Parcours professionnels des enseignants du secondaire en début de carrière

Synergies statistiques

Fédération Wallonie-Bruxelles – Wallonie







Préface

ujourd'hui, les carrières professionnelles ne sont plus forcément planes, l'enseignement n'est plus nécessairement le premier et seul emploi. Il y a parfois des entrées plus tardives mais aussi des sorties précoces du système. La compréhension des nouveaux enjeux de la carrière enseignante est un des défis majeurs que l'enseignement doit relever afin de garantir la qualité de l'enseignement dispensé au sein de la Fédération

Wallonie-Bruxelles. Cette compréhension pourrait contribuer aux réflexions liées à une redéfinition du métier d'enseignant et pourrait déboucher sur une nouvelle vision de la profession qui devrait donner lieu à une revalorisation d'un métier encore trop souvent vécu comme rigide et sans diversité.

Face au constat des départs précoces, l'Administration générale de l'Enseignement a souhaité mettre en place un projet de suivi des trajectoires des enseignants. Afin de mieux appréhender le phénomène, une première étape a été d'analyser les trajectoires des enseignants du secondaire ordinaire en début de carrière pour qui le phénomène des départs précoces est le plus prégnant.

Cette publication cherche à partager plus largement les premiers résultats et à fournir un matériau utile à la réflexion par la construction d'indicateurs à partir de la base de données de la Fédération Wallonie-Bruxelles dédiée à la gestion de la paie des enseignants. Dans ce cadre, elle met en exergue certains chiffres dont le plus important est celui du taux de départ. Au terme de la première année de pratique professionnelle, ce sont en moyenne 25% des enseignants qui auront quitté cette carrière. Au terme des cinq premières années, ce chiffre monte à 39% en moyenne.

Ces pourcentages recouvrent des réalités très diverses qui sont déclinées sous forme d'analyses croisées dans cette publication.

Cette analyse est la première étape de ce projet qui sera complété par une enquête qualitative afin de mieux cerner les raisons qui poussent les enseignants à quitter la carrière endéans les cinq premières années.

Frédéric Delcor Secrétaire général Michel Pouleur Administrateur général Jean-Pierre Hubin Administrateur général

Avant-propos

es phénomènes sociaux, économiques et environnementaux qui concernent les francophones de Belgique obéissent à des logiques qui dépassent les délimitations institutionnelles fixées par la structure fédérale belge. Forts de ce constat, le Gouvernement de la Wallonie et celui de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont souhaité renforcer leurs synergies statistiques.

Un accord de coopération a été conclu entre les différents acteurs qui produisent des analyses sur les compétences de ces deux entités fédérées. Cet accord dit de «synergies statistiques» est entré en vigueur le 8 octobre 2009 via décret.

Dans le cadre de ce décret, le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB), l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication et de la Communauté française (ETNIC) et l'Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) sont amenés à collaborer pour réaliser un programme de travail commun. Ce travail vise, d'une part, à assurer une harmonisation des concepts, des indicateurs et de l'articulation des systèmes d'information entre institutions, et d'autre part, à réaliser des analyses sur des thématiques qui sont transversales aux compétences de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La présente publication s'intègre dans un ensemble dont l'objectif est de présenter le résultat d'analyses réalisées en commun, au fur et à mesure de l'avancement du programme de travail.

Nous vous en souhaitons bonne lecture et sommes évidemment à l'écoute de vos commentaires, demandes ou suggestions.

Monsieur Sébastien Brunet Administateur général IWEPS Monsieur Frédéric Delcor Secrétaire général Fédération Wallonie-Bruxelles

Monsieur Michel Pouleur Administrateur général ETNIC

Sommaire

INTRO	DUCTION	05
1.	APERÇU GÉNÉRAL DE L'ENSEIGNEMENT DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES	06
	A. Quelques indicateurs généraux relatifs à la population scolaire dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	06
	B. Quelques indicateurs généraux relatifs à la population enseignante de la Fédération Wallonie-Bruxelles	08
2.	DESCRIPTION DES PARCOURS DES ENSEIGNANTS EN DÉBUT DE CARRIÈRE DANS LE SECONDAIRE ORDINAIRE.	12
	A. Méthodologie	12
	a) Bases de données	
	B. Profil de la population étudiée	13
	C. Indicateurs relatifs aux parcours des enseignants en début de carrière	16
	a) Type de poste occupé par l'enseignant. b) Évolution de la pratique professionnelle c) Évolution des conditions d'emploi. d) Évolution des conditions d'emploi	20 23
	D. Un indicateur relatif au départ précoce des enseignants du secondaire en début de carrière : le taux de départ cumulé	27
PERSP	ECTIVES ET CONCLUSION	33

u fil du temps, la carrière enseignante a évolué et est devenue moins rectiligne : les dérogations aux titres requis sont de plus en plus nombreuses, l'enseignement n'est plus nécessairement le premier et le seul emploi, une expérience acquise ailleurs, éventuellement valorisable implique une entrée plus tardive dans la profession, la carrière peut être interrompue pour raisons personnelles, formations complémentaires ou réorientation profes-

sionnelle. L'entrée dans la carrière enseignante dépend de plusieurs paramètres. Dans un système encadré par différentes régulations normatives (DPPR, nombre de postes disponibles en fonction du nombre d'élèves, conditions de nomination,...) des candidats arrivent avec des caractéristiques personnelles tant dans leur profil que dans leurs attentes vis-à-vis de la fonction. Dans ce contexte, les enseignants en début de carrière peuvent avoir l'impression de se trouver en position de faiblesse et de servir de variables d'ajustement dans la régulation du système des contrats.

L'objectif de ce projet est de décrire et d'analyser le plus précisément possible les trajectoires professionnelles des enseignants du secondaire en début de carrière, en vue de contribuer à la qualité de l'enseignement et d'anticiper les besoins en matière de personnel en Fédération Wallonie-Bruxelles. Il se veut donc un outil d'aide à la décision.

Plusieurs étapes seront nécessaires pour mener à bien ce projet :

- 1. Analyser les entrants dans la carrière enseignante au cours de l'année 2006 : études effectuées, diplômes, antécédents professionnels (chômage ou travail), caractéristiques démographiques (âge, sexe, adresse, ...).
- 2. Suivre l'évolution de cette cohorte sur 5 années : parcours au sein de l'enseignement (intérims, changements d'établissements, participations à des formations, charge, nomination), sorties du système, périodes d'interruption, ...
- 3. Déterminer le devenir des enseignants qui quittent le métier au cours des 5 premières années, par le croisement des bases de données « enseignants » avec les autres bases de données disponibles (Banque Carrefour, Actiris, Forem, ...).
- 4. Effectuer une enquête qualitative sur les sortants : motivation du départ, bilan du passage dans l'enseignement, ...

La présente publication portera sur le premier volet de la deuxième étape. Elle analyse l'évolution sur cinq ans de la cohorte des enseignants entrés dans la profession en 2006. Elle se veut une contribution à l'élaboration d'indicateurs pertinents vu comme outils d'aide à la décision, composante essentielle pour la gestion et le pilotage du système éducatif, et ce particulièrement dans un contexte de pénurie de certaines catégories d'enseignants.

La méthode utilisée pour la réalisation de cette analyse repose sur l'identification empirique d'indicateurs clés permettant de décrire les parcours.

La première partie, introductive, donne une image de la situation générale des enseignants et de la population scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles sur base de quelques données de contexte.

La deuxième partie est quant à elle construite autour d'indicateurs clés et décrit la population des entrants dans l'enseignement secondaire ordinaire (cohorte de départ) ainsi que leur parcours en début de carrière (cinq premières années). Ces indicateurs sont issus des données disponibles dans les fichiers administratifs de la Fédération Wallonie-Bruxelles servant à payer les enseignants (fichier « paie »).



