

Salimata FAYE

ENJEUX ET DETERMINANTS DE L'ATTRITION DES ENSEIGNANTS : ENSEIGNEMENTS D'UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

Résumé.

Du fait des coûts financiers qu'elle engendre et de ses conséquences pédagogiques et organisationnelles néfastes sur les élèves et sur les entités scolaires, l'attrition des enseignants est un phénomène auquel il faut remédier. Les retombées négatives associées à ce fléau justifient la nécessité d'examiner les facteurs qui poussent les enseignants à quitter la profession. La revue de la littérature s'appuie sur l'identification systématique des différents écrits se rapportant à ses conséquences et ses déterminants à travers les moteurs de recherches classiques avec comme mots clés, les concepts relatifs à la problématique. Au-delà des enjeux liées à l'abandon des enseignants de la profession, plusieurs facteurs sont associés à l'attrition des enseignants notamment l'environnement et les conditions d'exercices de la profession. Il s'est dégagé le profil d'enseignants qui sont enclins à l'attrition avec une forte propension pour les enseignantes par rapport aux enseignants. Les jeunes débutants dans la profession ont le taux d'attrition le plus élevé ainsi que les plus qualifiés.

Mots clés : Attrition des enseignants, enjeux, caractéristiques individuelles, conditions d'exercice

Abstract

Because of the financial costs it generates, its negatives pedagogical and organizational consequences on students and school entities, teacher attrition is a phenomenon that needs to be dealt with. The negative impact associates with the phenomenon justifies the need to examine the factors that push teachers to leave their career. The review of the literature is based on the systematic identification of the various writings related to its consequences and its contributing factors through the classic search engines with as the keywords and the concepts relevant to the problem. Beyond the stakes of the teacher attrition from the educational profession, several factors are associated with the issue such as the environment and the working conditions. It emerged that the profile of teachers who are prone to attrition are those with a strong propensity for female teachers compared to male counterparts. Young beginners have the highest attrition rate as well as the most qualified teachers.

Key words: Teacher Attrition, consequences, individual factors, working conditions

Introduction

L'expansion des systèmes éducatifs connue par les pays notamment en Afrique subsaharienne traduit les efforts fournis ces deux dernières décennies à travers la succession des programmes internationaux tels que l'Education Pour Tous (EPT) et les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et les Objectifs du Développement Durable (ODD) liés à l'éducation. Ces progrès ont introduit de nouveaux défis. Les Etats doivent non seulement maintenir les acquis mais également développer la capacité de l'enseignement secondaire pour faire face à la demande créée par l'achèvement du cycle primaire. Aussi, les progrès en matière d'éducation n'ont pas permis des améliorations significatives de la qualité des apprentissages avec une persistance des disparités en matière d'acquis scolaires (Salzano & Labate, 2016). Faire face à ces défis nécessite un nombre suffisant d'enseignants qui constituent un élément clé pour le succès d'une politique de développement de l'éducation. Bien que les effectifs enseignants au niveau mondial aient connu une hausse rapide ces deux dernières décennies en passant de 62 millions à 94 millions, l'UNESCO (2020) estime à 68 millions d'enseignants supplémentaires nécessaires pour offrir à tous un enseignement primaire et secondaire d'ici à 2030, surtout en Afrique subsaharienne. Cela traduit un rythme de recrutement d'enseignants inférieur à celui de l'expansion des systèmes éducatifs. Dans un tel contexte, l'attrition des enseignants constitue un obstacle à la réalisation des objectifs de développement de l'éducation. L'attrition des enseignants paraît inévitable et parfois nécessaire lorsqu'il reste relativement limité et stable. Cependant, lorsqu'elle prend des proportions importantes, ses retombées risquent d'être négatives sur les élèves, les enseignants, l'organisation scolaire et le système éducatifs de façon générale (Karsenti et al., 2015). Ce phénomène est depuis longtemps identifié comme un défi pour les systèmes éducatifs du monde entier. De nombreuses données dans la littérature internationale montrent qu'une grande partie des enseignants, entre 20 % et 50 %, quittent la profession au cours des cinq premières années (Geiger & Pivovarova, 2018). L'attrition des enseignants a fait l'objet d'un nombre croissant de recherches et de publications dans plusieurs pays attestant que le phénomène n'est pas nouveau et constitue une préoccupation mondiale. L'intérêt suscité par le sujet s'explique par les coûts aussi bien quantitatifs que qualitatifs qu'il peut engendrer (Karsenti et al., 2013). Lorsque l'attrition atteint une certaine fréquence, elle peut être facteur sous-jacent de pénurie d'enseignants et surtout de qualité. Aussi, l'attrition peut être considérée comme un gaspillage de ressources lorsque les enseignants une fois formés, quittent la profession. Et le recrutement et la formation de nouveaux enseignants serviront non pas à accroître le nombre d'enseignants existants mais à remplacer en grande partie les sortants (Sirois et al., 2018). Outre les coûts qu'il peut engendrer et ses conséquences importantes pour l'objectif d'une éducation équitable pour

tous les élèves, l'attrition des enseignants peut avoir une influence négative sur la qualité des apprentissages des élèves notamment ceux issus des communautés marginalisées (Nguyen et al., 2019).

Connaitre les enjeux liés à l'attrition mais également les facteurs qui poussent les enseignants à quitter la profession est une condition essentielle pour garantir une offre adéquate d'enseignants qualifiés. Cet article se propose de faire le point des connaissances sur l'attrition des enseignants en s'appuyant sur une revue de la littérature des recherches sur le phénomène. Il s'articule sur trois sections. Une première section présente la méthodologie décrivant les principaux critères de sélection des recherches qui seront retenues et l'approche d'analyse adoptée. Une seconde section présente les enjeux liés à l'attrition des enseignants. Enfin, une troisième section permettra de recenser ses différents déterminants.

2. Éluclidation de quelques termes clés et méthodologie

La littérature relative à l'attrition a mis en évidence une diversité des termes employés pour analyser le phénomène mais également des définitions et critères de sélection des populations cibles différents. La présentation de la méthodologie sera précédée d'un éclairage sur ces différents termes et les différentes définitions en identifiant pour chacune d'elle, les différents paramètres qui entrent en jeu.

