

Les Cahiers de recherche du Girsef

DÉCRIRE ET PRÉDIRE LE TURNOVER DES ENSEIGNANTS DANS LES
ÉTABLISSEMENTS DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES :
ÉLÉMENTS D'ANALYSE À PARTIR DE BASES DE DONNÉES ADMINISTRATIVES

Xavier Dumay

N°95 ▪ JANVIER 2014 ▪



Le **Girsef** (Groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'éducation et la formation) est un groupe de recherche pluridisciplinaire fondé en 1998 au sein de l'Université catholique de Louvain. L'objectif central du groupe est de développer des recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de l'éducation et de la formation. Les priorités de recherche du Girsef se déclinent aujourd'hui autour de trois axes, assumés par trois cellules :

- Politiques éducatives et transformations des systèmes d'enseignement
- Dispositifs, motivation et apprentissage
- Parcours de vie, formation et profession

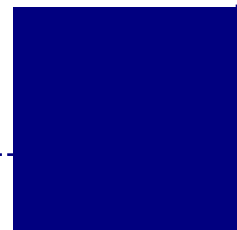
Les **Cahiers de recherche du Girsef** sont une collection de documents de travail dont l'objectif est de diffuser des travaux menés au sein du Girsef et de la Chaire de pédagogie universitaire (CPU) ou auxquels sont associés des membres du Girsef ou de la CPU. Leur statut est celui d'une prépublication (*working paper*). En tant que tels, bien que chaque Cahier fasse l'objet d'une relecture par le responsable de la publication et par un membre du Girsef, la responsabilité finale de leur publication revient à ses auteurs. De plus, les Cahiers restent la propriété de leurs auteurs qui autorisent par leur mise en ligne leur reproduction et leur citation, sous réserve que la source soit mentionnée.

Les Cahiers de recherche du Girsef sont téléchargeables gratuitement sur notre site www.uclouvain.be/girsef ainsi que sur le site <http://hal.archives-ouvertes.fr/> et sur le site www.i6doc.com, où il est également possible de commander sous format papier le recueil des Cahiers parus dans l'année.

Responsable de la publication : Hugues Draelants

Secrétariat de rédaction : Dominique Demey

Contact : Dominique.Demey@uclouvain.be



DÉCRIRE ET PRÉDIRE LE TURNOVER DES ENSEIGNANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES : ÉLÉMENTS D'ANALYSE À PARTIR DE BASES DE DONNÉES ADMINISTRATIVES

Xavier Dumay *

Cet article vise à décrire et à comprendre le turnover des enseignants dans les établissements d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à partir de l'analyse de bases de données administratives. Les analyses montrent 1) que les taux de turnover enseignant calculés à l'échelle de l'établissement sont sensiblement supérieurs aux taux de turnover rapportés dans la littérature pour d'autres systèmes scolaires, 2) d'importantes disparités entre établissements, et 3) que ces disparités entre établissements sont liées i) au type d'élèves accueilli dans l'établissement et aux évolutions de population élèves d'une année scolaire à l'autre, ii) au type de personnel enseignant engagé dans l'établissement (au pourcentage d'enseignants nommés, titulaires d'un diplôme pédagogique ou novices dans la profession), iii) au réseau d'appartenance des établissements, et enfin, iv) aux interactions entre la composition socioéconomique des établissements et leur réseau d'appartenance. Les analyses suggèrent ainsi que pour comprendre le turnover enseignant, il est réducteur de limiter l'analyse aux caractéristiques propres des établissements (que celles-ci soient de type organisationnel ou liées à leur positionnement sur le quasi-marché local), et qu'il importe de saisir la nature particulière des marchés du travail dans lesquels se dessinent les trajectoires de mobilité des enseignants.

Mots-clés : Turnover enseignant, Mobilité professionnelle, Fédération Wallonie-Bruxelles, Organisation, Marché du travail

* GIRSEF, Université Catholique de Louvain

Introduction

La question de la mobilité professionnelle des enseignants a fait l'objet de peu de recherches en Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle a en outre été traitée essentiellement pour comprendre et expliquer les trajectoires des enseignants sur le marché du travail, et les taux de sortie du métier, en particulier des enseignants novices. A l'échelle internationale pourtant, et aux Etats-Unis singulièrement, ces questions ont donné lieu à d'abondantes littératures depuis les années septante (Charters, 1970) en économie et en sciences de l'éducation. A l'instar des interrogations posées par les recherches menées en Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est pendant longtemps une approche individuelle des phénomènes de mobilité professionnelle qui a prévalu, visant pour l'essentiel à quantifier l'ampleur des sorties du métier (qualifiées d'attrition), et à décrire les facteurs qui les influencent.

Cette centration de la littérature sur une perspective d'analyse individuelle d'inspiration économiste a toutefois connu une inflexion significative au début des années 2000 (Ingersoll, 2001), à la faveur, notamment, de nouveaux modes de régulation du curriculum et des carrières, qui accordaient une place plus importante aux établissements et à la

gestion décentralisée¹. Cette littérature se différencie de la perspective individuelle sur deux points principaux. Le premier concerne l'unité d'analyse : l'établissement scolaire, plus que les enseignants considérés individuellement, devient l'unité de référence principale à travers laquelle sont pensées et mesurées les mobilités professionnelles. La conséquence en est que les phénomènes de mobilité interne au marché du travail enseignant (phénomènes de migration), tout autant que les sorties de ce marché du travail (phénomènes d'attrition), sont considérés avec une égale importance, puisque les deux types de mobilité professionnelle posent des problèmes similaires aux organisations scolaires en matière de recrutement, de stabilité des équipes éducatives, ou encore de projets pédagogiques. Le second a trait aux variables mobilisées pour comprendre et expliquer les phénomènes de mobilité professionnelle : en plus des facteurs individuels et des caractéristiques des marchés du travail, au cœur des travaux précédents, sont pris en considération les caractéristiques des organisations et des environnements de travail. Des variables décrivant les modalités d'organisation du travail et la qualité des relations sociales au sein des établissements, comme le leadership de la direction ou le leadership

¹ En Fédération Wallonie-Bruxelles, la tendance observée sur le plan de la gestion des carrières est toute différente, les principaux changements portant sur l'harmonisation des statuts des personnels entre réseaux d'enseignement et vers un plus grand encadrement réglementaire des processus de recrutement et de sélection.

partagé au sein de l'établissement, les modalités de prise de décision (plus ou moins concentrée, plus ou moins partagée), ou encore la collégialité au sein de l'équipe éducative, sont prises en compte pour expliquer les mouvements de départ des établissements, à côté de variables caractérisant davantage le contexte de l'établissement, comme la composition sociale des écoles et leur taille. L'opposition, ou plutôt la mise en contraste, de ces deux types d'explications organisent d'ailleurs fortement ce nouveau pan de littérature, qui balance entre des interprétations du turnover en fonction des variables organisationnelles, considérant par là qu'à niveau égal de composition sociale des écoles, celles-ci peuvent faire la différence, y compris dans des écoles défavorisées socialement, et des interprétations qui se concentrent prioritairement sur l'effet du public élève accueilli au sein des écoles.

Dans cet article, notre objectif majeur est de décrire le turnover enseignant dans les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et d'en expliquer, à partir de caractéristiques 'objectives' (caractéristiques de la population d'élèves accueillie au sein des établissements, caractéristiques des membres du personnel enseignant, réseau d'appartenance), les disparités inter-établissements. Les analyses présentées dans cet article adoptent donc une approche qui consiste à calculer des taux de sortie à l'échelle des

organisations, à en décrire l'ampleur, et à en expliquer les sources.

Cette approche est à notre sens complémentaire d'autres approches plus classiques, celles qui analysent la mobilité professionnelle d'un point de vue individuel en retraçant la diversité des trajectoires professionnelles, ou celles qui adoptent une approche systémique, centrée sur le marché du travail, qui analysent les flux migratoires entre organisations partageant un même espace de recrutement du personnel.

Cet article s'inscrit en outre dans la poursuite des analyses récemment publiées par Delvaux, Desmarez, Lothaire, Dupriez et Veinstein (2013) dans un précédent numéro des Cahiers de recherche du GIRSEF, qui visaient à analyser les trajectoires, les conditions d'emploi et les positions sur le marché du travail des enseignants novices en Fédération Wallonie-Bruxelles. L'ensemble des analyses que nous présentons dans cet article portent en effet sur les mêmes bases de données administratives ayant servi aux analyses de Delvaux et ses collègues. Elles s'en différencient toutefois d'une double manière, d'une part en optant pour un calcul des mobilités enseignantes à l'échelle de l'établissement (et non à l'échelle individuelle), d'autre part en portant sur l'ensemble des enseignants (et pas uniquement les enseignants novices).

La problématique du turnover organisationnel est importante à plus d'un titre. La littérature (en sciences de l'éducation, et plus globalement, en management) identifie le départ volontaire des travailleurs comme un problème crucial au regard du coût des processus de recrutement², du temps d'apprentissage des nouveaux travailleurs et de l'affaiblissement des réseaux interpersonnels au sein de l'organisation, la démission d'un travailleur étant globalement perçue comme une pénalité pour l'employeur dont il s'agit de se préserver. Des recherches récentes en sciences de l'éducation (Ronfeldt, Loeb & Wyckoff, 2013) ont en outre montré qu'après avoir pris en compte une série de paramètres dans l'analyse, y compris des paramètres relatifs à la « qualité » des enseignants, le turnover enseignant avait un effet négatif sur les apprentissages des élèves (en mathématiques et en langue), et ce en particulier dans les établissements défavorisés sur le plan académique ou ségrégués sur un plan ethnique. Nous voudrions toutefois insister sur l'idée

qu'on ne peut considérer que le turnover d'une organisation, et singulièrement d'un établissement d'enseignement, est intrinsèquement négatif. Dans certains cas en effet, le turnover d'un membre du personnel sanctionne une inadaptation, voire une inefficacité organisationnelle ; dans d'autres, il permet, par le renouvellement des effectifs, une mise en discussion des routines organisationnelles ou le développement de projets nouveaux et porteurs pour l'organisation.

Nous commençons par décrire brièvement les bases de données administratives sur lesquelles portent les analyses présentées dans ce cahier, et les modes de calcul du turnover. Nous estimons ensuite l'ampleur du turnover en Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous poursuivons en testant une série de modèles de prédiction du turnover, successivement construits pour comprendre les variations de taux de turnover dans l'enseignement fondamental puis dans l'enseignement secondaire. Enfin, nous discutons les principaux résultats.

² Dans le système d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ces coûts sont avant tout liés aux pouvoirs organisateurs, qui sont les organes en charge du recrutement et de la sélection des personnels. Selon les réseaux, ces coûts se reportent plus ou moins fortement sur les établissements. Ils sont probablement les plus élevés dans l'enseignement libre subventionné.

1. Présentation des bases de données administratives utilisées

Les analyses présentées dans cet article ont porté sur un ensemble de trois bases de données administratives reçues de l'administration générale des personnels de l'enseignement (AGPE) de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elles fournissent des informations relatives à l'ensemble des membres du personnel qui, entre janvier 2005 et décembre 2011 (84 mois), ont reçu un paiement en tant qu'enseignant, directeur ou auxiliaire d'éducation, dans l'enseignement fondamental ordinaire ou spécialisé ou dans l'enseignement secondaire ordinaire, spécialisé ou en alternance (CEFA). Pour des problèmes d'identification des établissements dans le réseau communal durant les années scolaires 2005-2006 et 2006-2007, c'est-à-dire des problèmes d'identification des unités de base de l'analyse, nous avons toutefois limité notre analyse aux trois années scolaires suivantes.

La première base de données est relative aux membres du personnel. Elle comprend l'identifiant du membre du personnel, son sexe, son année de naissance, son code postal de résidence, son code INS de résidence, sa commune de résidence, sa date d'entrée en fonction ainsi que son ou ses diplôme(s). La seconde base de données reprend des informations relatives aux établissements. Elle se compose de deux fichiers (ECOT et FASE) pouvant être reliés par l'intermédiaire d'une variable commune (le matricule FASE). La troisième base de données

contient les informations collectées sur une base mensuelle pour tous les personnels de la base de données (fichier RL10). Elle comporte, pour chacun des mois prestés au cours de la période d'observation, l'identifiant du membre du personnel, le matricule ECOT du ou des établissement(s) et leur(s) code(s) niveau(x), les dates de début et de fin de prestation, la situation statutaire, la fonction exercée, la disponibilité occupée, le barème assigné et la charge de travail prestée (ETP calculé sur base du numérateur et du dénominateur de charge et du nombre de jours prestés durant le mois).

