



L'enquête internationale de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) est une enquête à grande échelle sur les enseignants, les chefs d'établissement et les environnements d'apprentissage dans les collèges. Cette note présente les conclusions tirées des questionnaires administrés auprès des enseignants du premier cycle du secondaire et de leur chef d'établissement dans les établissements publics et privés (sous contrat pour la France).

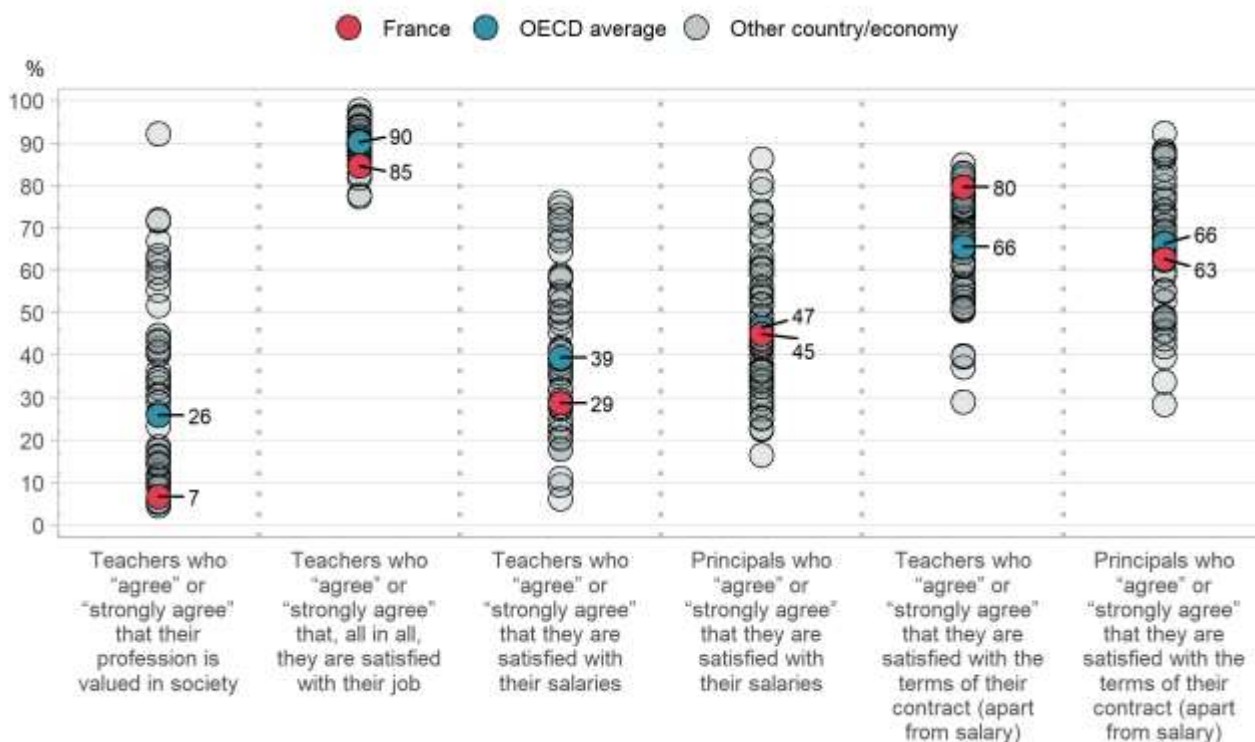
## France

### I. Ressenti sur le métier exprimé par les enseignants et les chefs d'établissement

- Le statut de la profession enseignante peut être un facteur important pour recruter et retenir les enseignants dans la profession. Afin d'appréhender le statut perçu par les enseignants, TALIS 2018 leur a demandé si leur profession est valorisée dans la société. En France, le prestige perçu de la profession est un enjeu, puisque seuls 7 % des enseignants approuvent la proposition selon laquelle « le métier des enseignants est valorisé dans la société », soit un taux bien inférieur à la moyenne de l'OCDE (26 %). De même, une proportion similaire d'enseignants rapporte que la profession est valorisée par les médias français ou estime que les opinions des enseignants sont valorisées par les décideurs publics. Un tel ressenti peut nuire à la capacité du système éducatif à attirer les générations futures vers le métier d'enseignant.

## Figure 1. Satisfaction professionnelle des enseignants et des chefs d'établissement

Résultats tirés des réponses des enseignants et chefs d'établissement du premier cycle du secondaire



Légende : France ; Moyenne de l'OCDE ; Autre pays/économie

Labels de l'axe (de gauche à droite) : Enseignants « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que leur profession est valorisée dans la société ; Enseignants « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que dans l'ensemble ils sont satisfaits par leur travail ; Enseignants « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire qu'ils sont satisfaits de leur rémunération ; Chefs d'établissement « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire qu'ils sont satisfaits de leur rémunération ; Enseignants « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire qu'ils sont satisfaits des termes de leur contrat (hors salaire) ; Chefs d'établissement « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire qu'ils sont satisfaits des termes de leur contrat (hors salaire)

Note : Seuls les pays et économies ayant des données disponibles sont indiqués.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux II.2.1, II.2.16, II.3.56, II.3.65, II.3.59 and II.3.66.

