

Ressources humaines et financières du DIP

**TEMPS PARTIELS ET
FLUX D'ENSEIGNANTS
EN 1999**

DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE (DIP)

SERVICE DE LA RECHERCHE EN ÉDUCATION (SRED)

&

SERVICES ADMINISTRATIFS ET FINANCIERS (SAFs)

GENÈVE

Mai 2001

Compléments d'information : Pierre-Alain WASSMER
Tél. (41 22) 327 70 59
pierre-alain.wassmer@etat.ge.ch

Responsable de l'édition : Narain JAGASIA
Tél. (41 22) 327 74 28
narain.jagasia@etat.ge.ch

Web : <http://agora.unige.ch/sred/>

Diffusion : SRED
12, Quai du Rhône
1205 Genève – Suisse

Tél. (41 22) 327 57 11
Fax (41 22) 327 57 18

La réalisation de ce document a été assurée par Pierre-Alain Wassmer, chercheur au Service de la recherche en éducation.

Que les personnes qui ont participé à la relecture des manuscrits trouvent ici l'expression de notre gratitude. Il faut citer en particulier Jacques Amos, Claude-Alain Baertschi, Hugo Baillon, Annick Evrard et Françoise Osiek, tous chercheurs au SRED ou aux SAFs.

Le travail a été effectué en collaboration avec le Groupe des indicateurs de ressources (GIR) du Département de l'instruction publique. Font partie de ce groupe :

Michel Ramuz, SAFs, co-président ; Norberto Bottani, SRED, co-président ; Claude-Alain Baertschi, SAFs ; Pierre Berthet, CTI ; Pascal Cirlini, DGPO ; Michel Clavel, OPE ; Maurice Dandelot, DEP ; Catherine Equey (Martin Kasser remplaçant), HES ; Alexandre Lundgren, DGCO ; Patrick Mosetti, OOF ; Christian Mermoux, OJ ; Daniel Pilly, CEPSPE ; Sophie Rossillion Damary, Université ; Pierre-Alain Wassmer, SRED ; Frédéric Wittwer, SG.

Symboles

- valeur nulle
- 0 valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
- ... donnée inconnue
- /// aucune donnée ne peut correspondre à la définition

Table des matières

<i>Introduction</i>	4
<i>Partie I</i>	
Les emplois à temps partiel	5
<i>Partie II</i>	
Enseignants de l'instruction publique entrés ou sortis en 1999	25
<i>Annexes</i>	<i>1</i>

Introduction

Lors de la parution de la version 2000 de *Ressources humaines et financières du DIP*, nous avons annoncé la sortie de la présente publication, présentée comme prolongement thématique de la première. Les données de base qui ont permis les développements de cet ouvrage sont en effet, pour une partie, les mêmes que celles présentées en automne dernier. Il faut pourtant ajouter des exploitations nouvelles qui ont été possibles à partir d'une nouvelle extraction de GIP, le logiciel de gestion du personnel. Cette nouvelle extraction concerne les entrées et sorties d'enseignants du DIP sur une période d'un an.

Nous avons aussi évoqué la sortie de *Le système d'enseignement et de formation genevois. Ensemble d'indicateurs*, qui présente pour une première fois des indicateurs au plan cantonal. Les deux études thématiques contenues dans cette publication permettront la mise en perspective de données contenues dans les indicateurs, par des approches et des analyses réalisées sous un autre angle.

La première partie concerne les emplois à temps partiel, présentés sous trois angles différents, offrant chaque fois un regard complémentaire sur une question qui touche spécialement le domaine de l'éducation. On verra que la pratique du temps partiel est à mettre en relation avec la forte présence féminine au sein du DIP, mais qu'elle touche aussi les hommes, bien davantage que ce n'est le cas dans d'autres domaines.

Dans la deuxième partie, les entrées et les sorties d'enseignants du DIP sont exposées, en particulier par âge et par motif, ce qui met en avant la part élevée de départs anticipés, y compris pour ce qui concerne les retraites. Ces informations sont à mettre en relation avec les pyramides d'âges qui annoncent d'importants groupes d'enseignants en fin de carrière. Les échéances pour leur remplacement pourraient ainsi être plus proches que prévues.

Les thèmes du temps partiel et des mouvements des enseignants sont tous deux d'actualité et touchent des points sensibles dans la gestion du personnel au sein du Département. Nous espérons, avec cette publication, avoir répondu, en partie au moins, au besoin d'information qui se fait toujours plus pressant dans la gestion rigoureuse des ressources de l'instruction publique.



Partie I

LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

La pratique du temps partiel est largement répandue au sein du Département de l'instruction publique, davantage que dans la plupart des autres départements. L'enseignement en général est, *de par la nature de l'organisation du travail*, un domaine où se pratiquent des horaires particuliers. Cette situation n'est pas sans conséquences sur la gestion des ressources humaines ni sur les coûts mêmes de l'éducation.

Ce n'est donc pas par hasard que des méthodes de gestion ou des logiciels particuliers ont dû être créés et implantés dans les écoles et dans les administrations scolaires, à la fois pour organiser l'enseignement, pour planifier l'organisation des locaux, pour composer les programmes et les horaires d'enseignement – à la fois pour les élèves et pour les enseignants – et pour réaliser les paies du personnel. Cette gestion complexe demande beaucoup de souplesse de la part des différents intervenants, et la pratique du temps partiel apparaît autant comme une difficulté supplémentaire à résoudre que comme une opportunité, une flexibilité dans l'organisation du travail professionnel ou dans la vie privée.

Pour analyser cette situation, il nous est paru nécessaire de séparer les traitements statistiques qui concernent les enseignants de ceux correspondant au personnel administratif et technique, moins touché par les spécificités de l'organisation scolaire.

La pratique du temps partiel ne peut pas non plus être considérée en dehors d'une autre particularité du système d'enseignement, qui est la forte présence des femmes au sein du corps enseignant. Dans ce sens, nous avons présenté dans cette partie une série de données en tenant compte de la répartition entre hommes et femmes.

Différentes approches sont possibles pour appréhender la pratique du temps partiel. Dans cette étude, nous en avons retenu trois :

- par le **taux d'activité moyen**, qui indique la part travaillée, en moyenne par un groupe de personnes, rapportée à un plein temps ;
- au travers de la **répartition entre personnel à plein temps et à temps partiel**, qui partage un groupe de personnes en deux sous-groupes (variable OUI/NON) ;
- par la **répartition des personnes par tranche de taux d'activité**, fixant des catégories de temps partiel.

Chaque approche possède ses caractéristiques propres et produit une information spécifique. Les indications que nous pouvons tirer avec le **taux d'activité moyen** correspondent mieux à

une vision chronologique – davantage réalisables sur une tendance centrale que sur une information fragmentée –, la **répartition du personnel entre plein temps et temps partiel** permet de présenter les données selon une variable supplémentaire (p. ex. la classe de traitement), tandis que la **répartition des personnes par taux d'activité** mettra en valeur les diverses modalités du temps partiel. Ces trois méthodes correspondent à des approches différentes et il est essentiel de considérer ces angles de vue comme *complémentaires* plutôt que comme redondantes ou divergeantes.

Un point central à garder à l'esprit – qui est valable pour l'ensemble de cette partie consacrée au temps partiel – est que la référence qui détermine le plein temps n'est *pas* la même pour toutes les catégories de personnel. En effet, un horaire complet pour le personnel administratif et technique représente 40 heures hebdomadaires, tandis que pour les enseignants, le plein temps varie selon le niveau scolaire ou le type de charge d'enseignement¹. Il existe ainsi une grande diversité d'horaires de travail, en particulier à l'Université, et la fragmentation des emplois entre différentes activités augmente encore considérablement le nombre d'horaires de référence et donc d'horaires partiels.

Autre remarque de portée générale, les *charges hors enseignement* n'apparaissent pas en tant que telles dans l'horaire de travail car elles y sont intégrées. L'option statistique qui a été prise à l'époque est d'inscrire ces *charges hors enseignement* comme des activités identifiées, mais ne correspondant pas à des heures de travail. De la sorte, une responsabilité administrative, si elle relève d'une *charge hors enseignement* sur le temps de travail, n'apparaîtra pas en déduction de l'horaire ; en revanche, si cette activité administrative correspond à un poste administratif reconnu – et non à une *charge hors enseignement* –, elle induira une réduction du temps de travail de l'enseignant, qui apparaîtra ainsi à temps partiel.

Seule exception, les résultats globaux pour le DIP (GRAPHIQUE 1.01), qui concernent l'ensemble du personnel, *enseignants et administratifs et techniques* confondus, prennent en compte le temps de travail total des individus, quelle que soit la nature du travail effectué. Il n'est en revanche plus possible de distinguer la part qui correspond à de l'enseignement.

Dans nos calculs, nous avons pris en compte toutes les personnes ayant un emploi à la fin de l'année 1999, à l'exception des traitements remboursés² et des apprentis. Ces données correspondent donc à une situation à un moment donné – à la fin de l'année civile 1999, les effectifs d'enseignants de l'année scolaire 1999-2000 sont considérés comme stabilisés – et non à des effectifs moyens tout au long de l'année³.

Les horaires présentés dans cette partie sont des temps contractuels et non les heures réellement effectuées, ce qui revient à dire que, pour l'enseignement secondaire par exemple, une personne à plein temps – dont l'horaire de référence est de 22 heures – pourra travailler entre 20 heures et 24 heures par semaine⁴.



¹ L'horaire hebdomadaire des enseignants correspond à des heures de cours et non à l'ensemble de leur travail ; il faut encore considérer des tâches liées à l'enseignement : de la gestion et, dans certains cas, des activités de recherche (à l'Université, dans les HES).

² Les traitements remboursés sont des emplois gérés par le DIP, mais soit dans des écoles subventionnées (extérieures au DIP), soit financés par des sources externes.

³ Des données détaillées sont publiées dans le document *Ressources humaines et financières du DIP, édition 2000*, notamment dans le tableau 16, page 70.

⁴ La moyenne de 22 heures devant être respectée sur l'ensemble de la carrière de l'enseignant.

Evolution du taux d'activité moyen

Le taux d'activité moyen correspond au total des postes occupés, exprimé en équivalents plein temps, divisé par le total des personnes occupées, indépendamment de leur temps de travail (multiplié par 100 pour obtenir un pourcentage). Cette méthode définit une **valeur centrale** pour un groupe de personnes précis, valeur simple qui exprime le poids ou l'importance *en général* du temps partiel.

La simplicité de la mesure permet de suivre aisément son évolution dans le temps, par groupe de personnes – hommes et femmes – et par niveau scolaire. Elle permet de comparer des évolutions pour différents groupes et de faire apparaître des tendances.

Le défaut de cette approche consiste dans la déformation qu'elle induit en ne tenant pas compte des variantes de temps partiel. Le nombre élevé de personnes pratiquant des petits temps partiels, comme par exemple 20 % ou 30 % infléchissent plus fortement la moyenne que celles qui travaillent avec des temps partiels de 80 % ou 90 %. Avec le taux d'activité moyen, on ne voit pas les modalités de l'utilisation du temps partiel.

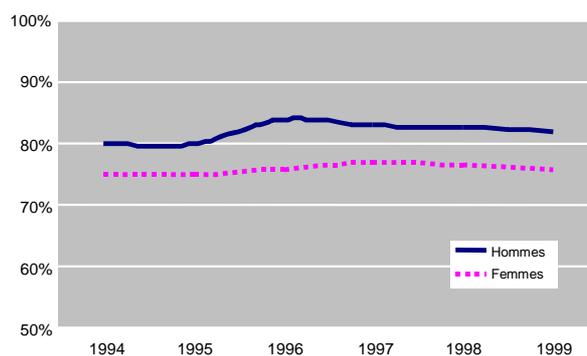
Le taux d'activité moyen global, c'est-à-dire calculé pour l'ensemble du personnel sans distinction de type d'emploi, est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, de l'ordre de 5 % sur toute la période entre 1994 et 1999 (cf. GRAPHIQUE 1.01). Ceci reflète un fait généralement connu, qui est la pratique du temps partiel plus développée chez les femmes que chez les hommes.

L'écart entre hommes et femmes n'est cependant pas particulièrement accentué, car dans le domaine de l'enseignement, les hommes pratiquent davantage le temps partiel que dans le reste du monde du travail.

Il est intéressant d'observer l'évolution des taux moyens d'activité des enseignants et leurs positions respectives pour les hommes et les femmes. On se rappellera que la présence de femmes au sein du corps enseignant varie selon le niveau scolaire, allant d'une proportion importante dans l'enseignement primaire (83.5 % de femmes), à une part plus faible au sein des HES (15.5 % de femmes), en passant par une situation légèrement en faveur des femmes pour le Cycle d'orientation (55.0 % de femmes) et par une majorité de personnel masculin dans le postobligatoire (42.6 % de femmes) et à l'Université (34.6 % de

GRAPHIQUE 1.01

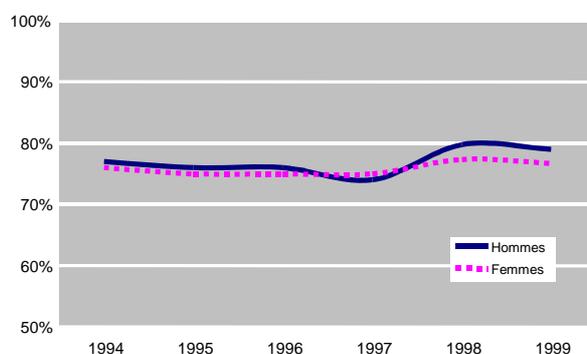
Taux d'activité moyen du personnel du DIP, 1994-1999



© Source : SRED

GRAPHIQUE 1.02

Taux d'activité moyen des enseignants du DIP, 1994-1999



© Source : SRED

femmes)⁵. Le CEPSPE échappe à cette logique puisqu'on y trouve une forte présence féminine (66.3 %) alors que la plupart des formations de cette école se situent au niveau tertiaire.

L'observation des courbes d'évolution des taux moyens d'activité pour l'ensemble des enseignants et enseignantes (GRAPHIQUE 1.02) amène à formuler un commentaire particulier :

Le taux moyen d'activité des hommes et des femmes est approximativement au même niveau et se situe autour de 75-80 %. Cette observation pourrait simplement confirmer l'affirmation faite plus haut que le personnel masculin a plus recours au temps partiel dans l'enseignement que dans d'autres secteurs, et que ce phénomène touche plus encore les enseignants que le personnel administratif et technique. Mais le constat pour les enseignants en général ne se trouve pas confirmé pour chaque niveau scolaire (GRAPHIQUES 1.03 à 1.06). Cette étrangeté est due à la manière de calculer les temps partiels à chaque niveau scolaire, qui ne reprend que *la part travaillée à ce niveau* et seulement celle-là, tandis que le taux moyen d'activité pour l'ensemble des enseignants prend en compte *le temps total travaillé au sein du DIP*. Dans le cas où une personne travaille à plusieurs niveaux différents (par exemple au CO et dans le PO), le temps de travail total – qui va entrer dans le calcul de la moyenne pour l'ensemble des enseignants – est supérieur au temps qui apparaît à chaque niveau, donc les moyennes par niveau scolaire sont plus basses ou, au maximum, égales à la « moyenne des moyennes »⁶ (dans le cas où aucune personne ne travaille à plusieurs niveaux).

L'écart constaté entre la moyenne féminine et la moyenne masculine, qui se retrouve à chaque niveau, signifie que les femmes travaillent en général moins que les hommes, pour le même type d'emploi. Les moyennes globales sont, elles, influencées à la fois par le niveau d'activité (au primaire, il se situe entre 85 et 95 %, à l'Université autour de 65-70 %) et par la proportion de femmes active à ce niveau scolaire (83.5 % au primaire 34.6 % à l'Université).

De la sorte, la forte proportion de femmes dans l'enseignement primaire, avec un taux d'activité moyen oscillant autour de 85 % d'un plein temps, tire la moyenne générale des femmes vers le haut tandis que la majorité d'hommes au sein de l'Université qui correspond à un taux moyen entre 65 et 70 % abaisse la moyenne générale des hommes.

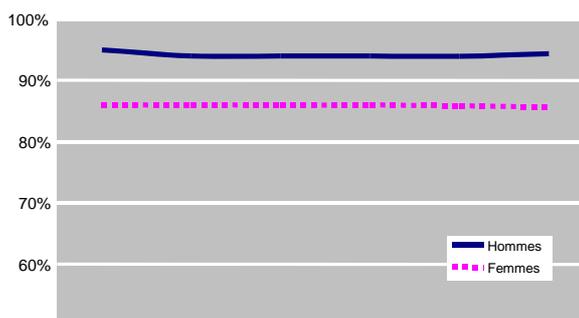
La concomitance de moyennes différentielles selon le sexe (les femmes ont systématiquement des taux d'activité plus bas) de répartition hommes-femmes (plus on monte dans l'échelle

⁵ Pour rappel, nous avons dans la catégorie « personnel enseignant » l'ensemble du corps professoral et l'ensemble des collaborateurs de la recherche et de l'enseignement, émargeant au budget DIP de l'Université, à l'exception des traitements remboursés.

⁶ Il faudrait la pondérer selon le nombre de personnes travaillant à chaque niveau.

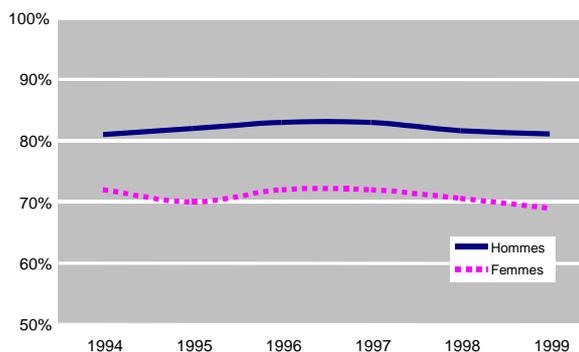
GRAPHIQUE 1.03

Taux d'activité moyen des enseignants du primaire, 1994-1999



GRAPHIQUE 1.04

Taux d'activité moyen des enseignants du CO, 1994-1999



© Source : SRED

scolaire, moins on trouve de femmes) et des niveaux moyens d'activité (le temps partiel augmente avec le niveau scolaire) provoque des effets apparemment absurdes ou contradictoires, pour le moins difficiles à expliquer sans la multiplication des informations statistiques, et sans approche par des regards croisés.

On voit les limites de l'utilisation des moyennes d'activité. Cette mesure est globale et ne permet pas de dégager des effets complexes à partir de l'analyse des données. Le principal avantage est de pouvoir suivre son évolution dans le temps, car elle reste une donnée solide dans le cas d'une institution particulière.

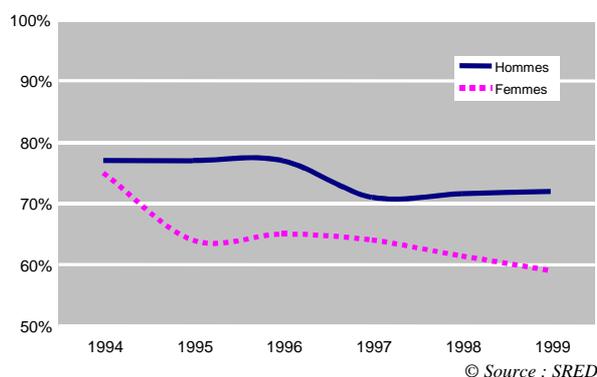
Les limites dans l'interprétation des données sont aussi perceptibles avec la création des Hautes écoles spécialisées qui extraient progressivement une partie du corps enseignant du postobligatoire⁷. Le fait que des enseignants soient engagés simultanément dans les HES et dans le postobligatoire multiplie les temps partiels là où il y avait auparavant des pleins temps. Cela abaisse à la fois les taux d'activité dans les HES et dans le postobligatoire, sans toutefois affecter les moyennes générales pour l'ensemble du DIP.

