

Table ronde 7 “La persistance des défis pour l'égalité de genre en éducation”

La perspective de genre dans les politiques relatives aux enseignants : un regard sur l'Afrique subsaharienne



Davide Ruscelli
Coordinateur du Secrétariat de l'Équipe spéciale
internationale sur les Enseignants pour Education2030
hébergée à l'UNESCO



I. Remédier aux pénuries d'enseignant(e)s et transformer la profession

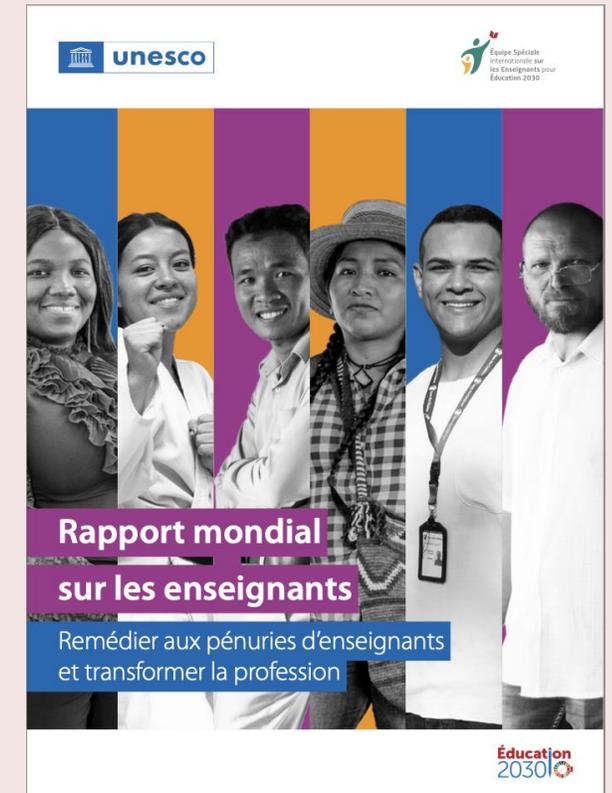
44 millions d'enseignant(e)s supplémentaires sont nécessaires d'ici **2030** (UNESCO-UIS), dont 15 millions seulement en Afrique sub-saharienne (1 sur 3 de la demande mondiale).

En outre, le remplacement des enseignant(e)s quittant la profession compte pour 58% des nouveaux recrutements nécessaires, les 42% restants correspondant à des nouveaux postes.

Les ratios régionaux élèves-enseignants formés sont élevés en Afrique subsaharienne :

- Préprimaire : 53:1
- Primaire : 60:1
- Secondaire : 35:1

La pénurie d'enseignants est un phénomène multidimensionnel (quantité, qualité, diversité).



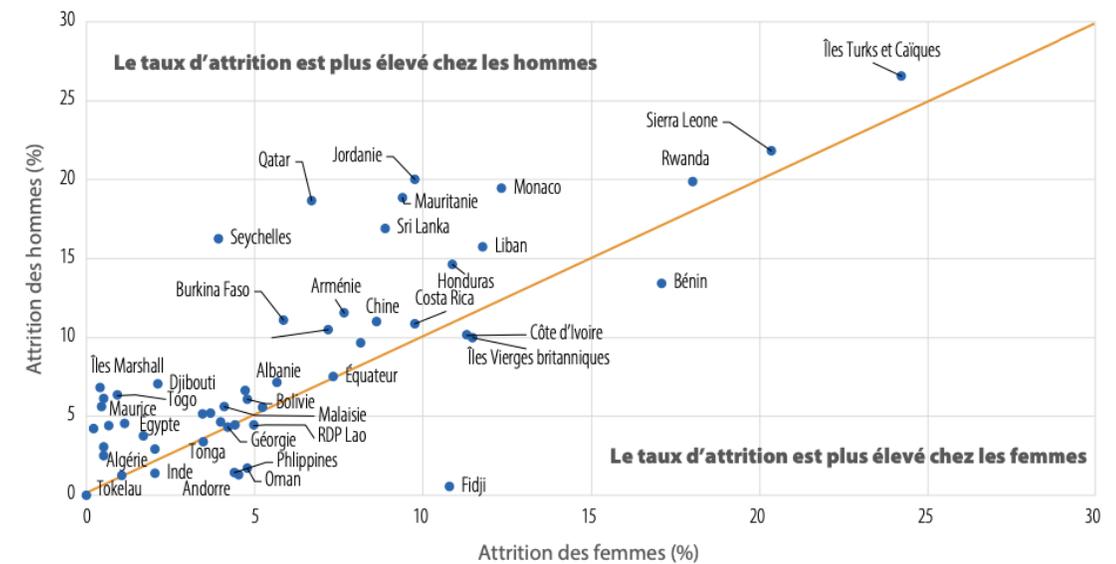
Les inégalités de genre dans l'attrition des enseignants

