

Juin 2010

Observatoire du fonctionnement de l'enseignement primaire Rapport de synthèse 2009-2010

En janvier 2010, l'Observatoire¹ a recueilli par enquête l'avis des enseignants², des Dir-E, et d'un échantillon de parents sur le fonctionnement de l'enseignement primaire. Le rapport présente de manière synthétique l'articulation des exploitations successives des données qui ont été réalisées entre février 2010 et mai 2010. Chaque étape a vu la Commission de fonctionnement destinataire d'un rapport faisant le point sur les données traitées :

- le rapport « Première analyse des réponses apportées aux questionnaires enseignants, directeurs et parents » à la Commission de fonctionnement du 18 mars 2010 ;
- le rapport « Traitement analytique des réponses apportées aux questionnaires enseignants, directeurs et parents » à la commission de fonctionnement du 22 avril 2010 ;
- le rapport « Données comparatives entre les enquêtes Santé 2002, Erasm 2003 et Observatoire 2010 » à la Commission de fonctionnement du 20 mai 2010.

Chacun de ces rapports comprend une partie méthodologique qui explicite les méthodes de traitement des données retenues. Par souci de transparence, l'Observatoire se tient à la disposition des partenaires qui le souhaiteraient pour apporter des compléments d'information.

Par souci de transparence également, les trois rapports cités sont mis en ligne sur le site d'Etidep.

Les six points suivants sont proposés pour résumer ces différents rapports :

- 1 – Données méthodologiques
- 2 – Exemples d'analyses pour les données issues du questionnaire enseignant
- 3 – Exemple d'analyses réalisées sur les représentations professionnelles des Dir-E
- 4 – Exemple d'analyses réalisées sur les relations familles – écoles
- 5 – Résumé des principaux résultats
- 6 – Des propositions d'actions pour 2010 – 2011

¹ Equipe constituée de Jean-Marc Huguenin (chargé de cours à l'IDHEAP de Lausanne), Jean-Paul Payet (professeur à l'Université de Genève), José Ramirez (professeur à la HEG de Genève) et Georges Solaux (professeur émérite à l'Université de Bourgogne et coordinateur de l'Observatoire).

² Toute désignation de personne, de statut ou de fonction, s'entend indifféremment au féminin et au masculin.

1 – Données méthodologiques

1 – 1. Une procédure associant évaluation – concertation

Conformément aux standards d'évaluation SEVAL, les partenaires ont été associés à toutes les étapes du processus d'enquête. Celles-ci peuvent être résumées comme suit :

- identification des axes d'investigation (thématiques des questionnaires) et définition de leur contenu avec la Commission de fonctionnement (octobre 2009) ;
- sur cette base, définition des projets de questionnaires avec les partenaires ;
- tous les enseignants et directeurs d'établissement ont été consultés par voie électronique ; la mise en ligne des questionnaires a été effectuée entre les 18 et 30 janvier 2010 ;
- un échantillon de 5600 parents relevant de 15 établissements identifiés par le SRED comme représentatifs de la population scolaire du canton ont été consultés soit par voie électronique soit par support papier entre les 18 et 30 janvier 2010 ;
- traitement des données et production de rapports par l'Observatoire. L'exploitation des réponses permet d'identifier des points positifs et des points négatifs sur le fonctionnement de l'enseignement primaire ;
- analyse des rapports et élaboration de propositions d'évolution du dispositif en place par la commission de fonctionnement.

1 – 2. Des échantillons de répondants représentatifs

Les pourcentages de réponse sont élevés et permettent d'affirmer la représentativité des échantillons de répondants au regard de leurs populations parentes respectives.

Population concernée	Effectif ciblé	Echantillon final	% de réponses exploitables
Parents	5'600	3200 (dont 100 par voie électronique)	57
Enseignants	3'073	1561 se sont connectés (1041 répondent à la totalité du questionnaire)	34
Dir-E	91	83 se sont connectés (72 répondent à la totalité du questionnaire)	80

1 – 3. Les procédures de traitement des données

Les données ont été traitées par l'observatoire selon quatre procédures successives et complémentaires :

PROCÉDURE 1 : LA LECTURE DES POURCENTAGES

La première exploitation des réponses apportées aux questionnaires enseignants, Dir-E et parents a été descriptive, autrement dit seuls les pourcentages de réponse à chacune des questions ont été analysés. Par exemple, à la question « *Les équipes d'enseignant-e-s sont toutes différentes les unes des autres. Pouvez-vous indiquer où se situe l'équipe de votre établissement relativement à la cohérence pédagogique ?* », on note les pourcentages de réponse suivants :

