

Transformations et permanences dans les métiers de l'enseignement : Eclairages issus de la comparaison internationale

Géraldine Farges

IREDU

Université Bourgogne Europe

Plan de la présentation

1. Pourquoi ce rapport ?
2. Présentation de la démarche comparative
3. Les 7 grandes questions abordées
4. Les principaux éclairages internationaux sur la situation française
5. Les points saillants de la comparaison
6. Des questions qui restent ouvertes

Pourquoi adopter une approche internationale sur le métier enseignant ?

Le projet initial

Pourquoi ce rapport ?

- En France, d'importants problèmes de recrutement (facteurs conjoncturels et structurels)
 - + Une problématique de « sorties de la profession » qui émerge
- Le métier d'enseignant fait l'objet d'attention dans le champ politique
 - Une succession de réformes qui interroge
- Dans quelle mesure la France est-elle isolée face à ces problématiques ? A l'inverse, sont-elles partagées ?
 - Point de départ : le développement des *Teachers Policies* au niveau international (cf. présentation précédente de X. Dumay)



Un professeur, ça change la vie pour
toute la vie

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie



Campagne de communication du Ministère de l'Éducation nationale, lancée en juin 2024

La démarche comparative retenue

Choix des pays comparés

La démarche comparative

- Le rapport est issu d'un travail collectif de synthèse de la littérature internationale
- S'y croisent la littérature institutionnelle (rapports de l'OCDE, de l'UE, de fondations) et scientifique
 - Le rapport donne des repères sur les grandes tendances statistiques
 - Et approfondit les connaissances sur la base de recherches
- Sont analysées les variations des métiers de l'enseignement sous l'angle du travail
- Avec quels pays comparer la France ?
 - Choix des pays en appui sur la typologie de Voisin et Dumay (2020)
 - + ajout de l'Allemagne

4 modèles de profession enseignante

	Marché	Bureaucratie	Formation initiale (education)	Formation professionnelle
Configuration dominante	Régulation par le marché et les standards	Régulation bureaucratique	Régulation professionnelle	Régulation bureaucratique et professionnelle
Formation des enseignants	Diversification voies de formation	Formation universitaire basée sur les disciplines à enseigner	Formation et sélectivité universitaires	Formation universitaire+ CPD
Marché du travail	Ouverture, flexibilité et compétition	Règles bureaucratiques et critères impersonnels	Autonomie des établissements et qualification professionnelle	Règles bureaucratiques et standards professionnels
Gouvernance	Reddition de compte managériale et de marché + faible autonomie professionnelle	Contrôle hiérarchique + autonomie professionnelle	Autonomie professionnelle et expertise	Reddition de compte professionnelle et managériale
Pays	Angleterre, Australie, Etats-Unis, Nouvelle Zélande, Chili	France, Italie, Portugal, Espagne	Finlande, Danemark, Norvège + Allemagne	Japon, Singapour, Shangai, Corée du Sud

Les 7 grandes questions que posent le rapport

Des attentes institutionnelles aux ressentis des professionnels

Le contenu du rapport



Qui ?

Chapitre 1 : Qui sont les enseignants ? Le travail enseignant au prisme de la diversité de profils



Pourquoi ?

Chapitre 2 : Quelles conceptions du métier ? Les rôles et compétences attendues dans un contexte de globalisation



Comment ?

Chapitre 3 : Dans quelles conditions les enseignants travaillent-ils ?
L'encadrement du travail enseignant

Chapitre 4 : Quelles modalités d'évaluation du travail enseignant ?

Chapitre 5 : Que font les enseignants au travail ? Le travail réel et la variabilité des pratiques pédagogiques



Et dans la société ?

Chapitre 6 : A quelle hauteur rémunérer le travail enseignant ?

Chapitre 7 : Comment les enseignants perçoivent-ils leur condition sociale ?

