

Analyse de l'organisation du temps de travail des professeur-es au sein des écoles d'enseignements artistiques accréditées dans le canton de Genève

**Rapport à l'intention du Service écoles et sport, art, citoyenneté,
Département de l'instruction publique, de la formation et de la
jeunesse du Canton de Genève**

Contact :
Dr Nicolas Grosjean
Tél. : +41 (0)21 310 17 92
grosjean@interface-pol.ch

Lausanne, le 26 août 2026

I Auteurs

Nicolas Grosjean, Dr (direction du projet)
Clément Bourdin, M.A. (collaborateur au projet)
Laetitia Vigneron, M.A. (collaboratrice au projet)
Karin Büchel, Dr (assurance qualité)

I INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Rue de Bourg 27
CH-1003 Lausanne
Tél. +41 (0)21 310 17 90

Seidenhofstrasse 12
CH-6003 Luzern
Tel +41 (0)41 226 04 26

www.interface-pol.ch/fr

I Mandant

Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) du Canton de Genève

I Groupe d'accompagnement

Nadia Keckeis (État de Genève)
Ava Monney (État de Genève)
Edith Guillet (État de Genève) (remplaçante : Marion Dutrevis)
Philippe Regana (Employeur)
Eva Aroutunian (Employeur)
Dorothee Delabie (Employeur)
Hélène Nicolet (remplaçante Employeur)
David Gassmann (Employé)
Floriane Bourreau (Employé)
Julien George (Employé)
Alain Nicola (remplaçant Employé)

I Citation

Grosjean, Nicolas ; Bourdin, Clément ; Vigneron, Laetitia ; Büchel, Karin (2026). Analyse de l'organisation du temps de travail des professeur-es au sein des écoles d'enseignements artistiques accréditées dans le canton de Genève, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lausanne.

I Durée

Août 2025 à juillet 2026

I Référence

Numéro de projet : 25-082

1. Introduction	4
1.1 Contexte du mandat	5
1.2 Objectifs de l'étude	7
1.3 Objets et questions d'analyse	8
1.4 Méthodologie	9
1.5 Limites	11
1.6 Plan du rapport	12
 2. État des lieux en matière d'organisation du temps de travail des professeur·es dans les écoles	 13
2.1 Cadre externe aux écoles : les directives de la CEGM	14
2.2 Cadre interne aux écoles : les directives propres aux écoles	15
2.3 Application du cadre externe au sein des écoles	17
2.4 Organisation du temps de travail au sein des écoles accréditées	20
2.5 Contrôle de l'application des directives et marge de manœuvre des professeur·es	24
2.6 Conditions de travail relatives à la gestion du temps de travail	27
2.7 Contraintes et défis dans l'organisation du temps de travail	29
 3. Constats et recommandations	 34
3.1 Constats de l'équipe d'Interface	35
3.2 Recommandations de l'équipe d'Interface	39
 Annexes	 42
A 1 Graphiques	43
A 2 Proposition de grille de répartition horaire	47
A 3 Liste des personnes interrogées	48

1. Introduction

Ce chapitre présente le contexte et les objectifs du mandat ainsi que les questions d'analyse et la méthodologie utilisées pour sa réalisation.

1.1 Contexte du mandat

Dans le canton de Genève, l'État est garant de l'accès à des enseignements artistiques non professionnels dans les domaines de la musique, la rythmique Jaques-Dalcroze, la danse et du théâtre. Selon l'art. 106, al. 2 de la loi sur l'instruction publique (LIP)¹, le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) « peut déléguer à des écoles ou instituts à but non lucratif qu'il accrédite la réalisation d'une mission d'enseignement de base soit au Conservatoire de musique de Genève, à l'Institut Jaques-Dalcroze, au Conservatoire populaire de musique ainsi qu'à d'autres entités ». Le département conclut un contrat de prestations pluriannuel avec chacune des écoles accréditées dispensant des enseignements artistiques de base à des élèves âgés de 4 à 25 ans. Le Règlement d'application (RIP-106) précise les modalités de l'art. 106 LIP comme le fonctionnement des accréditations et des contrats de prestation ainsi que la coordination entre les écoles accréditées. Selon l'art. 5 du RIP-106, en contrepartie du subventionnement, les écoles accréditées ont pour mission de : « (...) sensibiliser les élèves aux disciplines artistiques pour les amener, par une pratique régulière et l'approfondissement de leurs goûts artistiques, à participer activement à la vie artistique de la cité ou accéder à l'enseignement professionnel du domaine ». En outre, les écoles accréditées doivent assurer que « l'accès des élèves à l'enseignement professionnel est favorisé par un enseignement intensif articulé à un dispositif d'études aménagées et un enseignement préprofessionnel faisant l'objet d'une coordination active avec les hautes écoles spécialisées »².

Pour être subventionnées, les écoles artistiques doivent passer par un processus d'accréditation visant à reconnaître les prestations et cursus qu'elles proposent aux élèves âgés de 4 à 25 ans. Selon le projet de loi sur le sujet (PL 13219)³, « le DIP a défini six prestations fondamentales qu'il est susceptible de reconnaître et de financer :

- 1) Cursus libre : il offre des formations centrées sur l'élève, sans évaluation certificative obligatoire. La formation est « à la carte » et dépend des progressions de l'élève ou du groupe. Néanmoins un contrat pédagogique est établi.
- 2) Cursus standardisé et standardisé+ : il offre des formations formalisées et prédéfinies, organisées en niveaux et paliers successifs. Des plans d'études définissent la progression des apprentissages. Des certifications régulières doivent être obtenues par les élèves.

¹ Loi sur l'instruction publique (LIP) du 17 septembre 2015.

² Règlement d'application de l'article 106 de la loi sur l'instruction publique (RIP-106) du 9 juin 2010.

³ Grand Conseil de la République et canton de Genève, « Projet de loi accordant des indemnités aux écoles mandatées pour les enseignements artistiques de base délégués pour les années 2023 à 2026 », PL 13219.

- 3) Cours intensif : il s'adresse aux élèves talentueuses et talentueux susceptibles de suivre, à terme, une formation professionnelle dans le domaine concerné. L'entrée et le maintien dans un cursus intensif sont soumis à un examen.
- 4) Cours préprofessionnel/précollège : il s'adresse aux élèves talentueuses et talentueux qui se destinent à une formation professionnelle dans le domaine concerné. L'entrée et le maintien dans ce cursus sont soumis à examen.
- 5) Projets innovants : ces projets, parallèles aux cursus, visent à l'innovation et à la singularité. Ils peuvent concerner de nouveaux savoirs, de nouvelles approches, de nouvelles collaborations. Ils sont circonscrits dans le temps et doivent obligatoirement faire l'objet d'un rapport d'expérience et d'une évaluation externe.
- 6) Fonctionnement général de l'école : regroupe toutes les charges en lien avec le fonctionnement (activités autres que ci-dessus, salaires de l'administration, communication, etc.) ».

Onze écoles sont accréditées pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2029 :

F 1.1 : Écoles accréditées pour la période 2023–2029

École accréditée	Art(s) enseigné(s)	Spécificité(s)	Subvention par année*
Accademia d'Archi	Musique	– Cours d'instruments à cordes uniquement	492'579 (1,4%)
Bulle d'Air	Musique	– Pédagogie axée sur l'exploration multi-instruments et le cursus libre	200'000 (0,6%)
Les Cadets de Genève	Musique	– Nombre de cours de base élevé et présence des élèves très importante tout au long du cursus	617'741 (1,8%)
Conservatoire de musique de Genève	Musique Théâtre	– Plus ancienne école de musique en Suisse	11'437'031 (33,3%)
Conservatoire populaire de Musique, Danse et Théâtre	Musique Danse Théâtre	– Plus grande école accréditée au niveau du nombre d'élèves – Seule école accréditée à enseigner trois disciplines	13'758'321 (40%)
École de danse de Genève	Danse	– Seule école uniquement de danse parmi les écoles accréditées – Formation préprofessionnelle (Ballet Junior) reconnue à l'étranger	562'266 (1,6%)
École des musiques actuelles	Musique	– Environ un tiers des élèves ont plus de 25 ans	1'264'336 (3,7%)
Espace Musical	Musique	– Axée sur l'éveil musical des jeunes (dès trois mois) et le cursus libre – Offre des cours pour enfants à besoins éducatifs particuliers (BEP)	723'069 (2,1%)
Institut Jaques-Dalcroze	Rythmique Jaques-Dalcroze Musique	– Seule école accréditée à enseigner la pédagogie Jaques-Dalcroze – Les cours de solfège se font sous forme de rythmique – En musique, seul le piano est enseigné	4'335'849 (12,6%)
Ondine Genevoise	Musique	– Important engagement des élèves attendus en dehors des cours (durant le week-end)	522'120 (1,5%)
Studio Kodály	Musique	– Seule école à enseigner la pédagogie Kodály – Les cours de solfège sont intégrés aux cours d'instruments	473'220 (1,4%)

*Subvention (en CHF) octroyée en 2023. Les pourcentages représentent la somme sur le total de la subvention de CHF 34'386'532.
Source : PL13219.

Les onze écoles accréditées sont regroupées au sein de la Confédération des Ecoles Genevoises de musique, rythmique Jaques-Dalcroze, danse et théâtre (CEGM). Cette structure pilote et coordonne les offres de formations continues et fait le lien entre les écoles accréditées et le DIP.

Outre la CEGM, la faïtière FACPCEGM-HEM et le syndicat SIT ont signé une convention collective de travail (CCT) en 2012 (révisée en 2021) régissant les rapports de travail de la CEGM ainsi que des écoles membres de celle-ci avec leurs employé·es. La CCT indique entre autres la durée du temps de travail pour un temps plein ainsi que le nombre de minutes hebdomadaires différencié selon les cours individuels et collectifs. Le Canton a également élaboré, en collaboration avec les écoles accréditées, une grille d'organisation du temps de travail détaillant la répartition du temps de cours et du temps de travail hors cours. Le temps hors cours y a été décomposé en plusieurs catégories.

Le Service écoles et sport, art, citoyenneté (SESAC), service faisant partie du DIP, supervise le dispositif cantonal en matière d'enseignement artistique délégué et assure la coordination entre les écoles accréditées et l'administration cantonale. À la suite de débats parlementaires en 2015, des différences avec le cadre cantonal sont apparues au sein des onze écoles accréditées dans l'organisation horaire des professeur·es. Dans ce contexte, le SESAC a mandaté le bureau d'évaluation, de recherche et de conseil Interface à Lausanne pour réaliser la présente étude sur les pratiques en vigueur.

1.2 Objectifs de l'étude

La présente étude a pour objectif d'analyser l'adéquation du cadre réglementaire avec la réalité du terrain. Il s'agit notamment de vérifier si la CCT et la grille d'organisation du temps de travail sont toujours pertinentes plus de dix ans après leur introduction. Pour ce faire, l'étude décrit et analyse les différentes pratiques des écoles accréditées en termes d'organisation et de gestion du temps de travail des professeur·es. Cela comprend la description et l'analyse des besoins des professeur·es, des tâches effectuées, l'identification des contraintes organisationnelles, des conditions de travail ainsi que la mise en avant des différences selon la discipline (musique cours individuel, musique cours collectif, danse, théâtre, rythmique Jaques-Dalcroze). Finalement, des recommandations relatives à l'application d'un cadre organisationnel applicable à toutes les écoles sont formulées.

Afin de soutenir et accompagner cette étude, un groupe d'accompagnement (GA) composé de neuf personnes – trois du DIP, trois des directions d'écoles et trois des corps professoraux – a été impliqué à différentes étapes du mandat. Le GA a participé à la séance de lancement du projet, la séance intermédiaire de validation de l'enquête en ligne ainsi qu'à la séance de clôture du projet. Les membres du GA ont ainsi pu faire part de leurs avis sur le périmètre du mandat et fournir des propositions et des retours sur les documents de travail.

1.3 Objets et questions d'analyse

Les différentes questions guidant l'analyse sont présentées dans le tableau ci-dessous.

F 1.2 : Objets et questions d'analyse

Objets	Questions
Existence de directives en matière de gestion du temps de travail	– Quelles sont les directives (ou documents) <i>externes</i> aux écoles relatives à l'organisation et la gestion du temps de travail des professeur-es (par ex. au sein de la CEGM) ? – Dans quelle mesure ces règles externes correspondent-elles à la réalité du terrain ? – Quelles sont les directives <i>internes</i> aux écoles relatives à l'organisation et la gestion du temps de travail des professeur-es (règlements du personnel par ex.) ? – Dans quelle mesure ces règles internes correspondent-elles à la réalité du terrain ? – Existe-t-il des règles informelles en matière de gestion d'organisation et de gestion du temps de travail au sein des écoles ? Si oui : – Concernent-elles tous et toutes les professeur-es de manière uniforme ? – À quels éléments se rapportent-elles ?
Pratiques en matière de gestion du temps de travail	– Comment les professeur-es organisent-ils-elles leurs temps de travail ? – Quelles sont les tâches principales ? Quelles sont les tâches annexes ? – Dans quelle mesure le cadre (directives externes et internes) est-il respecté ? – Quelle est la marge de manœuvre des professeur-es ? – Quelles sont les difficultés rencontrées par les professeur-es dans le cadre de l'application de ce cadre ? – Quels sont les besoins des professeur-es ? – Existe-t-il des différences en matière de gestion du temps de travail entre les domaines d'enseignement (musique cours individuel ou cours collectif, danse, théâtre, rythmique Jaques-Dalcroze) ? – Existe-t-il des pratiques informelles en matière de gestion du temps de travail au sein des écoles (parmi les professeur-es ou la direction) ?
Conditions de travail des professeur-es	– Comment les conditions de travail des professeur-es sont-elles perçues au sein des écoles (tant par les professeur-es que les directions) ? – Quelles sont les contraintes organisationnelles qui influent sur la gestion du temps de travail (horaires scolaires, locaux, location des enseignements, multicontrats, etc.) ? – Ces contraintes sont-elles identiques selon la discipline enseignée (musique, danse, théâtre, rythmique) ou le type de cours (individuel ou collectif) ?
Contrôle des directives	– Comment les écoles supervisent-elles le respect des directives en matière d'organisation et de gestion du temps de travail ? Qui est impliqué dans la procédure (direction, doyens, responsable des professeur-es) ? – Comment les professeur-es sont-ils-elles sensibilisé-es au respect de ces directives ? – Comment les professeur-es jugent-ils-elles cette supervision ?
Recommandations	– Dans quelle mesure un nouveau cadre général relatif à la gestion du temps de travail du corps professoral doit-il être mis en place ? Quels éléments doit-il comprendre ? – Quelles seraient les répercussions de la mise en place de ce nouveau cadre ?

Légende : Interface (2025).

Dans un souci de clarté, nous avons fait le choix dans le cadre de ce rapport de privilégier les termes « heures de cours » et « heures hors cours / en dehors des cours » en lieu et place de « heures face aux élèves » et « heures hors élèves ». En effet, cette dernière dénomination était sujette à confusion pour certaines activités, comme les auditions ou examens, durant lesquels les professeur-es se trouvent physiquement face aux élèves, mais en dehors du cadre d'un cours.

1.4 Méthodologie

La méthodologie employée par l'équipe d'Interface pour réaliser cette étude combine des méthodes qualitatives et quantitatives.