	Faible	Plutôt faible	Plutôt forte	Forte
Cohérence pédagogique (%)	10.4	31.5	51.1	6.9

Ou à la question « *Travaillez-vous dans un établissement uni site ou multi sites* », on recueille les pourcentages suivants :

	Uni-site	Multi-sites
Type d'établissement (%)	49	51

PROCÉDURE 2 : LE CROISEMENT DES VARIABLES

La seconde exploitation consiste à mettre en œuvre le croisement des réponses ce qui permet d'identifier des liaisons entre variables et incite à faire l'hypothèse que le type d'établissement par exemple exerce un effet sur les représentations relatives à la cohérence pédagogique sans que l'on puisse toutefois déterminer l'ampleur de cet effet ou de cet impact.

Cohérence pédagogique / type d'établissement		Type d'établissement	
		Uni-site	Mutli-sites
Cohérence pédagogique (%)	Forte ou plutôt forte	67	50
	Faible ou plutôt faible	33	50
Total		100	100

On relève que le pourcentage de satisfaits (cohérence forte ou plutôt forte) relativement à la cohérence pédagogique de l'équipe passe de 67% lorsqu'on est en établissement uni site à 50% pour le multi-sites. Inversement, le nombre d'insatisfaits (cohérence faible ou plutôt faible) passe de 33 à 50%. Un test statistique permet d'affirmer que la distribution des effectifs dans les différentes cases ne se fait pas au hasard. La distribution des satisfaits et des insatisfaits n'est pas indépendante du fait que l'on travaille dans un établissement uni-site ou dans établissement multi-sites

PROCÉDURE 3 : LE TRAITEMENT ANALYTIQUE DES DONNÉES

Pour parvenir à apprécier l'effet net des variables, il faut passer par une analyse multivariée qui consiste à déterminer quel est l'effet net exercé par chaque variable explicative sur une variable à expliquer, les autres variables explicatives étant maintenues constantes (ou encore toutes choses

égales par ailleurs, telle variable exerce tel effet sur...). Dans l'exemple qui nous occupe, il s'agirait ainsi de déterminer deux données :

1. Si le fait de travailler dans un établissement uni-site (variable explicative) conduit les enseignants à répondre de manière significativement plus favorable à la question sur la « cohérence pédagogique » (variable à expliquer) que les enseignants qui travaillent dans un établissement multi-sites, l'ensemble des autres variables étant maintenues constantes.
2. Et si oui, quel est l'effet ou l'impact de l'appartenance à l'établissement uni-site sur le pourcentage de réponses (quelle est l'augmentation du pourcentage de réponses favorables due au simple fait que l'on travaille dans un uni-site par rapport à ceux qui travaillent dans un multi-sites, les autres variables étant maintenues constantes).

PROCEDURE 4 : UNE COMPARAISON DES REPONSES APORTEES PAR LES ENSEIGNANTS EN 2010 AVEC DES REPONSES APORTEES EN 2002 ET 2003

Trois enquêtes de masse ont été réalisées cette dernière décennie auprès des enseignants de l'enseignement primaire (en décembre 2002, une évaluation des conditions de santé³ a été menée auprès du personnel de la Direction de l'enseignement primaire ; en 2003, une enquête sur les conditions de travail⁴ a concerné l'ensemble du personnel enseignant du primaire, du cycle et du post-obligatoire ; enfin, en 2010, l'enquête de l'Observatoire a concerné les enseignants, les Dir-E et les parents). Un certain nombre de comparaisons ont été effectuées bien que la comparaison systématique des résultats de ces trois enquêtes présente des risques méthodologiques élevés dans la mesure où :

- les échantillons ne sont pas construits de la même manière ;
- les objectifs des enquêtes sont différents ;
- les méthodes de traitement des données sont différentes ;
- seules les questions pour lesquelles on dispose de données en pourcentages peuvent faire l'objet de comparaisons statistiques, ce qui limite considérablement le champ de comparaison avec l'enquête Santé 2002 fondée sur des « scores ».

³ « Evaluation des relations entre les conditions de travail et la santé du personnel de l'enseignement primaire du Département de l'instruction publique », Juin 2003.

Action en Santé publique, 19a, Avenue Choiseul, CH 1290 Versoix, Suisse.

