



RÉSULTATS DE TALIS 2018

L'enquête internationale de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) est une enquête internationale à grande échelle sur les enseignants, les chefs d'établissement et les environnements d'apprentissage. Cette note présente les conclusions tirées des déclarations des enseignants du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire et de leurs chefs d'établissement.

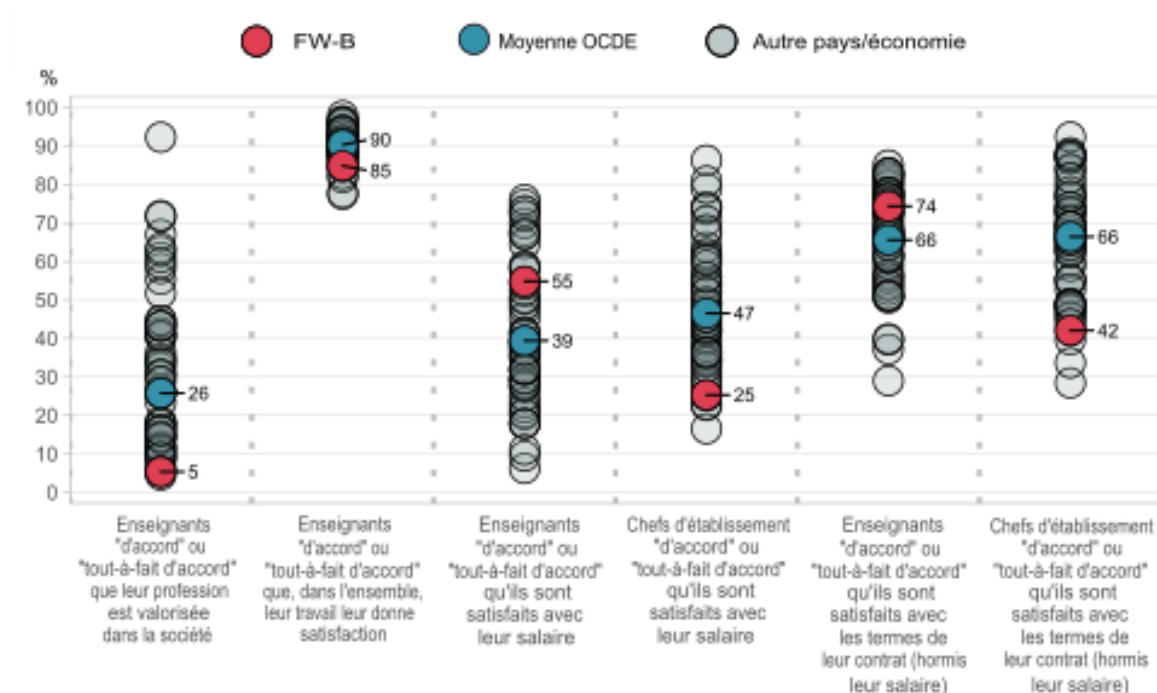
Fédération Wallonie-Bruxelles (Belgique)

I. Que disent les enseignants et les chefs d'établissement de leur métier ?

- Le statut conféré au métier d'enseignant est un élément important pour recruter des enseignants mais aussi pour les retenir dans la profession. Afin d'estimer le prestige de la profession perçu par les enseignants, TALIS 2018 leur a demandé dans quelle mesure ils trouvaient leur profession valorisée dans la société. En Fédération-Wallonie-Bruxelles (FW-B), seuls 5% des enseignants soutiennent l'affirmation selon laquelle le métier d'enseignant est valorisé dans la société, ce qui est largement inférieur à la moyenne des pays et économies de l'OCDE participant à TALIS (26%).

Figure 1. Satisfaction des enseignants et des chefs d'établissement à l'égard de leur profession

Résultats basés sur les réponses des enseignants et des chefs d'établissement du premier cycle du secondaire



Note : Seuls les pays et les économies pour lesquels des données sont disponibles sont indiqués.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux I.2.1, I.2.16, I.2.27, I.3.59 and I.3.66.