1.4.1 Analyse documentaire

L'étude a débuté par une analyse des documents mis à disposition par le mandant ainsi que par les directions des écoles accréditées. Parmi les documents transmis par le SESAC, on compte notamment la CCT, la grille d'organisation du temps de travail de 2015 détaillant les diverses tâches et le temps à y consacrer ainsi que d'autres documents et rapports relatifs à la gestion horaire. Les documents envoyés par les directions détaillent le cadre relatif au temps de travail des professeur·es au sein des différentes écoles accréditées. Il s'agit notamment des documents suivants : grille d'organisation du temps de travail interne à l'école, cahiers des charges des professeur·es, charte de l'école, règlement du personnel, plan d'étude ou encore le calendrier des cours et des événements. Certaines directions ont également transmis des tableaux de suivi des présences des élèves, de décompte des heures de cours données par les professeur·es, des absences et des remplacements, de suivi des garanties, des heures de formations continues ou de projets pédagogiques. Tous ces documents ont été compilés dans une grille d'analyse permettant d'obtenir une vue d'ensemble des documents envoyés par chaque école et d'en saisir les différences et enjeux communs. L'analyse des documents envoyés par les écoles a également permis de formuler une partie des questions qui ont été posées dans le cadre des entretiens semi-directifs avec les directions.

1.4.2 Entretiens semi-directifs

Dans un second temps, des entretiens semi-directifs avec les directions des écoles accréditées ainsi qu'avec des représentant·es du DIP ont été menés. Onze entretiens ont été réalisés avec les directions de chacune des écoles accréditées et trois avec des représentant·es de différents services du DIP (SESAC, Service de l'enseignement et évaluation, Service des subventions). La liste des personnes interrogées se trouve en annexe (Figure FA 3.10). Les entretiens ont été conduits en ligne ou en présentiel dans les locaux des institutions. L'objectif était de recueillir les perceptions des directions et du DIP sur les enjeux de gestion du temps de travail des professeur·es. Des guides d'entretiens légèrement adaptés selon l'interlocuteur (DIP, directions d'écoles) et conçus sur la base des questions d'analyse présentées ci-dessus ont servi de base aux discussions. L'objectif de ces entretiens était de récolter le point de vue des directions et du DIP sur l'adéquation du cadre en vigueur avec la réalité du terrain au sein des écoles ainsi que sur les règles internes et le contrôle en matière de gestion du temps de travail mis en place au sein des écoles.

1.4.3 Enquête en ligne

Afin de saisir les enjeux relatifs à la gestion du temps de travail du point de vue du corps professoral, l'équipe d'Interface a réalisé une enquête en ligne permettant d'obtenir des données quantitatives sur la thématique. Cette enquête était adressée aux professeur·es des onze écoles accréditées qui remplissaient deux critères cumulatifs : enseigner à des élèves subventionné·es (âgé·es de 4 à 25 ans) et qui étaient au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (y compris la période probatoire). Ce public cible a été défini en concertation avec le GA, qui a également relu et validé l'enquête en ligne. L'enquête en ligne a été programmée par l'équipe d'Interface et, pour des raisons de confidentialité, un lien générique a été transmis aux directions d'écoles, qui l'ont ensuite diffusé à l'ensemble de leur corps professoral. L'enquête est restée ouverte durant trois semaines, du lundi 2 au lundi 23 février 2026. Cette enquête a permis de récolter des données quantitatives relatives à l'organisation des professeur·es en matière de temps de travail, ainsi que sur leur perception des conditions de travail.

Les professeur·es occupant des activités d'enseignement dans plusieurs écoles accréditées avaient la possibilité de répondre aux questions pour toutes les écoles dans lesquels ils et elles étaient actif·ves.

Le nettoyage des données a permis d'exclure de l'analyse 188 « réponses » :

- 21 réponses étaient liées à des personnes ne faisant pas partie du public cible (qui ont répondu qu'elles donnaient un enseignement uniquement à des élèves non subventionnés et/ou qu'elles ne bénéficiaient pas d'un contrat à durée indéterminée) ;
- 167 réponses étaient incomplètes : 117 n'avaient rempli aucune question⁴, 39 n'ont répondu qu'aux questions d'introduction et 11 qu'à une partie des questions sur la discipline principale, ce qui ne permettait pas un traitement des données cohérent.

L'enquête en ligne a recueilli 327 réponses complètes de la part de 317 professeur·es⁵. Sur une estimation d'environ 500 professeur·es faisant partie du public cible⁶, le taux de réponse s'élève à environ 63%.

Le détail des profils des professeur·es ayant répondu à l'enquête est visible en annexe (tableaux FA 3.1 à FA 3.8). Le profil type de la personne répondant à l'enquête en ligne est le suivant : une femme qui enseigne à la fois des cours collectifs et individuels depuis 21 ans ou plus, qui ne donne pas de cours dans une école publique (y compris ARTEX⁷), privée ou haute école et n'occupe pas la fonction de doyenne.

1.4.4 Focus groups

Afin de compléter les données quantitatives récoltées auprès des professeur·es dans le cadre de l'enquête en ligne, l'équipe d'Interface a mené des focus groups (ou entretiens de groupe) avec des professeur·es de chaque école. Les focus groups sont des discussions en groupe de quatre à huit personnes animées par un·e modérateur·trice et traitant d'un nombre réduit de questions prédéterminées. Ils permettent de recueillir l'expérience des personnes concernées par une thématique. La sélection des participant·es s'est dans un premier temps opérée sur la base de l'enquête en ligne, dans laquelle les professeur·es ont été invité·es à indiquer s'ils et elles souhaitaient participer aux focus groups des écoles dans lesquelles ils et elles enseignent. Les procédures présentées ci-dessous ont été définies en fonction du nombre de personnes inscrites au focus group.

Pour les focus groups comptabilisant plus de huit inscriptions, les professeur·es ont été sélectionné·es sur la base des critères suivants issus des réponses à l'enquête en ligne : le genre, le type de cours donné (individuels, collectifs ou les deux), le nombre d'années d'expérience, l'exercice d'une autre activité rémunérée dans une école publique (hors ARTEX), dans une école artistique non accréditée ou privée ou dans une haute école, l'enseignement de la discipline dans une école publique dans le cadre du dispositif ARTEX, l'exercice d'une fonction de doyen·ne ou d'une autre responsabilité ainsi que l'enseignement uniquement à des élèves subventionnés ou également à des élèves non

⁴ Le fait de cliquer sur le lien d'invitation pour répondre à l'enquête.

⁵ Les professeur·es qui travaillaient dans deux écoles accréditées avaient la possibilité de répondre aux questions pour le compte des deux écoles. Dix répondant·es ont fait usage de cette possibilité, portant le nombre de réponses à 327.

⁶ Chiffre estimé sur la base des effectifs déclarés par les directions des onze écoles.

⁷ « Le dispositif Artex (ateliers d'expression artistique) propose aux élèves de l'enseignement primaire de participer à des activités artistiques chaque semaine sur au moins une année : orchestres en classe, ateliers de composition collective, etc. Actuellement 63 ateliers ont lieu chaque semaine dans le canton » (source : appel d'offres du présent mandat).

subventionnés. L'objectif était de constituer des groupes hétérogènes réunissant des profils variés.

Lorsque les inscriptions par le biais de l'enquête en ligne n'ont pas permis de recruter un nombre satisfaisant de participant·es, les directions d'écoles ont été contactées afin d'effectuer une relance auprès de leurs professeur·es. Les professeur·es souhaitant participer aux focus groups pouvaient ainsi directement contacter l'équipe d'Interface.

Au total, 16 focus groups ont été menés dans les onze écoles (plusieurs focus groups ont été réalisés aux deux conservatoires et à l'Institut Jaques-Dalcroze), en fonction des disciplines) et 81 professeur·es y ont participé (avec une moyenne de cinq professeur·es par focus group). Lors des focus groups, les professeur·es ont tout d'abord été interrogé·es sur leurs besoins en matière de gestion du temps de travail, puis sur les pistes d'amélioration du cadre actuel. Il a en outre été proposé aux participant·es de discuter de quatre thèmes ressortis des questions ouvertes de l'enquête en ligne. Ces quatre thèmes étaient : la charge de travail cours et hors cours, le temps de travail à 100%, les horaires scolaires et horaires des cours artistiques ainsi que le maintien du niveau artistique. Ces thèmes n'ont cependant pas été traités systématiquement au sein des focus groups, les participant·es étant libres de mentionner d'autres sujets.

1.5 Limites

La présente analyse comporte certaines limites qu'il convient de lister ici.

- L'enquête en ligne a été conçue sous la forme suivante : les professeur·es travaillant dans plusieurs écoles accréditées avaient l'obligation de répondre aux questions pour l'école dans laquelle ils et elles avaient le taux de travail le plus élevé. Ils et elles avaient ensuite la possibilité de répondre aux mêmes questions pour les autres écoles, de manière facultative. Ce système peut cependant avoir découragé les personnes travaillant dans plusieurs écoles de répondre aux questions pour toutes leurs écoles.
- Sur la base des chiffres transmis par les directions d'écoles concernant le nombre de professeur·es cibles de l'enquête, il apparaît que les professeur·es des huit écoles avec le moins d'élèves sont sous-représenté·es dans les réponses par rapport aux professeur·es des trois écoles avec le plus d'élèves : la différence entre les taux de réponse estimés est environ de 28% (environ 50% des professeur·es des huit écoles avec le moins d'élèves ont répondu à l'enquête contre environ 78% des professeur·es des trois écoles avec le plus d'élèves).
- Lors de l'enquête en ligne, il était demandé aux répondant·es d'indiquer plusieurs taux de travail : le taux de travail total (dans l'école accréditée ou dans les écoles si la personne était engagée dans plusieurs écoles accréditées), le taux pour les cours collectifs (hors ARTEX), le taux pour les cours individuels ainsi que le taux pour les activités ARTEX. Dans leurs réponses, 70 personnes ont indiqué des taux incohérents, c'est-à-dire que la somme des taux de travail pour les cours individuels, collectifs et ARTEX n'égalait pas le taux de travail total dans l'école accréditée. Il a donc été décidé de ne pas inclure cette donnée dans l'analyse des résultats.
- Les professeur·es ayant un contrat à durée déterminée et les accompagnateur·trices n'ont pas été invités à remplir l'enquête en ligne et à participer aux focus groups. Leurs perspectives ne sont donc pas prises en compte dans le cadre de cette analyse.
- La sélection des participant·es aux focus groups des écoles s'est faite sur base volontaire. Dans la plupart des cas, le nombre de personnes inscrites au focus group était moins élevé que le nombre de places, aucune sélection n'a donc été nécessaire. Cela entraîne cependant un déficit de représentation dans les profils lors de ces focus groups. En outre, certaines écoles ont été représentées dans le focus group par seulement un·e ou deux professeur·es.

1.6 Plan du rapport

Ce rapport est structuré en trois chapitres. À la suite de ce premier chapitre introductif, le deuxième chapitre propose un état des lieux en matière d'organisation du temps de travail dans les écoles accréditées. Il présente les directives externes et internes aux écoles et analyse leur application ainsi que les pratiques en matière d'organisation du temps de travail. Le contrôle de l'application des directives, les conditions de travail relatives à la gestion du temps de travail ainsi que les contraintes et défis en la matière y sont également abordés. Le troisième chapitre présente les constats issus de l'étude ainsi que les recommandations de l'équipe d'Interface.

2. État des lieux en matière d'organisation du temps de travail des professeur·es dans les écoles

Ce chapitre présente la manière dont les écoles organisent le temps de travail de leurs professeur·es ainsi que les contraintes et défis dans le domaine

L'organisation du temps de travail dans les onze écoles accréditées est régie par deux cadres : un cadre externe (directives de la CEGM ainsi que la grille d'organisation du temps de travail mise en place en 2015) et un cadre interne (grille d'organisation du temps de travail adaptée, charte, cahiers des charges). Ce chapitre traite des règles en vigueur dans les écoles et aborde l'organisation du temps de travail, le contrôle des directives, les conditions de travail des professeur·es et les contraintes et défis dans l'organisation personnelle des professeur·es.

2.1 Cadre externe aux écoles : les directives de la CEGM

Les directives de la CEGM relatives à l'organisation du temps de travail des professeur·es dans les onze écoles sont consignées dans la Convention collective de travail (CCT)⁸. À ce titre, l'article 61 définit la durée du travail et le temps d'enseignement et sert de référence aux professeur·es. Il y est indiqué que la durée de travail pour un plein temps représente 1'800 heures par année, soit 40 heures par semaine. Selon l'article 17 alinéa 2, « la répartition de cet horaire relève de l'organisation de chaque école ». Le temps de cours y est différencié selon les cours individuels (jusqu'à deux élèves) et collectifs (dès trois élèves). Selon l'alinéa 2 : « l'équivalent plein temps pour un·e professeur·e est de 1'450 minutes hebdomadaires de temps de cours aux élèves pour l'enseignement individuel et de 1'200 minutes pour l'enseignement collectif ». À ce temps de cours vient s'ajouter le temps de travail hors cours. Ainsi, pour les cours collectifs, le temps de travail en cours et celui hors cours représentent chacun 50% de la charge de travail hebdomadaire sur 38,5 semaines. Pour les cours individuels, le temps de travail en cours représente 60% de la charge de travail, tandis que le temps de travail hors cours en représente 40%. La période d'enseignement est calquée sur l'enseignement public et s'étend en principe sur 38,5 semaines par an. Cinq semaines de vacances et neuf jours fériés (en principe) listés dans la CCT sont accordés par année.

La CCT précise la durée du travail annuel de 1800 heures ainsi que la répartition du temps de travail durant les 38,5 semaines de cours. Toutefois, c'est bien 45 semaines de 40 heures qui assurent les 1800 heures sur l'année. Ce n'est pas la durée mais la répartition du temps de cours et du temps hors cours qui varie entre les 38,5 semaines de cours et les 6,5 semaines sans cours.

Afin de détailler les tâches des professeur·es, et notamment le temps « hors cours », le canton et les écoles accréditées (via la CEGM) ont élaboré en 2015, en complément de la CCT, une grille d'organisation du temps de travail pour les cours individuels et collectifs, comprenant les heures de travail attendues par année pour un taux d'occupation de 100%.

⁸ Au moment de la réalisation de cette étude (début 2026), des discussions portant sur des modifications de certains articles de la CCT étaient en cours.

Les heures de travail hors cours sont également quantifiées et divisées en plusieurs catégories de tâches :

- Préparation des cours, suivi de l'élève, préparation aux auditions, relation avec les parents ;
- Organisation des spectacles, des auditions, des projets d'école, séances de travail ;
- Formation continue, pratique professionnelle.

F 2.1 : Grille d'organisation du temps de travail pour les cours individuels et collectifs (2015)

	Heures / an
Nombre de semaines / an (52 semaines x 40 heures)	2 080
Vacances (25 jours x 8 heures)	200
Fériés (10 jours x 8 heures)	80
Total heures dues pour un plein temps	1 800
Répartition horaire	
Heure pour un plein temps cours individuel (1 450 minutes par sem.) sur 36 semaines	870
Préparation des cours, suivi de l'élève, préparation aux auditions, relation avec les parents (+ 50% du temps d'enseignement)	435
Organisation des spectacles, des auditions, des projets d'école, séances de travail	225
Formation continue, pratique professionnelle	270
Total	1 800
Heure pour un plein temps cours collectif (1 200 minutes par sem.) sur 36 semaines	720
Préparation des cours, suivi de l'élève, préparation aux auditions, relation avec les parents (+ 70% du temps d'enseignement)	500
Organisation des spectacles, des auditions, des projets d'école, séances de travail	310
Formation continue, pratique professionnelle	270
Total	1 800

Légende : Cette grille a été élaborée en 2015, alors que le nombre de semaines d'enseignement était de 36. En 2016, ce nombre a augmenté à 38,5 semaines.

