L'enseignement à la loupe #36

Parole aux enseignants : Faire face au stress professionnel du corps enseignant dans le contexte de la crise de la COVID-19



Enseignement & Apprentissage

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Formation des enseignants et utilisation des technologies de l'information et de la communication face à la crise de la COVID-19

- En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les enseignants satisfaits des termes de leur contrat de travail sont significativement moins susceptibles d'indiquer qu'ils envisagent de quitter la profession dans les cinq ans, alors qu'on observe l'inverse chez ceux souffrant de stress professionnel.
- En 2018, avant même la crise actuelle de la COVID-19, la nécessité de suivre l'évolution des exigences professionnelles était une source de stress pour 41 % des enseignants, en moyenne, dans les pays de l'OCDE.
- Il existe une relation positive et significative entre la participation du personnel à la gouvernance de l'établissement et la satisfaction des enseignants concernant les termes de leur contrat de travail dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Afrique du Sud et de l'Alberta (Canada).

Les enseignants et les écoles du monde entier font face à l'un des plus grands bouleversements qu'aient jamais connu les systèmes d'éducation. Les méthodes et pratiques en place depuis des décennies se sont vues modifiées, remaniées ou supprimées afin de limiter les risques de contagion pour les élèves, les enseignants et les parents, tout en assurant la continuité de l'enseignement et de l'apprentissage. Cette crise met au premier plan le rôle et l'importance des enseignants, mais est également source de nouvelles exigences et pressions dans une profession déjà difficile. Quand la crise de la COVID-19 a éclaté, les enseignants de nombreux systèmes d'éducation ont dû exercer leur métier dans un nouveau contexte, marqué par les interactions en ligne et l'incertitude autour de la réouverture des établissements scolaires. Une fois cette réouverture actée, elle s'est accompagnée de diverses mesures de sécurité sanitaire et de la menace constante de voir les établissements scolaires refermer – autant d'éléments susceptibles d'avoir eu de profondes répercussions sur la satisfaction professionnelle des enseignants et leur niveau de stress.

Bien que l'Enquête internationale de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS 2018) n'ait pas recueilli de données sur les niveaux de stress ou de satisfaction professionnelle des enseignants durant ou après la crise de la COVID-19, elle fournit néanmoins des informations sur les liens entre ces facteurs et le maintien des enseignants dans la profession. Elle, apporte ainsi un éclairage précieux sur les implications possibles du stress engendré par la crise sanitaire actuelle.

Qu'est-ce que l'Enquête TALIS ?

Lancée en 2008, l'Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) est la première grande étude internationale auprès d'enseignants et de chefs d'établissement qui examine différents aspects ayant une incidence sur l'apprentissage des élèves. Elle donne une voix aux enseignants et aux chefs d'établissement, qui ont ainsi la possibilité de faire savoir ce qu'ils pensent dans des domaines clés de l'élaboration et de l'analyse des politiques éducatives.

Les enseignants et les chefs d'établissement en poste dans le secteur public et privé dans le premier cycle de l'enseignement secondaire ordinaire constituent la population internationale cible de TALIS 2018. Dans chaque pays, un échantillon représentatif de 4 000 enseignants, incluant leur chef d'établissement, a été prélevé de manière aléatoire dans 200 établissements en vue de l'Enquête 2018. Tous instruments d'enquête confondus, quelque 260 000 enseignants, représentatifs de plus de 8 millions d'enseignants dans les 48 pays et économies participants, ont été interrogés.

Dans ce numéro de la série *L'enseignement à la loupe*, la moyenne TALIS est une estimation de la moyenne arithmétique des données se rapportant aux enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire dans les 48 pays et économies de l'OCDE participant à l'Enquête TALIS.

La collecte de données a été réalisée entre septembre et décembre 2017 pour les participants de l'hémisphère sud, et entre mars et mai 2018 pour ceux de l'hémisphère nord. Les données ayant été collectées avant la crise de la COVID-19, on notera que certaines des fréquences et relations parmi les variables présentées ici peuvent avoir changé. Le site de l'Enquête TALIS (www.oecd.org/education/talis) fournit de plus amples informations.

Ce numéro s'appuie sur des données collectées avant la crise de la COVID-19 pour répondre à deux questions : Dans quelle mesure le stress et la satisfaction professionnelle des enseignants sont-ils liés à leur volonté ou non de rester dans la profession sur le long terme ? Que peuvent faire les gouvernements pour améliorer la satisfaction des enseignants concernant leurs conditions de travail dans ce contexte inédit ?

