

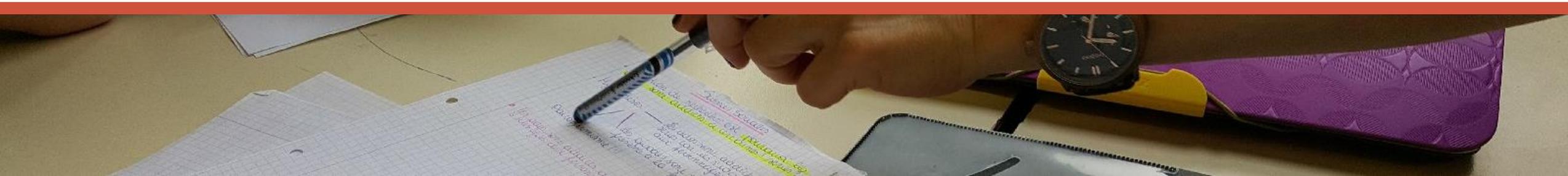


LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS : MISE EN PERSPECTIVE

Dominique Lafontaine

Virginie Dupont

Valérie Quittre





LA PÉNURIE EN FW-B : BREF ÉTAT DES LIEUX

PISA 2015 – 2022 : dans quelle mesure la capacité de votre établissement à fournir l'enseignement est-elle entravée par...

FW-B	2015	2022
Manque de personnel enseignant	56%	86%
Personnel inadéquat ou peu qualifié	38%	56%

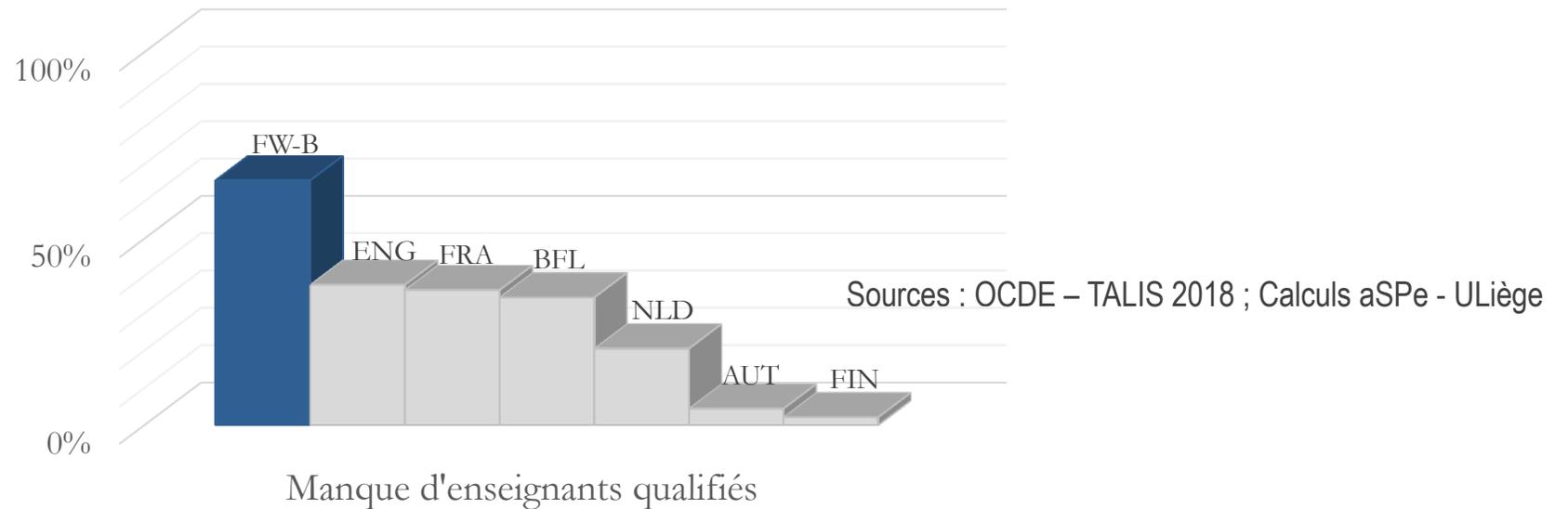
=> La situation s'est nettement dégradée depuis 2015.

PISA 2015 – 2022 : dans quelle mesure la capacité de votre établissement à fournir l’enseignement est-elle entravée par...

FW-B	2015		2022	
	Ecoles favorisées	Ecoles défavorisées	Ecoles favorisées	Ecoles défavorisées
Manque de personnel enseignant	50%	60%	80%	93%
Personnel inadéquat ou peu qualifié	24%	64%	49%	73%

=> La situation de pénurie touche plus nettement les écoles défavorisées en 2015 et en 2022. En 2022, la pénurie s’étend aux écoles favorisées.

% de chefs d'établissement qui estiment que le **manque d'enseignants qualifiés** limite fortement ou dans une certaine mesure la capacité de l'établissement à offrir un enseignement de qualité



=> C'est en FW-B que le pourcentage est le plus élevé.

Évolution des diplômés en formation d'enseignants

Hautes écoles et ESA (source Saturn)

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2014-2015 = 100
Bachelier préscolaire	639	535	519	597	474	560	541	495	77
Bachelier primaire	1 070	1 095	987	1 108	1 066	1 144	1 147	1 071	100
Bachelier AESI	1 057	1 059	1 110	1 012	1 074	1 114	1 090	968	92
AESS (HE/ESA)	251	164	169	131	92	133	145	157	63

Entre 2014-2015 et 2021-2022, diminution sensible des diplômés, sauf en bachelier primaire

Évolution des diplômés en formation d'enseignants

AESS et master à finalité didactique (université)

Source : CREF

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2014-2015 = 100
AESS	565	568	648	527	555	508	563	455	81
Master à finalité didactique	410	356	399	369	329	390	376	350	85

Entre 2014-2015 et 2021-2022, diminution sensible des diplômés universitaires en FIE

Indicateurs 2023

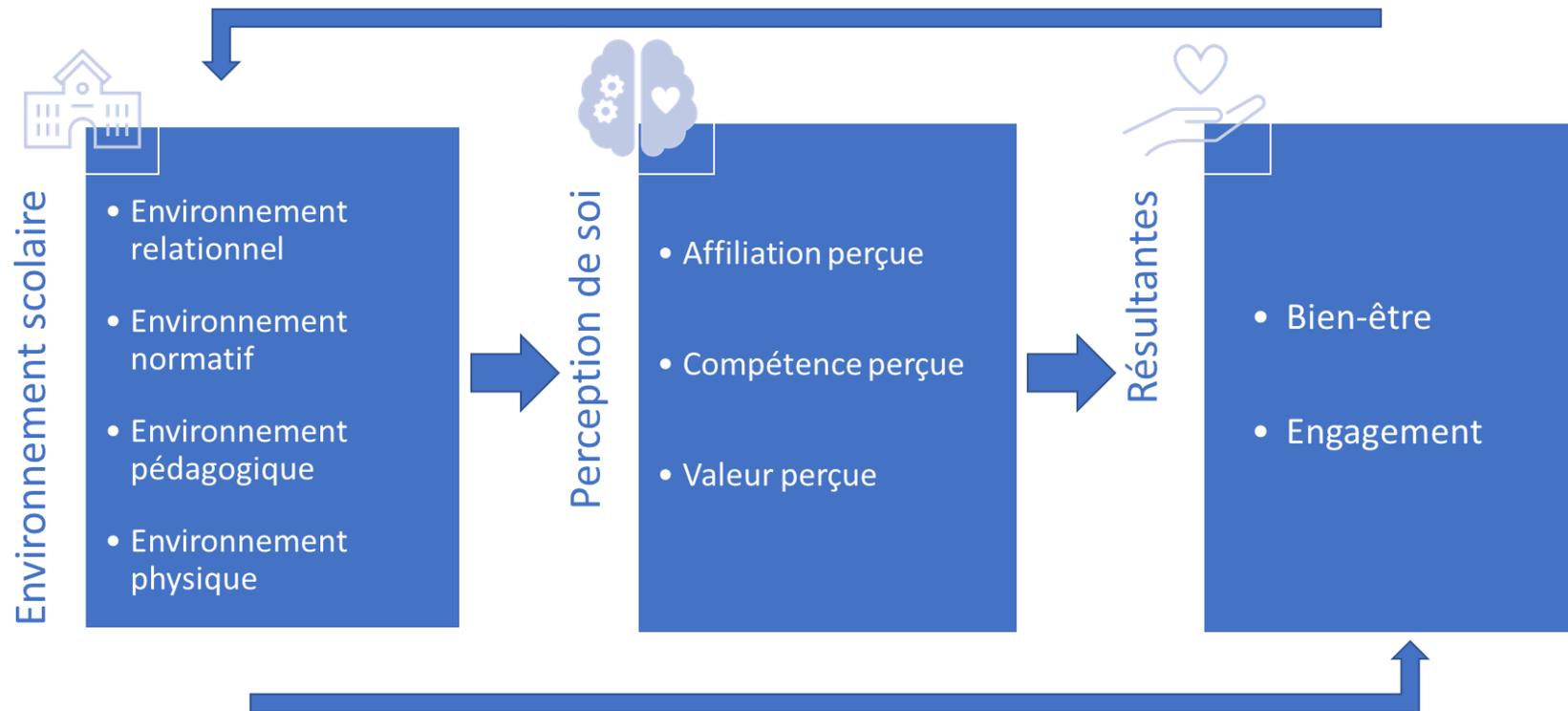
Abandon des enseignants dans les cinq premières années de carrière

- Suivi sur cinq ans d'une cohorte d'enseignants (2017-2018 à 2022-2023) qui ont exercé pour la première fois des prestations dans l'enseignement, tous niveaux confondus (hors universités).
- Parmi ceux-ci, 66,3 % étaient toujours en activité dans l'enseignement au cours de l'année scolaire 2022-2023.
- **33,7 % des enseignants ont donc quitté l'enseignement au cours des cinq années qui ont suivi leur entrée en fonction.**
- Le taux d'abandon est plus élevé lorsque les enseignants n'ont pas de titre pédagogique.
- Le taux d'abandon est moins élevé pour les bacheliers pédagogiques que pour les masters : 24% (mat), 15% (primaire), 20% AESI, 37% masters.