Pour calculer les taux de turnover à l'échelle des établissements, le fichier « RL10 » a été restructuré de sorte que chaque ligne de la base de données corresponde au croisement d'un établissement d'enseignement et d'un membre du personnel en fonction ayant presté dans cet établissement au cours de la période analysée, et ce quelle que soit l'ampleur mensuelle (en ETP) et la durée de la prestation. Le fichier RL10 restructuré a ainsi permis le calcul des taux de turnover pour chaque établissement de la base de données. Les indicateurs de turnover ont ensuite été stockés dans une nouvelle base de données qui a été complétée de diverses variables caractérisant les établissements. Ces variables provenaient de trois sources différentes, c'est-à-dire des fichiers ECOT

(réseau, province, niveau), FASE (indice socioéconomique de l'établissement, taille de l'établissement en nombre d'élèves, filières) et de la base de données administratives relative aux membres du personnel. Des indicateurs caractérisant les personnels individuellement ont en effet été agrégés à l'échelle des établissements pour décrire le « public » enseignant de chaque établissement, à partir de variables comme le statut des enseignants (nommés ou non), leur ancienneté dans le métier (novices ou non), leur diplôme (porteurs ou non d'un titre pédagogique³), et leur âge.

En choisissant l'établissement comme unité d'analyse, nous sommes conscients qu'il existe un décalage entre l'unité de mesure du turnover et les instances en charge de la gestion du personnel dans l'enseignement, ce qui peut être problématique pour interpréter la nature des mobilités constatées, et notamment

leur lien avec les modalités de gestion du personnel des pouvoirs organisateurs. Choisir le pouvoir organisateur comme unité de mesure pose toutefois d'autres problèmes dès lors qu'on fait l'hypothèse que les choix de carrière des enseignants sont partiellement encadrés par la recherche d'une ancienneté à l'échelle des pouvoirs organisateurs, puisqu'en conséquence, ce mode de calcul tendrait à écarter de l'analyse une part significative des mobilités professionnelles, c'est-à-dire les mobilités qui ont lieu entre des établissements d'un même pouvoir organisateur. Les pouvoirs organisateurs seront néanmoins ultérieurement utilisés dans les analyses comme variable explicative des mobilités inter-établissements, particulièrement quand il s'agit de comprendre dans quelle mesure ces mobilités sont liées aux frontières tracées avec plus ou moins de force par les pouvoirs organisateurs.

2. Les calculs du turnover

Classiquement, les modes de calcul du turnover peuvent varier selon un certain nombre de paramètres, notamment selon le niveau de la population de référence, la fenêtre temporelle de comparaison, et les motifs associés à la mobilité professionnelle. Dans cette recherche, six indicateurs de turnover ont été calculés pour chaque établissement d'enseignement répertorié dans la base

de données, en faisant varier les deux premiers paramètres de définition du turnover d'une organisation. Par rapport au premier paramètre, nous avons décidé de calculer d'une part des taux de turnover par rapport à l'ensemble des enseignants ayant été en fonction dans l'établissement durant la période considérée, et d'autre part par rapport aux enseignants ayant été en fonction dans l'établissement durant la

Décrire et prédire le turnover des enseignants

période considérée, dits « novices »⁴, c'est-à-dire entrés pour la première fois dans la base de données 5 ans avant l'année qui sert de base de comparaison au calcul du turnover⁵. La variation du second paramètre, à savoir la fenêtre temporelle de comparaison, a donné lieu à trois types d'indicateurs :

- Le premier type d'indicateur est le pourcentage d'enseignants de l'établissement du mois x l'ayant quitté en totalité au mois $x + 1$ an. Ce type d'indicateurs a été calculé pour les dix mois d'activité d'une année scolaire, et puis agrégé en calculant la moyenne annuelle des départs pour chacun des neuf mois. Cet indicateur cherche à approcher le pourcentage du personnel enseignant d'un établissement ayant quitté l'établissement l'année scolaire suivante.
- Pour répondre à une limite importante du premier type d'indicateurs qui est de ne pas prendre en compte les mouvements internes à une année scolaire donnée, le second type d'indicateurs a quant à lui mesuré les départs d'enseignant de mois en mois pour une même année scolaire (en comparant par exemple les effectifs enseignant du mois de septembre par rapport aux effectifs enseignant du mois d'octobre, puis les effectifs d'octobre

avec les effectifs de novembre, etc.). Un indicateur moyen (de départ mois après mois) a ensuite été calculé pour chaque année scolaire considérée.

- Le troisième type d'indicateur est simplement le pourcentage d'enseignants en fonction au mois de septembre ayant quitté l'établissement au mois de juin. Ce troisième type d'indicateurs mesure ainsi l'ampleur de la différence entre l'effectif enseignant qui a débuté l'année scolaire, et l'effectif enseignant qui la termine.

Les indicateurs calculés ne disent donc rien ni de la « destination » du mouvement professionnel, ni du motif de mobilité professionnelle. Ils ne permettent donc pas de distinguer les phénomènes d'attrition (quitter l'enseignement) et de migration (changer d'établissement) professionnelle, ni de faire la part entre les mobilités volontaires et involontaires. Les six types d'indicateurs de turnover ont par ailleurs été calculés à partir des temps de travail « en fonction », ce qui signifie que les temps consacrés à des missions externes à l'établissement, à des congés maladie et à des DPPR (Disponibilité pour convenances Personnelles précédant la Pension de Retraite) ne sont pas comptabilisés dans le calcul du turnover.

⁴ L'argument qui justifiait la construction d'indicateurs de turnover portant exclusivement sur les enseignants novices est qu'une part importante de la mobilité professionnelle (en termes de migration et d'attrition) est le fait d'enseignants novices dans la carrière professionnelle.

⁵ p.ex. '01/09/2002' pour la comparaison entre les années scolaires 2007-2008 et 2008-2009, ou pour les calculs du turnover sur l'année scolaire 2007-2008, que ce soit pour la comparaison de mois en mois ou la comparaison des mois de juin et septembre de cette même année.

Enfin, ils sont calculés uniquement pour les établissements d'enseignement de type ordinaire.

Les premières analyses (voir Tableaux 1 & 2) ayant montré une consistance relative de la mesure des taux de turnover dans le temps (corrélations de l'ordre de .50 pour les mesures de type annuel et de type 'mois par mois' pour une même année scolaire, et de l'ordre de .30 pour la mesure 'Début-Fin' pour les indicateurs

concernant tous les enseignants, et de .20 pour les indicateurs concernant uniquement les novices), un indicateur synthétisant les taux de turnover sur les trois années scolaires a été constitué pour chaque 'population' de référence (tous les enseignants et les enseignants novices). L'agrégation des indicateurs calculés sur les trois années scolaires en un seul indicateur augmente ainsi la fiabilité des indicateurs de turnover⁶.

Tableau 1 : Corrélations entre les trois types d'indicateurs de turnover pour les trois années scolaires, pour l'ensemble des enseignants d'un établissement donné

	Turnover annuel 0708	Turnover annuel 0809	Turnover annuel 0910	Turnover mois par mois 0708	Turnover mois par mois 0809	Turnover mois par mois 0910	Turnover début-fin 0708	Turnover début-fin 0809	Turnover début-fin 0910
Turnover annuel 0708	1								
Turnover annuel 0809	.50	1							
Turnover annuel 0910	.42	.49	1						
Turnover mois par mois 0708	.44	.33	.33	1					
Turnover mois par mois 0809	.47	.49	.41	.50	1				
Turnover mois par mois 0910	.31	.46	.47	.49	.52	1			
Turnover début-fin 0708	.43	.34	.30	.63	.32	.30	1		
Turnover début-fin 0809	.55	.47	.37	.28	.66	.30	.28	1	
Turnover début-fin 0910	.32	.50	.43	.30	.33	.65	.28	.30	1

⁶ L'indicateur de turnover comparant les effectifs entre les mois de septembre et de juin apparaît moins fiable que les deux autres indicateurs, en particulier pour les enseignants novices, ce qui peut s'expliquer par l'information plus limitée qu'il compare.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 2 : Corrélations entre les trois types d'indicateurs de turnover pour les trois années scolaires, pour les enseignants « novices »

	Turnover annuel 0708	Turnover annuel 0809	Turnover annuel 0910	Turnover mois par mois 0708	Turnover mois par mois 0809	Turnover mois par mois 0910	Turnover début-fin 0708	Turnover début-fin 0809	Turnover début-fin 0910
Turnover annuel 0708	1								
Turnover annuel 0809	.52	1							
Turnover annuel 0910	.42	.50	1						
Turnover mois par mois 0708	.43	.36	.31	1					
Turnover mois par mois 0809	.43	.43	.36	.53	1				
Turnover mois par mois 0910	.36	.47	.46	.47	.53	1			
Turnover début-fin 0708	.36	.27	.24	.60	.30	.25	1		
Turnover début-fin 0809	.36	.36	.27	.23	.57	.29	.18	1	
Turnover début-fin 0910	.23	.42	.44	.24	.29	.60	.15	.24	1

Au final, les corrélations entre les six indicateurs agrégés (voir Tableau 3) montrent une corrélation importante pour les indicateurs portant sur une même population de référence (située entre .56 et .72), et singulièrement plus faible pour les indicateurs portant sur des populations de référence différentes (située entre .26 et .71), suggérant ainsi que nos indicateurs possèdent une bonne validité interne (des méthodes différentes donnant des résultats consensuels pour mesurer un

même « construit », que ce construit soit le turnover des enseignants dans leur ensemble ou le turnover des enseignants novices), et une validité discriminante plus limitée (les mêmes méthodes mesurant des construits différents donnant des corrélations relativement élevées). La faible validité discriminante indique en réalité que les taux de turnover des enseignants d'un établissement dans leur ensemble sont en bonne partie le reflet d'un turnover touchant les enseignants novices.

**Tableau 3 : Corrélations entre les six indicateurs de synthèse du turnover
(variant en fonction de la fenêtre temporelle de calcul et de la population de référence)**

	Turnover annuel	Turnover début-fin	Turnover mois par mois	Turnover annuel novices	Turnover début-fin novices	Turnover mois par mois novices
Turnover annuel	1					
Turnover début-fin	.69	1				
Turnover mois par mois	.61	.72	1			
Turnover annuel novices	.51	.37	.46	1		
Turnover début-fin novices	.28	.52	.45	.56	1	
Turnover mois par mois novices	.26	.36	.71	.59	.62	1

3. Décrire le turnover enseignant dans les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Nous présentons maintenant une première série d'analyses visant à décrire l'ampleur du turnover en Fédération Wallonie-Bruxelles et ses variations en fonction d'une série de paramètres comme le niveau d'enseignement, la province et les réseaux d'enseignement, avant d'englober ces premières analyses dans une série d'analyses multi-variées dont l'objectif est de faire la part des choses quant au poids du lien entre les différentes variables et le turnover des établissements.

L'ampleur du turnover des établissements varie fortement selon le mode de calcul du turnover. Quand l'ensemble des enseignants d'un établissement donné sont considérés (voir Tableau 4), il est de l'ordre d'une vingtaine de pour cent pour un turnover calculé sur une base annuelle (comparaison d'une année scolaire avec

l'année scolaire suivante), de dix pour cent pour un turnover calculé en comparant les effectifs du premier et du dernier mois de l'année scolaire, et enfin de moins de cinq pour cent lorsqu'on considère les mouvements (moyens sur l'année) du personnel de mois en mois. Ceci signifie donc que d'une année scolaire à l'autre, lorsqu'on compare terme à terme chaque mois de deux années scolaires successives et ce pour tous les établissements d'enseignement (quel que soit leur niveau), les établissements voient un cinquième de leur personnel disparaître, mais aussi que les établissements, en moyenne, perdent dix pour cent de leur personnel enseignant entre le mois de septembre et le mois de juin, et enfin, que quatre pour cent du personnel, en moyenne, quitte l'établissement d'un mois à l'autre (ce qui n'exclut pas qu'il revienne dans les mois

Décrire et prédire le turnover des enseignants

suyants de la même année scolaire). Ces mêmes taux moyens de turnover calculés uniquement sur les enseignants novices (moins de cinq années d'ancienneté dans la profession) font apparaître comme on pouvait s'y attendre des taux bien plus élevés. Pour le turnover calculé sur une

base annuelle, le turnover est de l'ordre de quarante-cinq pour cent, de plus de vingt pour cent pour le turnover calculant le différentiel d'effectif entre les mois de septembre et de juin, et d'une petite dizaine de pour cent de mois en mois au cours d'une même année scolaire.