Téléphone : 00 41 22 755 32 32 / 00 41 79 372 73 50

Email : Actions-SP@bluewin.ch

⁴ Etude sur la situation professionnelle des enseignantes et des enseignants de l'école publique du canton de Genève, Institut Erasmus, Anya Ensmann, Massimo Sardi, Novembre 2003.

La synthèse partielle des résultats a été préférée au résumé pour présenter les résultats. Cette synthèse sera fondée sur l'explicitation de l'articulation des quatre procédures rappelées dans le point 1 « méthodologie ». En outre cette synthèse sera partielle car ne relevant que de quelques exemples.

Ce choix permet de compléter la présentation descriptive des résultats (en termes de pourcentages de réponses) par une explication des réponses données en fonction de caractéristiques personnelles des répondants (âge, sexe, ancienneté, etc.) et de caractéristiques contextuelles (établissements uni ou multi-sites, petits ou grands établissements, etc.).

Enfin, la dimension temporelle est introduite dans l'analyse avec la comparaison de données collectées lors d'enquêtes antérieures.

Pour un approfondissement de chacune des procédures de traitement, il est utile de se reporter à chacun des rapports.

2 – Exemples d'analyses pour les données issues du questionnaire enseignant

2 – 1. L'avis des enseignants sur la direction d'établissement

2 – 11. Exploitation descriptive

On note pour les items de la question 25 :

- « *Les informations que je reçois de la direction d'établissement sont cohérentes* » : 71% d'opinions favorables.
- « *J'apprécie l'action de la direction d'établissement* » : 67,5% d'opinions favorables.

Les réponses apportées au premier item de la question 34 (« *Une direction d'établissement est un progrès pour notre établissement* ») sont partagées : 51,5% ne sont pas d'accord, 48,5% le sont.

Ce partage des réponses doit cependant être nuancé par le fait que tous les items de la question 32 reçoivent 75% ou plus d'opinions favorables : « *Contribuer à résoudre les tensions et à créer un bon climat dans l'établissement* », « *Lancer des idées sur le plan pédagogique* », « *Représenter l'établissement auprès de tous les partenaires externes (parents, hiérarchie, OJ, commune, etc.)* », « *Garantir la qualité de l'enseignement dans l'établissement* », « *Garantir le respect du cadre institutionnel dans l'établissement* », « *Résoudre rapidement les divers problèmes qui se posent dans l'établissement* », « *Etre une personne ressource et un soutien pour les enseignants* », « *Coordonner les initiatives pédagogiques des enseignants* » et « *Veiller à la mise en œuvre du projet d'établissement* ».

Seul l'item « *Mener les entretiens d'évaluation et de développement* » reçoit moins d'opinions favorables, mais tout de même 51% des enseignants considèrent cette activité du directeur « *importante* » ou « *essentielle* ».

2 – 12. Exploitation analytique

- Les enseignants de genre masculin, et les enseignants des petits établissements (présence plus forte de la direction du fait de la faiblesse du nombre de classes et d'enseignants et sans doute sentiment que la gestion par l'équipe suffisait) apprécient moins la mise en place des directions d'établissement.
- Par contre, les enseignants des établissements uni-sites apprécient davantage que ceux des établissements multi-sites (dans lesquels le Dir-E ne peut être partout à la fois) cette mise en place.

2 – 13. Comparaison des trois enquêtes

Le soutien hiérarchique de proximité bénéficie en 2010 d'avis favorables.

(1) – L'enquête Santé 2002 mettait en évidence la faiblesse du soutien hiérarchique : « Le score moyen de soutien professionnel (SP=32.8) est assez bas pour ce à quoi on pourrait s'attendre en général dans les entreprises de service. Il est toutefois plus haut que celui rencontré dans les

entreprises de production. Cet assez faible score de soutien professionnel s'explique par un score très faible de soutien hiérarchique ».

(2) – Ce résultat de l'enquête Santé 2002 est cohérent avec Erasm 2003 : « Ce sont les enseignants du primaire qui portent un regard plus critique sur les relations qu'ils entretiennent avec les autorités scolaires avec 48% d'entre eux qui expriment un manque de soutien lors de problèmes avec des élèves. La communication et les actions qui émanent de ces autorités sont jugées de manière plus critique par ces enseignants. En effet, alors qu'une majorité des enseignants du secondaire porte des appréciations positives sur ces trois derniers points (adhésion avec les affirmations proposées), c'est l'inverse qui est vrai pour les enseignants du primaire ».