En bref...

- Une situation de pénurie plus inquiétante que dans la plupart des systèmes éducatifs européens, qui s'est aggravée au cours de la dernière décennie.
- Une diminution des diplômés dans les formations d'enseignants, sauf pour le primaire (avant RFIE).
- Un tiers des enseignants quittent l'enseignement au cours des cinq années qui ont suivi leur entrée en fonction.
- Double problème : **attirer et retenir les enseignants.**
- **TALIS** fournit un éclairage sur certains aspects de l'environnement et du climat scolaires qui peuvent impacter négativement le bien-être des enseignants au sens large (satisfaction professionnelle, stress, épuisement, sentiment d'efficacité...) et les conduire à se désengager ou à quitter le métier.

Modèle théorique climat et bien-être





Sources TALIS et l'enquête OASE7

TALIS

- TALIS est une enquête internationale qui porte sur les environnements d'enseignement et d'apprentissage vus par les enseignants et les chefs d'établissement du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire.
- Elle est organisée par l'OCDE tous les 5 ans depuis 2008. En 2018, 48 pays ont participé et la FW-B y a pris part pour la première fois.
- Un échantillon représentatif de 120 écoles secondaires a été constitué et dans chacune, 20 enseignants du 1^{er} degré ont été tirés au sort.
- Le chef d'établissement et les 20 enseignants ont été invités à répondre à un questionnaire en ligne d'une durée approximative de 45 minutes.
- Le taux de participation a atteint 89% avec des réponses de 2 135 enseignants sur les 2390 enseignants échantillonnés. Parmi les chefs d'établissement, 119 sur 120 ont répondu, soit 99% de participation.
- Comme point de comparaison, six systèmes éducatifs relativement proches sont retenus: Angleterre, Autriche, Finlande, Flandre, France, Pays-Bas.

OASE7 Enquête multidimensionnelle et systémique

réalisée tous les 5 ans auprès des différents publics de l'école, dans l'enseignement ordinaire et spécialisé (élèves, parents, équipes éducatives) (...)

- Enquête menée par l'ULiège, l'UCLouvain et l'AGE en avril-mai 2022.
- P5, S2 et S5
- Équipes du fondamental : 818
- Équipes du secondaire: 991



Environnement et climat scolaire Bien-être

Un métier en tension...

Solitude

Difficultés à motiver et à gérer les élèves

Investissement et utilité sociale

Métier apprécié

Stress

Environnement de travail

Cloisonnement des rôles

Manque de valorisation



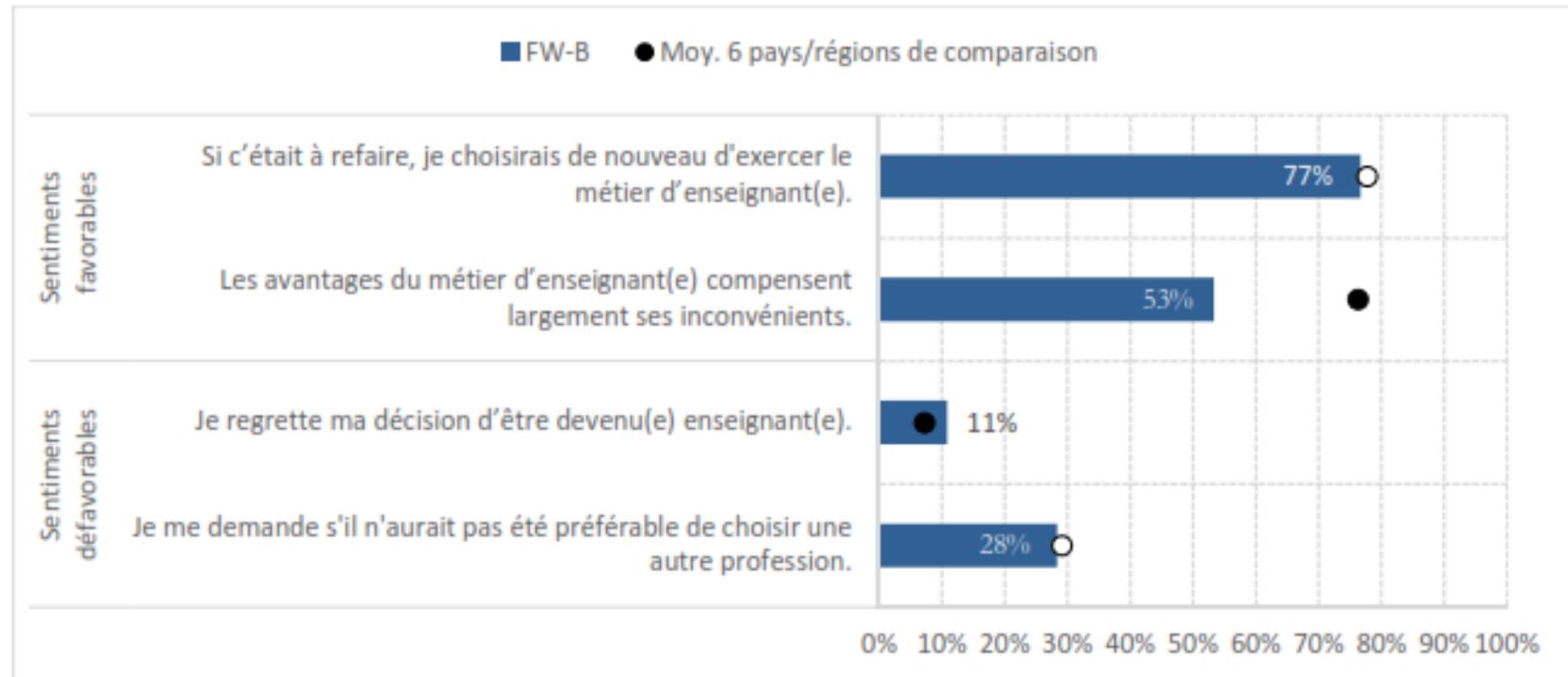
Un métier en tension...

Métier apprécié

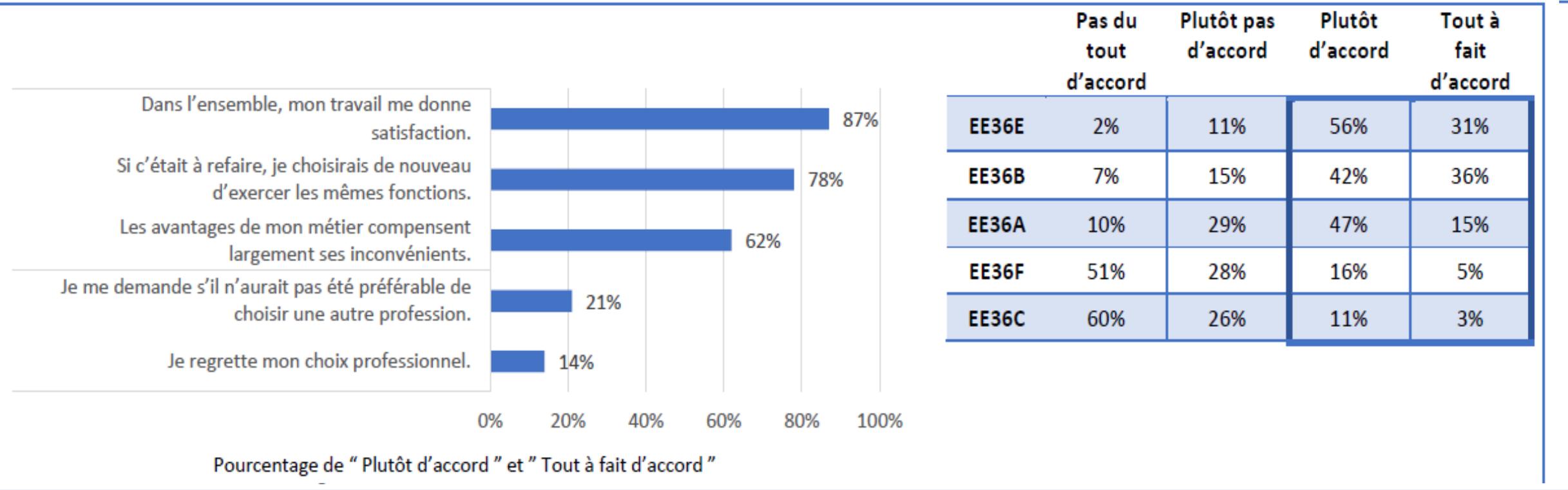


Satisfaction professionnelle

- Les enseignants sont globalement satisfaits de leur choix de profession et 77% d'entre eux choisiraient à nouveau de devenir enseignant si c'était à refaire.