Tableau 4 : Moyennes et écarts-type des indicateurs de turnover

	Moyenne	Ecart-type
Turnover annuel	19.72	6.64
Turnover annuel novices	45.92	18.55
Turnover début-fin	9.68	8.34
Turnover début-fin novices	22.14	19.79
Turnover mois par mois	2.90	1.65
Turnover mois par mois novices	7.98	5.46

Si on dissocie les établissements organisant de l'enseignement fondamental ou de l'enseignement secondaire, il apparaît (voir Tableau 5) que le turnover est systématiquement plus élevé dans les établissements d'enseignement fondamental que dans les établissements d'enseignement secondaire. Cette tendance est encore plus claire lorsque les indicateurs de turnover portent uniquement sur les enseignants novices. Ces différences méritent toutefois d'être regardées avec prudence, car outre la différence de niveau de turnover, les établissements d'enseignement fondamental et d'enseignement secondaire se différencient par rapport à leur taille et à l'ampleur de leurs effectifs (en élèves

et en personnel enseignant). Il apparaît d'ailleurs qu'après « contrôle » de la taille de l'effectif enseignant ou du nombre d'élèves scolarisés dans l'établissement, la différence de taux de turnover s'amenuise, voire s'annule tout à fait. Elle s'annule tout à fait pour les indicateurs de turnover calculés sur une base annuelle en considérant tous les enseignants, et s'amenuise dans tous les autres cas. La nature des différences semble donc se trouver en partie ailleurs que dans les différences de taille entre établissements, ou en tout cas pas dans un effet « mécanique » de la taille de l'établissement sur le turnover. On pourrait en effet suggérer que dans l'enseignement secondaire davantage que dans l'enseignement fondamental, les

directions ou les pouvoirs organisateurs disposent d'une plus grande flexibilité dans l'affectation des moyens en personnel (l'enveloppe NTPP), par l'ouverture ou la fermeture d'une option ou d'une filière, le transfert d'heures d'un cours à un autre,

pour conserver leur personnel (et dans certains cas s'en séparer), et que cette plus grande flexibilité permet explique en partie les différences moyennes de turnover selon le niveau d'enseignement.

Tableau 5 : Moyennes des indicateurs de turnover, selon le niveau d'enseignement

	Turnover annuel	Turnover annuel novices	Turnover mois par mois	Turnover mois par mois novices	Turnover début-fin	Turnover début-fin novices
Fondamental	20.56	49.65	3.22	9.11	10.39	24.83
Secondaire	16.69	32.32	1.74	3.88	7.13	12.42

Qu'en est-il maintenant des disparités territoriales ? Dans l'enseignement fondamental, le panorama des résultats tend à montrer premièrement (voir Tableau 6) que le turnover des enseignants novices est sensiblement plus bas à Bruxelles, comparé à toutes les autres provinces. Par rapport à l'indicateur de turnover calculé sur une base annuelle par exemple, le turnover des novices à Bruxelles est en moyenne autour de trente-sept pour cent, alors qu'il tourne autour de cinquante pour cent dans toutes les autres provinces. Ce différentiel pourrait s'expliquer par une augmentation démographique plus nette à Bruxelles, et donc par une plus grande

probabilité pour les novices d'obtenir des conditions d'emploi plus favorables. L'analyse multi-variée (qui contrôle pour l'évolution de la population dans l'enseignement fondamental) indique néanmoins que l'ampleur de la différence entre Bruxelles et les autres provinces ne se résume pas à cette différence d'évolution démographique. Deuxièmement, le turnover des novices, mais aussi le turnover calculé pour l'ensemble des enseignants d'une école donnée, paraît plus élevé en province de Liège, et dans une moindre mesure dans le Hainaut, que dans les autres provinces.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 6 : Moyennes des indicateurs de turnover dans l'enseignement fondamental ordinaire, par province

		Turnover annuel	Turnover mois par mois	Turnover début-fin
Bruxelles	Tous	18.31	1.89	8.65
	Novices	37.16	4.08	17.37
Brabant wallon	Tous	20.17	2.52	9.41
	Novices	50.52	6.69	22.95
Hainaut	Tous	20.88	3.53	11.46
	Novices	51.37	10.14	28.02
Liège	Tous	22.58	4.14	11.53
	Novices	54.21	12.86	27.90
Namur	Tous	19.58	3.43	9.54
	Novices	51.07	9.77	23.72
Luxembourg	Tous	19.79	2.52	8.91
	Novices	50.70	6.41	22.35

Au niveau secondaire, des différences apparaissent également entre les provinces (voir Tableau 7). Elles sont toutefois de nature différente. D'une part, la province de Luxembourg semble la moins touchée par le turnover. D'autre part, Bruxelles ne se différencie plus de manière significative des autres provinces (excepté de la province du Luxembourg) en ce qui concerne les

taux de turnover calculés chez les novices, ce qui pourrait accréditer l'hypothèse que la différence de taux de turnover chez les novices à Bruxelles dans l'enseignement fondamental est liée principalement à l'augmentation démographique, qui se fait plus nettement ressentir durant les années d'observation au niveau fondamental qu'au niveau secondaire.

Tableau 7 : Moyennes des indicateurs de turnover dans l'enseignement secondaire ordinaire, par province

		Turnover annuel	Turnover mois par mois	Turnover début-fin
Bruxelles	Tous	17.39	1.39	6.70
	Novices	30.82	2.69	11.15
Brabant wallon	Tous	15.68	1.64	6.55
	Novices	32.73	3.89	12.78
Hainaut	Tous	16.65	1.80	7.58
	Novices	34.07	4.10	13.17
Liège	Tous	17.59	2.15	7.77
	Novices	34.51	5.07	13.94
Namur	Tous	14.82	1.51	6.01
	Novices	27.71	3.34	9.95
Luxembourg	Tous	15.90	1.63	6.76
	Novices	29.68	3.58	11.50

Examinons à présent les différences de turnover entre réseaux d'enseignement. Dans l'enseignement fondamental (voir Tableau 8), il semble que les niveaux de turnover soient plus élevés dans l'enseignement communal⁷ et dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, en particulier si on regarde les indicateurs de turnover calculés sur une base annuelle, et ce, que ce soit pour les enseignants novices spécifiquement ou pour l'ensemble des enseignants.

L'enseignement libre non-confessionnel occupe une position proche de celle de l'enseignement libre confessionnel. A ce stade, rappelons qu'il s'agit bien sûr d'analyses corrélationnelles uni-variées qui permettent uniquement d'établir une corrélation entre deux variables (le réseau d'enseignement et les taux de turnover des établissements), et qu'en conséquence, aucune interprétation de type causaliste ne peut en être faite.

⁷ Dans l'enseignement fondamental, l'enseignement organisé par les provinces comprend uniquement deux établissements. En conséquence, nous ne présentons pas les résultats de turnover pour les établissements liées à ces pouvoirs organisateurs.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 8 : Moyennes des indicateurs de turnover dans l'enseignement fondamental ordinaire, par réseau

		Turnover annuel	Turnover mois par mois	Turnover début-fin
Fédération Wallonie-Bruxelles	Tous	25.89	2.71	10.18
	Novices	56.91	7.11	23.76
Communal	Tous	22.42	3.67	12.33
	Novices	52.13	10.29	28.12
Libre confessionnel	Tous	16.99	2.77	7.91
	Novices	45.12	8.14	20.74
Libre non-confessionnel	Tous	19.14	2.12	8.34
	Novices	39.13	4.41	20.69

Qu'en est-il du lien entre réseau d'enseignement et turnover dans l'enseignement secondaire ? Les analyses semblent indiquer (voir Tableau 9) que les établissements d'enseignement organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, par les provinces ou par les communes présentent

des taux de turnover plus importants que les établissements d'enseignement libre, confessionnel ou non. Nous revenons dans la section suivante de ce texte sur des interprétations plausibles des liens entre réseau d'enseignement et turnover.

Tableau 9 : Moyennes des indicateurs de turnover dans l'enseignement secondaire ordinaire, par réseau

		Turnover annuel	Turnover mois par mois	Turnover début-fin
Fédération Wallonie-Bruxelles	Tous	21.28	1.96	8.60
	Novices	39.77	4.10	13.99
Provincial	Tous	18.71	2.03	10.03
	Novices	31.06	3.37	13.30
Communal	Tous	21.83	1.88	9.41
	Novices	33.86	3.48	13.76
Libre confessionnel	Tous	13.84	1.59	5.78
	Novices	29.42	3.95	11.48
Libre non-confessionnel	Tous	15.60	1.27	7.72
	Novices	27.03	2.18	12.22

4. Prédire le turnover à partir d'analyses multi-variées

Jusqu'ici, nous avons décrit l'intensité du turnover des établissements d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles et établi une série de corrélations simples entre les niveaux de turnover, le niveau d'enseignement (fondamental vs. secondaire), la localisation géographique (les provinces) et le réseau d'appartenance de l'établissement. Il se dégage de ces premières analyses une série de résultats : le turnover apparaît plus important dans l'enseignement fondamental que dans l'enseignement secondaire (cette différence s'amenuise toutefois nettement lorsqu'on prend en compte les différences de taille d'établissement entre l'enseignement fondamental et secondaire) ; dans l'enseignement fondamental, il est plus élevé à Liège et dans une moindre mesure dans le Hainaut que dans les autres provinces. Le turnover est par contre moins élevé à Bruxelles pour les enseignants novices exerçant dans le fondamental et pour les enseignants du secondaire dans la province du Luxembourg. L'analyse du lien entre les réseaux d'enseignement et le turnover indique quant à elle un taux de turnover moins élevé dans l'enseignement libre (confessionnel ou non), et ce tant au niveau fondamental que secondaire.

Dans la suite de ce texte, nous développons une série d'analyses multi-variées qui cherchent à prédire les différences de turnover entre établissements d'enseignement en intégrant simultanément une série de prédicteurs, respectivement relatifs au public d'élèves

accueilli au sein de l'établissement, aux caractéristiques des enseignants qui y travaillent, à l'appartenance institutionnelle des établissements, et enfin, aux interactions entre le réseau d'enseignement et les caractéristiques du public d'élèves accueilli au sein de l'établissement. Ces analyses, qui restent corrélationnelles, ne permettent pas plus que les analyses uni-variées présentées jusqu'ici de statuer quant à la relation de causalité entre les variables. Elles permettent tout au mieux de chercher à prédire le turnover en égalisant la comparaison des établissements sur une série de prédicteurs entrés simultanément dans le modèle. En conséquence des premières analyses descriptives et bi-variées qui montraient des disparités de turnover en fonction du niveau d'enseignement (fondamental vs. secondaire) et de la localisation géographique (à l'échelle des provinces), nous avons décidé de présenter les modèles de prédiction distinctivement pour l'enseignement fondamental et secondaire, tandis que chaque modèle calculé l'est pour l'ensemble des établissements, puis séparément pour les établissements de chaque province.

Nous décrivons ici les principales variables qui serviront dans la section suivante à prédire le turnover enseignant. Les prédicteurs ont été scindés en trois blocs, qui font tantôt référence à des variables classiquement mobilisées dans la littérature pour prédire le turnover, tantôt référence à des caractéristiques

institutionnelles spécifiques à la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le premier bloc est constitué de trois variables décrivant le public d'élèves de chaque établissement. Ce premier ensemble de variables est classiquement utilisé dans la littérature en sciences de l'éducation sur le turnover enseignant, en contraste avec un ensemble de variables qui décrivent les processus organisationnels à l'œuvre dans les établissements (leadership, collégialité enseignante, culture organisationnelle, etc.). Ces trois variables proviennent de la base de données FASE. La première décrit la composition socioéconomique de l'établissement, la seconde le nombre d'élèves⁸ et la troisième l'évolution du nombre d'élèves entre l'année scolaire 2006-2007 et l'année scolaire 2009-2010. Dans l'enseignement secondaire, le pourcentage d'élèves suivant de l'enseignement général ou de technique de transition a été ajouté comme prédicteur. Le second bloc de variables décrit une série de caractéristiques des enseignants

travaillant dans l'établissement. Il part de l'hypothèse qu'au-delà des caractéristiques de la population d'élèves accueilli au sein de l'établissement, les établissements se différencient quant aux caractéristiques des enseignants qu'ils recrutent, et que ces caractéristiques peuvent être plus ou moins propices au turnover. Ces variables sont construites à partir de la base de données administratives caractérisant les enseignants individuellement, et agrégées à l'échelle des établissements. Sont ainsi repris dans ce bloc de variables le pourcentage d'enseignants de l'établissement porteurs d'un titre pédagogique, le pourcentage d'enseignants novices, et le pourcentage d'enseignants nommés⁹. Les variables des deux premiers blocs ont été systématiquement standardisées, ainsi que l'indicateur de turnover, pour calculer directement la taille des effets. Enfin, le troisième bloc de variables décrit les réseaux d'enseignement. Des variables muettes¹⁰, différentes selon le niveau d'enseignement,

⁸ La littérature sur le turnover enseignant utilise régulièrement comme prédicteur la taille de l'établissement mesurée à partir de la taille de l'effectif enseignant. Nous avons ici choisi de mesurer indirectement cette variable, pour éviter de surestimer le lien entre la taille de l'établissement et le turnover, étant donné que le calcul du turnover intègre directement la taille de l'effectif enseignant (au dénominateur).