La décision de quitter ou non la carrière d'enseignants ne dépend pas exclusivement de la décision des entrants dans la carrière. Des facteurs contextuels influencent le nombre de places disponibles dont notamment la population des 0-18 ans et la démographie du corps professoral. Ces différents éléments de contexte démographique sont détaillés ci-après.

A. Quelques indicateurs généraux relatifs à la population scolaire dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

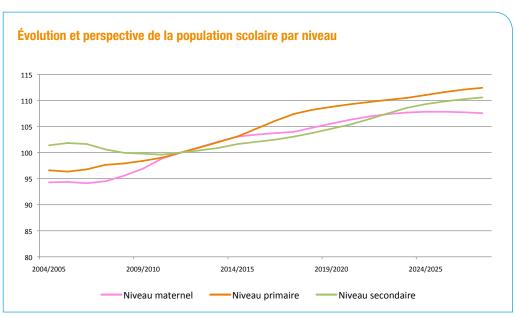
Population scolaire dans l'enseignement fondamental et secondaire par niveau et par sexe pour l'année scolaire 2011-2012

	Maternel		Prin	naire	Secondaire			
	Ordinaire	Spécialisé	Ordinaire	Spécialisé	Ordinaire	Spécialisé	CÉFA ²	
Filles	90.924	479	153.039	6.145	166.236	5.956	2.893	
Garçons	95.319	859	157.548	10.767	169.234	10.459	5.688	
TOTAL	186.243	1.337	310.587	16.907	335.470	16.354	8.581	

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement ; Service général du Pilotage du Système éducatif

L'année scolaire 2011-2012, 875.000 élèves fréquentent l'enseignement fondamental et secondaire. Quel que soit le niveau d'études, les garçons sont plus nombreux que les filles, ce qui correspond à la répartition par âge en Fédération Wallonie-Bruxelles. L'enseignement secondaire ordinaire qui est au cœur de cette étude compte 335.470 élèves.

- 1 Les données utilisées dans cette première partie proviennent des données du Service général du Pilotage du Système éducatif de l'Administration générale de l'Enseignement. Ils sont repris de la publication « La Fédération Wallonie-Bruxelles en chiffres ».
- 2 CÉFA: l'enseignement secondaire en alternance est dispensé par des établissements appelés CÉFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance).



Source : Direction générale Statistique et Information économique et Bureau fédéral du Plan Perspectives de population 2012-2060, mai 2013

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement; Service général du Pilotage du Système éducatif

En appliquant les perspectives démographiques établies dans l'étude³ de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) et du Bureau du Plan, un scénario d'évolution de la population scolaire a été appliqué aux élèves recensés en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les perspectives de population ont été réalisées pour l'enseignement maternel, primaire et secondaire (en ce compris le spécialisé et l'alternance).

Pratiquement, le taux de scolarisation, par âge et par région de domicile (pour la Région de Bruxelles-Capitale et la Wallonie), observé dans les écoles organisées ou subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles en 2011-2012, a été appliqué aux perspectives démographiques de 16 prochaines années. Le scénario choisi maintient constants d'une part les flux entrants et sortants d'élèves domiciliés à l'étranger qui étudient en Fédération Wallonie-Bruxelles et d'autre part, la migration des élèves entre régions. Il ne prend pas en compte les stratégies individuelles qui pourraient influer sur les effectifs prévus. Le calcul s'effectue sur une base 100 en 2011-2012. Chaque variation équivaut à une variation en pourcentage par rapport à l'année de référence.

Même si des perspectives à long terme doivent périodiquement être revues en fonction des hypothèses démographiques les plus récentes, les perspectives actuelles montrent que la population scolaire augmenterait continuellement jusqu'en 2025-2026, quel que soit le niveau. Ce n'est qu'à partir de 2026-2027 que la tendance commencerait à s'inverser au niveau maternel. Cette vision permet d'anticiper les ressources financières et d'adapter les infrastructures scolaires en relation avec la population.

3 Perspectives de population 2012-2060 - Direction générale Statistique et Information économique et Bureau fédéral du Plan - Mai 2013. La base de départ de ces perspectives de la population est la situation au 1er janvier 2012. Outre les quatre mouvements démographiques (mortalité, fécondité, migrations internes et externes), ces perspectives tiennent compte de la naturalisation et de la régularisation des sans-papiers. Les calculs sont effectués par sexe, par âge et par arrondissement.

APERÇU GÉNÉRAL

B. Quelques indicateurs généraux relatifs à la population enseignante de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Évolution du nombre d'ETP et d'effectifs physiques rémunérés de 2007 à 2012

			2007	2008	2009	2010	2011	2012	Variation 2007 – 2012 (en %)
Toutes catégories de personnel Effe	Nombra d'ETD	Total	112.643	112.992	113.662	114.833	114.976	115.094	+2,2
	Nombre d'ETP	En activité	103.043	103.809	104.558	105.749	105.740	105.298	+2,2
	Effectifs	Total	125.905	126.082	126.884	128.159	128.666	129.556	+2,9
	physiques	En activité	117.598	118.233	119.140	120.473	120.671	121.191	+3,1
	Nombre d'ETP	Total	93.068	93.243	93.921	94.827	94.826	94.863	+1,9
Personnel enseignant		En activité	84.856	85.369	86.089	86.978	86.823	86.373	+1,8
	Effectifs	Total	104.031	103.987	104.796	105.746	106.118	106.850	+2,7
	physiques	En activité	96.949	97.293	98.138	99.113	99.200	99.629	+2,8

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement

Personnel enseignant du secondaire en ETP en 2012

Niveau	Forme	Hommes	Femmes	Total
Secondaire	Ordinaire	13.550	22.306	35.856
	Spécialisé	1.931	2.585	4.516
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANTS		24.839	61.534	86.373

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement

Depuis 2007, le nombre total « d'équivalents temps plein » (ETP) rémunérés (tout personnel de l'enseignement confondu) a augmenté de +2,2% (+ 2.451 unités). Cette hausse se répartit comme suit :

- Enseignants en activité: + 1.517 ETP
- Autres catégories de personnel en activité : + 738 ETP
- Personnel absent des établissements : + 196 ETP

Dans le même temps, du fait, notamment, de l'augmentation du travail à temps partiel, les effectifs physiques ont enregistré une croissance plus importante, de l'ordre de +2,9% (+ 3.651 unités).

En janvier 2012, la Fédération Wallonie-Bruxelles a rémunéré 115.094 ETP correspondant à 129.556 effectifs physiques.

Ces ETP se répartissent de la manière suivante :

- 75% d'enseignants en activité ;
- 16,5% de personnel en activité non affecté aux charges d'enseignement (direction, personnel auxiliaire d'éducation, personnel administratif, ...);
- 8,5% de personnel absent des établissements d'enseignement pour cause de mise en disponibilité précédant la pension de retraite (DPPR), maladie de longue durée, missions, ...

Évolution du taux de féminisation du personnel enseignant

Niveau	Forme	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Secondaire	Ordinaire	60,0%	60,7%	60,9%	61,4%	61,9%	62,2%
	Spécialisé	56,9%	56,6%	56,8%	57,1%	57,0%	57,2%
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANTS ⁴		69,5%	69,9%	70,2%	70,6%	71,0%	71,2%

Source : MFWB – Administration générale des Personnels de l'Enseignement

Le personnel enseignant, quel que soit le niveau pris en compte, est de plus en plus féminin (+ 2 points de pourcentage entre 2007 et 2012). Toutefois, si dans l'enseignement obligatoire en 2012, 71,2% des enseignants sont des femmes, c'est le cas de 62,2% des enseignants du niveau secondaire ordinaire.