(3) – Concernant les enquêtes Erasm 2003 et Observatoire 2010 :

Erasm 2003 propose aux enseignants de se prononcer sur la proposition suivante : « *Je me sens soutenu(e) par les autorités scolaires (inspection direction)* ». Observatoire 2010 détaille les autorités et demande de se prononcer sur la direction d'établissement d'une part et la direction générale d'autre part (qui sont pour la première l'autorité hiérarchique de proximité et pour la seconde l'autorité centrale de décision).

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord
<i>Je me sens soutenu(e) par les autorités scolaires (inspection, direction)</i> Erasm 2003 (%)	14.00	38.00	37.00	11.00
<i>Je me sens soutenu(e) par la direction d'établissement</i> Observatoire 2010 (%)	43.04	38.14	14.41	4.23
<i>Je me sens soutenu(e) par la direction générale</i> Observatoire 2010 (%)	4.90	30.36	45.05	19.50

La comparaison réalisée entre « *Je me sens soutenu(e) par les autorités scolaires (inspection direction)* » (Erasm 2003) et « *Je me sens soutenu(e) par la direction d'établissement* » (Observatoire 2010) montre que la différence est très significative ***, les jugements sur le soutien de la direction d'établissement étant nettement plus favorables car davantage centrés sur « *tout à fait d'accord* » et « *assez d'accord* ».

On observe exactement le résultat contraire pour la comparaison entre « *Je me sens soutenu(e) par les autorités scolaires (inspection direction)* » (Erasm 2003) et « *Je me sens soutenu(e) par la direction générale* » (Observatoire 2010) : les jugements sur le soutien de la direction générale 2010 sont très significativement différents *** des jugements 2003, les jugements 2010 sur la direction générale étant nettement plus centrés sur « *pas vraiment d'accord* » et « *pas du tout d'accord* ».

L'amélioration en matière de hiérarchie et de soutien de proximité était vivement souhaitée par le rapport Santé 2002. Les directions d'établissement installées à la rentrée 2008 – 2009 visaient en partie à combler les lacunes observées en la matière. Les comparaisons effectuées entre Erasm 2003

et Observatoire 2010 donnent raison au rapport Santé 2002 et justifient la dimension « soutien de proximité » voulue par la création des directions d'établissement.

2 – 2. Les représentations professionnelles

2 – 2.1. Exploitation descriptive

Un décalage entre image de soi et image sociale apparaît (question 55 à 62). Selon les enseignants l'école genevoise (pour 58%) et le métier d'enseignant (pour 46%) ont plutôt des mauvaises images auprès de la population.

Face à cette image sociale, les enseignants développent une image de soi (image propre) nettement plus positive : 75% ont une bonne image de leur profession, 68% sont satisfaits de leur travail, 68% exercent un métier qui correspond à leur attentes avec un niveau salarial jugé satisfaisant par 78%. Ceci conduit 81% des enseignants à affirmer qu'ils opteraient de nouveau pour ce métier si « *cela était à refaire* ».

2 – 2.2. Exploitation analytique

L'âge est un facteur explicatif important (effet très significatif) de l'appréciation négative de l'image professionnelle testée dans les trois questions « *quelle image avez-vous globalement de votre profession ?* » et « *la profession d'enseignant-e telle qu'elle est actuellement correspond-elle à vos attentes ?* » et « *Si vous aviez le choix, opteriez-vous à nouveau pour la profession d'enseignant-e ?* ». Dans cette dernière question il apparaît nettement que cette image se détériore dès 32 ans et que la détérioration s'accroît ensuite avec l'âge.

Le fait de disposer d'un diplôme autre que le brevet ou l'université produit le même effet négatif sur les attentes. C'est l'inverse pour les enseignants qui exercent d'autres fonctions (MA, etc.) et qui exercent en uni-site (autrement le fait d'exercer en multi-sites produit un effet négatif sur les attentes).

2 – 2.3. Comparaison des trois enquêtes

- (1) – *Erasm 2003 et Observatoire 2010 : « Diriez-vous que le système d'enseignement genevois a aujourd'hui plutôt une bonne image ou plutôt une mauvaise image auprès de la population ? ».*

	Observatoire 2010	Erasm 2003
Plutôt une bonne image (%)	4.71	6.00
Plutôt une mauvaise image (%)	58.60	49.00
Ni l'un, ni l'autre / ça dépend (%)	36.60	45.00

- *Erasm 2003 et Observatoire 2010 : « Diriez-vous que le métier d'enseignant-e a plutôt une bonne image ou plutôt une mauvaise image auprès de la population ? ».*

	Observatoire 2010	Erasm 2003
Plutôt une bonne image (%)	10.66	21.00
Plutôt une mauvaise image (%)	46.01	35.00
Ni l'un, ni l'autre / ça dépend (%)	43.23	44.00

- *Dans les deux cas, la distribution des réponses est significativement différente. Les jugements 2010 sont plus négatifs que ceux exprimés en 2003.*

(2) – Concernant la seule enquête Observatoire 2010, il est possible de comparer les représentations des enseignants à celles des directeurs et des parents.