2.1. Elucidation des termes clés rattachés à l'attrition

On parle habituellement d'attrition des enseignants pour désigner le fait que certains d'entre eux quittent la profession. L'analyse de ce phénomène a fait émerger différents termes et plusieurs définitions tenant en compte des paramètres qui peuvent varier d'un contexte à un autre ou d'un objet d'étude à un autre. Sa définition a beaucoup varié dans la littérature scientifique. Ceci explique la grande complexité qui affecte l'attrition des enseignants même si elle est mesurée par un indicateur simple à savoir le pourcentage du nombre d'enseignants perdus durant une période de référence donnée (Philippe, 2021). Pour analyser l'évolution dans les termes utilisés, il s'est avéré nécessaire de voir des articles moins récents que la période d'analyse retenue dans le cadre de ce travail. Plusieurs termes ont été réécensés avec plusieurs définitions mises au point dans le cadre de recherches et d'approches souvent différentes. Il s'avère important de clarifier chacun de ces concepts pour décrire le phénomène mais aussi voir leur évolution.

Il y a lieu de distinguer les écrits francophones et anglo-saxons. Dans les recherches francophones, les termes généralement utilisés sont le décrochage, l'abandon de la carrière, le roulement, la migration, le transfert ou la désertion professionnelle des enseignants. Selon Philippe (2021), au cours des dernières années au Québec, des expressions telles que « décrochage des enseignants » à l'instar de Karsenti, Collins et Dumouchel (2013), d'abandon des

enseignants dans les recherches de Kirsch (2006) et de désertion des enseignants selon Gingras et Mukamuera (2008) ont fait leur apparition pour désigner l'attrition chez les enseignants. Quant aux écrits anglo-saxons, ils font référence à la problématique en parlant d'« attrition », de « movers », « transferts », « leavers », « Teachers' exit decisions », « turnover », ou « switchers ». Dans leurs différents écrits, les auteurs anglo-saxons désignent par « leavers » les enseignants qui quittent la profession (Nguyen, 2020; Nguyen et al., 2022). Et Meyer et al., (2019) sont allés plus loin en le définissant comme les enseignants qui prennent un poste non enseignant ou qui quittent un système scolaire. Ceux qui changent une ou plusieurs fois de poste pendant leur carrière professionnelle sont considérés comme les « movers ». Pour être plus précis, ils concernent les enseignants transférés à un poste d'enseignant en classe dans une autre école ou un autre district selon Meyer. Certains synonymes tels que « switchers », « tranfers » et « migration » désignent généralement les « movers ».

Quant aux « stayers », ils sont ceux qui restent fidèles à une école pendant plusieurs années (Kirsch, 2006). Parmi les « stayers », il faut distinguer ceux qui restent dans la même école mais qui changent de niveau ou de matière (Atteberry et al., 2016).

Le roulement ou « turnover » en terminologie anglo-saxonne traduit le renouvellement du personnel enseignant d'une structure scolaire. A travers les écrits, nous distinguons trois catégories de roulement : l'attrition (attrition), la migration (movers) et le transfert (switchers, tranfers). Nous retrouvons dans la littérature des auteurs qui utilisent le roulement pour désigner l'un de ses composante (Räsänen et al., 2020). La migration concerne les enseignants qui changent de poste d'enseignants dans d'autres écoles (Delobbe, 2017). Cette dernière catégorie est considérée par les chercheurs américains comme les « shifters », ceux qui quittent la classe pour assumer un autre rôle dans l'éducation tels que l'administration, le développement du personnel, le soutien des enseignants) et en dehors de ceux-ci comme l'élaboration de programmes entre autres (Olsen & Anderson, 2007).

Si des termes trouvent leur correspondance de part et d'autre, certains restent spécifiques à chaque contexte. Mais la grande majorité des recherches scientifiques dans le domaine ont retenu le terme « attrition », grâce à son caractère englobant comparativement aux termes « abandon » et « décrochage » qui renvoient davantage à l'idée de renoncement (Delobbe, 2017). L'analyse de ces concepts montre que chacun adapte sa définition de l'attrition au contexte et indique le sens qu'il donne à ce terme (Kirsch, 2006). Faute de quoi, toute comparaison est problématique pour ne pas dire impossible (Delobbe, 2017). C'est pourquoi Kirsch pense qu'il ne faut pas tendre vers une définition unique du concept d'attrition. Quelle que soit celle

retenue, l'attrition des enseignants présente un enjeu préoccupant par son impact négatif pour les systèmes éducatifs. Par soucis de cohérence avec la majorité des écrits scientifiques sur le sujet, nous préférons employer la terminologie des écrits anglo-saxons qui font référence à cette problématique en parlant de l'attrition.

2.1. Méthodologie

La méthodologie s'articule autour de la collecte des écrits scientifiques, de leur traitement et de leur analyse. La dernière étape consiste à la présentation et l'utilisation des résultats de l'analyse. Cette revue de la littérature est basée sur l'identification systématique des différents écrits se rapportant aux conséquences et aux déterminants de l'attrition afin de constituer la base recension. Cette étude s'appuie principalement sur les moteurs de recherches tels que Google, Google scholar et Education Resources Information Center (ERIC), avec comme mots clés, les différents concepts relatifs à l'attrition des enseignants utilisés par les auteurs francophones et anglo-saxon mentionnés et définis plus haut. Ils ont été mis en relation dans les différents moteurs de recherches pour optimiser la collecte de données. Ainsi, nous avons au total 329 références provenant des trois bases de données bibliographiques. Nous avons ensuite procédé à l'élimination des doublons. L'étape suivante a été d'éliminer les références qui ne respectent pas les critères de sélection retenus. Seules sont retenues celles qui ont obéi à des critères tels que la pertinence, l'actualité et l'accessibilité. Les écrits scientifiques maintenus sont publiés entre la période de 2012-2022. La vérification à la source est effectuée de façon systématique. A la fin du processus de sélection des articles, nous avons abouti à une base d'une centaine de références qui ont fait l'objet d'analyse. Pour faciliter ce travail, nous avons procédé à l'étiquetage de chaque référence (titre, auteur, revue, volume, etc.) et identifié dans quelle partie de l'article elle peut apporter une valeur ajoutée à savoir leur codification (question de recherche, méthodologie, déterminants de l'attrition, conséquences, citations, etc.).

3. Enjeux liés à l'attrition des enseignants

L'attrition des enseignants peut être problématique pour les systèmes éducatifs pour plusieurs raisons : le coût qu'il peut engendrer mais également ses retombées négatives sur l'équité et la qualité de l'enseignement. Le phénomène peut également nuire au fonctionnement de l'école en perturbant sa stabilité et entraînant une perte de connaissances institutionnelles vitales. Cette section présente un aperçu sur les enjeux en termes de coûts financiers, pédagogiques mais également d'accès inéquitable à des enseignants de qualité que peut engendrer l'attrition des enseignants. Les enjeux constituent des arguments pour lutter contre le phénomène.

