

## Quelles mesures pour attirer des enseignants compétents et innovants ?

**Torberg Falch** [NTNU Trondheim – [Torberg.Falch@svt.ntnu.no](mailto:Torberg.Falch@svt.ntnu.no)]

**Daniel Münich** [CERGE-EI Prague – [daniel.munich@cerge-ei.cz](mailto:daniel.munich@cerge-ei.cz)]

Dans la plupart des pays européens, la profession d'enseignant semble peu attirante pour les adolescents de 15 ans qui ont de bons résultats à l'école. La mesure centrale à adopter pour remédier à ce déficit d'attractivité consiste à rendre plus flexibles le recrutement des enseignants ainsi que leurs conditions de travail à l'école.

[Traduit de l'anglais par Alexis Maitre.]

### DES PROFESSEURS INNOVANTS

Pour pouvoir innover de façon productive au sein de l'école, il est nécessaire de recruter des professeurs volontaires, capables de mener des expérimentations innovantes et de changer leurs méthodes d'enseignement. Cependant, on ne peut qualifier un changement d'innovation que s'il a un réel impact positif sur les résultats des élèves. Puisque la créativité et les qualités d'innovation des professeurs sont difficiles à quantifier, la littérature empirique sur ces questions se concentre sur la mesure de la qualité des professeurs par leur valeur ajoutée sur les résultats des élèves. Les meilleurs enseignants utilisent vraisemblablement les méthodes d'enseignements les plus efficaces et, pour la plupart d'entre eux, possèdent des qualités d'innovations qui les rendent plus prompts à introduire de nouvelles techniques pédagogiques.

Certains professeurs contribuent ainsi significativement plus que d'autres à la réussite de leurs élèves ([EENEE Policy Brief 4/2014](#)). Des résultats empiriques montrent que la valeur ajoutée d'un enseignant est corrélée avec l'évaluation subjective qu'en fait son directeur d'établissement et qu'elle a des effets positifs de long terme sur la probabilité de faire des études supérieures, les revenus et la réussite sociale de ses élèves.

La littérature suggère également que les compétences de base des professeurs sont positivement liées aux résultats des élèves. L'attractivité des formations à l'enseignement ainsi que du métier de professeur est par conséquent cruciale. Mais les meilleurs élèves choisissent-ils vraiment de devenir professeur ?

