

Les mécanismes incitatifs peuvent-ils réellement améliorer la qualité de l'enseignement ?

Daniel Münich [CERGE-EI, Prague – daniel.munich@cerge-ei.cz]

Steven Rivkin [University of Illinois at Chicago – sgrivkin@uic.edu]

La reconnaissance croissante de l'importance du rôle des professeurs dans la qualité de l'enseignement a entraîné une montée en puissance des mécanismes incitatifs pour la formation, le recrutement, le maintien et la motivation d'un corps enseignant efficace. Des études empiriques, en majorité provenant des Etats-Unis et des pays en développement, suggèrent qu'un meilleur alignement des incitations avec la performance est un vecteur prometteur pour réformer le système éducatif.

[Traduit de l'anglais par Alexis Maitre.]

Une conscience de plus en plus aigüe des différences de performance entre professeurs et de leur impact sur les retours sociaux et privés de l'éducation a poussé à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans tous les pays, en particulier dans les écoles où une large proportion d'élèves est issue de milieux défavorisés. Ces efforts comprennent l'utilisation de mécanismes incitatifs dans la formation initiale et continue, le recrutement et la rémunération des professeurs. Des études sur leurs effets seraient précieuses puisqu'elles fourniraient une base pour le développement de telles politiques.

La qualité de l'enseignement peut être affectée par des incitations pécuniaires et non-pécuniaires. Ces incitations affectent entre autres : (1) l'entrée dans la profession enseignante ; (2) la qualité de la formation initiale des enseignants ; (3) l'effectivité de la formation professionnelle continue ; (4) la décision de poursuivre sa carrière en tant qu'enseignant ; et (5) l'usage effectif de pratiques de gestion des ressources humaines dans les écoles.

Les résultats empiriques concernant les politiques éducatives actuellement en place suggèrent que beaucoup d'entre elles échouent à fixer un cadre réglementaire et à fournir les incitations nécessaires pour que d'une part, les individus choisissent les meilleurs programmes de formation initiale et, d'autre part, que les écoles adoptent les programmes de formation continue les plus effectifs et qu'elles attirent, développent, motivent et retiennent les enseignants les plus efficaces. Il est important de noter qu'il existe peu de résultats scientifiques provenant de l'UE, du fait à la fois d'un usage plus limité des mécanismes incitatifs dans les écoles

européennes et d'un corpus de littérature scientifique à ce sujet plus limité. Les études d'impact utilisant des données de bonne qualité et des méthodes d'estimation rigoureuses, qui permettent de tirer des conclusions sur les effets causaux des politiques mises en place, sont en particulier très rares. Etant données les différences des structures institutionnelles et démographiques (entre autres) entre les pays, ce manque de données chiffrées robustes constitue une limitation réelle susceptible de ralentir et même de compromettre le développement de politiques éducatives au sein de l'UE.

RESULTATS CLES SUR LE ROLE DES INCITATIONS

Formation initiale des enseignants. Les résultats du bloc A (voir la figure à la page suivante) soulèvent d'importantes questions concernant la désirabilité de restrictions strictes à l'entrée dans la profession d'enseignant, comme par exemple l'obligation d'avoir obtenu un master dans des sujets qui n'ont pas de débouchés autres que l'enseignement et sont susceptibles de ne pas influencer sur la qualité de l'enseignement. Les quelques études fragmentaires sur ces sujets, sur des pays le plus souvent non-européens, appellent également pour une recherche plus intensive en la matière.

Formation continue des enseignants. Les résultats du bloc B posent question quant à la façon dont la formation continue est dispensée. Les programmes de formation intensifs sont chronophages et financièrement coûteux, tandis que les retours d'expérience en provenance des élèves semblent être hautement profitables. Une attention particulière doit donc être apportée aux caractéristiques des programmes de formation continue.

Le salaire des enseignants. Bien que la décision de rejoindre le corps enseignant soit toujours déterminée par la motivation intrinsèque des individus, le salaire influence de manière certaine le choix des aspirant-enseignants (voir bloc C). Néanmoins, les augmentations généralisées de salaire qui ne sont pas liées à la performance se révèlent être une méthode très coûteuse pour attirer les enseignants les plus efficaces dans la mesure où ceux déjà en poste reçoivent

l'augmentation indépendamment des efforts consentis pour s'améliorer. Même des augmentations substantielles pour les nouveaux enseignants sont susceptibles de n'avoir qu'un impact limité, à moins qu'elles soient crédibles sur la durée et soient accompagnées de changements dans la structure des salaires (en récompensant la qualité), puisqu'il demeure difficile d'identifier les bons enseignants avant leur entrée en fonction.