4 Ensemble du personnel rémunéré par la Fédération Wallonie-Bruxelles du maternel au supérieur hors université.

APERÇU GÉNÉRAL

Évolution de l'âge médian

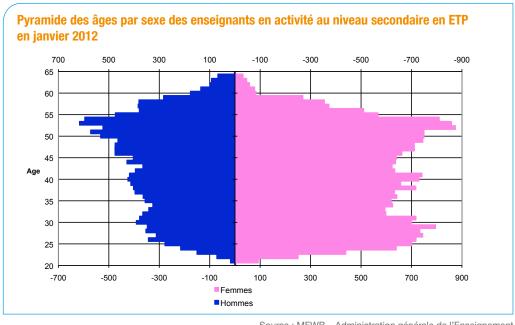
Niveau	Forme	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Secondaire	Ordinaire	44	43	43	43	42	42
	Spécialisé	43	43	43	42	42	41
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANTS			41	41	41	41	41

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement

Personnel enseignant en activité par niveau et par sexe en janvier 2012

		EIADHSSEITEITS				Taux de féminisation	Age médian			
Niveau	Forme	Hommes	Femmes	Total	En %	(en %)	Hommes	Femmes	Total	
Secondaire	Ordinaire	13.550	22.306	35.856	41,5	62,2	44	41	42	
	Spécialisé	1.931	2.585	4.516	5,2	57,2	43	40	41	
TOTAL PERSONNE	EL ENSEIGNANTS	24.839	61.534	86.373	100	71,2	44	40	41	

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement



Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement

Personnel enseignant (ETP) en activité par sexe en janvier 2012

Secondaire ordinaire + spécialisé	Hommes	15.480
	Femmes	24.891
	% F	61,7%
	TOTAL	40.372

Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement

Les enseignants de l'enseignement secondaire représentent 46,6% de l'ensemble de la population enseignante en activité (41,5% pour le secondaire ordinaire et 5,2% pour le secondaire spécialisé). L'enseignement secondaire est le seul niveau d'enseignement pour lequel l'âge médian diminue depuis 2007 : il est passé de 44 ans en 2007 à 42 ans en 2012. Cette diminution témoigne de l'arrivée de nouvelles cohortes de jeunes enseignants liée aux départs à la retraite ou en Disponibilité pour convenances personnelles Précédant la Pension de Retraite (DPPR). La pyramide des âges montre que, en raison du départ à la retraite à court terme des enseignants ayant, en 2012, entre 50 et 55 ans, cette tendance devrait se poursuivre au cours des prochaines années, ces enseignants étant aussi ceux qui représentent les groupes d'âges les plus importants. De plus, le système de DPPR permet un départ avant le terme de la carrière normalement fixé à 65 ans⁵.

⁵ Circulaire n°4016 du 01/06/2012. Enseignement en Communauté française.



Description des parcours des enseignants en début de carrière dans le secondaire ordinaire

A. Méthodologie

a) Bases de données

La base de données mobilisée est interne au Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et plus particulièrement à l'Administration générale de l'Enseignement (AGE) et intitulée « Données de la paie »⁶.

Cette base de données contient des variables permettant le calcul d'indicateurs utiles dans le cadre de la description des parcours. Ces variables sont :

- Type de poste occupé ;
- Régime de travail (temps partiel temps plein) ;
- Moment de nomination ;
- Durée de la pratique professionnelle (moment d'activité comme enseignant) ;
- Moment de l'arrivée (engagement comme enseignant) ;
- Moment du départ (sur l'année) :
- Nombre d'établissements fréquentés sur l'année ;
- Durée maximum dans un même établissement ;
- Âge à l'entrée en fonction ;
- Sexe de l'enseignant.

Les données disponibles permettent aussi de construire de nouveaux indicateurs :

- Taux de départ cumulé ;
- Délais avant nomination ;
- Évolution des prestations : nombre d'établissements fréquentés au cours de l'année, part des enseignants prestant moins de 6 mois, répartition des effectifs selon le type de poste et selon le régime de travail.

b) Avantages et limites

Cette première étape du travail de recherche présente plusieurs avantages. Elle permet notamment :

- Une approche globale sur l'ensemble de la cohorte concernée par l'analyse ;
- Une mesure globale du phénomène ;
- D'obtenir de premiers résultats avec une très bonne représentativité statistique puisque les analyses sont basées sur l'ensemble du corps enseignant concerné par la problématique.

Ces données permettent une analyse fine du parcours des nouveaux entrants dans la profession (novices), mais elle ne permet pas de connaître le devenir des enseignants après leur départ de l'enseignement. Il est donc indispensable d'élargir l'analyse avec les données disponibles auprès de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

Le recours aux données de la BCSS permettra d'identifier où se trouvent les anciens enseignants (nouvel emploi salarié (ONSS), carrière d'indépendant (Inasti), demandeurs d'emploi (Onem) ; incapacité de travail (Inami),...).

6 Données issues de l'application RL10.

En réponse à certains indicateurs constitués à partir des données de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il sera possible de disposer d'éléments permettant d'améliorer la connaissance des caractéristiques de la population étudiée. Par exemple, il sera possible de répondre à certaines hypothèses : ont-ils quitté l'enseignement pour un emploi fixe (CDI à la place d'un contrat de remplacement) ; ont-ils quitté l'enseignement pour un emploi stable (un lieu unique de travail à la place de plusieurs établissements) ; etc.

Cependant, l'analyse quantitative sur des bases administratives présente aussi plusieurs faiblesses dont le fait qu'elle ne permet pas :

- D'avoir une compréhension fine du phénomène et des constructions sociales qui le soustendent :
- De reconstituer l'univers de sens des acteurs impliqués par la problématique.

Il est donc nécessaire de mettre en œuvre une approche qualitative complémentaire via une enquête auprès d'un groupe d'enseignants représentatifs. Cette enquête qualitative et l'analyse qui en découlera devraient permettre d'approfondir, d'une part les facteurs de motivation mis en avant par le cadre théorique mais qui ne peuvent être approchés par les fichiers administratifs et d'autre part, les questions mises en exergue grâce à l'approche quantitative.

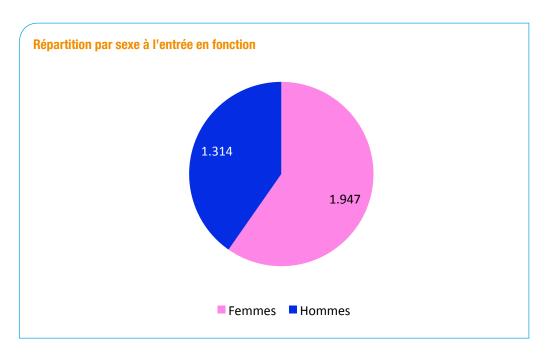
B. Profil de la population étudiée

La base de données utilisée pour cette étude intègre toutes les personnes entrées en fonction lors de l'année scolaire 2006-2007, appelée « cohorte 2006-2007 », et les suit sur les cinq premières années de la carrière d'enseignant. Cette période de cinq ans est celle généralement prise en compte dans les études sur le sujet. Plus la période d'analyse est courte, plus le risque de considérer comme sortants des enseignants qui ne le sont pas est grand. Elle propose donc un bon équilibre entre difficultés méthodologiques et la notion de début de carrière.