- Entre 2013 et 2018, le pourcentage d'enseignants rapportant que la profession est valorisée dans la société a augmenté dans près de la moitié des pays et économies pour lesquels des données sont disponibles. C'est le cas en France, où le pourcentage d'enseignants partageant cette opinion a augmenté de 2 points de pourcentage.
- TALIS définit la satisfaction professionnelle comme le sentiment d'épanouissement et de satisfaction que les enseignants retirent de leur travail. La satisfaction professionnelle peut être positivement associée aux attitudes des enseignants à l'égard de leur travail et à la qualité de l'enseignement. Dans l'ensemble, les enseignants en France paraissent satisfaits de leur travail, puisque 85 % d'entre eux rapportent que « dans l'ensemble, [leur] travail [leur] donne satisfaction » – mais cela reste légèrement inférieur à la moyenne de l'OCDE (90 %). Ils sont par ailleurs nettement moins nombreux que leurs pairs dans l'OCDE à acquiescer à la proposition selon laquelle « les avantages du métier d'enseignant compensent largement ses inconvénients » (55 % en France contre 76 % dans les pays de l'OCDE). Les motifs de satisfaction des enseignants en France sont néanmoins différents de ceux observés dans les autres pays. Si les enseignants en France tendent à être plus satisfaits des termes de leur contrat de travail (80 % pour la France, 66 % pour la moyenne de l'OCDE), ce n'est pas le cas pour leur rémunération. En effet, seuls 29 % d'entre eux rapportent être satisfaits de leur salaire, soit un niveau inférieur de 10 points de pourcentage à la moyenne de l'OCDE (39 %).

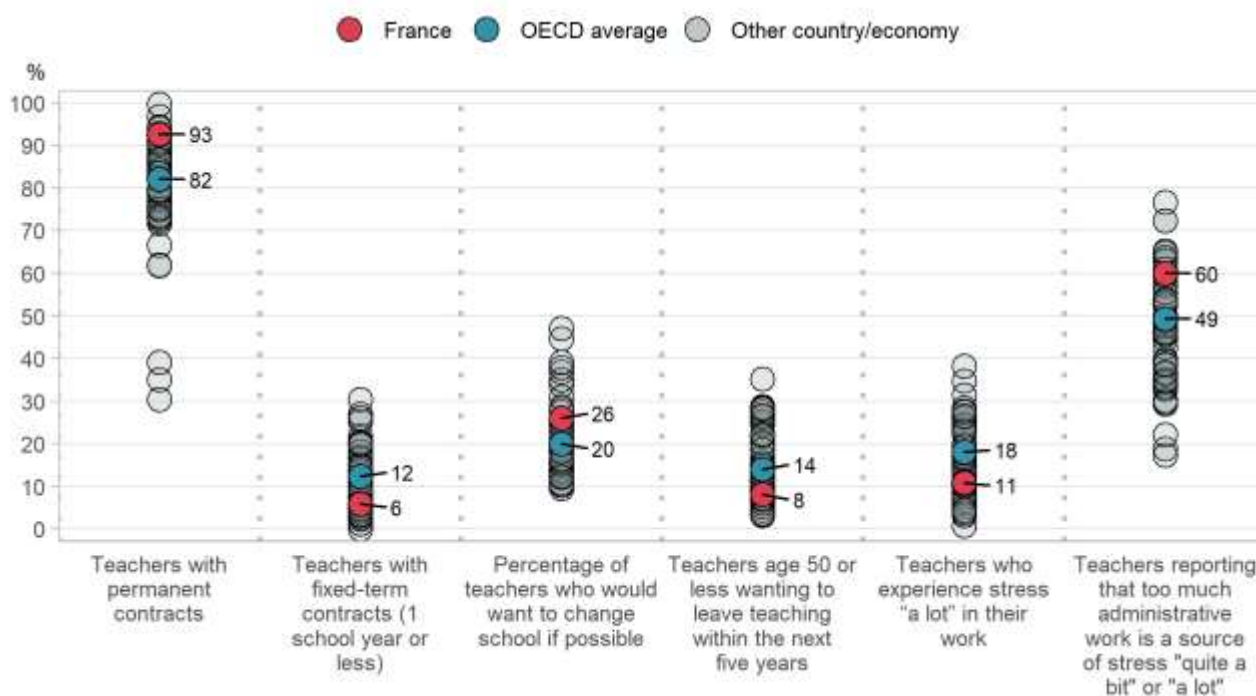
- Les chefs d'établissement sont globalement plus satisfaits que les enseignants : 92 % d'entre eux rapportent que dans l'ensemble, ils sont satisfaits de leur travail, soit un ressenti plus positif que celui exprimé par les enseignants (85 %) et proche de la moyenne de l'OCDE (95 % de chefs d'établissement satisfaits). Par ailleurs, un examen plus fin des données montre que 45 % des chefs d'établissement en France sont satisfaits de leur salaire (contre 29 % pour les enseignants), mais 63 % d'entre eux rapportent être satisfaits des termes de leur contrat (hors salaire), ce qui est inférieur au taux observé chez les enseignants (80 %).
- Pour prolonger ces résultats, 64 % des chefs d'établissement considèrent que « les avantages de [leur] profession compensent largement ses inconvénients » (contre 55 % des enseignants). Cependant, alors que cette proportion est restée stable chez les enseignants entre 2013 et 2018, elle a baissé de 11 points de pourcentage pour les chefs d'établissement, passant de 75 % à 64 %. Cette évolution invite à regarder plus précisément les facteurs explicatifs car elle pourrait suggérer une perte d'attractivité des postes de cadres éducatifs.