Source : SESAC.

2.2 Cadre interne aux écoles : les directives propres aux écoles

Au-delà de la CCT et des grilles d'organisation du temps de travail évoquées plus haut, les directions disposent d'autres documents internes qui régissent l'organisation du temps de travail des professeur·es. Il s'agit notamment de règlements, chartes et cahiers des charges définissant les missions des écoles, les responsabilités des professeur·es et le cadre général de travail. Des plans d'étude ainsi que des calendriers répertoriant les vacances scolaires, les jours de formation ou encore les dates des auditions assurent un cadre pédagogique et organisationnel pour les activités des professeur·es. Si une marge de manœuvre est octroyée pour la gestion du temps hors cours, la présence des élèves, les absences des professeur·es ainsi que les reports ou remplacements de cours sont reportés dans un logiciel ou un fichier Excel (par ex. avec un tableau Excel de suivi). En effet, les écoles s'appuient sur le nombre de cours effectivement donnés pour calculer les salaires et effectuer un suivi des remplacements. Dans certaines écoles, des tableaux supplémentaires recensent aussi les formations continues suivies, les garanties ou encore les heures consacrées aux projets pédagogiques. Ce fonctionnement n'est toutefois pas généralisé à l'ensemble des établissements. Certaines écoles fonctionnent par ailleurs avec un intranet contenant, entre autres, les directives relatives au temps de travail et en facilitant la gestion.

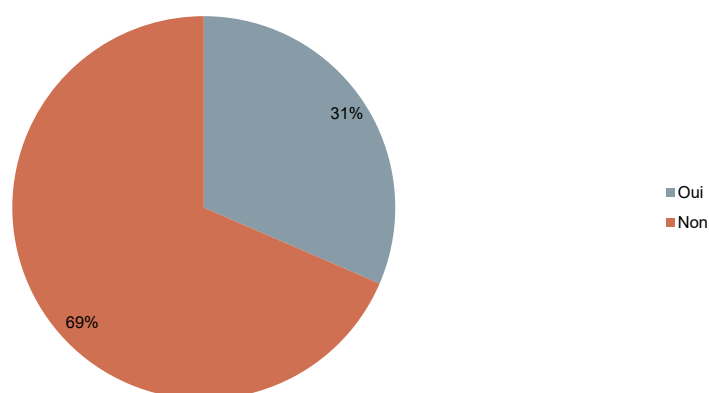
En ce qui concerne le temps hors cours, cinq écoles mentionnent l'existence de calculateurs (ou tableaux de conversion) permettant de calculer, sur la base de la grille d'organisation du temps de travail, la répartition des heures en fonction du taux de travail du ou de la professeur·e et du type de cours (individuels ou collectifs). Les professeur·es

sont libres de consulter ces documents et de calculer leur propre répartition horaire. L'ensemble des onze directions estime qu'il serait contre-productif et irréaliste d'exiger des professeur·es de saisir toutes les heures de travail hors cours dans un outil informatique dédié (principe du *timesheet*).

Selon les résultats de l'enquête en ligne – qui a récolté 327 réponses – la majorité des professeur·es (69%) déclarent en effet ne pas noter leurs heures de travail en dehors des cours (par ex. le nombre de réunions, la préparation des cours, le lien avec les parents, etc.). Parmi les 31% qui indiquent noter leurs heures, 90% le font sur base volontaire. Seule une minorité (5%) mentionne l'effectuer sur demande de la direction et 5% sur base volontaire et sur demande de la direction. Dans la question ouverte relative, les professeur·es précisent noter leurs heures hors cours principalement pour les raisons suivantes : organisation personnelle et planification du travail (55 mentions), prise de conscience de la charge réelle de travail (45 mentions), justification auprès de la direction ou des collègues (par ex. pour l'implication dans des projets) et gestion de son investissement de temps (équilibre vie professionnelle/personnelle) (45 mentions), établissement d'un bilan personnel pour s'adapter l'année suivante (20 mentions). Lors des focus groups, certain·es participant·es ont également indiqué relever leurs heures de travail sur base volontaire.

F 2.2 : Saisie des heures de travail en dehors des cours par les professeur·es

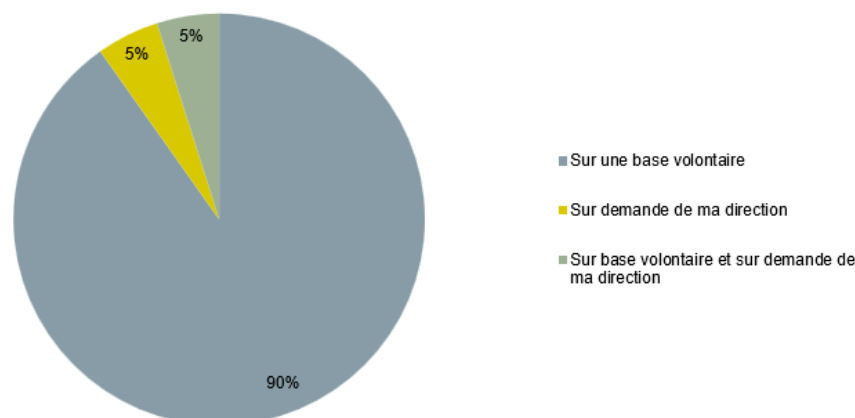
Inscrivez-vous vos heures de travail en dehors des cours – ou une partie d'entre elles – dans un document (par ex. agenda, fichier Excel personnel, outil personnel pour l'inscription des heures, papier, etc.) ? (N=324)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

F 2.3 : Raison de la saisie des heures de travail en dehors des cours

Notez-vous vos heures sur une base volontaire ou sur demande de votre direction ? (N=102)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

2.3 Application du cadre externe au sein des écoles

L'adéquation du cadre réglementaire avec la réalité du terrain a été analysée au moyen de documents et d'entretiens avec les directions d'écoles et le DIP. Il s'agissait de déterminer si la répartition horaire indiquée dans la CCT et la grille d'organisation correspondaient aux pratiques en vigueur au sein des onze écoles. Les analyses révèlent une grande disparité entre les onze écoles, qui recourent souvent à des documents différents ou adaptés selon les disciplines enseignées ou les pédagogies.

2.3.1 Temps de travail et grilles d'organisation du temps de travail internes aux écoles

Lors des entretiens, la majorité des directions d'écoles affirme respecter le cadre prévu dans la CCT de 1'800 heures de travail par année pour un 100%. Il subsiste cependant un flou dans l'application de ce cadre : certaines écoles utilisent des documents non actualisés ou provenant d'anciennes directions, tandis que d'autres ne disposent d'aucun document relatif à l'organisation du temps de travail.

La plupart des écoles recourent à une version adaptée de la grille de 2015 en fonction de leurs besoins propres. Dans certains cas, les adaptations apportées ont été discutées et travaillées en collaboration avec les professeur·es de l'école. Les grilles ont notamment connu les modifications suivantes :

- Création de plusieurs grilles par école selon la discipline (musique, rythmique Jaques-Dalcroze, danse et théâtre) ;
- Adaptation du nombre de semaines pour certaines tâches : 38, 38,5, 40, 45, ou 47 semaines ;
- Adaptation du nombre d'heures attendues pour chaque tâche ;
- Détail plus fin des catégories de tâches, par exemple : formation continue séparée de la pratique professionnelle/pratique instrumentale ou vocale ; préparation des cours distinguée de la relation aux parents et du suivi de l'élève ; organisation et préparation de prestations différenciées des séances statutaires et échanges pédagogiques ;
- Adaptation du lexique utilisé pour désigner certaines tâches, par exemple : « Création de chorégraphie » pour la danse ou « Mise en scène, distribution » pour le théâtre.

À noter que trois écoles avaient développé en 2016 une grille d'organisation du temps de travail inter-école qui indiquait 1'842 heures de travail par année pour un temps plein, soit une valeur supérieure aux 1'800 heures prévues dans la CCT. Aujourd'hui, parmi les trois écoles en question, une école utilise toujours cette grille, une école l'a adaptée, mais avec des valeurs légèrement supérieures à 1'800 heures par an et une recourt à une autre forme de représentation (un schéma de répartition du temps). Outre ces trois écoles, une autre utilisait également une grille d'organisation du temps de travail qui dépassait légèrement les 1'800 heures prévues dans la CCT. Enfin, trois écoles fonctionnent sans grille et se basent sur leurs chartes et cahiers des charges dans lesquels les tâches relatives aux professeur·e·s sont listées (mais sans être quantifiées). Ces directions estiment ne pas avoir besoin de développer une telle grille pour leurs professeur·es. Il convient de noter que le rôle de ces grilles reste flou selon les écoles qui les utilisent : certaines ne les ont que peu diffusées à leur corps enseignant, d'autres y recourent de façon indicative et d'autres encore les intègrent intégralement à la gestion des horaires des professeur·es.

2.3.2 Répartition de la charge de travail chez les professeur·es

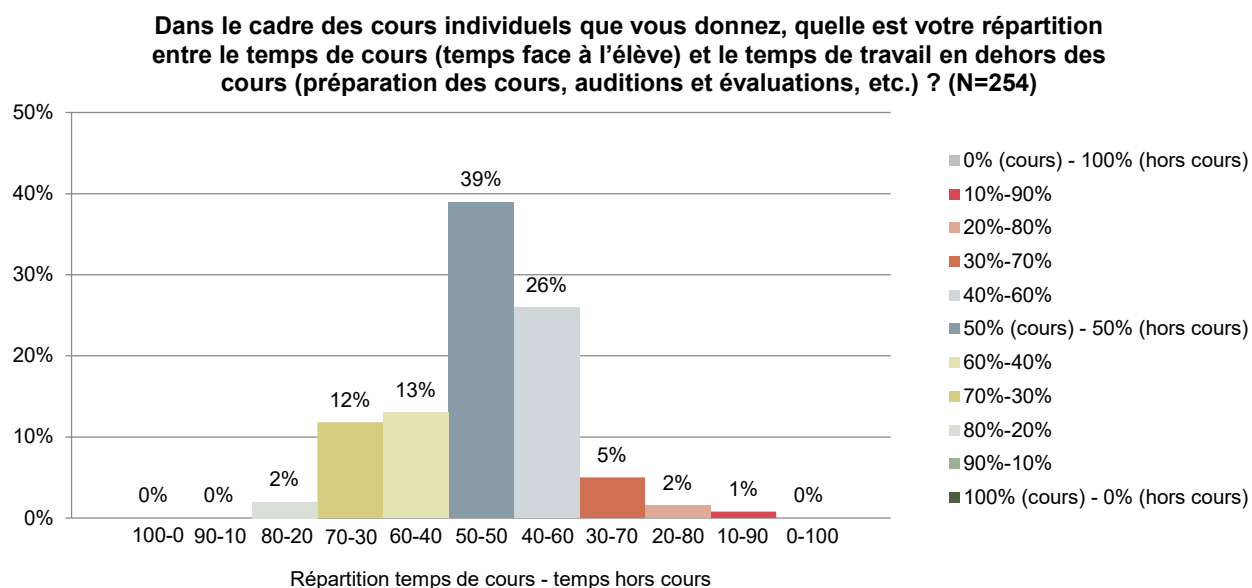
Pour rappel, durant les semaines de cours (38,5 semaines), la CCT prévoit une répartition de la charge de travail comme suit :

- Cours individuels : 60% de temps de cours (24,17 périodes d'une heure) et 40% de temps de travail hors cours (15,83) ; (en prenant 1'440 minutes de cours par semaine au lieu de 1'450, la répartition serait de 24 périodes pour le temps de cours et de 16 périodes pour le travail hors cours) ;
- Cours collectifs : 50% de temps de cours (20 périodes d'une heure) et 50% de temps de travail hors cours (20 heures).

Dans le cadre de l'enquête en ligne, il a été demandé aux professeur·es d'indiquer la répartition effective de ces temps de travail. Seuls 13% des professeur·es donnant des cours individuels indiquent travailler selon la répartition 60%-40% prévue dans la CCT pour les cours individuels. 39% estiment que la répartition de leur charge de travail est de 50%-50%. 26% indiquent une répartition inversée de celle prévue dans la CCT, à savoir 40% de temps de cours pour 60% hors cours. Les 22% restants indiquent d'autres répartitions.

En ce qui concerne les professeur·es de cours collectifs, 23% d'entre elles et·eux affirment répartir leur temps de travail à moitié entre les cours et les tâches hors cours, conformément à ce qui est prévu dans la CCT. 28% d'entre elles et·eux estiment plutôt consacrer 40% de leur temps de travail aux cours et 60% hors cours. Enfin, 23% indiquent une répartition 30% (cours)-70% (hors cours). Les 26% restants indiquent d'autres répartitions.

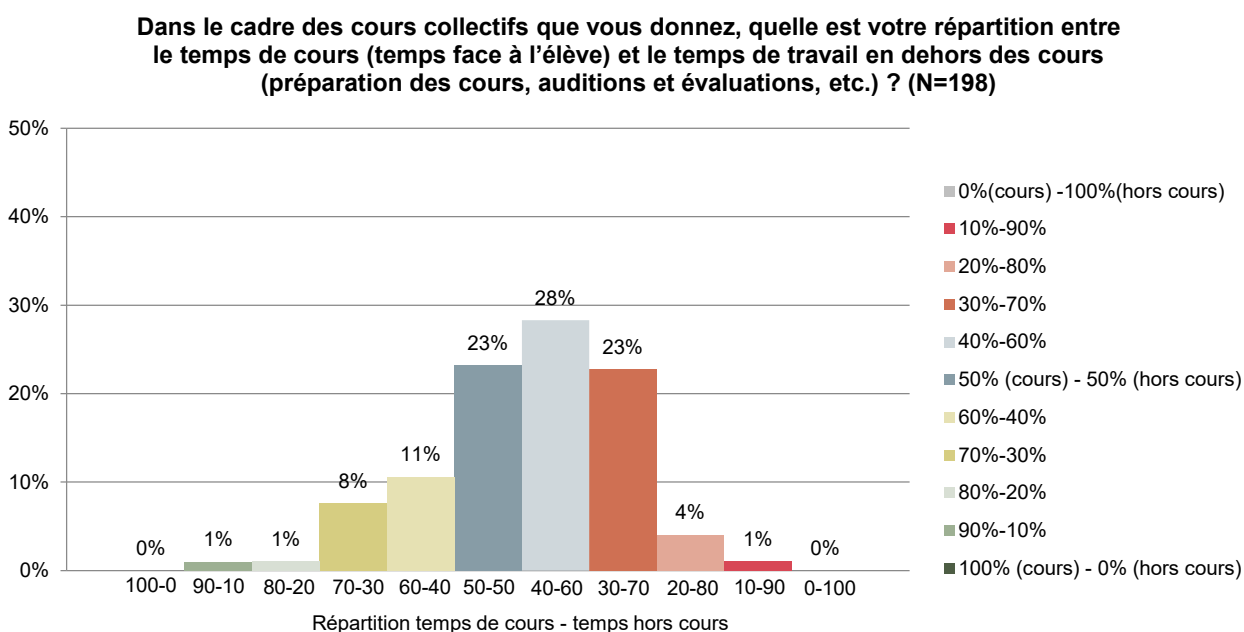
F 2.4 : Répartition de la charge de travail en cours et hors cours (cours individuels)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

Légende : La répartition prévue par la CCT pour les cours individuels est de 60% temps de cours pour 40% temps hors cours durant les 38,5 semaines de cours.