Satisfaction professionnelle, stress au travail et rétention des enseignants

Dans le cadre de l'Enquête TALIS, les enseignants indiquent dans quelle mesure ils sont satisfaits des termes de leur contrat de travail (salaire mis à part), notamment leurs avantages, leurs horaires de travail ou tout autre élément susceptible d'avoir une incidence sur leur perception des termes de leur contrat de travail. Ils répondent également à une série de questions sur leur niveau de stress lié au travail. Le stress professionnel est étroitement lié aux conditions de travail, dans la mesure où il résulte d'un déséquilibre entre les exigences de l'emploi et les ressources disponibles pour les satisfaire. Les travailleurs éprouvent ainsi du stress lorsque les exigences de leurs fonctions ne sont pas en adéquation avec leurs connaissances, leurs compétences ou le soutien qu'ils reçoivent au travail.

En moyenne, chez les enseignants des pays et économies de l'OCDE, les niveaux de stress professionnel et de satisfaction concernant les conditions d'emploi sont tous deux associés à l'intention de quitter la profession dans les cinq ans (graphique 1). Les enseignants souffrant de stress professionnel sont plus susceptibles d'envisager de quitter la profession, alors qu'on observe l'inverse chez ceux qui sont plus satisfaits des termes de leur contrat de travail. Ce constat concorde avec l'idée intuitive selon laquelle l'amélioration de la satisfaction des enseignants concernant les termes de leur contrat de travail peut, dans une certaine mesure, compenser une augmentation de leur stress professionnel.

Les enseignants disant souffrir « dans une grande mesure » de stress professionnel sont plus susceptibles d'indiquer envisager de quitter la profession dans les cinq ans dans tous les pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles, à l'exception de l'Alberta (Canada), de l'Autriche, de la Corée, du Mexique et des Pays-Bas, après contrôle des caractéristiques de l'enseignant et de la classe (graphique 1). Ce constat pourrait signifier que les enseignants souhaitent quitter la profession à cause de leur stress. Toutefois, il est aussi possible qu'un facteur non observé ait une incidence à la fois sur le stress professionnel des enseignants et leur intention de quitter la profession (par exemple, les enseignants performants pourraient éprouver moins de stress parce qu'ils réussissent en classe, et donc être moins enclins à quitter la profession).