Dans le GRAPHIQUE 1.05, on constate des décrochements des moyennes entre 1995 et 1997, tant pour les hommes que pour les femmes bien qu'avec un certain décalage, ce qui correspond bien avec la période de mise en place des HES. Le décalage est difficile à expliquer, il peut s'agir autant du résultat d'un concours de circonstance (la mise en place aurait concerné d'abord une majorité de femmes) que d'effets autres, non identifiés.

L'évolution constatée sur les moyennes d'activité de l'Université doit aussi être appréhendée dans le cadre des changements que connaît cette institution : la création de postes d'assistants et de moniteurs en relation avec l'augmentation de la taxe étudiante induit des changements à la fois sur le nombre de personnes travaillant dans le corps intermédiaire et sur le taux d'activité de ce groupe de personnes. L'incidence de ces changements n'est pas mesurable et seule une étude spécifique serait à même de répondre à cette question.

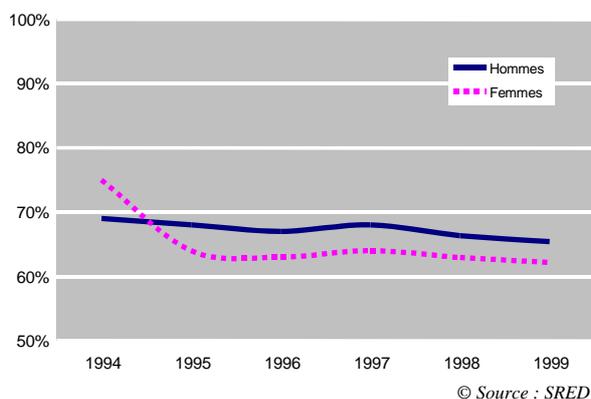
GRAPHIQUE 1.05

Taux d'activité moyen des enseignants du PO, 1994-1999



GRAPHIQUE 1.06

Taux d'activité moyen des enseignants de l'Université, 1994-1999



Personnel à plein temps et à temps partiel, selon la classe de traitement

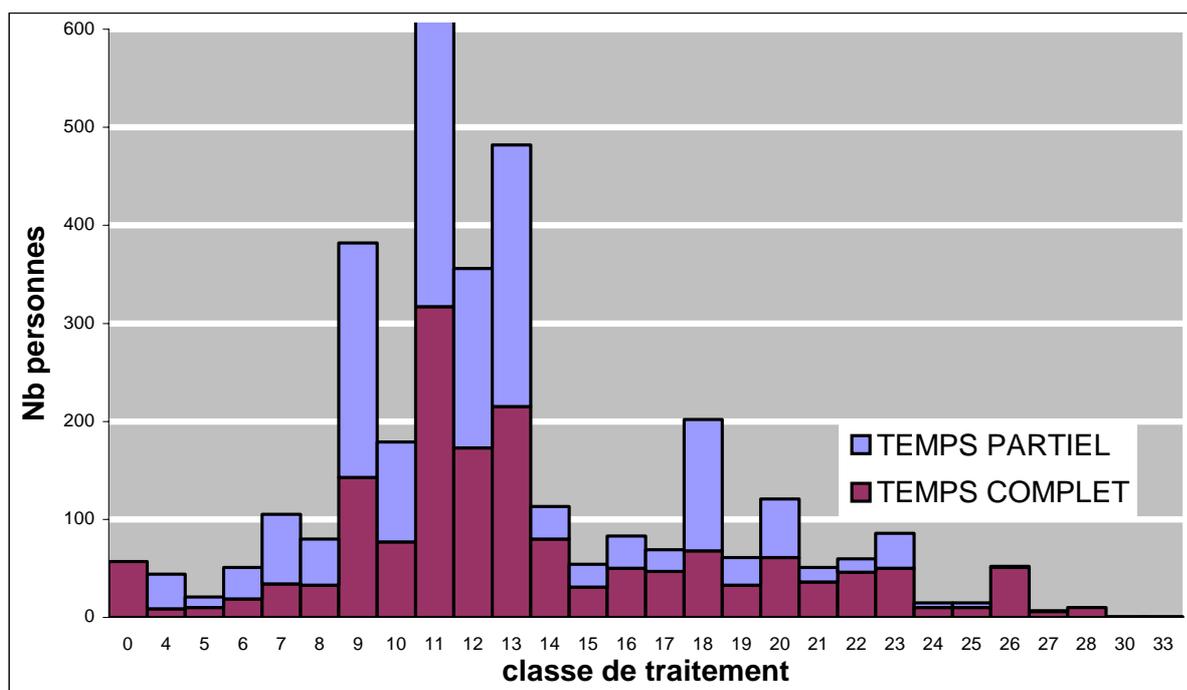
⁷ Nous avons renoncé à présenter des données pour les HES, car la mise en place récente et progressive de ces écoles ne permet pas l'établissement d'un taux d'activité moyen cohérent sur la période.

Les résultats présentés dans cette section regroupent d'un côté les personnes à plein temps et de l'autre celles ayant un emploi à temps partiel correspondant à un emploi à 90% ou moins, quel que soit l'horaire de référence. Tous les types de temps partiels, quel que soit le taux, apparaissent de la même manière.

Le sens de cette mesure est de rendre compte du poids non pas par rapport aux activités – comme avec le taux moyen – mais par rapport aux personnes concernées. Selon l'organisation administrative et scolaire et selon la demande qui provient du personnel, les résultats vont varier différemment que ceux qui concernent le taux moyen.

Le personnel administratif et technique, présenté dans le GRAPHIQUE 1.07, montre une concentration des temps partiels autour des classes 9 à 13. A première vue, les horaires réduits concernent surtout les classes de traitement basses. Il y a décroissance au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie. Les postes à responsabilité sont traditionnellement peu propices à la pratique du temps partiel.

GRAPHIQUE 1.07 : Personnel administratif et technique du DIP à plein temps et à temps partiel, par classe de traitement, en 1999



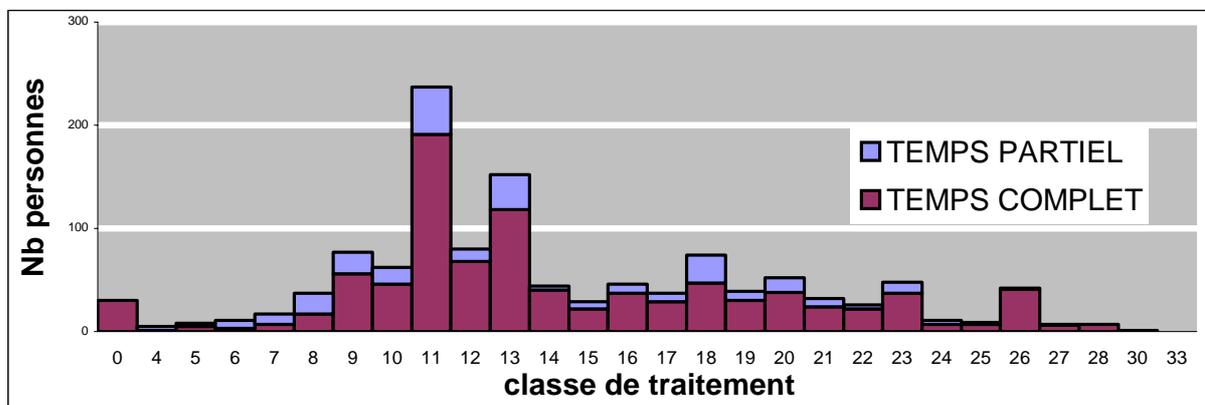
© Source : SRED

Parmi les classes élevées, seule la classe 18 présente clairement une majorité de temps partiels. Cette classe se partage entre la catégorie des *cadres A* – personnel avec fonction d'autorité impliquant une responsabilité hiérarchique d'encadrement – et la catégorie des *cadres B* – personnel n'ayant pas de responsabilité hiérarchique d'encadrement, mais avec une influence fonctionnelle forte. Cette dernière regroupe en particulier passablement de fonctions scientifiques comme des psychologues, des logopédistes, des sociologues ou des rédacteurs socio-professionnels, mais aussi des ingénieurs de recherche et des architectes.

La classe de traitement 13, relativement importante, regroupe 102 éducateurs de l'enseignement primaire, dont les activités dépendent fortement de l'organisation scolaire.

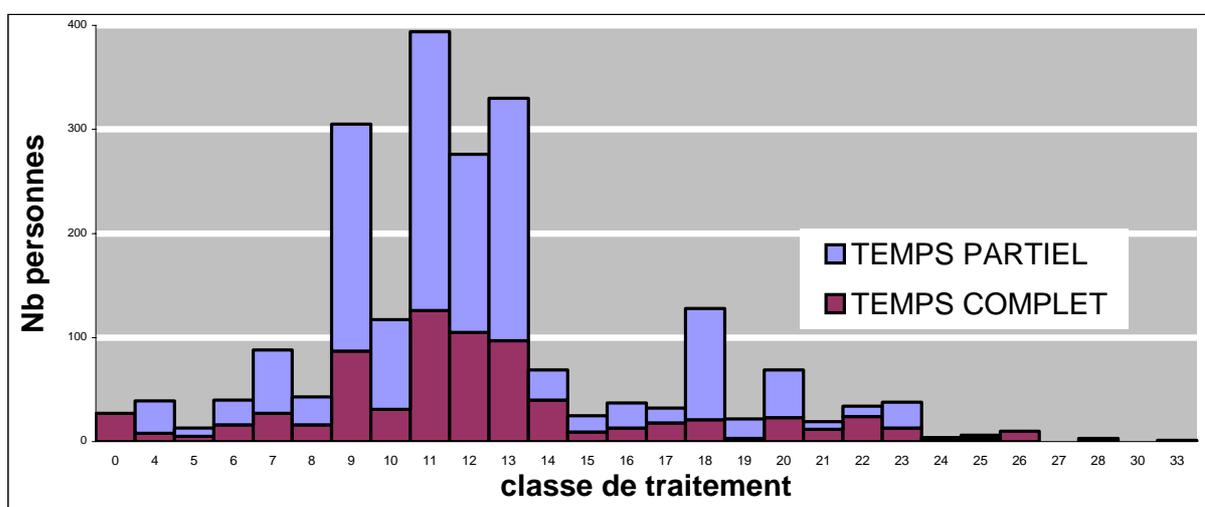
La même distribution des personnes selon la classe de traitement, réalisée séparément selon le sexe (GRAPHIQUES 1.08 et 1.09) met en évidence une proportion de femmes plus importante dans les classes les plus basses⁸, mais aussi dans la classe 18, comme décrite plus haut.

GRAPHIQUE 1.08 : Personnel administratif et technique MASCULIN à plein temps et à temps partiel, par classe de traitement, en 1999



© Source : SRED

GRAPHIQUE 1.09 : Personnel administratif et technique FEMININ à plein temps et à temps partiel, par classe de traitement, en 1999



© Source : SRED

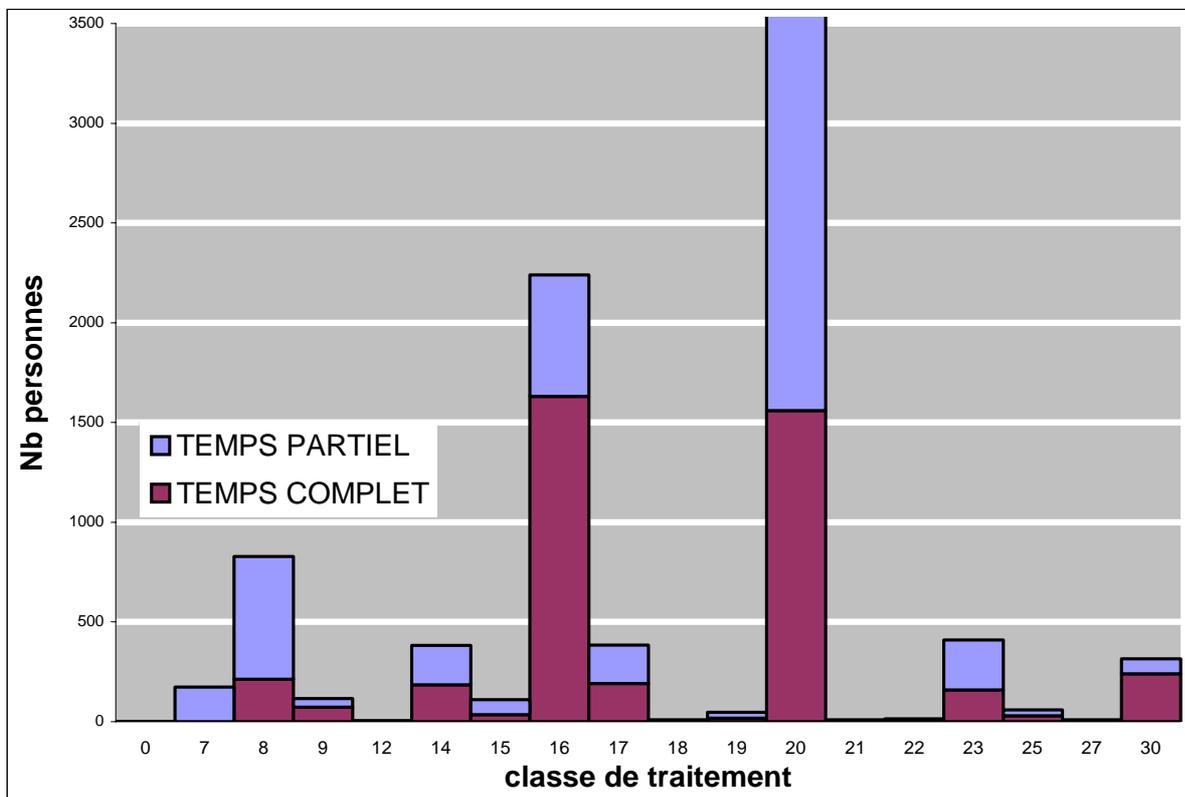
La pratique du temps partiel est ainsi, en réalité, moins en relation avec le niveau de revenu (ici avec la classe de traitement) qu'avec l'emploi féminin. La présence d'une majorité de femmes dans les classes de traitement inférieures donne l'impression qu'il y a une relation entre classe de traitement et temps partiel, mais la préférence féminine pour le temps partiel se retrouve aussi dans les classes les plus élevées.

Les conditions de travail et de rétribution très dissemblables entre le personnel enseignant et le personnel administratif et technique font qu'il est totalement inapproprié de faire des

⁸ Un graphique éloquent à ce sujet peut être consulté dans la version 1999 du document *Ressources humaines et financières du DIP*, p. 55.

comparaisons entre les uns et les autres. Pour le personnel enseignant, la répartition des personnes à temps partiel (GRAPHIQUE 1.10) laisse voir une large préférence pour le temps partiel, avec les exceptions notables des classes de traitement 16 et 30.

GRAPHIQUE 1.10 : Personnel enseignant du DIP à plein temps et à temps partiel, par classe de traitement, en 1999



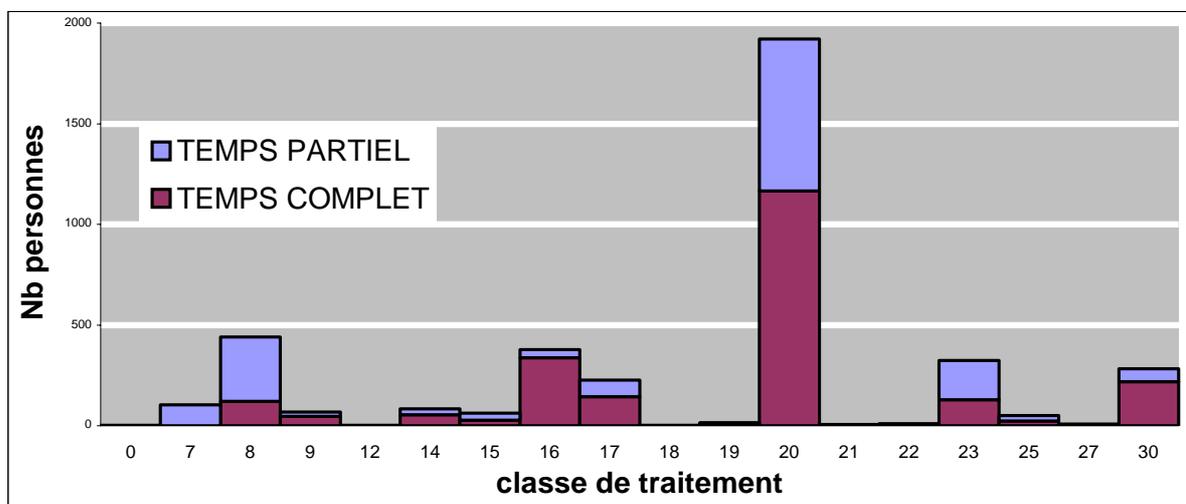
© Source : SRED

Pour la classe 16, correspondant principalement aux maîtres de l'enseignement enfantin et primaire, on sait que l'organisation de l'enseignement par classe limite la pratique des temps partiels. L'existence des duos d'enseignants, par contre, favorise le partage du travail, mais avec des contraintes relativement lourdes tant au niveau de l'horaire que de la coordination.

La classe 30 est dans une toute autre configuration ; c'est dans celle-ci que l'on trouve les professeurs ordinaires de l'Université. A l'opposé du corps enseignant du primaire, ce groupe d'enseignants est essentiellement masculin. Cette caractéristique intervient certainement dans le faible taux de temps partiels constaté à l'Université, pour la classe 30, car en comparant les distributions de la classe 16 et de la classe 30 *pour les hommes seulement* (GRAPHIQUE 1.11), la proportion de pleins temps est très proche pour ces deux groupes, malgré des conditions d'enseignement extrêmement différentes.

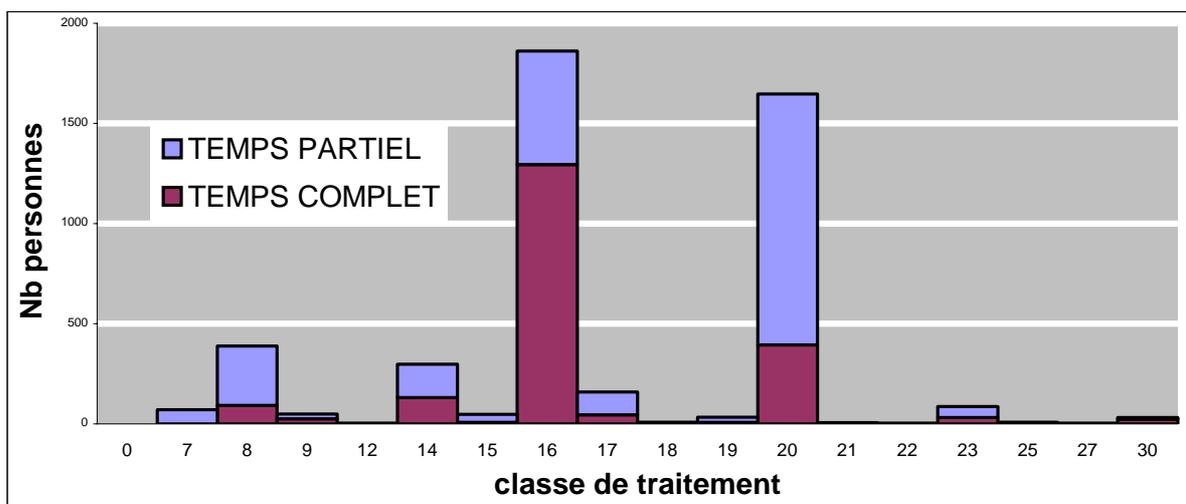
Ainsi que constaté pour le personnel administratif et technique, la dimension hommes-femmes est donc essentielle dans l'examen de la répartition du temps partiel, ce que l'on peut voir dans les GRAPHIQUES 1.11 et 1.12.