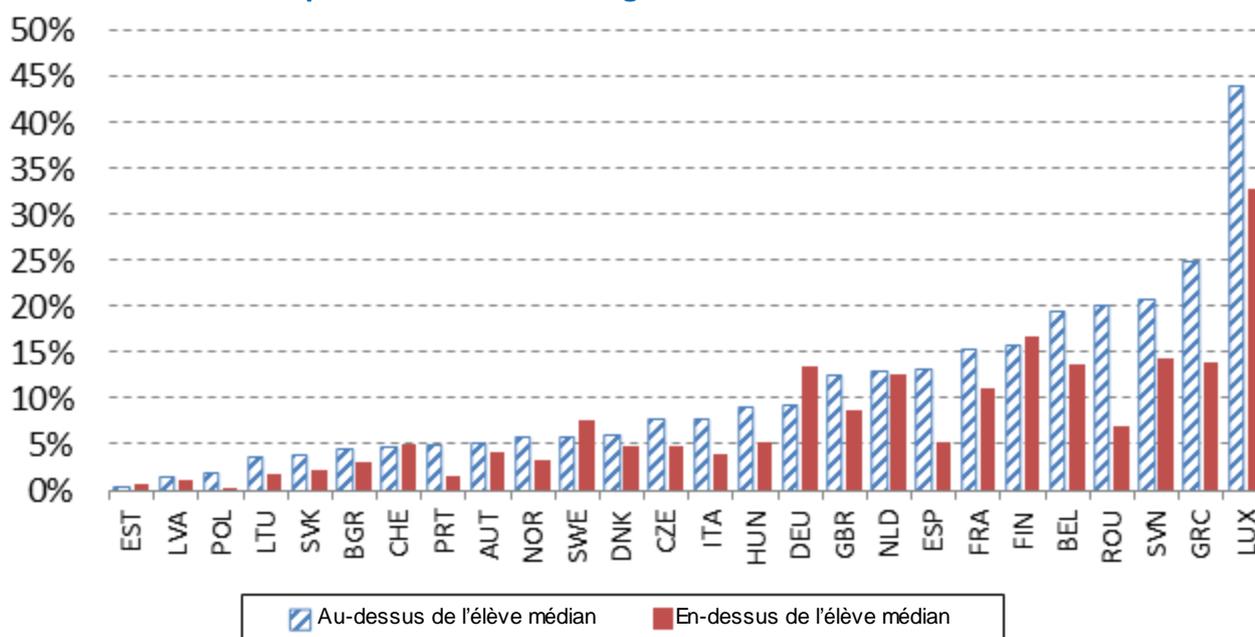
### LE METIER DE PROFESSEUR N'EST PAS ATTRACTIF DANS PLUSIEURS PAYS

Les chiffres suggèrent que l'attractivité du métier d'enseignant a décliné au fil du temps. Dans des pays comme le Royaume-Uni, la Suède et la Norvège, les résultats au test de compétence du professeur moyen ont chuté d'environ 10 points de pourcentage entre les individus nés dans les années 1950 et ceux nés dans les années 1970. Bien que la tendance semble s'inverser pour les dernières générations au Royaume-Uni (voir figure à la page suivante), cela ne semble pas être le cas en Scandinavie.

Pour améliorer la qualité du corps enseignant, il faut que la profession soit attractive pour les élèves. Les études sur la question montrent clairement que les compétences acquises avant de choisir l'enseignement sont un bon prédicteur de la qualité d'un professeur, ce qui implique que l'attractivité parmi les élèves les plus doués est d'une grande importance.

L'enquête PISA a permis de révéler que l'intérêt pour le métier d'enseignant chez les adolescents de 15 ans varie grandement. La figure à la page suivante se concentre les élèves qui aspirent à des études supérieures. Elle montre, entre autres, que le métier d'enseignant est bien plus attractif dans des pays comme le Luxembourg et la Grèce que dans les pays Baltiques ou la Slovaquie. De plus, dans ces derniers, l'attractivité est nulle pour les élèves du haut de la distribution des compétences. La situation semble ainsi bien plus prometteuse dans des pays comme l'Allemagne ou la Finlande, où la profession est plus attractive en haut de la distribution qu'en bas.

### Intérêt pour le métier d'enseignant chez les élèves de 15 ans



Note : Proportion des élèves âgés de 15 ans qui aspirent à devenir enseignant à l'âge de 30 ans. L'échantillon regroupe uniquement des élèves considérant des études supérieures. Source : OCDE PISA 2006, calculs réalisés par les auteurs.

Des résultats crédibles sur, par exemple, la façon optimale de sélectionner les candidats à une formation d'enseignant ou de former des professeurs de haute qualité sont difficiles à obtenir. Cependant, le métier d'enseignant ne peut être attractif que si les établissements scolaires sont eux-mêmes des employeurs attractifs. En particulier, les employés qui désirent faire des expérimentations sont à la recherche d'employeurs flexibles et d'un environnement de travail qui ne soit pas trop rigide.

#### IMPLICATIONS POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENSEIGNANT

La politique de recrutement des écoles et des décideurs locaux dépend du cadre institutionnel de chaque pays. Alors que le recrutement de professeurs appartient principalement aux chefs d'établissement dans les pays Nordiques, les États-Unis et le Royaume-Uni, la décision est plutôt dans les mains de l'État (fédéré ou fédéral) dans des pays comme l'Italie, la France ou l'Allemagne.

Une carrière est plus attractive pour un jeune doué et créatif s'il peut espérer, au gré de ses succès, grimper dans la hiérarchie et atteindre des postes mieux payés et plus reconnus. Les écoles qui offrent de meilleures conditions de

travail attirent ainsi des candidats plus nombreux et plus compétents pour prendre leurs postes vacants. Des avantages financiers et en nature peuvent aussi faire office de mécanismes d'incitation si ils sont conditionnés aux résultats des élèves et au caractère innovant de l'enseignement, ce qui est faisable dans la mesure où l'évaluation par les chefs d'établissement semble corrélée avec la qualité véritable de l'enseignant. Les études internationales disponibles suggèrent en effet qu'indexer les salaires sur la performance pourrait avoir un effet positif sur les résultats des élèves, bien qu'il n'y ait malheureusement que très peu d'expériences de ce type en Europe.

Un système où les carrières sont limitées à la fois sur le plan de la progression professionnelle et des augmentations de salaire n'est pas attractif. Or stimuler et entretenir un corps enseignant compétent et innovant requiert une certaine flexibilité dans les modalités de recrutement et l'organisation des écoles. Un mode de recrutement décentralisé et une responsabilisation des écoles pourraient ainsi permettre de recruter des professeurs motivés et innovants qui correspondraient aux besoins spécifiques des établissements.

Pour plus d'information, voir: Torberg Falch, Constantin Mang, *Innovations in Education for Better Skills and Higher Employability*. EENEE Rapport Analytique 23, Avr. 2015, [http://www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical\\_Reports/EENEE\\_AR23.pdf](http://www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR23.pdf).