

Les politiques de régulation de la profession enseignante et leurs effets sur les enseignants

Une étude comparative internationale

Xavier Dumay, Ph. D., Thibault Coppe, Ph. D. et Annelise Voisin, Ph. D.

Volume 12, numéro 2, printemps 2023

Pénurie du personnel enseignant : une analyse multidimensionnelle

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1101212ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1101212ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec

ISSN

1927-3215 (imprimé)

1927-3223 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dumay, X., Coppe, T. & Voisin, A. (2023). Les politiques de régulation de la profession enseignante et leurs effets sur les enseignants : une étude comparative internationale. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 42–45. <https://doi.org/10.7202/1101212ar>

Résumé de l'article

Notre étude investigate l'influence de modèles de régulation de la profession enseignante sur la manière dont les enseignants perçoivent la valeur de leur profession et se sentent plus ou moins satisfaits de leurs conditions d'emploi, leur environnement de travail et leur profession dans 16 pays ayant participé à l'enquête TALIS 2018. Nos résultats qui suggèrent que ces modèles sont liés aux phénomènes d'attrition des enseignants, invitent à analyser de manière concomitante les différentes politiques destinées aux enseignants, à savoir les politiques de formation, de carrière et d'évaluation.

Les politiques de régulation de la profession enseignante et leurs effets sur les enseignants

Une étude comparative internationale



XAVIER DUMAY, Ph. D.

Xavier Dumay est professeur de sciences de l'éducation à l'Université catholique de Louvain (Belgique). Ses recherches portent sur les politiques éducatives, la globalisation de l'éducation, la profession enseignante et les marchés du travail des enseignants, souvent dans une perspective comparative.



THIBAUT COPPE, Ph. D.

Thibault Coppe est professeur assistant en sciences de l'éducation à l'Université de Groningen (Pays-bas). Ses recherches portent sur le développement professionnel des enseignants, l'insertion professionnelle des enseignants de deuxième carrière et les pénuries d'enseignants.



ANNELISE VOISIN, Ph. D.

Annelise Voisin est professeure assistante en sciences de l'éducation à l'Université de Liège (Belgique). Ses recherches portent sur les politiques éducatives et la profession enseignante analysées dans une perspective comparative et multi-scalaire.

Notre étude investigate l'influence de modèles de régulation de la profession enseignante sur la manière dont les enseignants perçoivent la valeur de leur profession et se sentent plus ou moins satisfaits de leurs conditions d'emploi, leur environnement de travail et leur profession dans 16 pays ayant participé à l'enquête TALIS 2018. Nos résultats qui suggèrent que ces modèles sont liés aux phénomènes d'attrition des enseignants, invitent à analyser de manière concomitante les différentes politiques destinées aux enseignants, à savoir les politiques de formation, de carrière et d'évaluation.

1. L'attrition et les pénuries d'enseignants : un enjeu majeur de nos systèmes éducatifs

Nombre de systèmes scolaires souffrent d'une crise de main d'œuvre enseignante associée parfois à un déficit d'attractivité et de recrutement, et le plus souvent également à une crise de rétention des enseignants dans la carrière. En réponse à ce constat, de nombreuses recherches ont porté sur les déterminants de cette crise du marché du travail enseignant et avancé des explications liées aux caractéristiques des enseignants (âge, genre, motivations, etc.), des établissements (collégialité, posture de la direction, population d'élèves, etc.) et des politiques publiques (stratégies barémiques, évaluation des enseignants, etc.).

La recherche présentée dans cet article porte sur le niveau des politiques publiques. Nous proposons de développer une approche analytique qui va au-delà de l'examen de politiques spécifiques et isolées, et porte une vision holistique des politiques concernant la profession enseignante (politiques de formation des enseignants, de régulation du marché du travail, d'évaluation). Nous analysons ces politiques de manière comparative pour saisir des différences entre systèmes scolaires difficilement observables autrement.

Pour ce faire, nous utilisons une méthodologie quantitative et les données de l'enquête TALIS 2018 relatives à 16 pays classifiés dans quatre modèles de régulation de la profession enseignante (Voisin et Dumay, 2020) – un modèle bureaucratique, de marché, de la formation et des compétences professionnelles, ces deux derniers étant deux variantes d'un modèle professionnel. Nous analysons, pour ces 16 pays, l'influence de ces modèles sur quatre variables: la valeur perçue de la profession, la satisfaction des enseignants quant à leurs conditions d'emploi, leur environnement de travail et leur profession. Ces quatre variables sont analysées car elles jouent un rôle majeur dans les dynamiques de rétention et d'attrition des enseignants (Madigan et Kim, 2021).

2. Une typologie de modèles de politiques de régulation de la profession enseignante

Alors que les recherches analysant l'influence des politiques sur l'attrition et les pénuries d'enseignants se concentrent majoritairement sur des politiques isolées (stratégies de revalorisation salariale, diversification des voies d'entrée dans le métier, etc.), un nombre grandissant de recherches comparatives internationales s'est intéressé aux politiques et pratiques systémiques mise en œuvre dans divers contextes (Darling-Hammond et al., 2017). Ces recherches ont mis en avant la diversité des politiques visant à réguler la profession enseignante, mais aussi plusieurs tendances qui se dessinent à l'échelle globale. Elles invitent dès lors à analyser les politiques éducatives de manière intégrée et comparative.