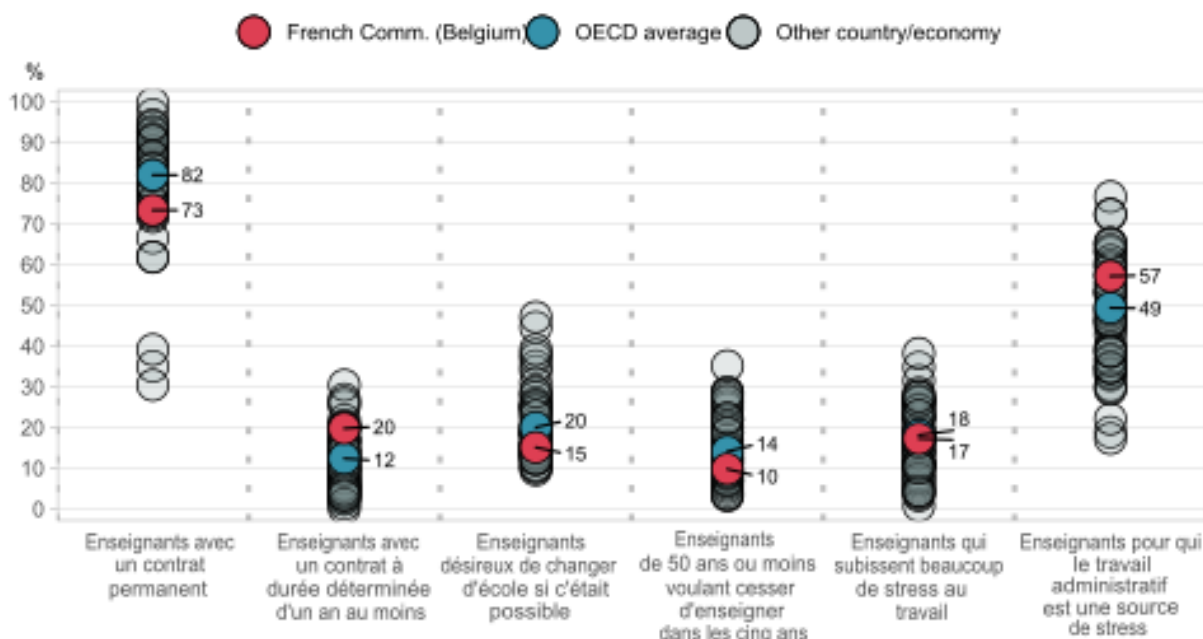
- TALIS définit la satisfaction professionnelle comme le sentiment d'accomplissement et de satisfaction que les enseignants retirent de leur travail. La satisfaction au travail peut être positivement associée à l'attitude des enseignants vis-à-vis de leur travail et à la qualité de leur enseignement. En FW-B, 85% des enseignants déclarent être globalement satisfaits de leur travail (moyenne OCDE 90%). En outre, 74% des enseignants sont satisfaits des termes de leur contrat (hormis le salaire) (moyenne OCDE 66%) et 55% des enseignants se déclarent satisfaits de leur salaire, ce qui est supérieur à la moyenne OCDE (39%).
- En FW-B, 94% des chefs d'établissement indiquent que dans l'ensemble leur travail leur donne satisfaction (moyenne OCDE 95%). En outre, 42% des chefs d'établissement se déclarent satisfaits des conditions de leur contrat (hormis le salaire) (moyenne OCDE 66%). En FW-B, 25% des chefs d'établissement sont satisfaits de leur salaire, ce qui est inférieur à la moyenne OCDE (47%).

II. Conditions de travail, turn-over et risque de sortie du métier

Quels sont les facteurs qui pourraient influencer la satisfaction des enseignants ? Outre la stabilité de la carrière, le turn-over professionnel et les conditions de travail pourraient jouer un rôle important dans les niveaux de satisfaction des enseignants. En ce qui concerne la stabilité de carrière, les mesures visant à augmenter le salaire des enseignants et des chefs d'établissement et à le sécuriser par des contrats permanents peuvent être se heurter à la nécessité de limiter les dépenses publiques.