⁹ Ces trois variables ont d'abord été construites pour chaque année scolaire, puis agrégées en une seule mesure par établissement au cours des trois années. En outre, d'autres variables caractérisant la population enseignante travaillant dans l'établissement ont été initialement calculées, puis retirées des modèles de prédiction pour cause de multicollinéarité. C'est le cas de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne de l'effectif, fortement corrélés avec le pourcentage d'enseignants nommés (positivement) et avec le pourcentage de novices dans l'établissement (négativement).

¹⁰ Les variables muettes consistent en un recodage d'une variable nominale multichotomique sous la forme d'un ensemble d'événements 0/1. Concrètement, plutôt que de rentrer dans le modèle de régression la variable « réseau » telle quelle, la variable est recodée de la manière suivante (exemple pour l'enseignement fondamental): variable 1= Communal (0) versus FWB (1) et variable 2= Communal (0) versus libre confessionnel (1).

ont été créées. Pour prédire le turnover dans l'enseignement fondamental, nous avons considéré l'enseignement communal comme point de référence, car il représente le plus grand nombre d'établissements, et construit une variable comparant l'enseignement communal à l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, et une variable comparant l'enseignement communal à l'enseignement libre confessionnel. Dans l'enseignement secondaire, c'est l'enseignement libre confessionnel qui a été choisi comme référence, et comparé d'une part à l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, d'autre part à l'enseignement provincial. Finalement, des indicateurs d'interaction ont été constitués, afin de tester dans quelle mesure la relation entre la composition socioéconomique des établissements et le turnover varie selon les réseaux d'enseignement. Ces variables d'interaction ont tout simplement été calculées comme le produit entre l'indicateur standardisé de la composition socioéconomique et les deux variables muettes, différentes selon le niveau d'enseignement.

Pour limiter le nombre d'analyses (qui en l'état atteint déjà cinquante-six modèles), une variable dépendante unique a été sélectionnée, à savoir le turnover de type annuel calculé sur l'ensemble des enseignants en fonction, et non pas uniquement sur les novices. Ce choix peut en partie se justifier au regard des analyses de validité des indicateurs de turnover, qui ont montré la difficulté d'établir la frontière

entre les indicateurs de turnover calculés pour tous les enseignants, et les indicateurs de turnover calculés pour les novices uniquement. La variable dépendante a été standardisée dans l'ensemble des modèles de régression. Des modèles linéaires généraux ont été calculés, car les prédicteurs étaient tantôt de type continu, tantôt de type catégoriel (les réseaux d'enseignement).

4.1. Prédire le turnover dans l'enseignement fondamental : analyses multi-variées

Quelle est la relation entre les caractéristiques du public d'élèves accueilli au sein des établissements d'enseignement et le turnover ? Dans l'enseignement fondamental (voir Tableau 10, Modèle « toutes provinces confondues »), les analyses montrent que conformément à ce qu'indique la littérature en sciences de l'éducation, le turnover des établissements est lié négativement à la composition socioéconomique de l'école, au nombre d'élèves accueilli dans l'établissement, et à l'évolution de la population d'élèves (entre 2006 et 2010). Autrement dit, les établissements qui accueillent un public plus défavorisé sur un plan socioéconomique, de plus petite taille, et qui voient peu leur population d'élèves augmenter, tendent à connaître des départs plus importants de leur effectif enseignant. Ces trois variables sont associées à onze pour cent de la variance totale du turnover des établissements dans l'enseignement fondamental. Le

Décrire et prédire le turnover des enseignants

cas de la relation entre la composition socioéconomique et le turnover mérite en particulier notre attention, car la littérature internationale tend à indiquer que la relation entre cette variable et le turnover est d'une ampleur bien plus importante. En d'autres mots, il semble que dans l'enseignement fondamental en Fédération Wallonie-Bruxelles, les enseignants travaillant dans les établissements plus défavorisés sur un plan socioéconomique n'en partent pas largement davantage (six pour cent du phénomène du turnover est liée à ce paramètre dans l'enseignement fondamental) que les enseignants travaillant dans d'autres contextes de ce point de vue.

Le lien entre la composition socioéconomique et le turnover est toutefois disparate en fonction des provinces. Il est singulièrement plus élevé dans la province de Liège (où vingt-deux

pour cent des variations du turnover sont associées à cette variable), et en région bruxelloise, en province du brabant wallon et dans le Hainaut. Le lien est par contre nul ou presque nul en provinces de Namur et du Luxembourg, ce qui pourrait s'expliquer par la moindre diversité des établissements d'un point de vue de leur composition socioéconomique, et par la plus grande distance, en province du Luxembourg, entre les établissements de la province, pouvant se révéler un frein à la mobilité des enseignants interne au système scolaire. L'effet de la taille des effectifs élèves varie de manière moins systématique entre les provinces. Enfin, l'évolution de la population joue un rôle plus important à Bruxelles et dans le brabant wallon, ce qui peut s'expliquer d'une part par une plus grande évolution démographique à Bruxelles, et par une interdépendance entre les marchés du travail bruxellois et du Brabant wallon.

Tableau 10 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement fondamental ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie

	Modèle 1 (toutes provinces confondues) n=1750	Modèle 1 (Bruxelles) n=272	Modèle 1 (Brabant Wallon) n=141	Modèle 1 (Hainaut) n=540	Modèle 1 (Liège) n=413	Modèle 1 (Namur) n=196	Modèle 1 (Luxembourg) n=188
Composition socioéconomique	-.26	-.31	-.25	-.28	-.47	.01	.06
Nombre d'élèves	-.21	-.17	-.29	-.24	-.26	-.27	-.16
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.08	-.14	-.21	-.03	-.07	-.01	.02
<i>R² ajusté</i>	.11	.13	.17	.12	.28	.07	.01

Nous examinons maintenant le lien entre le turnover et les caractéristiques des enseignants travaillant dans les établissements. Après avoir contrôlé pour les différences en termes de public d'élèves, qu'en est-il du lien entre le « type » d'enseignants travaillant dans les établissements et le turnover? Conformément à ce que l'étude relative aux trajectoires professionnelles des enseignants novices en Fédération Wallonie-Bruxelles a pu montrer, il apparaît (voir Tableau 11) que le niveau de turnover des établissements est négativement lié au pourcentage d'enseignants nommés et au pourcentage d'enseignants en possession d'un diplôme pédagogique. Ces résultats confirment l'intuition que plus les établissements ont de personnel nommé, et en possession d'un diplôme pédagogique, c'est-à-dire le plus souvent en possession du titre requis pour exercer leur métier, plus leur turnover est bas. Cette double relation est particulièrement forte à Bruxelles, où en outre, l'effet de ces deux variables semble lié à l'effet de la composition socioéconomique sur

le turnover, puisque celui-ci diminue de manière significative (passant de -.31 à -.13) après introduction des caractéristiques moyennes des enseignants de l'établissement¹¹. Ceci signifie très probablement qu'à Bruxelles, le plus haut taux de turnover dans les établissements d'enseignement défavorisés (par rapport aux établissements plus favorisés sur un plan socioéconomique) est lié au recrutement d'un personnel plus mobile sur le marché du travail. Ce phénomène s'observe moins clairement dans les autres provinces, dans lesquelles également l'effet de la composition socioéconomique s'amenuise lorsqu'il était significatif, mais moins nettement. Il semble donc que la dynamique de la relation entre le turnover et la composition socioéconomique des établissements soit partiellement autre dans ces provinces, et probablement liée (notamment en provinces du Hainaut et de Liège) à une distribution différente des « parts de marché » entre les réseaux d'enseignement. Nous y reviendrons ultérieurement.

¹¹ Des analyses additionnelles portant sur la relation entre la composition socioéconomique des établissements et le « type » d'enseignants qui y travaillent confirment cette interprétation, et montrent qu'à Bruxelles, cette relation est nettement plus importante que dans les autres provinces (voir Appendice 1). En d'autres termes, il apparaît qu'à Bruxelles, le niveau de ségrégation des personnels enseignant entre les établissements est plus important que dans les autres provinces. La raison de cette relation plus intense à Bruxelles réside probablement en partie d'une part dans la densité de l'offre scolaire, et d'autre part est liée au fait que la population d'enseignants y est plus diverse, un grand nombre d'enseignants obtenant leur premier emploi à Bruxelles avant de migrer vers d'autres provinces.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 11 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement fondamental ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie et le personnel d'enseignement

	Modèle2 (toutes provinces confondues) n=1750	Modèle2 (Bruxelles) n=272	Modèle 2 (Brabant Wallon) n=141	Modèle 2 (Hainaut) n=540	Modèle 2 (Liège) n=413	Modèle 2 (Namur) n=196	Modèle 2 (Luxembourg) n=188
Variables liées aux élèves							
Composition socioéconomique	-.21	-.13	-.21	-.26	-.44	.03	.08
Nombre d'élèves	-.18	-.06	-.21	-.18	-.24	-.16	-.14
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.11	-.19	-.29	-.03	-.07	-.05	-.03
Variables liées au personnel d'enseignement							
% diplômés pédagogiques	-.18	-.29	-.15	-.17	-.14	-.02	-.18
% d'enseignants novices (> 5 ans)	.01	.13	-.09	-.12	-.01	.16	-.20
% d'enseignants nommés	-.21	-.29	-.31	-.16	-.11	-.32	-.23
<i>R² ajusté</i>	.19	.31	.24	.18	.30	.25	.22

Quel rôle jouent d'ailleurs les réseaux d'enseignement vis-à-vis du turnover dans l'enseignement fondamental? Premièrement (voir Tableau 12), il apparaît que le réseau communal connaît des taux de turnover légèrement plus élevé que le réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et nettement plus élevé que le réseau libre confessionnel. L'effet associé aux réseaux n'est pas négligeable, car après prise en compte de ces derniers dans l'explication du turnover, trente pour cent de la variance du turnover des établissements est expliquée, constituant de la sorte un « saut » d'une dizaine de pour cent de variance expliquée par rapport aux

deux modèles de prédiction précédents. Comment donner sens à ces différences de niveau de turnover entre réseaux ? Une première explication pourrait être liée à la différence de public d'élèves entre réseaux. Cette explication est toutefois limitée dans le cas qui nous occupe, car les présentes analyses ont pour co-variée la composition socio-économique des établissements, ce qui signifie que les différences qui apparaissent entre les réseaux sont des différences « nettes », après prise en compte des différences de publics d'élèves. Les explications pourraient davantage être liées soit aux périmètres de mobilité professionnelle, soit à des modalités de

gestion du personnel, tous deux différenciés selon les réseaux. En fédération Wallonie-Bruxelles, les périmètres de mobilité sont en effet partiellement délimités par une ancienneté calculée au niveau des pouvoirs organisateurs. Or on pourrait argumenter qu'en moyenne la taille des pouvoirs organisateurs est plus importante dans le réseau communal et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, procurant ainsi aux enseignants travaillant dans ces réseaux des opportunités de mobilité plus importantes sans renoncer à la valorisation de leur ancienneté. Autrement dit, les dispositions légales régulant la carrière enseignante (et en particulier le lien entre l'avancement dans la carrière enseignante et les pouvoirs organisateurs), couplées à la structure des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement fondamental, conditionneraient différemment les opportunités de mobilité professionnelle selon les réseaux d'enseignement. Elles contraindraient ainsi davantage les enseignants du réseau libre confessionnel dans leur mobilité, expliquant de la sorte les taux de turnover des établissements plus faibles dans ce réseau d'enseignement. Une seconde explication pourrait être liée aux modalités de gestion du personnel. Ce lien pourrait être interprété d'une double manière. Premièrement, on pourrait suggérer que le turnover est atténué par un processus de recrutement et de sélection des personnels plus décentralisé dans le

réseau libre confessionnel, potentiellement plus à même de prendre en compte la spécificité des établissements (leur projet, leur public, leur identité, etc.) dans leur recherche de personnel, et permettant ainsi à ces établissements de fidéliser leurs membres. Deuxièmement, on pourrait aussi raisonnablement penser que la plus grande mobilité constatée dans les réseaux de la Fédération Wallonie-Bruxelles et communal résulte d'une gestion volontariste et organisée des personnels par les pouvoirs organisateurs en vue d'équilibrer au mieux la répartition des personnels dans les établissements et de répondre aux besoins des établissements dont ils ont la responsabilité.