## II. Conditions de travail, évolution de carrière et risque d'attrition

- Quels facteurs pourraient déterminer la satisfaction des enseignants ? Comme la stabilité professionnelle, la mobilité et les conditions de travail pourraient jouer un rôle majeur dans les niveaux de satisfaction rapportés par les enseignants. S'agissant de la stabilité en termes de carrière, les engagements pris pour augmenter la rémunération des enseignants et des chefs d'établissements et pour sécuriser des contrats permanents peuvent se heurter aux contraintes budgétaires et au besoin de garantir une forme de souplesse dans les dépenses publiques.

Figure 2. Conditions de travail, mobilité et risque d'attrition des enseignants

Résultats tirés des réponses des enseignants du premier cycle du secondaire



Légende : France ; Moyenne de l'OCDE ; Autre pays/économie

Labels de l'axe (de gauche à droite) : Enseignants avec un contrat permanent ; Enseignants avec un contrat à durée déterminée (inférieure ou égale à 1 année scolaire) ; Enseignants souhaitant changer d'établissement si c'était possible ; Enseignants de 50 ans ou moins souhaitant arrêter l'enseignement dans les 5 années à venir ; Enseignants rapportant « beaucoup » de stress au travail ; Enseignants rapportant que la surcharge administrative est une source de stress « dans une certaine mesure » ou « beaucoup »

Note : Seuls les pays et économies ayant des données disponibles sont indiqués.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux II.3.1, II.2.16, II.2.63, II.2.36, and II.2.43.