Figure 2. Conditions de travail des enseignants, turn-over et intention de quitter l'enseignement

Résultats basés sur les réponses des enseignants du premier cycle du secondaire



Note : Seuls les pays et les économies pour lesquels des données sont disponibles sont présentés.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux I.3.1, I.2.63, I.2.36, I.2.43 and I.2.16.

- En FW-B, 73% des enseignants ont un contrat permanent (enseignants nommés) (82% en moyenne dans l'OCDE). Dans le même temps, 20% des enseignants de la FW-B sont engagés sous contrat d'une durée maximale d'un an, ce qui est supérieur à la moyenne des pays et économies de l'OCDE participant à TALIS (12% en moyenne dans l'OCDE).

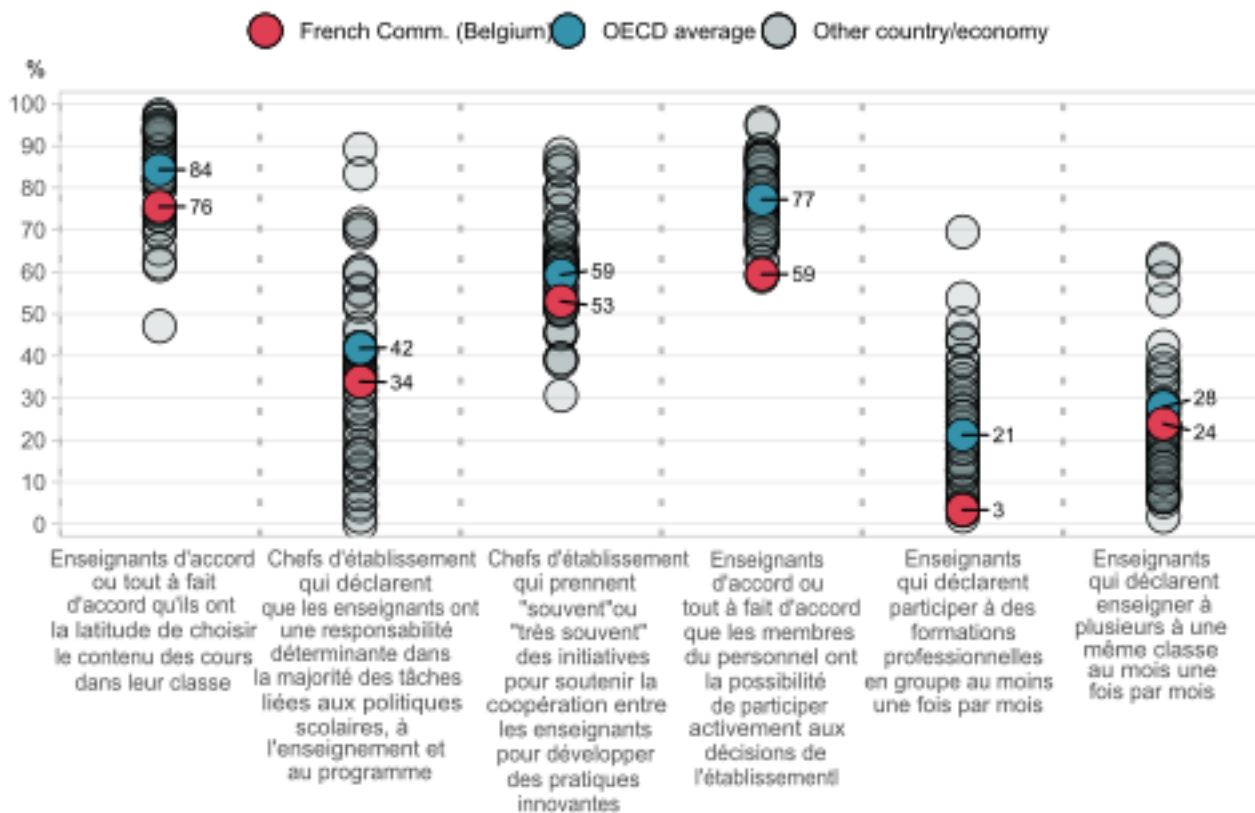
- En ce qui concerne le turn-over des enseignants, en FW-B, 15% des enseignants souhaiteraient changer d'école s'ils en avaient la possibilité (20% en moyenne dans l'OCDE). En moyenne dans l'OCDE, les enseignants qui souhaiteraient changer d'école sont moins satisfaits sur le plan professionnel. Ce sont également ceux dont l'enseignement n'était pas le premier choix de carrière ou qui sont légèrement plus jeunes et moins expérimentés dans leur école actuelle. Ils sont encore plus susceptibles de travailler à temps plein et de déclarer enseigner à une classe cible avec une concentration légèrement plus élevée d'élèves défavorisés, d'élèves faibles ou d'élèves ayant des problèmes de comportement.
- La sortie du métier est un autre indicateur du turn-over des enseignants. Si des enseignants quittent le métier, cela peut affecter les résultats des élèves en ayant un impact négatif sur le climat scolaire et sur la mise en œuvre du programme. Cela peut également entraîner des coûts financiers importants pour les systèmes éducatifs en raison de la nécessité de remplacer les enseignants qualifiés dans les écoles touchées. TALIS se base sur le nombre d'années que les enseignants souhaitent encore enseigner pour mesurer le risque de quitter