Deuxièmement (voir Tableau 12), l'ampleur de la relation, une fois encore, n'est pas équivalente d'une province à l'autre. Les différences entre réseaux (en particulier les différences entre les réseaux officiels d'une part, et le réseau libre confessionnel d'autre part) sont bien plus importantes dans les provinces de Liège, du Hainaut et de Namur qu'à Bruxelles, alors qu'elles sont inexistantes ou presque dans la province du Luxembourg et du Brabant wallon. Ceci se traduit par un pouvoir explicatif du modèle fortement différent d'une province à l'autre : le plus élevé pour la province de Liège (quarante-quatre pour cent), le moins élevé pour la province du Luxembourg (vingt et un pour cent).

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 12 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement fondamental ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie, le personnel d'enseignement et le réseau d'appartenance

	Modèle 3 (toutes provinces confondues) n =1750	Modèle 3 (Bruxelles) n =272	Modèle 3 (Brabant Wallon) n =141	Modèle 3 (Hainaut) n =540	Modèle 3 (Liège) n =413	Modèle 3 (Namur) n =196	Modèle 3 (Luxembourg) n = 188
Variabiles liées aux élèves							
Composition socioéconomique	-.19	-.14	-.21	-.23	-.41	.00	.08
Nombre d'élèves	-.16	-.06	-.20	-.19	-.22	-.20	-.14
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.13	-.21	-.32	-.06	-.09	-.05	-.04
Variabiles liées au personnel d'enseignement							
% diplômés pédagogiques	-.07	-.17	-.10	.01	-.06	.08	-.12
% d'enseignants novices (> 5 ans)	.14	-.21	-.05	.11	.14	.33	.24
% d'enseignants nommés	-.15	-.19	-.31	-.02	-.03	-.22	-.21
Variabiles liées au réseau d'appartenance							
FWB vs OC	-.09	-.12	-.03	-.12	-.09	-.05	.04
LC vs OC	-.37	-.26	-.14	-.56	-.41	-.41	-.15
R^2 ajusté	.30	.36	.24	.38	.44	.34	.21

Enfin, les analyses montrent une interaction significative entre la composition socioéconomique des établissements et les réseaux d'enseignement (voir Tableau 13). Ceci signifie que l'ampleur de la relation entre la composition socioéconomique des écoles et le turnover varie selon les réseaux d'enseignement. La relation entre la composition sociale des établissements et le turnover s'exprime plus fortement dans le réseau communal ($r = -.33$) que dans le

réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles ($r = -.27$), mais surtout plus fortement que dans le réseau libre confessionnel ($r = -.12$). L'interaction entre ces deux variables est en réalité valide pour deux provinces essentiellement, à savoir les provinces de Liège et du Hainaut. Dans la province de Liège, la relation entre ces deux variables dans l'enseignement communal est de -0.57 , c'est-à-dire une relation négative et forte, de -0.49 pour les écoles du réseau

de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et de -.33 pour les écoles du réseau libre confessionnel. Ce résultat est illustré dans les Figures 1 et 2 qui représentent la relation entre la composition socioéconomique des établissements et leur turnover en Province de Liège pour l'enseignement communal d'une part (Figure 1), pour l'enseignement

libre catholique d'autre part (Figure 2). Dans le Hainaut, on observe un panorama similaire : la relation est de -.38 pour les écoles du réseau communal, -.33 pour les écoles du réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et -.13 pour les écoles du réseau libre confessionnel.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 13 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement fondamental ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie, le personnel d'enseignement, le réseau d'appartenance et les interactions entre la composition socioéconomique des établissements et le réseau d'appartenance

	Modèle 4 (toutes provinces confondues) n=1750	Modèle 4 (Bruxelles) n=272	Modèle 4 (Brabant Wallon) n=141	Modèle 4 (Hainaut) n=540	Modèle 4 (Liège) n=413	Modèle 4 (Namur) n=196	Modèle 4 (Luxembourg) n=188
Variables liées aux élèves							
Composition socioéconomique	-.33	-.23	-.18	-.38	-.57	.16	.14
Nombre d'élèves	-.15	-.05	-.20	-.17	-.19	-.19	-.15
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.13	-.21	-.32	-.06	-.09	-.04	-.05
Variables liées au personnel d'enseignement							
% diplômés pédagogiques	-.05	-.16	-.10	.01	-.04	.09	-.12
% d'enseignants novices (> 5 ans)	.15	-.21	-.05	.16	.13	.34	.23
% d'enseignants nommés	-.13	-.18	-.30	.01	-.04	-.21	-.23
Variables liées au réseau d'appartenance							
FWB vs OC	-.08	-.08	.10	-.09	-.09	.00	.09
LC vs OC	-.38	-.25	-.16	-.49	-.40	-.33	-.07
Variables liées aux interactions entre la composition socio-économique et les réseaux d'appartenance							
FWB * SES (vs. OC)	.06	.07	-.16	.05	.08	-.12	-.07
LC * SES (vs. OC)	.21	.12	.03	.25	.24	-.18	-.11
<i>R² ajusté</i>	.32	.36	.24	.42	.47	.35	.21

Note de lecture : l'introduction du terme d'interaction entre la composition socioéconomique et le réseau implique que l'effet principal de la composition socioéconomique (-.33 pour toutes les provinces) se lit comme l'effet de la composition socioéconomique dans le groupe de référence, c'est-à-dire ici dans l'enseignement communal pour toutes les provinces. L'interaction entre le réseau et la composition socioéconomique s'interprète de la manière suivante : la relation entre les deux variables est de $-.33 + .06$ pour le réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et de $-.33 + .21$ dans le réseau libre confessionnel.

A nouveau, nous pensons que ce résultat prend sens en croisant des paramètres explicatifs liés aux périmètres de mobilité et des paramètres liés à la densité de l'offre. Plus haut, nous avons en effet suggéré que les niveaux de turnover plus élevés dans les réseaux de la Fédération Wallonie-Bruxelles et communaux pourraient être associés à la taille plus importante des pouvoirs organisateurs dans ces réseaux. Les analyses que nous venons de présenter ajoutent un élément supplémentaire à cette interprétation, en suggérant que non seulement la mobilité paraît plus importante dans ces périmètres, mais également que certains types de mouvement professionnel, à savoir le mouvement qui consiste à quitter un contexte de travail plus défavorisé socioéconomiquement, est plus important. Des analyses complémentaires réalisées à l'échelle des pouvoirs organisateurs confirment cette interprétation (voir Appendices 1 et 2). Elles montrent en effet que dans l'enseignement communal fondamental (voir Appendice 1), le niveau de turnover des pouvoirs organisateurs est significativement lié, par ordre d'importance, au nombre d'établissements organisés par le pouvoir organisateur, à la composition socioéconomique moyenne des établissements du pouvoir

organisateur, et négativement à la variation du niveau socioéconomique des établissements au sein du pouvoir organisateur. En d'autres mots, plus le pouvoir organisateur (communal) organise d'établissements (conditionnant positivement la densité de l'offre), et plus il organise des établissements diversifiés sur un plan socioéconomique, plus il connaît des taux de turnover importants. Les analyses montrent que ce n'est pas le cas dans l'enseignement fondamental libre confessionnel (voir Appendice 2), où ni la taille du pouvoir organisateur, ni son niveau socioéconomique moyen, ni la diversité interne sur un plan socioéconomique, ne sont liées au niveau de turnover des pouvoirs organisateurs. Autrement dit, il semble que la structure des marchés du travail (définies à ce stade de notre raisonnement en termes de densité de l'offre et de périmètres de mobilité liées aux régulations institutionnelles) joue dans la problématique du turnover, au-delà et en interaction avec des dimensions explicatives plus classiques traitées par la littérature, que sont les caractéristiques sociodémographiques des établissements (comme leur composition socioéconomique) ou les caractéristiques des personnels qu'ils recrutent (voir Modèles 1 et 2, Tableaux 10 et 11).

Décrire et prédire le turnover des enseignants

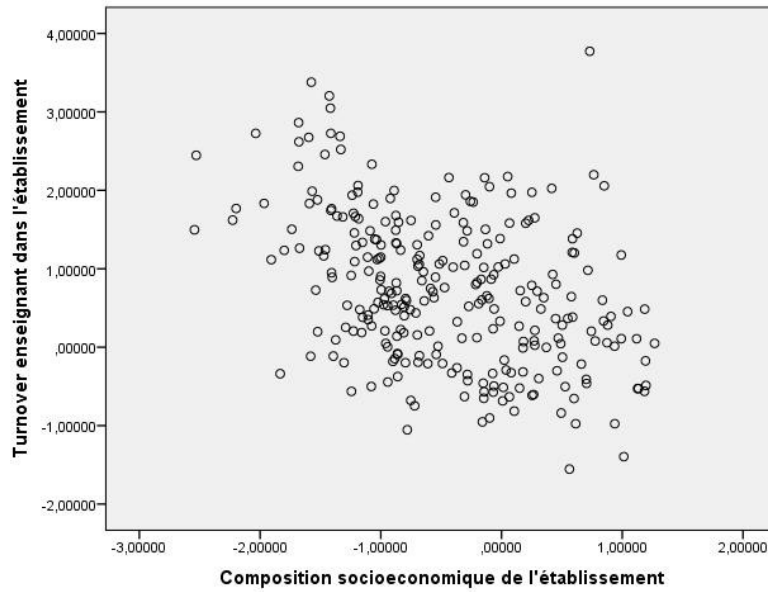


Figure 1 : Représentation graphique de la relation entre la composition socioéconomique de l'établissement et son turnover enseignant dans le réseau communal pour la province de Liège

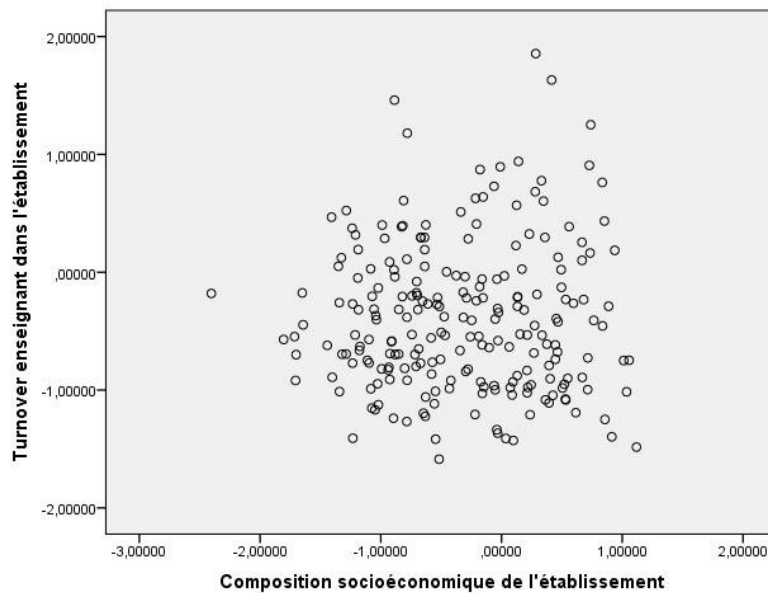


Figure 2 : Représentation graphique de la relation entre la composition socioéconomique de l'établissement et son turnover enseignant dans le réseau libre confessionnel pour la province de Liège

5.2. Prédire le turnover dans l'enseignement secondaire : analyses multi-variées

A la lumière des analyses que nous venons de décrire pour l'enseignement fondamental, nous détaillons maintenant une série d'analyse multi-variées réalisées sur la population des établissements d'enseignement secondaire.

Dans l'enseignement secondaire (voir Tableau 14), les analyses indiquent que la relation négative entre le turnover des établissements et leur composition socioéconomique est d'une moindre ampleur que dans l'enseignement fondamental. « Toutes provinces confondues », cette relation est seulement de -0.17 , signifiant que seulement trois pour cent de la variance du turnover des écoles secondaires semble liée à la composition socioéconomique de ces établissements. Comme on avait toutefois pu l'observer pour les établissements d'enseignement fondamental, c'est dans la province de Liège que cette relation est la plus forte ($r = -0.36$), puis à Bruxelles ($r = -0.27$) et à Namur ($r = -0.25$). Dans les autres provinces, elle est

soit nettement moins forte, soit positive dans le cas de la province du Luxembourg. Les analyses indiquent également que les filières organisées par l'établissement importent peu pour comprendre le mouvement global des enseignants, en tout cas sans faire la distinction entre les enseignants dispensant des « cours généraux » des enseignants professeurs de « cours de pratiques ». Ceci implique donc que, après contrôle de la composition socioéconomique des établissements, le turnover des enseignants n'est pas plus important dans les établissements organisant massivement des filières techniques et professionnelles que dans les établissements organisant en totalité ou essentiellement de l'enseignement général ou de technique de transition. La taille de l'établissement (nombre d'élèves) joue essentiellement (et négativement) en province du Hainaut, de Namur et à Bruxelles ; tandis que l'évolution de la population a un lien (négatif également) plus marqué dans les provinces de Liège et du Hainaut. Les parts de variance expliquées (r carré) sont plutôt faibles, excepté pour la province de Liège.