Dans cette lignée, nous avons proposé un cadre d'analyse qui permet d'identifier comment différents modèles de régulation structurent la profession enseignante à travers trois dimensions principalement: la formation des enseignants, l'organisation des marchés du travail enseignants, l'autonomie et les modes de contrôle du travail enseignant (Voisin et Dumay, 2020). Notre typologie met en exergue quatre modèles de régulation au sein desquels nous avons classé 16 pays qui partagent un ensemble de caractéristiques centrales. Les provinces canadiennes n'ont pas fait partie de notre échantillon.

Le modèle du marché au sein duquel sont classés l'Angleterre, l'Australie, les États-Unis, la Nouvelle Zélande et le Chili se caractérise par une diversification de l'offre de formation et en particulier par des voies d'accès diversifiées à la profession enseignante (programmes alternatifs et souvent courts de formation, formation « sur le tas »). Il s'appuie sur des principes de flexibilité et de concurrence pour l'accès aux postes d'enseignant et sur un ensemble de standards (professionnels, curriculaires et de performance), de procédures de reddition de comptes visant à contrôler la qualité de la formation des enseignants, le fonctionnement des écoles et le travail des enseignants. Dans ce modèle, les enseignants bénéficient d'une autonomie professionnelle relativement faible du fait d'un fort cadrage de leur activité par la reddition de compte.

Le modèle bureaucratique qui regroupe la France, le Portugal et l'Espagne s'appuie sur une logique bureaucratique qui structure l'accès à la profession et aux postes de travail, les carrières et plus largement la régulation du marché du travail. Les statuts professionnels sont protégés (souvent sous la forme d'un statut de fonctionnaire) et les enseignants profitent d'une relative stabilité d'emploi. Les carrières enseignantes sont structurées selon une logique horizontale basée principalement sur des critères d'ancienneté et offrent relativement peu de perspectives de mobilité verticale. Dans ce modèle, les enseignants jouissent cependant d'une certaine autonomie professionnelle attachée à leur expertise disciplinaire, encadrée par une reddition de compte principalement hiérarchique et bureaucratique sous la forme d'évaluation des enseignants par des inspecteurs.

Le modèle de la formation qui regroupe les systèmes éducatifs de la Finlande, du Danemark et de la Norvège se caractérise par une formation initiale universitaire sélective et de haut niveau qui confère aux enseignants statut, reconnaissance et autonomie professionnelle. La régulation du marché du travail et des carrières enseignantes repose sur des principes de recrutement local et de flexibilité, alors que des modes organiques de contrôle du travail enseignant s'appuient sur une vision de l'établissement scolaire comme lieu de collaboration, d'apprentissage et de développement professionnel.

Enfin, le **modèle des compétences professionnelles** qui regroupe dans notre échantillon le Japon, Singapour, Shanghai et la Corée du Sud, est également caractérisé par une formation sélective de haut niveau à laquelle se combine une planification centralisée des carrières organisées autour d'étapes d'évolution professionnelle. Le développement professionnel des enseignants passe notamment par des dispositifs de mobilité entre établissements permettant aux enseignants de se former dans et à une diversité de contextes d'enseignement. Le modèle s'appuie en outre sur divers mécanismes de reddition de compte (évaluation par les pairs, managériale ou basée sur la performance des élèves).

Notre étude comparative

L'objectif principal que poursuit notre étude (Dumay, Coppe et Voisin, en préparation) est d'investiguer l'influence de ces modèles sur la manière dont les enseignants perçoivent la valeur de leur profession et se sentent plus ou moins satisfaits vis-à-vis de leurs conditions d'emploi, leur environnement de travail et leur profession en général.

Nous mobilisons pour cela l'enquête TALIS 2018 de l'OCDE (données niveau secondaire inférieur). Nous développons un modèle multi-niveau qui permet de saisir les relations entre la typologie des modèles de régulation et les variables dépendantes interrogées, tout en intégrant les variables prises en compte jusqu'ici par la recherche du point de vue des caractéristiques des enseignants, des établissements et des pays.

Résultats

Nos analyses mettent en évidence deux résultats majeurs.

Premièrement, elles confirment assez nettement qu'au-delà des différences entre enseignants et entre établissements (au sein d'un même pays), des variations importantes dans les perceptions des enseignants existent entre pays. C'est en particulier le cas pour la valeur perçue de la profession. Alors que dans un pays comme la France par exemple, moins de 10% des enseignants s'accordent pour dire que leur profession est fortement valorisée, ils sont presque 60% en Corée du Sud. La satisfaction des enseignants varie elle aussi d'un pays à l'autre, en particulier celle vis-à-vis des conditions d'emploi et des environnements de travail, et dans une moindre mesure celle envers la profession.