Les hommes enseignants quittent généralement la profession à des taux plus élevés que leurs collègues féminines. En 2021, les taux d'attrition mondiaux étaient de 9,2 % et 5,9 % pour les hommes enseignants du primaire et du premier cycle du secondaire, contre 4,2 % et 5,6 % pour les enseignantes (Institut de statistique de l'UNESCO, 2024).

Le taux d'attrition des enseignants du primaire est plus élevé que celui des enseignantes dans 80 % des pays.

En Afrique, le taux d'attrition des enseignants du primaire est plus de deux fois plus élevée en Algérie, à Djibouti, en Égypte, au Maroc, à Maurice, au Niger, aux Seychelles et au Togo.

Figure 2.9. Attrition dans l'enseignement primaire, par sexe, 2021 ou dernières données



La situation des enseignantes dans le monde

La part des femmes dans l'enseignement semble être en croissance

- L'expansion de l'enseignement primaire au cours des 20 dernières années a été largement soutenue par le recrutement des femmes enseignantes (ISU 2024).
- Les femmes enseignantes du primaire représentaient 60 % du corps enseignant mondial en 2000 et le 68 % en 2022.

Cependant, les normes culturelles et les préjugés sexistes continuent...

- Dans le secondaire, elles sont passées de 51 % à 55 % au cours de la même période (Équipe du rapport mondial de suivi sur l'éducation 2022).
- L'enseignement aux niveaux inférieurs de l'éducation est souvent perçu comme une profession féminine (UNESCO et Secrétariat du Commonwealth 2011 ; Équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2019), mais pas nécessairement en Afrique subsaharienne
- Le 94% des enseignants du pré primaire sont des femmes et elles sont moins susceptibles de participer à l'enseignement secondaire et supérieur et d'occuper des postes de direction d'école (UNESCO 2024).
- Les enseignantes sont sous-représentées dans les instances dirigeantes et sont confrontées à la discrimination et à des conditions de travail dangereuses

La situation des enseignantes en Afrique Sub-Saharienne

En Afrique Sub-Saharienne, le 84% des femmes enseignantes se trouvent dans l'enseignement pré-primaire, le 47% se trouvent dans le primaire, le 33%, dans le secondaire et le 25% dans le supérieur (UIS, 2024).

Celles-ci sont les moins représentées (moins de 30 % dans l'enseignement primaire) dans certains pays d'Afrique centrale et occidentale, notamment le Bénin, la République centrafricaine, le Tchad, les Comores, le Liberia et le Togo (Institut de statistique de l'UNESCO, 2024).

Le nombre d'enseignants supplémentaires nécessaires pour répondre à la scolarisation universelle est plus important dans les pays où les femmes sont le moins représentées dans les effectifs d'enseignants.

Au Burkina Faso, les récentes réformes de l'éducation visant à relever les qualifications académiques pour devenir un enseignant du pré primaire ou du primaire du niveau inférieur au niveau secondaire supérieur peuvent mettre en préliure la participation féminine dans l'enseignement.