Les principaux éclairages sur la situation française

Des spécificités marquées

Apports de la comparaison pour la France

- La France est prise dans des tendances globales de transformation, en conséquence :
 - Elle n'est pas isolée sur de nombreuses problématiques largement partagées (pénuries, intensification du travail, difficultés liées à la charge de travail, salaires faibles, insatisfactions professionnelles...)
- Des spécificités ressortent :
 - Modèle « bureaucratique » qui reste pertinent
 - Très faible sentiment de valorisation sociale
 - Le professionnalisme de type organisationnel, ou managérial, y est moins développé qu'ailleurs
 - Evaluations avant tout individuelles des enseignants, et moins de travail « hors enseignement » qu'ailleurs

“

Suivant les travaux de Julia Evetts (2011), un professionnalisme organisationnel, ou *from above* (« du dessus »), et un professionnalisme de métier, ou *from within* (« de l'intérieur »), s'opposent dans les métiers de service public, comme ceux de l'éducation.

Le premier est lié au développement du *New Public Management*, il s'inscrit dans des logiques organisationnelles, tandis que le second suit avant tout des logiques professionnelles.

L'un et l'autre renvoient à des conceptions très différentes des métiers de service public, dans leur rapport au public en particulier.

”

Les points saillants de la comparaison

Tendances globales, hétérogénéité, autonomie professionnelle

Quelques points saillants de la comparaison

- Les tendances globales traversent toute la littérature, ce qui souligne que les enseignants, au niveau international, sont largement concernés par des **problématiques similaires**
- Néanmoins, la comparaison révèle de grands écarts dans le travail enseignant d'un système éducatif à l'autre
 - Exemple entre les Etats-Unis et la Corée du Sud, du point de vue de l'évolution des salaires
- L'analyse comparative permet aussi de **dépasser des idées-reçues**, par exemple sur le « miracle finlandais », ou de **mieux comprendre des réalités**, comme celle du statut social élevé des enseignants en Corée du Sud
- **L'autonomie professionnelle apparaît partout très importante**, qu'elle se déploie dans la classe (partout) ou dans l'établissement (comme en Allemagne)
 - Valeur refuge pour la profession, alors que les difficultés professionnelles sont désormais bien identifiées ?

Teachers earn 26.9% less than comparable college graduates

Public school teacher weekly wage penalty (or premium) for all teachers and by gender, 1979–2024

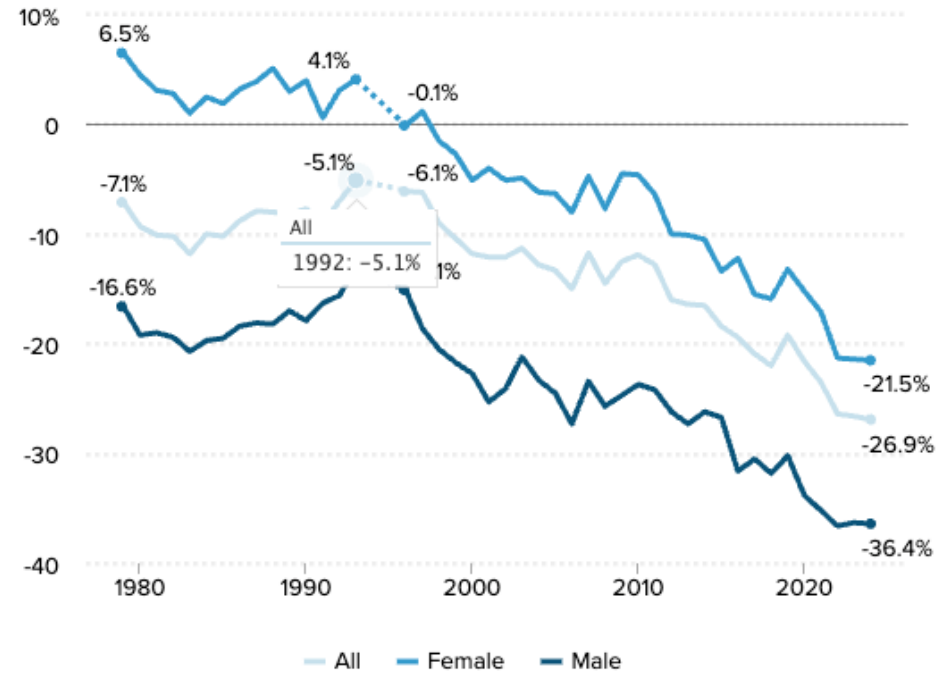


Chart Data

Notes: Figure shows regression-adjusted weekly wage penalties (or premiums) for public school teachers (elementary, middle, and secondary) relative to their college-educated, nonteaching peers. Data points for 1994 and 1995 are unavailable; dotted lines represent interpolated data. See Allegretto and Mishel 2019, Appendix A, for more details on data and methodology.