GRAPHIQUE 1.11 : Personnel enseignant MASCULIN à plein temps et à temps partiel, par classe de traitement, en 1999



© Source : SRED

GRAPHIQUE 1.12 : Personnel enseignant FEMININ à plein temps et à temps partiel, par classe de traitement, en 1999



© Source : SRED

En termes de personnes occupées, les classes 8 et 20 montrent une relative équité entre hommes et femmes. La classe de traitement 8 regroupe essentiellement des assistants de l'Université, avec une très grande proportion de temps partiels, tant pour les hommes que pour les femmes. La classe 20 est celle des enseignants du secondaire, Cycle d'orientation et enseignement postobligatoire confondus. Pour ce groupe, on constate une disproportion des temps partiels, largement majoritaires pour les femmes tandis que les pleins temps constituent la plus grosse part des emplois masculins.

Une analyse plus fine est encore nécessaire par niveau scolaire et par tranche de taux d'activité, c'est-à-dire selon le niveau de temps partiel.

Enseignants par tranche de taux d'activité et par niveau scolaire

Comme on l'a vu plus haut, la pratique du temps partiel est largement en relation avec l'emploi féminin. Il est intéressant à plus d'un titre d'examiner cette pratique du temps partiel selon le niveau de taux d'activité, car on trouve de nombreuses situations différentes, mais toujours avec un œil intéressé sur la différence hommes-femmes.

La pratique du temps partiel atteste qu'il n'existe qu'un nombre limité de possibilités de fractionner son horaire de travail à chaque niveau scolaire et, en effet, l'observation des données statistiques nous montre des regroupements très importants à certains niveaux d'activité. Pourtant, il existe simultanément un très grand nombre de fractionnements de l'horaire, concernant chacun peu d'individus. Cette situation est due à la possibilité pour les enseignants de pratiquer différentes activités, avec chacune un *horaire de référence différent*, que cela soit sur un niveau ou sur plusieurs niveaux scolaires. L'addition des fractions différentes d'horaires différents multiplie le nombre de temps partiels pour l'ensemble des personnes.

L'existence d'horaires de référence différents à chaque niveau rend donc difficile une vision et une analyse pour l'ensemble des enseignants. Nous avons toutefois présenté les résultats selon la même grille de tranches d'horaire, par groupe de 20 % de l'horaire complet, avec un peu plus de détail pour les horaires proches du plein temps, par division en deux du groupe entre 81 % et 100 %. Cette manière de faire est rendue possible par l'adjonction des résultats spécifiques pour les temps partiels qui apparaissent le plus fréquemment.

L'ensemble des enseignants employés à chaque niveau scolaire est inclus dans ces catégories. Il subsiste un léger biais pour l'Université avec l'existence d'horaires de travail de plus de 100 %, qui, dans notre cas, ont été regroupés avec les 'plus de 91 %' (13 personnes).



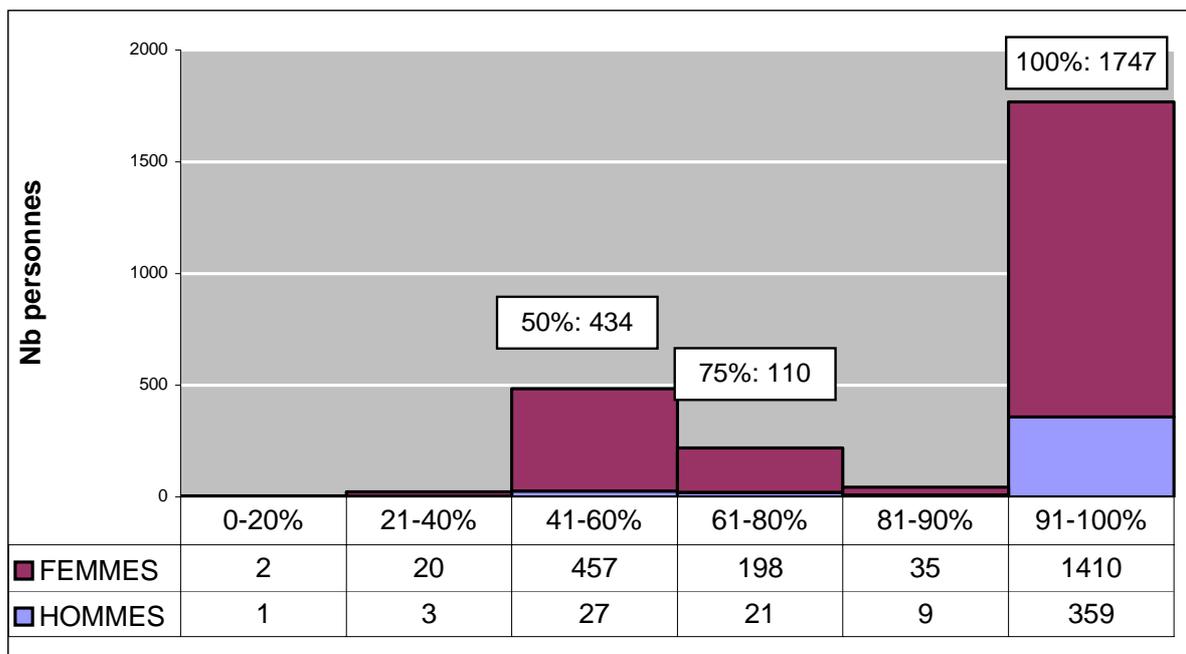
Dans **l'enseignement primaire** (GRAPHIQUE 1.13), le groupe principal est de loin celui qui inclut le plein temps, qui recouvre '91-100 %', avec 1'769 personnes. Sur ce total, 1'747 enseignants travaillent à 100 %, soit un plein temps exact. Le second groupe en importance est celui des '41-60 %', où l'on trouve 434 personnes à mi-temps sur un total de 484 enseignants. Le troisième groupe, les '61-80%', apparaît déjà comme moins représentatif, avec 110 personnes à 75 % sur les 219 recensées.

Les mi-temps, les trois-quart-temps et surtout les pleins temps constituent les situations d'emploi les plus courantes. Elles apparaissent très nettement, ce qui peut s'expliquer par le peu d'emplois multiples. Cette situation est à mettre en relation avec le type d'organisation du travail que l'on rencontre au niveau primaire : les enseignants sont pour la plupart des généralistes responsables d'une classe (titulaires).

Les horaires d'enseignement recourent ceux des élèves et la principale possibilité de temps partiel pour ce groupe d'enseignants (avec responsabilité de classe) est le système des duos, ce qui se traduit par un certain nombre de mi-temps. Les maîtres de disciplines spécialisées (gymnastique, musique, etc.) ont plus d'opportunités de moduler leur horaire, mais ceux-ci ne représentent qu'une petite partie du corps enseignant du primaire.

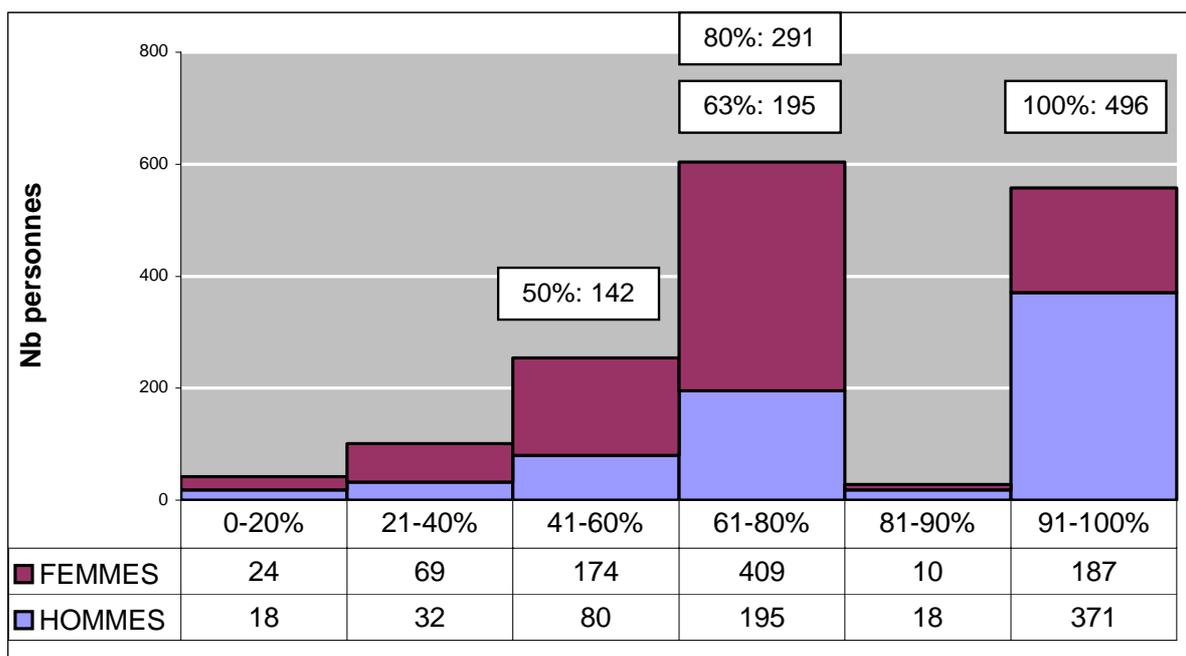
La grande proportion de femmes au sein de l'enseignant primaire est parfaitement visible dans notre graphique. Les hommes, qui représentent plus du quart des enseignants dans les groupes '81-90%' et '91-100%', ne sont pratiquement pas présents dans le groupe '41-60%' qui inclut les duos d'enseignants.

**GRAPHIQUE 1.13 : Enseignants du primaire
par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999**



© Source : SRED

**GRAPHIQUE 1.14 : Enseignants du Cycle d'orientation
par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999**



© Source : SRED

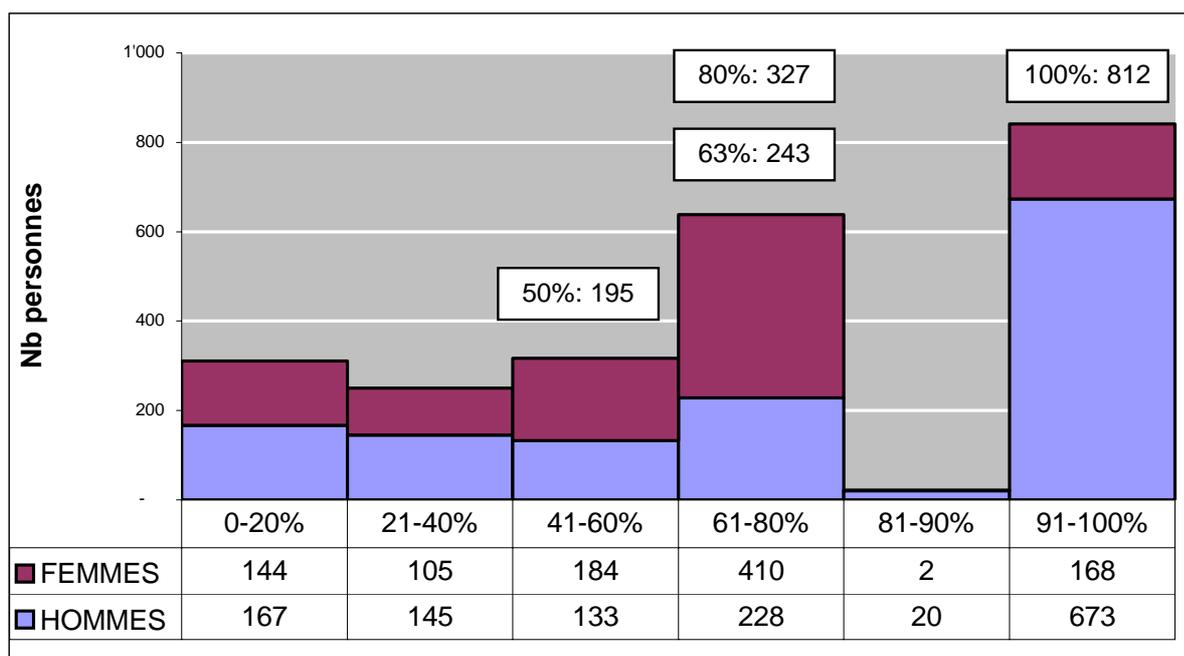
Le GRAPHIQUE 1.14 montrant la répartition par tranche de taux d'activité des enseignants du **Cycle d'orientation** est significativement différent du graphique qui concerne l'école primaire : une majorité d'enseignants travaillent selon des horaires réduits. Le groupe '61-80%' constitue même le groupe le plus important avec plus de 600 personnes. Les horaires de référence ne sont pas non plus les mêmes : si l'on identifie bien les pleins temps et les mi-temps, on ne trouve pratiquement pas d'horaires à 75 %, tandis que l'on observe des regroupements à 63 % et à 80 %.

Cette diversité des horaires et la possibilité plus grande de pratiquer le temps partiel proviennent avant tout de l'organisation scolaire basée sur l'enseignement de branches spécialisées, c'est-à-dire que le même enseignant donnera des cours à plusieurs classes. L'importance du groupe-classe est par ailleurs relativisé avec la multiplication des systèmes à options et à niveaux, qui favorisent l'enseignement à de petits groupes d'élèves.

Au Cycle d'orientation aussi, le temps partiel est largement l'apanage des femmes qui constituent un tiers des pleins temps, alors que la proportion s'inverse dans les groupes qui recouvrent '41-60 %' et '61-80 %' de l'horaire d'enseignement de référence. Au total, près de 80 % des enseignantes sont à temps partiel, tandis que pour les hommes, cette proportion passe à moins de 50 %. Ces chiffres sont élevés mais, pour rappel, ils ne constituent que la part travaillée au sein de ce niveau scolaire, ce qui signifie que, pour un certain nombre de personnes, il ne correspond pas à l'entier de leur occupation professionnelle.

Au niveau de **l'enseignement postobligatoire**, l'étalement des horaires des enseignants dans les tranches les plus basses est encore plus marqué. L'explication est en partie donnée par l'apparition des HES qui, créées à partir d'écoles appartenant au postobligatoire, apparaissent maintenant séparément. Cela multiplie le nombre d'enseignants avec deux emplois à temps partiel et qui sont présents simultanément à deux niveaux scolaires différents.

GRAPHIQUE 1.15 : Enseignants du postobligatoire par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999



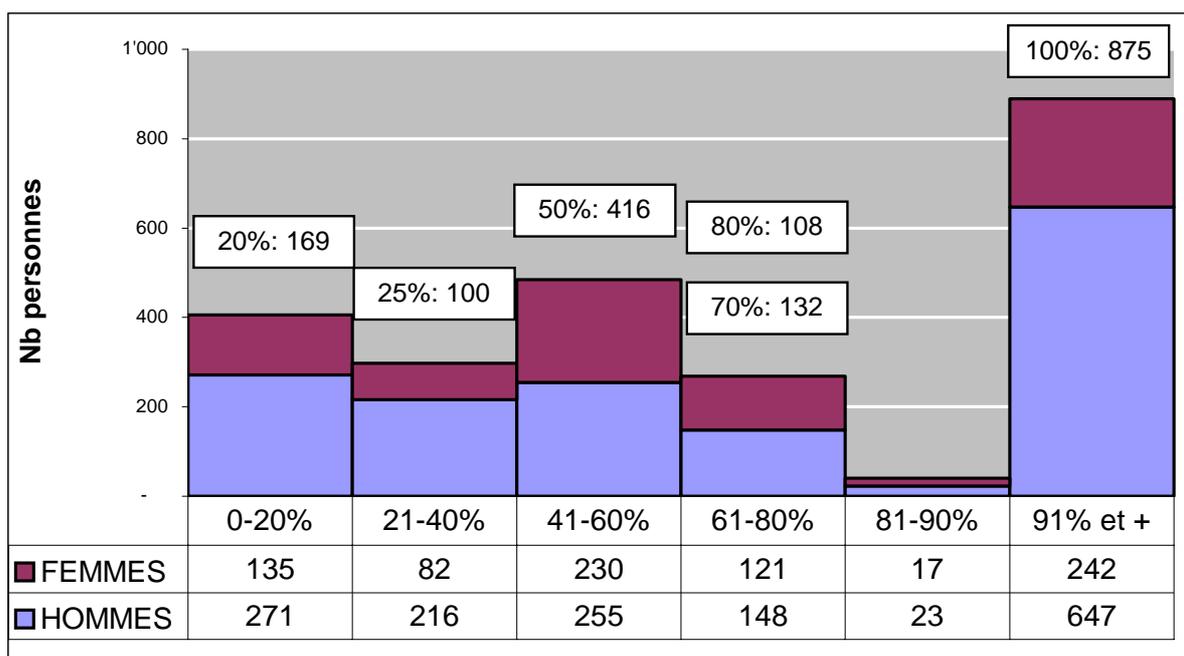
© Source : SRED

Pourtant, d'une manière générale, la distribution des tranches d'horaire au sein de l'enseignement postobligatoire (GRAPHIQUE 1.15) est assez semblable à ce qu'on observe pour le Cycle d'orientation. Les principaux regroupements se trouvent aux mêmes taux horaires, à 50 %, 63 %, 80 % et 100 %. Ces similitudes sont à mettre en relation avec des statuts et des conditions de travail semblables aux deux niveaux, ainsi qu'avec la volonté de gérer le personnel enseignant en commun (voir à ce propos le chapitre sur les voltigeurs, dans la partie 2 de ce document).

La répartition des hommes et des femmes est assez semblable entre secondaire obligatoire (Cycle d'orientation) et secondaire postobligatoire, mais avec une présence masculine plus prononcée dans le postobligatoire, à chaque niveau de tranche horaire.

Le GRAPHIQUE 1.16, concernant le corps enseignant (professeurs et assistants) de l'Université, fait apparaître un fort taux de pleins temps, et un groupe important à mi-temps. Par rapport au postobligatoire, on retrouve relativement moins de temps partiels entre 61 et 80 %. En revanche, le groupe des '0-20 %' ressort de manière plus accentuée avec, en particulier, un bon nombre de personnes (169) à 20 % de l'horaire de référence, qui représente 7.1 % de l'ensemble du corps enseignant (professeurs et assistants).