OASE 7 Satisfaction par rapport au métier (primaire et secondaire)



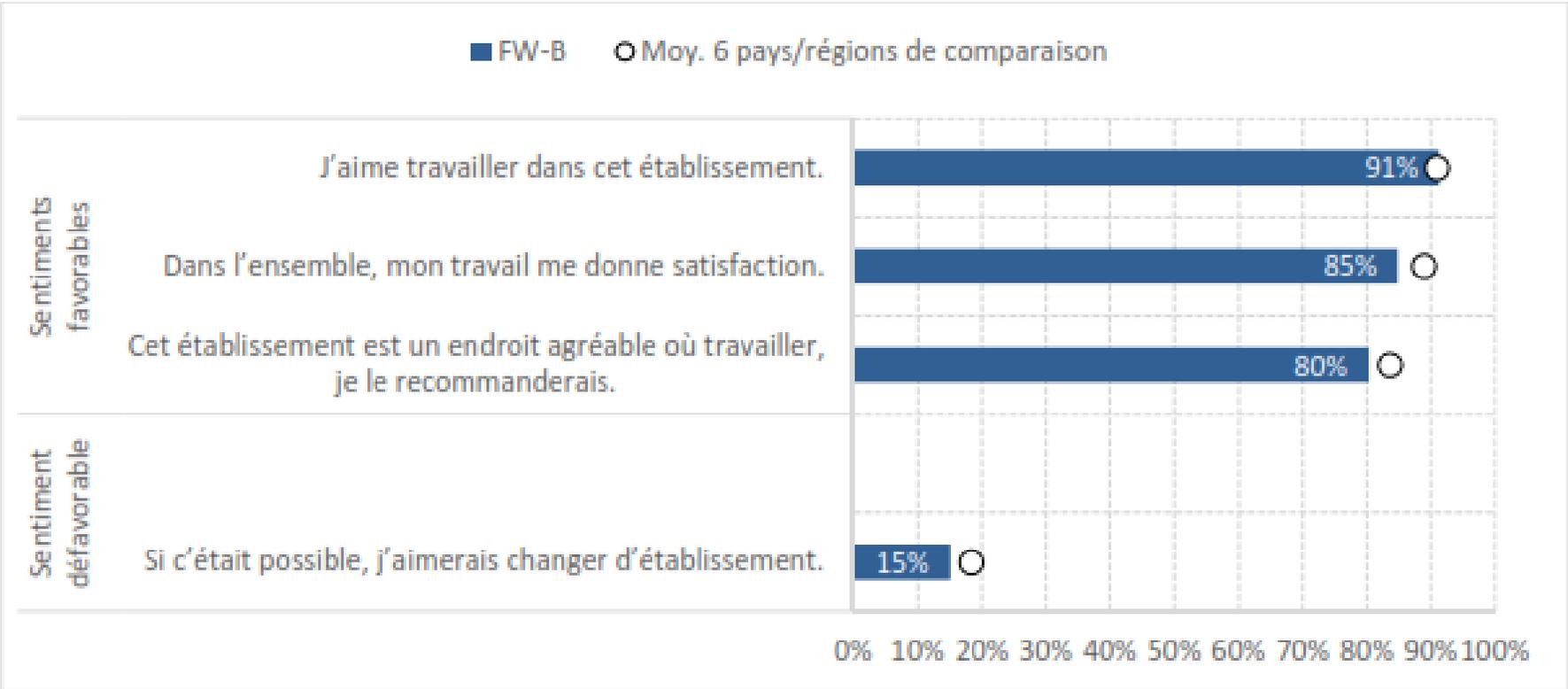
Un métier en tension...



Environnement
de travail
apprécié

Satisfaction par rapport à l'environnement de travail

L'environnement de travail est apprécié et une grande majorité des enseignants aiment travailler dans l'établissement dans lequel ils sont.



Un métier en tension...



Investissement
et utilité sociale

Intérêt pour le métier

Investissement
et utilité sociale

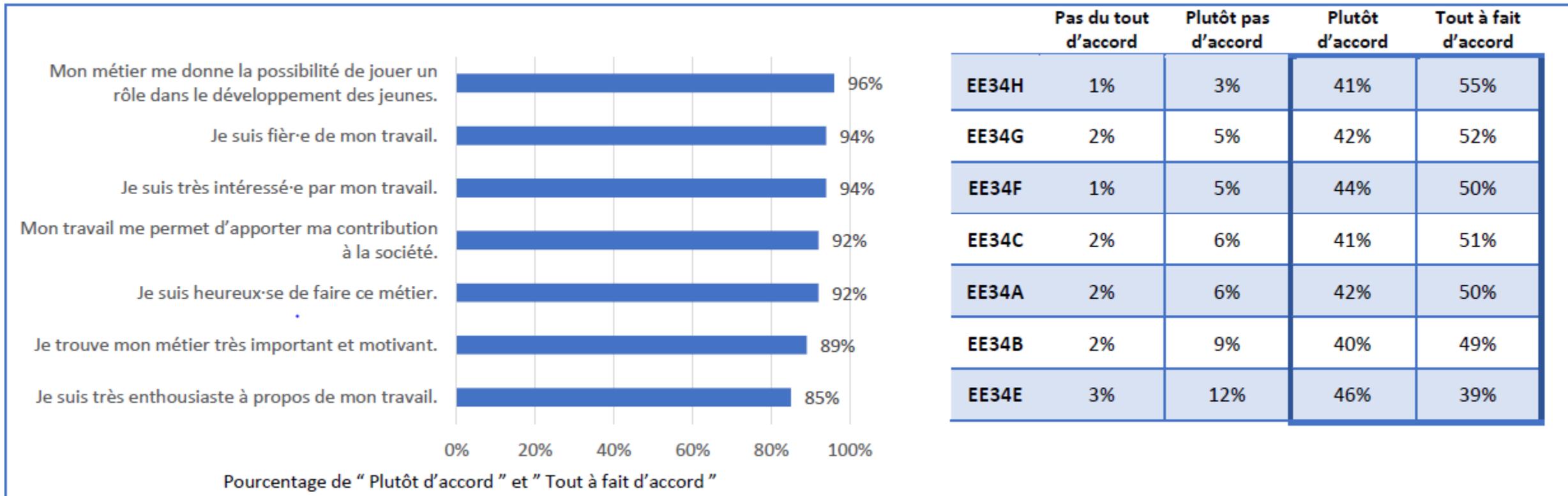
C'est avant tout l'utilité sociale du métier qui a motivé la plupart des enseignants à entrer dans la profession : avoir la possibilité de jouer un rôle dans le développement des jeunes et apporter sa contribution à la société.

Tableau II.1 - Pourcentage d'enseignants qui déclarent (très) importants les éléments de motivation suivants lors de leur choix de profession, dans les sept pays/régions étudiés

	Jouer un rôle dans le développement des jeunes Utilité sociale		Carrière professionnelle stable Utilité personnelle	
	%	Er.-T.	%	Er.-T.
Angleterre (R-U)	97,2	(0,41)	81,8	(0,87)
Autriche	95,6	(0,32)	32,2	(0,71)
Com. flamande	96,7	(0,32)	69,4	(0,95)
FWB	94,2	(0,50)	63,1	(1,29)
Finlande	82,7	(0,75)	73,0	(0,95)
France	92,1	(0,49)	72,4	(0,94)
Pays-Bas	86,1	(1,35)	40,2	(2,01)

Sources : OCDE – TALIS 2018 ; Calculs aSPe - ULiège

OASE7 Epanouissement professionnel (primaire et secondaire)



OASE 7 Engagement et bien-être

- Les membres des équipes éducatives se déclarent en grande majorité satisfaits de leur métier. Ils éprouvent aussi, dans une large majorité, un sentiment d'accomplissement professionnel et se sentent épanouis au travail : leur métier a du sens, de l'intérêt, et de l'importance ; la plupart d'entre eux se sentent motivés et fiers de leur travail.
- La satisfaction par rapport à l'exercice du métier et l'épanouissement sont plus élevés dans l'enseignement primaire, dans l'enseignement spécialisé et chez les enseignants novices (moins de cinq années d'expérience).
- Dans l'ensemble, la satisfaction par rapport au métier et l'épanouissement ont tendance à s'éroder avec l'ancienneté dans le métier, tandis que les signes d'épuisement ont tendance à croître.

Un métier en tension...

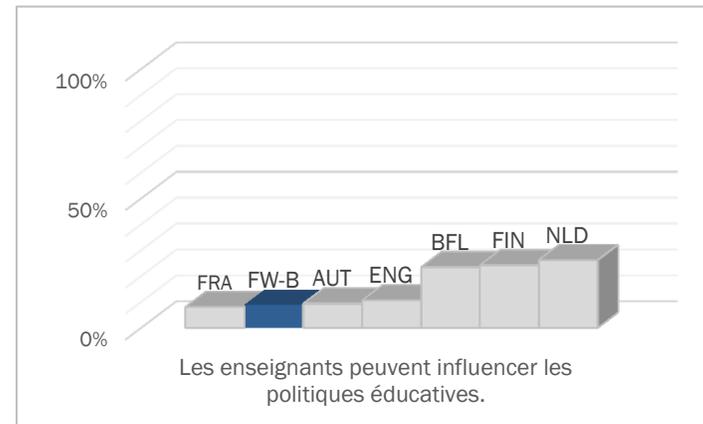
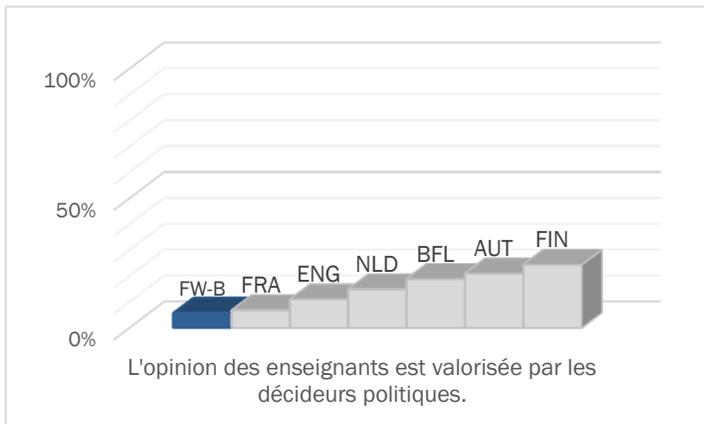
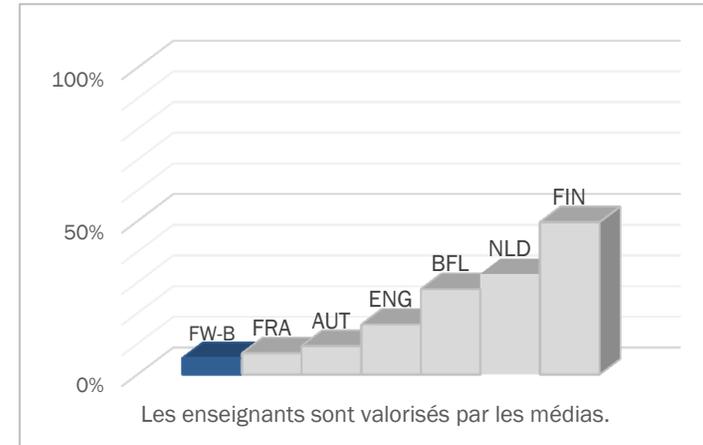
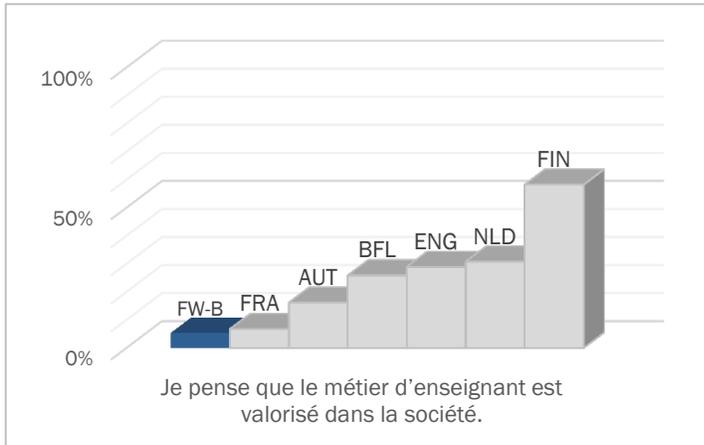


