les milieux de réfugiés et les enseignantes elles-mêmes) pour s'assurer que :
  - Les données sur les enseignants et enseignantes dans les contextes touchés par des situations de crises soient complètes, ventilées par sexe et comprennent des informations sur les enseignants en situation de handicap.
  - Les voix et les expériences vécues par les enseignantes sont priorisées et complètent les données quantitatives dans les situations de crise, afin de mieux comprendre leurs plus grands défis et obstacles et d'adapter les réponses appropriées.

## Ressources supplémentaires pour aider les enseignantes :

- **ECW, INEE, UNGEI (2021). EiE-GenKit, 5.4 Recrutement d'enseignantes et de personnel éducatif, conditions de travail, formation, soutien et supervision.** Cet outil fournit une liste de contrôle des actions clés et des indications vers les ressources pour le recrutement d'enseignantes, les conditions de travail, la formation, le soutien et la supervision qui tiennent compte du genre.
- **INEE (2022). Note d'orientation de l'INEE pour le bien-être du personnel enseignant en situations d'urgence.** Cette note d'orientation fournit des conseils pratiques pour soutenir le bien-être du personnel enseignant en promouvant la santé mentale et le soutien psychosocial (SMSPS) pour le personnel enseignant, créer des environnements de travail plus favorables pour les enseignants et le renforcement de l'opinion, de l'institution et du leadership des enseignants en situations de crise.
- **INEE (2021). Podcast Éduquez-nous !, Épisode 6 : Les enseignantes : l'épine dorsale de l'éducation.** Dans cet épisode du podcast, des enseignantes de Colombie, du Myanmar, du Niger et de la Syrie expliquent comment les déplacements ont affecté leur travail et leur bien-être et comment elles continuent de soutenir leurs collègues enseignantes et apprenantes.
- **Plan International (2020). Programme de formation du personnel enseignant à la pédagogie adaptée au genre.** Ce programme de formation inclut l'égalité entre les sexes dans le développement professionnel du personnel enseignant centré sur l'enfant. Le programme est adaptable à de multiples contextes et est conçu pour fournir des solutions pratiques aux enseignants dans des environnements à faibles ressources



## Publié par

Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE)

INEE © 2023

## Citation suggérée :

Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE). (2023). Les femmes qui enseignent : Recrutement et rétention des enseignantes en contextes de crise. INEE. <https://inee.org/fr/ressources/les-femmes-qui-enseignent-recrutement-et-retention-des-enseignantes-dans-les-contextes>

## Licence :

Ce document est autorisé conformément à Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Il est attribué au Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE).



## Remerciements

Ce dossier a été élaboré par Lauren Gerken, coordinatrice pour la thématique du genre au sein de l'INEE. Nous tenons à remercier le Groupe de Travail de l'INEE sur le genre, le Secrétariat de l'INEE et les autres personnes qui ont donné leur temps et leur expertise pour élaborer ce dossier.

L'INEE exprime sa gratitude pour le soutien financier fourni pour ce dossier par Affaires mondiales Canada.

Cette traduction a été réalisée en collaboration avec Traducteurs sans frontières (CLEAR Global) et l'INEE. La conception a été réalisée par 2D Studio.