3.1. Enjeu en termes de coûts financiers

Les auteurs s'accordent sur le fait que l'attrition des enseignants représente avant tout un problème économique pour les pays à fort taux d'enseignants qui quittent la profession ou qui changent d'école. A l'instar des études antérieures, celles de Karsenti, Colin et Dumouchel (2013), Karsenti, (2015) ainsi que Mukamurera, Martineau, Bouthiette et Ndorero (2013) confirment que le phénomène est une réalité qui coûte chère. Il constitue des pertes financières liées au coût de la formation initiale, du recrutement, de l'embauche et du développement professionnel des enseignants de remplacement. Certaines tentatives d'estimations nous permettent d'avoir une idée du coût de l'attrition. L'ampleur des implications financières diffère selon le type d'attrition. Parmi les enseignants, il y a ceux qui restent dans la même école et ceux qui changent de niveau scolaire ou de matière d'enseignement. Le type de roulement du personnel est associée à un rendement inférieur des élèves (Atteberry et al., 2016). Parmi les enseignants qui changent d'école, les coûts associés à l'attrition peuvent être plus élevés pour ceux qui changent d'entité scolaire que pour ceux qui changent d'école au sein d'une même entité scolaire. Aussi, les coûts qu'ils engendrent sont probablement plus élevés pour ceux qui quittent le système que pour ceux qui acceptent un poste non enseignant dans le système (Meyer et al., 2019). Notons qu'au niveau de l'école, les enseignants qui partent pour une autre institution scolaire ont le même impact que les enseignants qui quittent la profession. Quelle que soit la situation, il s'agit d'un poste vacant qui doit être comblé et des coûts qui y sont associés (Sutcher et al., 2016). Il faut noter que peu de chiffres récents existent sur les coûts de l'attrition des enseignants. Les documents consultés convoquent des estimations antérieures. Mais la recherche de García et Weiss (2022) donne une idée de l'ampleur des ressources financières gaspillées liées au phénomène. Le coût de remplacement pour un enseignant qui part d'une entité scolaire, est estimé en moyenne à plus de 20 000 dollars selon Carver-Thomas et al., (2017) et le Learning Policy Institute (LPI), (2017). Ce qui amène à 7,3 milliards de dollars, le coût total annuel de l'attrition aux États-Unis (García & Weiss, 2022). Des recherches comme celle de Goldring et al. (2014) indique également que ces coûts sont les plus dommageables dans les entités à forte pauvreté où la rotation des enseignants est la plus élevée et les ressources pour le soutien social et scolaire sont rares.

3.2. Enjeu pédagogique : impact négatif sur l'apprentissage des élèves

L'attrition des enseignants peut être également préjudiciable à l'apprentissage des élèves (Hendricks, 2014 ; Ronfeldt, Loeb & Wyckof, 2013). Malgré le fait qu'une partie des preuves scientifiques montrent une attrition plus élevée chez les enseignants les moins efficaces (Hanushek et al., 2016), ce phénomène nuit à la qualité des enseignements à travers de nombreux mécanismes. Ces derniers peuvent être directs ou indirects (Palma-Vasquez

et al., 2022). L'attrition peut entraîner une certaine discontinuité dans l'enseignement quand le remplacement de ceux qui partent s'avère difficile. Aussi, selon Mabeya et al. (2019), l'arrivée d'un nouvel enseignant nécessite pour les élèves un temps d'ajustement et d'adaptation aux techniques et méthodes employées par ce dernier. Ce qui peut affecter leurs performances scolaires. Lorsque l'attrition contribue à la pénurie d'enseignants, certaines mesures prises telles que l'augmentation de la taille des classes, la réduction de l'offre de cours ou l'embauche d'enseignants inexpérimentés ou moins qualifiés peuvent rendre moins efficace l'enseignement (Kini & Podolsky, 2016 ; Partee, 2014; Simon & Johnson, 2015; Sutcher, Darling-Hammond & Carver, 2019). En effet, l'impact de l'attrition est déterminé par l'efficacité relative des enseignants qui quittent une école, par rapport à ceux qui les remplacent (Ronfeldt et al., 2013).

D'une manière indirecte, l'attrition des enseignants peut affecter l'apprentissage des élèves en perturbant la structure organisationnelle, la cohésion sociale et la continuité relationnelle entre le personnel et les élèves (Ronfeldt et al, 2013 ; Partee, 2014 ; Kelchtermans, 2017). Elle peut avoir également des conséquences sur les enseignants restants car pouvant entraîner des charges pédagogiques et des conditions de travail plus difficiles selon Kelchtermans.

Lorsqu'une grande partie des enseignants débutants quittent l'enseignement, leurs remplaçants sont souvent eux-mêmes nouveaux à leur poste. Les écoles enregistrant de forts taux d'attrition, se retrouvent dans une spirale négative, car les effets d'entraînement peuvent encore intensifier le phénomène (Viac & Fraser, 2020). Par conséquent, les enseignants choisissent de changer d'école ou de quitter la profession. Cela se traduit par un impact sur la continuité éducative et relationnelle dans l'établissement scolaire (Kelchtermans, 2017). Le renouvellement fréquent du personnel enseignant affaiblit les relations collégiales nécessaires à la promotion d'un leadership sain (Simon & Johnson, 2015). Ronfeldt et al., (2013) mentionnent l'instabilité de ces relations et la méfiance entre le personnel peuvent porter préjudice à la réussite des élèves. L'arrivée d'un nouvel enseignant non encore formé aux politiques et pratiques de l'établissement rend le personnel moins cohésif.

3.3. Pénurie et accès non équitable à des enseignants de qualité

Au-delà de son impact en termes de coûts financiers et pédagogiques, l'attrition des enseignants peut être un obstacle à la réalisation d'une éducation de qualité équitable pour tous. Il est reconnu dans les recherches existantes que les écoles et les entités scolaires varient dans la qualité de leur personnel enseignant. La répartition inégale d'enseignants de qualité entre les écoles, les entités scolaires et les régions a été une préoccupation majeure dans les politiques nationales d'éducation dans le monde. Malgré diverses