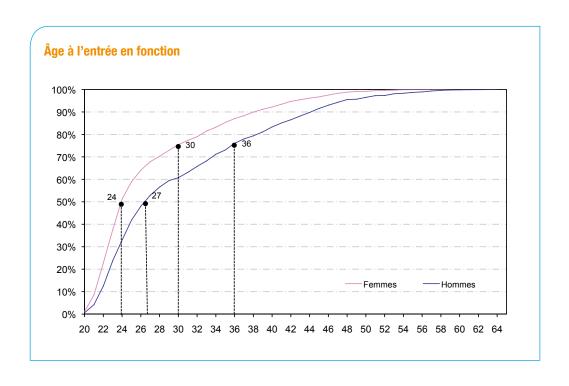
La population étudiée est celle ayant effectué au moins une prestation comme enseignant ou auxiliaire d'éducation dans l'enseignement secondaire ordinaire au cours de l'année scolaire d'entrée en fonction. Il s'agit de la période courant du 01/09/2006 au 31/08/2007. Ce choix se fait en raison d'un suivi longitudinal, sur cinq ans, de la trajectoire professionnelle de personnes composant cette cohorte unique.

Le profil de la population est appréhendé ici au travers de trois variables : le sexe, l'âge et le type de contrat lors du premier engagement⁷.

7 La lecture des études sur le sujet montre l'intérêt d'intégrer une variable sur le diplôme dans l'analyse. Cependant, cette donnée n'est pas encore disponible dans la base de données.

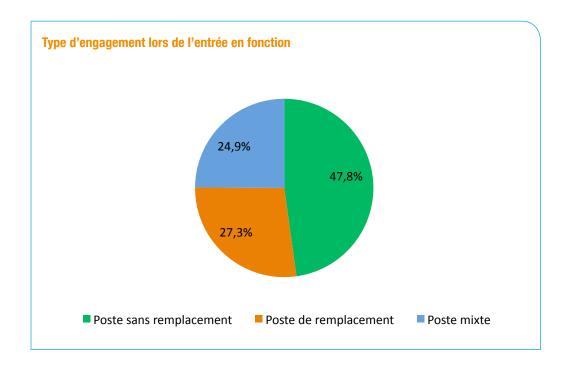


Entre le 1er septembre 2006 et le 31 août 2007, 3.261 personnes sont rentrées dans l'enseignement. Cette cohorte 2006-2007 est composée à 59,7% de femmes et à 40,3% d'hommes. Soit une répartition similaire à celle de l'ensemble des enseignants du secondaire ordinaire en 2007 (60% de femmes et 40% d'hommes).



L'âge médian⁸ de la population de la cohorte est de 24 ans pour les femmes et de 27 ans pour les hommes. Cette différence de 3 ans entre les hommes et les femmes ne se marque pas dans l'ensemble de la population enseignante du secondaire ordinaire où l'âge médian est de 42 ans tant pour les hommes que pour les femmes.

La population qui se lance dans la carrière enseignante le fait en majorité en début de carrière professionnelle. C'est particulièrement le cas pour les femmes dont 75% de la population de la cohorte a moins de 30 ans (l'âge au troisième quartile des hommes est de 36 ans). Par conséquent, certains « nouveaux » entament la carrière d'enseignant plus tardivement et probablement après l'une ou plusieurs autres expériences professionnelles puisqu'ils sont 25% à avoir plus de 36 ans pour les hommes et plus de 30 ans pour les femmes.

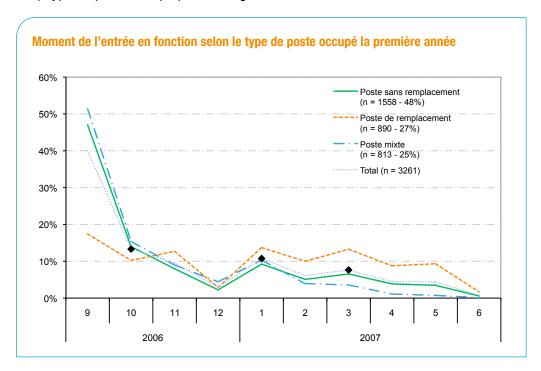


Parmi les entrants de la cohorte, un peu moins de la moitié (47,8%) a été engagée sous contrat sans remplacement et donc dans le cadre d'un emploi qui devrait être relativement stable. Un peu plus de la moitié (52,2%) des enseignants entre dans un poste contenant en tout (27,3%) ou en partie une fonction de remplacement.

⁸ L'âge médian partage la population en deux groupes égaux, 50% ont moins que cet âge médian et 50% ont plus.

C. Indicateurs relatifs aux parcours des enseignants en début de carrière

a) Type de poste occupé par l'enseignant



Cet indicateur se rapporte au moment de l'entrée en fonction selon le type de poste occupé la première année⁹.

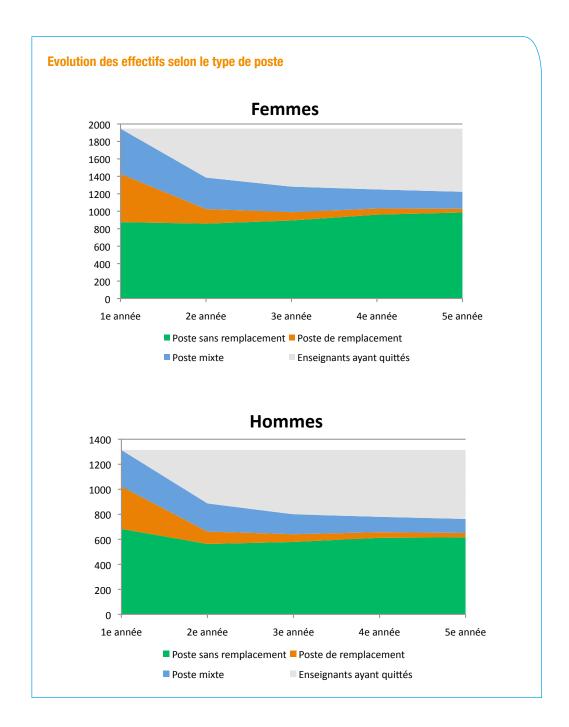
Les postes mixtes contenant à la fois des périodes de remplacement (intérim) et des périodes temporaires (heures ouvertes), sont les seuls pour lesquels l'engagement se fait majoritairement le mois de la rentrée scolaire. Pour ces mêmes postes, les engagements lors du dernier trimestre sont fortement limités.

Pour les postes de temporaires (sans remplacement), près de 45% des engagements sont réalisés en septembre. En octobre, en lien avec la clôture des inscriptions au 30 septembre, 15% de ces postes sont affectés. Les 40% d'engagements temporaires restant se répartissent sur le reste de l'année scolaire avec deux autres pics d'engagement au début de chaque trimestre, soit en janvier et en mars.

Les engagements dans des postes d'intérim sont quant à eux répartis plus régulièrement au cours de l'année scolaire. Cependant, en novembre, janvier et mars, ces engagements permettant notamment de remplacer les personnes en congé de maladie ou de maternité connaissent des pics. À l'opposé, ils sont rares en décembre et juin.

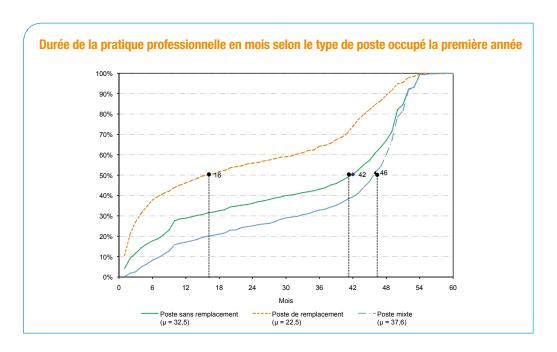
Globalement, en dehors de la rentrée scolaire (septembre et octobre), les engagements se font à certains moments clés de l'année scolaire et plus particulièrement en janvier.

9 Il existe une certaine sousestimation des postes avec remplacement en raison d'un encodage en postes mixtes, cet indicateur doit être interprété avec toute la réserve d'usage.



Ces deux graphiques portent sur l'évolution, sur cinq ans, du type de poste occupé (en ETP) par les enseignants de la cohorte de départ.