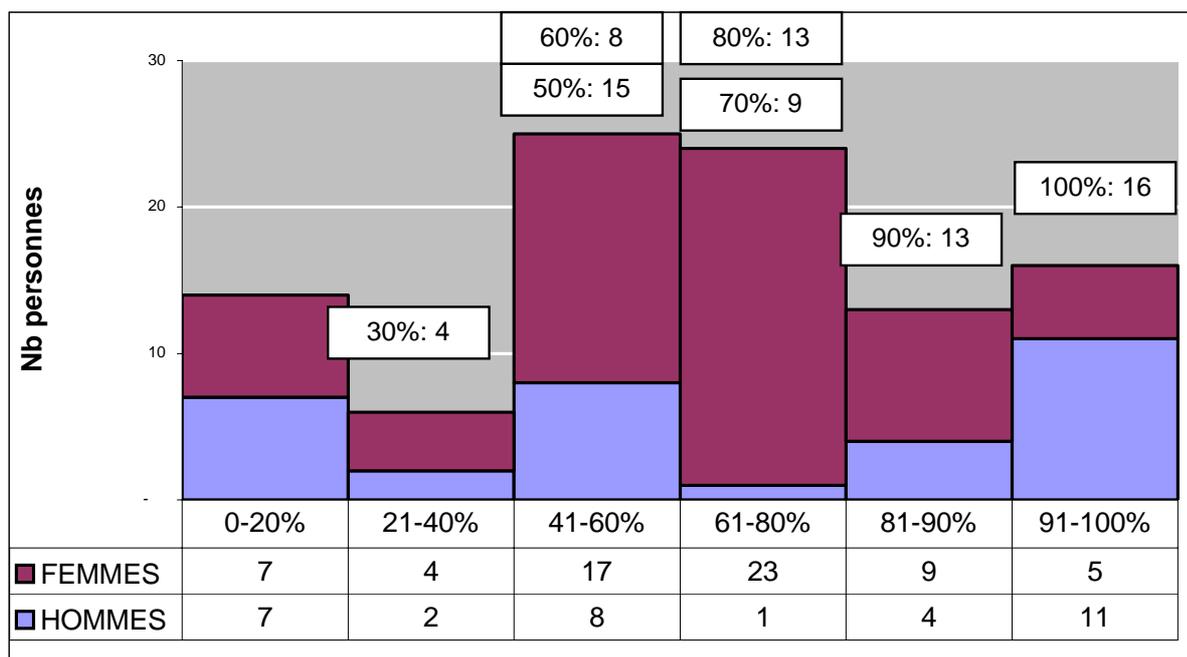
GRAPHIQUE 1.16 : Enseignants (professeurs et assistants) de l'Université par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999



© Source : SRED

Les tranches horaires les plus basses regroupent 1'189 personnes qui travaillent à 60 % ou moins, c'est-à-dire pratiquement la moitié du corps enseignant (professeurs et assistants) de l'Université (49.8 %). Les femmes, qui constituent un peu plus du tiers de l'ensemble – corps professoral et corps intermédiaire confondus – sont relativement sous-représentées dans le groupe des pleins temps (27.2 %), mais se retrouvent pratiquement à parité dans le groupe '41-60 %'. Ce qui ressort le plus est la forte proportion d'hommes dans les tranches de taux d'activité basses, ce qui s'explique notamment par la nature de l'enseignement, qui privilégie la multiplication de cours très spécialisés.

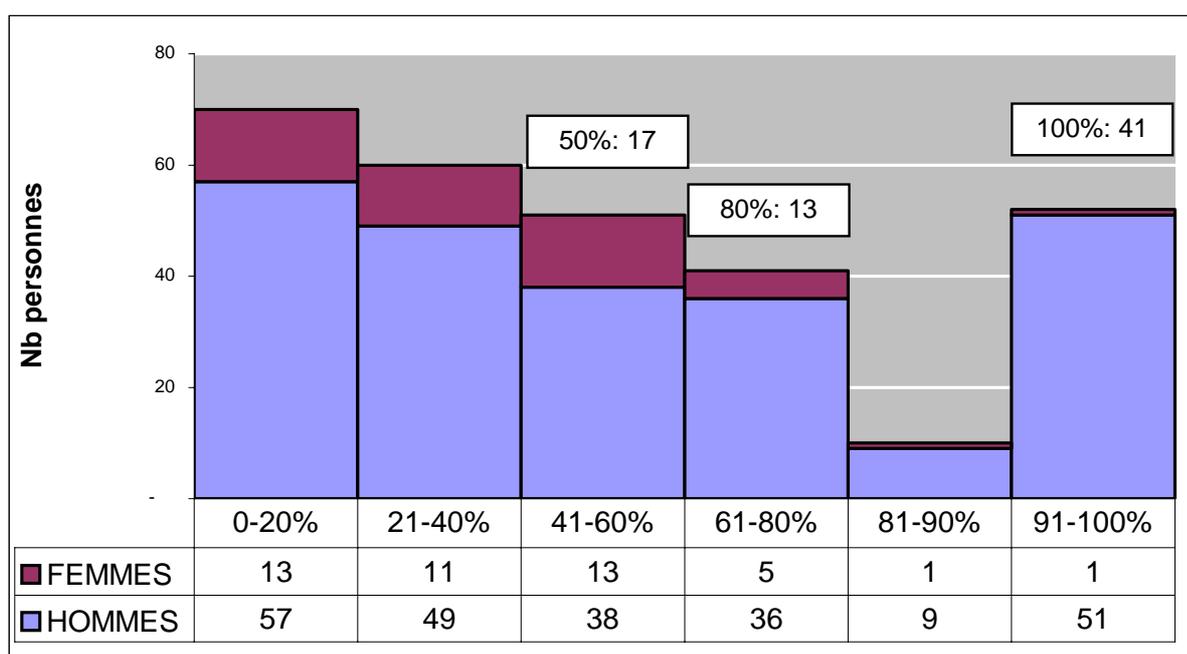
GRAPHIQUE 1.17 : Enseignants du Centre d'enseignement des professions de la santé et de la petite enfance par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999



© Source : SRED

Les données qui se rattachent au **Centre d'enseignement des professions de la santé et de la petite enfance** (CEPSPE) sont composées de très petits effectifs et sont données plus à titre indicatif qu'à but d'analyse. On relèvera tout de même que la tranche des mi-temps rassemble plus de personnes que celle qui concerne les pleins temps, de même que celle qui regroupe les horaires à 70 % et 80 %.

GRAPHIQUE 1.18 : Enseignants des Hautes écoles spécialisées par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999



© Source : SRED

Les données concernant les **Hautes écoles spécialisées** (GRAPHIQUE 1.18) doivent être lues en relation avec le commentaire fait plus haut à propos de l'enseignement postobligatoire : la création des HES à partir d'écoles existantes, dont une part est maintenue au niveau secondaire postobligatoire fait subsister des liens, si ce n'est au plan de l'organisation, du moins à celui de la composition du corps enseignant, dont les membres conservent des cours de part et d'autre.

Cette situation pourrait changer dans le cas d'une séparation toujours plus profonde entre ces deux institutions, ce qui devrait être le cas avec la mise en place de statuts particuliers du personnel pour les HES. La nature même du travail d'enseignant tend à se rapprocher de celle que l'on trouve à l'Université, puisque ces écoles sont amenées à développer le domaine de la recherche en parallèle à la formation. Ces écoles sont par ailleurs couvertes par la statistique fédérale réalisée par l'OFS au travers du SIUS⁹.



⁹ OFS : Office fédéral de la statistique, SIUS : système d'information universitaire suisse.

Limites de l'approche par niveau scolaire

Toutes les données que nous avons présentées jusqu'à présent sont produites par niveau scolaire et selon le statut enseignant / non-enseignant. Cela se justifie par le fait que l'usage du temps partiel n'a pas le même sens pour le personnel *enseignant* que pour le personnel *administratif et technique*, et qu'il n'est pas envisagé de la même manière par un enseignant généraliste du primaire qui est en charge d'une classe et par un enseignant spécialisé du secondaire qui pratique devant différentes classes ou groupes d'élèves.

L'organisation scolaire n'est pas la même dans toutes les écoles, en particulier le plein temps de référence n'est pas le même à tous les niveaux scolaires et la correspondance entre l'horaire des enseignants et celui des élèves n'est plus assuré dès le secondaire de premier cycle. Ces éléments montrent que les différents temps partiels qu'un enseignant peut avoir à plusieurs niveaux scolaires ne peuvent pas forcément être purement et simplement assimilés. Les diverses composantes de l'horaire d'un enseignant représentent parfois des tâches très différentes, et c'est ce qui fait probablement une bonne part de l'intérêt de ce métier.

Avec l'approche par niveau scolaire, il n'est pas possible d'obtenir une image globale, car l'enseignant qui travaille à plusieurs niveaux n'est pas pris en compte dans son ensemble. Il apparaît à chaque niveau avec un temps partiel, même si le total des emplois qu'il occupe représente l'équivalent d'un plein temps. Ce parti implique que les temps partiels ne peuvent pas être considérés entièrement comme des réserves du point de vue des ressources humaines, ce qui est le cas de toute façon puisque, pour un certain nombre de personnes, l'emploi à temps partiel au sein du DIP est complété par une occupation – professionnelle ou non – en dehors de l'instruction publique. Dans ce dernier cas, ce qui apparaît comme une limite dans la gestion des ressources humaines (l'occupation extérieure) peut aussi être considéré comme un apport du point de vue des compétences du métier.

Le cas des voltigeurs du secondaire

Pourtant, dans un cas au moins, il faut tenir compte de ces emplois multiples au sein du DIP : c'est celui des voltigeurs du secondaire qui sont comptabilisés comme enseignants à la fois au niveau du Cycle d'orientation et à celui du postobligatoire. Dans les cas de double occupation, ils apparaissent comme travaillant à temps partiel dans chacun de ces niveaux.

Un traitement séparé est nécessaire parce que, non seulement le statut des enseignants est le même aux deux niveaux et permet une mobilité plus aisée, mais parce qu'il y a une volonté des directions générales des niveaux concernés de gérer ces ressources humaines de manière coordonnée.

Identification des voltigeurs

Mais, dans une approche séparée, il y a au départ une question de définition de ce qu'on appelle un « voltigeur » parmi les enseignants du secondaire. Tous les enseignants du secondaire ne sont pas mobiles au même degré, ne serait-ce que parce que certaines branches ne sont pas enseignées aux deux niveaux.

Ensuite et par conséquent, l'identification pose un problème sur les données dont nous disposons. Nous pouvons en effet faire apparaître les enseignants qui ont des enseignements

simultanément au Cycle d'orientation et dans l'enseignement postobligatoire, au moment du relevé des données statistiques (en fin d'année). Ce sont les données présentées dans le TABLEAU 1.A, un peu plus loin. Mais l'information contenue dans ce tableau ne concerne pas les enseignants susceptibles de travailler aux deux niveaux, donc qui sont réellement mobiles.

En absence d'une identification claire des voltigeurs, nous sommes réduits à présenter ces données en sachant que nous parlons d'une partie seulement de ceux-ci et que, de plus, nous y avons inclus des enseignants qui ne sont pas forcément considérés comme tels.

Dans le TABLEAU 1.A, nous avons réunis toutes les personnes travaillant à la fois au Cycle d'orientation et au postobligatoire. Nous pouvons voir qu'un certain nombre d'entre elles n'enseigne pas ou n'enseigne qu'à un seul niveau, l'autre emploi – ou les deux le cas échéant – étant au niveau de l'administration (les services centraux dans le tableau). Ainsi nous constatons que 4 enseignants ont des emplois dans les services centraux à la fois au CO et au PO. Il y a aussi 12 personnes qui travaillent dans les services centraux du PO et dans les écoles du CO, tandis que 14 autres personnes sont dans la situation inverse.

Les enseignants qui nous intéressent dans le cas des voltigeurs sont ceux qui enseignent effectivement dans les écoles, aux deux niveaux considérés. Ce sont ceux qui sont regroupés dans le cadre à l'intérieur du tableau et qui sont au nombre de 196 individus.

TABLEAU 1.A : Enseignants rétribués à la fois au niveau du Cycle d'orientation et du postobligatoire, par école, situation en décembre 1999

	Cycle d'orientation		
	Ecoles	Services centraux	Total
Enseignement postobligatoire			
Services centraux	12	4	16
Ecoles			
Collège de Genève	116	11	127
Ecole de commerce	12	-	12
Ecole de culture générale	21	-	21
Ecole d'enseignement technique	2	-	2
Ecole des arts décoratifs	7	-	7
CEPTA	20	2	22
Accueil et insertion	11	1	12
CPC	5	-	5
Centre de Lullier	2	-	2
Total	208	18	226

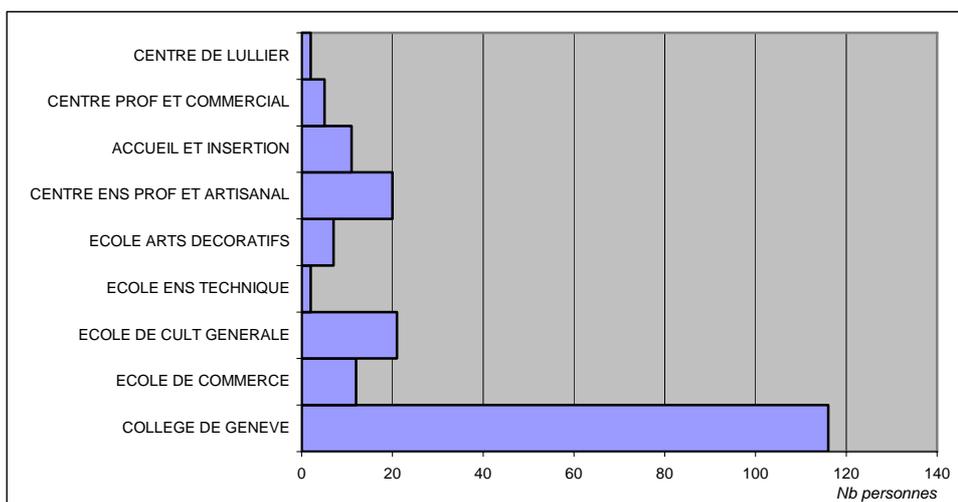
Sans les HES
Accueil et insertion : SCAI

© Source : SRED

Premier constat : le plus grand nombre d'enseignants du secondaire postobligatoire qui enseignent aussi au Cycle d'orientation se trouve au Collège de Genève, avec 116 individus, soit près de 60 % du groupe. Par comparaison, les effectifs d'élèves du Collège de Genève

représentent moins de 40 % du total des élèves de l'enseignement postobligatoire¹⁰ à la fin de 1999. Cet écart est particulièrement visible dans le GRAPHIQUE 1.24.

GRAPHIQUE 1.19 : Enseignants ayant un enseignement à la fois au CO et au PO, par école du postobligatoire, situation en décembre 1999



© Source : SRED

Mais, plus que l'importance relative de chaque école du postobligatoire, il faut relever la part minime que représentent les enseignants engagés aux deux niveaux scolaires. En ôtant les doublons, le total des enseignants du CO et du PO représentait 3'559 personnes (situation à la fin 1999) ; les enseignants engagés aux deux niveaux (226) constituent une part équivalant à un peu plus de 6 %. En considérant l'ensemble de l'année travaillée, ce taux devrait s'élever encore.

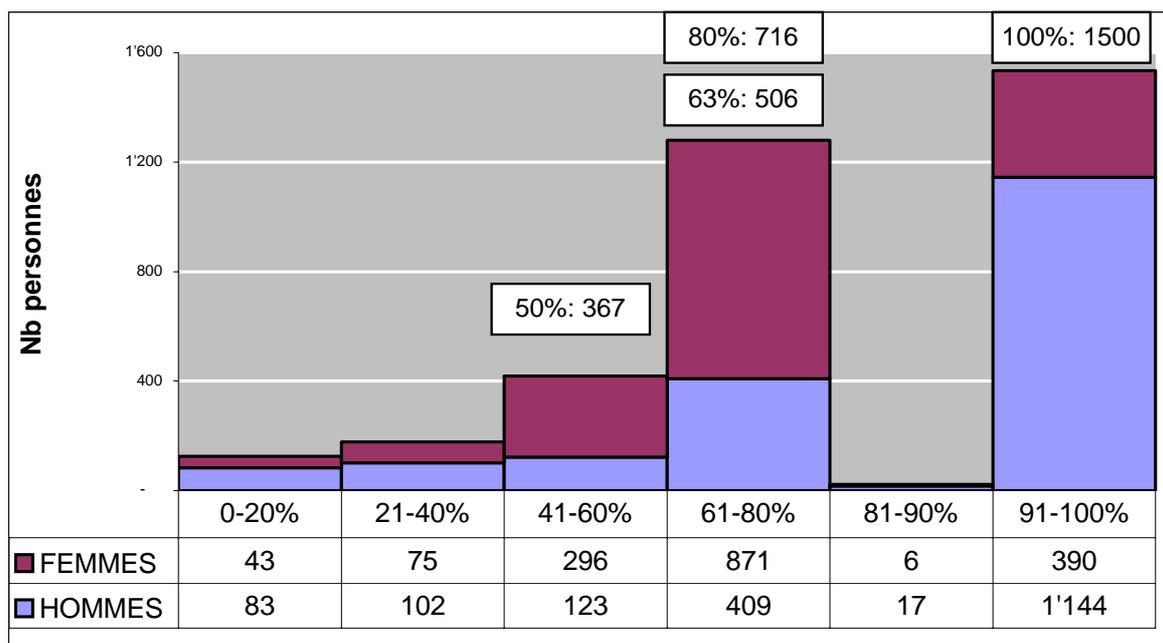
La gestion commune au CO et au PO du personnel le plus mobile, les « voltigeurs », augmente relativement la mobilité des enseignants, dans la mesure où leur branche est enseignée dans les deux institutions. Cette comptabilité accrue va dans le même sens que l'évolution de la formation pédagogique du secondaire prodiguée au sein de l'IFMES, qui impose des stages aux deux niveaux scolaires.

Revenant plus haut dans le texte, les GRAPHIQUES 1.14 et 1.15 présentent des données par tranche de taux d'activité, séparément pour le Cycle d'orientation et pour l'enseignement secondaire postobligatoire. Ces informations ont été reprises et agrégées par individu, c'est-à-dire que les personnes travaillant aux deux niveaux ne sont plus considérées à double, mais apparaissent avec leur taux d'activité total. C'est le résultat de cette opération qui est présenté dans le GRAPHIQUE 1.20, qui, pour rappel, n'inclut pas les HES. Dans ce cas-ci, il n'est plus possible d'identifier la part qui revient au CO et celle qui revient au PO, puisque les résultats sont donnés en personnes, et que ces personnes, pour un certain nombre d'entre elles, se partagent entre les deux niveaux scolaires.

¹⁰ Sans les HES, ni l'EPIA (hors Genève), mais avec l'accueil et l'insertion.

L'effet le plus visible de l'agrégation est la réduction importante des groupes de taux d'activité en dessous de 41 % de l'horaire de référence, spécialement au niveau du secondaire postobligatoire. Cette diminution va au bénéfice des taux d'activité supérieurs et le seul groupe des '91-100%' absorbe pratiquement la totalité de l'augmentation. Ce groupe, qui représente 35.2 % et à 35.4 % des enseignants pour le CO et le PO séparément, monte à 43 % du corps enseignant considéré en bloc (1'534 personnes sur 3'559).

GRAPHIQUE 1.20 : Enseignants du CO et du PO, par tranche de taux d'activité et par sexe, en 1999



© Source : SRED

Le groupe de taux d'activité '61-80%', qui représente 38.1 % des enseignants au CO et 26.8 % au PO, se situe à 36.0 % pour les enseignants considérés ensemble. Cela signifie que les enseignants ayant un enseignement aux deux niveaux auront majoritairement un taux d'activité plus élevé au CO qu'au PO. Cette situation révèle probablement une sorte de stratégie des enseignants du Cycle d'orientation qui « mettent un pied » au postobligatoire dans l'optique, à terme, de passer d'un niveau scolaire à l'autre.

Du point de vue de la répartition entre hommes et femmes, il y a bien sûr une égalisation, puisque le CO mobilise davantage de femmes tandis que le corps enseignant du PO est majoritairement masculin. Le regroupement sur le groupe des pleins temps constaté avec l'agrégation des enseignants des deux niveaux semble profiter davantage aux femmes, étant donné que la catégorie '91-100%' contient 33.5 % de femmes au CO, 20.0 % au PO, et que cette proportion monte à 34.1 % quand on considère les deux niveaux ensemble.