le métier. En FW-B, 20% des enseignants déclarent qu'ils souhaitent ne plus exercer comme enseignant dans les cinq prochaines années (25% en moyenne dans l'OCDE). En outre, 10% des enseignants âgés de 50 ans ou moins aimeraient ne plus enseigner dans les cinq ans, ce qui est significativement inférieur à la moyenne de l'OCDE (14%).
- Un stress important au travail peut être associé à la satisfaction professionnelle des enseignants et à leur intention de continuer ou non à enseigner. En outre, les situations et les environnements stressants peuvent peser sur les pratiques et la motivation des enseignants et des chefs d'établissement, et même les résultats des élèves. En FW-B, 17% des enseignants déclarent subir un stress important au travail, ce qui n'est pas statistiquement différent de la moyenne de l'OCDE (18%).
- Près de la moitié des enseignants des pays et économies de l'OCDE participant à TALIS déclarent que le fait d'avoir trop de travail administratif est une source de stress modérée ou importante. En FW-B, les trois principales sources de stress des enseignants sont le maintien de la discipline en classe, le trop grand nombre de copies à corriger et le suivi de l'évolution des exigences du Pouvoir organisateur et/ou du Ministère de l'Éducation. Pour les chefs d'établissement, les trois principales sources de stress sont le fait d'avoir trop de travail administratif, d'avoir des tâches supplémentaires par manque de personnel et de suivre l'évolution des exigences du Pouvoir organisateur et/ou du Ministère de l'Éducation.
- En moyenne, dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS, les enseignants qui déclarent subir un stress important au travail ont deux fois plus de chances que leurs collègues moins stressés de déclarer qu'ils souhaitent ne plus enseigner dans les cinq prochaines années. En FW-B, les enseignants qui déclarent subir un stress important au travail ont trois fois plus de chances de vouloir cesser d'enseigner dans les cinq ans.