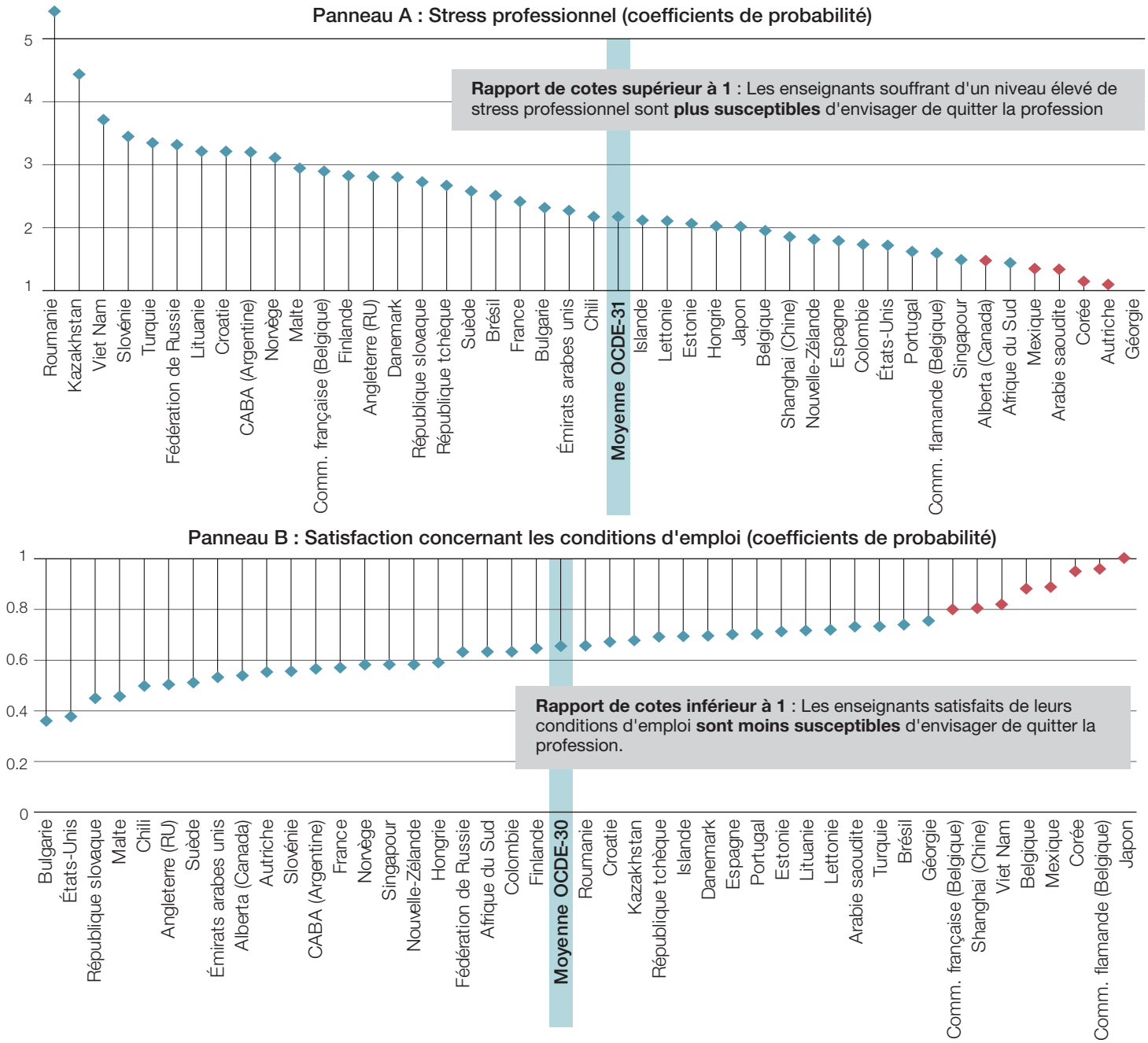
Les enseignants satisfaits des termes de leur contrat de travail sont significativement moins susceptibles d'indiquer envisager de quitter la profession dans les cinq ans dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de la Belgique (communautés flamande et française), de la Corée, du Japon et du Mexique (graphique 1). Ce constat se vérifie même après contrôle des caractéristiques des enseignants (sexe, âge, années d'expérience en tant qu'enseignant dans l'établissement actuel, travail à temps plein), de la composition de la classe (élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé) et des caractéristiques des établissements (indice de situation géographique de l'établissement, type d'établissement et taille de l'établissement). La relation observée entre le niveau de satisfaction des enseignants concernant les termes de leur contrat de travail et leur intention de quitter la profession pourrait être causale (c'est-à-dire que les enseignants souhaitent quitter la profession parce qu'ils ne sont pas satisfaits des termes de leur contrat de travail) ou imputable à des facteurs non observés (par exemple, des traits de personnalité ayant une incidence sur ces deux variables).

Les nouvelles exigences imposées aux systèmes d'éducation et à la profession enseignante par la crise sanitaire de la COVID-19 (comme les efforts actifs requis pour faire respecter le degré nécessaire de distance physique entre les élèves) provoqueront vraisemblablement un stress professionnel considérable chez les enseignants.

En effet, se conformer à ces nouvelles exigences peut s'avérer une source importante de stress pour les enseignants. Ainsi, en moyenne, dans les pays et économies de l'OCDE, en 2018 (avant la crise actuelle de la COVID-19), 41 % des enseignants indiquaient que le fait d'avoir à « suivre l'évolution des exigences des autorités locales, municipales, régionales, nationales ou fédérales » représentait « dans une certaine mesure » ou « dans une grande mesure » une source de stress à leurs yeux (graphique 2). Cette proportion varie d'environ deux tiers des enseignants en France, en Lituanie, à Malte et au Portugal, à moins de 20 % dans la région de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (ci-après région CABA [Argentine]), en Géorgie et aux Pays-Bas.

Graphique 1. Intention des enseignants de quitter la profession dans les cinq ans en fonction de leur stress professionnel et de leur satisfaction concernant les termes de leur contrat de travail

Probabilité pour les enseignants d'envisager de quitter la profession dans les cinq ans en fonction (dans deux régressions logistiques distinctes) de leur stress professionnel et de leur satisfaction concernant les termes de leur contrat de travail



1. Résultats de régressions logistiques binaires basées sur les réponses des enseignants et des chefs d'établissement du premier cycle de l'enseignement secondaire. Seuls sont présentés dans ce graphique les pays et économies disposant de données pour les deux régressions (panneaux A et B).