Alors que les postes de remplacement représentent 25 à 30% des engagements lors de la première année, ils ne représentent plus que 3,5% à 4,5% des postes occupés par les enseignants de la cohorte après cinq ans. Si, sur les 5 années étudiées, le nombre de poste sans remplacement reste assez stable pour les hommes et en augmentation pour les femmes, les enseignants occupant un poste d'intérimaire sont beaucoup moins nombreux. Une diminution de deux tiers est constatée dès la 2e année. Une partie importante des enseignants entrés comme intérimaire ont soit, dès la 2e année, trouvé un poste plus stable (la part de poste sans remplacement passe de 45% la 1^{re} année à 80% des enseignants toujours présent la dernière année d'observation) ou abandonné. C'est d'ailleurs au niveau de la 2e année que le nombre d'enseignants ayant quitté l'enseignement est le plus nombreux. Au bout de cinq ans, les enseignants de la cohorte toujours en activité sont, pour l'ensemble ou une partie de leur période, dans une situation de réelle stabilité.



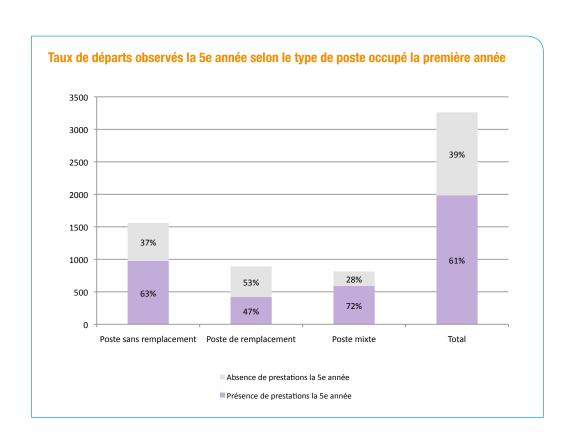
Cet indicateur apporte une information quant à la durée de l'activité professionnelle au cours des cinq premières années, selon le type de poste occupé la première année.

Sur la période observée, 50% des enseignants de la cohorte de départ entrés dans un poste de remplacement ont travaillé 16 mois ou moins. Cette durée médiane est de 42 mois pour les postes sans remplacement et de 46 mois pour les postes mixtes. Administrativement, les postes mixtes sont plus proches des postes sans remplacement puisqu'il s'agit d'un horaire à un temps partiel dans un poste sans remplacement ponctuellement complété par un ou plusieurs temps partiels de remplacement.

La durée de la pratique est significativement plus courte pour les postes de remplacement, correspondant à moins d'un an et demi de pratique professionnelle sur les cinq années prises en compte.

Pour tous les types de postes, quasiment tous les nouveaux enseignants connaissent une ou plusieurs périodes d'inactivité. En effet, le maximum des courbes est atteint avant les 60 mois. Cette situation s'explique notamment par le fait que tous les enseignants temporaires n'ont pas d'ETP durant les mois de juillet et août : ils sont engagés pour maximum 10 mois sur l'année scolaire. De ce fait, sans nomination endéans les cinq premières années, le maximum de mois prestés sur ce même laps de temps sera de 50.

La première année semble à nouveau décisive pour la stabilité : quelques 40% des enseignants nouvellement engagés sous contrat de remplacement ne presteront pas plus de six mois. Un cap important pour les deux autres types de postes est marqué sur le graphique par la cassure de la courbe à 10 mois, ce qui correspond à une année complète de pratique : un peu moins de 30% des engagés dans le cadre d'un poste sans remplacement et 15% des postes mixtes auront quittés l'enseignement avec maximum une année de pratique. Les postes mixtes semblent donc plus stables. Ainsi, si environ 15% prestent maximum 10 mois, à l'inverse près de 40% ont travaillé plus de 48 mois et ont donc quasiment des prestations complètes sur ces cinq premières années.

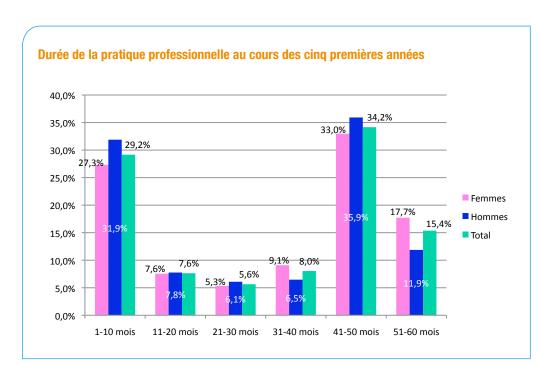


Cet indicateur porte sur le taux de départ selon le type de poste occupé lors de la première année. Il permet d'identifier l'influence du type de contrat lors du premier engagement sur le parcours ultérieur.

Plus d'un enseignant sur deux (53%) entrés dans un poste de remplacement, n'effectue aucune prestation la 5° année. À contrario, 63% des enseignants entrés dans un poste vacant sans remplacement sont toujours dans l'enseignement après 5 ans.

Toutefois, les postes mixtes se révèlent les plus stabilisant puisque 72% des enseignants sont encore en activité lors de la cinquième année.

b) Évolution de la pratique professionnelle

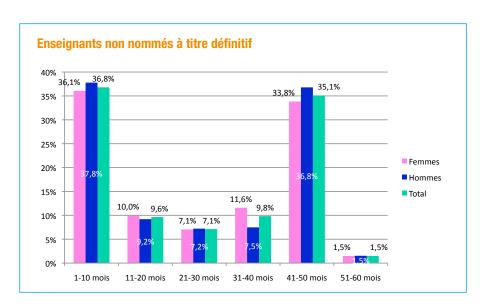


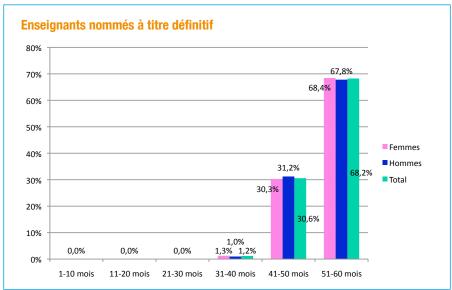
Cet indice de la stabilité professionnelle porte sur le nombre de mois prestés au cours des cinq premières années. La période de référence par année est de 10 mois, qui correspond au nombre maximum de mois qui peuvent être prestés sur l'année par les enseignants qui ne sont pas nommés à titre définitif.

Au terme des cinq premières années, 15,4% des entrants ont presté un parcours complet, ou presque complet. En élargissant à la période « 41 à 50 mois », correspondant à un parcours complet ou presque pour les enseignants non nommés à titre définitif, ils sont alors 34,2% de plus à avoir presté un parcours complet ou presque. À l'inverse, ils sont 29,2% à n'avoir presté que 10 mois ou moins sur cette même période. D'une manière générale, les femmes semblent légèrement plus stables puisqu'elles sont 50,7% à avoir un parcours complet ou presque contre 46,1% pour les hommes. A contrario, elles sont 27,3% à n'avoir presté que 10 mois maximum contre 29,2% des hommes.