interventions politiques, une répartition équitable d'enseignants expérimentés de grande qualité n'a pas été pleinement réalisée dans la plupart des pays. Les forts taux d'attrition des enseignants sont cités parmi les facteurs contribuant à cette situation (Partee, 2014). Les taux d'attrition dépendent de l'établissement, de l'entité scolaire, de la région ou du pays de l'enseignant selon les travaux de Sutchter et al., (2016) et Meyer et al. (2019). Les enseignants quittent souvent les entités scolaires peu performantes et les zones économiquement défavorisées (Meyer et al., 2019). Une certaine catégorie d'élèves défavorisés est toujours moins susceptible d'avoir des enseignants efficaces que ceux plus nantis (Partee, 2014). En comparant les caractéristiques moyennes des écoles d'origine et de destination des enseignants qui changent d'école ou qui quittent définitivement la profession, Feng et Sass (2017) confirment ce résultat. Ils trouvent que les enseignants ont tendance à se déplacer vers des écoles ayant des élèves plus performants et accueillant moins d'élèves issus des minorités et des familles à faible revenu. Dans un tel contexte, le besoin de trouver suffisamment d'enseignants qualifiés augmente, menaçant à terme la capacité d'apprentissage des élèves (Ladd & Sorensen, 2016). En effet, l'attrition des enseignants est fréquemment associée à des défis liés à l'amélioration des résultats des élèves et la garantie que tous les élèves ont un accès équitable à des enseignants de qualité (Atteberry, Loeb & Wyckoff, 2016). Il s'avère impératif de les retenir en particulier pour les écoles défavorisées (Nguyen, 2018). Puisque les conséquences négatives ont tendance à être concentrées dans les écoles où l'attrition est constamment élevée comme précédemment décrit. Cela peut compromettre les efforts pour maintenir des environnements d'enseignement favorables (Sutchter et al., 2016).

4. Déterminants de l'attrition des enseignants

Partant de la prolifération des écrits sur l'attrition des enseignants, cette revue tente de faire une synthèse d'une centaine de références portant sur ses déterminants. Ils sont regroupés en 2 catégories : les caractéristiques personnelles des enseignants et les caractéristiques et conditions d'exercice de la profession.

4.1. Caractéristiques personnelles des enseignants

Selon Nguyen et al. (2019), les caractéristiques personnelles des enseignants facilitent la compréhension de la façon dont les antécédents des enseignants influencent sur leur attrition. Hughes (2012), Wells (2015) et Delobbe, (2017) ont considéré certaines variables sociodémographiques ainsi que le cheminement académique ou la qualification afin d'établir le profil des enseignants enclins à l'attrition. Le sexe et l'âge des enseignants captent dans une certaine mesure les effets de la situation familiale. Une hypothèse est partagée dans la littérature internationale antérieure sur une plus forte propension à quitter la profession des enseignantes par rapport aux

enseignants. Cependant, les preuves empiriques plus récentes sont mitigées en ce qui concerne l'effet du genre (Mikalsen, 2021). Les résultats de Abolo et al., (2020) et Ingersoll, Merili, Stuckey et Collins (2018) confirment que les enseignantes sont plus susceptibles de quitter l'enseignement que les enseignants en raison de leurs responsabilités domestiques (Goldring et al., 2014 ; Ingersoll et al., 2018). Selon Yeado et Henken (2016), les femmes représentent la majeure partie des enseignants dans certains pays. Lorsque ces dernières ont des enfants, les exigences imposées par leurs écoles peuvent les contraindre à quitter l'enseignement pour s'occuper d'eux. Aussi, le coût que peut engendrer la garde d'enfants peut être au-dessus des possibilités offertes par leur salaire. Cela peut les pousser à abandonner la profession pour s'occuper de leurs propres enfants ou à rechercher des emplois mieux rémunérés en dehors de l'enseignement. Alors qu'une étude suédoise effectuée par Lindqvist, Nordänger et Carlsson (2014) a montré qu'il n'y avait pas de différences significatives dans les taux d'attrition entre les hommes et les femmes, lorsque le congé parental était pris en compte. Ce résultat est conforme à ceux de Mukamurera et Balleux (2013) sur les nouveaux enseignants au Québec qui indiquent l'absence de différence significative entre le désir de quitter la profession et le sexe. D'autres études ont soutenu par contre que les hommes ont tendance à quitter la profession que les femmes (Sass et al., 2012 ; With, 2017).

Pour l'âge et l'expérience, les travaux de Hughes (2012) démontrent que ce sont généralement les enseignants les plus jeunes qui sont les plus susceptibles d'abandonner la profession que les enseignants plus âgés qui quittent généralement pour la retraite. D'autres recherches plus récentes indiquent que les enseignants débutants ont le taux d'attrition le plus élevé comparativement aux enseignants ayant accumulé plus d'années d'expérience (Goldring, Taje, & Riddles, 2014; Papay, Bacher-Hicks, Page & Maninell., 2017; Mabeya, 2021). Pivovarovab et Powers (2022) comparant les écoles « charter » et les écoles publiques en matière d'attrition, ont trouvé aussi que les enseignants moins expérimentés sont plus susceptibles de quitter les écoles. Cette attrition se produit généralement les cinq premières années de leur carrière (Ingersoll et al., 2014; Ingersoll et al., 2018). Abolo et Nwokonko (2020) expliquent cette situation par le manque de réalisation de leur haute aspiration professionnelle. Les motivations et les attentes individuelles peuvent être des facteurs déterminants mais la propension d'attrition peut être importante si l'environnement scolaire ne répond pas à leurs attentes (Lindqvist & Karin, 2016).

Les études sont également partagées quant à l'influence du cheminement académique ou de la qualification sur l'attrition. Certains auteurs à l'instar de Wells (2015), Arviv Elyashiv et Navon (2018), Chikoyo et al. (2019) et Pivovarovab et Powers (2022) démontrent que ce sont majoritairement les enseignants les plus qualifiés qui sont plus susceptibles de quitter la

profession et à un stade précoce. Dupriez, Delvaux et Lothaire (2016) affirment que les diplômés avancés offrent aux enseignants des qualifications et des opportunités plus larges dans d'autres marchés du travail avec des postes plus attrayants dans d'autres secteurs. Les résultats de Pivovarov et Powers (2022) semblent corroborer cette hypothèse quand ils concluent que la propension à quitter la profession est plus élevée dans les écoles « charter » dont la grande partie de leurs enseignants détiennent une certification alternative. Corroborant les résultats de recherches d'auteurs tels que Hughes (2012), Graie et Taie (2015), Lankford et al. (2014) et Master, Sun et Loeb (2018), Nguyen et al. (2018) arrivent à la conclusion selon laquelle il n'existe aucune relation entre les qualifications des enseignants et l'abandon de la profession. Une étude au Zimbabwe effectuée par Mulei et al. (2016) trouve au contraire que ce sont plutôt les enseignants les moins qualifiés qui abandonnent le plus souvent la profession. Ce qui semble traduire que l'effet du niveau de qualification peut dépendre du contexte. Mais Den Brok et al. (2017) constatent que l'attrition semble plus faible pour les enseignants titulaires d'un diplôme d'enseignement, ce qui suggère que la formation des enseignants peut jouer un rôle vital dans la réduction de l'attrition.

