

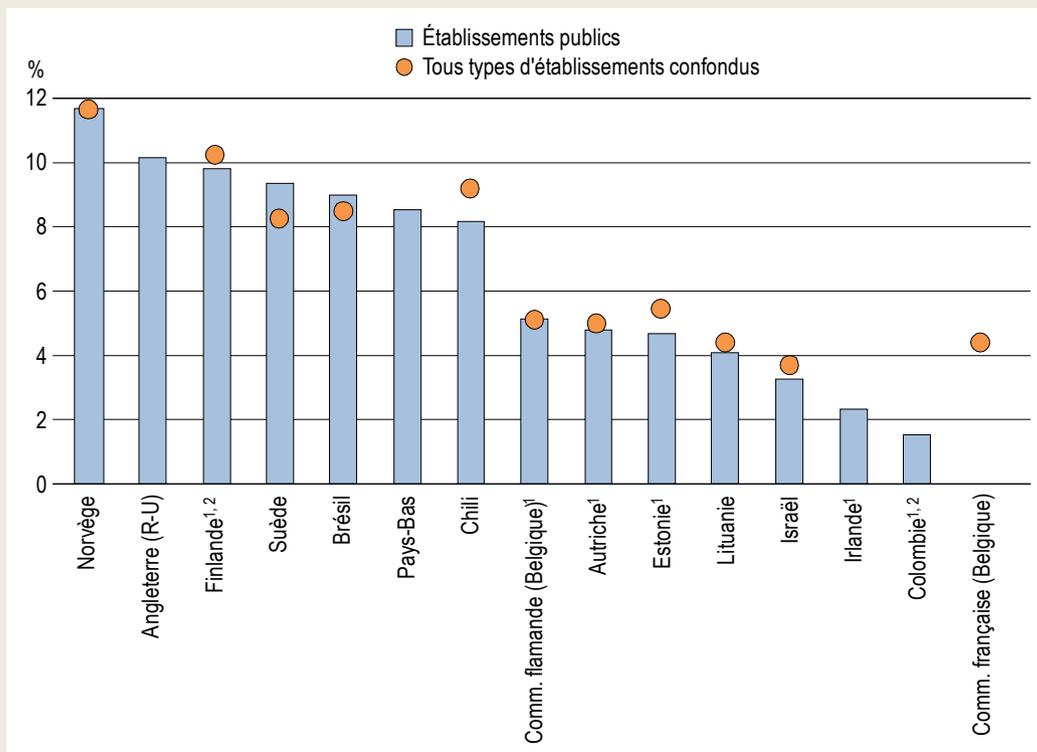
Indicateur D7. Quel pourcentage d'enseignants quittent la profession ?

Faits marquants

- Dans les établissements publics, les taux d'attrition varient entre 3.3 % en Israël et 11.7 % en Norvège de l'enseignement préprimaire au deuxième cycle de l'enseignement secondaire selon les chiffres de 2016 (parmi les pays comparables).
- Dans l'ensemble, l'attrition tend à être plus forte chez les enseignants que chez les enseignantes dans les pays dont les données sont disponibles.
- Du fait du départ à la retraite, les taux d'attrition sont plus élevés en fin de carrière (chez les 55 ans et plus) qu'en milieu de carrière (chez les 35-54 ans), en moyenne dans les pays dont les données sont disponibles. Les taux d'attrition sont également plus élevés en début de carrière (chez les 34 ans et moins) qu'en milieu de carrière, ce qui suggère certaines différences de statut professionnel entre ces deux stades de la carrière.

Graphique D7.1. Taux d'attrition des enseignants, selon le type d'établissement (2016)

Niveau agrégé d'enseignement du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, sur la base d'une mesure indirecte des enseignants quittant la profession, calculs fondés sur le nombre d'individus



1. La couverture diffère de celle indiquée. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

2. L'année de référence n'est pas 2016. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant des taux d'attrition estimés dans les établissements d'enseignement publics.

Source : OCDE (2021), tableau D7.1. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterD.pdf).

StatLink  <https://stat.link/hjgqj>

Contexte

Dans l'éducation, la rémunération des enseignants absorbe la majeure partie des dépenses de fonctionnement. Comme les enseignants sont le premier vecteur d'instruction, la pyramide des âges est une variable importante lorsqu'il s'agit de prévoir l'évolution du corps enseignant. Toutefois, garantir qu'il y ait suffisamment d'enseignants qualifiés, expérimentés pour instruire tous les enfants dépend aussi du pourcentage de jeunes désireux d'embrasser la profession d'enseignant et du pourcentage d'enseignants qui renoncent à leur profession avant l'âge de la retraite. L'attrition des enseignants et les raisons qui l'expliquent donnent donc des indications sur les politiques à mener pour conserver un nombre suffisant d'enseignants actifs.

Plusieurs raisons expliquent pourquoi des enseignants décident de quitter l'enseignement. Certaines d'entre elles sont liées à la profession en soi (les avantages et les conditions de travail, la diminution de la demande d'enseignants, etc.) et à la situation sur le marché du travail (par exemple, les différentiels salariaux par rapport à d'autres professions). D'autres sont personnelles et ont trait à des caractéristiques objectives (l'âge, la région, etc.) ou à des facteurs plus subjectifs (stress professionnel, etc.). Comme la décision de cesser d'enseigner est prise compte tenu de nombreux facteurs complexes, le présent indicateur ne cherche pas à expliquer la relation entre l'attrition et les facteurs susceptibles d'accroître la probabilité que des enseignants quittent la profession.

Autres faits marquants

- Dans la majorité des pays et économies dont les données sont comparables, les taux d'attrition observés dans les établissements publics sont comparables à ceux enregistrés tous types d'établissements confondus. Au Brésil et en Suède, les taux d'attrition sont toutefois plus élevés dans les établissements publics que dans les établissements privés.
- Des taux d'attrition plus élevés chez les enseignants que chez les enseignantes n'impliquent pas nécessairement un taux global élevé, car les hommes sont moins nombreux que les femmes dans le corps enseignant dans certains pays.
- Le taux d'attrition dans l'enseignement préprimaire est soit comparable, soit supérieur au taux enregistré dans l'enseignement primaire quel que soit le type d'établissements dans tous les pays et économies dont les données sont disponibles. De plus, dans sept des dix pays dont les données sur les établissements publics sont disponibles, les taux d'attrition sont plus élevés dans l'enseignement secondaire (premier et deuxième cycle) que dans l'enseignement primaire.