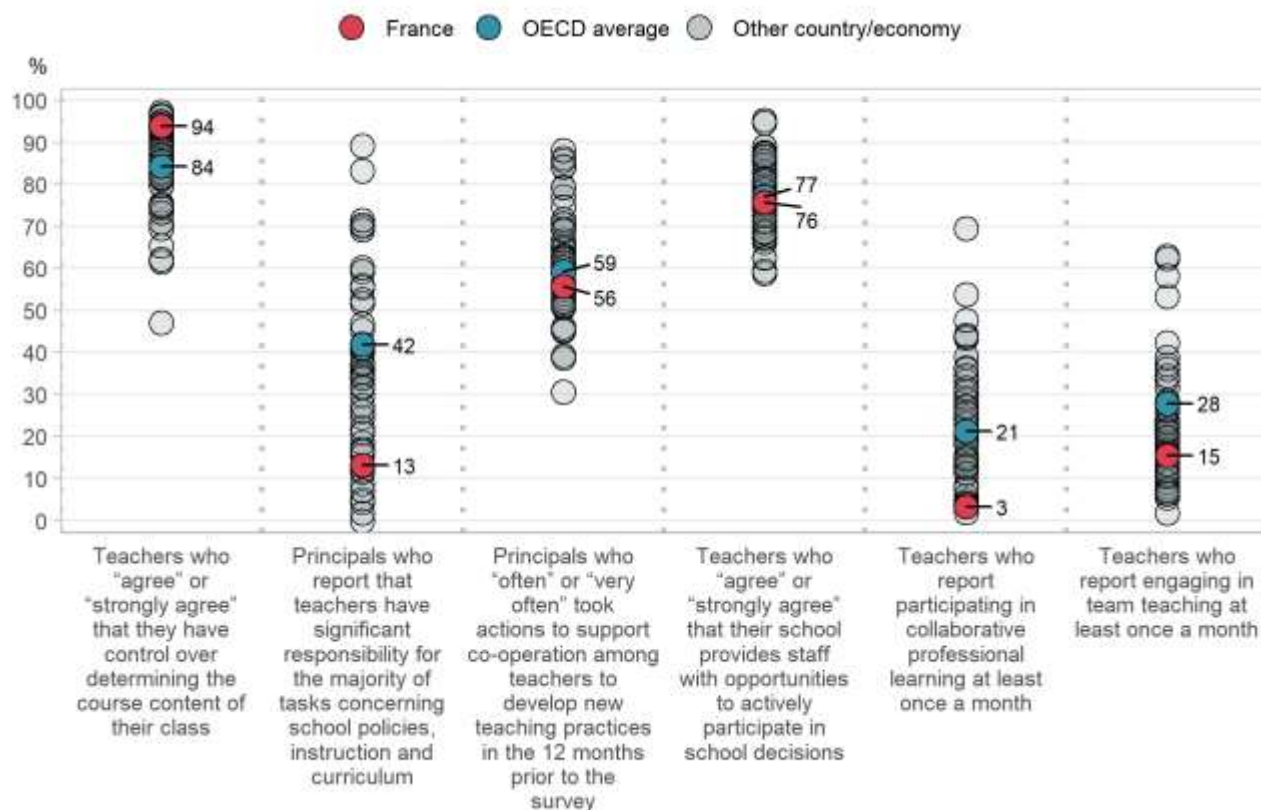
- En France, 93 % des enseignants ont un contrat permanent (un contrat en cours sans échéance avant l'âge de la retraite) (82 % pour la moyenne de l'OCDE). *A contrario*, 6 % des enseignants sont employés avec un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an, ce qui est inférieur à la moyenne des pays et économies de l'OCDE participant à TALIS (12 %). En France, entre 2013 et 2018, la proportion d'enseignants avec un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an a augmenté de 2 points de pourcentage. Les enseignants employés avec un tel contrat en France ont tendance à déclarer des niveaux plus faibles d'auto-efficacité personnelle pour l'enseignement.
- En termes de mobilité, 26 % des enseignants en France souhaiteraient changer d'établissement s'ils en avaient la possibilité (20 % pour la moyenne de l'OCDE). En moyenne dans l'OCDE, les enseignants qui aimeraient travailler dans un autre collège sont moins nombreux à être satisfaits sur le plan professionnel. Ce sont également ceux dont l'enseignement n'était pas le premier choix de carrière ou qui sont légèrement plus jeunes et présentent une plus faible ancienneté dans leur collège d'exercice. Ils sont plus nombreux à travailler à temps plein ou à enseigner dans une classe caractérisée par des concentrations légèrement plus fortes d'élèves venant de milieux défavorisés, d'élèves présentant des difficultés scolaires et d'élèves ayant des problèmes de comportement.
- L'attrition est un autre facteur lié à la mobilité des enseignants. L'attrition des enseignants peut avoir une incidence sur la réussite des élèves en ayant un effet négatif sur le climat de l'établissement et la mise en œuvre des enseignements. L'attrition peut également induire des coûts financiers importants pour les systèmes éducatifs en raison du besoin de remplacer des enseignants qualifiés dans les établissements concernés. Comme prédicteur du risque d'attrition, TALIS utilise les déclarations des enseignants quant à leur intention de rester dans l'enseignement. En France, cet enjeu est moins important que dans les autres pays, puisque 18 % des enseignants rapportent qu'ils souhaiteraient quitter l'enseignement dans les cinq prochaines années (25 % pour la moyenne de l'OCDE). Par ailleurs, seuls 8 % des enseignants âgés de 50 ans ou moins en France souhaiteraient quitter l'enseignement d'ici à cinq ans, ce qui est plus faible que la moyenne de l'OCDE (14 %).
- Un stress important au travail peut être associé au degré de satisfaction professionnelle des enseignants et à leur intention de poursuivre ou non leur carrière dans l'enseignement. Par ailleurs, des situations et des environnements stressants peuvent peser sur les pratiques et la motivation des enseignants et des chefs d'établissement, voire la réussite de leurs élèves. En France, 11 % des enseignants rapportent être « beaucoup » sujets au stress dans leur travail, ce qui est inférieur à la moyenne de l'OCDE (18 %), suggérant que les enseignants en France seraient moins exposés à des hauts niveaux de stress relativement à leurs collègues de l'OCDE.
- Cependant, les enseignants en France sont plus nombreux que leurs pairs de l'OCDE à identifier plusieurs facteurs de stress. Les trois sources de stress les plus fréquemment citées par les enseignants de collège sont « respecter les nouvelles exigences des autorités nationales, académiques ou locales » (pour 65 % d'entre eux), « avoir trop de devoirs à corriger » (pour 64 % d'entre eux) et « avoir trop de travail administratif à faire » (pour 60 % d'entre eux).
- Pour les chefs d'établissement, les trois principales sources de stress sont le fait d'avoir trop de travail administratif (pour 83 % pour d'entre eux), le maintien de la discipline (pour 70 % d'entre eux) et le fait de devoir s'adapter aux évolutions en matière d'exigences des autorités nationales, académiques ou locales (pour 70 % d'entre eux).
- En moyenne dans les pays et économies de l'OCDE ayant participé à TALIS, les enseignants qui rapportent être « beaucoup » sujets au stress dans leur travail sont deux fois plus nombreux que leurs collègues moins stressés à indiquer qu'ils arrêteront l'enseignement dans les cinq prochaines années. En France, ces mêmes enseignants sont deux à trois fois plus nombreux à souhaiter quitter l'enseignement à un horizon temporel comparable.