Manque de
valorisation

Valorisation du métier

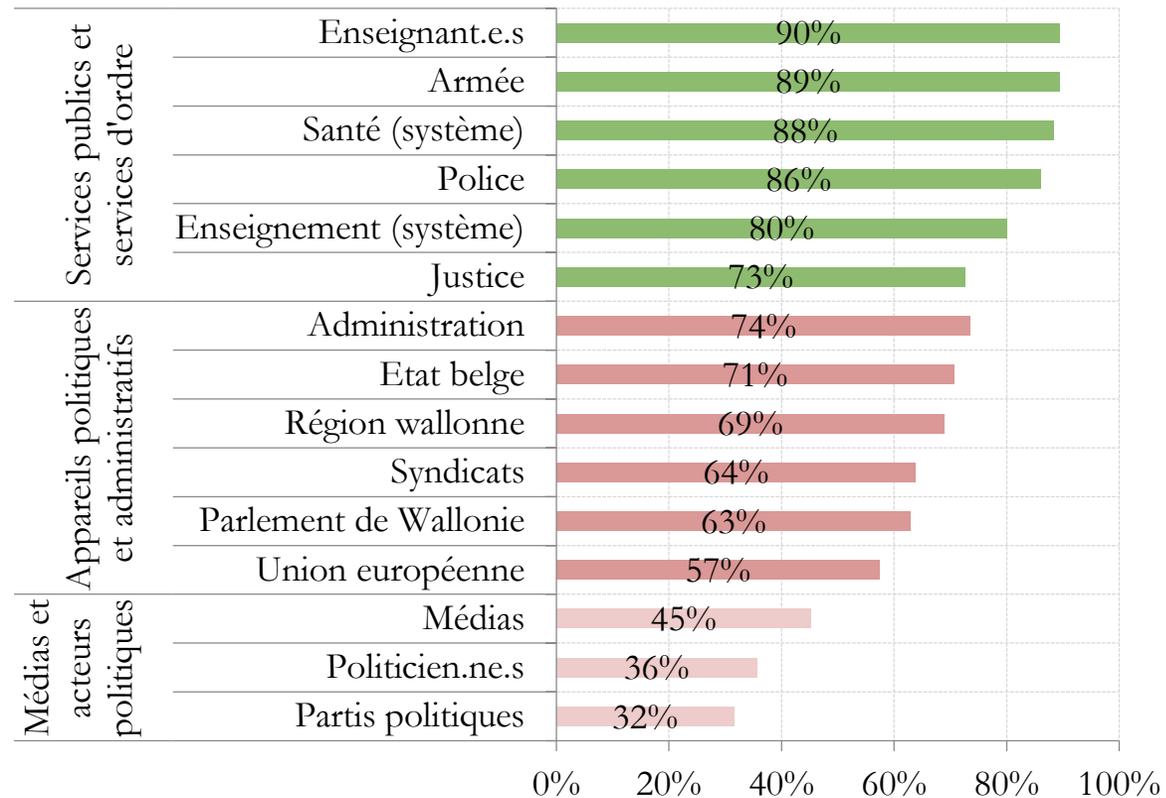
Manque de valorisation

Les enseignants se sentent extrêmement peu valorisés dans la société, par les médias et par les décideurs politiques.



Valorisation

Figure II.6 - Degré de confiance accordé par les citoyens de Wallonie dans les personnes et institutions suivantes - enquête de l'IWEPS



Source : <https://www.iweps.be/barometre-social-de-wallonie-special-democratie-institutions-wallonnes/>

Un métier en tension...

Solitude

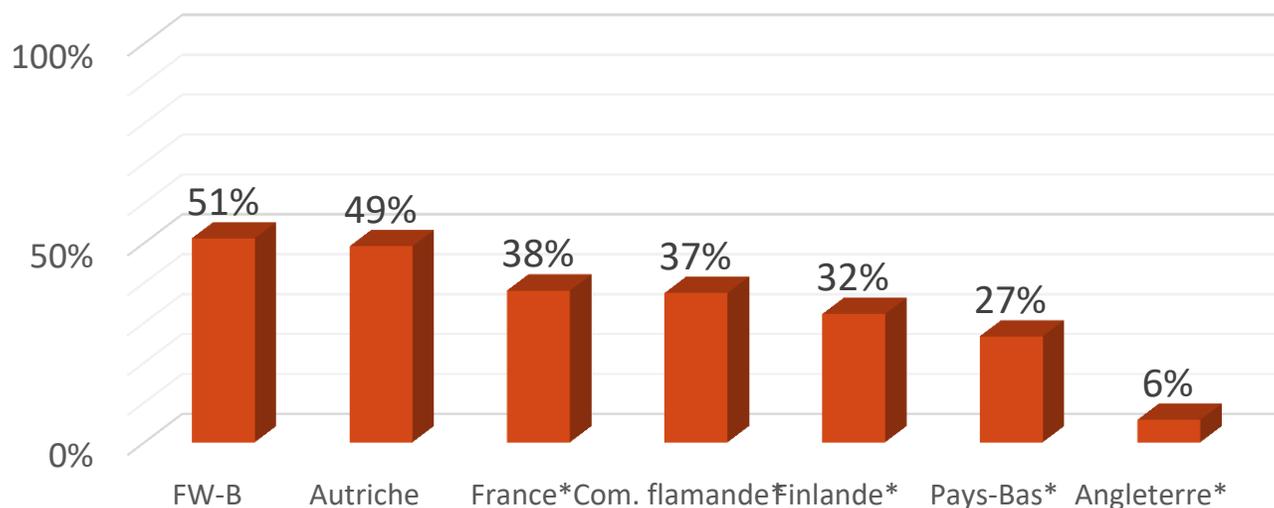


Accompagnement à l'entrée en fonction

Solitude

- Parmi les enseignants entrés en fonction après la mise en application de l'article 73bis du Décret Missions (février 2016), 40% affirment encore n'avoir reçu aucun accompagnement.
- Le mentorat est beaucoup moins courant en FW-B que dans d'autres systèmes éducatifs.

Figure II.10 - Pourcentage d'enseignants qui déclarent ne pas avoir été accompagnés à leur entrée en fonction



* La différence avec la FW-B est significative ($p < 0,05$).

Sources : OCDE – TALIS 2018 ; Calculs aSPe - ULiège

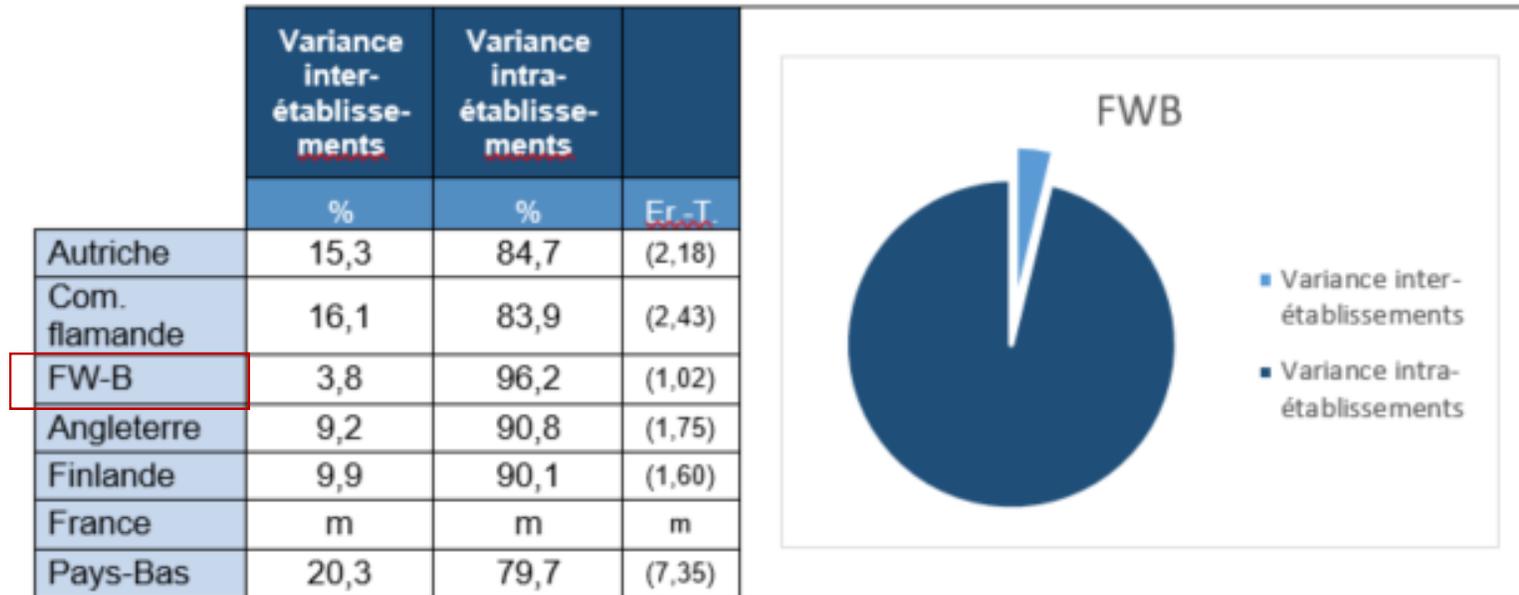
Tableau II.7 - Pourcentage d'enseignants débutants qui déclarent bénéficier du tutorat, dans les sept pays/régions étudiés