Deuxièmement, le constat de ces différences entre pays ouvre la voie à des explications du point de vue des modèles de régulation de la profession enseignante (pour un résumé des résultats, voir Tableau 1). De manière intéressante à cet égard, nos analyses pointent trois grands constats :

1. Les enseignants évoluant dans le modèle bureaucratique perçoivent leur profession comme étant moins valorisée que ceux évoluant dans le modèle des compétences professionnelles ou dans celui du marché;
2. Ces mêmes enseignants sont également moins satisfaits quant à leurs conditions d'emploi que ceux évoluant dans le modèle de marché;
3. Enfin, les enseignants travaillant dans un des quatre pays caractéristiques du modèle des compétences professionnelles se révèlent moins satisfaits, assez nettement d'ailleurs, vis-à-vis de leur environnement de travail.

Tableau 1.

Modèles de référence	Valeur				Satis. cond. emploi				Satis. environnement			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Bureaucratique - 1		↓		↓		↓						↑
Marché - 2			↑									↑
Formation - 3												↑
Comp. prof - 4												

Note. Trait continu: $p < .05$; Trait pointillé: $p < .10$.

(1)(2)(3)(4) reprennent les modèles correspondant indiqués dans la première colonne.

Chaque ligne présente la comparaison du modèle relatif à la ligne avec les autres modèles sur trois variables dépendantes. Les flèches descendantes indiquent une différence significative à la baisse entre les modèles concernés (ligne) pour la variable interrogée, tandis que les flèches ascendantes représentent une différence significative à la hausse. La variable satisfaction quant à la profession n'est pas reprise ici puisqu'il n'y a pas de résultats significatifs qui s'y rapportent.

Discussion

Ces résultats invitent donc à questionner plus en profondeur les effets des modèles de régulation de la profession sur les enseignants. Le fait que les enseignants évoluant dans le modèle bureaucratique perçoivent leur profession comme peu valorisée, et soient moins satisfaits de leurs conditions d'emploi est en effet interpellant, particulièrement du point de vue de l'emploi lorsqu'on sait que ce sont des enseignants dont le statut est protégé, notamment par un statut de fonctionnaire dans le cas de la France par exemple. Il est dès lors possible que d'autres caractéristiques centrales du modèle, comme les faibles perspectives en termes d'évolution de carrière et l'importance accordée à l'ancienneté, jouent un rôle que notre étude ne permet pas de mettre en évidence.

Quant à la valeur perçue de la profession, certains de nos résultats demeurent également surprenants, notamment pour le modèle de la formation dont la Finlande est emblématique. En effet, plusieurs auteurs affirment que dans des pays comme la Finlande, le statut historiquement élevé accordé à la profession a été maintenu (Price et Weatherby, 2018), et que la formation de qualité et hautement sélective des enseignants est, en outre, gage de reconnaissance professionnelle des enseignants. D'autres études cependant

(Varkey Fondation, 2018) suggèrent un statut perçu de la profession plus faible dans des pays comme la Finlande, par rapport à d'autres pays comme les Etats-Unis ou le Chili. Nos résultats invitent à mieux distinguer les facettes objectives et subjectives du statut de la profession et à comprendre plus en profondeur ce qui construit chez les enseignants un sentiment relatif de dévalorisation quand bien même, dans le modèle de la formation par exemple, les sources de reconnaissance semblent présentes.

Enfin, nos résultats quant à la plus forte insatisfaction des enseignants du modèle des compétences professionnelles quant à leur environnement de travail sont particulièrement intéressants, car ils attirent potentiellement l'attention sur le coût psychologique pour les enseignants de systèmes scolaires très performants qui investissent fortement sur le développement professionnel des enseignants en cours de carrière. En lien avec les études sur le stress au travail dans des pays comme la Corée du Sud ou le Japon, il est possible en effet que les incitations au développement professionnel et aux performances soient ressenties par les enseignants sous la forme d'une pression et d'un stress, sources *in fine* d'attrition professionnelle dans des systèmes scolaires où pourtant la profession enseignante bénéficie d'un niveau élevé de reconnaissance.

Références

- Voisin, A. et Dumay, X. (2020). How do educational systems regulate the teaching profession and teachers' work? A typological approach to institutional foundations and models of regulation. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103-144.
- Darling-Hammond, L., Burns, D., Campbell, C., Goodwin, A. L., Hammerness, K., Low, E., McIntyre, A., Sato, M. et Zeichner, K. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World*. Jossey-Bass.
- Dumay, X., Coppe, T. et Voisin, A. (in preparation). *Patterns of teacher policies shaping teacher labor market outcomes*.
- Dolton, P., Marcenaro, O., Vries, R. D. et She, P. W. (2018). *Global teacher status index 2018*. Varkey Foundation.
- Madigan, D. J. et Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103-425.
- Price, H. E. et Weatherby, K. (2018). The global teaching profession: how treating teachers as knowledge workers improves the esteem of the teaching profession. *School Effectiveness and School Improvement*, 1(29), 113-149.