Des caractéristiques émotionnelles et psychologiques incompatibles avec la profession enseignante ont été également évoquées dans la littérature (Karsenti et al., 2013 ; Mukamurera & Balleux, 2013). Elles sont susceptibles de prédire certains facteurs liés à l'attrition des enseignants comme la détresse psychologique, le manque d'engagement et de motivation ainsi que le découragement. Lindqvist et Karin (2016) insistent sur l'aspect psychologique de la profession en considérant l'attrition des enseignants comme l'aboutissement d'un long processus de ressentiment.

4.2. Caractéristiques et conditions d'exercice de la profession

Les conditions et caractéristiques du milieu d'exercice, les styles de management ou de leadership, les caractéristiques des apprenants, ainsi que la rémunération peuvent être déterminants de l'attrition des enseignants. C'est ainsi que de nombreuses recherches ont souligné le caractère multidimensionnel de la décision de quitter ou de rester dans la profession (Zavelevsky & Lishchinsky, 2020). Ces différents facteurs sont classés par Liu (2020) en deux catégories : les facteurs pécuniaires et non pécuniaires.

Des études constatent que la rémunération des enseignants est un facteur essentiel pour attirer et retenir les enseignants (Gray & Taie, 2015 ; Hendricks, 2014 ; Katz, 2018 ; Podolsky et al., 2019) notamment en début de carrière et dans les établissements scolaires à forte pauvreté ou à besoins élevés où les problèmes d'attrition sont plus observés (García & Weiss, 2019 ; Sorensen & Ladd, 2020). Ces résultats confirment ceux de Hendricks (2014) qui ont montré qu'une augmentation de 1 % de la rémunération des enseignants réduit leur attrition de 0,16 points de pourcentage. Cet effet est

plus important pour les enseignants inexpérimentés et tend à s'estomper avec l'expérience. Il disparaît au bout d'une vingtaine d'années d'expérience. Ces résultats corroborent ceux plus récents de García, Han et Weiss (2022). La perception des enseignants du facteur salaire sur la décision de quitter la profession a été également analysée. Les travaux récents de Jensen (2022) ont exploré comment les enseignants classent par ordre de priorité quatre facteurs à savoir le salaire, le soutien administratif, les prestations médicales et les difficultés d'exercice de la profession dans leur choix en matière d'offres d'emploi. Les résultats indiquent que les enseignants de cet échantillon ont tendance à accorder plus d'importance au salaire qu'aux autres facteurs. Les avantages médicaux et la difficulté d'enseignement n'étaient pas considérés comme très importants pour les enseignants. Jensen précise cependant que ce choix est lié aux caractéristiques personnelles. Ceux ayant moins de responsabilités ont tendance à donner la priorité à d'autres facteurs plutôt qu'au salaire.

Il est à noter que les inégalités sectorielles de revenus et l'existence d'offres d'emploi dans des professions comparables peuvent exacerber l'attrition des enseignants. Des études à l'instar de Nagler et al. (2015) et García et al. (2022) ont pu montrer que la décision de quitter ou non la profession est étroitement liée au niveau de rémunération des enseignants par rapport à des professions similaires dans d'autres secteurs. Les salaires dans les carrières alternatives (non liés à l'enseignement) peuvent influencer la façon dont les enseignants prennent des décisions professionnelles (Nagler et al., 2015). Alors une attention importante est accordée à la rémunération. Elle est reconnue comme déterminant de l'attrition des enseignants notamment lorsqu'il constitue un élément contributif, en combinaison avec d'autres facteurs (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2019).

Les facteurs non pécuniaires regroupent les déterminants organisationnels liés à l'école. Les chercheurs se sont penchés de manière holistique sur ces facteurs. Selon Nguyen et al., (2019), bon nombre de ces caractéristiques organisationnelles identifiées sont statistiquement significatives dans les recherches menées. Concernant les facteurs liés à l'école qui influent sur la probabilité d'attrition, il faut noter que certains d'entre eux échappent au contrôle de la politique éducative. Il s'agit par exemple de l'emplacement de l'école et la démographie des élèves. Les enseignants ont tendance à quitter les écoles de contexte difficile notamment celles à fortes proportions d'élèves à faible revenu et/ou issus des minorités (Feng, 2014; Papay et al., 2017 ; Simon & Johnson, 2015). Mais Podolsky et al. (2016) soulignent que cette influence peut être considérablement contrecarrée par une amélioration des conditions d'enseignement et salariales. Les préférences de certaines régions géographiques ont été également citées parmi les facteurs rendant la rétention difficile des enseignants (Engel et al., 2014). Ces derniers préfèrent les écoles dans les zones aisées que dans les zones défavorisées (Qin, 2019). Certains

auteurs comme Bettini et al., (2020) rapportent que les caractéristiques physiques de l'école et la disponibilité des ressources pédagogiques contribuent de manière significative à la rétention des enseignants, leur absence pourrait pousser à quitter la profession.

Un environnement favorable et collaboratif fait partie des déterminants importants non seulement de l'attractivité mais également de la rétention dans la profession enseignante (Kelchtermans, 2017 ; Zavelevsky & Lishchinsky, 2020). Le manque de collégialité et de soutien des enseignants, l'absence de soutien pédagogique et administratif, les problèmes de comportement des élèves, le manque d'opportunités de développement professionnel, la charge de travail élevée peuvent rendre délétère le climat scolaire (Den Brok et al., 2017; Thapa et al., 2013; Geiger & Pivovarova, 2018; Fessehatsion & Peng, 2022). Des recherches antérieures ont révélé que les enseignants ayant une meilleure collaboration et coopération avec leurs collègues sont également moins susceptibles de quitter. Le soutien aux nouveaux enseignants pendant le processus de transition et d'adaptation constitue une condition fondamentale pour leur rétention (Kelchtermans, 2017). Ainsi, les résultats de Fuller et ses collègues (2016) montrent que la cohésion et la collaboration des enseignants prédisent fortement la probabilité de rester dans la profession. Cela a conduit à des suggestions pour le développement de programmes solides pour initier les enseignants à la profession (Den Brok et al., 2017). Il peut expliquer le lancement dans le contexte éthiopien, de processus d'initiation et la conception des programmes pour s'assurer que les enseignants sont socialement adaptés à leur nouvel environnement scolaire (Nketsia, et al., 2022).