Remarque

Le présent indicateur contribue à la production de l'indicateur thématique 4.c.6 sur les taux d'attrition par niveau d'enseignement proposé par l'UNESCO dans le cadre du Programme de développement durable (UNESCO-ISU, 2019^[1]).

Comme peu de pays de l'OCDE ont participé à la collecte de données sur l'attrition, les informations présentées ici ne sont pas représentatives de tous les pays de l'OCDE ; les moyennes indiquées dans les tableaux sont calculées compte tenu des pays membres de l'OCDE et des pays et économies partenaires dont les données sont disponibles.

Analyse

Le présent indicateur porte sur l'attrition des enseignants (entre l'enseignement préprimaire et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire), à savoir le pourcentage d'enseignants qui cessent d'enseigner en cours de carrière. Plusieurs méthodes permettent de chiffrer l'attrition. Celle retenue dans cet indicateur est indirecte : elle consiste à évaluer l'attrition sur la base de la variation du nombre d'enseignants entre deux années de référence consécutives et du nombre d'enseignants ayant pris leurs fonctions entre ces deux années de référence. Cette méthode suit celle proposée dans le cadre du Programme de développement durable (voir les questions de comparabilité entre les méthodes dans l'Encadré D7.1 ; voir la description d'autres méthodes d'évaluation de l'attrition dans l'Encadré D7.2).

Encadré D7.1. Comparabilité des taux d'attrition

Les taux d'attrition évalués selon la méthode retenue dans le cadre du Programme de développement durable (voir la section « Méthodologie » en fin d'indicateur) peuvent être faussés par les congés temporaires et les transferts entre niveaux d'enseignement.

Biais lié aux congés temporaires

En cours de carrière, les enseignants peuvent prétendre à divers types de congés, par exemple des congés annuels, un congé de maladie, de maternité ou de paternité ou encore un congé d'études. Les absences temporaires de ce type ne faussent pas les taux d'attrition si le corps enseignant est calculé compte tenu des enseignants en poste et des enseignants en congé temporaire.

Dans certains pays toutefois, les données portent uniquement sur le nombre d'enseignants en poste à un moment donné, de sorte que le corps enseignant est calculé abstraction faite des enseignants en congé. Dans ce cas, les taux d'attrition peuvent être soit sous-évalués, soit surévalués selon la différence entre le nombre d'enseignants en congé et le nombre d'enseignants dont le congé s'est terminé durant la période de référence.

- Le taux d'attrition est **sous-évalué** si le nombre d'enseignants dont le congé commence durant la période de référence est supérieur au nombre d'enseignants dont le congé se termine durant la période de référence.
- Le taux d'attrition est **surévalué** si le nombre d'enseignants dont le congé se termine durant la période de référence est supérieur au nombre d'enseignants dont le congé commence durant la période de référence.

Dans les pays où le corps enseignant est calculé abstraction faite des enseignants en congé, l'hypothèse est que le nombre d'enseignants dont le congé commence durant la période de référence est comparable au nombre d'enseignants dont le congé se termine durant cette période. Toutefois, cette hypothèse ne se vérifie pas dans certains cas, par exemple si la réglementation des congés est modifiée (adoption de dispositions visant à inciter les enseignants à raccourcir leurs congés, augmentation de la durée maximale de certains types de congé, etc.). La mesure dans laquelle ce problème fausse les taux ne peut être estimée sur la base des données disponibles.

Biais lié aux transferts entre niveaux d'enseignement

Dans certains pays, les enseignants ont la possibilité de changer de niveau d'enseignement sans cesser d'enseigner. C'est le cas par exemple si plusieurs niveaux d'enseignement sont regroupés en un seul bloc (comme en Finlande où l'enseignement fondamental est constitué de l'enseignement primaire et du premier cycle de l'enseignement secondaire). C'est le cas également si la qualification minimale requise pour enseigner est identique dans plusieurs niveaux d'enseignement (comme en Communauté française de Belgique où dans l'enseignement secondaire, les enseignants en poste dans le premier cycle peuvent enseigner dans le deuxième cycle en cas de pénurie d'enseignants).

Lorsque les taux d'attrition sont calculés par niveau d'enseignement, ils peuvent être faussés aussi par les enseignants qui changent de niveau durant la période de référence (selon que l'on considère qu'ils cessent d'enseigner ou qu'ils commencent à enseigner). Quand le nombre d'enseignants entrant en fonction à un niveau d'enseignement est supérieur au nombre d'enseignants quittant ce niveau pour enseigner à un autre niveau (deux chiffres qui servent à calculer le flux entrant net de ce niveau), le taux d'attrition de ce niveau est surévalué selon la méthode de l'UNESCO. En revanche, si le nombre d'enseignants entrant en fonction à ce niveau est inférieur au nombre d'enseignant quittant ce niveau (flux net), le taux d'attrition est sous-évalué.

Pour réduire l'effet de ce biais, le nombre d'enseignants changeant de niveau d'enseignement est pris en compte dans le calcul selon la méthode révisée. Dans les dix pays et économies dont les résultats sont comparables, une différence pouvant aller jusqu'à 4 points de pourcentage s'observe après correction de ce biais grâce à la méthode révisée.

Encadré D7.2. Méthode d'estimation directe des taux d'attrition

Dans la méthode retenue dans le Programme de développement durable, les taux d'attrition sont estimés selon un indicateur indirect : le nombre d'enseignants qui renoncent à enseigner est dérivé du nombre d'enseignants en poste durant deux années de référence consécutives et du nombre d'enseignants entrant en fonction durant ces deux années (voir la section « Méthodologie »). C'est un moyen de ne pas avoir à surmonter les difficultés techniques du suivi individuel des enseignants qui se posent dans de nombreux pays (UNESCO, 2018^[2]).

Certains pays de l'OCDE sont toutefois capables de procéder à ce suivi individuel des enseignants et, donc, d'indiquer le nombre d'enseignants qui ont vraiment renoncé à leur profession pendant la période de référence, ce qui permet d'estimer directement le taux d'attrition. Cette méthode directe est moins affectée par les biais liés aux enseignants en congé et au transfert d'enseignants entre niveaux d'enseignement (voir l'Encadré D7.1). Les taux d'attrition calculés selon cette méthode se prêtent également à d'autres analyses.

Treize des seize pays et économies qui ont participé à l'enquête menée par l'OCDE pour évaluer l'attrition selon les méthodes directe et indirecte ont pu fournir des données permettant d'estimer directement les taux d'attrition.