Questions Enseignants et directeurs :

- *« Diriez-vous que le système d'enseignement genevois a aujourd'hui plutôt une bonne image ou plutôt une mauvaise image auprès de la population ? »*
- *« Diriez-vous que le métier d'enseignant-e a plutôt une bonne image ou plutôt une mauvaise image auprès de la population ? »*

Questions Parents :

- *« Quelle est l'image de l'école genevoise dans la population ? »*

Image de l'école ou du système d'enseignement dans la population (%)	Enseignants	Directeurs	Parents
Plutôt une bonne image	4.71	15.28	46.19
Plutôt une mauvaise image	58.60	25.00	18.40
Ni l'un, ni l'autre / ça dépend	36.60	59.72	35.41
Total	100.00	100.00	100.00

- *« Quelle est l'image du métier d'enseignant-e dans la population ? »*

Image de l'enseignant dans la population (%)	Enseignants	Directeurs	Parents
Plutôt une bonne image	10.66	20.83	66.08
Plutôt une mauvaise image	46.01	18.06	6.39
Ni l'un, ni l'autre / ça dépend	43.23	61.11	27.53
Total	100.00	100.00	100.00

Observatoire

du fonctionnement de l'enseignement primaire

(3) – Deux questions concernant les représentations professionnelles ont été posées par Erasm 2003 et observatoire 2010.

- « *La profession d'enseignant-e telle qu'elle est actuellement correspond-elle à vos attentes ?* »

	Observatoire 2010	Erasm 2003
Tout à fait (%)	8.17	12.00
Plutôt (%)	59.08	61.00
Pas vraiment (%)	30.64	24.00
Pas du tout (%)	2.02	2.00

- « *Si vous aviez le choix, opteriez-vous à nouveau pour la profession d'enseignant-e ?* »

	Observatoire 2010	Erasm 2003
Oui (%)	81.17	87.00
Non (%)	18.83	13.00

Dans les deux cas les distributions de réponse sont significativement différentes ***. Les jugements 2010 sont plus négatifs que ceux exprimés en 2003.

3 – Exemple d'analyses réalisées sur les représentations professionnelles des Dir-E

3 – 1. Exploitation descriptive

Selon les directeurs, l'école genevoise (pour 48%), le métier de directeur (pour 11%) et le métier d'enseignant (pour 18%) ont plutôt des mauvaises images auprès de la population avec en outre de forts taux d'indécision (« *ni bonne ni mauvaise, ça dépend* » dans près de 60% des cas) (cf. question 46, 47 et 48).

Face à cette image sociale très nuancée, les directeurs développent une image de soi (image propre) nettement plus positive (question 49) : 73% ont une bonne image de leur profession, 69% sont satisfaits de leur travail et 77% exercent un métier qui correspond à leur attentes. Ceci conduit 87% des directeurs à affirmer qu'ils opteraient de nouveau pour ce métier si « *cela était à refaire* ».

3 – 2. Exploitation analytique

Le fait d'être un homme, disposant d'une expérience plus longue comme enseignant du primaire et de diriger un établissement REP conduit à répondre plus favorablement à la question « *La fonction de Dir-E telle qu'elle est actuellement correspond-elle à vos attentes ?* ».

Quatre variables exercent un effet significativement très négatif sur les réponses :

- le fait d'avoir exercé des responsabilités de RE – MP et plus particulièrement d'inspecteur (sentiment de perte d'identité ?),
- d'exercer dans un établissement uni-site,
- dans un établissement où la population est perçue comme favorisée,
- et de bénéficier d'un MA dégrevé (grands établissements).

4 – Exemple d'analyses réalisées sur les relations familles – écoles exprimées dans les questionnaires parents

4 – 1. Exploitation descriptive

4 – 1.1. L'accueil des familles à l'école

Le questionnaire conduisait les familles à s'exprimer sur l'accueil à l'école par les personnels enseignants et/ou le directeur d'une part et par les structures externes (GIAPP par exemple) en dehors des heures de classe d'autre part.