F 2.5 : Répartition de la charge de travail en cours et hors cours (cours collectifs)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

Légende : La répartition prévue par la CCT pour les cours collectifs est de 50% temps de cours pour 50% temps hors cours.

Ainsi, pour la majorité des professeur·es donnant des cours individuels, la charge de travail hors cours est plus importante ou égale à celle passée en cours. Seule une minorité des professeur·es est en adéquation avec le cadre prévu par la CCT. Pour les cours

collectifs, les écarts avec le cadre prévu sont moins grands, mais, pour la majorité des professeur·es, le temps de travail hors cours est plus important que le temps passé en cours. Ainsi, la répartition prévue par la CCT ne semble pas refléter la réalité des professeur·es, ceux·et celles-ci estimant que la charge de travail hors cours est supérieure à celle du cadre en vigueur.

2.4 Organisation du temps de travail au sein des écoles accréditées

Si, au sein des onze écoles accréditées, l'organisation du temps de travail est claire pour le temps de cours, ce n'est pas le cas pour le temps hors cours, où un certain flou règne encore, certaines tâches étant plus facilement mesurables que d'autres. La présence à un cours de 45 minutes, la participation à une réunion, à une journée de formation continue ou à des portes ouvertes sont autant d'exemples pour lesquels le nombre d'heures investies peut être facilement quantifié. En revanche, la préparation des cours, les relations avec les parents ou l'organisation d'un projet pédagogique sont des tâches souvent plus difficiles à mesurer, et par conséquent, à justifier auprès de leurs directions.

I Temps de travail durant les cours

La durée des cours dépend des écoles, des cursus, des types de cours (collectifs ou individuels) ou encore de l'âge et du niveau des élèves. Elle peut ainsi varier entre 30 et 90 minutes. Selon la CCT, les cours individuels représentent 1'450 minutes hebdomadaires pour un 100% et 1'200 minutes pour les cours collectifs. À l'heure actuelle, une seule école parmi les onze ne respecte pas ce cadre.

Selon la CCT le nombre de semaines de cours est de 38,5⁹. Cependant, les écoles artistiques débutent les cours la semaine qui suit la rentrée à l'école publique. La semaine précédant la rentrée scolaire, appelée parfois « semaine de pré-rentree » dans les écoles accréditées, est consacrée à la planification des créneaux horaires des professeur·es en fonction des disponibilités des élèves. Les cours qui ne sont pas donnés lors de cette semaine sont parfois compensés par un cours supplémentaire en cours d'année, par exemple en vue d'une audition ou d'un examen.

Dans toutes les écoles, il est attendu que les professeur·es tiennent à jour les présences et absences des élèves aux cours. En cas d'absence d'un·e professeur·e, celui·celle-ci est tenu·e de la communiquer à l'administration dans les meilleurs délais et un remplacement est alors organisé. Si aucun·e remplaçant·e ne peut être trouvé·e, ou d'entente avec l'élève, le cours est reporté. Les remplacements par d'autres professeur·es sont consignés dans des fichiers dédiés afin d'adapter le calcul des salaires. En cas d'absence d'un élève à un cours individuel, le cours peut être rattrapé d'entente avec le·la professeur·e. Les absences récurrentes d'élèves ou de professeur·es font l'objet de discussions avec les doyens/la direction.

Spécificités du temps de travail dans le cadre du dispositif ARTEX

Les cours donnés à l'école obligatoire dans le cadre du dispositif ARTEX sont considérés comme des cours collectifs et rémunérés au même tarif qu'un cours collectif donné au sein de l'école accréditée. La répartition du temps de travail cours/hors cours est donc identique si le cours collectif est donné à l'école publique ou à l'école accréditée. Sur les six directions qui menaient des projets ARTEX en 2025/26, une direction estime que la charge de travail d'un cours ARTEX est supérieure à celle d'un cours collectif usuel, tandis que les cinq autres directions considèrent que la charge de travail pour les cours ARTEX est équivalente à celle des cours collectifs. Les professeur·es n'ont, par exemple, pas à gérer les relations avec les parents, mais ils doivent s'adapter à des classes plus hétérogènes que

⁹ Ce chiffre peut cependant varier d'une année à l'autre selon les jours fériés.

dans les écoles accréditées, s'occuper de l'entretien des instruments et entretenir une coordination accrue avec les maîtres et maîtresses de disciplines artistiques et sportives (MDAS), les directions d'écoles publiques ou, selon les contextes, les équipes éducatives ou thérapeutiques spécialisées.

Il ressort cependant des analyses certaines différences en matière de calcul du temps de travail. Parmi celles-ci, les six directions comptabilisent les projets ARTEX sur un nombre de semaines variable : 27, 32, 37,5 et 38,5. En outre, le nombre de périodes par semaine varie, tout comme le nombre de minutes d'enseignement (entre 45 et 50 minutes par période). Ces différences se reflètent dans les budgets soumis au DIP par les écoles accréditées, pour autant que ces budgets soient détaillés à ce niveau. Les budgets sont calculés sur la base d'une estimation du nombre d'heures qui seront investies dans le projet ainsi que des autres charges potentielles (matériel, réparation, etc.), mais varient du simple ou double selon le nombre de semaines de cours, le nombre de professeur·es impliqué·es, les éventuelles annuités ou indexations au coût de la vie ou encore le coût d'achat ou d'entretien des instruments. Plusieurs écoles indiquent que certaines classes ARTEX n'auraient pas pu voir le jour sans recevoir le soutien d'un tiers, par exemple pour l'achat d'instruments.

I Temps de travail en dehors des cours

Comme mentionné plus haut, dans toutes les écoles, les professeur·es sont libres d'organiser leur temps de travail hors cours comme ils·elles le souhaitent. Les directions et doyen·nes n'effectuent pas de contrôle en la matière. Les professeur·es disposent donc d'une grande marge de manœuvre pour organiser leur temps en dehors des cours. La grille d'organisation du temps de travail (F 2.1) prévoit trois catégories : « Préparation des cours, suivi de l'élève, préparation aux auditions, relation avec les parents », « Organisation des spectacles, des auditions, des projets d'école, séances de travail » et « Formation continue, pratique professionnelle ». D'après les retours du terrain et divers documents transmis, les tâches hors cours sont les suivantes :

F 2.6 : Tâches réalisées par les professeur·es dans les écoles accréditées (liste non exhaustive)

Catégories	Tâches
Préparation des cours	– Recherche, sélection et préparation de contenus artistiques à enseigner (choix du répertoire [musique, chorégraphies, textes, mise en scène], arrangements à faire en fonction du niveau de l'élève) – Recherche et sélection de matériel pédagogique adapté aux besoins de l'élève – Préparation du lieu d'enseignement : transport du matériel (instrumental, documents imprimés, costumes, etc.) et mise en place de la salle – Échauffement physique – Échanges ou coordination avec ses collègues pour faciliter la préparation des cours – Déplacements entre les différents sites d'enseignement d'une même école – Maintien de son niveau artistique à travers la pratique régulière des répertoires enseignés
Suivi de l'élève	– Accompagnement individualisé de l'élève dans son parcours artistique (fixation d'objectifs, orientation) – Gestion des présences et absences de l'élève, relances auprès de l'élève – Rapport sur le suivi de l'élève à l'attention du décanat ou de la direction – Échanges ou coordination avec ses collègues (par ex. enseignant·es de la HEM dans le cadre du préprofessionnel), le décanat ou la direction concernant la progression de l'élève
Organisation et participation aux évaluations,	– Planification de l'évaluation (formative et certificative) – Présentation des élèves aux examens prévus par le plan d'études – Tenue à jour du passeport musique – Préparation des élèves aux examens (organisation de répétitions)

auditions et examens	– Participation comme membre du jury en tant que professeur·e et comme juré·e musicien·ne – Coordination des accompagnateur·trices
Relations avec les parents	– Communication avec les parents (mails, téléphone, entretiens, etc.) concernant le suivi de leur enfant, les informations sur les examens, auditions et autres projets – Rencontres en présentiel avec les parents (avant ou après le jour du cours) – Soutien aux parents dans la gestion du matériel artistique (location, entretien)
Organisation et participation aux événements et projets de l'école	– Préparation des concerts, spectacles et divers projets de l'école (par ex. portes ouvertes, fête de la musique, projets pédagogiques, collaborations avec la HEM, etc.) – Répétitions – Gestion de certains projets et des démarches administratives et logistiques liées – Échanges ou coordination avec ses collègues – Participation aux projets – Échanges avec les publics lors des événements
Séances statutaires et échanges pédagogiques	– Séances statutaires dans le lieu central de l'école ou dans les différents sites d'enseignement – Comptes rendus annuels – Contribution aux travaux de réflexions pédagogiques – Prise en charge de stages pédagogiques (futur·es professeur·es)
Annulation ou report de cours / Remplacements	– <i>Si report du cours sans remplacement :</i> – Recherche avec l'élève ou ses parents d'un autre créneau horaire et communication – Recherche d'une salle / de locaux disponibles à l'autre créneau horaire – <i>Si pas de report du cours et remplacement :</i> – Transmission de l'information de l'absence à l'administration/la direction – Recherche d'un·e remplaçant·e – Prise de contact avec le·la remplaçant·e et transmission du contenu du cours – Échange avec le·la remplaçant·e pour le retour sur le cours remplacé
Tâches administratives et logistiques (hors cours)	– Entretien du matériel personnel et celui mis à disposition par l'école (instruments, costumes, etc.) – Gestion des commandes de matériel, de l'inventaire et des petites manutentions/réparation si nécessaire – Lecture des informations transmises par la direction ou le décanat – Contributions aux divers documents produits par l'école (par ex. rapport d'activité/annuel)
Formation continue	– Participation aux formations continues de la CEGM ainsi qu'aux autres formations continues, stages et masterclasses pédagogiques et artistiques – Recherches pédagogiques sur sa discipline artistique – Échanges avec ses collègues sur les bonnes pratiques en matière d'enseignement – Développement de son niveau artistique en se produisant lors d'événements artistiques publics

Sources : Analyse de la documentation des écoles (cahier des charges, grilles, etc.), entretiens, enquête en ligne et focus groups.

Dans le cadre de l'enquête en ligne, les professeur·es devaient estimer si la part de leur temps de travail consacrée aux différentes tâches hors cours était adéquate ou non. À noter que les catégories figurant dans l'enquête ont été élaborées sur la base des grilles d'organisation du temps de travail ainsi que sur les résultats des entretiens avec les directions.

Les résultats montrent que la majorité des professeur·es juge le temps de travail investi dans les tâches listées comme adéquat. De l'avis des répondant·es, les trois tâches qui prennent une place trop importante dans leur emploi du temps hors cours¹⁰ sont les tâches administratives (45%), l'organisation de projet pour l'école (33%) et la participation aux

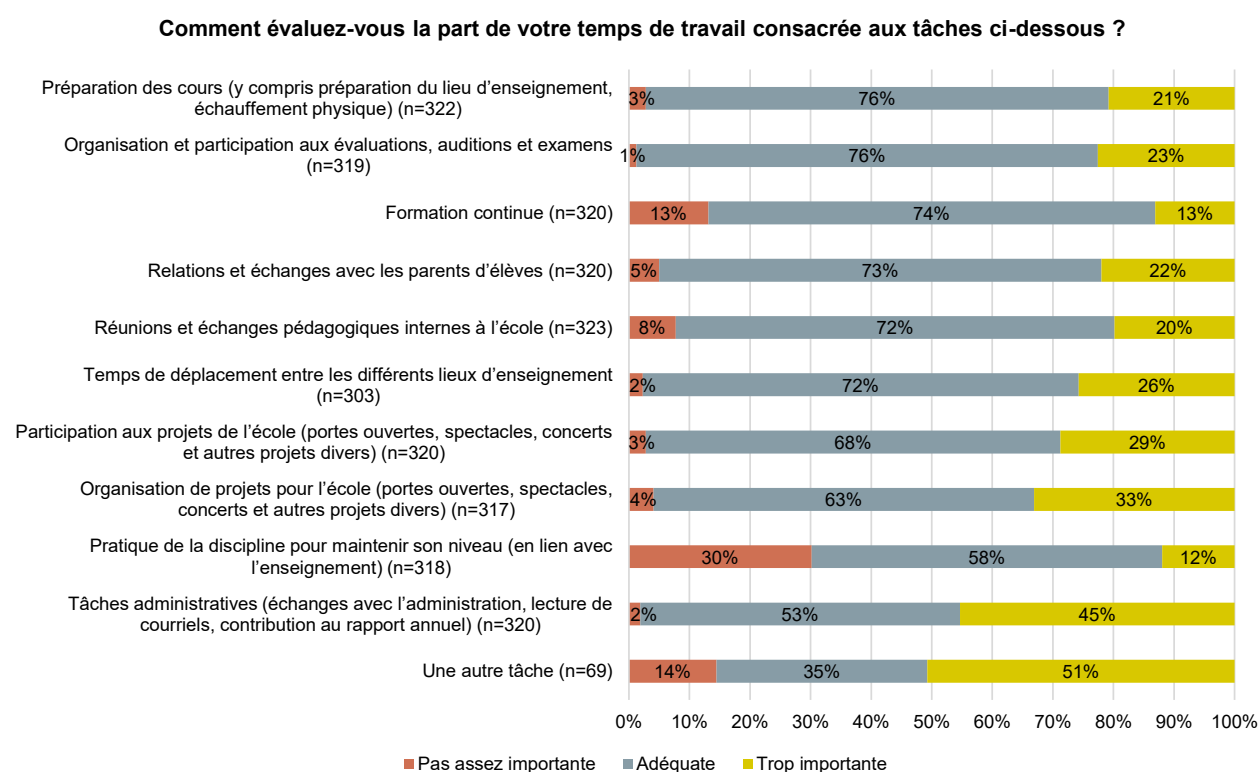
¹⁰ En dehors de la catégorie « Une autre tâche », qui regroupe divers types de tâches.

projets de l'école (29%). A contrario, la pratique de la discipline pour le maintien de son niveau est la principale tâche pour laquelle les professeur·es (30%) estiment ne pas pouvoir consacrer assez de temps de travail. Concernant les autres tâches listées, environ un quart des répondant·es les estime trop importantes dans leur emploi du temps, contre environ trois quarts qui les estiment adéquates.

Il convient de noter que, dans l'ensemble, relativement peu de professeur·es estiment que la part de leur temps de travail consacrée aux tâches listées n'est pas assez importante (moyenne de 7,1%), tandis qu'ils et elles sont en moyenne 24% de l'avis contraire.

En dehors des tâches listées, les réponses de la catégorie « une autre tâche » concernent : la gestion du matériel (entretien des instruments, etc.) (sept mentions), le suivi des élèves (liste des présences, rapports individualisés) (cinq mentions), le travail avec des élèves BEP (quatre mentions) ou encore la gestion des remplacements (trois mentions).