Résumé de la force des résultats empiriques sur l'effet des mécanismes d'incitation sur la qualité de l'enseignement

Bloc A: Programmes de formation initiale

- Les programmes varient grandement en termes de qualité, telle que mesurée par l'efficacité de leurs étudiants une fois en classe – *peu ou pas de soutien empirique.*
- Les aspirant-professeurs choisissent les programmes de formation en fonction de leur qualité, mesurée par l'efficacité en classe des diplômés – *peu ou pas de soutien empirique.*
- Recruter des diplômés d'universités sélectives n'ayant pas suivi de formation initiale pour enseigner dans des écoles défavorisées après une courte préparation est prometteur pour améliorer la qualité de l'enseignement – *soutien empirique fort.*
- Les incitations pécuniaires qui encouragent les enseignants à obtenir un master permettent l'amélioration

de l'enseignement – *peu ou pas de soutien.*

Bloc B: Programmes de formation continue

- Les programmes issus d'obligations de formation continue améliorent la qualité de l'enseignement – *peu ou pas de soutien.*
- Les programmes basés sur l'observation par le directeur de l'établissement ou par des inspecteurs, des méthodes d'enseignement et du travail des élèves améliorent la qualité de l'instruction – *soutien modéré.*

Bloc C: Structure des salaires des enseignants

- Le fait d'accroître les perspectives des femmes sur le marché du travail et d'augmenter les primes à l'éducation supérieure ont abouti à placer une pression financière sur les

écoles qui a sans doute contribué au déclin du nombre de diplômés de grandes écoles rejoignant le corps enseignant – *soutien empirique fort.*

- Rémunérer à la performance permet d'atteindre de meilleurs résultats dans les zones concernées – *soutien empirique fort.*
- Les grilles de salaire fixes sans adaptation aux conditions de marché détériorent la qualité de l'enseignement dans les matières où il est difficile de recruter, dans les écoles défavorisées et dans les zones rurales – *soutien empirique fort.*
- Les grilles de salaire fixes sans prise en compte de la performance détériorent la qualité de l'enseignement – *soutien modéré.*
- Un choix d'établissement élargi implique une meilleure gestion du personnel qui permet une élévation du niveau de l'enseignement – *peu ou pas de soutien.*

EN RESUME

La recherche scientifique suggère que les incitations et la régulation jouent tous deux d'importants rôles en tant que co-déterminants de la qualité des enseignants et du personnel administratif. Les mécanismes incitatifs peuvent paraître attrayants en théorie, mais le détail de leur mise en œuvre demeure d'une importance cruciale. Les décideurs politiques doivent donc porter une attention toute particulière au développement et à l'implémentation des mécanismes incitatifs, à la remontée d'information à propos des impacts du programme et à son adaptation si nécessaire. L'adoption aveugle d'une pratique en place ailleurs peut ainsi s'avérer inopérante.

A la lumière de ces observations, une attention particulière devrait être portée à une recherche plus intensive et plus méticuleuse au sein de l'UE à propos des implications d'une grille de salaire fixe sur : la qualité de la formation des enseignants ; la distribution de la qualité des enseignants par rapport aux facteurs démographiques locaux ; et les décisions d'entrer et de rester dans la profession enseignante. Dans certaines circonstances, relâcher les exigences formelles telles que les coûteux stages annuels de formation continue, les prérequis en termes de formation initiale ou les augmentations liées à l'obtention d'un master pourraient améliorer la qualité de l'enseignement et en réduire le coût.

Pour plus de détails, voir: Daniel Munich, Steven Rivkin, *Analysis of incentives to raise the quality of instruction*. EENEE Analytischer Bericht Nr. 26, Dezember 2015, http://www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR26.pdf.

Le Réseau Européen d'Experts en Economie de l'Education (EENEE)
Financé par la Commission Européenne, DG Education et Culture



Toutes les publications de l'EENEE et plus d'informations sur <http://www.eenee.org>. – Coordination: Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich e.V., Poschingerstr. 5, 81679 Munich, Allemagne; Tél: +49-89-9224-1345, E-mail: eenee@ifo.de.

© EENEE 2016 Tous droits réservés. Les opinions exprimées dans cet article sont celles des auteurs et pas de la Commission Européenne.