Source: Author's analysis of Current Population Survey Outgoing Rotation Group data accessed via the EPI Current Population Survey Extracts, Version 2025.710 (EPI 2025a), <https://microdata.epi.org>.

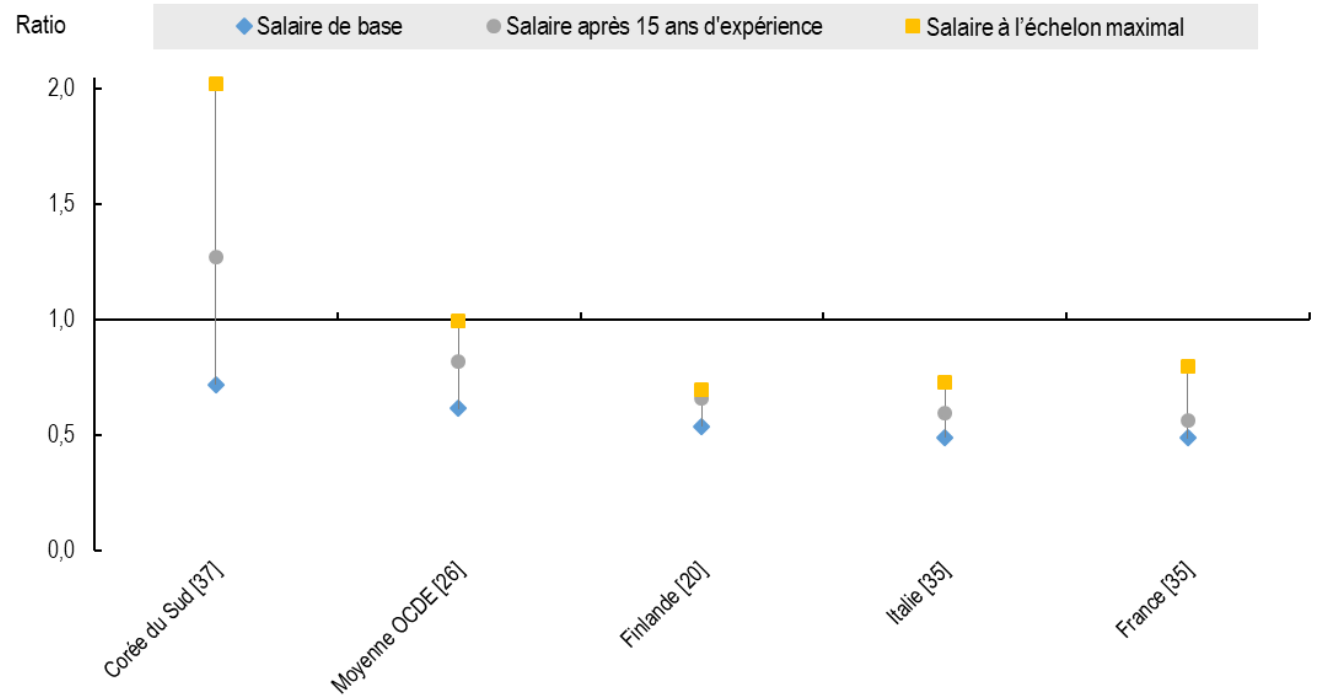
Extrait de :
Allegretto, S. (2025). *The teacher pay penalty reached a record high in 2024*. Economic Policy Institute.