F 2.7 : Évaluation par les professeur·es de la charge de travail pour les tâches hors cours¹¹



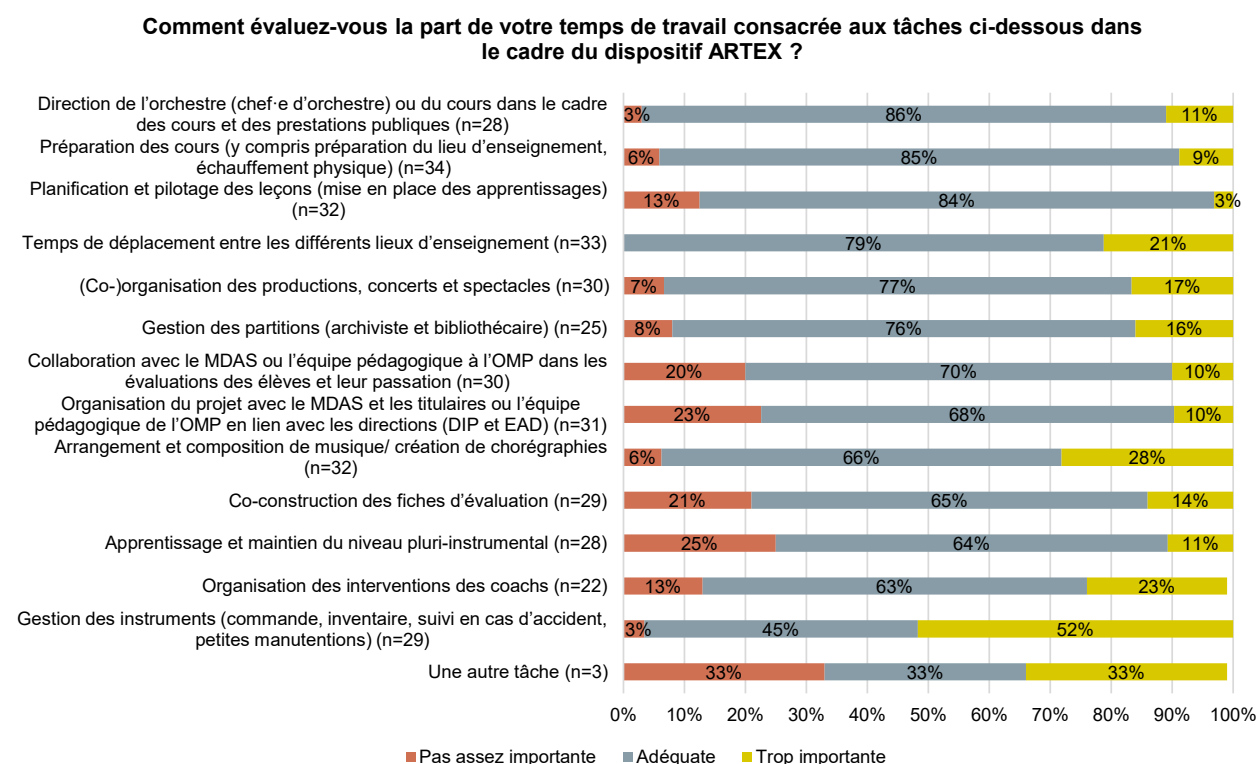
Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

Dans le cadre de l'enquête, les professeur·es impliqué·es dans des projets ARTEX ont également évalué la charge de travail hors cours qui y est liée. Dans l'ensemble, la majorité des répondant·es considère que le temps consacré aux tâches liées à ARTEX listées est adéquat, en dehors de la gestion des instruments. Pour les professeur·es concerné·es, les quatre tâches en lien avec ARTEX qui prennent trop de place dans l'emploi du temps hors cours sont tout d'abord la gestion des instruments (52%), les arrangements et composition de musique ou la création de chorégraphies (28%), l'organisation des interventions des

¹¹ Il se peut que les sommes cumulées des pourcentages figurant dans certains des tableaux de ce rapport diffèrent de 100% en raison des arrondis.

coachs (23%) et les temps de déplacements entre les différents lieux d'enseignement (21%). À l'inverse, les quatre tâches pour lesquelles le temps à disposition n'est pas assez important sont l'apprentissage et le maintien du niveau pluri-instrumental (25%), l'organisation du projet avec l'équipe du DIP (23%), la co-construction des fiches d'évaluation (21%) et la collaboration avec le ou la MDAS / l'équipe de l'OMP dans les évaluations des élèves et leur passation (20%).

F 2.8 : Évaluation par les professeur·es de la charge de travail pour les tâches réalisées dans le cadre du dispositif ARTEX



Légende : Le nombre de réponses à la question étant relativement faible, les pourcentages sont à considérer avec précaution.

Les trois réponses sous « Une autre tâche » se recoupaient avec les tâches figurant au-dessus.

Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

Le cas des cours donnés dans le cadre du dispositif ARTEX a également été évoqué dans les focus groups par certain·es professeur·es impliqué·es. Les retours sur ce dispositif quant à la gestion du temps de travail sont dans l'ensemble très positifs. De l'avis des personnes concernées, les cours comportent les avantages suivants : ils sont dispensés sur temps scolaire, fixes dans la semaine (et ne sont donc pas reportés), ne nécessitent pas de communication avec les parents et offrent une visibilité accrue à l'école accréditée. Concernant les points négatifs des projets ARTEX, il ressort des focus groups la difficulté pour les professeur·es de se former à d'autres instruments qu'ils·elles ne maîtrisent pas ou peu, la gestion des élèves chronophage (les élèves de l'école obligatoire n'ayant en principe pas choisi de participer au projet ARTEX de leur école, contrairement aux élèves dans les écoles accréditées) et le manque d'accès à des informations personnelles sur certains élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins éducatifs particuliers.

2.5 Contrôle de l'application des directives et marge de manœuvre des professeur·es

L'ensemble des directions indique que les professeur·es bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail, notamment le temps hors cours, et qu'elles

fonctionnent selon un principe de confiance et de contrôle par les résultats. Dans le cas où un manquement surviendrait (par ex. un cours non dispensé à plusieurs reprises), celui-ci serait rapidement identifié, que cela soit par l'élève, les parents, les doyen·nes ou la direction de l'école. Le contrôle effectué par les directions ou doyen·nes se limite aux éléments mesurables, à savoir la tenue du cours, la présence aux réunions (portes ouvertes, réunions pédagogiques), le nombre d'auditions minimum ainsi que l'atteinte des objectifs pédagogiques en fin d'année.

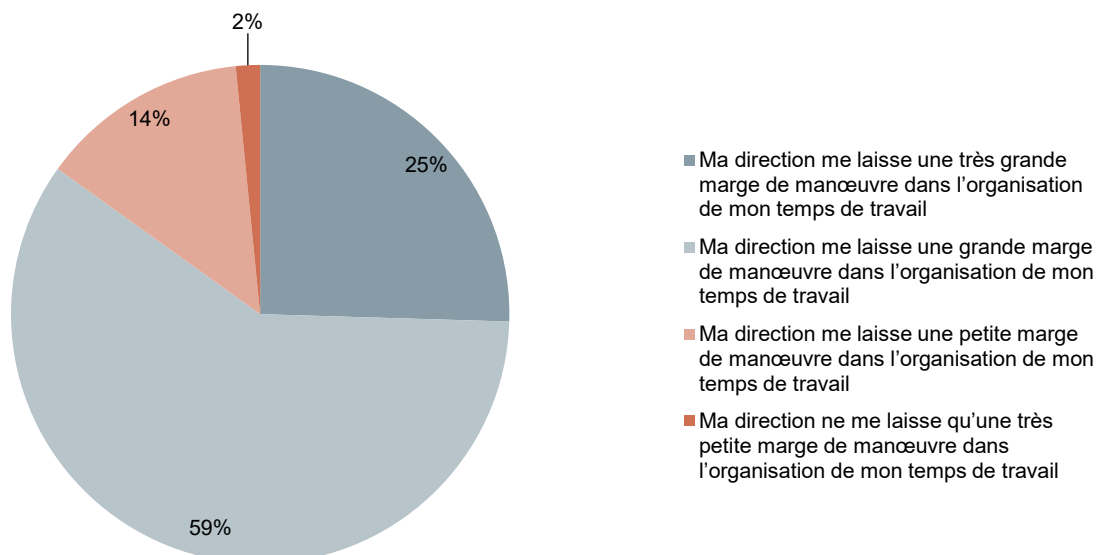
Dans les écoles avec un nombre d'élèves important, les doyen·nes ou coordinateur·trices pédagogiques assument le rôle de relais entre les professeur·es et les directions. Ils·elles supervisent les professeur·es et effectuent un premier rappel des directives si les objectifs ne sont pas atteints ou si des manquements sont identifiés. La direction intervient dans un second temps, par exemple, avec un entretien individuel. Si nécessaire, des mesures sont alors mises en place et, dans les cas les plus extrêmes, des sanctions salariales ou des licenciements peuvent être appliqués. Dans certains cas, la direction s'entretient directement avec le·la professeur·e.

De plus, l'ensemble des directions affirment que les directives sont fréquemment rappelées à leur corps professoral, lors de séances pédagogiques, de colloques ou par l'intermédiaire des secrétariats. Ainsi, selon les directions rencontrées, les pratiques actuelles en matière de contrôle des directives sont satisfaisantes et un contrôle plus strict n'est pas souhaité.

Les résultats de l'enquête en ligne confirment les propos des directions. En effet, 84% des professeur·es considèrent que leur direction leur laisse une grande ou très grande marge de manœuvre dans la gestion de leur temps de travail. Seuls 16% estiment bénéficier d'une marge de manœuvre petite ou très petite. De plus, la quasi-totalité (91%) des professeur·es trouvent la marge de manœuvre accordée adéquate et ne souhaiterait pas de cadre plus précis ou plus large. De manière semblable, 88% des répondant·es sont satisfait·es de la manière dont leur direction supervise la gestion du temps de travail des professeur·es, et seuls 12% ne le sont pas.

F 2.9 : Perception par les professeur·es de la marge de manœuvre qui leur est octroyée dans la gestion du temps de travail

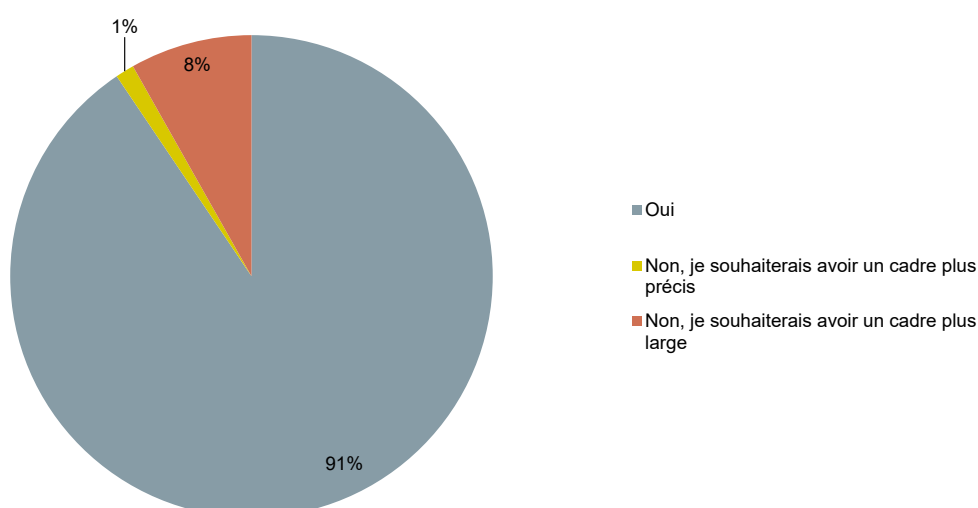
De votre point de vue, quelle marge de manœuvre votre direction vous octroie-t-elle dans la gestion de vos heures de travail (face aux élèves et hors élèves) et comment appréciez-vous la ? (N=318)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

F 2.10 : Adéquation de la marge de manœuvre octroyée par les directions aux professeur·es

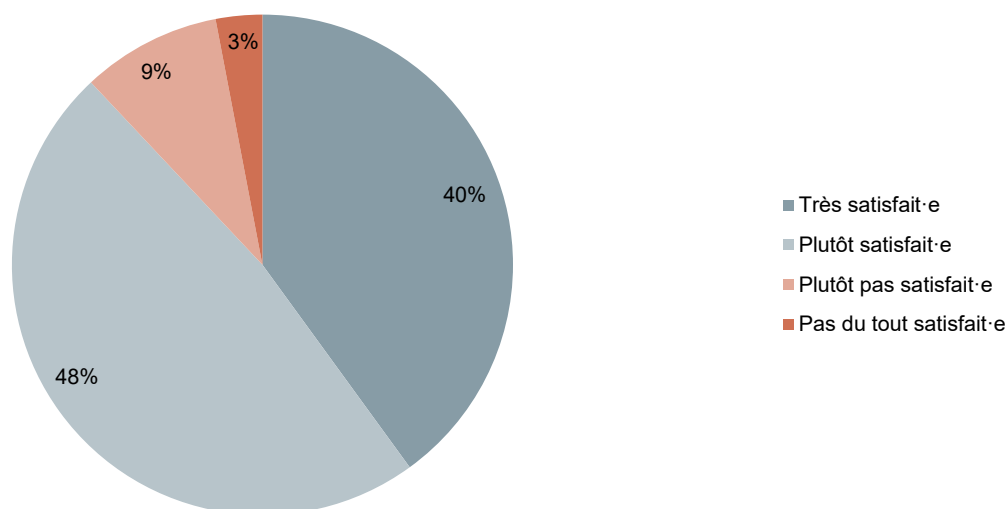
Cette marge de manœuvre vous convient-elle ? (N=318)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

F 2.11 : Degré de satisfaction des professeur·es sur la supervision de leur temps de travail

Indépendamment de votre dotation, quel est votre degré de satisfaction avec la manière dont votre direction supervise la gestion du temps de travail des professeur·e·s ? (N=318)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

2.6 Conditions de travail relatives à la gestion du temps de travail

Du point de vue des directions, les conditions de travail des professeur·es relatives à l'organisation du temps de travail sont bonnes. Elles estiment que les professeur·es bénéficient d'une grande autonomie et d'une marge de manœuvre adéquate dans la gestion de leur temps ainsi que dans leurs choix pédagogiques. Les directions relèvent la forte implication des professeur·es, qui travaillent souvent au-delà du cadre exigé par l'école, que cela soit pour la réussite de leurs élèves ou pour celle des événements organisés par l'école.

Au-delà de l'organisation du temps de travail, le milieu de travail est qualifié de convivial et bienveillant par l'ensemble des directions. Les plus petites écoles apprécient le fait que tout le monde se connaisse ainsi que les moments d'échanges et de partage réguliers. Par ailleurs, les directions considèrent prendre à cœur la question des locaux et s'investir dans la recherche de salles de cours disponibles et équipées. Il n'est cependant pas toujours possible de trouver les salles nécessaires et de fortes disparités sont observées entre les écoles. La qualité des locaux peut alors peser sur les conditions de travail des professeur·es. Les conditions salariales des professeur·es sont jugées bonnes par les directions et les écoles nouvellement accréditées mentionnent une nette amélioration due à l'accréditation. Certaines directions rapportent cependant que les annuités manquent et que l'instabilité du taux de travail est source d'incertitude. Le nombre d'élèves limité par la subvention est aussi considéré comme contraignant, notamment dans les plus petites écoles.