Il apparaît ainsi que le passage d'enseignants d'un niveau à l'autre participe du mouvement qui tend à féminiser le corps enseignant du secondaire postobligatoire, encore dominé par la présence masculine (57.4 % d'hommes).



Partie II

FLUX DES ENSEIGNANTS EN 1999 : ENTRÉES ET SORTIES PAR NIVEAU SCOLAIRE

Les mouvements au sein du personnel enseignant intéressent la gestion des ressources à plus d'un titre. Tout d'abord pour avoir à disposition au bon moment et au bon endroit les personnes avec les compétences adéquates ; c'est la gestion des ressources humaines au jour le jour. Cette activité régulatrice demande une anticipation d'autant plus importante que la mobilité du personnel est généralement assez faible. Cette mobilité est en relation directe avec certains aspects réglementaires – par exemple la reconnaissance de diplômes obtenus dans d'autres cantons ou d'autres pays –, mais aussi avec des contraintes spatiales – proximité du domicile et de l'emploi – et surtout avec les compétences et spécialisations spécifiques demandées qui peuvent être extrêmement variées.

Les compétences ne sont elles-mêmes pas statiques, puisqu'elles dépendent autant des mouvements du personnel que de la capacité du système éducatif à produire de la formation continue et donc d'actualiser les connaissances professionnelles des enseignants.

Ensuite l'intérêt se porte sur les conséquences financières de ces mouvements, y compris avec la nécessité d'anticiper sur certains effets négatifs liés à la pénurie d'enseignants. Les effets financiers positifs liés aux mouvements du personnel – les salaires plus bas pour les jeunes enseignants – doivent être évalués en regard des charges supplémentaires de formation et des résultats dans les activités éducatives elles-mêmes.

La grande diversité de branches enseignées, de types de formations (et donc de diplômes) dispensées par le système éducatif genevois, ainsi que la longueur des études et de ce fait les niveaux différents atteints dans chaque branche, font que la gestion des ressources humaines est une affaire particulièrement complexe.

Dans ces conditions, il devient crucial de se baser sur des informations pertinentes, informations qui manquent encore partiellement aujourd'hui. Cette partie du document, qui se base sur une exploitation de données nouvelles, n'a pas la prétention de faire le tour du problème mais ébauche une série de questions à partir d'un premier examen.



Dans la version 1999 du document *Ressources humaines et financières du DIP*, nous avons exposé quelques résultats sur les départs et les entrées d'enseignants (graphiques 44 à 46). Ces données ont été produites par comparaison des *situations en fin d'année* entre 1997 et 1998. Cette manière d'opérer ignore les doubles mouvements qui ont lieu dans l'année civile, autant pour les emplois de courte durée (emplois temporaires ou emplois interrompus très prématurément) que pour les interruptions momentanées (congs, discontinuité entre deux contrats). L'autre manque important lié à ces données est l'absence de motifs pour expliquer ces mouvements d'entrée ou de sortie.

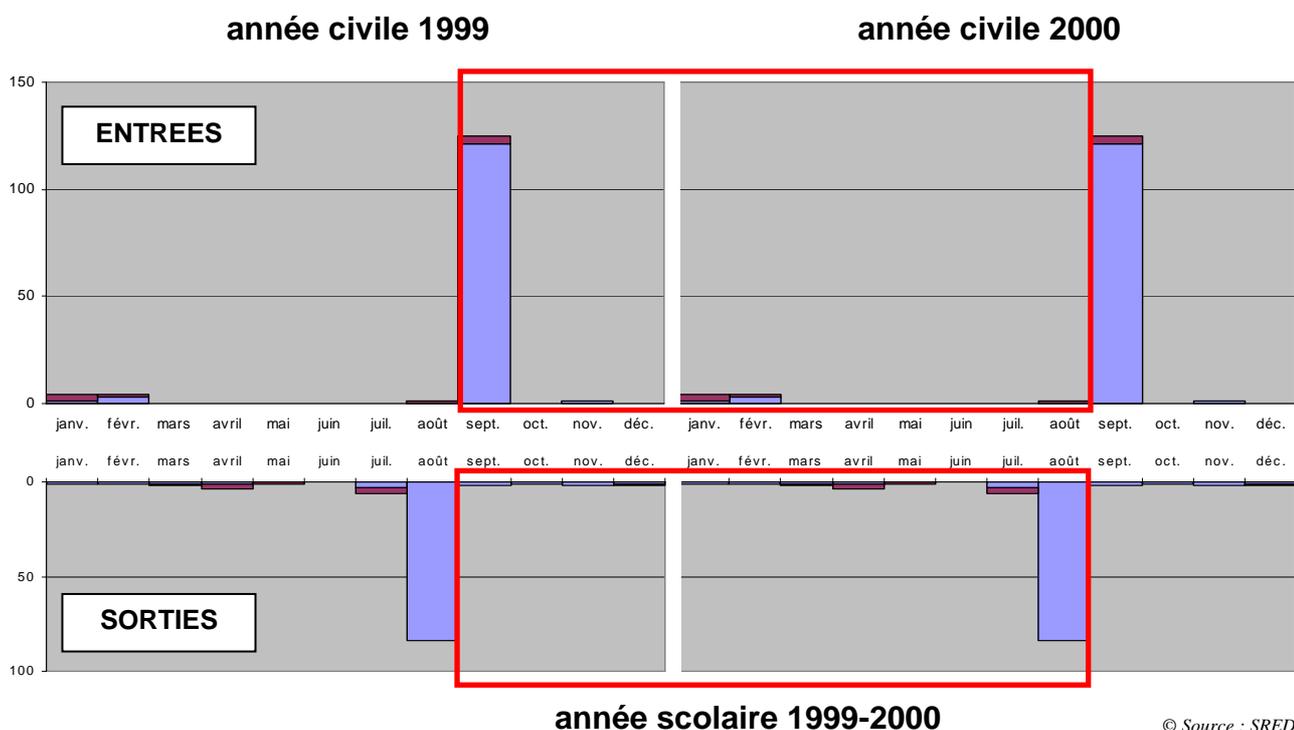
Les nouvelles données présentées ici représentent l'accumulation des mouvements des enseignants dans l'année 1999, avec les motifs déclarés. Le progrès réalisé avec ces données est important ; il ne permet pas toutefois de repérer les mouvements au sein du DIP, par exemple entre les différents niveaux scolaires ou entre une école et une administration de l'instruction publique. On en tiendra compte lors de l'interprétation des résultats.

Année scolaire ou année civile

Les années scolaires étant à cheval entre deux années civiles (voir GRAPHIQUE 2.00) les données peuvent être présentées en suivant un découpage différent. La question se pose différemment selon que l'on se place dans la perspective de l'évolution des effectifs d'élèves ou que l'on se trouve dans une logique budgétaire et de gestion des ressources humaines.

GRAPHIQUE 2.00

Regroupement des données¹¹ par année civile ou par année scolaire



© Source : SRED

¹¹ Les données utilisées sont celles de l'enseignement primaire en 1999.

Dans cette étude, il a été préféré l'approche par année civile, dans la mesure où la perspective est celle de la gestion des ressources. Bien que cette gestion ne puisse se faire sans se référer à l'évolution des effectifs d'élèves, le centre du problème est ici le remplacement des enseignants sortants, c'est-à-dire qu'il faut mettre l'accent sur la relation entre sortants et entrants.

En choisissant pour base l'année scolaire, nous devons constater que les départs, en fin d'année, ne peuvent être rattachés aux entrées, en début d'année. Au contraire, avec l'année civile, les entrées sont bien celles qui compensent les sorties de l'année, ce qui signifie que des écarts entre les unes et les autres peuvent recouvrir des problèmes de relève du personnel.

Données globales pour l'ensemble des enseignants du DIP

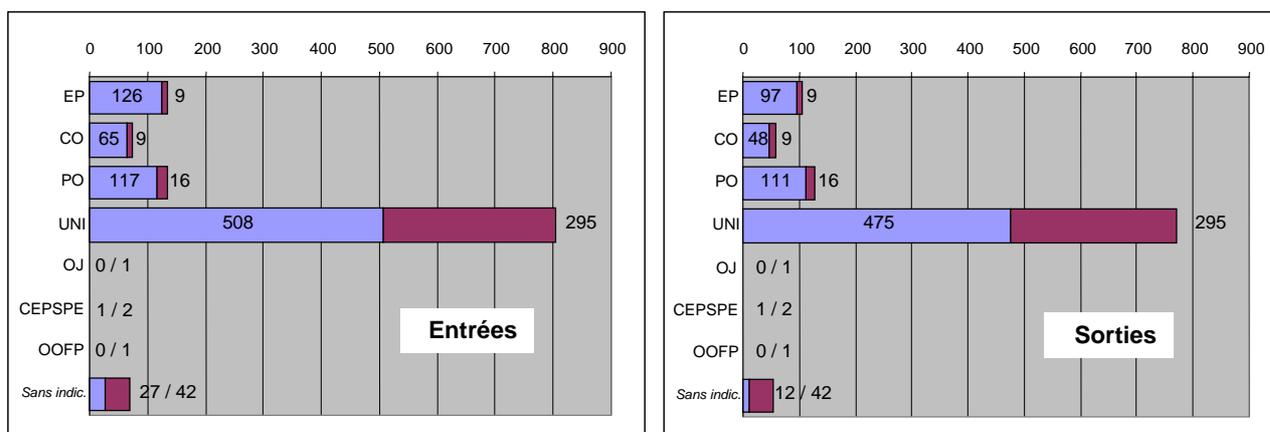
La lecture de l'ensemble des données n'est pas très aisée dans le sens où les sorties qui sont suivies d'une entrée – ou inversement – ne peuvent pas être considérées au même titre que les départs définitifs ou qui apparaissent comme tels¹². Un congé de trois mois n'a pas le même sens qu'un départ définitif, tout comme un contrat temporaire de trois mois n'a pas le même poids qu'un engagement stable.

Le découpage selon l'année civile fait apparaître comme « définitives » ou indéterminées les entrées ou les sorties concernant des contrats (ou les congés) qui recouvrent l'année scolaire. Le même problème se présente avec l'approche par année scolaire, qui n'identifie pas les mouvements limités à l'année budgétaire.

Le GRAPHIQUE 2.01 regroupe l'ensemble des **entrées** et l'ensemble des **sorties**, en distinguant les doubles événements (entrée *et* sortie dans la même année civile¹³) des événements uniques. La partie plus foncée des entrées équivaut à la partie plus foncée des sorties puisque ces personnes sont comptabilisées à la fois dans un groupe et dans l'autre.

GRAPHIQUE 2.01

Ensemble du DIP : entrées et sorties d'enseignants par niveau scolaire, en 1999



■ événement unique ■ entrée et sortie dans l'année

© Source : SRED

¹² Une partie des *démissions* ou des *fins de contrat* sont suivies de retours, dans l'année civile ou plus tard.

¹³ Le double événement concerne *une même personne*.

Les entrées et sorties par niveau scolaire, telles qu'elles apparaissent dans le GRAPHIQUE 2.01, montrent l'importance relative des mouvements du personnel enseignant au sein de l'Université. Ce constat nous amène à traiter les données des différents niveaux scolaires séparément, de manière à mettre en lumière les spécificités de chacun d'entre eux.

La dernière barre, qui n'a pas de libellé, regroupe les entrées et les sorties *sans indication*, c'est-à-dire sans affectation précise du point de vue administratif. Ce sont des personnes jeunes (pour l'essentiel entre 22 et 27 ans) et très mobiles (beaucoup de doubles événements).

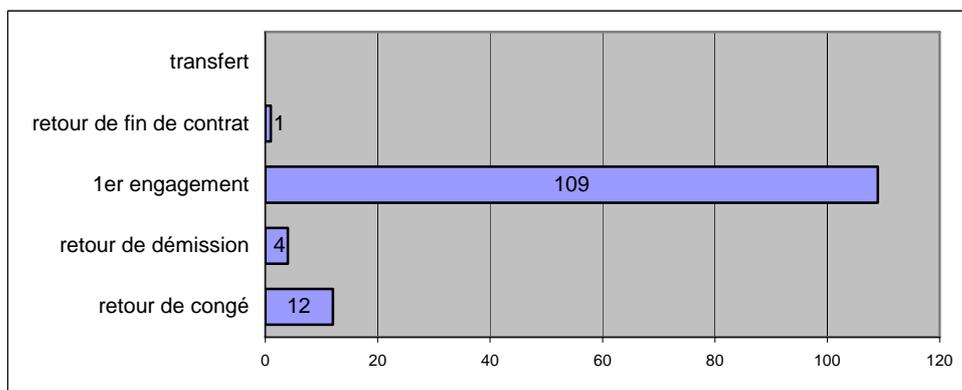
Dans les présentations suivantes par niveau scolaire, nous avons pris l'option de ne donner que les événements uniques. Cela implique que tous les doubles événements ont été volontairement omis, pour ne faire apparaître que les entrées ou sorties qui influencent les soldes annuels. Seule exception, l'Université, pour laquelle les mouvements dans l'année représentent un phénomène normalement lié au statut particulier du corps intermédiaire.

Mouvements des enseignants de l'enseignement infantin et primaire

Les enseignants **entrés** dans l'enseignement infantin et primaire en 1999 (GRAPHIQUE 2.02) représentent 126 personnes sur un total de 2'542 enseignants recensés à la fin de l'année, quel que soit le taux d'activité.

Les *premiers engagements* constituent largement le premier motif d'entrée avec 109 personnes. Ces nouveaux enseignants englobent un certain nombre d'enseignants ayant déjà pratiqué dans d'autres cantons, mais que l'on ne peut pas identifier à partir de nos données.

GRAPHIQUE 2.02
Enseignement
primaire :
entrées
d'enseignants
par motif,
en 1999



© Source : SRED

Les retours, tous motifs confondus, regroupent 17 entrées. Ce sont des personnes qui ont déjà travaillé au sein du DIP. Les *retours de démission* et *retour de fin de contrat* (5 personnes) qui sont des retours inattendus – par opposition aux *retours de congé* – constituent moins de 4 % de l'ensemble des entrées.

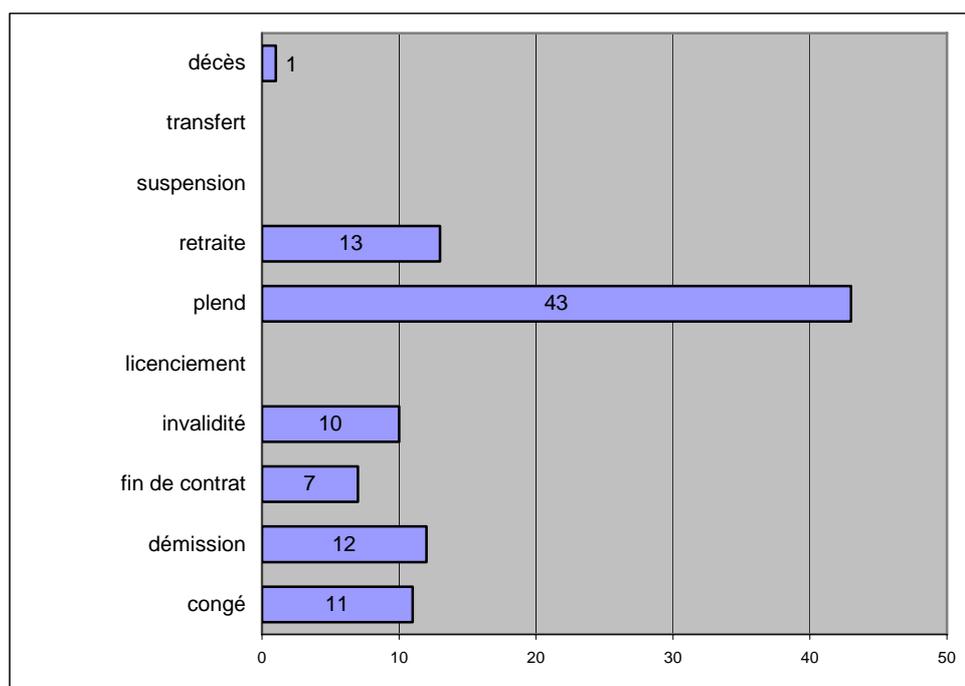
Les *retours de congé* ont un statut différent des autres entrées puisqu'ils ne font pas suite à des engagements ; ils englobent, entre autre, les retours de congé maternité.

Les **sorties** d'enseignants de l'enseignement enfantin et primaire en 1999 (GRAPHIQUE 2.03) sont au nombre de 97 événements. Le solde en fin d'année est donc positif avec 29 personnes supplémentaires.

De ces 97 sorties, il faut retrancher 11 départs en *congé*, pour lesquels on attend un retour, pour obtenir 86 sorties définitives. Déduction faite des départs en *retraite*, 73 sorties sont donc des départs avant terme.

GRAPHIQUE 2.03

**Enseignement
primaire :
sorties
d'enseignants
par motif,
en 1999**



© Source : SRED

Sur l'ensemble des 56 départs à la retraite (*retraite* et *PLEND*), 43 personnes ont profité du système de préretraite (*PLEND*), c'est-à-dire plus des trois quarts. Ne sont en principe pas inclus dans ces chiffres les personnes qui ont pris un *PLEND* partiel.

Les sorties pour *invalidité* représentent 10 événements sur les 86 sorties définitives. Ces départs sont des événements sans retour attendu, qu'il ne faut pas confondre avec des arrêts pour maladie ou pour accident, même prolongés, qui ne sont pas inclus dans nos données.

Les sorties pour *congé* (11 personnes) se situent très près des *retours de congé* (12 personnes) visibles dans le graphique précédent. Les fins de contrats recouvrent en principe des situations de personnes en formation dont le contrat n'a pas été confirmé.

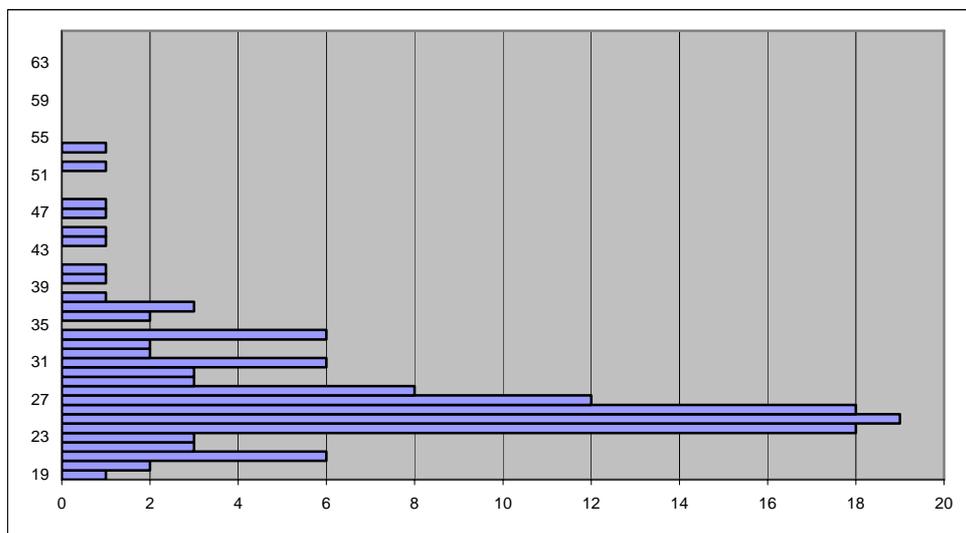
Dans le GRAPHIQUE 2.04, page suivante, les **entrées** par âge sont essentiellement groupées entre 24 et 28 ans. La nouvelle formation des maîtres du primaire à l'Université (licence mention *enseignement*) se faisant en quatre années après la maturité, les engagements ne devraient pas apparaître avant l'âge de 23 ans. Le groupe des entrées avant cet âge concerne des enseignants provenant d'autres cantons (Vaud, Fribourg, Valais principalement) ayant été formés dans des écoles normales. Ceux-ci ne pourront être nommés qu'après avoir suivi une formation complémentaire pour obtenir une équivalence avec la LME genevoise.