III. Soutenir l'autonomie professionnelle, la collégialité et la collaboration

- TALIS suggère des pistes encourageantes pour rendre le travail des enseignants plus gratifiant et plus épanouissant. L'autonomie des enseignants est un facteur important pour promouvoir l'innovation en classe. En FW-B, 75% des enseignants considèrent avoir la latitude pour choisir le contenu de leur enseignement, contre 84% en moyenne dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS.
- La possibilité pour les enseignants d'avoir leur mot à dire dans le développement de la vision et des objectifs de l'établissement fait partie intégrante du leadership des enseignants. En FW-B, seuls 34% des chefs d'établissement disent que leurs enseignants ont une responsabilité déterminante pour la majorité des tâches liées aux politiques scolaires, aux programmes et à l'enseignement, ce qui n'est pas statistiquement différent de la moyenne de l'OCDE (42%).

Figure 3. Autonomie, collégialité et collaboration

Résultats basés sur les réponses des enseignants et des chefs d'établissement du 1^{er} degré du secondaire



Note : Seuls les pays et les économies pour lesquels des données sont disponibles sont présentés.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux II.5.31, II.5.32, II.5.12, II.4.24 and II.4.1.

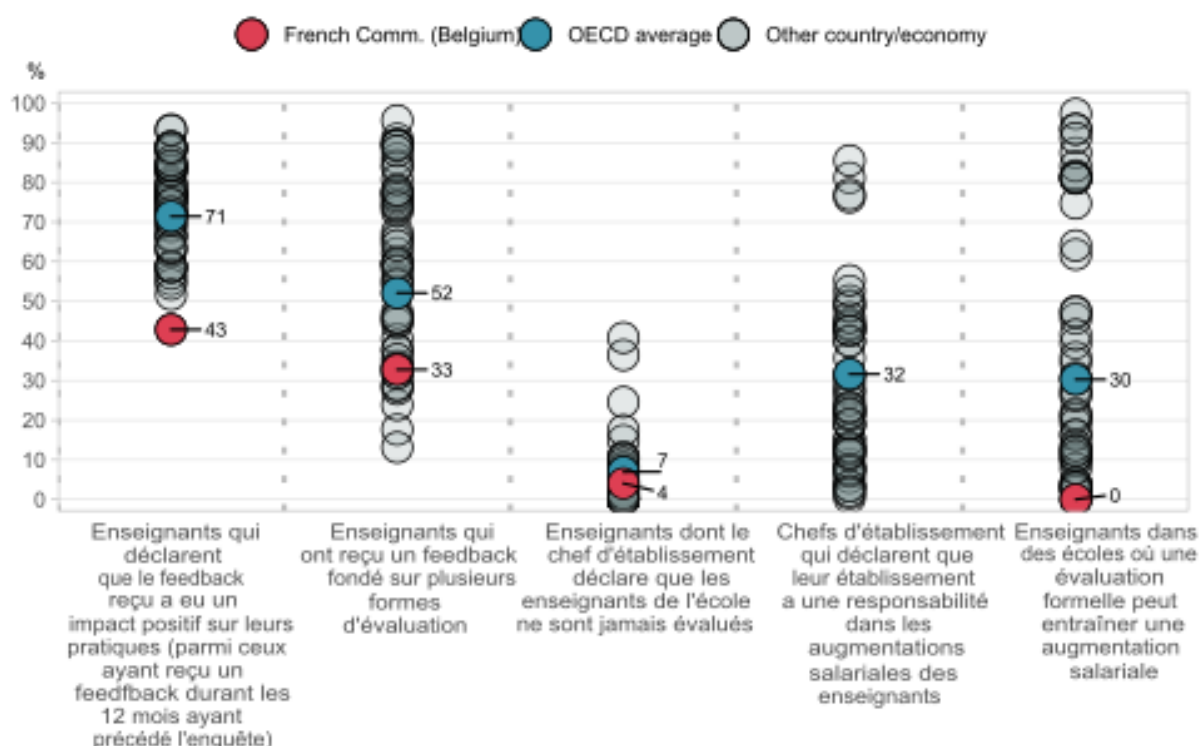
- L'innovation nécessite le soutien des collègues et les conseils du chef d'établissement. En FW-B, 75% des enseignants disent travailler dans une école où la collaboration par le soutien mutuel fait partie de la culture de l'établissement (moyenne OCDE 81%). En outre, au cours des 12 mois précédant l'enquête, seuls 53% des chefs d'établissement de la FW-B ont régulièrement agi de façon à soutenir la coopération entre les enseignants afin qu'ils développent de nouvelles pratiques d'enseignement, ce qui est inférieur à la moyenne de l'OCDE (59%).
- Les chefs d'établissement peuvent favoriser des environnements de travail collaboratifs et participatifs. En FW-B, 59% des enseignants déclarent que leur école offre au personnel la possibilité de participer activement aux décisions scolaires (moyenne OCDE 77%). En moyenne dans l'OCDE, les enseignants qui déclarent que leur école offre au personnel la possibilité de participer activement aux décisions scolaires ont tendance à s'engager plus souvent dans certaines formes de collaboration et se déclarent plus souvent satisfaits des conditions de leur contrat (hormis le salaire).
- La collaboration professionnelle peut être une bonne base à partir de laquelle des pratiques innovantes et efficaces peuvent s'épanouir. En moyenne, au sein de l'OCDE, les enseignants qui s'engagent dans une collaboration professionnelle impliquant un haut degré d'interdépendance entre collègues, ont également tendance à déclarer recourir plus fréquemment à des pratiques d'enseignement efficaces telles que l'activation cognitive. Cependant, la collaboration professionnelle n'est pas une pratique fréquente dans les pays et économies de l'OCDE participant à TALIS. En FW-B, seuls 3% des enseignants déclarent prendre part à des activités de formation professionnelle en groupe au moins une fois par mois (moyenne OCDE 21%) et 24% s'engagent dans un enseignement en équipe à une telle fréquence (moyenne OCDE 28%).