### III. Soutenir l'autonomie professionnelle, la collégialité et la collaboration

- TALIS montre des voies prometteuses pour rendre le travail des enseignants plus épanouissant et plus satisfaisant. L'autonomie des enseignants est un facteur important pour la promotion des expérimentations en classe. En France, 94 % des enseignants considèrent avoir la latitude pour la détermination des contenus de leur enseignement contre 84 % pour la moyenne de l'OCDE.
- Les opportunités pour les enseignants de prendre une part active à la définition du projet d'établissement font également partie intégrante de leur prise de responsabilités. Or, en France, seulement 13 % des chefs d'établissement rapportent que leurs enseignants ont une responsabilité importante pour la majorité des tâches liées aux règles du collège, à l'enseignement et aux programmes, ce qui est plus faible que la moyenne de l'OCDE (42 %).
- Les résultats de TALIS mettent également en évidence, en France, une autonomie insuffisante des collèges et des chefs d'établissement, s'agissant des ressources humaines, du budget et des programmes scolaires. Alors qu'une majorité de chefs d'établissement indiquent que leur collège dispose d'autonomie décisionnelle s'agissant de l'utilisation du budget de l'établissement (94 % pour la France contre 71 % pour la moyenne de l'OCDE), des mesures et procédures disciplinaires à l'intention des élèves (92 % pour la France contre 87 % pour la moyenne de l'OCDE) et du choix des ressources pédagogiques (91 % pour la France contre 87 % pour la moyenne de l'OCDE), seuls 20 % d'entre eux déclarent être autonomes pour le choix et le recrutement des enseignants et moins de 8 % rapportent avoir leur mot à dire pour leur licenciement ou suspension.
- Ainsi, il n'est pas surprenant que 26 % des principaux de collège et 59 % des directeurs d'école considèrent qu'ils ne peuvent pas influencer les décisions importantes liées à leur travail.

Figure 3. Autonomie, collégialité et collaboration

Résultats tirés des réponses des enseignants et chefs d'établissement du premier cycle du secondaire



Légende : France ; Moyenne de l'OCDE ; Autre pays/économie



*Labels de l'axe (de gauche à droite) : Enseignants « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire qu'ils ont la latitude pour déterminer les contenus de leur enseignement ; Chefs d'établissement rapportant que leurs enseignants ont une responsabilité importante pour la majorité des tâches liées aux règles du collège, à l'enseignement et aux programmes ; Chefs d'établissement prenant « souvent » ou « très souvent » des actions pour favoriser la coopération entre enseignants afin de développer des nouvelles pratiques (au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête) ; Enseignants « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que leur collège permet au personnel de participer activement aux décisions ; Enseignants rapportant participer à des activités de formation professionnelle en groupe au moins 1 fois par mois ; Enseignants rapportant enseigner à plusieurs en classe au moins 1 fois par mois*

Note : Seuls les pays et économies ayant des données disponibles sont indiqués.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux II.5.32, II.5.31, II.5.12, II.4.24 and II.4.1.

- L'innovation dans les établissements scolaires nécessite le soutien des collègues et le pilotage des chefs d'établissement. En France, seuls 73 % des enseignants disent qu'ils travaillent dans un établissement caractérisé par une culture de collaboration se traduisant par un soutien mutuel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'OCDE (81 %). De plus, au cours des 12 derniers mois ayant précédé l'enquête, 56 % des chefs d'établissement en France ont régulièrement agi de façon à soutenir la coopération entre enseignants afin qu'ils développent de nouvelles pratiques d'enseignement, ce qui n'est pas significativement différent de la moyenne de l'OCDE (59 %).
- Les chefs d'établissement peuvent favoriser le développement d'environnements de travail collégiaux et participatifs. En France, 76 % des enseignants rapportent que leur collège offre au personnel des opportunités pour participer activement à la prise de décision concernant l'établissement (77 % pour la moyenne de l'OCDE). En moyenne dans l'OCDE, les enseignants déclarant que leur collège offre ce type d'opportunités ont tendance à s'engager plus souvent dans certaines formes de collaboration.
- La collaboration professionnelle peut offrir des bases solides pour le développement de pratiques innovantes et efficaces. En moyenne, au sein de l'OCDE, les enseignants qui s'engagent dans des activités de collaboration professionnelle, impliquant ainsi un degré plus fort d'interdépendance entre collègues, ont également tendance à recourir plus fréquemment à des pratiques d'enseignement efficaces, comme l'activation cognitive. Néanmoins, la collaboration professionnelle n'est pas une pratique fréquente dans les pays et économies de l'OCDE de l'échantillon TALIS. En France, seuls 3 % des enseignants déclarent participer à des activités de formation professionnelle en groupe au moins une fois par mois (31 % pour la moyenne de l'OCDE) et 15 % déclarent enseigner à plusieurs en classe aussi fréquemment (28 % pour la moyenne de l'OCDE).
- Pourtant, les enseignants en France semblent être extrêmement dévoués à leur métier et engagés en faveur de la réussite des élèves. Ainsi, la quasi-totalité des chefs d'établissement (97 % contre 82 % pour la moyenne de l'OCDE) indique que les enseignants de leur collège ont des attentes élevées à l'égard de la réussite des élèves. De plus, la France est l'un des pays de l'échantillon TALIS avec la proportion la plus forte d'enseignants déclarant qu'ils discutent au moins une fois par mois des progrès faits par certains élèves.