Charge de travail des enseignants

Comme la taille du corps enseignant peut être calculée de deux façons différentes (par enseignant ou par équivalent temps plein), les taux d'attrition peuvent être estimés de deux façons. Il est difficile d'interpréter la variation de la charge de travail des enseignants entre les deux années de référence selon la méthode retenue dans le Programme de développement durable ; seule la méthode d'estimation directe permet d'évaluer et de comparer les taux d'attrition même si le mode de comptage des enseignants est différent.

Les taux d'attrition sont généralement moins élevés par équivalent temps plein que par enseignant ou sont identiques selon les deux unités (voir les tableaux D7.3 et D7.4 en ligne). En d'autres termes, la charge d'enseignement des enseignants qui ont renoncé à leur profession était vraisemblablement inférieure à la charge d'enseignement moyenne par équivalent temps plein. De plus, l'impact du taux d'attrition sur la charge de travail réel serait moins élevé que si le taux d'attrition était calculé par enseignant.

Impact des départs à la retraite sur les taux d'attrition

L'attrition peut être plus élevée lorsque de nombreux enseignants prennent leur retraite. Les taux estimés selon la méthode directe peuvent être corrigés du nombre de départs à la retraite, les enseignants concernés constituant un groupe spécifique d'enseignants qui cessent d'enseigner. Dans les huit pays et économies dont les données sont comparables, les départs à la retraite expliquent en moyenne 2 points de pourcentage du taux d'attrition global (voir le tableau D7.5 en ligne).

Remarque : la méthode directe peut surévaluer le phénomène d'attrition lorsque les enseignants en congé temporaire sont compris. Toutefois, ce biais peut être réduit par la soustraction du nombre d'enseignants de retour de congé des données de l'année suivante.

Parmi les pays membres de l'OCDE et pays et économies partenaires dont les taux d'attrition sont comparables et sont calculés selon la méthode proposée, le taux d'attrition tous enseignants confondus de l'enseignement préprimaire au deuxième cycle de l'enseignement secondaire varie entre 3.3 % en Israël et 11.7 % en Norvège dans les établissements publics. Le taux d'attrition est supérieur à 8 % dans la moitié de ces pays et économies, à savoir en Angleterre (Royaume-Uni), au Brésil, au Chili, en Finlande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède (voir le Graphique D7.1).

Les taux d'attrition tous enseignants confondus peuvent aussi être désagrégés pour être analysés par type d'établissements, sexe, âge ou niveau d'enseignement. Les taux d'attrition analysés ici sont ceux calculés entre l'enseignement préprimaire et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, sauf dans l'analyse par niveau d'enseignement.

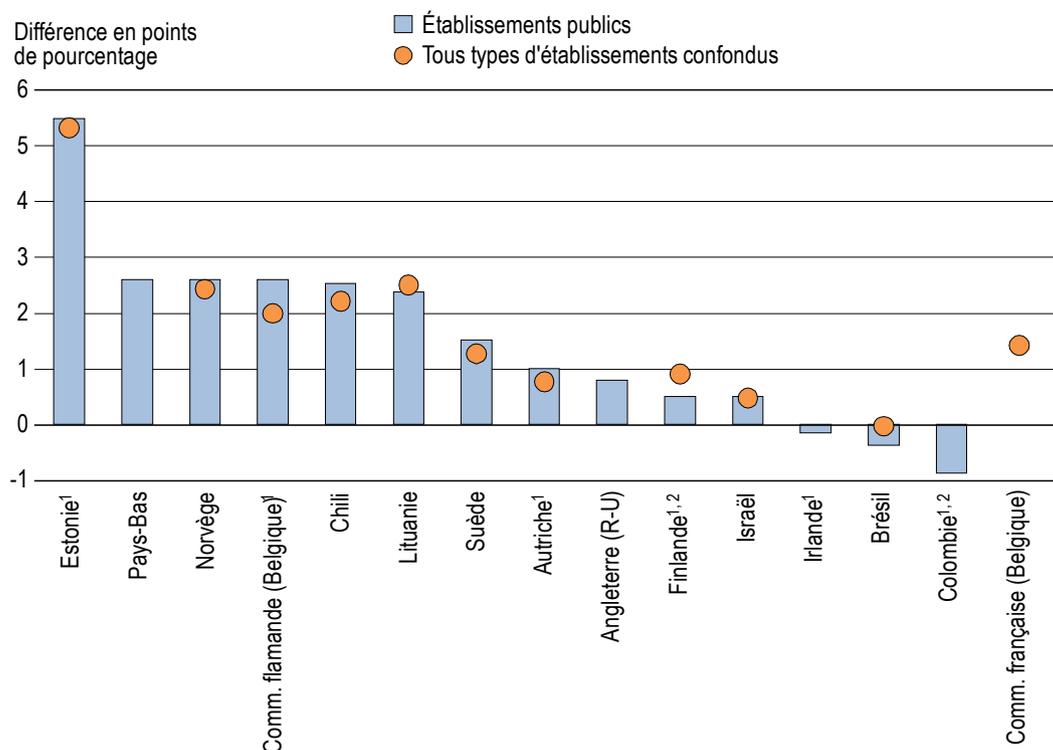
Taux d'attrition selon le type d'établissements

Les taux d'attrition tous établissements confondus (établissements publics et privés) sont comparables à ceux qui s'observent dans les établissements publics de l'enseignement préprimaire au deuxième cycle de l'enseignement secondaire : ils varient entre 3.8 % en Israël et 11.7 % en Norvège. Dans huit des dix pays et économies dont les données sont comparables, les taux d'attrition ne varient pas de plus de 1 point de pourcentage selon qu'ils sont calculés uniquement dans les établissements publics ou tous établissements confondus (voir le Graphique D7.1). Cette différence minime peut s'expliquer par le fait que les établissements publics accueillent la plupart des élèves et, donc, emploient la plupart des enseignants, de sorte que les taux calculés uniquement à l'échelle des établissements publics sont proches de ceux calculés tous établissements confondus (voir le tableau D7.6 en ligne).

L'attrition peut cependant varier entre les types d'établissements. En Suède, le taux d'attrition est moins élevé dans les établissements privés que dans les établissements publics, puisque le taux d'attrition est moins élevé s'il est calculé tous établissements confondus que s'il l'est uniquement dans les établissements publics (voir le Graphique D7.1). Le Chili illustre le phénomène inverse. Dans ce pays, où les établissements privés emploient plus de la moitié du corps enseignant, le taux d'attrition est plus élevé dans les établissements privés que dans les établissements publics, puisque le taux d'attrition est plus élevé s'il est calculé tous établissements confondus que s'il l'est uniquement dans les établissements publics (voir le Graphique D7.1 et le tableau D7.6 en ligne). Ce phénomène peut s'expliquer par un renouvellement plus fréquent des effectifs (du fait des recrutements et des démissions) dans les établissements privés subventionnés par l'État que dans les établissements publics (municipaux) (Ávalos et Valenzuela, 2016^[3]).