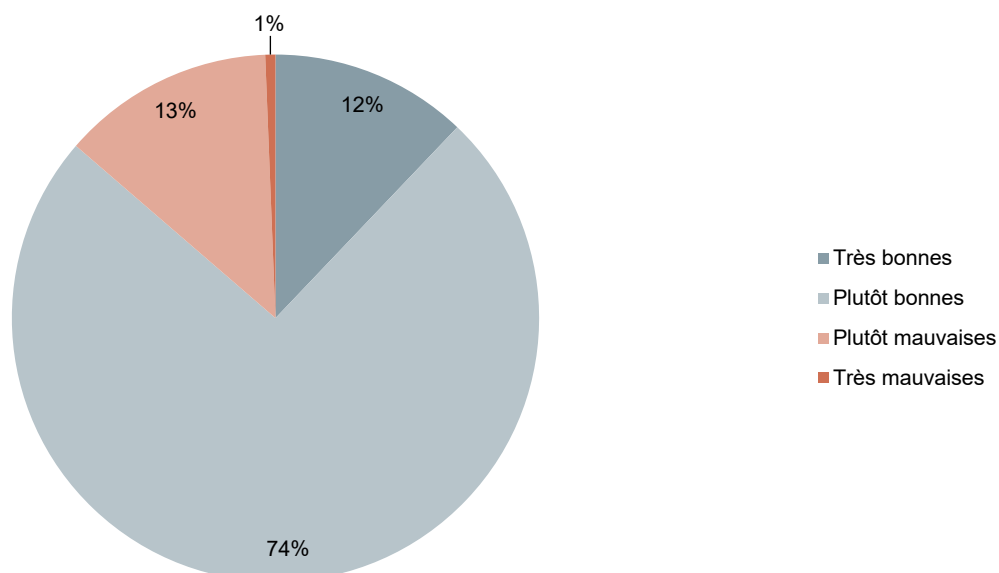
Selon les résultats de l'enquête en ligne, les trois quarts (74%) des professeur·es considèrent que les conditions de travail relatives à la gestion du temps de travail sont plutôt bonnes et 12% les estiment très bonnes. Seuls 13% considèrent que ces conditions

sont plutôt mauvaises, et 1% très mauvaises. Ces résultats reflètent ainsi les propos des directions, les professeur·es étant dans l'ensemble satisfait·es des conditions relatives à la gestion du temps de travail au sein de leur école respective.

Les principales raisons évoquées par les professeur·es évaluant les conditions de gestion de leur temps de travail plutôt ou très mauvaises sont les suivantes : une charge de travail hors cours trop importante (avec une augmentation des tâches administratives) (41 mentions), des horaires de cours difficiles à concilier avec une vie privée et un taux de travail à 100% « impossible » à tenir (24 mentions). D'autres insatisfactions concernent le cadre organisationnel (délais, etc.) (22 mentions), les salaires (15 mentions), les locaux (7 mentions) ou encore la durée des cours (5 mentions). Ces raisons touchent avant tout le cadre global plutôt que des conditions spécifiques à une école. Le chapitre « défis » ci-dessous détaille davantage les contraintes relatives au temps de travail des professeur·es.

F 2.12 : Appréciation par les professeur·es de leurs conditions de travail relatives à l'organisation du temps de travail

Au sein de votre école accréditée, comment percevez-vous globalement vos conditions de travail par rapport à la gestion du temps de travail ? (N=322)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

Selon les représentant·es du corps professoral des écoles accréditées genevoises, les bonnes pratiques relatives à la charge de travail dans le domaine de l'enseignement artistique doivent permettre :

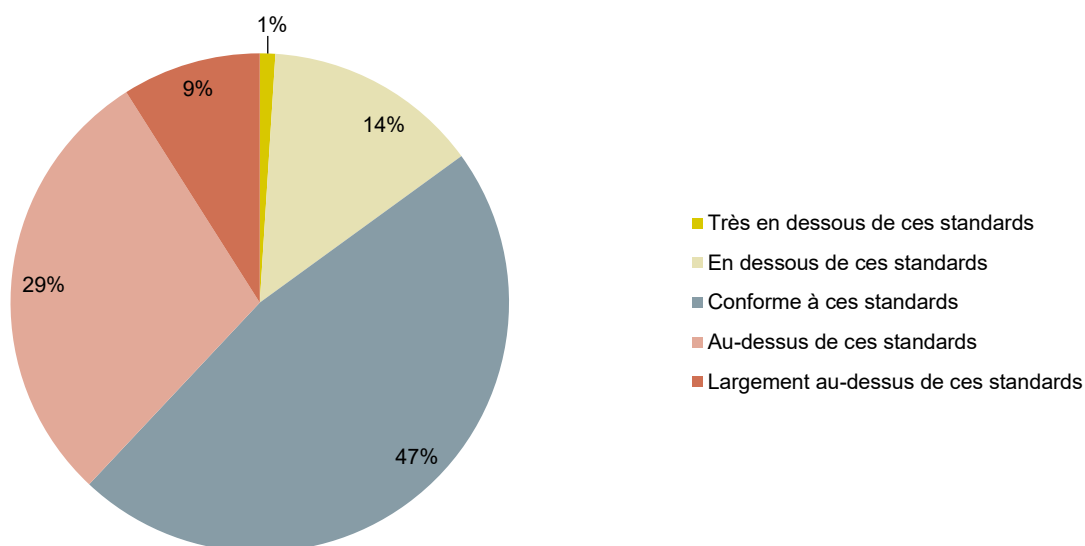
- d'accomplir toutes les tâches pédagogiques et administratives dans de bonnes conditions ;
- de maintenir une pratique artistique personnelle suffisante ;
- de se former continuellement ;
- de préserver sa santé et un équilibre de vie.

Selon les résultats de l'enquête en ligne, 47% des professeur·es considèrent leur charge de travail globale sur l'année conforme à ces standards et 38% l'estiment au-dessus.

Inversement, 15% qualifient leur charge de travail globale sur l'année en dessous de ces standards.

F 2.13 : Appréciation de la charge de travail globale des professeur·es et adéquation aux standards

Au regard des standards professionnels dans l'enseignement artistique, comment qualifieriez-vous votre charge de travail globale sur l'ensemble de l'année ? (N=324)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

2.7 Contraintes et défis dans l'organisation du temps de travail

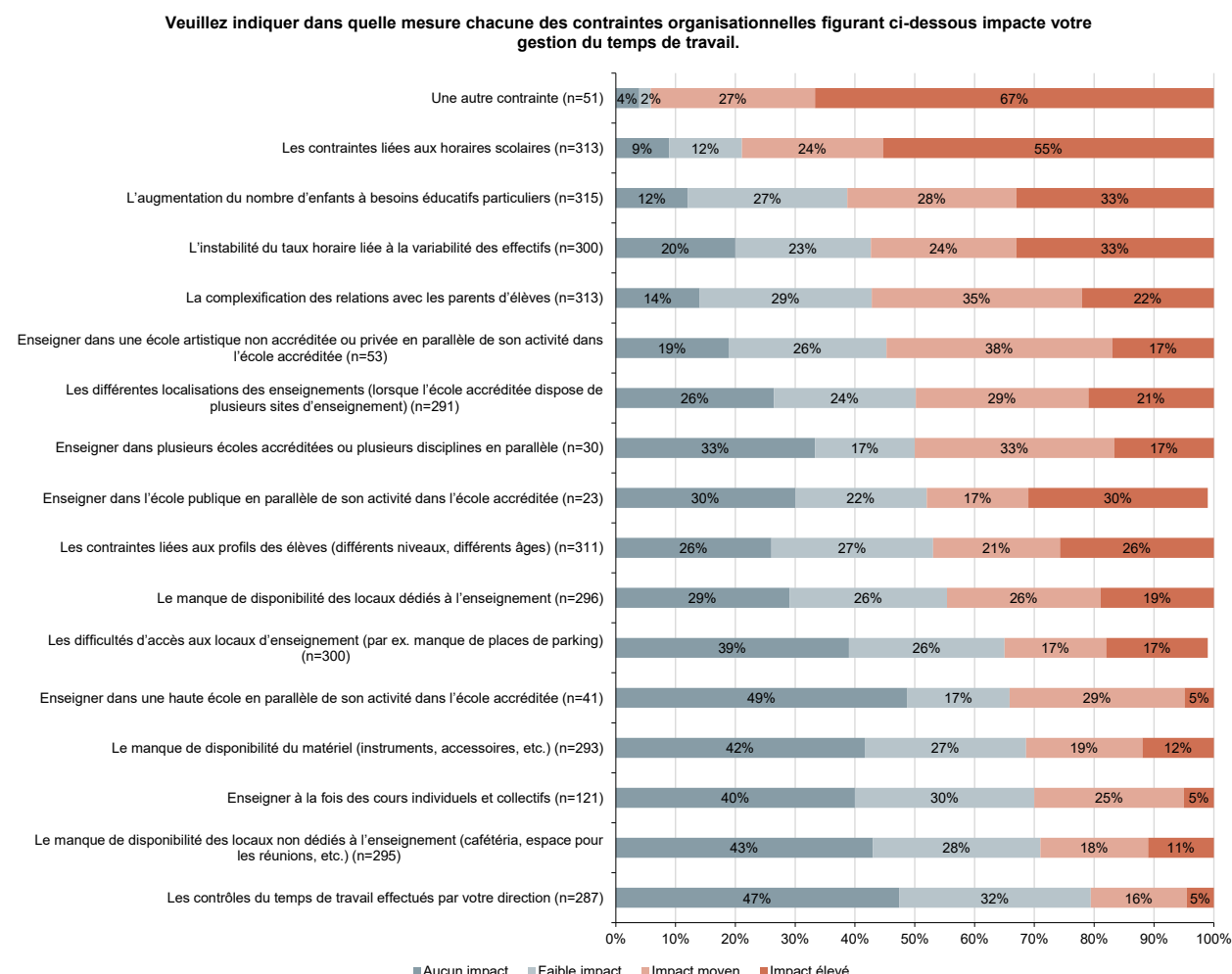
Cette section met en évidence les contraintes, défis et besoins des professeur·es dans la gestion de leur temps de travail. Ces éléments sont issus de l'enquête en ligne, des entretiens avec les directions ainsi que des focus groups avec les professeur·es des onze écoles accréditées.

Dans le cadre de l'enquête en ligne, les professeur·es ont été invité·es à évaluer l'impact de contraintes organisationnelles sur leur gestion du temps de travail. Les cinq contraintes dont l'impact est le plus important¹² sont celles liées aux horaires scolaires (79% d'impact moyen ou élevé), l'augmentation du nombre d'enfants BEP (61%), l'instabilité du taux horaire liée à la variabilité des effectifs (57%), la complexification des relations avec les parents d'élèves (57%) et enseigner dans une école artistique non accréditée ou privée en parallèle de son activité dans l'école accréditée (53%). À l'inverse, les six contraintes ayant le moins d'impact sur la gestion du temps de travail sont : les contrôles du temps de travail effectués par la direction (21% d'impact moyen ou élevé), le manque de disponibilité des locaux non dédiés à l'enseignement (cafétéria, espace pour les réunions, etc.) (29%), enseigner à la fois des cours individuels et collectifs (30%), le manque de disponibilité du matériel (instruments, accessoires, etc.) (31%), enseigner dans une haute école en parallèle de son activité dans l'école accréditée (34%) et les difficultés d'accès aux locaux d'enseignement (par ex. manque de places de parking) (34%).

¹² En dehors de la catégorie « une autre contrainte », qui regroupe divers types de contraintes.

À noter que les contraintes des horaires de travail (en soirée, le week-end, répartition inégale sur l'année) (treize mentions) et les accès/équipements des locaux (dix mentions) représentent près de la moitié des réponses ajoutées dans la catégorie « une autre contrainte » ; cette catégorie concerne aussi l'augmentation du nombre de projets de l'institution (cinq mentions) et de la charge administrative (trois mentions)¹³.

F 2.14 : Impact des contraintes organisationnelles sur la gestion du temps de travail des professeur-es



Légende : Les contraintes listées ici ont été établies sur la base des entretiens réalisés par Interface.

Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

Outre ces contraintes et défis, les personnes interrogées actives depuis plusieurs années au sein des écoles accréditées s'accordent sur le fait que la charge administrative générale dans les écoles accréditées a augmenté au cours de ces dernières années, que cela soit pour les directions, pour les décanats, pour les secrétariats ou pour les professeur-es. Selon les personnes interrogées, cette évolution s'explique par : le passage du nombre de semaines de cours de 36 à 38,5 en 2016 sans adaptation de la grille d'organisation du temps de travail ; l'augmentation constante du nombre d'élèves BEP ; les exigences croissantes en matière de suivi et d'évaluation des élèves ou encore le manque de ressources en personnel

¹³ Les autres éléments mentionnés dans cette catégorie de réponse se recoupaient avec les contraintes figurant dans les réponses proposées.

dans les secrétariats de certaines écoles (ou les horaires des secrétariats décalés des horaires de cours artistique).

Les entretiens avec les directions et des focus groups avec les professeur·es ont permis d'apporter un regard qualitatif et de préciser les résultats de l'enquête en ligne. C'est le cas pour les trois défis suivants :

- les contraintes liées aux horaires scolaires ;
- l'augmentation des élèves BEP ;
- la complexification des relations avec les parents.

I Contraintes liées aux horaires scolaires

Les cours artistiques se déroulent, à quelques exceptions près, en dehors des horaires scolaires, c'est-à-dire les lundi, mardi, jeudi et vendredi entre 16h15 et 20h, le mercredi entre 13h et 20h ainsi que le samedi. Les professeur·es interrogé·es notent deux principaux défis liés à cette contrainte : (1) la fatigue des élèves qui assistent à un cours artistique après leur journée à l'école publique et (2) la difficulté à occuper un poste à 100%.

Tout d'abord, les horaires de cours artistiques en fin de journée ne favorisent pas l'attention et la concentration des élèves, en raison de leur fatigue accumulée après une journée complète à l'école publique. Pour certains élèves, notamment les plus jeunes, il est très difficile de rester concentré durant 45 minutes à 18h ou 19h.

De plus, les horaires scolaires actuellement en vigueur à Genève ne laissent pas assez de marge de manœuvre pour les cours artistiques. Pour les professeur·es des onze écoles accréditées, occuper un plein temps¹⁴ reviendrait à travailler six jours sur sept (sans prendre en compte les spectacles ou concerts qui ont parfois lieu les dimanches), ce qui n'est pas conforme avec la CCT, qui stipule que les professeur·es doivent bénéficier d'au moins deux jours de repos consécutifs hebdomadaires. En outre, l'activité artistique exigée des professeur·es dans leurs cahiers des charges se déroule en majeure partie en soirée et les week-ends, ce qui complexifie l'équilibre entre l'activité d'enseignement et celle d'artiste. Enfin, la charge de travail en dehors des cours étant sous-estimée pour de nombreux professeur·es interrogé·es, nombre d'entre eux·elles estiment qu'occuper un plein temps ne permet pas de réaliser un travail de qualité qui répond aux attentes des directions et des parents.

I Augmentation des élèves BEP

Les professeur·es et directions dénotent une augmentation importante des élèves BEP au cours des dernières années (principalement des troubles du spectre de l'autisme, troubles du déficit de l'attention, troubles DYS, etc.). La présence d'un ou deux cas supplémentaires peut rapidement entraîner une charge de travail hors cours élevée, surtout lorsque les professeur·es ne disposent pas des compétences nécessaires pour accueillir ces élèves. En plus de la nécessité d'adapter le cours dans le cadre de sa préparation, les relations avec les familles nécessitent souvent plus de temps que pour les élèves qui n'ont pas de besoins particuliers.