Une des attentes pour l'administration scolaire est la création d'une culture scolaire et les aspects de leadership de base. Elle doit faire preuve de leadership pour établir un climat favorable en activant une dynamique organisationnelle positive. L'administration est considérée comme le moteur de la culture d'un établissement scolaire. Ainsi de nombreux chercheurs se sont concentrés spécifiquement sur l'influence du leadership scolaire sur l'attrition des enseignants. Il existe des preuves solides que le soutien administratif peut réduire considérablement la probabilité des enseignants à quitter la profession ou à changer d'établissement (Luke, 2014). A l'instar de Kraft et al. (2016), Nguyen (2021) arrive à la conclusion selon laquelle, il existe une relation entre le leadership, le développement professionnel et l'attrition des enseignants. Une augmentation d'un écart type dans le soutien administratif est associée à une diminution de 1,3 point de pourcentage de l'attrition des enseignants. Cette relation reste significative lorsqu'on tient compte des types d'attrition tels que les transferts et les sortants.

La discipline constitue un autre aspect du climat de travail scolaire et une force qui pousse les enseignants à quitter la profession. Un niveau plus élevé d'attrition est enregistré dans les écoles caractérisées par des problèmes

disciplinaires des élèves (Den Brok et al., 2017). Cela peut être expliqué par la frustration des enseignants liée aux problèmes de gestion des classes, au faible niveau d'intérêt des élèves pour l'apprentissage et aux perturbations constantes qui fragilisent la profession. Les enseignants notamment débutants qui quittent la profession, avaient du mal à gérer les problèmes de discipline en classe selon Elyashiv (2019).

Le manque d'opportunités de développement professionnel est mentionné parmi les caractéristiques de l'environnement de travail des enseignants déterminant la probabilité de quitter la profession. Des auteurs trouvent que les opportunités d'avoir des instances de rencontrent pour apprendre et partager des expériences permettent aux nouveaux enseignants de rester dans leur établissement (Den Brok et al., (2017) et Kidd et al., (2015). Selon Nketsia et al., (2022). Une formation initiale et des opportunités pour les enseignants en service de participer à l'apprentissage professionnel auraient une influence positive sur leur rétention en Ethiopie.

L'attrition des enseignants a été attribuée également à la charge de travail qui devient de plus en plus complexe (Kelchtermans, 2017; Den Brok et al., 2017). Parfois, elle est décrite comme excessive, irréaliste et insoutenable par ceux qui ont l'intention de quitter la profession (Heffernan et al., 2022)..

Conclusion

Même si peu de chiffres existent sur les coûts de l'attrition des enseignants, les plus récents obtenus montrent que c'est un phénomène qui engendre un gaspillage important de ressources. Au-delà des conséquences financières, l'attrition des enseignants est préjudiciable à l'apprentissage des élèves à travers plusieurs mécanismes. Le temps d'attente et d'adaptation des élèves d'une classe accueillant un nouvel enseignant parfois moins qualifié peut avoir un effet négatif sur leurs performances scolaires. Aussi, des taux d'attrition élevés peuvent perturber la structure organisationnelle scolaire, la cohésion sociale et la continuité relationnelle dans l'établissement scolaire, créant ainsi un environnement d'apprentissage instable et inefficace. L'attrition des enseignants constitue un des facteurs contributifs importants de la pénurie et de la répartition inéquitables des enseignants de qualité. Ces conséquences négatives soulèvent l'importance d'améliorer notre compréhension du phénomène et justifie la nécessité d'analyser ses déterminants.

Cette synthèse révèle le caractère multidimensionnel de l'attrition. La plus forte propension à quitter la profession est observée dans la catégorie des enseignantes, les jeunes débutants et les plus qualifiés. Les conditions d'exercices de la profession notamment les salaires, le manque de soutien pédagogique et administratif, le climat scolaire peu favorable et non collaboratif, le manque d'opportunités de développement professionnel, la lourdeur et la complexité des tâches de l'enseignant sont autant de facteurs

évoqués pour expliquer les forts taux d'attrition. Le phénomène nécessite de distinguer les dimensions intrinsèques liées à la profession de celles extrinsèques afin d'identifier les leviers sur lesquels la politique éducative peut agir. L'importance de cette revue est de sensibiliser sur la nécessité de mettre en place des dispositifs afin d'attirer, de recruter et surtout de retenir les enseignants de qualité dans la profession. Dans une étude future, il serait intéressant de s'interroger sur les stratégies de rétention des enseignants mises en œuvre dans certains pays.

Références bibliographiques

Abolo, E. V. et Nwokonko, R. N. (2020). Selection Process, Teachers' Welfare and Attrition Rate of Teachers in District II, Lagos Stat, *KIU Journal of Humanities*, Kampala International University ISSN: 2415-0843; 5(4): 79-93.

Arviv Elyashiv, R. et Navon, Y. (2018). Teacher Attrition and human Capital., Paper was presented at the annual meeting of the 'European Conference on Educational Research (ECER), Bolzano, Italy.

Atteberry, A., Loeb, S. et Wyckoff, J. (2016). Teacher churning: Reassignment rates and implications for student achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 3–30. <http://eric.ed.gov/?id=EJ1129160>.

Bettini, E., Gilmour F. A., Williams, O. T. et Billingsley, B. (2020). Predicting special and general educators' intent to continue teaching using conservation of resources theory. *Exceptional Children*, 86 (3): 310–29. <https://doi.org/10.1177/0014402919870464>.

- Carver-Thomas, D. et Darling-Hammond, L. (2017). Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute

Carver-Thomas, D. et Darling-Hammond, L. 2019. The trouble with teacher turnover: How teacher attrition affects students and schools. *Education Policy Analysis Archives* 27(36): 1-32.)

Chikoyo R. A. Nzalayaimisi G. K. et Godfrey G. Telli (2019). The Influence of Teachers' Education Qualifications on Teacher Attrition in Public Secondary Schools of Kilimanjaro and Manyara Regions, Tanzania. *Journal of Education and Practice* www.iiste.org, ISSN 2222-1735 (Paper), ISSN 2222-288X (Online) Vol.10, No.33, 2019.

Delobbe, A. M. (2017). Le décrochage enseignant : comprendre ses origines et impacts pour un meilleur encadrement. *Initio*, Université Laval, D'une transition... à l'autre, 6 (1), pp.155-174. fahal-02969923f.

Den Brok, P., Wubbels, T. et Van Tartwijk, J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching*, 23(8), 881-895. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859>.

Dupriez, V., Delvaux, B. et Lothaire, S. (2016). Teacher shortage and attrition: Why do they leave? *British Educational Research Journal*, 42(1), 21-39. <https://doi.org/10.1002/berj.3193>.

Elyashiv, R. A. (2019). School and District Leaders Talk about Teacher Attrition", *Journal of Curriculum and Teaching*, Vol. 8, No.3, pp. 160-170.

Engel M., Jacob B. A. et Curran F. C. (2014). New evidence on teacher labor supply. *American Educational Research Journal* 51(1): 36–72.