IV. Tirer le meilleur parti des dispositifs de feedback et d'évaluation des enseignants

- Les feedbacks donnés aux enseignants sont un levier important pour améliorer la qualité de l'enseignement, puisqu'ils visent à améliorer la compréhension par les enseignants de leurs méthodes et pratiques. Ces feedbacks peuvent améliorer l'efficacité des enseignants à la fois en valorisant les points forts et en remédiant aux faiblesses de leurs pratiques pédagogiques. En FW-B, 15% des enseignants déclarent n'avoir jamais reçu de feedback dans leur établissement (moyenne OCDE : 10%). En moyenne dans l'ensemble de l'OCDE, les formes de feedback les plus communément utilisées sont basées sur des observations en classe et sur les résultats de l'établissement et ceux de la classe. En FW-B, les formes les plus utilisées sont l'observation de l'enseignement en classe, les résultats de l'établissement et de la classe et les résultats aux évaluations externes des élèves de l'enseignant.
- En FW-B, seuls 43% des enseignants ayant reçu un feedback dans les 12 mois précédant l'enquête déclarent que celui-ci a eu un impact positif sur leurs pratiques d'enseignement ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE (71%). Dans tous les pays et économies participant à TALIS, y compris en FW-B, les enseignants qui déclarent avoir reçu des feedbacks de formes multiples sont plus susceptibles d'estimer que ceux-ci eu un impact positif sur leurs pratiques d'enseignement. En outre, 33% des enseignants de la FW-B déclarent avoir reçu un feedback à un moment ou l'autre, fondé sur au moins quatre formes différentes, ce qui est inférieur à la moyenne de l'OCDE (52%).

Figure 4. Feedbacks et évaluation

Résultats basés sur les réponses des enseignants et des chefs d'établissement du premier degré du secondaire



Note : Seuls les pays et les économies pour lesquels des données sont disponibles sont présentés.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux II.4.48, II.4.47, II.3.30, II.3.48 and II.5.1.

- Les systèmes d'évaluation formelle des enseignants stimulent l'amélioration continue des pratiques des enseignants, en leur offrant la possibilité d'être reconnus et valorisés pour leur travail. En FW-B, 4% des enseignants se trouvent dans des écoles où le chef d'établissement déclare que leurs enseignants ne sont jamais évalués formellement, ce qui n'est pas significativement différent de la moyenne de l'OCDE (7%).
- Pour que l'évaluation soit efficace, elle doit déboucher sur des mesures adéquates. Par exemple, la désignation d'un mentor pour améliorer l'enseignement ou l'élaboration d'un plan de formation professionnelle sont des mesures bien adaptées à la fonction formative de l'évaluation. En FW-B, 94% des enseignants travaillent dans des écoles dont le directeur déclare que l'élaboration d'un plan de formation est une pratique possible après une évaluation (moyenne OCDE de 90%), et 68% où la désignation d'un mentor est aussi envisageable après une évaluation (moyenne OCDE de 71%).