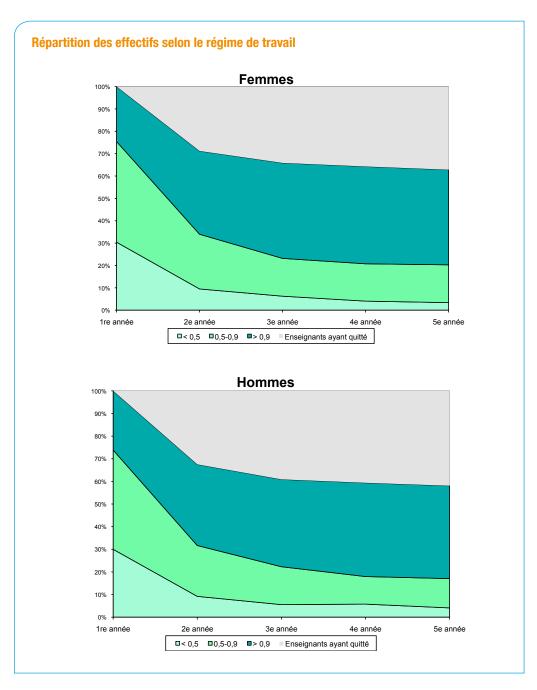
Le graphique montre aussi le caractère dichotomique de la répartition de l'effectif selon le nombre de mois prestés. L'essentiel de la population se répartit soit autour du groupe des 1 à 10 mois, soit autour du groupe de 41 à 60 mois.

Des divergences selon le statut :





Les 677 enseignants nommés à titre définitif sont ceux qui ont les parcours les plus réguliers puisqu'ils sont en moyenne 68,2% à avoir presté 51 mois ou plus sur les cinq premières années. A l'inverse, ils ne sont en moyenne que 1,2% à n'avoir presté que 40 mois maximum et aucun n'a presté moins de 37 mois sur ces cinq années. Pour les 2.584 enseignants non nommés à titre définitif, la situation correspond à celle décrite pour l'ensemble des enseignants, avec un tiers des entrants ayant presté entre 41 et 50 mois.



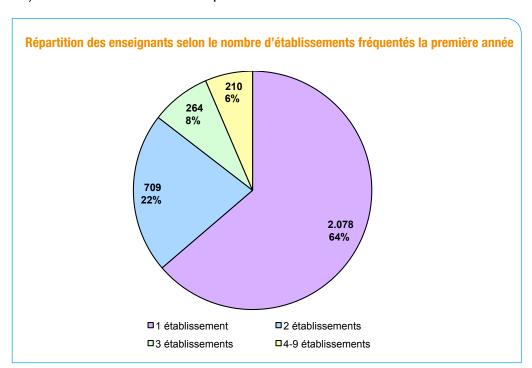
Ces deux graphiques portent sur l'évolution des prestations selon le régime de travail (temps plein ou temps partiel).

La tendance générale est semblable pour les hommes et pour les femmes : la première année, seuls 25% des entrants sont engagés dans le cadre d'un emploi à 9/10 ou plus. À l'opposé, le régime de travail inférieur à un mi-temps représente 30% des engagements lors de la première année.

Au cours des cinq premières années, les enseignants occupant un emploi à 9/10 ou plus sont de plus en plus nombreux. Lors de la cinquième année, ils représentent près de 70% des enseignants de la cohorte toujours présent dans l'enseignement. À l'opposé, les enseignants occupant moins d'un mi-temps sont de moins en moins nombreux, représentant moins de 10% des postes occupés par les enseignants de la cohorte lors de la cinquième année.

Les différents indicateurs développés ci-dessus sur l'évolution des prestations montrent que les évolutions les plus importantes ont lieu entre la première et la deuxième année. C'est sur ce même laps de temps que plus de la moitié des départs ont lieu.

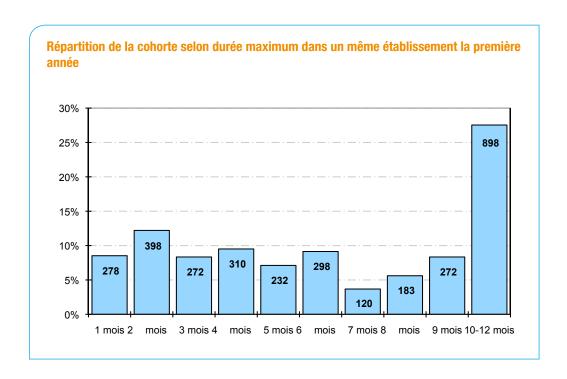
c) Évolution des conditions d'emploi



Cet indicateur permet d'apprécier, via le nombre d'établissements fréquentés lors de leur première année dans l'enseignement, les conditions d'emploi des nouveaux enseignants.

L'approche par le nombre d'établissements permet d'appréhender la question de la mobilité pour les jeunes enseignants et des enjeux qu'elle pose en termes de trajets et d'insertion professionnelle au sein de(s) établissement(s).

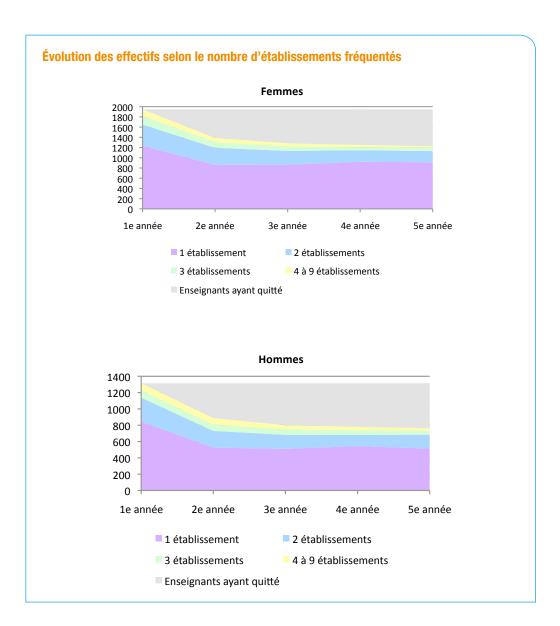
À l'entrée dans l'enseignement, 63,7%, soit près des deux tiers des jeunes enseignants, ne fréquentent qu'un seul établissement au cours de leur première année et 21,7% fréquentent deux établissements. À l'opposé, ils sont 6,4% à avoir fréquenté 4 établissements ou plus.



Cet indicateur permet d'estimer la durée de l'activité professionnelle au sein d'un même établissement lors de la première année d'activité dans l'enseignement.

Alors que dans le graphique précédent, la stabilité des enseignants semble importante puisque près de 64% d'entre eux n'ont fréquenté qu'un seul établissement lors de leur première année, ce graphique nuance fortement les résultats précédents.

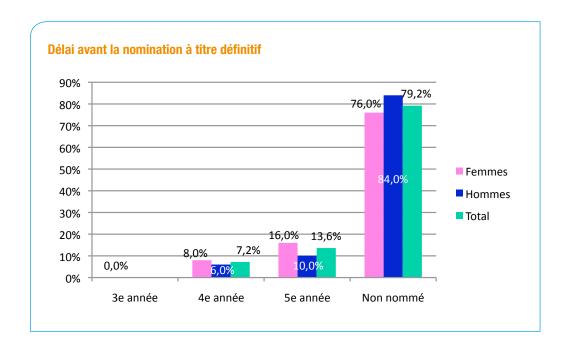
En effet, parmi les enseignants n'ayant fréquenté qu'un établissement la 1^{re} année, seul un peu plus d'un quart (28%) y aura passé l'année scolaire complète. D'autre part, ils sont 29% à avoir passé au maximum trois mois dans le même établissement lors de leur première année.



Cet indicateur porte sur la répartition des effectifs selon le nombre d'établissements, différenciée par sexe. Cet indicateur permet d'appréhender le caractère linéaire ou non de la trajectoire et de suivre l'évolution de la stabilité au fil du temps.

Il existe peu de différences entre les hommes et les femmes au cours des cinq années. Dans les deux cas, ils sont un peu plus de 64% à être engagés dans un seul établissement. Lors du passage vers la deuxième année, le chiffre absolu d'enseignants exerçant dans un seul établissement diminue de 30% pour les femmes et de 38% pour les hommes alors que le nombre de sortants au terme de la première année est de respectivement 23% et 27%. Parmi les enseignants ne fréquentant qu'un établissement la 1^{re} année, les hommes sont donc proportionnellement plus nombreux que les femmes à quitter l'enseignement.