Feng L (2014) Teacher placement, mobility, and occupational choices after teaching. *Education Economics* 22(1): 24–47.

Feng, L. et Sass, T. R. (2017). Teacher quality and teacher mobility. *Education Finance and Policy*, 12(3), 396–418. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_0021

Fessehatsion P.W. et Peng P. (2022). Examining the Relationship Between the Aspects of School Working Conditions and Teachers' Intent to Stay as Mediated by Job Satisfaction. *European Scientific Journal*, ESJ, 18 (12), 213.

Fuller, B.; Waite, A. et Torres Iribarra, D. (2016). Explaining teacher turnover: School cohesion and intrinsic motivation in Los Angeles. *American Journal of Education*, 122(4), 537-567.

García, E. et Weiss, E. (2020). *A policy agenda to address the teacher shortage in U.S. public schools*, The sixth and final report in 'The perfect storm in the teacher labor market' series. *Economic Policy Institute*, October 2020.

García, E., Han, E. et Weiss, E. (2022). Determinants of teacher attrition: Evidence from district-teacher matched data. *Education Policy Analysis Archives*, 30(25). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6642>.

Geiger, T. et Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching*, 24(6), 604–625. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1457524>.

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, 203-222.

Goldring, R., Taie, S. et Riddles, M. (2014). Teacher attrition and mobility: Results from the 2012–13 Teacher Follow-up Survey (NCES 2014-077). Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Consultable <https://nces.ed.gov/pubs2014/2014077>.

Gray, L. et Taie, S. (2015). Public School Teacher Attrition and Mobility in the First Five Years (NCES 2015-337). Washington: National Center for Education Statistics at the U.S. Department of Education.

Hanushek, E. A., Rivkin, S. G. et Schiman, J. C. (2016). Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction. *Economics of Education Review*, 55, 132-148.

Heffernan, A., Bright, D., Kim, M., Longmuir, F. et Magyar, B. (2022). 'I cannot sustain the workload and the emotional toll': Reasons behind Australian teachers' intentions to leave the profession. *Australian Journal of Education*, 66(2), 196-209. <https://doi.org/10.1177/0004944122108665>.

Hendricks, M. D. (2014). Does it pay to pay teachers more? Evidence from Texas. *Journal of Public Economics*, 109, 50–63. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.11.001>

Hughes, G. (2012). Teacher Retention: Teacher Characteristics, School Characteristics, Organizational Characteristics, and Teacher Efficacy. *The Journal of Educational Research*, 105 (4), 245–255.

Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. et Collins, G. (2018). *Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force* – Updated October 2018. CPRE Research Reports. Consultable au https://repository.upenn.edu/cpre_researchreports/108.

Ingersoll, R., Merri, L. et May, H. (2014). What are the effects of teacher education and preparation on beginning teacher attrition, Philadelphia: *Consortium for Policy Research in Education*.

Jensen, F. (2022). *Teachers' Values for the Reduction of Teacher Attrition in Utah Public Schools*. Theses and Dissertations. Brigham Young University. 9585.)

Liu, J. (2020). Exploring Teacher Attrition in Urban China through Interplay of Wages and Well-being. *Education and Urban Society* 2021, Vol. 53(7) 807–830.

Kamanzi, P. C., Tardif, M. et Lessard, C. (2015). Les enseignants canadiens à risque de décrochage : portrait général et comparaison entre les régions. *Mesure et évaluation en éducation*, 38(1), 57–88. <https://doi.org/10.7202/1036551ar>

Karsenti, T. (2015). *Analyse des facteurs explicatifs et des pistes de solution au phénomène du décrochage chez les nouveaux enseignants, et de son impact sur la réussite scolaire des élèves* (Rapport no 2012-RP-147333).

- Karsenti, T., Collin, S. et Dumouchel, G. (2013). Le décrochage enseignant : état des connaissances. *International Review of Education*, 59 (5), 549-568. <http://dx.doi.org/10.1007/s11159-013-9367-z>.

Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go? Unpacking teacher attrition/ retention as an educational issue. *Teachers and Teaching*, 23(8), 961–977.

Kidd, L., Brown, N. et Fitzallen, N. (2015). Beginning teachers' perception of their induction into the teaching profession. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(3), 154-173. <https://doi.org/10.14221/ajte.2014v40n3.10>.

Kini, T. et Podolsky, A. (2016). *Does Teaching Experience Increase Teacher Effectiveness? A Review of the Research* (Palo Alto: Learning Policy Institute).

Kirsch, R. (2006). *L'abandon volontaire de la carrière chez des enseignants débutants du primaire et du secondaire au Québec*. Mémoire de maîtrise non publié, Université de Montréal, Montréal, QC, Canada.

Kraft, M. A., Marinell, W. H. et Shen-Wei Yee, D. (2016). School organizational contexts, teacher turnover, and student achievement: Evidence from panel data. *American Educational Research Journal*, 53(5), 1411-1449.

Ladd, H. F. et Sorensen, L. C. (2016). Returns to teacher experience: Student achievement and motivation in middle school. *Education Finance and Policy*, 12(2), 241–279. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00194.

Lankford H., Loeb S., McEachin A., Miller L. C. et Wyckoff, J. (2014). Who enters teaching? Encouraging evidence that the status of teaching is improving. *Educational Researcher*, 43(9), 444–453. Crossref.

Learning Policy Institute (LPI). (2017). What's the cost of teacher turnover? (calculator). <https://learningpolicyinstitute.org/product/the-cost-of-teacher-turnover>.

Lindqvist, P. et Karin, U. (2016). Already elsewhere - A study of (skilled) teachers' choice to leave teaching. *Teaching and Teacher Education*, 54, 88–97. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.010>.

Lindqvist, P., Nordänger, U. K. et Carlsson, R. (2014). Teacher attrition the first five years – A multifaceted image. *Teaching and teacher education*, 40, 94-103. doi:10.1016/j.tate.2014.02.005.

Luke, C. C. (2014). *The effect of state induction policies on novice teacher attrition*. Albany, NY: University of Albany.

Mabeya, M. T. (2021). Influence of Personal Characteristics on Teacher Attrition in Public Secondary in Kenya. *International Researchers*, vol. 9, n° 2.

Mabeya, T. M., Gikuhi, M. et Anyona, J. N. (2019). Effect of teacher attrition on academic performance of students in Uasin Gishu County, Kenya. *Journal of Education and Research*, 4(8), 1 – 13.

Master B., Sun M. et Loeb S. (2018). Teacher workforce developments: Recent changes in academic competitiveness and job satisfaction of new teachers. *Education Finance and Policy*, 13(3), 310–332. Crossref.