2. Le rapport de cotes indique la mesure dans laquelle une variable explicative est associée à une variable dépendante catégorielle. L'association est négative si le rapport de cotes est inférieur à 1 ; positive s'il est supérieur à 1 ; et nulle s'il est égal à 1.

3. La variable explicative est une variable binaire. Les catégories de référence se rapportent : aux enseignants ne souffrant pas « dans une grande mesure » de stress professionnel (panneau A) et ne se disant pas satisfaits de leurs autres conditions d'emploi, salaire mis à part (« Pas d'accord » ou « Pas du tout d'accord ») (panneau B).

4. Les résultats des panneaux A et B sont obtenus à partir de régressions utilisant différentes séries de variables de contrôle. Les deux régressions tiennent compte des caractéristiques des enseignants (sexe, âge, années d'expérience en tant qu'enseignant dans l'établissement actuel, travail à temps plein) et du pourcentage d'élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé dans la classe. Par ailleurs, les résultats du panneau A tiennent aussi compte du pourcentage d'élèves ayant des problèmes de comportement et d'élèves peu performants dans la classe, et ceux du panneau B, des caractéristiques des établissements (indice de situation géographique de l'établissement, type d'établissement et taille de l'établissement).

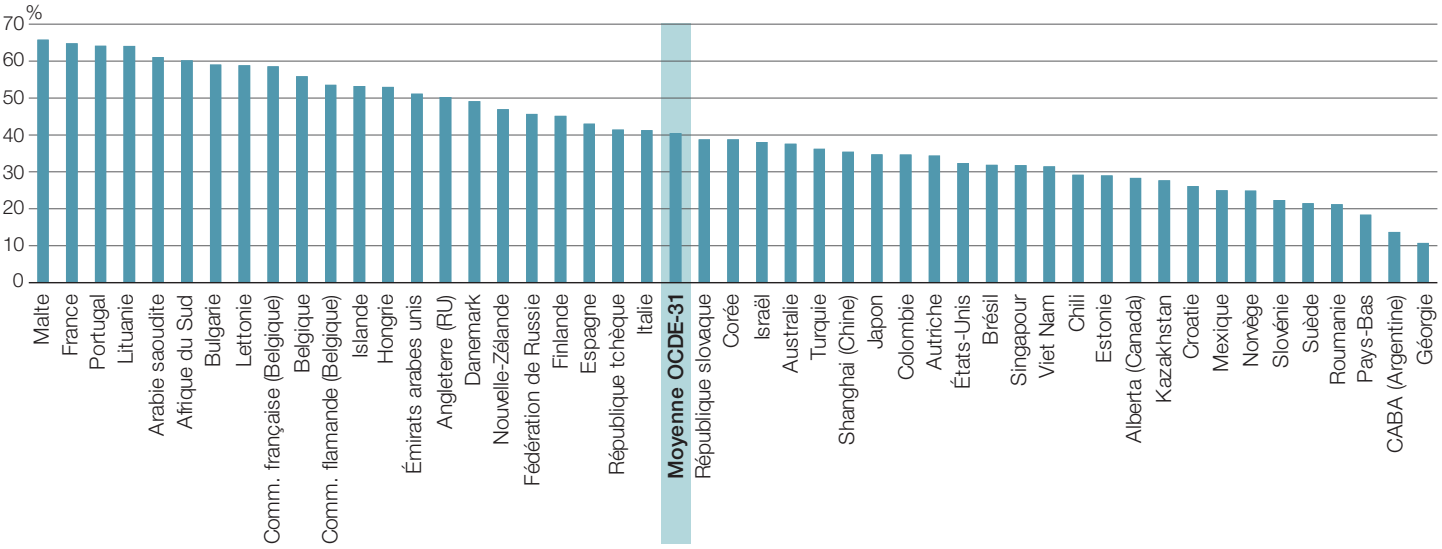
Note : Les coefficients des panneaux A et B ne peuvent être comparés directement, car ils sont dérivés de régressions distinctes incluant différentes séries de variables de contrôle. Les coefficients statistiquement significatifs sont indiqués dans une couleur plus foncée.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de la probabilité pour les enseignants d'envisager de quitter la profession en fonction de leur satisfaction concernant les termes de leur contrat de travail (panneau A) et de leur stress professionnel (panneau B).