#### IV. Tirer le meilleur parti des systèmes de retours d'information et d'évaluation

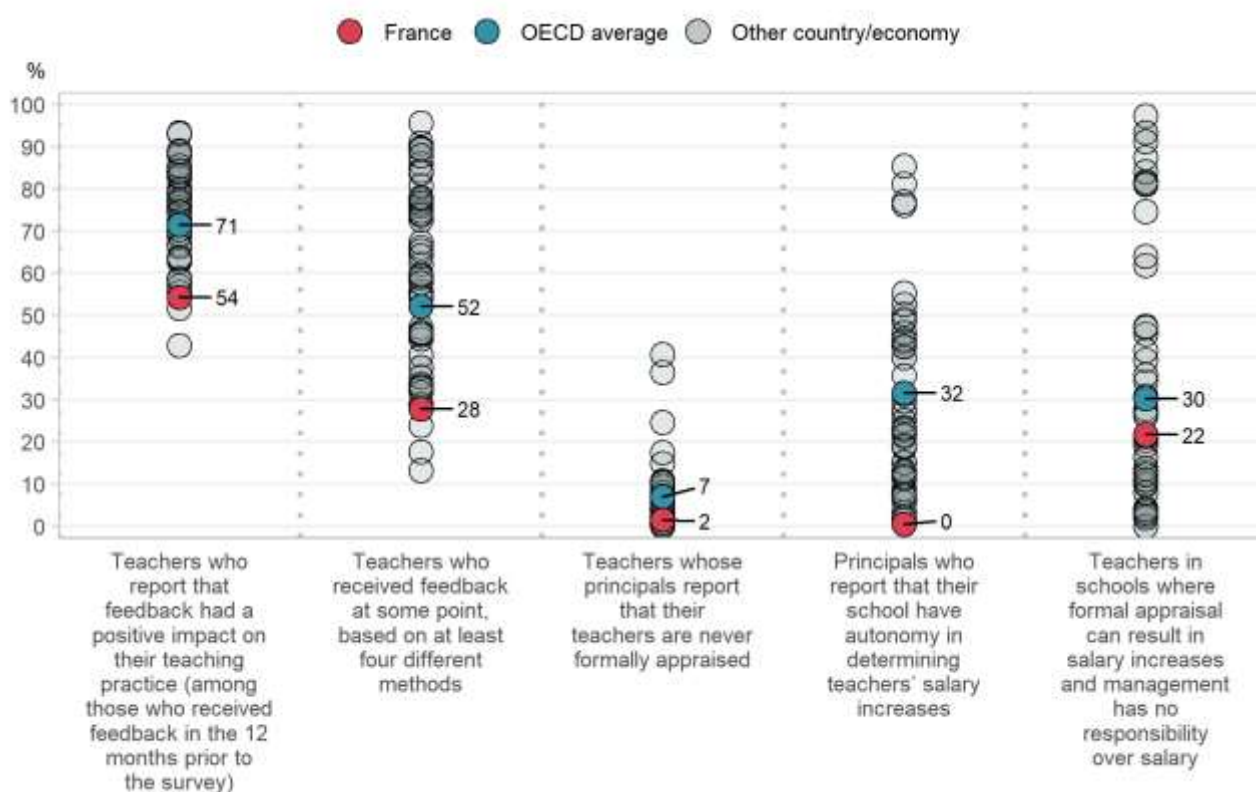
- Les retours d'information faits aux enseignants sont un levier important pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement, car ils visent à améliorer la compréhension par les enseignants de leurs méthodes et pratiques. Ces retours peuvent améliorer l'efficacité des enseignants à la fois en valorisant les forces et en remédiant aux faiblesses de leurs pratiques pédagogiques. Seuls 14 % des enseignants en France déclarent n'avoir jamais reçu ce type d'appréciations dans leur collège (10 % pour la moyenne OCDE), mais ce taux masque le manque d'une culture forte des retours d'information dans les établissements scolaires. En effet, alors que 70 % des enseignants ont bénéficié de retours d'information de la part de source ou d'acteur externes, seuls 52 % en ont reçu de la part de leur chef d'établissement ou de l'équipe de direction. Ils sont encore moins nombreux (32 %) à avoir reçu ce type d'appréciations de la part de leurs collègues.
- Parallèlement, seuls 54 % des enseignants ayant reçu des commentaires sur leur travail dans les 12 mois précédant l'enquête déclarent qu'ils ont eu un impact positif sur leurs pratiques d'enseignement, soit un taux bien inférieur à celui observé pour la moyenne de l'OCDE (71 %). Dans tous les pays et