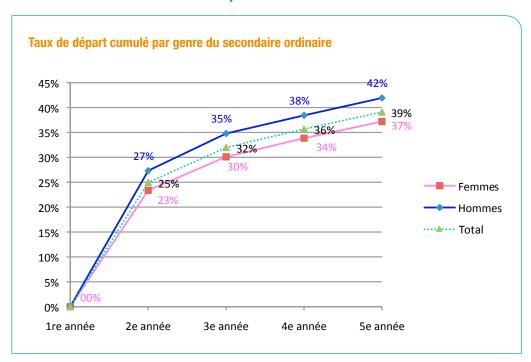
d) La nomination



Cet indicateur reprend, année par année, la part des enseignants de la cohorte qui ont été engagés à titre définitif. Sans cette nomination, ils ne disposent pas d'un emploi stable, qu'ils soient engagés dans un poste de remplacement ou sans remplacement. En effet, sans nomination, ils ne sont pas titulaires de leur poste qui peut être remis en cause, notamment lors du transfert d'un enseignant disposant d'une plus grande ancienneté.

Lors des trois premières années, aucune nomination n'a eu lieu. Cette période sans nomination pourrait être vue comme une période d'essai avant l'engagement à titre définitif. Cependant, après les cinq années, sur l'ensemble de la cohorte, seuls 16% des hommes et 24% des femmes ont été nommés à titre définitif.

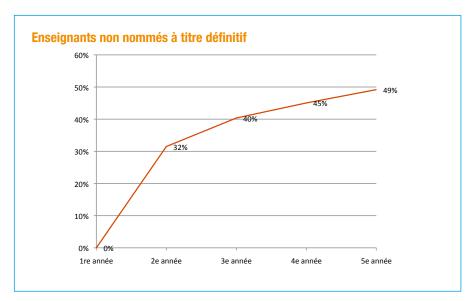
D. Un indicateur relatif au départ précoce des enseignants du secondaire en début de carrière : le taux de départ cumulé

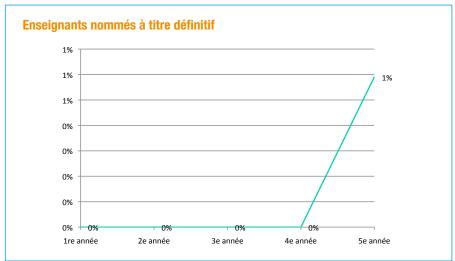


Le taux de départ cumulé donne une information instantanée sur les départs précoces. Depuis 1999, des recherches ont déjà développé la notion de départ cumulé durant les premières années de travail dans la fonction d'enseignant. En 1999, Vandenberghe estimait déjà à plus de 40% le taux de départ cumulé des enseignants. En 2006, Martineau & Ndoreraho estimaient celui-ci à 15% alors qu'en 2008 Duchesne l'estimait à 30%.

Pour la cohorte entrée dans l'enseignement en 2006, comme le montre le graphique ci-dessus, 42% des hommes et 37% des femmes ont quitté la carrière d'enseignant avant d'avoir atteint les cinq ans d'ancienneté. Plus de la moitié de ces départs¹⁰ se font lors de la première année.

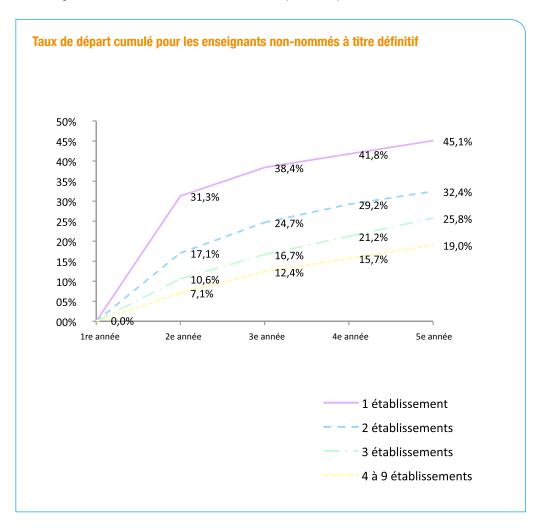
10 lci, un départ correspond à 12 mois consécutifs sans prestation (sans traitement), sachant évidemment que cela peut également correspondre à un défaut d'emploi temporaire, à une sortie vers une autre fonction ou un autre niveau. Des divergences dans le taux de départ cumulé selon le statut :





S'il est évident que pour pouvoir être « statutarisé », au mieux à partir de la 4e année d'enseignement, il faut ne pas avoir quitté l'enseignement. Ainsi sur les 677 enseignants dans le cas, seuls 4 d'entres eux abandonnent (soit moins de 1%) l'enseignement. En revanche, les taux de départ cumulés sont plus importants pour les enseignants qui ne sont pas nommés durant la période d'observation. Une nomination à un horizon proche, permettant d'envisager un avenir professionnel stable, incite probablement les enseignants à rester dans la profession.





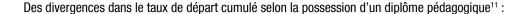
Le taux de départ varie en fonction du nombre d'établissements dans lesquels les enseignants ont exercé lors de leur première année. Plus ils ont connu d'établissements, plus leur taux de départ est faible. Ainsi, à la fin de la période d'observation, 45,1% des enseignants n'ayant connu qu'un seul établissement la 1^{re} année ont quitté la fonction alors qu'ils ne sont que 19% parmi les enseignants ayant connu entre 4 et 9 établissements.

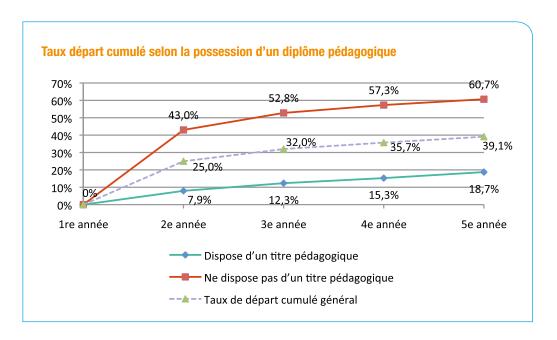
Régime de travail selon le nombre d'établissements fréquentés au cours de l'année, en pourcentage et en effectif physique

		R	légime en %		Régime en effectif physique			
Année	Nombre d'établissements	< 0,5	0,5-0,9	> 0,9	< 0,5	0,5-0,9	> 0,9	
2007	1	36%	36%	28%	738	754	586	
	2	24%	52%	24%	170	371	168	
	3	19%	65%	17%	49	171	44	
	4-9	14%	74%	12%	29	156	25	
2008	1	14%	24%	62%	192	340	856	
	2	14%	42%	44%	73	226	238	
	3	10%	54%	36%	18	102	68	
	4-9	14%	64%	21%	23	103	34	
2009	1	9%	20%	71%	123	273	979	
	2	8%	32%	60%	37	140	263	
	3	10%	46%	43%	16	72	67	
	4-9	17%	57%	26%	19	64	29	
2010	1	8%	19%	73%	117	279	1.069	
	2	4%	32%	64%	14	119	234	
	3	11%	36%	53%	13	41	60	
	4-9	13%	54%	33%	11	46	28	
2011	1	6%	21%	73%	88	301	1.036	
	2	5%	32%	63%	20	124	246	
	3	5%	46%	48%	6	52	54	
	4-9	10%	37%	53%	6	22	31	

Pour chaque année, ce tableau indique la proportion d'enseignants selon le régime de travail en fonction du nombre d'établissements fréquentés au cours de l'année. Par exemple, parmi ceux qui ont fréquenté 2 établissements au cours de l'année 2008, ils sont 44% à avoir travaillé à 9/10 ou plus.