Les entrées les plus tardives concernent avant tout des *retours après congé*, *retours après démission* ou *retour après fin de contrat* (au total 17 personnes). Un certain nombre de

premiers engagements ont eu lieu après 30 ans, ce qui peut s'expliquer par la période de plusieurs années entre la fin des études pédagogiques et la venue des premiers diplômés issus de l'Université (LME).

GRAPHIQUE 2.04

**Enseignement
primaire :
entrées
d'enseignants
par âge,
en 1999**

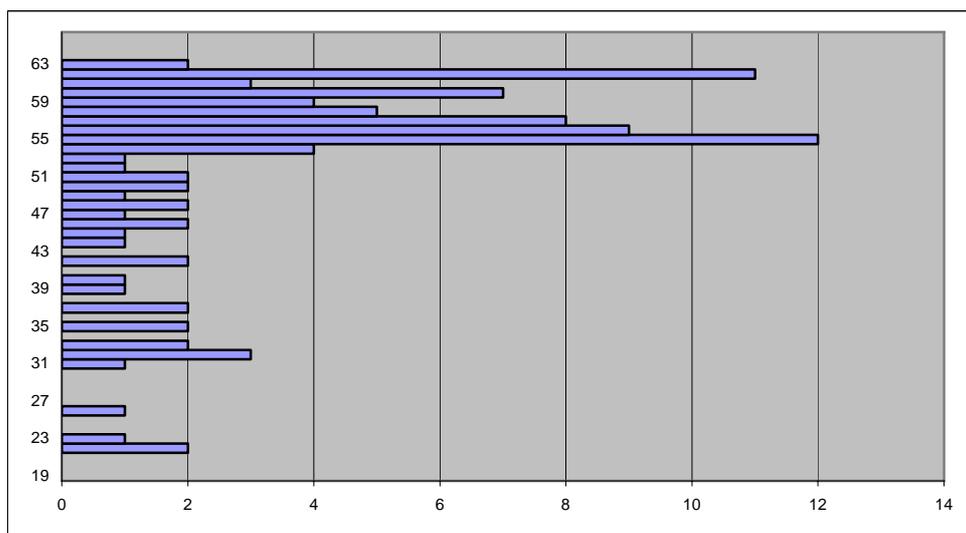


©

Source : SRED

GRAPHIQUE 2.05

**Enseignement
primaire :
sorties
d'enseignants
par âge,
en 1999**



© Source : SRED

La plupart des **sorties** ont eu lieu entre 53 et 63 ans, avec deux pointes à 55 et 62 ans. L'âge réglementaire de départ en retraite pour le primaire étant fixé à 62 ans, cela signifie qu'une petite partie des maîtres travaillent jusqu'à terme (13 personnes) et que, parmi les départs anticipés, une majorité prend le PLEND avant 58 ans.

Trois quarts des départs ont lieu avant 60 ans (74 sur 97), plus du quart avant 50 ans (26) et près d'un sur six avant 40 ans (15).

TABLEAU 2.A

Sorties d'enseignants de l'enseignement primaire par motif et par groupe d'âges, en 1999

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
<i>Motif de la sortie</i>						
congé	-	5	3	3	-	11
démission	4	2	5	1	-	12
fin de contrat	-	2	1	4	-	7
invalidité	-	1	2	7	-	10
plend	-	-	-	33	10	43
retraite	-	-	-	-	13	13
décès	-	1	-	-	-	1
Total	4	11	11	48	23	97

© Source : SRED

Pour aller un peu plus loin dans la complexité des données, le TABLEAU 2.A présente les **départs** de l'enseignement primaire en même temps par motif de sortie et par âges (par groupe de 10 ans). Pour rappel, l'âge réglementaire de la retraite est, au niveau de l'enseignement primaire, de 62 ans pour tous. La première ligne des *congés*, représentant les sorties momentanées, est séparée de l'ensemble des autres sorties, en principe définitives.

Le groupe d'âges « 50-59 ans » recouvre le plus de départs, avec 48 personnes, dont essentiellement des départs définitifs (45). Plus du quart (26) des sorties ont lieu avant 50 ans, même si, pour une partie d'entre elles (8), il s'agit de congés temporaires. Reste plus d'un cinquième des départs définitifs (18 sur 86) avant 50 ans.

Le constat principal, **plus de quatre cinquièmes des départs définitifs se produisent avant terme** (73 sur 86), nous amène à faire une remarque à propos des données présentées dans la publication *Ressources humaines et financières du DIP, édition 2000*. La pyramide d'âges de la page 51, montrant la répartition des effectifs d'enseignants en 1999, fait apparaître 552 personnes dans la catégorie « 50-54 ans ». Ce groupe quitte théoriquement l'enseignement selon l'âge légal entre 2007 et 2011. Le phénomène des départs prématurés, s'il se maintient, pourrait sérieusement avancer la date de ces sorties, auxquelles il faut encore ajouter 315 enseignants plus âgés.

Une étude plus précise pourrait nous donner une meilleure vue des départs théoriques, mais le fait qu'un bon nombre de départs suivent une logique individuelle (comme le PLEND) fondée sur des conditions légales et économiques qui peuvent encore changer, devrait nous amener à relativiser les données « théoriques » pour mener à des scénarios plus concrets.



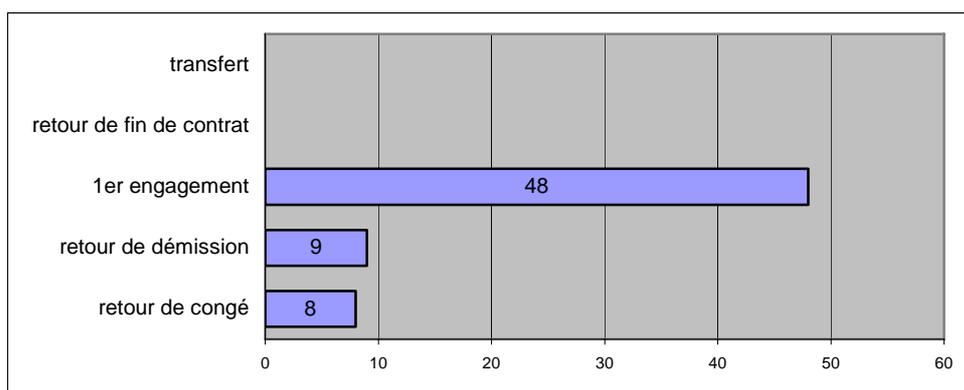
Mouvements des enseignants du Cycle d'orientation

Au niveau du secondaire obligatoire, les **entrées** représentaient 65 événements en 1999 (GRAPHIQUE 2.06). Le total des enseignants du Cycle d'orientation se montait à 1'587 personnes, quel que soit le taux d'activité, à la fin de la même année.

Parmi les différents motifs, les *premiers engagements* arrivent en tête avec 48 occurrences. Les *retours de démission* ou *retours de congé* regroupent 17 entrées, ce qui fait plus du quart de l'ensemble. Les seuls *retours de démission* (9 personnes) – les retours inattendus – constituent 14 % des entrées.

GRAPHIQUE 2.06

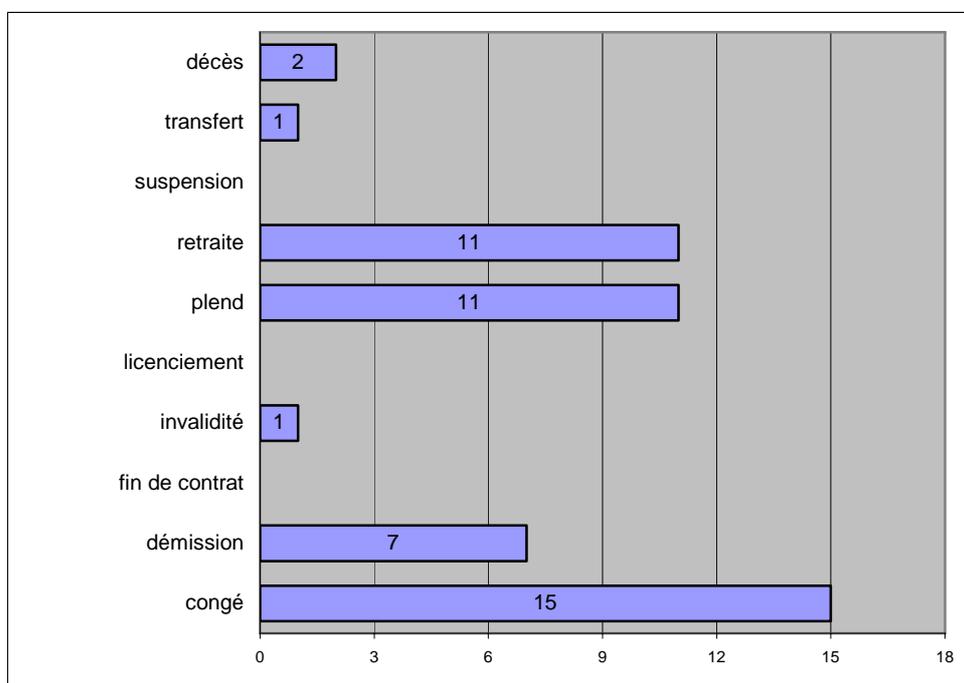
Cycle d'orientation : entrées d'enseignants par motif, en 1999



© Source : SRED

GRAPHIQUE 2.07

Cycle d'orientation : sorties d'enseignants par motif, en 1999



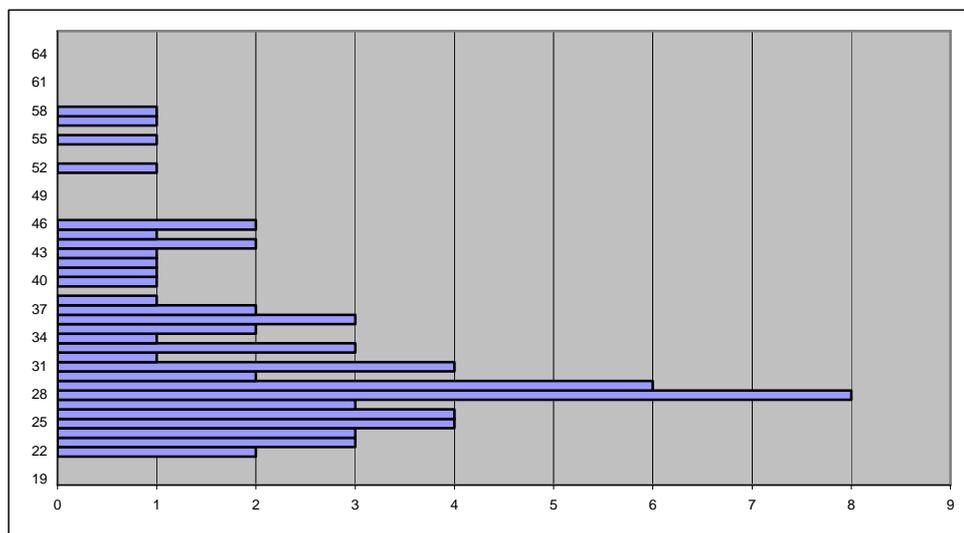
© Source : SRED

L'ensemble des **sorties** d'enseignants du Cycle d'orientation (GRAPHIQUE 2.07) sont au nombre de 48, tous motifs confondus. Le solde en fin d'année est donc positif pour ce niveau d'enseignement, avec 17 personnes de plus pour les entrées. Déduction faite des mouvements temporaires (*congé* et *retour de congé*), le solde équivaut même à 24 enseignants supplémentaires.

L'ensemble des départs à la retraite, retraites à terme et retraites anticipées, regroupe 22 personnes, ce qui fait près de la moitié des sorties et deux tiers des départs définitifs (sans les congés : 33 personnes). Les *démissions* concernent 7 personnes, soit plus d'un départ pour cinq sorties définitives. Celles-ci sont largement compensées par les 9 *retours de démission* que l'on trouve dans le GRAPHIQUE 2.06.

GRAPHIQUE 2.08

**Cycle
d'orientation :
entrées
d'enseignants
par âge,
en 1999**

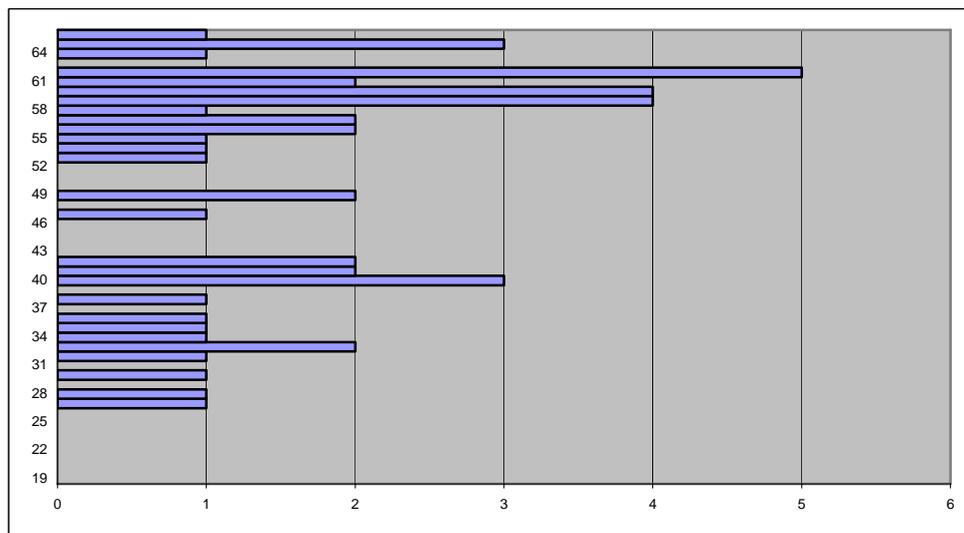


©

Source : SRED

GRAPHIQUE 2.09

**Cycle
d'orientation :
sorties
d'enseignants
par âge,
en 1999**



© Source : SRED

Les deux principaux âges **d'entrée** sont 28 et 29 ans, ce que l'on peut voir dans le GRAPHIQUE 2.08. Ces deux années comptabilisent 14 entrées en 1999. Il faut toutefois remarquer que l'étalement des entrées est assez large entre 22 et 46 ans. La dispersion est plus forte que pour l'enseignement primaire, ce qui peut s'expliquer par les conditions d'engagement et de formation différentes. Au niveau secondaire, la possibilité est plus importante d'enrôler une personne ayant une expérience professionnelle antérieure. Cette remarque est aussi valable pour l'enseignement postobligatoire puisque les conditions d'engagement et de travail sont identiques aux deux niveaux scolaires.

Les principaux âges de **sorties** (GRAPHIQUE 2.08) se situent à 59, 60 et 62 ans. Cela recouvre essentiellement les catégories de départs en *retraite* (pour les femmes) et de *PLEND* (pour les hommes et les femmes). Quatre départs sur six ont lieu avant 60 ans (32 sur 48), quatre sur dix avant 50 ans (20) et deux sur dix avant 40 ans (10). Deux groupes de sorties sont nettement visibles, l'une avant l'âge de 42 ans et l'autre après 52 ans.

TABLEAU 2.B

Sorties d'enseignants du Cycle d'orientation par motif et par groupe d'âges, en 1999

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
<i>Motif de la sortie</i>						
congé	-	5	7	3	-	15
démission	2	3	2			7
invalidité	-	-	-	1	-	1
plend	-	-	-	6	5	11
retraite	-	-	-	1	10	11
transfert	-	-	1	-	-	1
décès	-	-	-	1	1	2
Total	2	8	10	12	16	48

© Source : SRED

Le relativement faible nombre des **départs**, spécialement pour les départs définitifs, c'est-à-dire sans les *congés*, est à mettre en parallèle avec l'existence de transferts internes au DIP, entre le Cycle d'orientation et l'enseignement postobligatoire en particulier. Ces mouvements sont rendus plus faciles par les mêmes statuts et conditions de rémunération qui existent aux deux niveaux, ainsi que par la gestion commune des « voltigeurs », enseignants intervenant simultanément au niveau du Cycle d'orientation et à celui de l'enseignement postobligatoire¹⁴. L'identification de ces mouvements n'est pas possible à partir des données présentées dans cette partie, données concernant les entrées et sorties d'enseignants du DIP. D'une manière générale, la définition du passage d'un niveau à l'autre reste assez délicate dans la mesure où ils ont lieu en général progressivement, commençant souvent par un temps partiel. Il est à noter que l'unique transfert annoncé correspond à un déplacement au sein de l'Etat mais hors du DIP.

Une bonne moitié des départs définitifs (sans les *congés*), représentant 17 sorties sur 33, ont lieu avant 60 ans, dont 7 démissions qui ont lieu avant 50 ans. Ces départs prématurés sont à mettre en regard d'une pyramide des âges vieillissante, même si la répartition par âge est moins déséquilibrée qu'aux niveaux primaire et postobligatoire (*Ressources humaines et financières du DIP, édition 2000*). Parmi ces départs anticipés, on compte un nombre important de départs au travers du *PLEND* ainsi qu'un départ en *retraite* avant 60 ans. La grande proportion de départs anticipés limite la portée d'une prévision réalisée à partir des départs « normaux ».

¹⁴ Voir à ce propos la fin de la partie 1, consacrée au temps partiels au niveau secondaire.

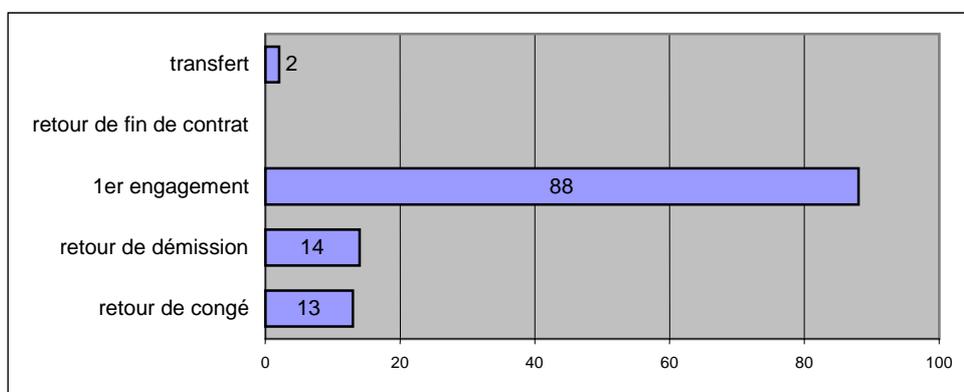


Mouvements des enseignants de l'enseignement postobligatoire

L'enseignement postobligatoire (avec les HES) fait voir une situation proche du Cycle d'orientation, ce qui n'est pas surprenant dans la mesure où les statuts des enseignants sont les mêmes et qu'il existe une mobilité certaine entre ces deux niveaux scolaires. L'ensemble des **entrées** représente 117 événements sur un total de 2'379 enseignants recensés à la fin 1999.