	Enseignants débutants bénéficiant de l'accompagnement d'un tuteur			
	Ancienneté ≤ 5 ans		Ancienneté ≤ 2 ans	
	%	Er.-T.	%	Er.-T.
FW-B	8,8	(1,52)	16,3	(3,34)
Finlande	9,7	(2,01)	15,5	(3,42)
Autriche	10,8	(1,08)	19,9	(2,07)
France	16,7	(1,95)	33,4	(3,87)
Angleterre (R-U)	37,2	(2,35)	69,2	(3,21)
Com. flamande	40,5	(2,63)	55,8	(4,02)
Pays-Bas	40,8	(4,54)	57,6	(6,02)

Sources : OCDE – TALIS 2018 ; Calculs aSPe - ULiège

Collaboration

- *On pourrait s'attendre à ce que le degré de collaboration varie fortement selon l'école. Ce n'est pas le cas en FW-B: la variance entre établissements est très faible, la plus faible de l'OCDE).*

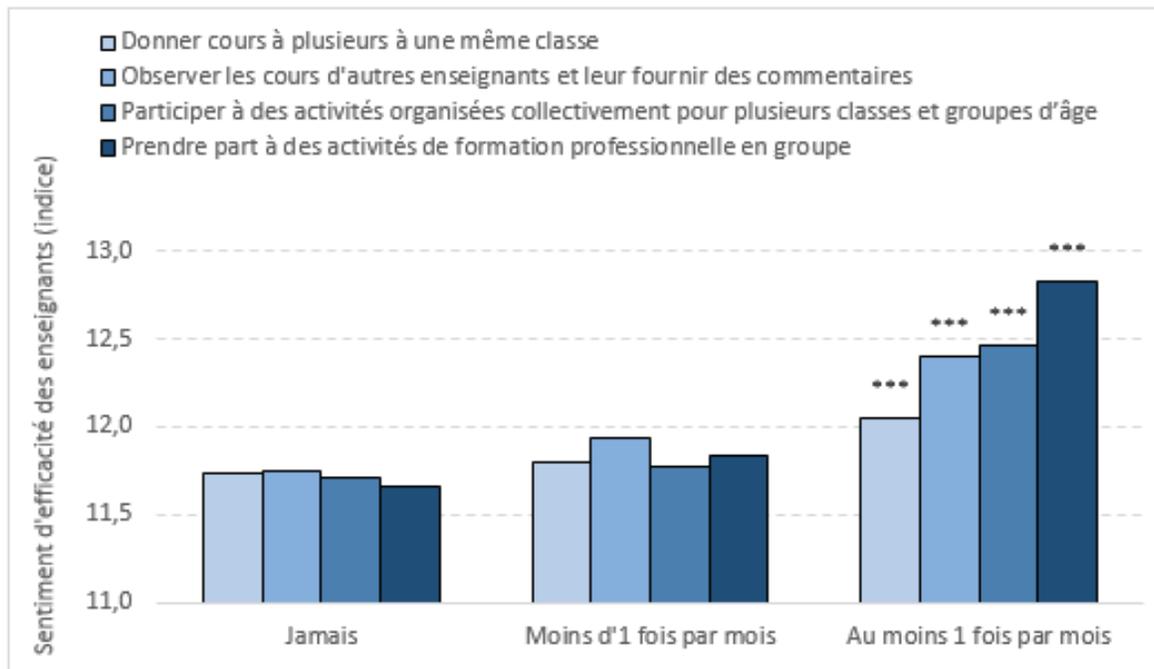


- *En Communauté flamande, en Autriche ou encore en Angleterre, les pratiques collaboratives sont plus fréquentes dans les établissements défavorisés, mais pas en FW-B.*

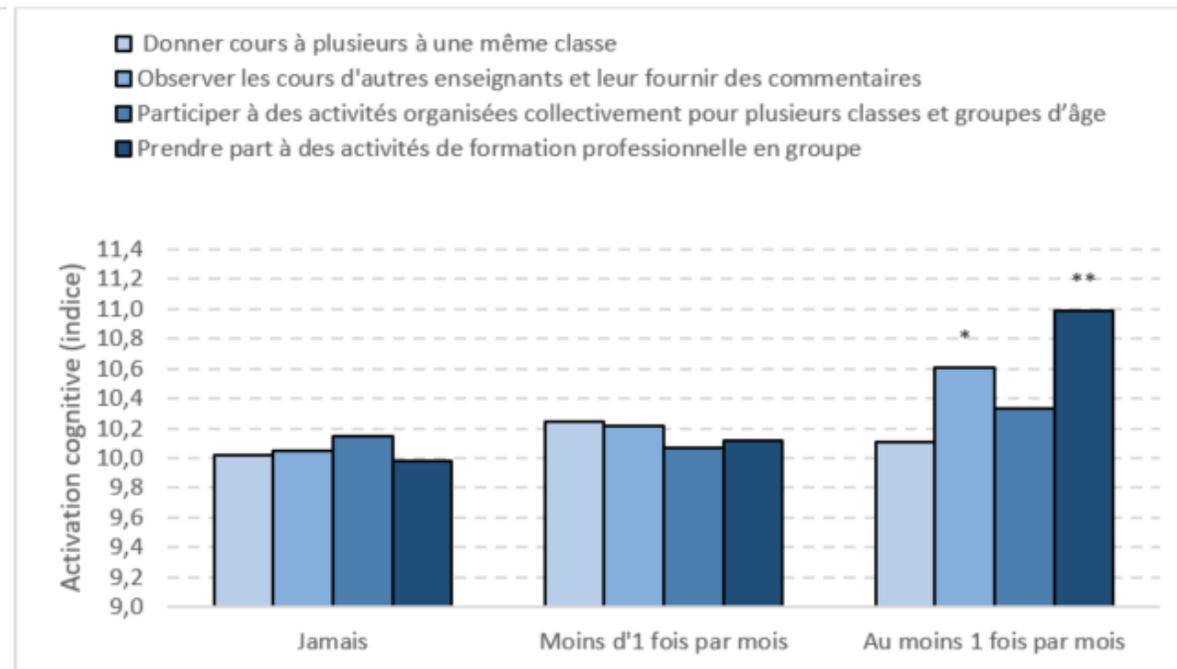
Collaboration

Les pratiques collaboratives sont porteuses pour les enseignants: les enseignants de la FW-B qui déclarent collaborer régulièrement avec leurs collègues se sentent plus efficaces.

Collaboration et sentiment d'efficacité



Collaboration et pratiques d'activation cognitive



Un métier en tension...