Tableau 14 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement secondaire ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie

	Modèle 1 (toutes provinces confondues) n = 418	Modèle 1 (Bruxelles) n = 96	Modèle 1 (Brabant Wallon) n = 29	Modèle 1 (Hainaut) n = 127	Modèle 1 (Liège) n = 86	Modèle 1 (Namur) n = 54	Modèle 1 (Luxembourg) n = 26
Composition socioéconomique	-.17	-.27	-.06	-.17	-.36	-.25	.28
Nombre d'élèves	-.25	-.26	-.17	-.39	-.13	-.27	-.15
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.13	-.13	-.11	-.26	-.23	-.11	-.30
Part d'enseignement général et de transition	.03	.18	-.13	.11	-.11	-.04	.18
R^2 ajusté	.13	.14	.04	.17	.31	.18	.17

Si on considère les prédicteurs relatifs aux caractéristiques du public enseignant employé dans les établissements, on peut se rendre compte que les deux facteurs majeurs (voir Tableau 15) associés au turnover sont d'une part le pourcentage de diplômés pédagogiques, et d'autre part, le pourcentage de novices engagés dans l'établissement. Plus un établissement emploie de diplômés pédagogiques, et moins il emploie d'enseignants novices, moins il connaît des taux élevés de turnover. On constate ainsi que les prédicteurs associés au type de public enseignant qui paraissent jouer dans la problématique du turnover au niveau secondaire sont partiellement différents des prédicteurs influant à l'échelon fondamental. Soulignons en particulier le rôle joué par le pourcentage de novices qui confirme

les résultats des analyses de Delvaux et collègues (2013) réalisées sur la même base de données, à savoir que les taux de sortie du métier pour les enseignants novices sont nettement plus importants dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement fondamental. En d'autres mots, il est très probable qu'une part significative des taux de turnover des établissements d'enseignement secondaire recouvre de l'attrition professionnelle tout autant que de la migration professionnelle. La situation à Bruxelles apparaît quelque peu différente (et davantage à l'image des résultats mis au jour dans l'enseignement fondamental). A Bruxelles en effet, c'est le pourcentage d'enseignants nommés qui est le plus fortement lié aux taux de turnover des établissements.

Tableau 15 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement secondaire ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie et le personnel d'enseignement

	Modèle 2 (toutes provinces confondues) n=418	Modèle 2 (Bruxelles) n=96	Modèle 2 (Brabant Wallon) n=29	Modèle 2 (Hainaut) n=127	Modèle 2 (Liège) n=86	Modèle 2 (Namur) n=54	Modèle 2 (Luxembourg) n=26
Variables liées aux élèves							
Composition socioéconomique	-.03	-.09	.06	-.06	-.22	-.13	.23
Nombre d'élèves	-.18	-.15	-.08	-.26	-.01	-.37	-.18
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.14	-.10	-.19	-.16	-.19	.00	-.32
Part d'enseignement général et de transition	.12	.23	-.11	.06	.01	-.03	.22
Variables liées au personnel d'enseignement							
% diplômés pédagogiques	-.26	-.11	-.17	-.20	-.43	.17	-.01
% d'enseignants novices (> 5 ans)	.36	-.02	.36	.59	.40	.38	-.03
% d'enseignants nommés	-.05	-.43	.00	.17*	.11	-.20	-.45
<i>R² ajusté</i>	.38	.29	.06	.51	.59	.35	.10

Une autre différence importante entre l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire sont les parts de variance expliquées par les caractéristiques du public enseignant. Le pouvoir explicatif de ce type de variables est en effet bien plus important en secondaire que dans le fondamental. Les caractéristiques des populations d'élèves et d'enseignants des établissements sont associées, toutes provinces confondues, à huit pour cent de la variance du turnover des établissements dans l'enseignement fondamental, et à vingt-cinq pour cent de cette même variance dans l'enseignement secondaire. La situation est particulièrement parlante dans les provinces de Liège et du Hainaut, dans lesquelles respectivement vingt-huit

et trente-quatre pour cent de la variance du turnover est liée à ce type de variables. Cette différence entre l'enseignement fondamental et secondaire s'explique probablement en partie par la plus grande diversité des publics enseignants (notamment en termes de diplôme et de la possession d'un diplôme pédagogique) qui enseignent au niveau secondaire, et donc à la plus haute probabilité que ces publics divers se répartissent de manière hétérogène dans les différents établissements, mais aussi par la plus grande hétérogénéité des établissements de manière générale, en termes de filières ou de composition socioéconomique. On peut enfin noter que dans les provinces où la relation entre la composition

Décrire et prédire le turnover des enseignants

socioéconomique des établissements et leur turnover était plus importante, celle-ci diminue après introduction des caractéristiques du public enseignant travaillant dans ces établissements. Ceci signifie très probablement (à l'image de ce qu'on a pu observer dans l'enseignement fondamental à Bruxelles) qu'une des raisons pour lesquelles les établissements d'enseignement accueillant un public plus défavorisé dans l'enseignement secondaire connaissent des taux de turnover sensiblement plus élevés est que ces établissements recrutent, en moyenne, des enseignants ayant tendance à connaître une mobilité plus importante sur le marché du travail, parce qu'ils sont novices ou n'ont pas de titre pédagogique, et travaillent donc plus souvent dans des conditions d'emploi plus précaires (Delvaux et collègues, 2013). Cette interprétation est à nouveau confirmée par des analyses additionnelles relatives aux relations entre la composition socioéconomique des établissements, le pourcentage d'enseignants nommés, novices et détenteurs d'un titre pédagogique (voir Appendices 3 et 4). Ces analyses montrent qu'excepté en province de Luxembourg, les niveaux de ségrégation des personnels sont plus importants dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement fondamental. Cette différence s'explique en partie par le fait que dans l'enseignement secondaire, la diversité des profils enseignants est plus grande, ceci étant notamment lié à la différence entre les enseignants de cours généraux et les enseignants de cours de pratiques professionnelles. Des analyses de

corrélation partielle (contrôlant pour la part d'enseignement général et de transition organisée dans l'établissement) confirment d'ailleurs cette hypothèse, à l'exception de Bruxelles où la dynamique de ségrégation des personnels ne semble que faiblement liée à la répartition des personnels dans les établissements organisant essentiellement ou en totalité de l'enseignement technique de qualification ou professionnel.

Les analyses (voir Tableau 16) relatives aux relations entre réseaux d'enseignement et turnover des établissements montrent que le niveau de turnover des établissements est en moyenne plus élevé dans les établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, et dans les établissements provinciaux, que dans les établissements liés au réseau libre confessionnel. Ce résultat confirme d'une certaine manière les résultats mis au jour dans l'enseignement fondamental, où pour rappel, les taux de turnover des établissements du réseau libre confessionnel étaient bien moindres que les niveaux de turnover constatés dans les établissements du réseau officiel subventionné communal. L'ampleur des différences entre les réseaux de la Fédération Wallonie-Bruxelles et le réseau libre confessionnel est particulièrement nette à Bruxelles et dans la province du Brabant wallon, tandis que l'ampleur de la différence entre le réseau officiel subventionné provincial et le réseau libre confessionnel est particulièrement importante dans le Brabant wallon et en province de Liège. Corrélation n'est

toutefois pas d'explication. Nous avons élaboré une série de pistes explicatives des différences entre réseaux pour l'enseignement fondamental, qui valent largement pour l'enseignement secondaire, raison pour laquelle nous n'y revenons pas ici.

Tableau 16 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement secondaire ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie, le personnel d'enseignement et le réseau d'appartenance

	Modèle 3 (toutes provinces confondues) n=418	Modèle 3 (Bruxelles) n=96	Modèle 3 (Brabant Wallon) n=29	Modèle 3 (Hainaut) n=127	Modèle 3 (Liège) n=86	Modèle 3 (Namur) n=54	Modèle 3 (Luxembourg) n=26
Variables liées aux élèves							
Composition socioéconomique	-.03	-.04	.25	-.05	-.19*	-.14	.36
Nombre d'élèves	-.18	-.13	-.08	-.24	-.03	-.36	-.13
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.11	-.13	-.13	-.14	-.17	-.02	-.25
Part d'enseignement général et de transition	.11	.14	-.10	.04	.03	-.02	.17
Variables liées au personnel d'enseignement							
% diplômés pédagogiques	-.20	.00	-.02	-.14	-.21	.22	.29
% d'enseignants novices (> 5 ans)	.32	.11	.37	.51	.50	.35	-.03
% d'enseignants nommés	-.07	-.31	.18	.14	.17	-.22	-.34
Variables liées au réseau d'appartenance							
FWB vs LC	.16	.30	.44	.17	.06	.07	.46
OP vs LC	.17	-.13	.58	.19	.40	.09	–
R^2 ajusté	.41	.37	.36	.55	.68	.35	.16

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Tableau 17 : Prédiction du turnover des établissements d'enseignement secondaire ordinaire par des variables caractérisant la population scolaire accueillie, le personnel d'enseignement, le réseau d'appartenance et les interactions entre la composition socioéconomique des établissements et le réseau d'appartenance

	Modèle 4 (toutes provinces confondues) n=418	Modèle 4 (Bruxelles) n=96	Modèle 4 (Brabant Wallon) n=29	Modèle 4 (Hainaut) n=127	Modèle 4 (Liège) n=86	Modèle 4 (Namur) n=54	Modèle 4 (Luxembourg) n= 26
Variables liées aux élèves							
Composition socioéconomique	-.07	-.12	_	-.16	-.29	-.33	.39
Nombre d'élèves	-.17	-.09	_	-.23	.00	-.35	-.13
Evolution de la population d'élèves entre 2006 et 2010	-.11	-.10	_	-.15	-.15	-.02	-.25
Part d'enseignement général et de transition	.12	.12	_	.05	.06	.03	.17
Variables liées au personnel d'enseignement							
% diplômés pédagogiques	-.20	.02	_	-.13	-.17	.26	.30
% d'enseignants novices (> 5 ans)	.31	.17	_	.52	.54	.35	.00
% d'enseignants nommés	-.07	-.27	_	.14	.21	-.32	-.31
Variables liées au réseau d'appartenance							
CF vs LC	.16	.44	_	.23	.00	.00	.51
OP vs LC	.18	-.29	_	.33	.37	-.23	_
Variables liées aux interactions entre la composition socioéconomique et les réseaux d'appartenance							
FWB * SES (vs. LC)	.06	.24	_	.14	.23	.28	-.04
OP * SES (vs. LC)	.05	-.16	_	.20	-.08	.41	_
R^2 ajusté	.41	.39	_	.57	.72	.43	.16

Finalement, les analyses d'interaction entre la composition socioéconomique des établissements et les réseaux d'enseignement (voir Tableau 17) montrent, comme pour l'enseignement fondamental, des interactions « significatives » entre ces deux paramètres. Toutefois c'est cette fois dans le réseau libre confessionnel que la relation entre la composition socioéconomique des établissements et le turnover est la plus claire, et ce comparativement à cette même relation mesurée pour les établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou associés au réseau officiel subventionné provincial. Ce constat est plus clair en provinces de Liège, de Namur et de Bruxelles en ce qui concerne la comparaison entre le réseau libre confessionnel et le réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et pour les provinces de Namur et du Hainaut en ce qui concerne la comparaison entre le réseau libre confessionnel et le réseau officiel subventionné provincial. En guise d'illustration, les Figures 3 et 4 indiquent bien qu'en province de Liège par exemple, la relation entre la composition socioéconomique des établissements

et le turnover est plus forte et négative pour les établissements d'enseignement du réseau libre confessionnel ($r = -.29$, voir Figure 3) que pour les établissements d'enseignement organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ($r = -.06$, voir Figure 4). A nouveau, ce constat pourrait prendre sens à l'aune des caractéristiques structurelles du marché du travail enseignant, le réseau libre confessionnel représentant la majorité des établissements au niveau secondaire. La donne est toutefois quelque peu différente sur le plan des périmètres de mobilité, puisque la taille des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement libre confessionnel est, comparativement à la taille des pouvoirs organisateurs communaux dans l'enseignement fondamental par exemple, moins importante¹². Il est donc possible que la régulation des affectations qui se joue à l'échelle des centres d'enseignement secondaire explique en partie ce résultat, dès lors qu'on suppose en tout cas que le lien plus fort entre la composition socioéconomique des établissements et leur turnover est lié à de plus grandes possibilités de mobilité pour les personnels sur le marché du travail.