Source : OCDE (2020[1]), Résultats de *TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, https://doi.org/10.1787/69e92fca-fr, graphique II.3.12.

Graphique 2. Suivre l'évolution des exigences : une source de stress pour les enseignants

Pourcentage d'enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire indiquant que le fait d'avoir à « suivre l'évolution des exigences des autorités locales, municipales, régionales, nationales ou fédérales » représente « dans une certaine mesure » ou « dans une grande mesure » une source de stress à leurs yeux



Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'enseignants indiquant que le fait d'avoir à suivre l'évolution des exigences représente une source de stress à leurs yeux.

Source : OCDE (2020[1]), Résultats de *TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, https://doi.org/10.1787/69e92fca-fr, tableau II.3.43.

Que faire pour favoriser la rétention des enseignants ?

S'il est difficile pour les gouvernements d'empêcher le stress supplémentaire que la situation actuelle fait peser sur les enseignants, ils peuvent néanmoins prendre des mesures pour compenser ce surplus de stress en offrant à ces derniers des conditions de travail adéquates.

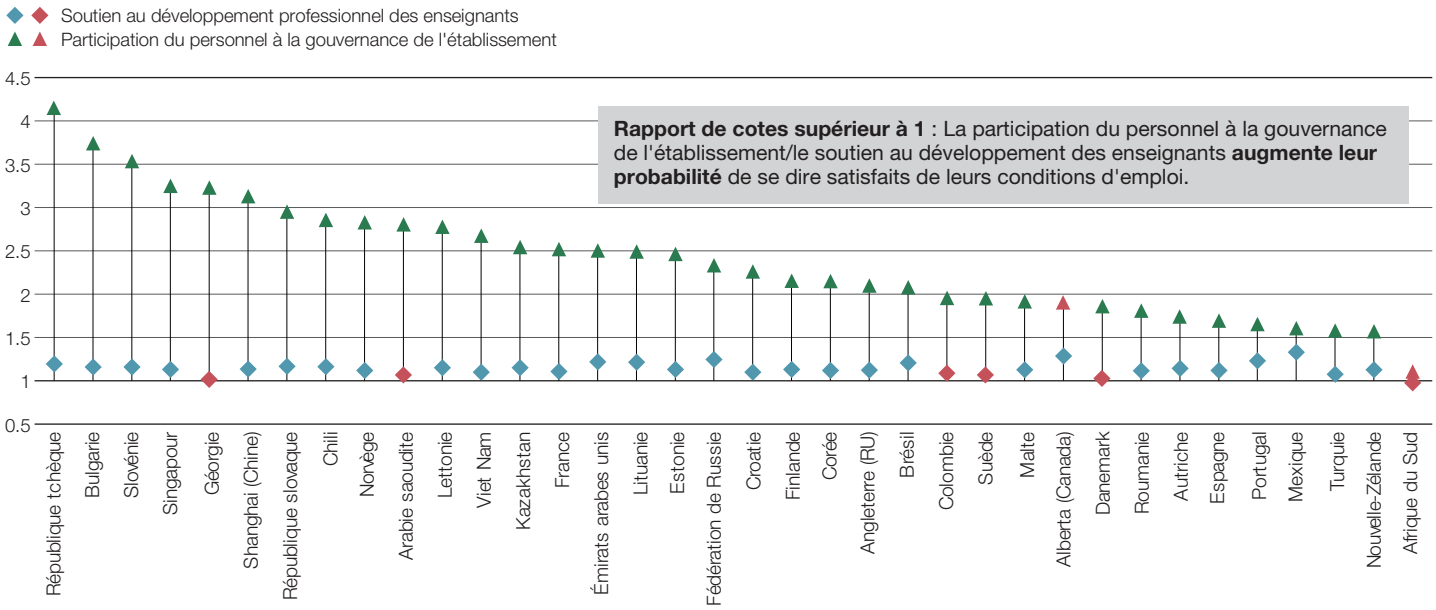
Les analyses de régression logistique permettent de mieux comprendre dans quelle mesure la propension des enseignants à se dire satisfaits des termes de leur contrat de travail est liée à tout un ensemble de facteurs, dont le travail à temps partiel et sous contrat à durée déterminée, leurs propres caractéristiques et celles de leur établissement, ainsi que la composition de la classe. Deux variables sont en corrélation positive et significative avec la satisfaction des enseignants concernant les termes de leur contrat de travail dans la quasi-totalité des systèmes d'éducation :