I Complexification des relations avec les parents

Les professeur·es et directions notent également une évolution sociétale importante chez les parents d'élèves : une diminution du suivi de l'activité de leurs enfants et de l'intérêt pour les cours artistiques. À titre d'exemple, les parents sont désormais moins flexibles

¹⁴ À noter que, pour la majorité des écoles et des disciplines, la demande ne permet pas aux directions de proposer un taux d'occupation de 100% à leurs professeur·es.

lorsqu'il s'agit de trouver un créneau pour un cours, notamment lorsqu'un cours de semaine doit être déplacé un samedi. Selon les professeur·es, le manque d'implication des parents se fait aussi ressentir dans le manque de suivi de la pratique artistique par les parents en dehors des cours. Enfin, les professeur·es remarquent également un manque de suivi des parents au sujet des événements et auditions des élèves, ce qui nécessite de nombreux rappels et augmente la charge de travail hors cours.

Outre ces contraintes, les entretiens avec les directions et les focus groups ont permis de faire ressortir trois autres défis complémentaires à l'enquête en ligne :

- la répartition du temps de travail sur l'année, la semaine et la journée ;
- les attentes en matière de disponibilité des professeur·es ;
- la pratique artistique en lien et sans lien avec l'enseignement.

I Répartition du temps de travail sur l'année, la semaine et la journée

La répartition du temps de travail sur 45 semaines (dont 38,5 semaines de cours) reste, de l'avis des directions, peu claire pour les professeur·es. La charge de travail n'étant pas linéaire sur l'année (par exemple le nombre de projets pédagogiques menés par l'école ou d'auditions par élève), certaines semaines de cours peuvent comporter de nombreuses heures de travail, y compris le week-end. Les directions indiquent également que certain·es professeur·es ne semblent pas être conscient·es du nombre d'heures de travail attendues en fonction de leur taux de travail. Les retours issus des focus groups avec les professeur·es corroborent les avis des directions : la charge de travail inégalement répartie sur l'année est également perçue comme contraignante pour l'organisation personnelle, tout comme le temps de travail quotidien morcelé entre les périodes de cours.

Dans l'ensemble, les professeur·es ne connaissent pas ou peu les grilles d'organisation du temps de travail en vigueur dans leurs écoles, ainsi que le nombre exact de jours de vacances par année, puisque dans la majorité, ceux-ci ne sont pas « posés », comme cela se fait dans d'autres secteurs professionnels. Ceci contribue à complexifier la gestion du temps de travail des professeur·es sur leur semaine ou leur année.

I Attentes en matière de disponibilités des professeur·es

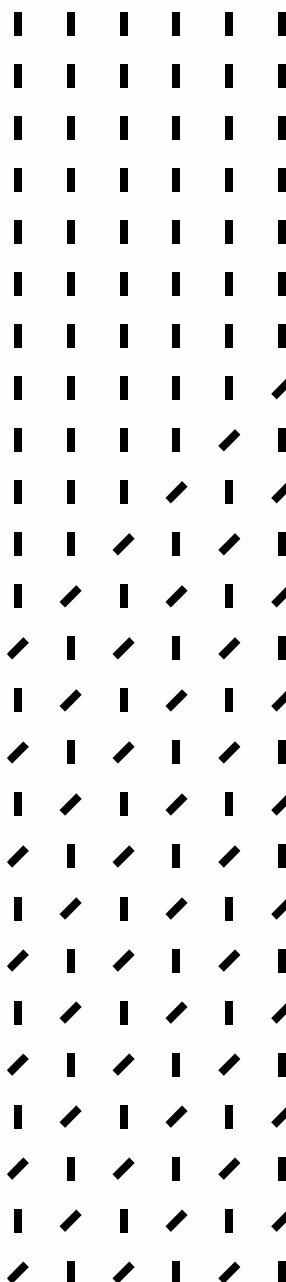
Les professeur·es notent que le flou qui subsiste autour de leur disponibilité durant les semaines de cours et les semaines sans cours¹⁵ constitue un défi important. Dans les faits, les directions laissent une grande liberté d'organisation aux professeur·es, qui posent eux·elles-mêmes leurs limites. Cependant, même en occupant un faible taux de travail, ils et elles peuvent être sollicité·es tous les jours de la semaine, que ce soit par une question d'un parent, un message de collègues ou par une communication de la direction. Cela représente un défi également, car les professeur·es ne posent ou n'annoncent pas leurs jours de vacances.

I Pratique artistique régulière

La pratique artistique régulière constitue le dernier défi évoqué lors des entretiens avec les directions et dans plusieurs focus groups menés avec les professeur·es. Celle-ci fait partie du cahier des charges des professeur·e·s, et des grilles d'organisation du temps de travail en vigueur dans les écoles. Elle y figure sous plusieurs appellations : « maintien du niveau artistique », « pratique professionnelle », « pratique instrumentale ou vocale (en lien avec l'enseignement) », « travail personnel ». Dans les faits, il réside une certaine confusion dans ce qui peut être compris comme du temps de travail sous « maintien du niveau

¹⁵ Dans un souci de clarté, nous avons fait le choix de privilégier le terme « semaine sans cours » au lieu de « vacances scolaires ».

artistique », par exemple comme entraînement du répertoire pour préparer le cours ou comme formation continue. Selon certaines directions interrogées, se produire en concert fait partie du cahier des charges attendu des professeur·es tandis que, pour d'autres, cela relève d'une activité annexe. Les professeur·es pointent du doigt une certaine ambiguïté dans les attentes à leur égard : leurs cahiers des charges exigent de conserver une activité en tant qu'artiste, alors qu'occuper la fonction de professeur·e à 100% ne laisse en réalité que peu de place à la pratique artistique régulière de sa discipline. Il convient de noter par ailleurs que l'absence de contrôle du temps hors cours entretient le flou sur le sujet.



3. Constats et recommandations

Ce chapitre présente les constats établis sur la base des analyses ainsi que les recommandations de l'équipe de projet

Ce chapitre présente les conclusions de l'étude. La première section expose les constats établis sur la base des données quantitatives et qualitatives récoltées¹⁶ et la seconde section présente les recommandations formulées par l'équipe d'Interface.

3.1 Constats de l'équipe d'Interface

Nous avons séparé les 16 constats en deux catégories : 1) les constats généraux sur le métier de professeur·e dans l'enseignement artistique à Genève ; 2) les constats spécifiques à l'organisation du temps de travail des professeur·es.

I Constats généraux sur le métier de professeur·e dans l'enseignement artistique accrédité

Constat n°1 : Prédominance des taux partiels dans le métier

Le métier de professeur·e artistique est caractérisé par un nombre important d'emplois à temps partiel dans les onze écoles accréditées à Genève, ainsi que par une organisation du travail rythmée par des horaires fractionnés. En particulier en début de carrière, les professeur·es disposent de peu de latitude dans le choix de leurs horaires et sont plutôt contraint·es de s'adapter aux créneaux disponibles, notamment pour « faire bonne impression » et continuer à obtenir des heures les années suivantes. Cette organisation particulière entraîne des journées de travail morcelées et brouille les limites entre le temps consacré au travail pour l'école accréditée et le temps en dehors de celui-ci.

Constat n°2 : Cumul des occupations

Les professeur·es occupent très souvent une autre position en parallèle de leur activité d'enseignement dans une école accréditée, que cela soit dans le domaine de l'enseignement ou en tant qu'artiste. Si cette pratique courante participe au perfectionnement des professeur·es dans leur discipline – perfectionnement exigé dans leurs cahiers des charges – elle soulève également des défis d'organisation pour les taux d'occupation élevés. La concentration des activités d'enseignement et des engagements artistiques sur des créneaux horaires similaires (fin de journée et début de soirée, week-ends) rend difficile la conciliation entre vie de professeur·e et vie d'artiste.

Constat n°3 : Irrégularité dans la charge de travail

Le temps de travail des professeur·es artistiques dans les onze écoles accréditées se caractérise par une irrégularité dans la charge de travail au cours de l'année. Des périodes intensives, rythmées par l'enchaînement des cours, des projets pédagogiques et des auditions alternent avec des périodes de moindre activité, notamment durant les semaines sans cours (périodes de vacances scolaires). Cette irrégularité peut également se manifester d'une année à l'autre en fonction des variations du nombre d'élèves et de projets menés par l'école. Dans ce contexte, la distinction entre les semaines consacrées à

¹⁶ Les constats présentés ici ne sont pas accompagnés du nombre de mentions, car ils sont en partie issus de méthodes qualitatives (focus groups et entretiens).

l'enseignement (38,5 selon la CCT) et le temps de travail (45 semaines) apparaît souvent peu lisible dans la pratique. Cette situation est d'autant plus complexe que la plupart des professeur·es exercent parallèlement une autre activité artistique, ce qui contribue à superposer différents rythmes de travail et accentue cette irrégularité dans la charge de travail.

Constat n°4 : Évolutions sociétales

De l'avis de tous les professeur·es rencontré·es dans le cadre de ce mandat, le métier a vécu plusieurs évolutions importantes ces dernières années. Parmi les plus importantes figurent l'augmentation des besoins des élèves, notamment ceux des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers, l'alourdissement de la charge administrative globale ainsi que la complexification des relations avec les parents.

Constat n°5 : Concurrence dans le métier

Le métier de professeur·e artistique est très concurrentiel et les exigences pour obtenir un poste au sein des onze écoles accréditées sont élevées. Dans un milieu artistique genevois, où il reste très difficile de vivre de son art, l'enseignement constitue pour de nombreux professionnel·les une voie privilégiée pour compléter sa carrière. Les professeur·es occupant un poste au sein des écoles accréditées sont généralement conscient·es de la valeur de cette position et aspirent avant tout à préserver les acquis du système actuel.

Constat n°6 : Pression à l'efficacité

Les professeur·es artistiques ressentent une pression du monde politique à l'efficacité de plus en plus marquée. Celle-ci se traduit par une augmentation des attentes en matière de volume d'activité, notamment depuis l'augmentation en 2010 du nombre d'élèves de 29 à 32 pour un temps plein, le passage en 2016 de 36 à 38,5 semaines de cours tout en maintenant le même nombre d'élèves ou encore la suppression de deux heures de décharge pour les professeur·es de plus de 60 ans. En outre, lorsqu'un cours est annulé par l'élève ou ses parents, les professeur·es estiment nécessaire de remplacer ce cours, alors que ce n'est pas la règle, afin de conserver une bonne relation avec les parents et de disposer d'une bonne évaluation.

Constat n°7 : Contrainte des horaires scolaires sur l'horaire des cours artistiques

Enseigner à temps plein au sein des onze écoles accréditées est en grande partie conditionné par les horaires scolaires et par le type d'élèves qui suivent les cours. Les créneaux horaires disponibles pour l'enseignement artistique se limitent à la fin de journée, soit après les heures de cours scolaires. Pour travailler à 100%, il est donc impératif de pouvoir compter parmi ses élèves des personnes qui peuvent suivre leur cours avant 16h : des élèves du Secondaire I avec un horaire aménagé (dispositif Sport-Arts-Études), des élèves du Secondaire II ou du niveau tertiaire, des classes primaires qui suivent un cours collectif dans le cadre du dispositif Artex ou des adultes. En outre, les déplacements d'un site d'enseignement à l'autre peuvent également constituer un obstacle important à la réalisation d'un 100%, dans la mesure où les cours ont rarement tous lieu consécutivement sur le même site.

I Constats sur l'organisation du temps de travail dans les écoles

Constat n°8 : Le système actuel qui régit l'organisation du temps de travail des professeur·es convient aux différentes parties prenantes, même s'il reste théorique ou peu connu

La répartition des 1'800 heures de travail en 1'450 minutes hebdomadaires pour l'enseignement individuel et 1'200 minutes hebdomadaires pour l'enseignement collectif ainsi que le principe de la grille horaire sont satisfaisants selon les directions et les professeur·es. La majorité des personnes interrogées dans le cadre de ce mandat prône un

statu quo et affirme que le système actuel fixe un cadre nécessaire tout en laissant de l'autonomie dans la gestion et la supervision du travail des corps enseignants.

Constat n°9 : Liberté dans l'organisation personnelle de son temps de travail

Les professeur·es bénéficient dans les onze écoles accréditées d'une grande liberté en matière d'organisation du temps de travail hors cours. En matière de préparation des cours par exemple, ils et elles peuvent s'organiser selon leurs propres méthodes, sans contrôle direct des directions. Un professeur à 100% dispose théoriquement de la possibilité de travailler 46,7 heures par semaine et de ne pas travailler pendant 13,5 semaines – soit les semaines de vacances scolaires et les jours fériés – ou de travailler chaque semaine 40 heures et d'avoir cinq semaines de vacances et les jours fériés. Cette liberté se manifeste également dans la saisie des heures « hors cours », qui reste minoritaire parmi les professeur·es ; moins d'un tiers d'entre elles et eux note ses heures de travail réalisées en dehors des cours et, le cas échéant, presque toujours sur base volontaire : temps de préparation des cours, temps pour les réunions pédagogiques, jours de formation continue, jours de vacances, etc. À noter que la mise en place d'un système d'inscription des heures (*timesheet*) n'est souhaitée ni par les directions ni par les professeur·es.

Constat n°10 : Satisfaction quant aux conditions de travail en matière d'organisation du temps de travail

De manière générale, l'enquête en ligne et les focus groups montrent que les professeur·es sont satisfait·es de leurs conditions de travail et apprécient leur métier au sein des écoles accréditées. Ils et elles apprécient également la marge de manœuvre relative à l'organisation du temps hors cours qui leur est octroyée par les directions.

Constat n°11 : Faibles différences entre les écoles, mais différences entre les disciplines

L'organisation du temps de travail des professeur·es varie peu d'une école à une autre : les contraintes relatives à l'augmentation de la charge administrative sont présentes autant dans les écoles disposant d'une petite ou d'une grande équipe administrative, des problèmes de locaux sont cités autant dans les écoles ayant leurs propres locaux que dans celles qui utilisent des locaux communaux et les besoins en matière d'enfants BEP sont similaires à toutes les écoles.

Des différences s'observent plutôt entre les disciplines enseignées : les professeur·es de danse ou de chant ont généralement besoin d'un échauffement physique plus important que les professeur·es d'autres disciplines, tandis que les professeur·es de musiques actuelles nécessitent davantage de temps de préparation de cours pour arranger les morceaux enseignés et créer des partitions que les professeur·es de musique classique.

Constat n°12 : Flou dans l'application des cadres externe et interne

Les analyses menées montrent qu'il subsiste de nombreuses zones grises dans l'application des cadres externe et interne régissant l'organisation du temps de travail des professeur·es. Les catégories de la grille d'organisation du temps de travail relatives à la pratique artistique, la formation continue ou les projets pédagogiques sont sujets à diverses interprétations, tant parmi les professeur·es que parmi les directions d'écoles. Il en va de même pour les directives relatives aux projets dans le dispositif ARTEX : les directions utilisent des bases de calcul différentes pour comptabiliser les heures et établir les budgets, ce qui aboutit à des différences importantes entre les écoles.

Constat n°13 : Connaissance partielle des heures de travail attendues, notamment en dehors des cours

Il ressort des analyses que très peu de professeur·es sont véritablement conscient·es du nombre d'heures de travail attendu par rapport à leurs pourcentages d'occupation. Ils et

elles connaissent généralement le nombre d'heures de cours qu'ils et elles donnent, connaissent dans certains cas le pourcentage de travail correspondant, mais ne sont souvent pas au courant du nombre d'heures en dehors des cours qui sont attendues. À titre d'exemple, les professeur·es ne posent pas leurs jours de vacances et n'ont donc pas conscience du nombre de jours de vacances auxquels ils et elles ont droit. Ce constat est renforcé par le manque de connaissance de la grille d'organisation du temps de travail par les professeur·es. Le plus souvent, ce sont les cahiers des charges qui servent de base à leur activité.