97% des parents se sentent bien accueillis à l'école et à l'aise pour « discuter avec l'enseignant » (questions 8 et 9). Toutefois, 42% souhaiteraient « avoir davantage de contacts avec l'école ».

Parmi les parents qui ont des enfants qui fréquentent les structures d'accueil de l'école hors heures scolaires (sur les 3200 parents ayant répondu à l'enquête, ils sont environ 1900 dans ce cas), 90% sont satisfaits de cet accueil : pause de midi, restaurant scolaire.

4 – 1.2. Les relations avec les enseignants

95% des parents qui ont rencontré un problème scolaire avec leur enfant se sont adressés à l'enseignant (question 16). 90% estiment par ailleurs être bien informés sur « les progrès et difficultés scolaires » de leurs enfants (question 12).

Les parents pensent dans 99% des cas que les enseignants sont suffisamment formés pour entretenir les relations avec les parents (question 20).

La question 33 aborde les rapports que les parents entretiennent avec les enseignants. Les pourcentages d'avis favorables sont reproduits dans le tableau ci-dessous.

Rapports avec les enseignants	Avis favorables (%)
Les parents respectent le travail des enseignants	97.00
Les enseignants respectent mon rôle de parents	97.00
Je dois effectuer des tâches qui devraient plutôt être celles des parents	14.00
En général, les parents soutiennent les règles de l'école	96.00
Les parents ont tendance à trop intervenir vis-à-vis du travail de l'enseignant	14.00
Les enseignants ont tendance à trop intervenir dans la sphère familiale	8.00

4 – 2. Exploitation analytique.

Les 6 questions suivantes ont été analysées :

- « Etes-vous satisfait des mesures de soutien aux élèves en difficulté ? »

- « *Aimeriez-vous avoir plus de contact avec l'école ?* »
- « *Les enseignants sont-ils suffisamment formés dans leur relation avec les parents ?* »
- « *Pensez-vous recevoir suffisamment d'information de la part de l'enseignant ?* »
- « *Je dois effectuer des tâches qui devraient plutôt être celles des enseignants-es* »
- « *Les enseignants ont trop tendance à intervenir dans la sphère familiale* »

Il apparaît très nettement que les caractéristiques socioculturelles appréhendées par le biais du nombre de langues parlées à la maison et par le fait que l'on ne parle pas le français à l'extérieur pour les catégories les plus défavorisées d'une part, et appréhendées par le fait que l'on bénéficie (pour la mère ou pour le père) d'une formation initiale d'un niveau au moins égal à une formation secondaire supérieure pour les familles les plus favorisées d'autres part, exercent un effet très significatif sur les réponses.

Les avis sont systématiquement opposés pour les cinq questions testées. Les parents des milieux les plus défavorisés marquant systématiquement leur accord tandis que les parents issus de milieu plutôt favorisés marquent leur désaccord.

Le fait d'avoir plusieurs enfants scolarisés dans les classes enfantines ou primaires exerce également un effet en particulier en incitant les parents concernés à davantage penser qu'ils doivent « *effectuer des tâches qui devraient plutôt être celles des enseignants* » et que « *les enseignants ont trop tendance à intervenir dans la sphère familiale* ».

5 – Résumé des principaux résultats.

5 – 1. Chez les enseignants

- i. Le facteur le plus influent est l'âge, qui se traduit à la fois par l'expérience (la gestion des relations avec les collègues et les parents sentiment d'être suffisamment formé) et par un sentiment que l'on peut assimiler à de la lassitude (à l'égard de l'autorité, du nouveau fonctionnement apprécié par le conseil d'établissement, etc.). Ce sentiment de lassitude s'accompagne d'une détérioration de l'identité professionnelle, d'une image de soi affaiblie et d'une mise en doute du choix du métier.
- ii. Le fait d'être un homme se traduit par une position traditionnelle d'autorité qui incite :
 - à douter de l'autorité de la hiérarchie, voire à la refuser (direction d'établissement et DGEP) ;
 - à douter de l'utilité et de l'efficacité des changements (direction d'établissement et conseil d'établissement) ;
 - à avoir le sentiment de maîtriser les relations sociales (avec les collègues et les parents).
- iii. L'effet établissement uni-site semble faciliter l'acceptation du nouveau fonctionnement et plus particulièrement les relations dans le collectif de travail (mise en œuvre moins complexe qu'en établissement multi-sites).
- iv. Dans les petits établissements, si l'on a tendance à exercer d'autres fonctions plus fréquemment que dans les grands (du fait de la rareté des forces disponibles), on tend à rejeter la direction d'établissement (peut-être semble-t-elle moins utile), et les changements sont davantage subis que dans les grands établissements. La cohérence des directives de la DGEP y est davantage critiquée.
- v. Le fait d'exercer d'autres fonctions (MA, etc.) conduit à porter des jugements plus positifs sur le nouveau fonctionnement que ceux qui n'exercent pas ces fonctions.
- vi. La représentation que les enseignants se font de l'intérêt que les parents portent à l'école est fortement liée à l'image plus ou moins favorisée qu'ils se font de leur population d'élèves. Plus la population scolaire leur semble issue de milieux favorisés, plus les familles sont perçues comme s'intéressant à l'école. Inversement, plus la population scolaire leur semble issue de milieux défavorisés, moins les familles sont perçues comme s'intéressant à l'école.