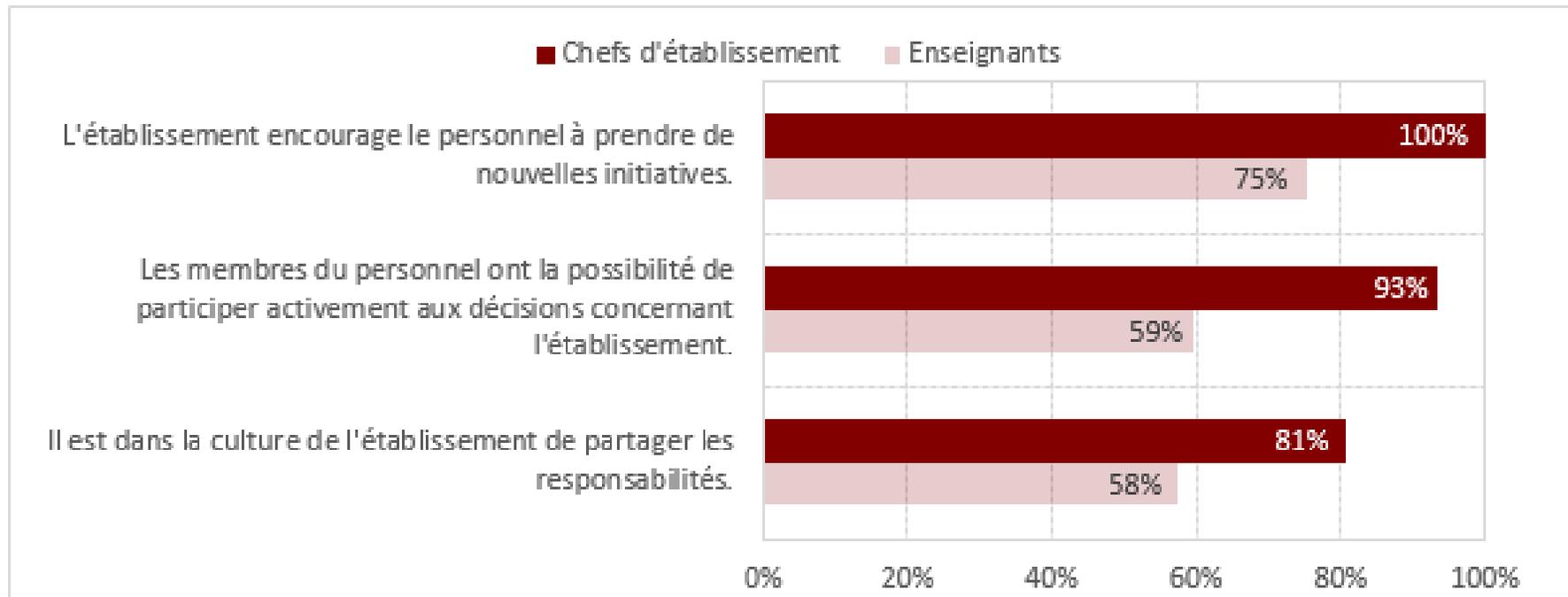


Cloisonnement
des rôles

Perception d'un leadership partagé

Cloisonnement des rôles

Contrairement aux chefs d'établissement, les enseignants sont peu nombreux à percevoir l'existence d'un leadership partagé dans leur établissement



Un métier en tension...

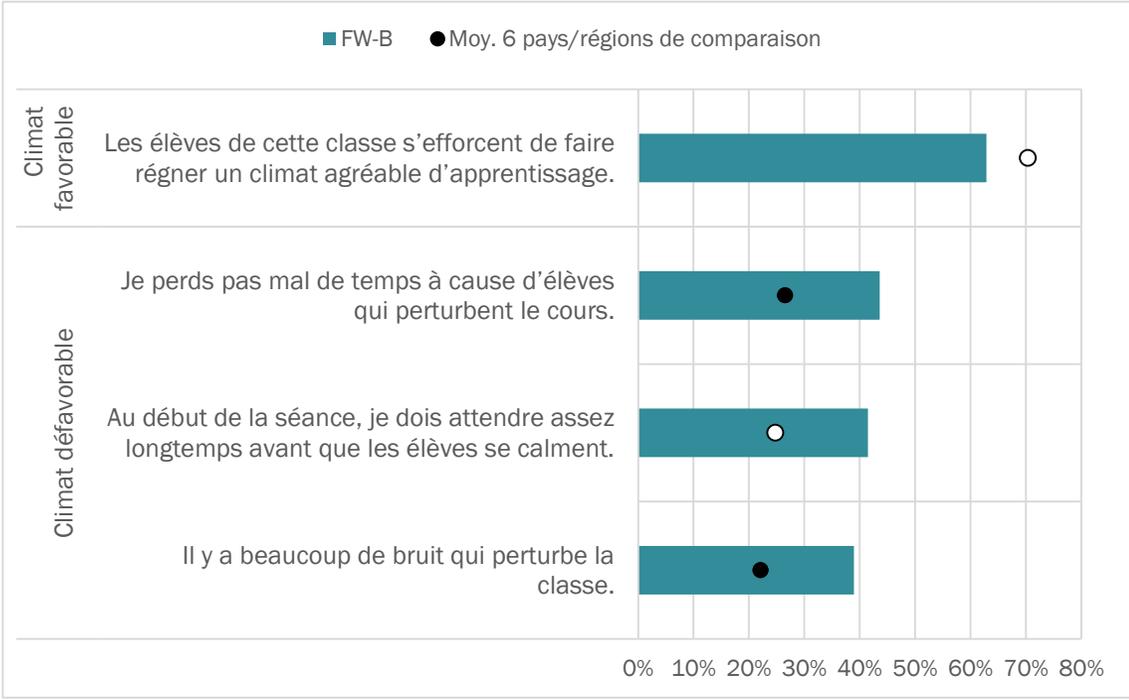
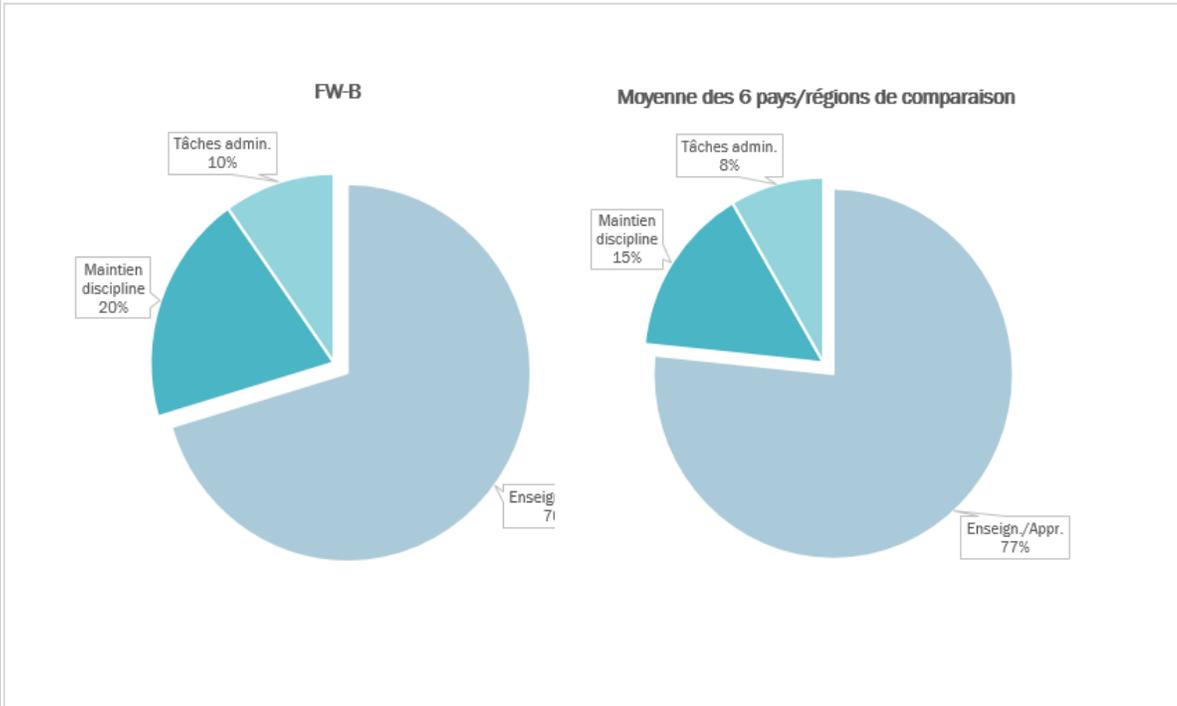
Difficultés à motiver et à gérer les élèves



Temps d'enseignement/apprentissage

Difficultés à motiver et à gérer les élèves

- Le temps passé en classe avec les élèves est consacré à hauteur de 70% à l'enseignement et à l'apprentissage. Le maintien de la discipline nécessite 20% du temps.
- Les enseignants de la FW-B se sentent davantage confrontés à un climat de classe agité, ce qui explique sans doute l'importance du temps consacré à gérer la classe et à maintenir la discipline.



Un métier en tension...