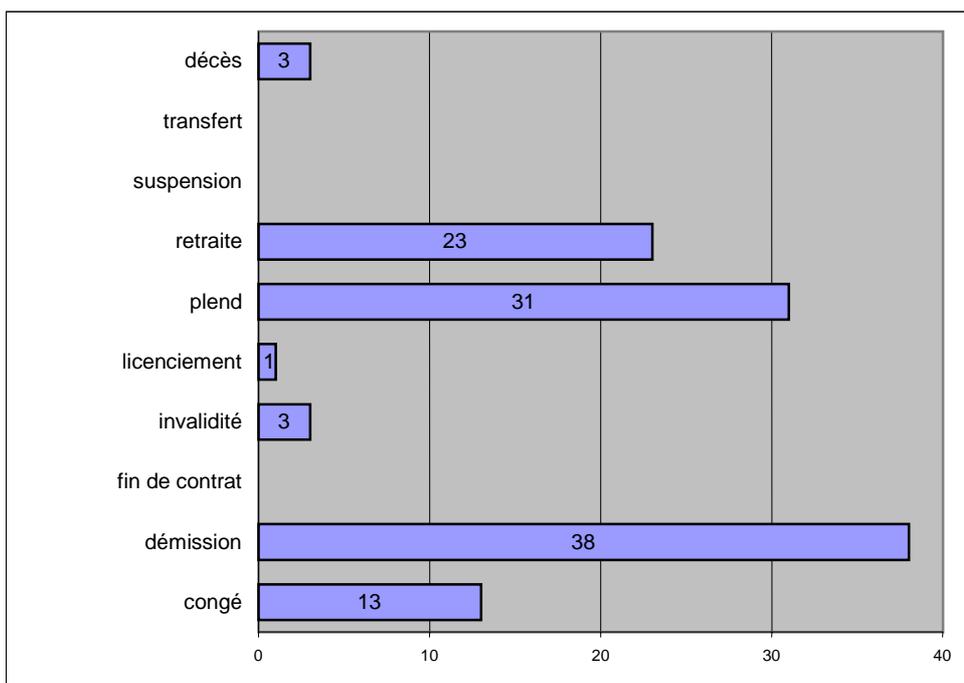
Les 88 *premiers engagements* forment la plus grosse part des entrées face aux 27 *retours* divers. Les *retours de démission* (14) se situent à un niveau équivalent à celui du Cycle d'orientation, et plus élevé que ce que l'on constate dans l'enseignement primaire. Les 2 *transferts* concernent des personnes venant d'autres départements que le DIP.

GRAPHIQUE 2.10
Enseignement postobligatoire : entrées d'enseignants par motif, en 1999



© Source : SRED

GRAPHIQUE 2.11
Enseignement postobligatoire : sorties d'enseignants par motif, en 1999



© Source : SRED

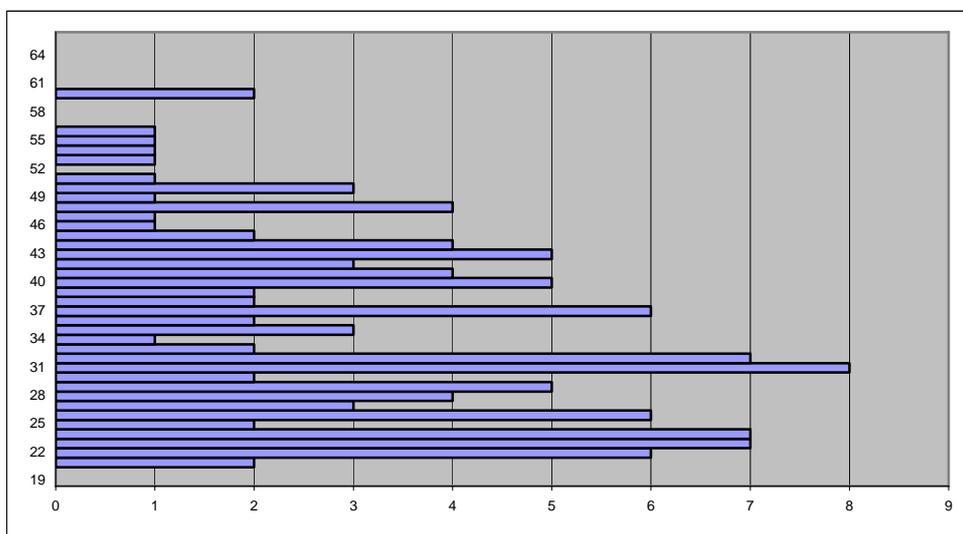
Pour les **sorties** (GRAPHIQUE 2.11), le total de 112 enseignants fait apparaître un niveau très proche de celui des entrées, laissant un solde positif de 5 personnes à la fin de 1999, par rapport à une année plus tôt.

Le principal motif de départ est constitué des *démissions*, avec 38 occurrences, ce qui constitue un bon tiers de toutes les sorties. Juste après, on trouve les départs avec le *PLEND* (31), qui viennent avant les retraites normales à l'âge légal (23).

Rapportés à l'ensemble des sorties définitives (sans les congés), les départs anticipés (76), y compris décès et invalidités, constituent plus de trois quarts.

Vu sous l'angle de l'âge, le nombre d'**entrées** diminue régulièrement avec les années (GRAPHIQUE 2.12). Les enseignants entrés à 40 ans et plus sont au nombre de 40 sur 117 personnes, soit plus du tiers. La remarque faite à propos du Cycle d'orientation est aussi valable pour l'enseignement postobligatoire : les conditions d'engagement et de formation favorisent des personnes ayant une expérience professionnelle antérieure.

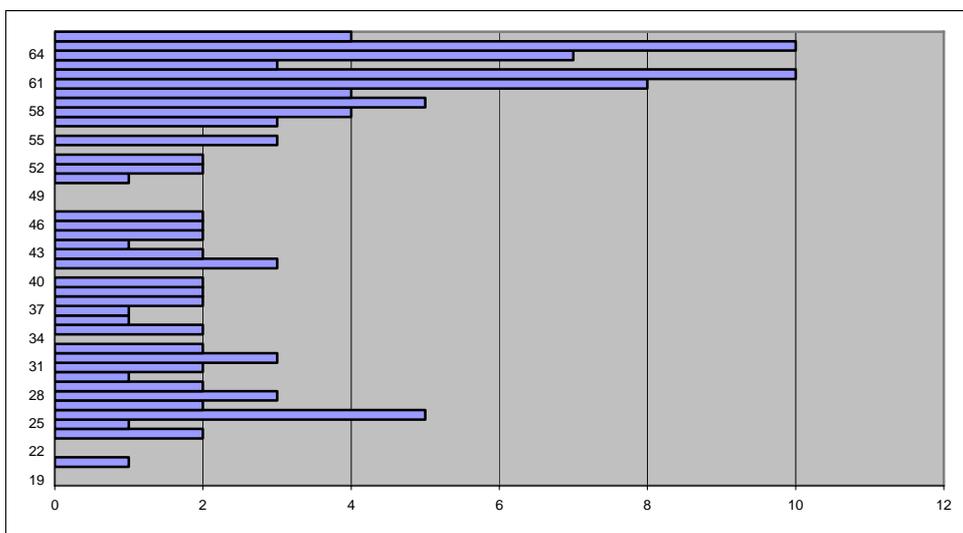
GRAPHIQUE 2.12
Enseignement postobligatoire : entrées d'enseignants par âge, en 1999



©

Source : SRED

GRAPHIQUE 2.13
Enseignement postobligatoire : sorties d'enseignants par âge, en 1999



© Source : SRED

Les départs en retraite font apparaître les groupes de 62 et 65 ans comme les deux âges principaux de **sorties**. Ce sont les âges légaux de mise à la *retraite* pour les femmes et les hommes, ce qui pourrait cacher le fait que les départs anticipés (*PLEND*) représentent un motif plus important que la retraite normale. En regard du GRAPHIQUE 2.11, où les démissions forment le groupe le plus important, les sorties avant 55 ans s'étalent assez régulièrement sans se concentrer sur un âge particulier. Comme pour le Cycle d'orientation, on distingue deux groupes de départs, jusqu'à 47 ans et dès 51 ans, avec un petit vide entre deux.

TABLEAU 2.C

Sorties d'enseignants du postobligatoire par motif et par groupe d'âges, en 1999

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
<i>Motif de la sortie</i>						
congé	1	5	5	2	-	13
démission	15	10	9	4	-	38
invalidité	-	1	-	2	-	3
licenciement	-	-	-	1	-	1
plend	-	-	-	9	22	31
retraite	-	-	-	-	23	23
décès	-	-	-	2	1	3
Total	16	16	14	20	46	112

© Source : SRED

Le nombre de départs définitifs (sans les *congés*) au postobligatoire représente, rapporté au total des enseignants, un taux de 4.2 %. Ce taux est plus élevé qu'au Cycle d'orientation, où il s'élève à 2.1 %. Cela tend à confirmer qu'il existe certains échanges entre les deux ordres d'enseignement, dont le solde est en faveur du postobligatoire. Ces taux restent pourtant relativement faibles au regard des départs attendus ces prochaines années.

Le constat quant au moment des départs est semblable à ceux faits pour l'enseignement primaire et pour le Cycle d'orientation : les *retraites* à terme étant au nombre de 23 pour 99 départs (sans les congés), les sorties anticipées sont largement en majorité, puisque qu'elles constituent plus des trois quarts du tout.

Par rapport à ce que nous avons vu pour le primaire et le Cycle d'orientation, ce qui ressort pour le postobligatoire est le nombre plus élevé des *démissions* (38), recouvrant pratiquement 4 départs sur 10 sorties définitives. Ces départs interviennent relativement tôt dans la carrière des enseignants puisque l'on observe 15 démissions dans le groupe « 20-29 ans », puis les chiffres vont en décroissant au fur et à mesure que l'âge augmente.



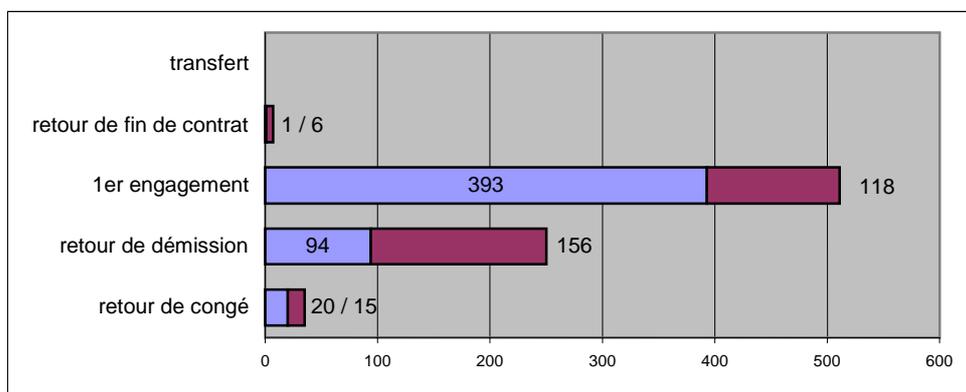
Mouvements d'enseignants (professeurs et assistants) de l'Université

Comme constaté dans le GRAPHIQUE 2.01, l'importance numérique des mouvements du corps enseignant (professeurs et assistants) qui ont lieu à l'Université est supérieure à celle que l'on trouve aux autres niveaux scolaires. Ce volume plus grand des entrées et des sorties reflète une situation bien différente, autant pour les statuts des enseignants que pour la composition des différentes catégories de personnel. Parce que la mobilité fait partie intégrante du statut du corps intermédiaire, nous avons choisi de présenter les données avec les doubles événements.

Le total des **entrées** en 1999 recouvre 803 événements, dont 508 entrées uniques. Les événements doubles (295 personnes) représentent ainsi pratiquement 37 % de l'ensemble. De la sorte, sur 511 *premiers engagements*, 118 repartent dans la même année civile.

GRAPHIQUE 2.14

Université :
entrées
d'enseignants
(professeurs et
assistants)
par motif,
en 1999

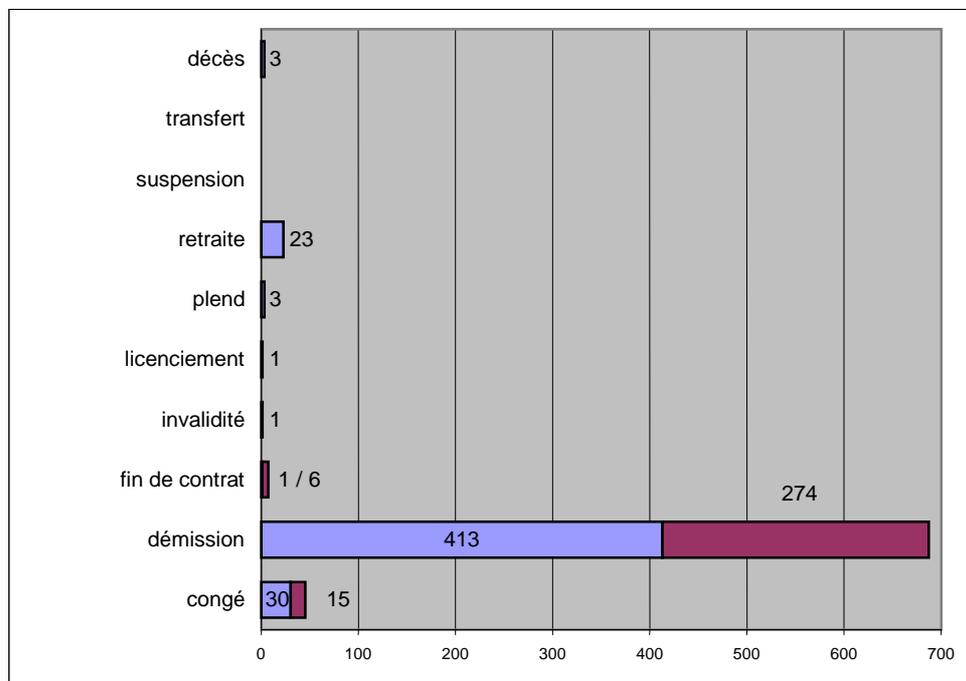


■ entrée unique ■ entrée et sortie dans l'année

© Source : SRED

GRAPHIQUE 2.15

Université :
sorties
d'enseignants
(professeurs et
assistants)
par motif,
en 1999



■ sortie unique ■ entrée et sortie dans l'année

© Source : SRED

Au niveau des **sorties**, l'ensemble des motifs est écrasé par la catégorie *démission* qui semble regrouper plus que des démissions volontaires au regard du faible effectif des *fin de contrat* (6 personnes) : ce sont les sorties du corps intermédiaire qui pèsent lourdement. Les 26 départs

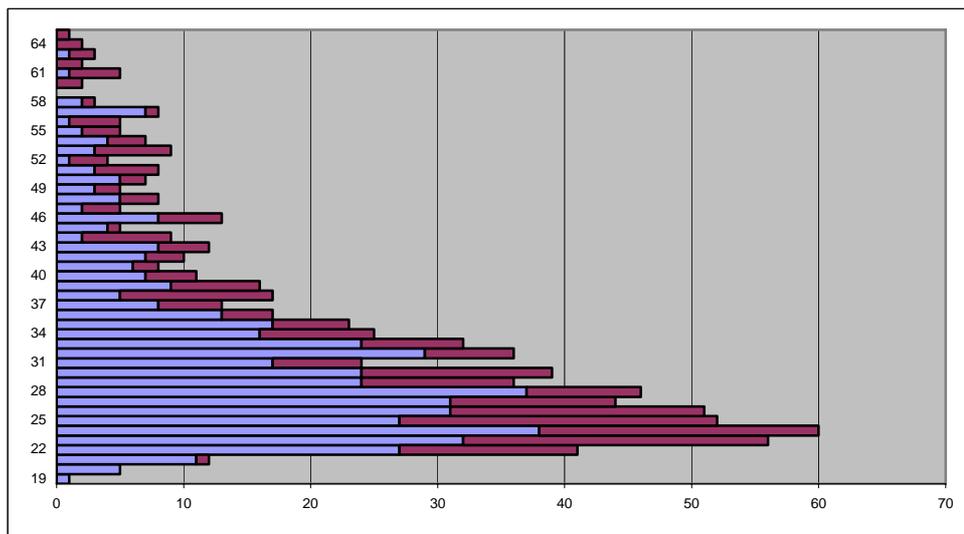
à la retraite (*retraite* à terme et *PLEND*) apparaissent très faiblement, de même que les 45 congés. Il est à relever que la proportion de départs à la retraite au travers du *PLEND* est relativement faible avec 3 personnes sur 26, soit moins d'une personne sur huit, alors que celle-ci est supérieure ou égale à une personne sur deux aux autres niveaux scolaires.

Compte tenu des doubles événements, le solde des mouvements d'enseignants (professeurs et assistants) reste positif au cours de l'année 1999, avec 33 personnes entrées en plus des sorties.

La répartition selon l'âge confirme le grand nombre de mouvements, entrées ou sorties, qui ont lieu avant 35 ans. La forte proportion de doubles événements se retrouve à tous les âges.

GRAPHIQUE 2.16

Université :
entrées
d'enseignants
(professeurs et
assistants)
par âge,
en 1999

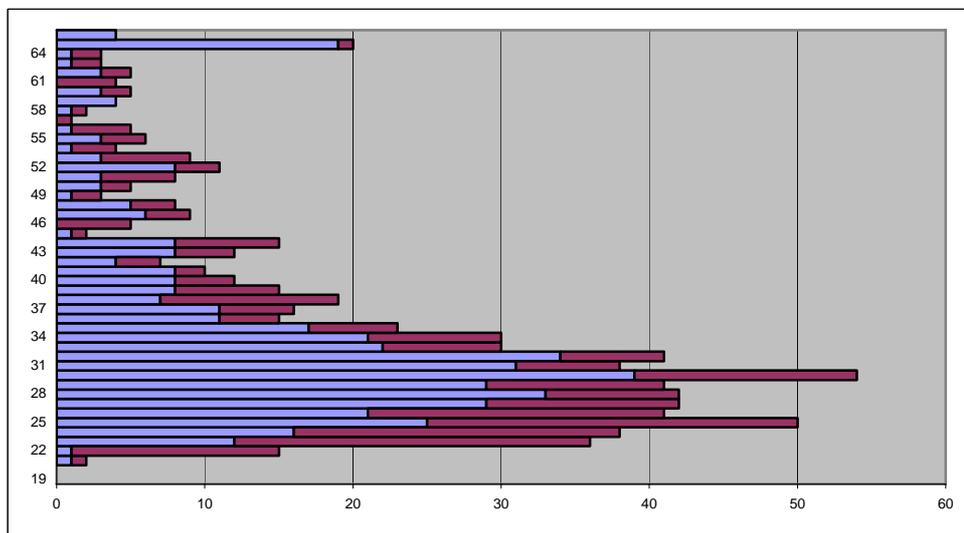


■ entrée unique ■ entrée et sortie dans l'année

©Source : SRED

GRAPHIQUE 2.17

Université :
sorties
d'enseignants
(professeurs et
assistants)
par âge,
en 1999



■ sortie unique ■ entrée et sortie dans l'année

© Source : SRED

Dans le graphique des **sorties**, le groupe de 65 ans ressort nettement, ce qui montre encore une fois que les départs à la retraite se passent essentiellement à l'âge légal. Les doubles événements se retrouvent au même âge pour les entrées et les sorties (puisque ce sont les mêmes personnes).

TABLEAU 2.D

Sorties d'enseignants (professeurs et assistants) de l'Université par motif et par groupe d'âges, en 1999

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Motif de la sortie						
congé	7	26	7	3	2	45
démission	299	252	71	49	16	687
fin de contrat	1	2	4	-	-	7
invalidité	-	-	-	1	-	1
licenciement	-	1	-	-	-	1
plend	-	-	-	1	2	3
retraite	-	-	-	-	23	23
décès	-	-	1	1	1	3
Total	307	281	83	55	44	770

© Source : SRED

Le TABLEAU 2.D ajoute peu par rapport aux graphiques précédents, dans la mesure où il est impossible de distinguer les fins de contrat des départs volontaires. On observe l'importance numérique du corps intermédiaire avec la présence massive d'enseignants et d'enseignantes de moins de 40 ans.