Des considérations essentielles sur les enseignants.es dans le cadre de l'Afrique Sub-Saharienne

- **L'enseignement dans les situations de crise** : pénurie prononcée d'enseignantes en raison des violences basées sur le genre (VBG), la manque d'installations sanitaires et de soutien menstruel, ainsi que la difficulté de rétention du personnel.
- **Les bénéfices d'une direction scolaire féminine** :
 - Impact positive sur l'inscription, l'engagement et la rétention des filles.
 - Impact positive sur les aspirations scolaires futures des filles.
 - Les écoles dirigées par des femmes obtiennent de meilleurs résultats académiques (PASEC, 2020; IIEP-UNESCO, 2023) : cas spécifiques du Togo et de Cote d'Ivoire.
- **Les facteurs qui poussent davantage de femmes que d'hommes à quitter la profession**
 - **Hommes enseignants** : Une plus grande mobilité professionnelle. Le manque d'enseignants masculins peut avoir des effets négatifs sur l'engagement et la réussite des garçons aux niveaux les plus bas de l'enseignement.
 - **Femmes enseignantes** : le manque de logements adaptés, des conditions de travail dangereuses ou insalubres, des discriminations liées aux représentations sociales du rôle des femmes, VBG et les zones isolées.

II. Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante inclusive et sensible aux questions du genre

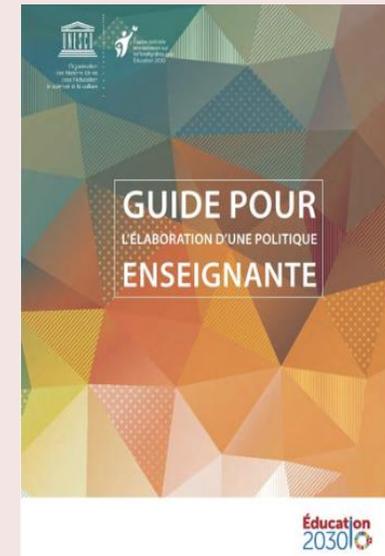
Développer des **politiques enseignantes holistiques et complètes** est essentiel pour garantir une **éducation de qualité**, avec des enseignants qualifiés au cœur du système scolaire.

Outil principal : Guide pour l'élaboration des politiques enseignantes (2019)

- **Élaboré par l'Equipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour Education 2030 (TTF) et l'UNESCO**
- Sert à accompagner les pays dans la conception de leurs politiques éducatives enseignantes
- **Basé sur 9 dimensions clés** : recrutement et rétention, formation initiale et continue, déploiement des enseignants, carrière et évolution professionnelle, conditions d'emploi et de travail, rémunération et incitations, normes professionnelles, responsabilité et gouvernance scolaire, dialogue social, autonomie des enseignants, inclusion et égalité des genres

Processus de développement : Deux équipes clés

- **Comité de pilotage** : Décideurs stratégiques (ministères, syndicats, ONG, secteur privé)
- **Comité technique** : Experts chargés de la rédaction concrète de la politique



Des collaborations pour l'élaboration d'une politique enseignante inclusive en Afrique Sub-Saharienne

L'Equipe spéciale sur les enseignant.e.s et l'UNESCO ont collaboré avec treize pays d'Afrique subsaharienne — Bénin, Burkina Faso, Ghana, Guinée, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritanie, Niger, Tchad, Togo et Ouganda — pour élaborer des politiques enseignantes holistiques intégrant des perspectives de genre.

Exemples de collaborations avec le TTF et l'UNESCO

- **Ghana** : Focus sur le déploiement équitable, recrutement, qualité des formations. A intégré le dialogue social, le genre et l'inclusion.
- **Malawi** : Comité de pilotage très inclusif (Ministères, UNESCO, UNICEF, DFID, Banque mondiale, UE, etc.)

Exemples de collaborations avec l'UNESCO

- **Mali** : Focus sur la gouvernance scolaire et les VBG.
- **Mauritanie** : Favorisation de la féminisation de la profession enseignante. Focus sur les conditions de travail, la rémunération et les primes, le déploiement du personnel et la direction scolaire féminine.
- **Tchad** : Focus sur la diminution des inégalités (genre, handicap, zones de conflits). Objectifs de genre fixé : 30% de femmes dans le recrutement. Focus sur le recrutement équitable et les conditions de travail (particulièrement sur les questions de Violences Basées sur le Genre).