Ce départ plus important des enseignants n'ayant exercé que dans un seul établissement ne semble pas en lien avec le régime de travail. En effet, même si la part de ceux ayant moins d'un mi-temps est plus importante que pour les autres catégories, c'est aussi la catégorie qui à l'inverse à la part la plus importante de ceux qui disposent d'un quasi temps-plein, c'est-à-dire plus de 0,9 ETP.





Cet indicateur montre une forte disparité dans le taux de départ en fonction de la possession d'un diplôme de type pédagogique ou non. Dans l'ensemble de la cohorte 2006-2007, 58,15% des enseignants ne possèdent pas de diplôme pédagogique.

Si le taux de départ cumulé moyen est de 39%, il est de 61% pour ceux qui ne disposent pas d'un diplôme pédagogique et inférieur à 20% pour ceux qui en disposent.

11 Cetindicateur est construit à partir des informations disponibles dans la base de données sur le type de diplôme dont dispose l'enseignant. En l'état, la fiabilité de l'encodage ne permet pas de s'appuyer sur cet indicateur pour l'analyse des trajectoires. Il est donc repris à titre informatif et parce qu'il offre une piste de travail intéressante à approfondir ultérieurement.



Cet indicateur permet d'identifier le moment du départ dans l'année scolaire. Le graphique ci-dessus donne une tendance générale des départs. Il montre que la majorité des départs s'effectue lors du dernier trimestre de l'année scolaire.

Perspectives et conclusion

'objectif de cette publication est de décrire l'évolution dans la carrière des enseignants entrés dans l'enseignement en 2006-2007 via des indicateurs simples et pertinents construits à partir des données administratives de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les nouveaux enseignants sont majoritairement des femmes et sont relativement jeunes puisque l'âge médian est de 24 ans pour les femmes et de 27 ans pour les hommes. Ils ne sont que 27,8% à être engagés dans le cadre d'un poste avec remplacement. Ils sont donc 72,2% à être engagés pour tout ou pour partie dans le cadre d'un poste sans remplacement.

Le taux de départ cumulé permet d'estimer que près d'un enseignant sur quatre quitte l'enseignement durant ou à la fin de la première année de prestations. Aborder la problématique des conditions d'emploi lors de cette première année semble donc essentielle à la compréhension de la trajectoire des nouveaux enseignants. En effet, les caractéristiques des parcours lors de cette première année sont diversifiées, tant en terme de nombre d'établissements fréquentés qu'en ce qui concerne la durée de la pratique professionnelle.

Un des facteurs explicatifs de ces départs précoces est que l'insertion professionnelle dans la carrière enseignante est le fruit d'au moins deux dimensions, avec d'une part le système lui-même, avec ses régulations normatives et d'autre part, les candidats avec leurs caractéristiques personnelles.

Dans ce système, la décision de quitter la carrière enseignante ne relève pas que de la décision personnelle des nouveaux enseignants mais peut dépendre des modes de régulation des postes disponibles. Deux principaux types de postes s'ouvrent au nouvel enseignant : les postes sans remplacement et les postes avec remplacement et donc non libres. Pour les premiers, leur nombre est lié au mode de comptage des élèves, aux départs à la pension, aux mises en disponibilité pour convenance personnelle ou à la création de nouveaux postes par le pouvoir public.

Face à ces postes, les entrants dans la carrière enseignante se trouvent en concurrence avec les enseignants déjà en place en raison de règles de priorités pour l'accès aux postes. Les enseignants nommés à titre définitif disposent d'un avantage pour l'accès à un poste laissé libre à titre définitif, particulièrement pour ceux issus de l'encadrement différencié.

Les jeunes entrant dans la carrière enseignante servent alors parfois d'ajustement du système, particulièrement pour les postes de remplacement. Cependant, la décision de quitter cette carrière peut aussi relever du choix personnel des « novices ». Ces raisons sont difficilement accessibles à partir d'indicateurs issus d'une base de données administrative. La recherche pourra être approfondie par la mise en place d'une enquête qualitative auprès de ces enseignants afin de saisir les facteurs influençant la décision de quitter la carrière enseignante.

Pour affiner l'importance de ces départs lors de la première année, il serait intéressant d'effectuer une analyse comparative avec les autres secteurs du monde du travail afin de voir si la problématique des départs précoces est plus importante pour l'enseignement que pour les autres secteurs.

L'indicateur sur la durée de la pratique professionnelle au cours des cinq années est particulièrement éclairant quant à la stabilité progressive qui se fait au cours du temps. Alors que la courbe marque une première rupture aux environs des dix mois, marquant le nombre de départs importants au terme de la première année, elle s'envole à environ 42 mois, signe d'une stabilisation définitive des nouveaux enseignants à partir de ce moment.

Cette stabilisation est en partie due au départ de certains entrants mais semble aussi liée à une amélioration des conditions de travail de ces enseignants en début de carrière.

Pour s'installer durablement dans la carrière d'enseignant, il faut avoir le temps...

Cette première phase de la recherche pourrait être complétée par des indicateurs complémentaires comme :

- Le diplôme des enseignants:
- L'affinement de l'analyse, notamment en isolant les congés de maternité afin qu'ils ne soient plus considérés comme des périodes d'inactivité ;
- L'introduction d'une variable portant sur la distance entre établissements ;
- La fréquence des changements d'établissements ;
- L'identification des sorties vers une autre fonction ou un autre niveau d'enseignement.

D'autres analyses pourraient encore être menées mais elles nécessitent d'y consacrer des moyens importants :

- Analyse détaillée des périodes de travail afin d'étudier le nombre et la durée des intérims et des périodes d'interruption;
- Analyse des attributions des enseignants (année d'étude, forme d'enseignement et discipline enseignée), mais cela nécessite l'intégration de nouvelles bases de données;
- Analyse comparative sur base des cohortes antérieures. Cependant, cela nécessite de récupérer des données historiques.

Dans un second volet, il serait judicieux de poursuivre cette première analyse par des tris croisés comme :

- Le moment du départ dans l'année avec les indicateurs suivants : nombre de mois prestés dans l'année, taux de départ ;
- Les variables relatives à l'évolution des prestations avec le taux de départ ;
- Le nombre d'établissements fréquentés la première année avec la durée maximum dans un même établissement la première année afin de pouvoir répondre à des questions comme par exemple :
 - Quels sont les facteurs qui contribuent à une plus grande stabilité des nouveaux enseignants engagés pour un poste mixte ?
 - Est-ce que le type de diplôme influe sur la probabilité de poursuivre la carrière ?

Dans la volonté de mettre en place un suivi longitudinal du phénomène, les indicateurs développés dans cette publication pourront être reproduits d'année en année.

Colophon

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

44 Boulevard Léopold II, 1080 Bruxelles – Belgique

Secrétariat général - Direction de la Recherche

www.directionrecherche.cfwb.be d.i.recherche@cfwb.be

En collaboration avec

Administration générale de l'Enseignement (AGE) — $\underline{www.enseignement.be}$ ETNIC — $\underline{www.etnic.be}$

Conception et coordination générale

Stéphane Patart

Pour les données : Alain Dufays, Administration générale de l'Enseignement

Pour les indicateurs: Jean Taymans, ETNIC

Relecture

Alain Dufays, Nathalie Jauniaux, Jean Taymans

Maquette

Polygraph' - Nathalie Binart

Mise en page

Direction Communication du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles – Laurence Tagnon

Editeur responsable

Frédéric Delcor, Secrétaire Général 44 Boulevard Léopold II, 1080 Bruxelles

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Bruxelles, 2015. Tous droits de reproduction, totale ou partielle, sous quelque forme que ce soit, réservés pour tout pays.