Graphique D7.2. Différence de taux d'attrition entre les sexes, selon le type d'établissement (2016)

Niveau agrégé d'enseignement du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, sur la base d'une mesure indirecte des enseignants quittant la profession, calculs fondés sur le nombre d'individus



Remarque : Les valeurs positives indiquent des taux d'attrition plus élevés chez les hommes que chez les femmes ; les valeurs négatives, des taux d'attrition plus faibles chez les hommes que chez les femmes.

1. La couverture diffère de celle indiquée. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

2. L'année de référence n'est pas 2016. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de la différence de taux d'attrition entre les enseignants et les enseignantes des établissements publics.

Source : OCDE (2021), tableau D7.1. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterD.pdf).

StatLink  <https://stat.link/97zuf6>

Taux d'attrition selon le sexe

Dans une majorité des pays dont les données sont disponibles, l'attrition est plus forte chez les enseignants que chez les enseignantes, que les taux soient calculés tous établissements confondus ou uniquement dans les établissements publics (voir le Graphique D7.2). Ce constat ne peut toutefois pas être généralisé : il ne s'applique pas nécessairement à tous les pays de l'OCDE vu le petit nombre de pays dont les données sont disponibles (pour plus d'informations sur la relation entre le sexe et l'intention de cesser d'enseigner dans les cinq ans, voir l'Encadré D7.3).

Encadré D7.3. L'intention des enseignants de renoncer à enseigner – Les leçons du cycle TALIS 2018

En 2018, des enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire ont répondu à la question de savoir pendant combien d'années ils envisageaient de continuer d'enseigner dans le cadre de l'Enquête internationale de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS). L'intention de cesser d'enseigner dans les prochaines années ne peut être assimilée directement à l'attrition (même si les deux variables sont liées ; voir Weiss (1999^[4])). C'est toutefois un indicateur complémentaire dans l'analyse des caractéristiques des enseignants susceptibles de quitter la profession dans les prochaines années.

C'est un modèle de régression logistique binaire qui a été utilisé sur la base des données du cycle TALIS 2018 pour analyser la relation entre l'intention de cesser d'enseigner dans les cinq ans et diverses caractéristiques des enseignants (le sexe, l'âge, le temps de travail et le type de contrat (OCDE, 2020^[5]). Des caractéristiques subjectives telles que le niveau de stress ou la satisfaction (que procurent tant la profession que le cadre de travail) ont également été incluses, car elles peuvent intervenir dans l'intention des enseignants de cesser d'enseigner (OCDE, 2020^[5]). Une étude a d'ailleurs montré qu'en Angleterre (Royaume-Uni), les enseignants plus satisfaits de leur profession étaient moins susceptibles de cesser d'enseigner l'année scolaire suivante (Sims et Jerrim, 2020^[6]).

Caractéristiques démographiques : âge et sexe

L'analyse montre sans surprise que les enseignants sont plus susceptibles de cesser d'enseigner dans les cinq ans s'ils sont proches de l'âge de la retraite (les 55 ans et plus) que s'ils sont en début ou en milieu de carrière (les 25-54 ans), toutes choses étant égales par ailleurs (ce qui s'applique à toutes les analyses suivantes). Toutefois, dans les pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles, certaines différences s'observent chez les enseignants de moins de 55 ans. La probabilité que les enseignants quittent la profession dans les cinq ans est par exemple statistiquement comparable dans les trois groupes d'âge définis entre 25 et 54 ans (soit les 25-34 ans, les 35-44 ans et les 45-54 ans) dans un tiers environ des pays (en Autriche, en Belgique, au Chili, au Danemark, en Finlande, en Hongrie, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, en Slovaquie et en Suède). Elle est en revanche la moins élevée chez les plus jeunes (les 25-34 ans) et augmente avec l'âge en Corée et en Turquie (voir le Graphique D7.3).

L'intention de cesser d'enseigner varie sensiblement entre les sexes dans 12 des 31 pays et économies dont les données sont disponibles, mais pas selon les mêmes tendances. Les enseignantes sont au moins 20 % moins susceptibles que les enseignants d'avouer avoir l'intention de cesser d'enseigner dans les cinq ans en Estonie, en Finlande, en Norvège et au Portugal. Elles sont par contre entre 1.4 et 2.6 fois plus susceptibles que les enseignants en Colombie, en Corée, en Fédération de Russie, en Hongrie, au Japon, en Lituanie, au Mexique et en Turquie (voir le Graphique D7.3).

Autres caractéristiques observables : type de contrat et temps de travail

La décision de quitter l'enseignement peut varier entre les enseignants selon leur type de contrat et leur temps de travail.

La probabilité des enseignants d'envisager de cesser d'enseigner dans les cinq ans est plus élevée s'ils travaillent à temps partiel plutôt qu'à temps plein dans 11 pays ; l'inverse s'observe au Mexique (voir le Graphique D7.3). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette propension accrue à songer de cesser d'enseigner chez les enseignants à temps partiel. Ainsi, les enseignants peuvent réduire leur charge de travail s'ils approchent de l'âge de la retraite et ceux qui choisissent de travailler à temps partiel pour des raisons personnelles peuvent en venir à envisager de renoncer à enseigner.

Les contrats à durée déterminée confèrent une certaine souplesse à la gestion du corps enseignant, par exemple en cas de retards dans le processus de recrutement ou de nombreux postes à pourvoir vu les départs massifs à la retraite (Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2021^[7]). C'est souvent sous ce type de contrat que les enseignants débutants sont engagés avant de passer sous contrat à durée indéterminée. Dans de nombreux pays, il n'y a d'ailleurs pas de

Des taux d'attrition plus élevés chez les enseignants que chez les enseignantes n'impliquent pas nécessairement un taux global élevé, car les hommes sont moins nombreux que les femmes dans le corps enseignant. En Estonie par exemple, le taux d'attrition masculin atteint 9.3 % dans les établissements publics, mais le taux d'attrition global s'élève à 4.8 %, car les hommes ne représentent que 17 % du corps enseignant dans l'enseignement primaire et secondaire (voir le Tableau D7.1 et la Base de données de *Regards sur l'éducation* (OCDE, 2021^[8])).