- La participation du personnel à la gouvernance de l'établissement. Il s'agit là d'un indicateur binaire qui montre dans quelle mesure les enseignants considèrent que leur établissement donne aux membres du personnel la possibilité de participer activement aux décisions le concernant ou les encourage à prendre de nouvelles initiatives. Pour les enseignants, participer à la gouvernance de leur établissement signifie avoir la possibilité de façonner leur environnement de travail. Cet aspect pourrait s'avérer particulièrement important dans le contexte actuel de la crise de la COVID-19, qui exige des enseignants qu'ils s'adaptent et contribuent à la refonte des méthodes et pratiques pédagogiques afin de réduire les risques de contagion pour les élèves, les parents et eux-mêmes.
- Le soutien au développement professionnel des enseignants. Cet indicateur mesure le nombre de formes de soutien dont les enseignants disent avoir bénéficié au cours des 12 mois précédant l'Enquête. Le soutien matériel que reçoivent les enseignants pour leur développement professionnel (par exemple, remboursements, fourniture du matériel nécessaire, augmentation de salaire ou diminution du temps d'enseignement) pourrait influer sur leur satisfaction concernant les termes de leur contrat de travail, dans la mesure où il fait partie des avantages dont ils bénéficient (Daley, 2008[2] ; Thibault Landry, Schweyer et Whillans, 2017[3]). Parmi les activités de développement professionnel figurent la participation à des séminaires en ligne, à des conférences pédagogiques et à des réseaux d'enseignants, lesquels pourraient représenter autant de canaux essentiels pour la diffusion des informations sur les nouvelles pratiques et méthodes requises dans le contexte de la crise de la COVID-19.

La participation à la gouvernance de l'établissement est en corrélation positive avec la satisfaction des enseignants concernant les termes de leur contrat de travail dans tous les systèmes d'éducation dont les données sont disponibles, à l'exception de l'Afrique du Sud et de l'Alberta (Canada). Il existe en outre une relation positive et significative entre le soutien au développement professionnel des enseignants et leur satisfaction concernant les termes de leur contrat de travail dans environ quatre cinquièmes des pays et économies dont les données sont disponibles (graphique 3).

Graphique 3. Satisfaction des enseignants concernant les termes de leur contrat de travail en fonction de leur participation à la gouvernance de leur établissement et du soutien à leur développement professionnel

Probabilité pour les enseignants de se dire satisfaits des termes de leur contrat de travail (salaire mis à part) en fonction de variables explicatives clés



1. Résultats d'une régression logistique binaire basée sur les réponses des enseignants et des chefs d'établissement du premier cycle de l'enseignement secondaire. Les variables prédictives ont des échelles différentes (0-1 pour la participation du personnel à la gouvernance de l'établissement et 0-12 pour le soutien au développement professionnel des enseignants), ce qui explique les différences de coefficients au sein de chaque système d'éducation.

2. Le rapport de cotes indique la mesure dans laquelle une variable explicative est associée à une variable dépendante catégorielle. L'association est négative si le rapport de cotes est inférieur à 1 ; positive s'il est supérieur à 1 ; et nulle s'il est égal à 1.

3. Le soutien au développement professionnel des enseignants est une variable discrète : elle se rapporte au nombre de formes de soutien au développement professionnel dont les enseignants disent avoir bénéficié au cours des 12 mois précédant l'Enquête, parmi les huit propositions suivantes : « paiement ou remboursement des frais » ; « soutien non financier pour participer à des activités en dehors de [leurs] heures de travail » ; « augmentation de salaire » ; « aménagement de [leur] emploi du temps pour participer à des activités pendant [leurs] heures de travail habituelles » ; « complément de salaire pour participer à des actions en dehors de [leurs] heures de travail » ; « fourniture du matériel nécessaire » ; « compensation non financière » ; « avantages professionnels non financiers ».

4. La participation du personnel à la gouvernance de l'établissement est une variable catégorielle binaire égale à 1 si les enseignants se disent « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec au moins l'une des deux affirmations sur leur participation à la gouvernance de l'établissement (« Les membres du personnel ont la possibilité de participer activement aux décisions concernant leur établissement » et « Cet établissement encourage le personnel à prendre de nouvelles initiatives »).