5 – 2. Chez les Dir-E

- i. Au-delà du nombre très important de modèles d'analyse qui se sont avérés non significatifs, les autres modèles présentent des degrés de significativité faibles.

- ii. Deux grandes catégories de variables exercent toutefois un effet significatif :
 - a) L'expérience, appréciée par l'âge, la fonction antérieure (inspecteur), le nombre d'années d'enseignement préalable à la prise de fonction, et la direction d'un établissement REP agissent :
 - positivement sur le sentiment de disposer d'une formation suffisante pour la gestion des équipes, sur la cohérence des directives de la DGEP, sur le sentiment d'être respecté par la DGEP, sur le fait que le métier de Dir-E correspond aux attentes ;
 - négativement sur l'appréciation d'un conseil d'établissement garant de l'autonomie.
 - b) L'effet établissement apprécié par la représentation plus ou moins favorisée que les Dir-E se font de la population scolaire de leur établissement, et le fait d'exercer dans un « petit » ou « grand » établissement ou en REP, agissent tantôt positivement, tantôt négativement. La direction d'un petit établissement et la perception de la population scolaire comme favorisée exercent un effet positif sur la représentation d'un conseil d'établissement garant de l'autonomie. Le petit établissement et la perception de la population scolaire comme défavorisée exercent un effet positif sur le fait que les directives sont trop nombreuses ou cohérentes. Le sentiment d'être respecté par la DGEP est favorisé par les grands établissements mais défavorisé par l'établissement REP. Enfin les attentes plus ou moins satisfaites par rapport à leur fonction de Dir-E est favorisée en REP et défavorisée par la perception d'une population scolaire favorisée.

5 – 3. Chez les parents

Les caractéristiques socioprofessionnelles (langues parlées, niveaux de formation) des familles exercent l'effet le plus important sur les réponses, tant au niveau de l'adhésion aux associations de parents d'élèves que des jugements portés sur les relations école – famille. Les milieux les plus aisés ont davantage tendance à exercer un regard critique sur le fonctionnement de l'école.

Le fait d'avoir plusieurs enfants scolarisés dans le primaire, ce qui constitue une forme d'expérience parentale en matière de scolarisation, a également tendance à renforcer l'exercice du regard critique sur le fonctionnement de l'école.

Il faut noter pour terminer cet examen la **contradiction apparente entre deux types de réponses apportées par les enseignants et les parents** : comme indiqué ci-dessus, plus la population scolaire semble issue de milieux favorisés, plus les familles sont perçues par les enseignants comme s'intéressant à l'école. Inversement, plus la population scolaire leur semble issue de milieux défavorisés, moins les familles sont perçues comme s'intéressant à l'école.

Or les parents issus de milieux défavorisés ont nettement tendance à répondre plus positivement à la question « *Aimeriez-vous avoir plus de contact avec l'école ?* ».

5 – 4. Comparaison des questionnaires enseignants 2002, 2003, 2010

- La latitude de décision des enseignants est jugée forte dans les trois enquêtes ;
- La charge de travail est estimée plus lourde en 2010 ;
- Le soutien hiérarchique de proximité bénéficie en 2010 d'avis favorables ;
- Les relations avec les collègues sont jugées bonnes dans les trois enquêtes ;
- Les relations avec les élèves semblent plus faciles en 2010 ;
- Les relations avec les parents d'élèves sont jugées bonnes dans les trois enquêtes et semblent évoluer plus favorablement en 2010 ;
- Les jugements relatifs aux conséquences du changement dans l'école sont plus négatifs en 2010 qu'en 2003 ;
- La représentation, chez les enseignants, de l'image que la population se fait de l'enseignement genevois et du métier d'enseignant est plus négative en 2010 qu'en 2003 ;
- Les représentations professionnelles sont plus négatives en 2010 qu'en 2003 ;
- Le stress des enseignants est étudié dans les trois enquêtes et la différence entre Erasm 2003 et Observatoire 2010 n'est pas significative .