Les taux d'attrition plus élevés chez les hommes pourraient aggraver le défaut de parité qui s'observe déjà dans le corps enseignant de nombreux pays de l'OCDE. Entre 2005 et 2019, le pourcentage d'enseignantes a en effet augmenté, passant de 69 % à 72 % dans l'enseignement primaire et secondaire (tous niveaux confondus), selon la moyenne calculée sur la base de tous les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles (voir l'indicateur D5). En soi, le défaut de parité n'est pas un problème critique, car son impact sur les résultats des élèves est difficile à établir (Cho, 2012^[9]). Il reste que les taux d'attrition plus élevés chez les hommes pourraient suggérer l'intervention d'autres facteurs, qui diffèrent implicitement entre les enseignants et les enseignantes (par exemple la flexibilité des conditions de travail, la perception sociale de la profession, les différentiels salariaux sur le marché du travail par rapport aux actifs disposant d'un niveau de formation similaire) et qui expliquent pourquoi certains groupes d'enseignants renoncent à leur métier (voir l'encadré D3.3 sur le salaire effectif des enseignants par rapport à la rémunération des actifs diplômés de l'enseignement tertiaire ; et l'encadré D5.1 sur les raisons et implications potentielles du défaut de parité dans la profession enseignante).

Taux d'attrition selon le groupe d'âge

Quel que soit le type d'établissement, le taux d'attrition varie selon les groupes d'âge, ce qui peut s'expliquer par des différences d'attentes professionnelles et par la situation sur le marché de l'emploi. Dans les pays dont les données sont disponibles, les taux d'attrition sont élevés en début de carrière (chez les moins de 25 ans et les 25-34 ans), sont les moins élevés en milieu de carrière (chez les 35-44 ans et les 45-54 ans) et sont élevés à l'approche de l'âge légal du départ à la retraite (chez les 55 ans et plus). La tendance générale est similaire dans tous les pays dont les données sont disponibles, mais certaines différences s'observent du fait des spécificités des systèmes d'éducation (voir le Graphique D7.4).

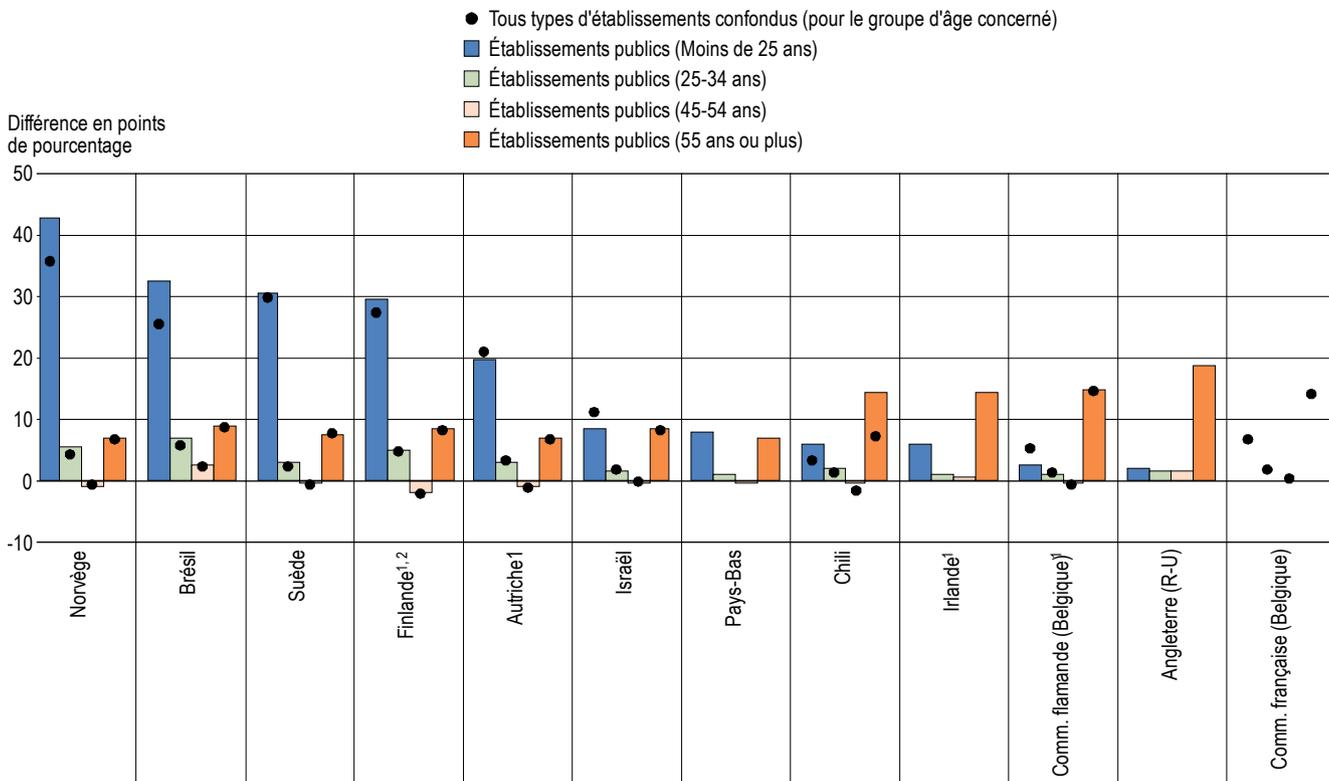
Les taux d'attrition des enseignants les plus jeunes (les moins de 25 ans) sont les plus élevés de tous les groupes d'âge à l'étude dans 5 des 12 pays et économies dont les données sont disponibles (en Autriche, au Brésil, en Finlande, en Norvège et en Suède) (voir le Graphique D7.4). Dans ces pays, les taux d'attrition des plus jeunes sont entre 20 et 40 points de pourcentage plus élevés que ceux des 35-44 ans (voir le Tableau D7.1). La prévalence des contrats de courte durée et les qualifications inférieures à celles requises peuvent expliquer pourquoi les taux d'attrition sont élevés chez les enseignants les plus jeunes dans certains de ces pays. En Autriche par exemple, les enseignants travaillent généralement sous contrat de travail à durée déterminée pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq ans en début de carrière. En Suède, de nombreux jeunes enseignants sont sous contrat à durée déterminée et ne sont pas encore nécessairement titulaires du diplôme national d'enseignant, une condition préalable à la titularisation. D'autres raisons plausibles peuvent expliquer le taux d'attrition élevé chez les enseignants plus jeunes, par exemple le fait que la profession ne comble pas les attentes ou que les femmes renoncent à travailler pour s'occuper de leurs enfants en bas âge.