Quelques points saillants de la comparaison

- Les connaissances que nous avons, et qui sont comparables, sur le travail des enseignants restent lacunaires
 - En fonction des systèmes éducatifs, l'hétérogénéité socio-démographique des enseignants est +/- connue, alors que **les parcours sociaux et trajectoires professionnelles sont liés au travail**
 - **Faible connaissance du travail réel** des enseignants en comparaison internationale
- Les caractéristiques objectives et subjectives du travail enseignant nécessitent d'être distinguées
 - Les salaires sont généralement faibles mais **l'insatisfaction salariale est plus variable** d'un système éducatif à l'autre
 - **Écarts entre les représentations de la valeur sociale** du métier par la population, et par les enseignants eux-mêmes
 - → Il est nécessaire de **tenir compte des contextes sociaux** dans lesquels se trouvent les enseignants

Salaire statutaire des enseignants par rapport au salaire des actifs disposant d'un niveau d'études comparable en 2023

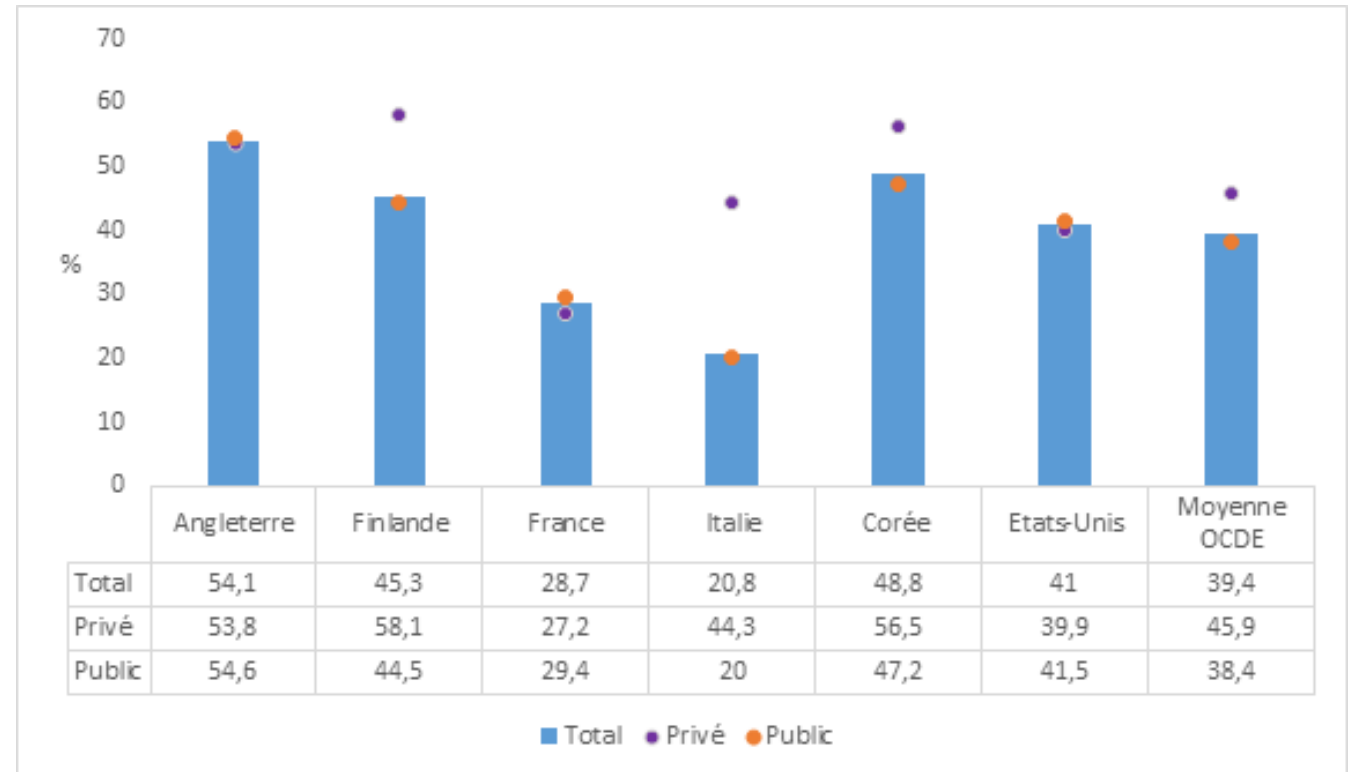
OCDE 2024;
Champ : enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire



Satisfaction des enseignants à l'égard de leur salaire

OECD. 2020. *TALIS Résultats de TALIS 2018 (Volume II) Des enseignants et chefs d'établissement comme professionnels valorisés*. Paris: OECD Publishing.