6 – Des propositions d'actions pour 2010 - 2011

Sur la base des rapports de l'Observatoire, la Commission de fonctionnement du 17 juin 2010 a été consacrée à l'exploration des pistes d'actions à développer en 2010 -2011.

Les entretiens réalisés par l'Observatoire se présentent comme un bilan d'étape provisoire du nouveau fonctionnement après deux années de mise en œuvre.

6 – 1. Les principaux constats concernant les nouvelles fonctions

6 – 1.1. Une direction d'établissement perçue comme une hiérarchie de proximité, avec deux restrictions importantes

Chez les enseignants ce jugement est accompagné de fortes exigences et attentes des équipes à l'égard du Dir-E en matière de collégialité et de compétences pédagogiques. Chez les enseignants, et dans une moindre mesure chez les Dir-E, les entretiens d'évaluation et de développement ne sont pas complètement acceptés.

6 – 1.2. **Si le soutien hiérarchique** de proximité (Dir-E) bénéficie de la part des enseignants d'avis favorables, le soutien hiérarchique de la DGEP est fortement mis en doute par les enseignants et dans une moindre mesure par les Dir-E.

6 – 1.3. **La fonction de direction de région est questionnée.**

6 – 1.4. **Le cahier des charges des secrétaires** n'est pas finalisé.

6 – 1.5. **Le conseil d'établissement** n'est pas totalement perçu comme une instance de régulation de l'autonomie ni comme répondant aux besoins spécifiques de la population.

6 – 2. Les principaux constats concernant les nouveaux processus

6 – 2.1. Le nouveau fonctionnement ne se résume pas à la création des Dir-E, mais surtout à la **mise en œuvre de nouveaux processus** accompagnés d'effets de système fondés sur l'autonomie des établissements. Or, de l'avis des partenaires, le système semble peu évoluer de ce point de vue. Chez les Dir-E, il apparaît notamment que l'autonomie en matière de gestion pédagogique, de gestion des personnels et de gestion budgétaire est faible. Elle peut même parfois régresser, comme dans le cas des projets de formation et des demandes d'intervention du Point.

6 – 2.2. **La gestion du changement** et la perception du changement dans l'école sont négatives. Les changements sont clairement subis, mal vécus et leur efficacité est mise en doute. La mobilisation face au changement chez les enseignants est faible, avec une remise en cause du manque de préparation des équipes et de la faiblesse des moyens mis en œuvre pour accompagner ce changement. Par ailleurs, l'impact des changements sur la réduction de l'échec scolaire est mis en

doute. Le changement contribuerait à augmenter la charge de travail. Les parents pensent quant à eux qu'il y a trop de changements.

6 – 3. Les principaux constats concernant les relations parents – école – enseignants

6 – 3.1. L'exploitation analytique des questionnaires a montré l'impact fort des caractéristiques socio culturelles et socio économiques sur les avis formulés par les parents.

6 – 3.2. Les enseignants et les Dir-E émettent des jugements et expriment des attentes à l'égard des parents qui sont fortement liées à leur représentation du milieu social dont sont issus les parents.

6 – 4. Propositions d'actions pour 2010 -2011 :

Ces actions relèveront soit de dossiers à traiter par la DGEP soit d'évaluations à réaliser par l'Observatoire :

- Changement, accompagnement du changement et autonomie des établissements ;
- Les cahiers des charges des secrétaires et des enseignants ;
- Pistes d'actions en direction des parents issus de milieux socio culturels défavorisés et des parents qui ne maîtrisent pas le français pour les aider à s'approprier le fonctionnement de leur établissement et à participer à la vie scolaire ;
- Evaluation du fonctionnement des régions et identification de propositions d'évolution destinées (i) à structurer l'identité professionnelle du groupe des DirE et (ii) à intégrer les dimensions enseignement obligatoire et DGEO ;
- Evaluation du fonctionnement des conseils d'établissement ;
- Identification des besoins des établissements, critères d'allocation des ressources, et résultats obtenus par les établissements.