La prudence est toutefois de rigueur lors de l'interprétation des taux d'attrition élevés chez les plus jeunes dans certains pays : il y a en effet lieu de tenir compte du petit nombre d'enseignants dans ce groupe d'âge. En Finlande par exemple, de nombreux enseignants n'entrent en fonction qu'après l'âge de 25 ans, car le master (niveau 7 de la CITE) est dans la plupart des cas la qualification minimale requise pour enseigner dans l'enseignement primaire et secondaire. Il s'ensuit que les enseignants âgés de moins de 25 ans ne représentent que 1 % environ du corps enseignant de l'enseignement préprimaire au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et que leur taux d'attrition élevé ne signifie pas qu'ils sont nombreux à renoncer à enseigner.

À l'autre extrême, le taux d'attrition qui s'observe chez les plus âgés (les 55 ans et plus) est le plus élevé de tous les groupes d'âge en Angleterre (Royaume-Uni), au Chili, en Communautés flamande et française de Belgique et en Irlande, et ce, quel que soit le type d'établissements (voir le Graphique D7.4). Dans la plupart des pays, les enseignants peuvent prendre leur retraite à partir de l'âge de 60 ans, mais il existe certaines différences entre les enseignants (selon le sexe ou l'année de naissance) et dans les conditions à réunir (voir l'annexe 3 pour de plus amples informations). Les taux d'attrition élevés chez les plus âgés peuvent aussi s'expliquer par le fait que les enseignants peuvent prendre leur retraite relativement tôt (à 55 ans en Irlande) ou peuvent prétendre à une retraite anticipée (en Angleterre [Royaume-Uni] et en Communautés flamande et française de Belgique).

Graphique D7.4. Différence de taux d'attrition des enseignants par rapport à ceux âgés de 35 à 44 ans, selon le groupe d'âge (2016)

Niveau agrégé d'enseignement du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, sur la base d'une mesure indirecte des enseignants quittant la profession, calculs fondés sur le nombre d'individus, selon le type d'établissement



Remarque : Les valeurs positives indiquent des taux d'attrition plus élevés dans le groupe d'âge visé que chez les enseignants âgés de 35 à 44 ans ; les valeurs négatives, des taux d'attrition plus faibles dans le groupe d'âge visé que chez les enseignants âgés de 35 à 44 ans.

1. La couverture diffère de celle indiquée. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

2. L'année de référence n'est pas 2016. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de la différence de taux d'attrition entre les enseignants les plus jeunes (âgés de moins de 25 ans) et ceux âgés de 35 à 44 ans, dans les établissements publics.

Source : OCDE (2021), tableau D7.1. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterD.pdf).

StatLink <https://stat.link/ixw7eg>

Taux d'attrition selon le niveau d'enseignement

Les différences de taux d'attrition entre les niveaux d'enseignement varient selon les pays et économies dont les données sont disponibles. Dans les établissements publics, la différence de taux d'attrition entre l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire est par exemple inférieure à 1 point de pourcentage au Brésil, mais supérieure à 4 points de pourcentage en Lituanie (voir le Graphique D7.5).

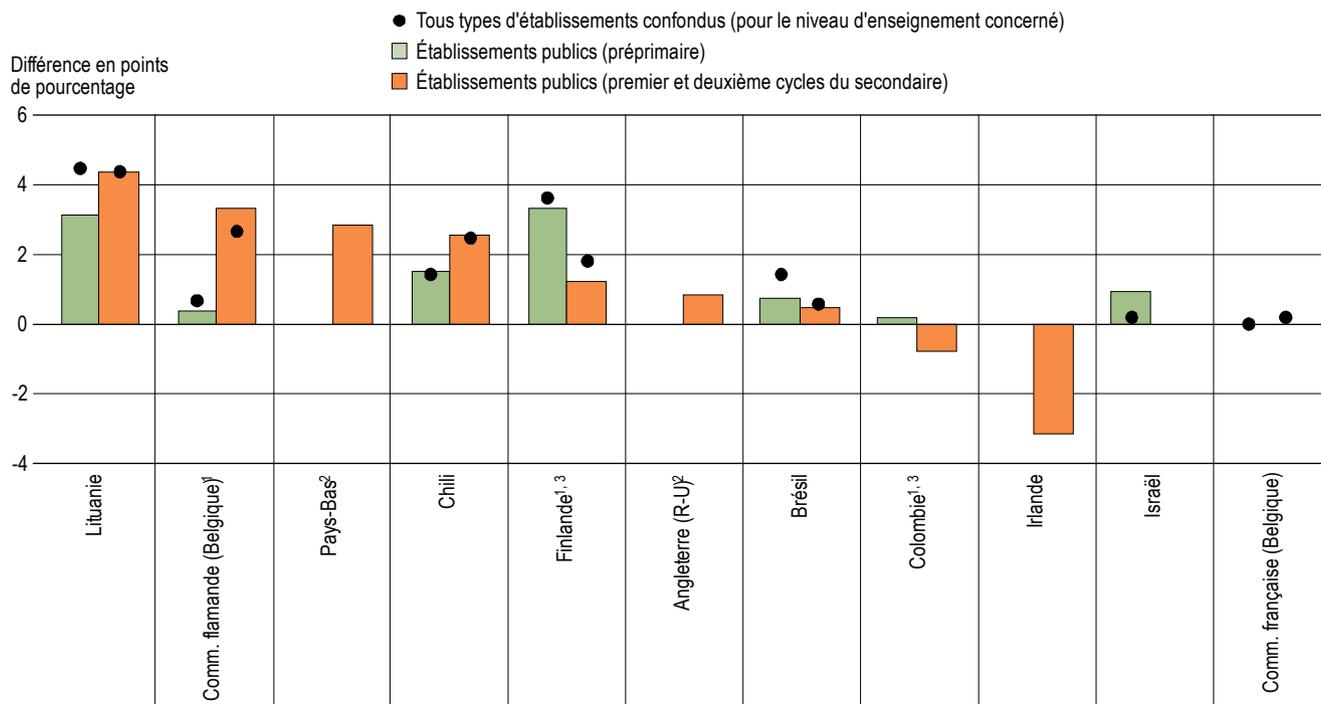
Les taux d'attrition ne sont particulièrement élevés à un niveau d'enseignement par comparaison avec les autres niveaux à l'étude dans aucun des 11 pays et économies dont les données sont disponibles. Il apparaît toutefois que le taux d'attrition qui s'observe dans l'enseignement préprimaire est soit comparable (comme en Colombie), soit supérieur (comme en Finlande et en Lituanie) à celui enregistré dans l'enseignement primaire parmi les pays et économies dont les données sont disponibles (voir le Graphique D7.5).