économies ayant participé à TALIS, dont la France, les enseignants rapportant avoir reçu des appréciations *via* des méthodes multiples sont plus nombreux à trouver que ces retours d'information ont eu un effet positif sur leur enseignement. Cependant, en France, seuls 28 % des enseignants déclarent avoir reçu à un moment des appréciations fondées sur au moins quatre méthodes différentes, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE (52 %).

- En moyenne dans l'OCDE, les formes de retours les plus fréquemment observées mobilisent des observations en classe et les résultats des élèves au niveau des classes et du collège. En France, les formes de retours les plus fréquentes se fondent sur l'observation de la pratique d'enseignement en classe, l'évaluation des connaissances des enseignants dans la discipline enseignée et les résultats de l'établissement ou des classes.

#### Figure 4. Retours d'information et évaluation

Résultats tirés des réponses des enseignants et chefs d'établissement du premier cycle du secondaire



Légende : France ; Moyenne de l'OCDE ; Autre pays/économie

Labels de l'axe (de gauche à droite) : Enseignants rapportant un impact positif des commentaires reçus sur leurs pratiques (parmi ceux en ayant reçu dans les 12 mois précédant l'enquête) ; Enseignants ayant déjà reçu des commentaires reposant sur au moins quatre méthodes différentes ; Enseignants dont le chef d'établissement rapportent que leurs enseignants ne sont jamais évalués formellement ; Chefs d'établissement rapportant que leur collège est autonome pour déterminer les hausses de salaire des enseignants ; Enseignants dans des collèges où l'évaluation formelle peut induire des hausses de salaire et où l'encadrement n'a pas de responsabilité en la matière

Note : Seuls les pays et économies ayant des données disponibles sont indiqués.

Source : OCDE, Base de données TALIS 2018, Tableaux II.4.48, II.4.47, II.3.30, II.5.1 and II.3.48.

- Les systèmes d'évaluation, renvoyant à l'évaluation formelle des enseignants, encouragent l'amélioration continue de leurs pratiques en offrant des opportunités pour reconnaître et valoriser les enseignants pour leur travail. L'évaluation est très répandue en France, puisque seuls 2 % des enseignants travaillent dans des collèges où les chefs d'établissement déclarent que leurs enseignants ne sont jamais évalués de manière formelle, ce qui est plus bas que la moyenne de l'OCDE (7 %). Si cet indicateur montre l'importance de l'évaluation en France, il occulte le fait que les modalités

d'évaluation ont considérablement changé entre 2013 et 2018. En effet, le pourcentage d'enseignants dont le chef d'établissement déclare que ses enseignants sont évalués de manière formelle au moins une fois par an par lui ou l'équipe de direction a chuté de près de 50 points de pourcentage, de 87 % à 38 %.

- Pour que l'évaluation soit efficace, elle doit être suivie d'effets. Par exemple, des suites comme la désignation d'un tuteur pour aider l'enseignant à améliorer sa pratique ou l'élaboration d'un plan de formation professionnelle correspondent bien avec la fonction formative de l'évaluation. En France, l'évaluation se traduit généralement par des échanges autour de mesures visant à remédier aux éventuelles faiblesses pédagogiques (selon 93 % des enseignants), la désignation d'un tuteur (selon 91 % des enseignants) et le développement d'un programme de formation (selon 88 % des enseignants). Les conséquences en termes de hausses de rémunération ou de versements de bonus sont nettement plus rares (22 %).
- Les objectifs en matière de qualité de l'enseignement pour améliorer les performances des élèves et de l'établissement peuvent être reliés à des incitations, comme des hausses de salaires ou le versement de bonus. Si les conséquences formatives de l'évaluation sont répandues en France, celles impliquant une incidence financière sont nettement moins courantes. Seuls 22 % des enseignants travaillent dans des collèges où l'évaluation se traduit parfois par une hausse de salaire ou le versement d'un bonus. Entre 2013 et 2018, cette proportion est restée stable en France.