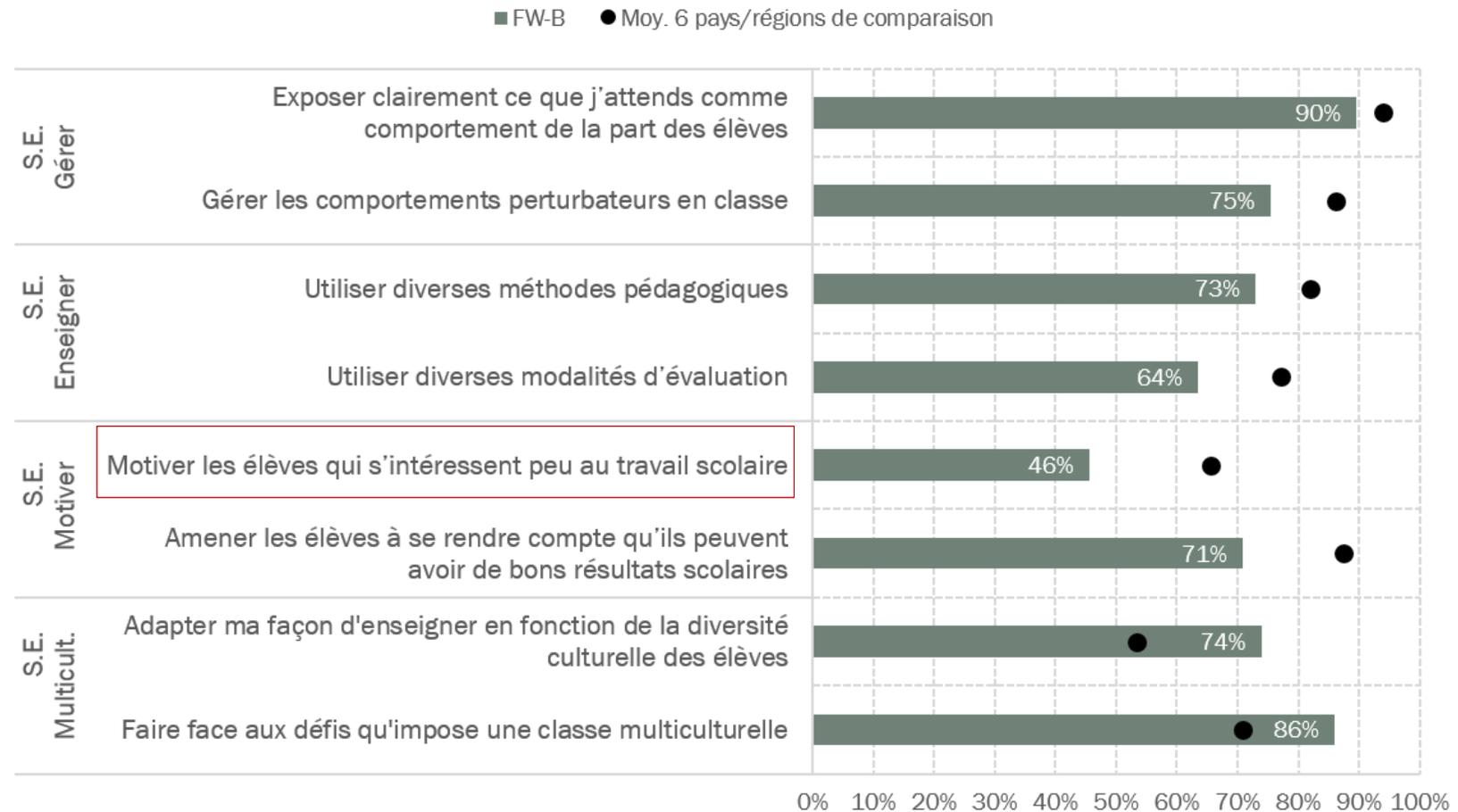
Sentiment
d'efficacité



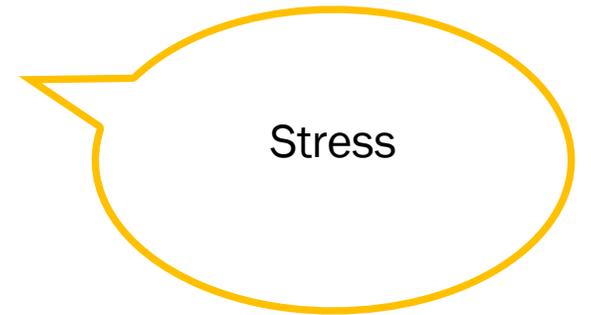
Le sentiment d'efficacité

Les enseignants se sentent globalement efficaces, mais cependant moins que leurs collègues à l'étranger. C'est pour motiver les élèves peu intéressés que les enseignants se sentent le moins efficaces. Les enseignants novices se sentent moins efficaces que leurs collègues plus expérimentés.

Difficultés à motiver et à gérer les élèves



Un métier en tension...



Le stress des enseignants

- Environ deux tiers des enseignants déclarent souffrir de stress au travail. Parmi ceux-ci, un peu plus de 40 % déclarent que leur santé physique et mentale en est impactée négativement.
- Mais 80% des enseignants estiment que leur métier leur laisse du temps pour leur vie privée.

	Je souffre de stress au travail		Mon métier a un impact négatif sur ma santé mentale		Mon métier a un impact négatif sur ma santé physique		Mon métier me laisse du temps pour ma vie privée	
	%	Er.-T	%	Er.-T	%	Er.-T	%	Er.-T
Autriche	41,9	(1,0)	14,4	(0,7)	13,4	(0,7)	58,0	(1,1)
Com. flamande	69,1	(1,1)	32,5	(1,0)	22,1	(0,9)	69,4	(1,2)
FW-B	61,3	(1,2)	44,5	(1,3)	43,9	(1,4)	80,0	(1,0)
Angleterre	70,1	(1,2)	35,2	(1,3)	27,3	(1,1)	22,9	(1,0)
Finlande	42,8	(1,2)	13,1	(0,8)	9,1	(0,7)	54,8	(1,4)
France	51,7	(1,2)	33,8	(1,1)	37,8	(1,1)	76,5	(1,0)
Pays-Bas	34,1	(1,4)	10,3	(0,9)	7,4	(0,7)	51,7	(1,4)

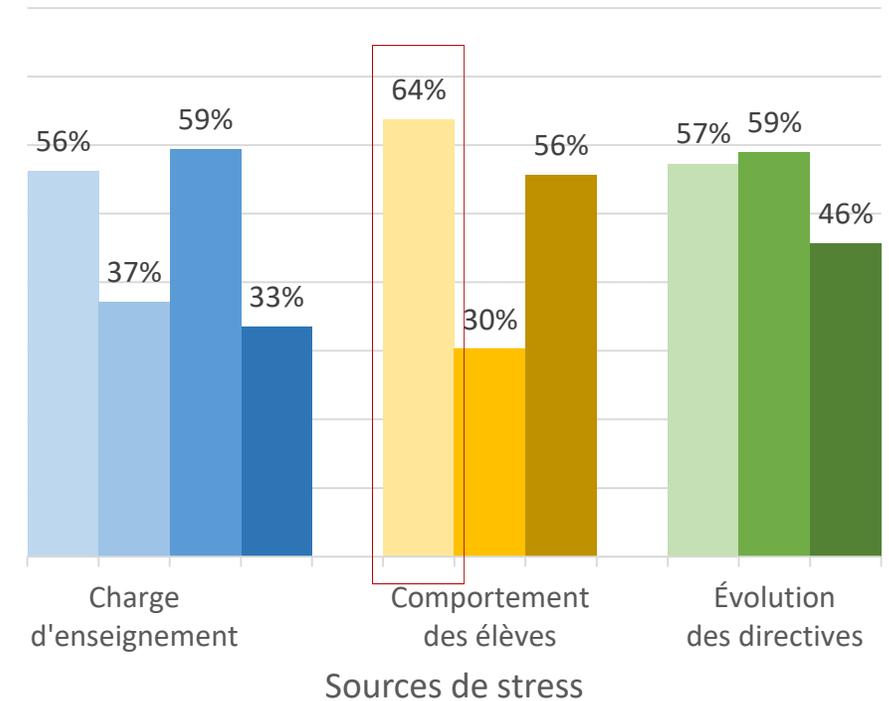
**Les différences significatives ($p < 0,05$) avec la FW-B sont notées en caractère gras (toutes les différences sont significatives).*

Le stress des enseignants

Le maintien de l'ordre et de la discipline en classe est le premier facteur de stress soulevé par les enseignants, suivi par les corrections et les changements imposés par le Ministère ou le P.O.

Métier

Stress lié à la charge d'enseignement	Avoir trop de cours à préparer
	Avoir trop de cours à donner
	Avoir trop de copies à corriger
	Avoir des tâches supplémentaires par manque d'enseignants
Stress lié au comportement des élèves	Maintenir l'ordre
	Être intimidé(e) ou agressé(e) verbalement par les élèves
	Être tenu(e) responsable de la réussite des élèves
Stress lié à aux exigences d'enseignement complexes	Avoir trop de travail administratif à faire
	Suivre l'évolution des exigences du P.O. et/ou du Ministère
	Répondre aux inquiétudes des parents d'élèves



Burnout : l'importance du contexte scolaire

Une étude multiniveau (Van Droogenbroeck et al., 2021)

- L'idée que le contexte de l'école joue un rôle important dans le *burnout* des enseignants est largement répandue. Mais est-ce le cas ?
- Existe-t-il d'importantes variations entre écoles dans les taux de *burnout* ?
- Van Droogenbroeck et al. (2021) ont réalisé un inventaire exhaustif des études consacrées à la question.
- De cet inventaire, il ressort :
 - *que très peu d'études utilisent l'approche adéquate pour étudier la question (analyse multiniveaux)*
 - *que les variations du burnout entre écoles sont limitées (entre 1% et 6,2% pour l'épuisement émotionnel, entre 0% et 8,2% pour la dépersonnalisation, entre 0% et 3% pour l'accomplissement personnel).*

Burnout : l'importance du contexte scolaire (Van Droogenbroeck et al., 2021)

Echelles de burnout : traduction de l'Inventaire de burnout de Maslach (MBI-ES) (2001)

Trois dimensions :

- Épuisement émotionnel (ex. : « Je me sens épuisé à la fin de la journée »)
- Dépersonnalisation (ex. : « Je crains que ce travail ne me détruise émotionnellement »)
- Accomplissement personnel (manque de) : (ex. : « Je sens que je peux influencer positivement la vie des gens grâce à mon travail »)

Burnout : l'importance du contexte scolaire (Van Droogenbroeck et al., 2021)

- Les auteurs ont ensuite réalisé une étude portant sur les données TALIS 2018 de la Flandre et de la FW-B.
- En s'appuyant sur le modèle « job demandes-ressources », ils postulent que le *burnout* sera plus élevé dans les écoles plus « difficiles » (challenging/demanding) et qu'un certain nombre de ressources peuvent diminuer ou prévenir le *burnout*.

Au niveau école (questionnaire direction)

- Variables « job demandes » : proportion d'élèves issus de milieux défavorisés et fréquence des actes d'intimidation verbaux ou autres envers les enseignants.
- Variables « job ressources » : climat collaboratif (partage des responsabilités et participation aux décisions).

Au niveau individuel

- Variables « job demandes » : perception de la charge de travail, stress perçu lié aux intimidations venant d'élèves.
- Variables « job ressources » : soutien perçu, climat collaboratif perçu et sentiment d'efficacité.

Burnout : l'importance du contexte scolaire

Résultats

Coefficients de corrélation intra-classe du *burnout* dans les deux Communautés belges

	Belgium		Belgium
	Flemish-Speaking Community		French-Speaking Community
	Primaire	Secondaire	Secondaire
	ICC	ICC	ICC
Emotional exhaustion	0.054	0.021	0.047
Cynical depersonalization	0.038	0.040	0.031
Personal accomplishment	0.020	0.006	0.011
<i>N</i>	2 552	2 949	2 060
Schools	177	182	120

- Les estimations de la variance entre écoles (ICC) sont très faibles dans les deux communautés (de 0 à 5,4%).
- Les taux de *burnout* rapportés varient peu d'une école à l'autre.