¹² Des analyses complémentaires réalisées à l'échelle des pouvoirs organisateurs confirment partiellement cette hypothèse. Il apparaît en effet que le niveau de turnover des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire libre confessionnel n'est lié ni à l'évolution de la population scolaire, ni au niveau socioéconomique moyen, ni à la diversité socioéconomique interne aux pouvoirs organisateurs, ni à la taille des pouvoirs organisateurs. Ce résultat s'explique par la faible variation dans la taille des pouvoirs organisateurs (variant de un à quatre établissements). Pour confirmer l'interprétation posée, il importerait donc de réaliser des analyses à l'échelle des CES, qui sont les organes de régulation des carrières enseignante qui, dans l'enseignement libre confessionnel secondaire, collaborent avec les pouvoirs organisateurs en cette matière.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

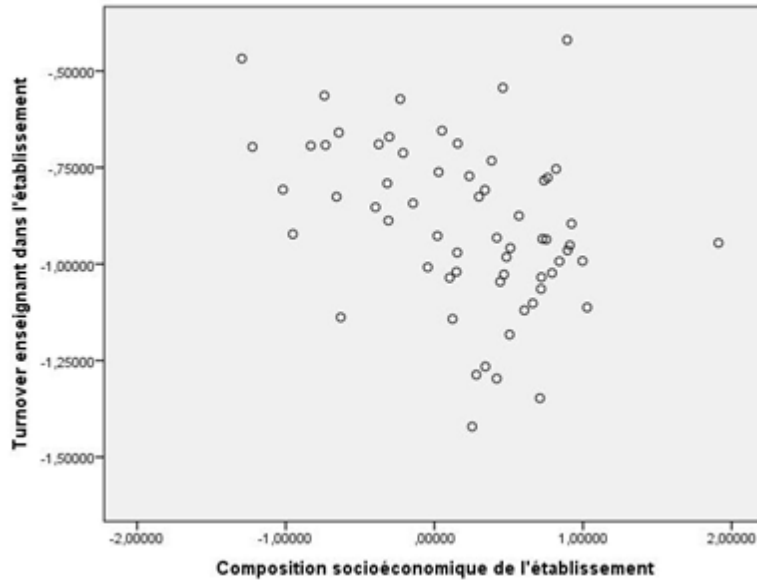


Figure 3 : Représentation graphique de la relation entre la composition socioéconomique de l'établissement et son turnover enseignant dans le réseau libre confessionnel pour la province de Liège, enseignement secondaire

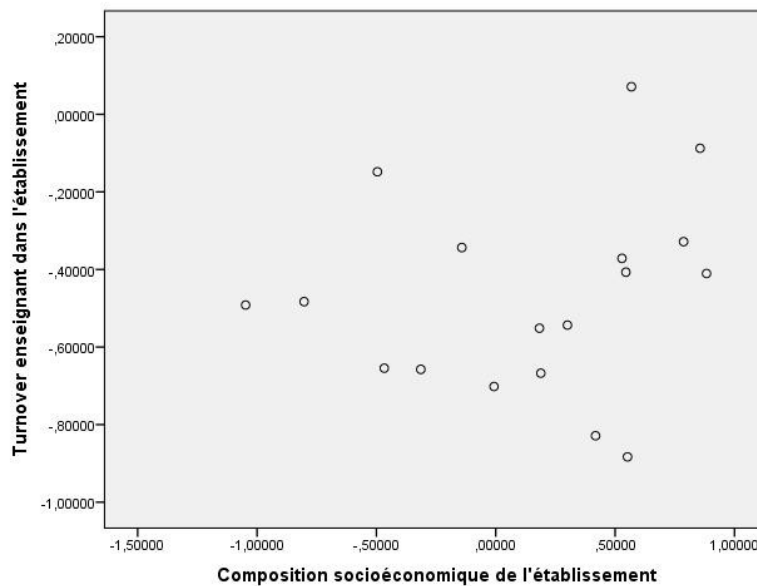


Figure 4 : Représentation graphique de la relation entre la composition socioéconomique de l'établissement et son turnover enseignant dans le réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la province de Liège, enseignement secondaire

5. Discussion des résultats

Dans cet article, notre objectif majeur était de décrire et nourrir une problématique largement explorée dans d'autres systèmes scolaires depuis les années 2000 mais peu documentée en Fédération Wallonie-Bruxelles, celle du turnover des établissements. A travers une série d'analyses réalisées à partir de bases de données administratives, nous avons d'une part estimé les niveaux de turnover des établissements dans une série de contextes, et d'autre part cherché à en prédire les variations entre établissements dans des modèles d'analyse multi-variés. Qu'avons-nous appris de ces premières analyses ?

6.1. L'ampleur du turnover en Fédération Wallonie-Bruxelles

Bien que les analyses réalisées ne soient pas comparatives, elles indiquent que les niveaux de turnover des établissements d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont en moyenne supérieurs aux taux de turnover constatés dans d'autres systèmes scolaires, singulièrement aux Etats-Unis (Ingersoll, 2001). En moyenne en effet, les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles renouvellent un cinquième de leur personnel annuellement, alors que les estimations réalisées par Ingersoll (2001) sur la base de la School And Staffing Survey (SAS) en comparant les années 1990-1991 et 1991-1992 font ressortir un taux de 13.2 pour cent en moyenne, quel que soit le type de l'établissement, de

12.4 pour les établissements publics et de 18.9 pour cent pour les établissements d'enseignement privés. Les taux moyens de turnover en Fédération Wallonie-Bruxelles s'approchent donc davantage des taux de turnover calculés pour l'enseignement privé aux Etats-Unis. Ce taux élevé de turnover dans les écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait être lié à un turnover important des enseignants novices, de l'ordre de quarante-cinq pour cent sur une base annuelle.

Ce chiffre moyen cache toutefois des disparités internes importantes au système scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les taux de turnover sont plus élevés dans l'enseignement fondamental que dans l'enseignement secondaire, et cette différence n'est pas imputable entièrement à la différence de taille des établissements entre les niveaux d'enseignement. Il est probable qu'une partie des différences entre niveaux d'enseignement soit aussi liée à un taux de migration professionnelle plus important au niveau fondamental, là où les établissements du niveau secondaire semblent plus touchés par de l'attrition professionnelle, en particulier des novices (Delvaux et collègues, 2013), ainsi qu'à une plus grande latitude dans la gestion des affectations du personnel (dans les classes, les cours, les options) chez les directeurs de l'enseignement secondaire. Les disparités sont aussi territoriales. Dans l'enseignement fondamental, les taux de turnover sont plus élevés en province de Liège et de manière moins nette dans le

Hainaut que dans les autres provinces. Le turnover est par contre moins élevé à Bruxelles pour les enseignants novices exerçant dans le fondamental, et pour les enseignants du secondaire dans la province du Luxembourg.

6.2. Des différences entre réseaux

Les analyses indiquent également qu'après contrôle d'un ensemble de paramètres liés aux caractéristiques des enseignants et des publics élèves scolarisés dans les établissements, des différences persistent entre les réseaux d'enseignement. Ces différences sont relativement consistantes d'un niveau d'enseignement à l'autre : les établissements du réseau libre confessionnel sont moins touchés par le turnover des enseignants que les établissements du réseau communal et de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le fondamental, et que les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et provinciaux dans l'enseignement secondaire. Ces différences sont probablement explicables par une série de paramètres. Nous en retiendrons trois ici. Premièrement, les périmètres de la mobilité professionnelle, plus larges, en moyenne, dans le réseau communal et de la Fédération Wallonie-Bruxelles : les enseignants de ces deux réseaux bénéficieraient ainsi d'opportunités de mobilité plus importantes sans que cette mobilité n'affecte l'avancement dans leur carrière. Les modalités de gestion du personnel forment probablement un deuxième paramètre. Bien que les modalités de gestion du personnel soient très diversifiées dans le réseau communal,

puisqu'attachées à chaque commune, on peut toutefois faire l'hypothèse d'une plus grande centralisation de la gestion du personnel dans l'enseignement communal, et plus encore évidemment dans le réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, que dans l'enseignement libre confessionnel. Or la décentralisation de la gestion des ressources humaines pourrait être plus à même de prendre en compte la spécificité des établissements (leur projet, leur public, leur identité, etc.) dans leur recherche de personnel, et ainsi favoriser une meilleure adéquation entre les attentes des personnels et des employeurs. Enfin, troisième paramètre, on ne peut écarter l'hypothèse que ces différentiels de niveaux de turnover cachent des effets de type organisationnel. L'idée est qu'en moyenne, les politiques et les pratiques organisationnelles internes aux établissements du réseau libre confessionnel (formes de leadership, culture organisationnelle, implication des enseignants dans la prise de décision, concertations horizontales, etc.) seraient plus favorables à un maintien des enseignants dans l'établissement que les politiques et pratiques organisationnelles des établissements des réseaux officiels.

6.3. Une inégale répartition des personnels, vecteur de turnover ?

Les différences de niveaux de turnover entre établissements sont aussi liées aux caractéristiques des enseignants qu'ils recrutent (plus ou moins volontairement). Il apparaît en effet que les établissements dans lesquels travaillent des enseignants plus

mobiles connaissent des taux de turnover plus importants, les caractéristiques favorables à la mobilité étant la faible expérience dans la profession, le plus souvent assortie de conditions d'emploi plus précaires (Delvaux et collègues, 2013), l'absence de statut d'enseignant nommé, et la non-possession d'un diplôme de type pédagogique. Le pouvoir explicatif de ces paramètres est plus important dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement fondamental, ce qu'on pourrait lier à la plus grande diversité des profils d'enseignant dans l'enseignement secondaire, notamment au regard des modalités d'entrée dans le métier et la possession d'un titre pédagogique à l'entrée, mais aussi probablement à la plus grande diversité des établissements en présence sur le quasi-marché scolaire. Les analyses indiquent aussi que l'effet des caractéristiques des publics enseignant sur le turnover est, dans certains cas (c'est-à-dire à Bruxelles dans l'enseignement fondamental et secondaire, et dans la province de Liège dans l'enseignement secondaire), un effet conjoint avec la composition socioéconomique des établissements. Autrement dit, cela signifie que dans ces cas, non seulement tous les établissements ne sont pas sur un pied d'égalité pour recruter des profils d'enseignant ayant une plus grande probabilité d'être stable, mais aussi que la relation entre la composition socioéconomique des établissements et le turnover s'explique en bonne partie par la plus grande difficulté pour les établissements défavorisés de recruter

un personnel aux caractéristiques prometteuses de stabilité (et non uniquement par des conditions de travail plus « difficiles » dans le contexte des établissements défavorisés). Ces résultats accréditent l'hypothèse (à tout le moins dans certains contextes qu'il est difficile actuellement de délimiter sur un plan théorique) d'une forme de parallélisme entre les mécanismes de ségrégation des élèves et des personnels dans les établissements (singulièrement ceux d'enseignement secondaire) qui génère des taux plus importants de turnover, probablement en partie explicatifs également des différentiels de performance scolaire des établissements plus défavorisés sur un plan socioéconomique.

6.4. Des marchés du travail particuliers ?

Enfin – et c'est peut-être là le résultat le plus original de nos analyses –, ces dernières dressent un portrait nuancé de la relation entre la composition socioéconomique des établissements et leur turnover. Alors que la littérature internationale rapporte une relation assez systématique, négative et d'une ampleur modérée à forte entre le turnover des établissements et le type de public élève qu'ils scolarisent (Lothaire, Dumay et Dupriez, 2013), les analyses réalisées sur le système de la Fédération Wallonie-Bruxelles indiquent une relation fortement variable d'un contexte à l'autre. La relation apparaît plus forte dans l'enseignement fondamental que secondaire, mais surtout, plus intense et

négative dans l'enseignement communal fondamental (en particulier en province de Liège, $r = -.57$) et dans l'enseignement secondaire libre catholique (en particulier dans les provinces de Liège et de Namur, $r = -.29$ et $r = -.33$). Ces disparités internes au système scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'expliquent probablement en partie par la structure institutionnelle de régulation du système scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles et le système de gestion des carrières, largement de type bureaucratique, et donc lié à l'ancienneté (calculée sur la base du pouvoir organisateur). L'idée est la suivante : le lien entre la composition socioéconomique des établissements et leur turnover, largement expliqué dans la littérature par une migration volontaire des enseignants travaillant dans un contexte défavorisé, ne se « déploie » qu'à condition que les marchés du travail (structurés par les paramètres précités) offrent des possibilités de mobilité professionnelle qui ne dégradent pas les enseignants dans l'avancement de leur carrière. Autrement dit, la relation entre la composition socioéconomique des établissements et leur turnover ne serait pas uniquement, comme le laisse entendre la littérature internationale, une question de nature organisationnelle. La variabilité de cette relation paraît en effet liée à des paramètres explicatifs relatifs à la structure des marchés du travail enseignant, qu'on peut comprendre d'une double manière.