Dans sept des dix pays et économies dont les données sont disponibles, le taux d'attrition est plus élevé dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire que dans l'enseignement primaire (voir le Graphique D7.5). Dans ces pays, les conditions de travail statutaires (le temps et la charge de travail, par exemple) ne varient pas sensiblement entre

l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire (OCDE, 2016^[10]). Toutefois, des différences dans la difficulté ou la charge d'enseignement, les conditions de travail ou le salaire entre ces deux niveaux pourraient expliquer pourquoi les taux d'attrition sont plus élevés dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement primaire.

Graphique D7.5. Différence de taux d'attrition des enseignants par rapport à ceux du primaire, selon le niveau d'enseignement (2016)

Sur la base d'une mesure indirecte des enseignants quittant la profession, calculs fondés sur le nombre d'individus, selon le type d'établissement



Remarque : Les valeurs positives indiquent des taux d'attrition plus élevés chez les enseignants du niveau d'enseignement visé que chez ceux du primaire ; les valeurs négatives, des taux d'attrition plus faibles chez les enseignants du niveau d'enseignement visé que chez ceux du primaire.

1. La couverture diffère de celle indiquée. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

2. Le primaire inclut le préprimaire.

3. L'année de référence n'est pas 2016. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de la différence de taux d'attrition entre les enseignants du primaire et ceux du secondaire (premier et deuxième cycles confondus), dans les établissements publics.

Source : OCDE (2021), tableau D7.2. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterD.pdf).

StatLink  <https://stat.link/1fk615>

Définitions

Par **taux d'attrition**, on entend le pourcentage d'enseignants qui renoncent définitivement à enseigner à un niveau d'enseignement durant la période de référence.

La **période de référence** de cet indicateur correspond à l'intervalle entre les comptages consécutifs des enseignants durant l'année scolaire.

Par **congé temporaire**, on entend dans cet indicateur tout type de congé pendant lequel les enseignants sont considérés comme absents, selon la définition retenue pour quantifier le personnel enseignant dans l'exercice UNESCO-ISU/OCDE/Eurostat de collecte de données statistiques sur l'éducation.

Méthodologie

Le présent indicateur porte sur un niveau agrégé, en l'espèce l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire, et sur le nombre d'enseignants de ce niveau agrégé. Les analyses reposent sauf mention contraire sur la méthode proposée dans le cadre du Programme de développement durable.

$$\text{Taux d'attrition}_{(t-1,t)} = \frac{(\text{Nombre d'enseignants}_{t-1} - \text{Nombre d'enseignants}_t) + \text{Entrants}_{(t-1,t)}}{\text{Nombre d'enseignants}_{t-1}}$$

Voir l'annexe 3 pour plus de plus amples informations sur les méthodes d'estimation utilisées dans le présent indicateur et les remarques spécifiques aux pays.

Couverture

Seize pays membres de l'OCDE et pays et économies partenaires ont contribué à cet indicateur, à savoir l'Angleterre (Royaume-Uni), l'Autriche, le Brésil, le Chili, la Colombie, les Communautés flamande et française de Belgique, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, l'Irlande, Israël, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède.

Source

Les données se rapportent à l'année scolaire 2015/16 (ou à l'année 2016 dans l'hémisphère Sud) et proviennent de l'enquête administrée par le Réseau de l'OCDE chargé de collecter et de diffuser des informations descriptives sur les structures, les politiques et les pratiques en matière d'éducation à l'échelon des systèmes (NESLI) en 2020.

Références

- Ávalos, B. et J. Valenzuela (2016), « Education for all and attrition/retention of new teachers: A trajectory study in Chile », *International Journal of Educational Development*, vol. 49, pp. 279-290, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.03.012>. [3]
- Cho, I. (2012), « The effect of teacher-student gender matching: Evidence from OECD countries », *Economics of Education Review*, vol. 31/3, <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.02.002>. [9]
- Commission européenne/EACEA/Eurydice (2021), *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [7]
- OCDE (2021), « Répartition des personnels de l'éducation par type d'établissement », *Base de données de Regards sur l'éducation*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EDU_PERS_INST (consulté le 12 mai 2021). [8]
- OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/7adde83a-fr>. [11]
- OCDE (2020), *Résultats de TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/69e92fca-fr>. [5]
- OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-fr>. [10]

- Sims, S. et J. Jerrim (2020), « TALIS 2018: Teacher working conditions, turnover and attrition », statistical working paper, UK Department for Education, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/873922/Teaching_and_Learning_International_Survey_2018_March_2020.pdf (consulté le 19 mars 2021). [6]
- UNESCO (2018), *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2019: Migration, déplacement et éducation: bâtir des ponts, pas des murs*, UNESCO, Paris, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367435> (consulté le 19 mars 2021). [2]
- UNESCO-ISU (2019), *SDG 4 Data Digest: How to Produce and Use the Global and Thematic Education Indicators*, Institut de statistique de l'UNESCO, Montréal, http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/sdg4-data-digest-2019-en_0.pdf (consulté le 19 mars 2021). [1]
- Weiss, E. (1999), « Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis », *Teaching and Teacher Education*, vol. 15/8, pp. 861-879, [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00040-2). [4]

Tableaux de l'indicateur D7

Tableaux de l'indicateur D7. Quel pourcentage d'enseignants quittent la profession ?

Tableau D7.1	Taux d'attrition des enseignants du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, selon le sexe et le groupe d'âge (2016)
Tableau D7.2	Taux d'attrition des enseignants, selon le niveau d'enseignement (2016)
WEB Tableau D7.3	Taux d'attrition du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'enseignement, en nombre d'enseignants (2016)
WEB Tableau D7.4	Taux d'attrition du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'enseignement, en équivalents temps plein (2016)
WEB Tableau D7.5	Taux d'attrition du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, avec et sans les départs à la retraite (2016)
WEB Tableau D7.6	Nombre d'enseignants intervenant dans le calcul du taux d'attrition du préprimaire au deuxième cycle du secondaire

StatLink  <https://stat.link/ahzvm>

Date butoir pour les données : 21 juillet 2021. Les mises à jour peuvent être consultées en ligne (<http://dx.doi.org/10.1787/eag-data-en>). D'autres données désagrégées sont disponibles dans la Base de données de Regards sur l'éducation (<http://stats.oecd.org>).