Burnout : l'importance du contexte scolaire

Résultats de l'analyse multiniveaux

Epuisement émotionnel

- Les enseignants travaillant dans les écoles plus défavorisées rapportent davantage d'épuisement en Flandre, mais pas en FW-B.
- Pas de lien entre *burnout* et fréquence des actes d'intimidation en FW-B.
- Dans les écoles marquées par un climat collaboratif plus fort, les enseignants rapportent moins d'épuisement.

Burnout : l'importance du contexte scolaire

Résultats de l'analyse multiniveaux

Dépersonnalisation

- Les enseignants travaillant dans les écoles plus défavorisées rapportent plus de sentiments de dépersonnalisation (effet faible, à peine significatif).
- Dans les écoles marquées par un climat collaboratif plus fort, les enseignants rapportent moins de dépersonnalisation.

Accomplissement personnel

- Aucun lien significatif en FW-B.

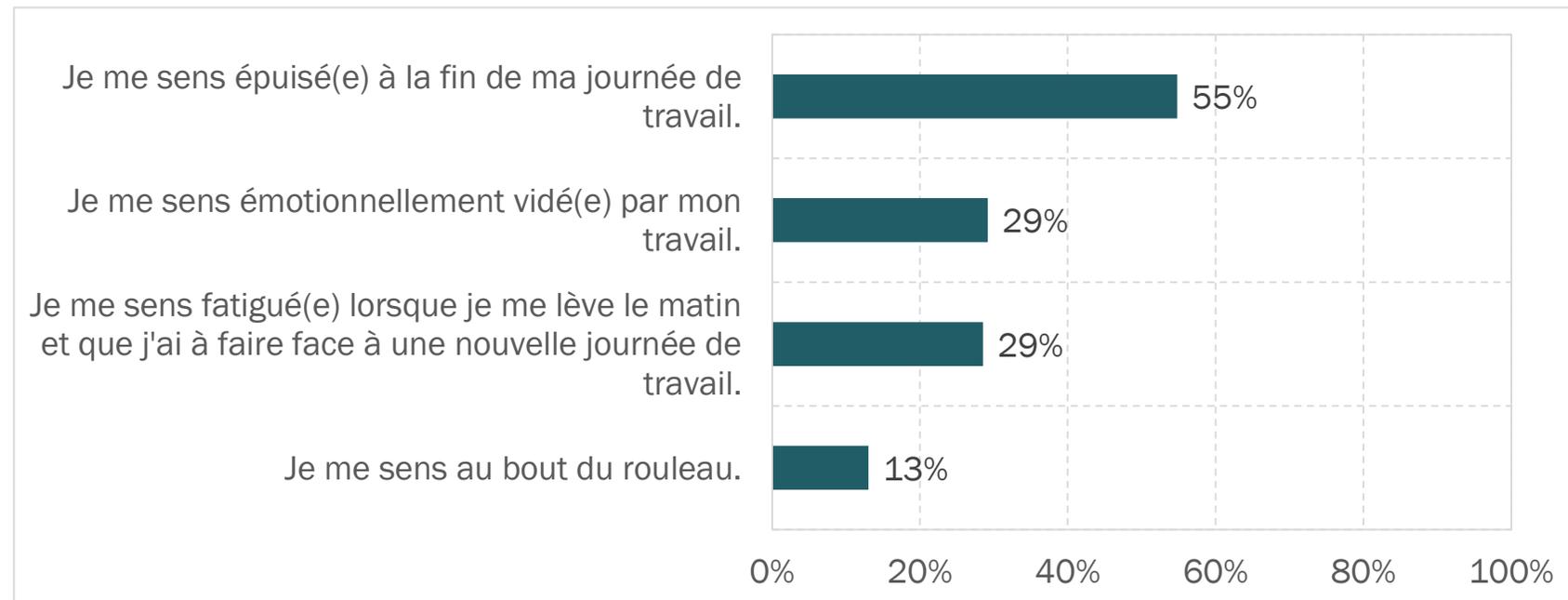
Burnout : l'importance du contexte scolaire

Conclusions

- Si d'importantes différences entre écoles des indicateurs de *burnout* avaient été observées, cela signifierait que les facteurs organisationnels jouent un rôle important et que les stratégies d'intervention devraient cibler ce niveau.
- Les résultats des recherches ne vont pas dans ce sens : les variations entre écoles sont faibles, l'essentiel des variations se situe entre individus au sein des écoles.
- Le *burnout* serait donc davantage une problématique individuelle, mais le climat collaboratif peut en diminuer l'incidence.

Epuisement physique, émotionnel et psychique chez les directeurs

Pourcentage de chefs d'établissement éprouvant au moins une fois par semaine les émotions suivantes:



Variables liées aux signes d'épuisement et de burnout des chefs d'établissement

	Épuisement		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel		
Caractéristiques du chef d'établissement							
Genre (directrice)	0,19	(0,11)	0,10	(0,12)	0,14	(0,10)	
Age	0,13	(0,10)	-0,08	(0,11)	0,09	(0,09)	
Contexte scolaire							
Taille de l'établissement	0,00	(0,11)	-0,06	(0,10)	0,04	(0,07)	
> 30% d'élèves socio économiquement défavorisés	0,02	(0,13)	-0,01	(0,11)	0,16	(0,10)	
> 30% d'élèves issus de l'immigration	-0,04	(0,10)	-0,02	(0,11)	0,09	(0,09)	
Violence scolaire	0,11	(0,10)	0,14	(0,11)	0,12	(0,11)	
Gestion de l'établissement							
Manque d'enseignants qualifiés	0,04	(0,10)	0,22*	(0,10)	0,05	(0,09)	
Leadership pédagogique	-0,07	(0,12)	-0,14	(0,12)	0,11	(0,11)	
Leadership partagé	-0,13	(0,13)	-0,05	(0,10)	-0,03	(0,10)	
Temps passé à régler des problèmes d'horaires	0,27*	(0,11)	0,42*	(0,10)	-0,12	(0,11)	
Manque de temps pour la gestion pédagogique	0,21*	(0,09)	0,24*	(0,08)	-0,05	(0,10)	
Satisfaction et bien-être							
Stress professionnel	0,26*	(0,08)	0,23*	(0,08)	0,09	(0,09)	
Satisfaction professionnelle	-0,29*	(0,11)	-0,35*	(0,10)	0,08	(0,11)	
Soutien perçu							
Soutien du personnel de l'établissement	-0,24*	(0,12)	-0,31*	(0,11)	0,16	(0,11)	
Soutien du P.O. et/ou Ministère de l'Education	-0,20*	(0,09)	-0,16	(0,10)	0,06	(0,10)	

Variables liées aux signes d'épuisement et de burnout des chefs d'établissement

Les signes de *burnout* ne sont pas liés

- au public d'élèves
- au type de leadership
- à l'âge et au genre

Les signes de *burnout* sont significativement liés

- au manque d'enseignants qualifiés
- au temps passé à régler des problèmes d'horaires
- au manque de temps pour la gestion pédagogique
- au degré de stress perçu
- au soutien du personnel de l'établissement
- au soutien du P.O. et/ou du Ministère

Constats

- Une situation de pénurie plus inquiétante que dans la plupart des systèmes éducatifs européens, qui s'est aggravée au cours de la dernière décennie.
- Une diminution des diplômés dans les formations d'enseignants, sauf pour le primaire.
- Un tiers des enseignants quittent l'enseignement au cours des cinq années qui ont suivi leur entrée en fonction.

Constats

- La satisfaction professionnelle et l'intérêt pour le métier (utilité sociale), la fierté d'enseigner sont élevés, mais les enseignants se sentent peu valorisés dans la société.
- Les enseignants se sentent efficaces pour enseigner, mais parfois en difficulté pour gérer et motiver les élèves. L'enquête OASE7 auprès des élèves montre que le climat en classe pose souvent problème, davantage que dans d'autres pays selon PISA. Par ailleurs, les élèves du secondaire en particulier avouent avoir peu d'intérêt pour les cours, et s'ennuyer régulièrement à l'école.
- Environ deux tiers des enseignants éprouvent du stress au travail et ce stress est notamment dû au maintien de l'ordre et de la discipline en classe.

Pistes d'action

- **Renforcement de l'accompagnement à l'entrée en fonction** (cf article 73bis du Décret Missions, février 2016). 40% des enseignants concernés affirment encore n'avoir reçu aucun accompagnement, même si une évolution positive est constatée.
- Le mentorat est beaucoup moins courant en FW-B que dans d'autres systèmes éducatifs.
- **Renforcement des pratiques collaboratives.** Les enseignants de la FW-B qui déclarent collaborer régulièrement avec leurs collègues se sentent plus efficaces.

Pistes d'action

- Dans les écoles marquées par un climat collaboratif plus fort, les enseignants rapportent moins d'épuisement.
- Les directions rapportent aussi moins de signes de *burnout* quand ils ont le soutien du personnel de l'établissement, du P.O. et/ou du Ministère.
- Actions possibles sur le plan de la [gestion de la discipline et des comportements perturbateurs](#) (formation initiale et continue, projets d'établissements comme le soutien aux comportements positifs...).
- Limites : la dimension systémique (statuts, carrière, aspects légaux) a évidemment toute son importance, mais n'a pas été abordée dans cet exposé.

Où trouver les publications

- TALIS en FW-B

<http://www.talis-fw.be>

<http://www.enseignement.be/talis>

Références

- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., Quittre, V., & Lafontaine, D. (2021), Does the School Context *Really* Matter for Teacher Burnout? Review of Existing Multilevel Teacher Burnout Research and Results From the Teaching and Learning International Survey 2018 in the Flemish- and French-Speaking Communities of Belgium, *Educational Researcher*, 50 (5), p. 290-305. <https://doi.org/10.3102/0013189X21992361>.