Meyer, S. J., Espel, E. V., Weston-Sementelli, J. L. et Serdiouk, M. (2019). Teacher retention, mobility, and attrition in Colorado, Missouri, Nebraska, and South Dakota. *Regional Educational Laboratory Central*. Consultable au <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED593492.pdf>.

Mikalsen M. F. (2021). *Drop-out teachers: Student composition and teacher mobility and attrition in lower secondary schools*. Master thesis, University of Oslo.

Mukamurera, J. et Balleux, A. (2013). Malaise dans la profession enseignante et identité professionnelle en mutation. *Recherche et formation*, 3 (74), 57-70.

Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M. et Ndoreraho, J. P. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs. *Éducation et formation*, (299), 13-35.

Mulei, K., Waita, J., Mueni, B et Mutune, J., 2016. Factors Influencing Teacher Attrition in Public Secondary Schools in Mbooni-East, Subcounty Kenya. *International Journal of Education and Research*, p. 367-382.

Nagler, M., Piopiunik, M. et West, M. (2015). Weak markets, strong teachers: recession at career start and teacher effectiveness. (NBER Working Papers 21393). *National Bureau of Economic Research, Inc.*

Nguyen, T. D. (2018). *The theories and determinants of teacher attrition and retention*. Doctoral dissertation, Graduate School of Vanderbilt University. Electronic Theses & Dissertations.

Nguyen, T. D. (2020). Teacher Attrition and Retention in Kansas: A Case Study of Geographically Rural States with Persistent Teacher Shortages," *Online Journal of Rural Research & Policy*: Vol. 15: Iss. 1. <https://doi.org/10.4148/1936-0487.1100>.

Nguyen, T. D. (2021). Linking school organizational characteristics and teacher retention: Evidence from repeated cross-sectional national data. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103220.

Nguyen, T. D. et Redding, C. (2018). Changes in the demographics, qualifications, and turnover of American STEM teachers, 1988–2012. *AERA Open*. <https://doi.org/10.1177/2332858418802790>.

Nguyen, T. D., Bettini, E., Redding, C. et Gilmour, A. F. (2022). Comparing Turnover Intentions and Actual Turnover in the Public Sector Workforce: Evidence from Public School Teachers. (*EdWorkingPaper*: 22-537).

Nguyen, T. D., Pham, L., Springer, M. et Crouch, M. (2019). The Factors of Teacher Attrition and Retention: An Updated and Expanded Meta-Analysis of the Literature. (*EdWorkingPaper: 19-149*). Retrieved from Annenberg Institute at Brown University: <https://edworkingpapers.com/ai19-149>

Nketsia, W., Side, A. S., Opoku, M. P. et Gemed, F. T. (2022). Exploring the predictors of teacher retention among beginning teachers in Ethiopia. *Education Policy Analysis Archives*, 30(108). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.7236>.

Olsen, B. et Anderson, L. (2007). Courses of action: A qualitative investigation into urban teacher retention and career development. *Urban Education*, 42(1), 5–29.

Palma-Vasquez, C., Carrasco, D. et Tapia-Ladino, M. (2022). Teacher Mobility: What Is It, How Is It Measured and What Factors Determine It? A *Scoping Review*. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 2313. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042313>

Papay, J. P., Bacher-Hicks, A., Page, L. A. et Marinell, W. H. (2017). The challenge of teacher retention in urban schools: Evidence in variation from a cross-site analysis. *Educational Researcher*, 46(8), 434–448.

Partee, G. L. (2014). Attaining Equitable Distribution of Effective Teachers in Public Schools,” Center for American Progress. Consultable au <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED561064.pdf>

Philippe, M. A. (2021). *Le burnout et l'attrition chez les enseignants en débuts de carrière : enjeux méthodologiques et pratiques*. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, consultable au <https://archipel.uqam.ca/15030/1/D4090.pdf>.

Pivovarov, M. et Powers, J. (2022). Staying or leaving? Teacher professional characteristics and attrition in Arizona traditional public and charter schools. *Education Policy Analysis Archives*, 30(19). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6459>.

Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J. et Darling-Hammond, L. (2016). Solving the teacher shortage: How to attract and retain excellent educators. *Learning Policy Institute*.

Qin, L. (2019). Factors relating to teachers' intention to change school: A multilevel perspective. *Policy Futures in Education* 2019, Vol. 17(3) 318–338.

Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K. et al. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Soc Psychol Educ* 23, 837–859 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>.

Ronfeldt, M., Loeb, S. et Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *Am. Educ. Res. J.*, 50, 4–36.

Salzano, C. et Labate, H. (2016). *Politiques enseignantes et résultats d'apprentissages en Afrique Subsaharienne: résultats et modèles*. Consultable à l'adresse: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246501_fre

Sass, D. A., Flores, B. B., Claeys, L. et Pérez, B. (2012). Identifying Personal and Contextual Factors that Contribute to Attrition Rates for Texas Public School Teachers. *Education Policy Analysis Archives*, 20 (15).

Sellen, P. (2016). *Teacher Workload and Professional Development in England's Secondary Schools: Insights from TALIS*. London: Education Policy Institute.

Simon, N. S. et Moore Johnson, S. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do. *Teachers College Record*, 117, 1–36. <https://www.tcrecord.org> ID Number: 17810).

Sirois, G., Dembélé, M. et Labé, O. (2018). La pénurie de personnel enseignant du primaire en Afrique subsaharienne francophone : quels progrès depuis les indépendances? *Éducation et francophonie*, 45(3), 13–34. <https://doi.org/10.7202/1046415ar>

Sorensen, L. C. et Ladd, H. F. (2020). The hidden costs of teacher turnover. *AERA Open*. <https://doi.org/10.1177/2332858420905812>

Sutcher, L., Darling-Hammond, L. et Carver-Thomas, D. (2016). *A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S.* Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

Sutcher, L., Darling-Hammond, L. et Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35), 1-40. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3696>.

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S. et Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A Review of School Climate Research. *Review of Educational Research* 83, no. 3: 357–385. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>.

UNESCO (2020). «*Journée mondiale des enseignants 2020: chiffres clés*».

Viac, C. et Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis (OECD *education working papers* No. 213).

Wells, M. B. (2015). Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 152–159;

With, M. L. (2017). Are Teachers Increasingly Leaving the Profession? *Professions and professionalism*, 7(1), e1723-e1723. doi:10.7577/pp.1723.

Yeado, J. et Henken, R. (2016). Help Wanted: An Analysis of the Teacher Pipeline in Metro Milwaukee. *Public Policy Forum*. Milwaukee, WI: s. n.

Zavelevsky, E. et Lishchinsky, O. S. (2020). An ecological perspective of teacher retention: An emergent model. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102965.