Tableau D7.1. Taux d'attrition des enseignants du préprimaire au deuxième cycle du secondaire, selon le sexe et le groupe d'âge (2016)

Par type d'établissement, sur la base d'une mesure indirecte des enseignants quittant la profession, calculs fondés sur le nombre d'individus

	Tous types d'établissements confondus								Établissements publics							
	Tous enseignants confondus	Sexe		Groupe d'âge					Tous enseignants confondus	Sexe		Groupe d'âge				
		Hommes	Femmes	24 ans ou moins	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans ou plus		Hommes	Femmes	24 ans ou moins	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans ou plus
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
OCDE																
Pays																
Autriche¹	5.0	5.6	4.8	23.5	5.9	2.5	1.5	9.2	4.8	5.6	4.6	22.1	5.3	2.5	1.4	9.1
Brésil	8.5	8.5	8.5	30.3	10.3	4.6	6.9	13.2	9.0	8.7	9.1	37.2	11.8	4.7	7.2	13.7
Chili	9.3	11.0	8.7	11.1	9.3	7.7	6.0	14.8	8.2	10.0	7.5	10.2	6.4	4.3	3.7	18.5
Colombie^{2, 3, 4}	m	m	m	m	m	m	m	m	1.5	1.0	1.8	m	m	m	m	m
Estonie¹	5.5	9.9	4.6	m	m	m	m	m	4.8	9.3	3.8	m	m	m	m	m
Finlande^{4, 5}	10.3	11.1	10.1	35.7	12.7	8.0	6.0	16.4	9.9	10.3	9.8	37.2	12.3	7.6	5.6	16.0
Irlande¹	m	m	m	m	m	m	m	m	2.4	2.3	2.4	6.1	1.2	0.4	0.8	14.7
Israël	3.8	4.1	3.6	12.9	3.5	1.9	1.6	10.0	3.3	3.7	3.2	9.8	2.7	1.5	1.3	10.0
Lituanie	4.5	6.7	4.2	m	m	m	m	m	4.1	6.2	3.8	m	m	m	m	m
Pays-Bas	m	m	m	m	m	m	m	m	8.5	10.4	7.8	14.0	7.1	6.1	6.0	13.1
Norvège	11.7	13.5	11.0	44.1	12.3	8.0	7.2	14.8	11.7	13.5	10.9	51.0	13.7	8.3	7.2	15.1
Suède	8.4	9.3	8.0	35.8	8.1	5.6	5.3	13.2	9.3	10.4	8.9	37.0	9.4	6.6	6.2	13.9
États-Unis	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Économies																
Comm. flamande (Belgique)⁵	5.1	6.6	4.6	8.4	4.4	3.0	2.7	17.9	5.2	7.1	4.5	5.9	4.3	3.5	3.0	18.4
Comm. française (Belgique)	4.5	5.6	4.1	8.6	3.4	1.7	2.1	16.0	m	m	m	m	m	m	m	m
Angleterre (R-U)	m	m	m	m	m	m	m	m	10.2	10.8	10.0	9.1	8.9	7.4	9.0	25.8
Moyenne des pays³	7.0	8.4	6.6	23.4	7.8	4.8	4.4	13.9	7.0	8.3	6.6	21.8	7.5	4.8	4.7	15.3

Remarque : Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations.

1. À l'exclusion du préprimaire.
2. À l'exclusion des enseignants sous contrat à durée déterminée.
3. La Colombie n'est pas incluse dans la moyenne pays.
4. Année de référence : 2017 pour la Finlande et 2018 pour la Colombie.
5. Post-secondaire non tertiaire inclus.

Source : OCDE (2021). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterD.pdf).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

Tableau D7.2. Taux d'attrition des enseignants, selon le niveau d'enseignement (2016)

Par type d'établissement, sur la base d'une mesure indirecte des enseignants quittant la profession, calculs fondés sur le nombre d'individus

OCDE	Pays	Tous types d'établissements confondus					Établissements publics				
		Préprimaire	Primaire	Secondaire			Préprimaire	Primaire	Secondaire		
				Premier cycle du secondaire	Deuxième cycle du secondaire	Premier et deuxième cycles du secondaire			Premier cycle du secondaire	Deuxième cycle du secondaire	Premier et deuxième cycles du secondaire
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)		
	Autriche	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Brésil	9.4	8.0	8.8	8.0	8.6	9.4	8.6	9.7	8.0	9.1
	Chili	9.5	8.1	10.2	10.7	10.5	9.7	8.2	10.4	10.8	10.7
	Colombie ^{1, 2, 3}	m	m	m	m	m	2.0	1.9	m	m	1.1
	Estonie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Finlande ^{3, 4}	12.3	8.7	8.3	12.6	10.5	11.9	8.6	8.4	11.4	9.8
	Irlande	m	m	m	m	m	m	3.5	m	m	0.3
	Israël	4.4	4.2	3.6	3.3	m	4.4	3.5	3.6	3.3	m
	Lituanie	5.2	0.8	4.1	7.9	5.1	3.8	0.7	4.4	7.1	5.1
	Pays-Bas	m	m	m	m	m	x(7)	7.2 ^d	9.8	10.3	10.1
	Norvège	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Suède	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	États-Unis	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Économies										
	Comm. flamande (Belgique) ⁴	4.0	3.4	m	m	6.0	3.8	3.5	m	m	6.7
	Comm. française (Belgique)	3.6	3.6	5.5	6.2	3.8	m	m	m	m	m
	Angleterre (R-U)	m	m	m	m	m	x(7)	9.6 ^d	m	m	10.5
	Moyenne des pays²	6.9	5.3	6.7	8.1	7.4	7.2	5.9	7.7	8.5	7.8

Remarque : Une méthode de calcul révisée a été utilisée afin de minimiser le biais lié aux transferts d'enseignants entre niveaux d'enseignement. Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations.

1. À l'exclusion des enseignants sous contrat à durée déterminée.
2. La Colombie n'est pas incluse dans la moyenne pays.
3. Année de référence : 2017 pour la Finlande et 2018 pour la Colombie.
4. Le deuxième cycle du secondaire inclut le post-secondaire non tertiaire.

Source : OCDE (2021). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterD.pdf).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://stat.link/ya2ul>



Extrait de :
Education at a Glance 2021
OECD Indicators

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2021), « Quel pourcentage d'enseignants quittent la profession ? », dans *Education at a Glance 2021 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/f9545770-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

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>.