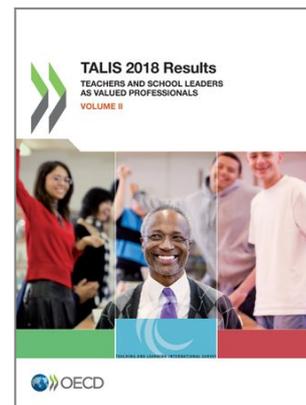


OECD *Multilingual Summaries* TALIS 2018 Results (Volume II) Teachers and School Leaders as Valued Professionals

Summary in French



Accédez au texte intégral: [10.1787/19cf08df-en](https://doi.org/10.1787/19cf08df-en)

Résultats de TALIS 2018 (Volume II) Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés

Résumé en français

Les enseignants doivent avoir des compétences diversifiées et complexes pour être efficaces. Ils doivent non seulement en savoir très long dans leur matière et pouvoir l'enseigner, mais aussi être experts dans le domaine du développement de l'enfant, de la gestion de classe, de l'administration, et même de la psychologie, et s'employer à actualiser leurs connaissances pendant toute leur carrière. Autant de raisons qui font que l'enseignement est une « profession » plutôt qu'un simple travail. Dans le même esprit, les chefs d'établissement ont de nouvelles missions en plus de celles essentiellement administratives qui leur étaient dévolues par le passé : ils sont désormais aussi des chefs d'équipes et doivent s'occuper de pédagogie, établir des relations et communiquer au mieux avec les parents et d'autres parties prenantes. Ce « professionnalisme » des enseignants et des chefs d'établissement revêt diverses formes selon les pays et leur contexte et peut être renforcé par les pouvoirs publics et par les intéressés eux-mêmes.

La question de savoir si les enseignants et les chefs d'établissement sont à la hauteur de ce professionnalisme dans les 48 pays et économies participants est au cœur de l'édition 2018 de l'Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS).

L'Enquête TALIS donne la parole aux enseignants et aux chefs d'établissement et les interroge sur tous les aspects de leur vie professionnelle, des caractéristiques de leur environnement scolaire à leurs interactions avec leurs collègues, en passant par leurs pratiques pédagogiques et leur formation continue.

Dans TALIS 2018, le professionnalisme des enseignants est analysé en fonction de cinq piliers : les connaissances et compétences requises pour enseigner ; les perspectives de carrière et la réglementation de la profession ; la culture de la collaboration entre pairs ; la responsabilité et l'autonomie des enseignants ; et le statut et le prestige de la profession. Ce second volume, Des enseignants et chefs d'établissements comme professionnels valorisés, porte sur les quatre derniers piliers : le prestige, les perspectives de carrière, la collaboration et l'autonomie.

Quelle image la profession d'enseignant a-t-elle dans la société ? Quelle idée s'en font ceux qui l'exercent ?

Le prestige dont bénéficie une profession peut avoir un impact sur le profil de ceux qui envisagent de l'embrasser et le degré de satisfaction professionnelle de ceux qui l'exercent déjà. Dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS, la plupart des enseignants sont satisfaits de leur profession (90 %) et ne regrettent pas de l'avoir choisie (91 %).

Malgré cela, 26 % seulement des enseignants dans les pays de l'OCDE et économies participant à TALIS estiment que leur profession est valorisée dans la société. Les enseignants expérimentés sont plus susceptibles que leurs jeunes collègues de considérer que leur profession n'est pas estimée à sa juste

valeur, signe que le désenchantement les gagne au fil des années. De plus, 14 % des enseignants âgés d'au plus 50 ans avouent leur intention de cesser d'enseigner dans les cinq prochaines années, soit bien avant leur départ à la retraite.

Le stress professionnel aigu est également associé à la satisfaction des enseignants et à leur intention de continuer d'enseigner : 18 % des enseignants disent être très stressés dans leur travail et 49 % d'entre eux imputent notamment leur stress à l'excès de travail administratif.

Quelles sont les principales caractéristiques des contrats de travail dans l'enseignement ? Qu'en pensent les enseignants ?

Dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS, la majorité des enseignants travaillent sous contrat à durée indéterminée et 18 % seulement d'entre eux indiquent qu'ils sont sous contrat à durée déterminée. Le pourcentage d'enseignants sous contrat à durée déterminée est toutefois nettement plus élevé avant l'âge de 30 ans puisqu'il atteint 48 %. Les contrats de travail à durée déterminée offrent une certaine souplesse, mais les enseignants sous contrat de moins d'un an déclarent ne pas avoir confiance en leur capacité d'enseigner dans un tiers environ des pays participants.