## V. Caractéristiques principales de TALIS 2018

TALIS repose sur une collecte de données conduite *via* des questionnaires administrés auprès des enseignants et de leur chef d'établissement. Son but principal est la production de données comparables au niveau international et pertinentes pour la conception et la mise en œuvre de politiques éducatives relatives aux directions d'établissement, aux enseignants et à l'enseignement, avec un accent sur les aspects déterminants pour l'apprentissage des élèves.

Premièrement, TALIS aide les décideurs publics à analyser et développer des politiques destinées à promouvoir le métier d'enseignant et favoriser les meilleures conditions pour un enseignement et un apprentissage de qualité. Deuxièmement, TALIS aide les enseignants, les chefs d'établissement et les acteurs éducatifs à réfléchir à leurs pratiques et trouver des manières de les améliorer. Troisièmement, TALIS mobilise les résultats de recherches existantes et sert de base à des recherches futures.

- Neufs thèmes principaux ont été retenus dans l'enquête de TALIS 2018 : les pratiques enseignantes ; la direction d'établissement ; les pratiques professionnelles des enseignants ; la formation et la préparation initiales des enseignants ; l'évaluation et la formation continue des enseignants ; le climat scolaire ; la satisfaction professionnelle ; les questions relatives à la gestion RH du personnel enseignant et les relations entre les acteurs ; et l'auto-efficacité des enseignants. Deux thèmes transversaux ont été ajoutés à cette liste : l'innovation ; et l'équité et la diversité.
- La population cible internationale de TALIS est composée d'enseignants du premier cycle du secondaire et de leur chef d'établissement dans des collèges publics et privés (sous contrat pour la France). TALIS 2018 offrait trois options additionnelles : 15 pays et économies, dont la France, ont également interrogé les enseignants exerçant dans des classes de l'enseignement élémentaire et leur directeur d'école (niveau 1 de la Classification internationale type de l'éducation), 11 pays et économies ont organisé l'enquête à l'identique pour les établissements du second cycle du secondaire (niveau 3 de la Classification internationale type de l'éducation) et 9 pays et économies ont conduit l'enquête dans les établissements ayant participé en 2018 au Programme International pour le Suivi des Acquis des Élèves de l'OCDE (PISA).
- Dans chaque pays, un échantillon représentatif de 4 000 enseignants et leur chef d'établissement de 200 établissements scolaires a été aléatoirement sélectionné pour participer à l'enquête. Au total, *via* l'enquête principale et les options, environ 260 000 enseignants ont été interrogés, représentant plus de 8 millions d'enseignants dans 48 pays et économies participants. En France, 3 006 enseignants et 195 chefs d'établissement du premier cycle du secondaire ont répondu à l'enquête TALIS.



- Le premier volume de TALIS 2018, *Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie*, publié le 19 juin 2019, explore les aspects liés aux connaissances et compétences des métiers d'enseignant et de chef d'établissement. Le second volume, *Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, publié le 23 mars 2020, se concentre sur le prestige, les opportunités de carrière, la culture de collaboration et la responsabilité et l'autonomie.
- Toutes les données mentionnées dans cette note sont extraites du second rapport. Les sources complémentaires de données (autre celles indiquées sous les figures) pour la section I sont : Tableaux II.2.5, II.2.10, II.2.27 et II.5.47 ; pour la section II sont : Tableaux II.3.6, II.2.22, II.2.63, II.2.43, II.2.47, II.2.67 et II.5.42 ; pour la section III sont : Tableaux II.5.37, II.4.24 et II.4.17 ; et pour la section IV sont : Tableaux II.4.37, II.4.40, II.4.44, II.4.55, II.3.42, II.3.33 et II.3.52.

Ce travail est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions qui y sont exprimées et les arguments qui y sont employés ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.


Ce document et toute donnée ou carte 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.

This translation is published by arrangement with the OECD. It is not an official OECD translation. The quality of the translation and its coherence with the original language text of the work are the sole responsibility of the author(s) of the translation. In the event of any discrepancy between the original work and the translation, only the text of original work shall be considered valid.

### Références

OECD (2020), *Résultats de TALIS 2018 (Volume II) : Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*, TALIS, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/69e92fca-fr>

**Pour en savoir plus sur TALIS 2018**, visiter <http://www.oecd.org/education/talis/>

Les données sont également accessibles en ligne en suivant le lien **StatLinks**  sous les tableaux et graphiques dans la publication.

**Découvrir, comparer et visualiser plus de données et analyses en utilisant :** <http://gpseducation.oecd.org/>.

<p><b>Les questions peuvent être adressées à :</b>            TREMBLAY Karine            Analyste sénior – TALIS            Direction de l'éducation et des compétences  <a href="mailto:Karine.TREMBLAY@oecd.org">Karine.TREMBLAY@oecd.org</a>  <a href="mailto:TALIS@oecd.org">TALIS@oecd.org</a></p>	<p><b>Auteurs de la note pays :</b>            Maxence Castiello et Karine Tremblay            Direction de l'éducation et des compétences</p>
---	--