● ●

Pour compléter ce panorama, il est nécessaire de préciser que le CEPSPE annonce 1 entrée et 1 sortie. Ces données sont trop faibles pour donner lieu à des représentations graphiques et à des interprétations.

● ●

Les données présentées dans cette partie permettent d'esquisser une image un peu plus précise des mouvements du personnel enseignant, entre autres sur la pratique du *congé* professionnel d'un niveau scolaire à l'autre. La proportion des *premiers engagements* donne aussi une idée de l'ampleur du travail de formation et d'encadrement nécessaire pour les jeunes enseignants qui sont en début de carrière, travail qui diffère passablement selon le niveau scolaire.

Ce qui apparaît fortement est la proportion élevée de **sorties anticipées**, quel que soit le motif de départ. Parmi ces sorties anticipées, on trouve des taux variables de *démissions* et des pratiques du *PLEND* très différentes. Exception faite de l'Université, les sorties avec le *PLEND* sont au moins équivalentes à celles selon l'âge normal. On est ainsi amené à réfléchir sur le rôle du *PLEND* dans la carrière normale des enseignants et sur les conséquences d'éventuels changements concernant les conditions de départ en retraite anticipée.

● ●

Annexes

DOCUMENTATION POUR LES DONNÉES STATISTIQUES

Première partie : temps partiels

Les données statistiques de base pour réaliser les graphiques ont été produites à partir d'extractions de la base de données *Gestion intégrée du personnel* (GIP) servant à calculer les paies. Ces extractions sont faites en fin d'année et correspondent donc à une photographie à un moment donné et non pas à l'accumulation des situations tout au long de l'année, ni à des moyennes annuelles. Elles sont réalisées par le *Centre des technologies de l'information* (CTI).

Dès 1998, pour des questions d'harmonisation avec d'autres statistiques, la date des relevés a été arrêtée au 31 décembre. Avant cela, les extractions étaient réalisées au mois de novembre. Ce changement ne concerne que les séries temporelles, induisant une rupture formelle entre 1997 et 1998, présentées dans les GRAPHIQUES 1.1 à 1.6. Toutefois, des tests qui ont été réalisés au moment du changement ont montré qu'il n'y avait pas de différence significative entre ces deux dates de relevés, par ailleurs très rapprochées.

Une question reste en suspens : il n'existe pas de relevé pour le Centre horticole de Lullier avant 1998, date à laquelle celui-ci a rejoint le DIP. Le personnel de ce centre n'apparaît donc pas sur la période 1994-1997. Il en découle un léger biais pour l'enseignement postobligatoire, qui présente une rupture entre 1997 et 1998. Ce biais concerne une trentaine de postes d'enseignants (sur près de 1'600 EPT¹⁵) et une quarantaine pour le personnel administratif et techniques (sur 350 EPT) pour l'année 1998. La conséquence du biais est d'autant plus limitée qu'elle passe par une influence sur le calcul de taux d'occupation, « tirant » ces taux vers le haut ou vers le bas uniquement dans les cas où ces taux étaient très différents au Centre de Lullier d'avec le reste de l'enseignement postobligatoire.

Les graphiques 1.7 à 1.23 ont été produits avec le logiciel statistique SPSS, à partir de l'extraction de 1999 décrite ci-dessus. Des données chiffrées peuvent être consultées dans la publication *Ressources humaines et financières du DIP – Edition 2000*, qui présente des tableaux statistiques en annexe. Le graphique 1.24 et le tableau 1.A sont le produit d'une exploitation Excel des mêmes données.

Les statistiques des personnes ne comprennent pas les apprentis, pour le personnel administratif et technique, ni les traitements remboursés, qui concernent essentiellement les institutions subventionnées, ni les cachets.



¹⁵ EPT : poste équivalent plein temps.

Deuxième partie : entrées et sorties d'enseignants

L'information exploitée dans cette partie provient de la même source initiale que pour les temps partiels, c'est-à-dire la base de données GIP, mais au travers d'une extraction *ad hoc*, réalisée par le CTI, où l'on retrouve tous les mouvements du personnel vers l'extérieur ou depuis l'extérieur du DIP pendant toute l'année 1999. Il ne s'agit plus d'une photographie, mais de l'accumulation des événements pendant une période de référence correspondant à l'année civile (et non l'année scolaire).

Dans ces données, ne sont pas présents les mouvements du personnel à l'intérieur du Département de l'instruction publique, ni entre les niveaux scolaires (unités budgétaires), ni entre les enseignants et le personnel administratif et technique.

Comme il s'agit d'enregistrements de mouvements, les personnes qui sont entrées et sorties dans la même année apparaissent deux fois dans la base de données originale. Ces doublons ont été supprimés dans nos traitements, à l'exception de l'Université, pour laquelle ils représentent un phénomène particulier avec un corps intermédiaire très mobile. Dans ce cas, ces mouvements ont été rendus identifiables dans le graphique grâce à une couleur différente.



GRAPHIQUES 1.01 À 1.06

Ces données expriment l'évolution des taux moyens d'activité sur la période de 1994 à 1999. C'est le rapport global entre les personnes et les postes, indépendamment des différents taux de temps partiel. Pour chaque ordre d'enseignement, on ne considère que la part travaillée par les enseignants à ce niveau, tandis qu'au niveau général du DIP, on considère l'ensemble des activités, autant pour les enseignants que pour le personnel administratif et technique. Cela signifie qu'un enseignant qui a deux emplois (ou plus) « pèsera » moins dans la statistique détaillée à un niveau scolaire que dans la statistique d'ensemble des enseignants, où il apparaîtra avec la totalité de sa charge de travail. C'est cette particularité qui explique que les taux observés aux différents niveaux scolaires sont relativement moins élevés que le taux pour l'ensemble des enseignants.

GRAPHIQUES 1.7 À 1.14

Dans cette série de graphiques, les valeurs expriment des nombres de personnes à temps partiel ou à plein temps par classe de traitement. Le temps partiel est défini comme un emploi à 90 % ou moins par rapport à l'horaire complet de référence (qui change selon le type d'enseignant et selon le niveau d'enseignement).

Le temps partiel est un temps contractuel, qui correspond à une tranche dans laquelle se trouve l'horaire réel. Par exemple, pour un plein temps du secondaire de 22 heures, cette tranche correspond à 20-24 heures et pour un mi-temps de ce même horaire, on aura 10-12 heures. Les horaires se regroupent autour de 50 %, 63 %, 75 %, 80 % ou 100 % selon l'ordre d'enseignement où l'on se trouve. Les temps partiels en dehors de ces niveaux précis sont en général le résultat de la composition de plusieurs emplois à temps partiel, aux horaires de référence différents.

Les classes de traitement sont les niveaux de salaires prédéfinis de l'Etat, indépendamment de l'ancienneté, qui apparaît au travers des annuités et de la prime de fidélité.

Les GRAPHIQUES 1.08 et 1.09 concernant le personnel administratif et technique correspondent à la désagrégation par sexe du GRAPHIQUE 1.07 : ce sont donc les mêmes informations sous deux formes différentes. Même chose pour les graphiques 1.11 et 1.12 par rapport au graphique 1.10 qui présente la situation des enseignants.

GRAPHIQUES 1.13 À 1.18

Toutes les données dans ces graphiques représentent des personnes ayant un horaire contractuel inclus dans la catégorie donnée. Le principe de définition des catégories se base sur une division par tranche de 20 % de l'horaire de référence à temps complet, avec une subdivision pour le groupe 81-100 % en deux sous-catégories, de manière à faire apparaître d'un côté les pleins temps et de l'autre les temps partiels. Cette division par tranche de 20 % est celle qui permet le mieux de séparer les tranches horaires à tous les niveaux scolaires, bien que la distribution des temps partiels ne soit pas la même.

TABLEAU 1.A

Regroupe les enseignants qui sont engagés à la fois au niveau secondaire obligatoire (Cycle d'orientation) et secondaire postobligatoire. On voit qu'un certain nombre d'entre eux travaillent dans des services centraux : il s'agit d'activités comme enseignants détachés. Les enseignants ayant simultanément un emploi administratif (officiellement reconnu comme tel) ne sont comptabilisés que dans leur activité d'enseignant.

GRAPHIQUE 1.19

Permet de visualiser l'information contenue dans le cadre à l'intérieur du TABLEAU 1.A, c'est-à-dire concernant les enseignants ayant des activités dans les écoles seulement.

GRAPHIQUE 1.20

Ces données sont celles qui sont présentées séparément dans les graphiques 1.14 et 1.15, mais après agrégation des temps partiels au niveau de chaque individu. Il ne s'agit pas de la simple addition des deux graphiques puisque les personnes travaillant aux deux niveaux changent de catégorie d'horaire (deux horaires à 50 % deviennent un horaire à 100 %).

**GRAPHIQUE 2.00**

Il s'agit de données présentées pour l'exemple, en l'occurrence celles de l'enseignement primaire de l'année 1999, dédoublées en deux ans. L'intérêt réside essentiellement dans le constat des différences entre approche par année civile et approche par année scolaire.

GRAPHIQUE 2.01

Données pour l'ensemble des enseignants du DIP, par unité budgétaire, qui regroupent les ordres d'enseignement et les offices dépendant du DIP, ainsi que les services de l'administration centrale du Département. L'unité est le mouvement, entrée ou sortie, ce qui correspond chaque fois à une personne. Les doublons sont identifiés.

GRAPHIQUES 2.02, 2.03, 2.06, 2.07, 2.10, 2.11, 2.14 ET 2.15

Mouvements, entrées et sorties séparées, par motif. Données statistiques sans les doublons, à l'exception de l'Université (voir commentaire plus haut). Les *congés* (sorties) et *retours de congé* (entrées) représentent des mouvements provisoires, tandis que l'ensemble des autres motifs sont, en principe, définitifs. Ce sont ces derniers qui nous intéressent dans l'analyse de l'évolution des effectifs d'enseignants.

GRAPHIQUES 2.04, 2.05, 2.08, 2.09, 2.12, 2.13, 2.16 ET 2.17

Mouvements, entrées et sorties séparées, par âge. Données statistiques sans les doublons, à l'exception de l'Université (voir commentaire plus haut). Dans le GRAPHIQUE 2.04, les entrées avant 23 ans sont

dues à des engagements d'enseignants provenant d'autres cantons (Vaud, Fribourg, Valais) formés dans des écoles normales et dont la nomination dépend d'une formation complémentaire pour arriver à l'équivalent de la LME genevoise (licence mention enseignement, prodiguée par la FPSE et donnant droit d'enseigner dans le canton).

TABLEAUX 2.A À 2.D

Mouvements simultanément par motif et groupe d'âges. La source est la même que pour les graphiques. Les *congés*, qui représentent des sorties momentanées, sont présentés séparément des autres motifs.

Les motifs apparaissent tels qu'ils sont enregistrés dans le progiciel GIP et suivent des règles d'inscription légèrement différentes d'un niveau scolaire à l'autre. En particulier, les *démissions* à l'Université rassemble à la fois les *démissions* volontaires, comme dans les autres ordres d'enseignement, et les *fins de contrats* pour le personnel enseignant du corps intermédiaire. Les contrats des assistants étant de durée déterminée, il n'est malheureusement pas possible d'identifier les vraies démissions.



DÉFINITIONS

Centre d'enseignement des professions de la santé et de la petite enfance (CEPSPE) : regroupe des formations professionnelles paramédicales et éducatives de différents niveaux, depuis celui des certificats cantonaux et fédéraux de capacité jusqu'au niveau tertiaire professionnel. Ces dernières formations sont engagées dans la création d'une Haute école supérieure (HES) santé-social avec l'Institut d'études sociales.

Cycle d'orientation (CO) : recouvre exactement le secondaire I ou secondaire obligatoire, si l'on tient compte que l'enseignement spécialisé – qui ne connaît pas à proprement parler de degrés – est rattaché à l'enseignement primaire.

Doubles mouvements ou doubles événements : entrée suivie d'une sortie (ou sortie suivie d'une entrée) de la même personne dans la même année de référence ; font partie des *mouvements bruts du personnel*, mais non des *mouvements nets du personnel* (voir plus loin) car le solde net (sur l'année) de chaque double mouvement est nul, et n'influence de ce fait pas le *solde net des mouvements du personnel*.

Un double mouvement correspond à une interruption momentanée (au milieu d'une année civile) de la carrière d'une personne ou, au contraire, à un mandat de courte durée ou à une interruption très rapide des rapports de travail (dans la même année de référence). Dans certains cas, il s'agit de personnels non permanents, dont les contrats sont renouvelés entre la fin de l'année scolaire et le début de la suivante (donc dans la même année civile) ; ces cas sont assez rares et concernent par exemple les maîtres de langues maternelles, dont les besoins ne sont pas connus avant la fin des inscriptions, c'est-à-dire pendant l'été qui précède la rentrée scolaire.

Effectifs de personnel : situation, à la fin de l'année civile, qui correspond à des effectifs stabilisés (ce qui n'est pas le cas au moment de la rentrée scolaire).

Jusqu'à l'année 1997, les relevés étaient réalisés au 15 novembre, mais, pour des questions d'harmonisation, ils sont effectués au 31 décembre dès 1998. Des tests ont été effectués au moment du changement, qui ont montré que les effectifs ne différaient pas significativement entre ces deux dates de relevés.

Enseignement postobligatoire : représente le secondaire II ou secondaire postobligatoire ainsi qu'une série de formations relevant du tertiaire professionnel mais rattachées administrativement au secondaire. La majorité des formations du tertiaire professionnel a été séparée du secondaire au moment de la création de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO).

Enseignement primaire : à Genève, regroupe les enseignements enfantin et primaire.

Equivalent plein temps (EPT) : pour un poste, signifie que l'on a pondéré l'unité de comptage de l'emploi (ou de la personne) en fonction du taux horaire pratiqué, c'est-à-dire qu'une personne travaillant à mi-temps entrera dans la statistique pour 0.5 unité de comptage ou pour un demi-poste.

Haute école spécialisée : représente les formations professionnelles tertiaires de longue durée. A Genève se trouve la branche genevoise de la HES-SO, c'est-à-dire de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale. Le financement de ces écoles se situe aux niveaux suisse, romand et genevois.

Mouvements bruts annuel de personnel : total des entrées ou total des sorties (sur une année) dont la différence donne le *solde net des mouvements de personnel* (voir plus loin).

Mouvements nets annuel de personnel : les entrées (sur une année civile) qui ne sont **pas** précédées ou suivies d'une sortie de la même personne dans la même année de référence ou les sorties (sur une année) qui ne sont **pas** précédées ou suivies d'une entrée de la même personne dans la même année de référence ; seuls ces mouvements nets influencent les effectifs d'une année à l'autre, car les *doubles mouvements* dans l'année (voir plus haut) correspondent à un solde nul.

Solde net des mouvements de personnel : total des entrées moins total des sorties du personnel ; ce solde est donc positif dans le cas où les entrées sont plus nombreuses que les sorties, et négatif dans le cas contraire. Quand le solde net des mouvements de personnel (sur une année) est positif, les effectifs totaux de ce personnel augmentent d'une année à l'autre.

Structures scolaires : certaines écoles ont connu des changements entre 1992 et 1999, modifiant les structures scolaires du système genevois d'enseignement et de formation (SGEF). C'est le cas des établissements touchés par la création des filières HES en 1998 : Ecole d'ingénieurs (EIG) devenue Ecole d'enseignement technique (EET), Ecole des arts décoratifs (EAD) devenue Ecole des arts appliqués (EAA), Centre de Lullier qui regroupe aujourd'hui l'Ecole d'horticulture et l'Ecole pour fleuristes. C'est le cas également du Centre d'enseignement professionnel, technique et artisanal (CEPTA) issu du regroupement en 1996 du Centre d'enseignement professionnel pour l'industrie et l'artisanat (CEPIA) et des Ecoles techniques et de métiers (ETM).

Le Centre de Lullier, qui a rejoint le DIP en 1998, ne disposait pas de toutes les données auparavant, notamment parce que les statuts du personnel enseignant étaient différents. Les séries chronologiques ne sont donc pas entièrement homogènes. L'influence du Centre de Lullier reste toutefois modeste, nous dirons négligeable, sur les calculs de taux d'activité de l'ensemble des enseignants du DIP.



SIGLES

CEPSPE	Centre d'enseignement de professions de la santé et de la petite enfance
CEPTA	Centre d'enseignement professionnel, technique et artisanal
CERI (OCDE)	Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement
CO	Cycle d'orientation
CPC	Cours professionnels commerciaux
CTI	Centre des technologies de l'information
DEP	Direction de l'enseignement primaire
DGCO	Direction générale du Cycle d'orientation
DGHES	Direction générale des Hautes écoles spécialisées
DGPO	Direction générale du postobligatoire
DIP	Département de l'instruction publique, Genève
EAA	Ecole des arts appliqués
EC	Ecole de commerce
ECG	Ecole de culture générale
EET	Ecole d'enseignement technique
EP	Enseignement primaire (y compris infantin)
EPT	Equivalent plein temps
ESAV	Ecole supérieure des arts visuels
FPSE	Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Genève
GIP	Gestion intégrée du personnel, logiciel et base de données pour la gestion
GIR	Groupe des indicateurs de ressources
HES	Haute école spécialisée (écoles genevoises)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFS	Office fédéral de la statistique, Neuchâtel
OJ	Office de la jeunesse
OOFP	Office d'orientation et de formation professionnelle
OPE	Office du personnel de l'Etat
PO	Enseignement postobligatoire
SAFs	Services administratifs et financiers, DIP
SG	Secrétariat général du DIP
SGX	Services généraux, DIP
SRED	Service de la recherche en éducation, DIP



BIBLIOGRAPHIE

Dietsch Bruno, Malègue Claude, Migeon Martine (2000). Les enseignants à l'aube de l'an 2000. *Education & Formations*, N° 56, avril-juin.

Huberman Michael [et al.] (1989). Le cycle de vie professionnelle des enseignants secondaires. *Pratiques et théorie*, Cahier N° 54. Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.

OCDE – CERI (2000). *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE, Edition 2000*. Paris : OCDE.

OFS (1997). *Une sélection des indicateurs de l'enseignement en Suisse – Indices standardisés 1995/96*. Berne : OFS.

OFS (1999). *Enseignants 1997/98*. Neuchâtel : OFS.

OFS (1999). *Personnel des hautes écoles 1998*. Neuchâtel : OFS.

Péan Sylvaine (2000). Les départs des enseignants du premier degré, 2001-2008. *Education & Formations*, N° 55, janvier-mars.

SRED (2000). *Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève* [CD]. Genève : SRED.

SRED (2000). *Le système d'enseignement et de formation genevois – Ensemble d'indicateurs*. Genève : SRED.

SRED et SAFs (2000). *Ressources humaines et financières du DIP – Edition 2000*. Genève : SRED et SAFs.

Université de Genève (2000). *Statistiques universitaires*. Genève : Université de Genève.

Wassmer Pierre-Alain (2000). Dépenses publiques d'éducation – L'instruction publique à Genève en 1999. *Projet de budget 2001*. Genève : DIP.

Wassmer Pierre-Alain (à paraître). Les enseignants de l'instruction publique à Genève. *Notes du SRED*. Genève : SRED.