Sur le plan du salaire, 39 % d'enseignants et 47 % de chefs d'établissement en moyenne s'en disent satisfaits dans les pays de l'OCDE et économies participant à TALIS. Les processus d'évaluation ne sont pas très souvent liés à la progression de carrière sous la forme d'une augmentation de salaire ou d'une prime ; en moyenne, 41 % seulement des enseignants conviennent que c'est le cas dans leur établissement. Toutefois, le pourcentage d'enseignants en poste dans un établissement où leur évaluation peut avoir cette conséquence a nettement augmenté depuis le dernier cycle de TALIS dans plus de la moitié des pays et économies participants. Précisons aussi que cette conséquence est plus fréquente dans les établissements où l'équipe de direction a un certain pouvoir de décision concernant le salaire des enseignants.

Les enseignants qui conviennent que les membres du personnel ont la possibilité de participer aux décisions concernant leur établissement et qu'ils bénéficient de formation continue sont aussi plus susceptibles de se dire satisfaits des termes (non financiers) de leur contrat de travail.

Quelles sont les formes de collaboration professionnelle entre enseignants ? Quel est leur impact ?

De nombreuses corporations se caractérisent par un réseau qui permet aux professionnels de collaborer régulièrement. Dans l'enseignement, cette collaboration professionnelle consiste par exemple à co-enseigner avec un collègue, à commenter le travail de collègues après observation en classe, à organiser des activités communes à plusieurs classes et à participer à des sessions de formation continue en groupe. Dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS, les enseignants apprécient les formes élémentaires de collaboration, par exemple discuter des progrès de certains élèves avec des collègues (en moyenne, 61 % des enseignants déclarent le faire en moyenne) et, dans une moindre mesure, échanger du matériel pédagogique avec des collègues (47 %). Toutefois, bien plus rares sont les adeptes de formes plus poussées de collaboration qui impliquent une plus grande interdépendance entre enseignants : 9 % seulement des enseignants disent adresser des commentaires à des collègues après avoir observé leur travail en classe et 21 % disent participer à des activités de formation continue en groupe au moins une fois par mois.

Cette collaboration professionnelle entre collègues si peu fréquente est source de préoccupation sachant à quel point elle peut promouvoir l'enseignement du XXI^e siècle : les enseignants qui collaborent régulièrement avec leurs pairs sont aussi dans l'ensemble plus enclins à utiliser souvent en classe des pratiques d'activation cognitive. La collaboration professionnelle est également associée à une plus grande satisfaction et à une plus grande efficacité personnelle.

L'évaluation commentée par les pairs est une forme de collaboration unique en son genre, car elle érige les enseignants en experts de leurs propres pratiques. En moyenne, 71 % des enseignants estiment que les commentaires qui leur ont été faits par des collègues les ont aidés à améliorer leurs pratiques pédagogiques dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS. Il apparaît que les

commentaires sont les plus utiles lorsqu'ils découlent de plusieurs éléments ou méthodes d'évaluation plutôt que d'un seul.

Dans quelle mesure les enseignants et les chefs d'établissement sont-ils maîtres de leurs pratiques et de leur environnement de travail ?

Les enseignants règnent en maître dans leur classe : plus de 90 % d'entre eux se disent libres de choisir leurs méthodes pédagogiques et de discipliner leurs élèves, d'évaluer leur apprentissage et de déterminer la quantité de devoirs à leur donner. Ils ont toutefois un peu moins voix au chapitre concernant le contenu des cours : 84 % seulement d'entre eux disent avoir un certain pouvoir de décision en la matière.

Il convient de faire en sorte que les enseignants interviennent davantage dans les processus de décision de leur établissement. En moyenne, 56 % seulement des chefs d'établissement conviennent que les enseignants sont représentés dans l'équipe de direction de leur établissement dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS. De plus, 42 % seulement d'entre eux s'accordent à reconnaître que les enseignants sont investis d'un pouvoir considérable de décision dans une grande partie des domaines relatifs aux politiques de l'établissement, aux programmes de cours et à l'enseignement. Les enseignants n'ont guère leur mot à dire dans les domaines relatifs au personnel et au budget. Toutefois, la répartition du budget reste plutôt du ressort des établissements puisque 68 % des chefs d'établissement conviennent que ce domaine relève de la compétence de leur établissement.

© OCDE

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Les résumés multilingues sont des extraits traduits de publications de l'OCDE parues à l'origine en anglais et en français.



Disclaimers: <http://oe.cd/disclaimer>