V. Caractéristiques principales de TALIS 2018

TALIS utilise des questionnaires adressés aux enseignants et à leurs chefs d'établissement pour collecter des données. Son principal objectif est de générer des données pertinentes comparables au niveau international pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques éducatives ciblées sur les chefs d'établissement, les enseignants et l'enseignement, en se centrant sur les aspects déterminants pour l'apprentissage des élèves. Elle donne la parole aux enseignants et aux chefs d'établissement, leur offrant la possibilité de contribuer à l'analyse et à l'élaboration des politiques éducatives dans des domaines clés.

Tout d'abord, TALIS aide les décideurs politiques à examiner et à élaborer des politiques favorables pour la profession d'enseignant et des conditions pour un enseignement et un apprentissage efficaces. Deuxièmement, TALIS aide les enseignants, les chefs d'établissement et les acteurs de l'éducation à réfléchir et à discuter de leurs pratiques et à trouver des manières de les améliorer. Troisièmement, TALIS s'appuie sur les recherches existantes et sert de base à de futurs travaux de recherches.


- Neuf thèmes principaux ont été retenus dans l'enquête TALIS 2018 : les pratiques pédagogiques des enseignants ; la direction d'établissement ; les pratiques professionnelles des enseignants ; la formation et la préparation initiales des enseignants ; l'évaluation et la formation continue des enseignants ; le climat scolaire ; la satisfaction professionnelle ; les questions relatives à la gestion du personnel enseignant et les relations avec les décideurs ; l'auto-efficacité des enseignants. Deux thèmes transversaux ont été ajoutés à cette liste : l'innovation ; l'équité et la diversité.
- La population cible internationale de TALIS est composée d'enseignants du 1^{er} degré du secondaire et de leurs chefs d'établissement dans les établissements d'enseignement ordinaire. TALIS 2018 offrait trois options supplémentaires : 15 pays et économies, dont la Flandre, ont également mené l'enquête auprès des enseignants et des chefs d'établissement des écoles primaires (niveau 1 de la CITE), 11 pays et économies l'ont fait auprès des enseignants des 2^e et 3^e degrés du secondaire (niveau 3 de la CITE) et 9 pays et économies ont encore conduit l'enquête dans les écoles qui ont participé au Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de 2018.
- Dans chaque pays, un échantillon représentatif de 4 000 enseignants et de leurs chefs d'établissement de 200 écoles a été sélectionné aléatoirement pour participer à l'étude. Au total, via l'enquête principale et les différentes options, environ 260 000 enseignants ont répondu à l'enquête, ce qui représente plus de 8 millions d'enseignants dans 48 pays et économies participants. En FW-B, entité subnationale, 2139 enseignants du 1^{er} degré du secondaire et 120 chefs d'établissement ont rempli les questionnaires TALIS.
- Les résultats de TALIS 2018 sont publiés en deux volumes. Le premier volume, *Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie*, publié le 19 juin 2019, a exploré la dimension des connaissances et compétences professionnelles des enseignants et des chefs d'établissement. Le second volume, *Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, publié le 23 mars 2020, explore le prestige perçu, les perspectives de carrière, l'existence d'une culture de collaboration ainsi que la responsabilité et l'autonomie des enseignants.

Ce travail est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions qui y sont exprimées et les arguments qui y sont employés ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE. Le présent document, ainsi que toutes les données et diagrammes qui y figurent, sont sans préjudice du statut ou de la souveraineté de tout territoire, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Références

OECD (2020), *Résultats de TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, TALIS, OECD Publishing, Paris,

Pour plus d'informations sur TALIS 2018, <http://www.oecd.org/education/talis/>

Les données sont également accessibles en ligne en suivant le lien **StatLinks**  placés sous les tableaux et graphiques dans la publication.

Découvrir, comparer et visualiser plus de données et analyses en utilisant: <http://gpseducation.oecd.org/>.

<p>Les questions peuvent être adressées à : Équipe TALIS Direction de l'éducation et des compétences TALIS@oecd.org</p>	<p>Auteur de la note pays: Pablo Fraser, Gabor Fulop, Massimo Loi, Markus Schwabe Direction de l'éducation et des compétence</p>
--	---