5. Cette question sur les mécanismes de soutien au développement professionnel des enseignants était facultative pour les pays et économies participant à TALIS ; parmi eux, 43 ont répondu à cette question. Par conséquent, les moyennes OCDE et TALIS ne sont pas présentées dans ce graphique.

6. Après contrôle des caractéristiques suivantes des enseignants (sexe, âge, années d'expérience en tant qu'enseignant dans l'établissement actuel, travail à plein temps), de la composition de la classe (élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé, indice des relations enseignant-élève) et des caractéristiques des établissements (indice de situation géographique de l'établissement, type d'établissement et taille de l'établissement).

Note : Les coefficients statistiquement significatifs sont indiqués dans une couleur plus foncée.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de la probabilité pour les enseignants de se dire satisfaits des termes de leur contrat de travail (salaire mis à part) en fonction de leur participation à la gouvernance de leur établissement.

Source : OCDE (2020[1]), Résultats de TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés, https://doi.org/10.1787/69e92fca-fr, tableau II.3.69.

Ces constats ont une résonance particulière à l'heure où la profession enseignante doit s'adapter à des exigences en constante évolution du fait de la crise de la COVID-19. Puisque l'on fait appel aux enseignants pour aider à mettre en place cette nouvelle donne éducative, ils doivent avoir leur mot à dire sur les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles exigences, du moins pour les décisions à l'échelon des établissements. Il n'est certainement pas facile ni sans stress pour eux, de modifier du jour au lendemain des méthodes et pratiques pour lesquelles ils ont été formés et qu'ils ont utilisées jusqu'à présent, tout en devant faire face à des dangers bien réels pour leur santé. Une véritable inclusion des enseignants dans le processus décisionnel permettrait à la fois d'améliorer ce processus et de renforcer leur sentiment d'autonomisation ainsi que leur satisfaction concernant les termes de leur contrat de travail.

Les enseignants peuvent en outre apprécier tout particulièrement un soutien à leur développement professionnel en cette période où ils ont besoin d'informations constamment mises à jour sur la façon de mener à bien leur mission. Ils doivent en effet assimiler et maîtriser très rapidement des informations nouvelles et complexes sur la façon de gérer les risques sanitaires, les changements de comportement des élèves et l'adaptation des pratiques d'enseignement. Tout ceci exige d'eux des efforts considérables, qu'il est possible de soutenir activement (en diminuant, par exemple, leur temps d'enseignement ou en leur accordant des incitations financières) pour les dédommager, d'une certaine manière, du stress professionnel auquel ils sont exposés.

Pour conclure

Le défi sans précédent auquel sont confrontés les systèmes d'éducation risque non seulement d'entraîner une dégradation de l'environnement d'apprentissage des élèves, mais aussi d'aggraver considérablement le stress professionnel des enseignants. Ces questions n'ont rien d'anodin, car les données de l'Enquête TALIS 2018, collectées avant la crise, montraient déjà que le stress professionnel des enseignants est une variable prédictive importante de leur intention de quitter la profession d'ici quelques années. Les gouvernements doivent s'assurer que les enseignants se sentent dédommagés pour le stress supplémentaire qu'ils subissent en leur garantissant des conditions de travail satisfaisantes. Veiller à ce que les enseignants puissent participer à la gouvernance de leur établissement et bénéficient du soutien adéquat pour leur développement professionnel sont deux moyens d'y parvenir en cette période complexe de changements incessants.

Consulter

www.oecd.org/education/talis/

Personnes à contacter

Gabriele Marconi (gabriele.marconi@oecd.org) et talis@oecd.org.

Pour en savoir plus

Daley, D. (2008), « Strategic benefits in human resource management », dans Reddick, C. et J. Coggburn (dir. pub.), *Handbook of Employee Benefits and Administration*, CRC Press, Boca Raton. [2]

OCDE (2020), Résultats de *TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/69e92fca-fr. [1]

Thibault Landry, A., A. Schweyer et A. Whillans (2017), « Winning the war for talent: Modern motivational methods for attracting and retaining employees », *Compensation & Benefits Review*, vol. 49/4, pp. 230-246, http://dx.doi.org/10.1177/0886368718808152. [3]

La publication de ce document relève de la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Toutes les demandes pour usage commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org.





Enseignement & Apprentissage