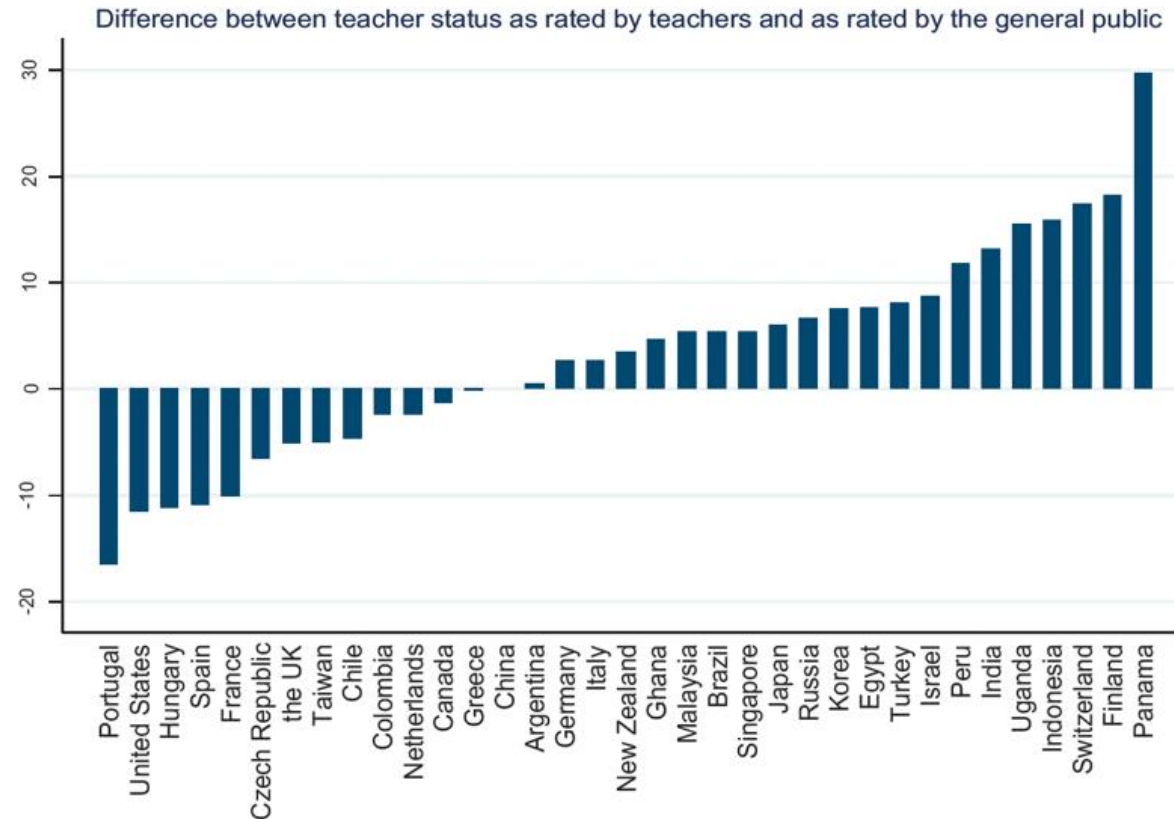
« D'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'affirmation : « *Je suis satisfait(e) du salaire que je perçois pour mon travail* »



Le Global Teacher Status Index (2018)

Dolton, P., Marcenaro, O., De Vries, R., & She, P.-W. (2018). *Global teacher status index 2018*. Varkey Foundation.

Figure 5.9. Differences in Teacher status (GTSI 2018) measured separately in the general population and teacher samples.



Des questions qui restent ouvertes

Vers de nouvelles recherches à mener ?

Des questions qui restent ouvertes

- Mieux connaître, et reconnaître, le travail réel des enseignants
 - Comment faire ?
- Les effets du travail enseignant sur les inégalités d'apprentissage entre élèves, un champ de recherche à venir
 - De l'importance de relier les « pratiques pédagogiques efficaces » au travail des personnels
 - Des recherches inspirantes qui pointent la charge de travail des enseignants comme nouveau facteur explicatif des inégalités entre élèves

Merci pour votre attention

geraldine.farges@ube.fr