Premièrement, la morphologie des marchés du travail enseignant est largement conditionnée par des règles qui

régissent les conditions de recrutement, l'affectation des personnels aux entités organisationnelles et l'avancement des personnels dans leur carrière. En d'autres mots, le marché du travail enseignant, à l'instar d'autres marchés du travail qualifiés de marchés fermés (Paradeise, 1984), ne fonctionne pas comme une simple mise en adéquation libre de l'offre et de la demande. Le marché du travail des enseignants s'appréhende mieux comme « un espace social où l'allocation de la force de travail aux emplois est subordonnée à des règles impersonnelles de recrutement et de promotion » (Paradeise, p. 352). Ces règles impersonnelles conditionnent la régulation du rapport entre l'offre et la demande sur deux points au moins. En protégeant par statut les personnels plus anciens dans leur fonction, elles reportent l'incertitude des systèmes de recrutement et la plus grande mobilité chez les enseignants novices. Ensuite, en associant l'évolution dans la carrière à une ancienneté acquise à l'échelle des pouvoirs organisateurs, elles délimitent les espaces de mobilité. La délimitation des espaces de mobilité par les règles de promotion entraîne probablement elle-même deux conséquences : d'une part une plus grande concentration des mobilités à l'intérieur des pouvoirs organisateurs (plutôt qu'entre ces derniers), et d'autre part, comme l'ont montré nos analyses, une plus grande probabilité d'observer des mobilités d'un certain type (passer d'un établissement « défavorisé » vers un autre type d'établissement) dans les espaces de mobilité qui rassemblent un plus grand nombre d'employeurs potentiels, par

ailleurs diversifiés notamment sur un plan socioéconomique.

Deuxièmement, la structure du marché du travail est de toute évidence liée à la structure institutionnelle de régulation de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, qui repose fortement sur les réseaux et les pouvoirs organisateurs. Bien que les vingt dernières années aient vu en Fédération Wallonie-Bruxelles une réduction des écarts de statut des personnels enseignant et des règles de recrutement, on peut néanmoins constater que les modalités de recrutement et de gestion de la mobilité des personnels diffèrent encore selon les réseaux (Ontijt, 2013), et avancer l'hypothèse que ces différences cachent plus que des régimes de règles différents. Dans une étude des modalités de recrutement et de sélection d'une douzaine de personnels en charge de ces questions (les directions dans le libre subventionné, les services de l'enseignement dans l'enseignement communal, et le désignateur en FWB), Ontijt a ainsi montré que les « cultures » de recrutement et de sélection des personnels propres à chaque réseau/pouvoir organisateur cachaient en partie des conventions, au sens de « règles, repères de coordination, et d'un ensemble de valeurs propre à chacune d'elles » (Eymard-Duvernay & Marchal, 1996, cités par Ontijt, 2013), cohérentes avec le projet institutionnel de chaque réseau/pouvoir organisateur.

En d'autres mots, le marché du travail des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles serait particulier au double sens de recouvrir les traits d'un marché fermé, et d'être caractérisé par la cohabitation de régimes de règles traduisant eux-mêmes des conventions teintées des valeurs du projet institutionnel porté par les multiples acteurs intervenant sur le marché du travail. Bien sûr, ces réflexions sur la nature particulière des marchés du travail enseignant nous éloignent en partie de l'objectif majeur de notre article qui était de saisir la problématique des mobilités professionnelles des enseignants à partir des taux de sortie des établissements. Elles mériteraient d'être poursuivies dans une étude plus systématique du ou des marchés du travail des enseignants dans une perspective sociologique, qui viserait précisément à comprendre les modalités socialement construites à travers lesquels se régulent le rapport entre l'offre et la demande sur ces marchés particuliers.

6.5. Limites de l'analyse

Cet ensemble de résultats ne constitue évidemment qu'une première pierre à l'analyse des phénomènes de turnover en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils sont limités à plusieurs égards. Une première limite concerne la mesure du turnover. La mesure que nous avons adoptée ne permet pas de distinguer les formes de mobilité professionnelle (l'attrition et la migration),

pas plus que leur caractère volontaire ou involontaire. Ces déficits de la mesure du turnover sont problématiques dans le sens où est faite, ne fût-ce qu'implicitement, la supposition que les processus (individuels, organisationnels et institutionnels) qui organisent chez les enseignants les décisions de mobilité sont de nature similaire. Or on a de bonnes raisons de penser que les différents types de mouvement sur le marché du travail peuvent avoir des « causes » diverses. Sans nous lancer ici dans une élaboration théorique relative à la diversité des processus, motivations et trajectoires de mobilité, songeons rapidement à la diversité des situations de mobilité pour rendre concrète cette idée. Les situations de mobilité peuvent osciller entre l'enseignant forcé d'abandonner sa carrière professionnelle pour des raisons familiales ou médicales (attrition forcée), l'enseignant qui fait reconnaître son ancienneté de travail en contexte de différenciation positive pour être affecté dans un établissement plus favorisé socio économiquement (migration volontaire), l'enseignant qui décide d'embrasser une nouvelle carrière professionnelle (attrition volontaire) ou encore l'enseignant forcé de quitter un établissement pour céder la place à un collègue plus ancien et réaffecté (migration involontaire). La deuxième limite majeure de nos analyses est liée à la base de données utilisée. Bien qu'elle présente l'avantage de contenir des informations

sur la population des établissements d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles (là où le plus souvent, les recherches doivent se contenter d'analyses menées sur des échantillons), elle a néanmoins l'importante limite des variables qu'elle contient. Les prédicteurs mobilisés pour comprendre la nature des différences de taux de turnover entre établissements se limitent en effet à des caractéristiques objectives relevant du public scolarisé dans l'établissement, du profil des enseignants y travaillant, et de l'affiliation institutionnelle. Or la littérature internationale montre que le turnover enseignant ne se résume pas à ces caractéristiques objectives, et qu'il importe en particulier de prendre en compte dans la prédiction des variables individuelles d'un autre type (traduisant le rapport au métier ou encore le sentiment d'efficacité), mais surtout des variables de type organisationnel. On notera toutefois que sans la prise en compte de ces variables, les modèles de prédiction que nous avons construits apparaissent associés à une part non-négligeable de la variance du turnover des établissements dans le système de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et ce en particulier dans certains cas, où le nombre limité de paramètres introduits – de type objectif –, ont permis de prédire plus de cinquante pour cent de la variance du turnover (et jusqu'à septante pour cent de la variance pour la province de Liège en secondaire).

Bibliographie

- Charters W. W. (1970). Some factors affecting teacher survival rates in school districts, *American Educational Research Journal*, 7(1), 1-27.
- Delvaux, B., Desmarez, P., Lothaire, S., Dupriez, V. & Veinstein, M. (2013). Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail. *Cahier de recherche du GIRSEF*, 92, 1-152.
- Ingersoll R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis, *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Lothaire, S., Dumay, X. & Dupriez, V. (2013). Pourquoi les enseignants quittent-ils leur école? Revue de la littérature scientifique relative au turnover des enseignants, *Revue Française de Pédagogie*, 181, 99-126.
- Eymard-Duvernay, F. & Marchal, E. (1997). *Façons de recruter*. Paris: Editions Métailié.
- Ontijt, V. (2013). La formation du jugement : une question de convention ? Louvain-la-Neuve : mémoire de master non-publié.
- Paradeise, C. (1984). La marine marchande française : un marché du travail fermé ? *Revue Française de Sociologie*, 25(3), 352-375.
- Ronfeldt, M., Loeb, S. & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4-36.
- Vandenberghe, V. (2000). Leaving teaching in the French-speaking Community of Belgium: a duration analysis, *Education Economics*, 8(3), 221-239.

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Appendices

Appendice 1 : Corrélations entre le turnover des pouvoirs organisateurs de l'enseignement communal fondamental, l'évolution moyenne de la population scolaire, la composition socioéconomique moyenne, la variation de la composition socioéconomique et le nombre d'établissements

	Évolution population	Composition socio-économique moyenne	Variation composition socio-économique	Nombre d'établissements	Turnover annuel
Évolution population	1				
Composition socio-économique moyenne	.02	1			
Variation composition socio-économique	.11	-.39***	1		
Nombre d'établissements	.00	-.33***	.51***	1	
Turnover	-.07	-.32***	.28***	.43***	1

Appendice 2 : Corrélations entre le turnover des pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre confessionnel fondamental, l'évolution moyenne de la population scolaire, la composition socioéconomique moyenne, la variation de la composition socioéconomique et le nombre d'établissements

	Évolution population	Composition socio-économique moyenne	Variation composition socio-économique	Nombre d'établissements	Turnover annuel
Évolution population	1				
Composition socio-économique moyenne	-.07	1			
Variation composition socio-économique	.00	-.31	1		
Nombre d'établissements	-.14	-.06	.24	1	
Turnover	-.08	.04	.02	.02	1

Appendice 3: Analyses bi variées de la relation entre la composition socioéconomique des établissements, et le « type » de personnel enseignant qui y travaillent (pourcentage d'enseignants novices, nommés, et détenteurs d'un titre pédagogique), dans l'enseignement fondamental, par province

Bruxelles

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.41	1		
% enseignants nommés	.37	-.66	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.16	-.10	-.05	1

Brabant Wallon

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.14	1		
% enseignants nommés	.05	-.63	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.25	.04	-.03	1

Hainaut

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	.05	1		
% enseignants nommés	-.04	-.55	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.08	-.10	.05	1

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Liège

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.28	1		
% enseignants nommés	.03	-.58	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.13	-.01	.03	1

Namur

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.05	1		
% enseignants nommés	.06	-.66	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.23	-.08	.21	1

Luxembourg

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	.03	1		
% enseignants nommés	.02	-.65	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.12	-.07	.09	1

Appendice 4: Analyses bi variées de la relation entre la composition socioéconomique des établissements, et le « type » de personnel enseignant qui y travaillent (pourcentage d'enseignants novices, nommés, et détenteurs d'un titre pédagogique), dans l'enseignement secondaire, par province

Bruxelles

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.44	1		
% enseignants nommés	.44	-.89	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.55	-.56	.69	1

Brabant Wallon

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.35	1		
% enseignants nommés	.45	-.80	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.08	-.62	.67	1

Hainaut

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.13	1		
% enseignants nommés	.27	-.57	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.40	-.26	.32	1

Décrire et prédire le turnover des enseignants

Liège

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.27	1		
% enseignants nommés	.27	-.59	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.35	-.12	.31	1

Namur

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	-.30	1		
% enseignants nommés	.22	-.61	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	.35	-.35	.32	1

Luxembourg

	Composition socioéconomique	% enseignants novices	% enseignants nommés	% détenteurs d'un titre pédagogique
Composition socioéconomique	1			
% enseignants novices	.10	1		
% enseignants nommés	-.18	-.70	1	
% détenteurs d'un titre pédagogique	-.16	-.34	.62	1

Derniers cahiers de recherche publiés

2013

Leporcq C., Siroux J.-L., Draelants H.

Pratiques et représentations juvéniles de l'écriture à l'ère d'internet, n° 94

Draelants H., et Braeckman S.

Aspirations et sentiment de compétence à suivre des études supérieures. L'établissement scolaire comme contexte de comparaison sociale, n° 93

Delvaux B., Desmarez P., Dupriez V., Lothaire S. et Veinstein M.

Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail, n° 92

Renouprez L., Weber G., Martin M., de Viron F.

L'absentéisme en formation pour adulte est-il influencé par le dispositif de cours ? Le cas d'un master universitaire, n° 91

2012

Paquay L.

Continuité et avancées dans la recherche sur la formation des enseignants, n° 90

Fusulier B.

Regard sociologique sur l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale. Enjeu de société, médiation organisationnelle et appartenance professionnelle, n° 89

Fusulier B. et Moulaert T.

Etre infirmière et parent : une approche compréhensive des engagements et des parcours professionnels en Belgique francophone, n° 88

Vermandele C., Dupriez V., Maroy C et Van Campenhoudt M.

Réussir à l'université : l'influence persistante du capital culturel de la famille, n° 87

2011

Delvaux B.

Nationalité et parcours scolaire en Belgique francophone, n° 86