III. Initiatives de l'UNESCO et de la TTF en matière d'éducation et de genre

A. L'UNESCO renforce les capacités de 140 enseignants sur l'éducation à la santé et au bien-être dans la région du Sahel

Objectif : le projet "Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel", financé par l'Union européenne et mis en œuvre par l'UNESCO, vise à renforcer l'accès et la qualité de l'éducation dans cinq pays du Sahel et il se concentre sur trois objectifs principaux :

- 1. Renforcer la gouvernance et la gestion des enseignants.**
- 2. Améliorer la formation initiale et continue des enseignants.**
- 3. Accroître les capacités à concevoir et évaluer les réformes éducatives curriculaires.**

Ces actions visent à combler le déficit d'enseignants qualifiés et à améliorer les résultats d'apprentissage des enfants dans la région

Lien: <https://www.unesco.org/fr/articles/ameliorer-lenseignement-dans-la-region-du-sahel-0>

B. Prix UNESCO pour l'éducation des filles et des femmes

Le prix UNESCO pour l'éducation des filles et des femmes récompense deux lauréats ayant apporté une contribution exceptionnelle à l'éducation des filles et des femmes. Financé par le Gouvernement de la République populaire de Chine, le prix correspond à deux montants de 50 000 dollars des Etats-Unis.

L'Equipe spéciale internationale sur les enseignant.e.s soutient activement cet appel à candidatures, soulignant l'importance de reconnaître et de promouvoir des initiatives éducatives sensibles au genre.

En 2024 le Prix a été remis à des projets transformateurs en :

- **Ouganda** : Promouvoir l'égalité dans les écoles africaines, (Promoting Equality in African Schools, PEAS) a été récompensé pour son projet « Donner aux écoles les moyens de répondre aux besoins des adolescentes ».
- **Zambie** : La Campaign for Female Education (Campagne pour l'éducation féminine, CAMFED) a été récompensée pour son projet « Soutien global aux filles pour les aider à terminer avec succès leurs études secondaires en Zambie ».

Lien : <https://www.unesco.org/fr/prizes/girls-womens-education>

C. Rapport sur les enseignants en Afrique (2024) : « *Éduquer les filles et mettre fin au mariage des enfants en Afrique : un plaidoyer pour l'investissement et le rôle des enseignants et des directeurs d'établissement* ».

Objectif : Ce rapport, publié par l'Institut International de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique (IICBA) et le Centre international de l'Union africaine pour l'éducation des filles et des femmes en Afrique avec le soutien de l'Union Européenne dans le cadre de l'initiative régionale en faveur des enseignants en Afrique et pour l'Afrique, met en lumière l'importance d'investir dans l'éducation des filles et des femmes, d'éliminer le mariage des enfants, tout en soulignant le rôle des enseignantes et des cheffes d'établissements dans cette démarche.

Lien: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390382>

IV. Pistes pour une prise en compte du genre dans les politiques enseignantes

Améliorer la gestion des enseignants grâce à des systèmes d'information

- Utilisation d'un système d'information pour la gestion des enseignants (TMIS).

Inclusion du genre dans les politiques enseignantes

- Les systèmes éducatifs doivent adopter des stratégies et lois protégeant les femmes contre la violence et garantissant leurs droits particulièrement dans des contextes de crise
- Utilisation des outils pratiques pour une gestion sensible au genre, incluant le recrutement, la rétention et la promotion d'un personnel éducatif respectueux de l'égalité (UNESCO IICBA 2020 ; FAWE 2018).
- Développement des politiques visant à renforcer l'équilibre entre les sexes au sein du personnel enseignant

Améliorer les conditions de travail

- Salaires compétitifs et des mesures incitatives
- Égalité salariale et de traitement entre les sexes

Merci !