En outre, la répartition du temps de travail prévue dans la CCT de 60% de temps de cours et 40% de temps de travail hors cours pour les cours individuels et de 50% de temps de cours et 50% de temps de travail hors cours pour les cours collectifs n'est valable que sur les 38,5 semaines de cours et reste peu intelligible. En réalité, sur 45 semaines de travail à 40 heures (1'800 heures totales), la répartition équivaut plutôt à 50% temps de cours et 50% temps hors cours pour l'enseignement individuel (900 heures d'enseignement sur 1'800 heures totales) et de 43% temps de cours et 57% temps hors cours pour l'enseignement collectif (770 heures d'enseignement sur 1'800 heures totales).

Constat n°14 : Difficultés à estimer la charge de travail effective

De manière générale, il reste difficile pour les professeur·es de quantifier leur temps de travail en dehors des heures de cours données, que cela soit le temps pour une réunion pédagogique ou pour une formation continue. Il est donc difficile pour eux et elles de se rendre compte de la quantité de temps investie au sein de l'école, et donc de justifier la charge de travail auprès des directions. Les professeur·es estiment avoir tendance à travailler un peu plus que ce qui est prévu dans la grille d'organisation du temps de travail, que cela soit pour l'organisation de projets menés par l'école ou le soutien plus intensif à des élèves BEP ou talentueux.

Constat n°15 : Manque de conscience des tâches rémunérées dans le cadre de la fonction de professeur·e

Une partie des professeur·es interrogé·es n'a pas conscience que certaines des tâches qui ont lieu en dehors des cours font partie de leur activité et qu'elles sont rémunérées par leur employeur. Certaines et certains ne souhaitent, par exemple, pas participer à une réunion durant les semaines sans cours, car ils et elles estiment que leur cahier des charges ne l'exige pas alors que c'est bien le cas. D'autres affirment que le temps passé avec les parents entre les cours n'est pas rémunéré et qu'il convient par conséquent de limiter cette tâche durant la semaine.

Constat n°16 : Contraintes en matière de locaux

Les retours issus des focus groups indiquent que les locaux utilisés pour l'enseignement artistique sont une contrainte importante, notamment pour les plus petites écoles, qui utilisent les locaux d'écoles publiques pour leur enseignement. Les règles quant à l'utilisation de ces locaux scolaires sont de plus en plus strictes et empêchent parfois le bon déroulement des cours. À titre d'exemple, certains locaux ne sont pas accessibles la veille d'un jour férié, ou ne le sont qu'à partir d'une certaine heure à l'aide d'un badge, ce qui ne permet pas de préparer la salle afin que le cours débute à l'heure. Dans certains cas, les professeur·es se sont également vu·es interdire l'accès aux toilettes des locaux scolaires dans lesquels ils et elles enseignent.

3.2 Recommandations de l'équipe d'Interface

Les analyses menées dans le cadre de cette étude mènent à huit recommandations visant à clarifier les cadres qui régissent l'organisation du temps de travail des professeur·es tout en leur laissant une grande autonomie dans leurs activités.

Recommandation n°1 : Conserver le niveau actuel d'autonomie des professeur·es dans l'organisation de leur temps de travail

Les professeur·es des onze écoles accréditées bénéficient d'une grande autonomie pour organiser leur temps de travail en dehors des cours. Il est essentiel que le cadre interne ou externe qui régit l'organisation du temps de travail des professeur·es reste flexible et puisse être adapté selon l'école et la discipline enseignée. Cette autonomie est un gage de qualité de l'enseignement, elle favorise la diversité des pratiques en matière d'enseignement et contribue à l'identité propre de chaque école. En outre, cette autonomie dans l'organisation du temps de travail contribue fortement au niveau de satisfaction élevé des professeur·es par rapport à leurs conditions de travail. Il convient également de souligner que cette autonomie est aussi la contrepartie à un fort engagement durant les périodes d'enseignements.

Recommandation n°2 : Adapter la grille générale d'organisation du temps de travail actuelle, inciter les écoles à la concrétiser en fonction de leurs réalités et à la diffuser aux corps professoraux

La grille d'organisation du temps de travail sert de cadre pertinent à l'activité des professeur·es dans les onze écoles artistiques ; dans certaines d'entre elles, la grille est concrétisée davantage. Toutefois, à l'heure actuelle, la grille n'est pas mobilisée comme instrument pour favoriser la compréhension des attentes et de la gestion du temps de travail qui en découle. Dans un premier temps, nous recommandons au DIP d'adapter le modèle type de grille d'organisation du temps de travail (cf. proposition FA 3.1 dans l'Annexe 2). Dans un second temps, le DIP devrait inciter les écoles qui ne l'auraient pas encore fait à entamer, en collaboration avec leurs corps professoraux, un processus de concrétisation de la grille afin de mieux refléter les réalités des différentes écoles, que cela soit dans les approches pédagogiques, les disciplines enseignées, les cursus proposés ou encore le type d'élèves accueillis. Pour les écoles qui disposent déjà d'une grille, il s'agit de s'assurer que celle-ci respecte les dispositions qui figurent dans la CCT, notamment en matière de période de travail sur 45 semaines. Une fois adoptées, il est essentiel que les écoles diffusent ces grilles auprès de leurs corps professoraux. La grille pourrait être jointe au cahier des charges de chacun des collaborateur·trice·s.

Recommandation n°3 : Clarifier le contenu relatif au temps de travail dans la CCT et appliquer le système de 1'440 minutes d'enseignement pour les cours individuels

La CCT en vigueur actuellement dans le domaine de l'enseignement artistique genevois entretient une confusion sur le nombre d'heures de travail attendues. Elle indique que 1'800 heures de travail par année correspondent à un 100% et que les professeur·es ont droit à cinq semaines de vacances. Elle précise en outre que les semaines d'enseignement sont au nombre de 38,5. Cependant, elle n'indique pas explicitement le nombre d'heures attendues sur les 6,5 semaines hors cours restantes, soit 40h par semaine. Bien que le DIP n'ait pas d'emprise sur la CCT et sur son contenu, nous recommandons au département d'encourager le dialogue chez les parties prenantes afin de préciser les heures attendues lors des semaines sans cours. Dans le même temps, il est important que le DIP demande l'application, dans les onze écoles, du système de 1'440 minutes d'enseignement afin de faciliter les calculs des temps de travail.

Recommandation n°4 : Définir ou clarifier les attentes relatives à certaines tâches de la grille d'organisation du temps de travail et des cahiers des charges

Il ressort des analyses que les attentes derrière plusieurs catégories de tâches restent encore floues pour les corps professoraux ainsi que les directions. C'est principalement le cas pour :

- la notion de « pratique artistique/pratique professionnelle » ;
- la notion de formation continue : il est important de délimiter ce qui est compris sous ces deux termes et en quoi ils se distinguent des congés artistiques ;
- l'implication dans les projets menés par les écoles : élément difficile à évaluer, il revient cependant aux directions de calculer une estimation de la charge de travail attendue pour faciliter l'organisation des professeur·es ;
- les vacances : il est nécessaire de clarifier ce qui est attendu des professeur·es pendant les semaines sans cours, par exemple leur présence à des réunions pédagogiques, à une journée de formation continue ou à l'organisation d'un projet pédagogique.

En vue de clarifier les attentes du DIP et d'améliorer la compréhension des directions et des professeur·es, nous recommandons au DIP de favoriser un dialogue avec les parties prenantes sur la définition précise de ces tâches.

Recommandation n°5 : Poursuivre la réflexion sur l'accès à des locaux communaux adaptés à l'enseignement artistique

Les contraintes en matière de disponibilité, d'accès et d'équipement des locaux communaux utilisés par les écoles accréditées entravent la qualité de l'enseignement. Afin de garantir des conditions d'enseignement adéquates, l'équipe d'Interface recommande au DIP de sensibiliser les communes genevoises à leurs rôles et obligations dans la mise à disposition de locaux pour les onze écoles accréditées, notamment dans l'usage des salles dans les cycles ou les collèges ainsi que lors de la construction de nouvelles écoles.

Recommandation n°6 : Étayer l'offre de formation continue pour les professeur·es de danse et de théâtre ainsi que l'offre pour la prise en charge des élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage

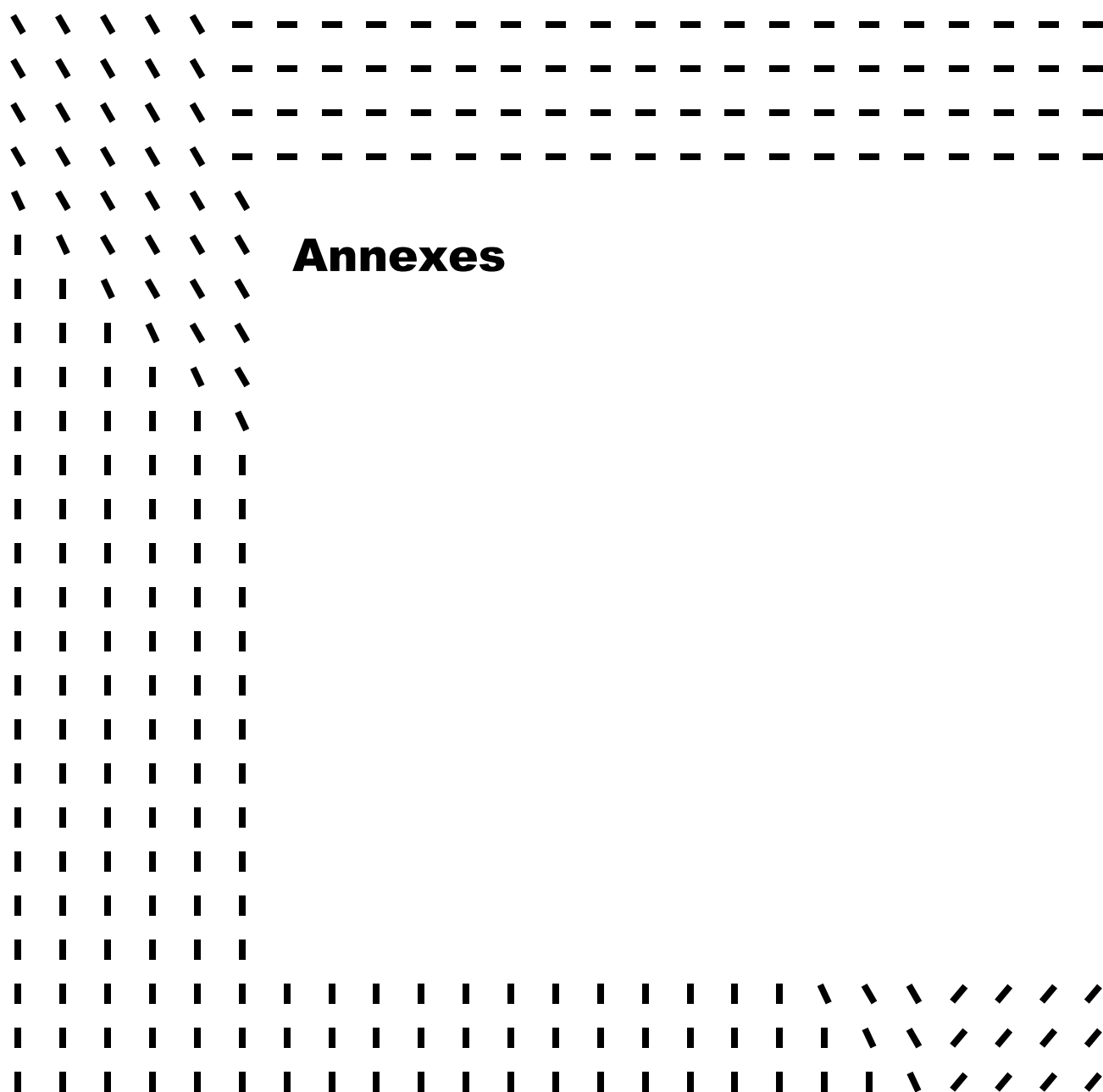
Dans le cadre de la formation continue organisée par la CEGM, il conviendrait de s'assurer que l'offre s'adresse aussi aux professeur·es de danse et de théâtre. Il serait également nécessaire que les professeur·es disposent de ressources pour acquérir et développer leurs compétences dans la prise en charge des élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage (BEP, troubles de l'audition ou de la vision, troubles du développement, TDAH, etc.).

Recommandation n°7 : Clarifier, auprès des directions d'écoles, les directives en matière de projets ARTEX

Pour certaines écoles, les projets conduits dans le cadre du dispositif ARTEX représentent une part importante de leurs activités et une manière de rendre visibles l'école et ses activités. Cependant, le calcul des heures investies dans les projets et, par conséquent, les budgets diffèrent grandement entre les écoles. Afin d'harmoniser les pratiques, nous recommandons au DIP de clarifier les directives ou le cadre de ces projets, à savoir quelles prestations ou tâches en dehors de l'enseignement peuvent être soutenues et dans quelle ampleur. Ces directives devraient également contenir les informations minimales que les demandes de soutien devraient contenir. Ces nouveaux documents doivent ensuite être diffusés aux onze écoles accréditées.

Recommandation n°8 : Saisir les opportunités qui permettraient de mieux étendre les heures d'enseignement sur la journée

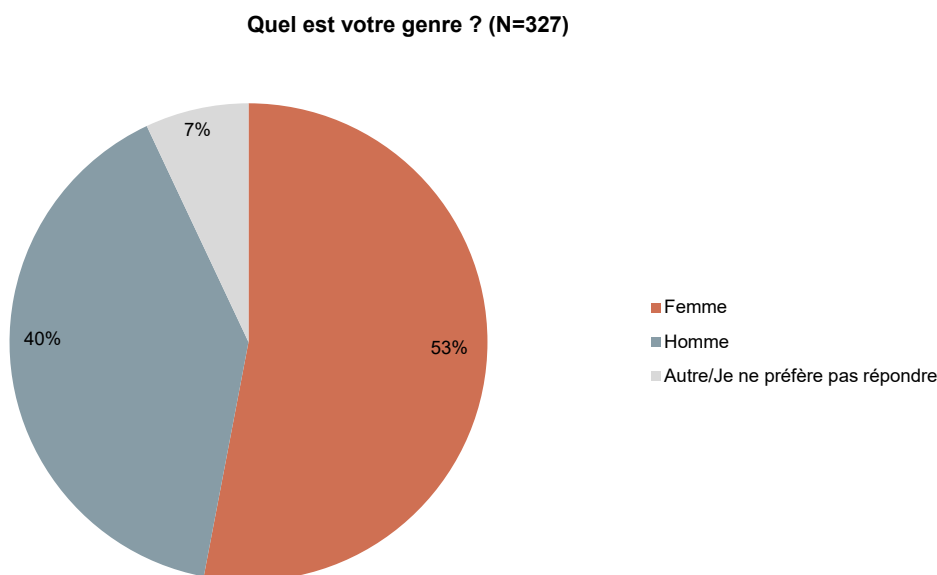
Afin de mieux prendre en compte la fatigue des élèves en fin de journée, de répartir le temps de travail des professeur·es sur la journée et de résoudre une partie de la problématique de la disponibilité des locaux, il convient de saisir toutes les opportunités (tel que l'horaire continu, le développement du dispositif Sport-arts-études [SAE]) permettant d'étendre l'enseignement artistique durant une période plus longue dans la journée.



A 1 Graphiques

Les graphiques présentés ici sont issus de l'enquête en ligne menée auprès des professeur·es par Interface en février 2026. Ils contiennent les informations sur les profils des répondant·es.

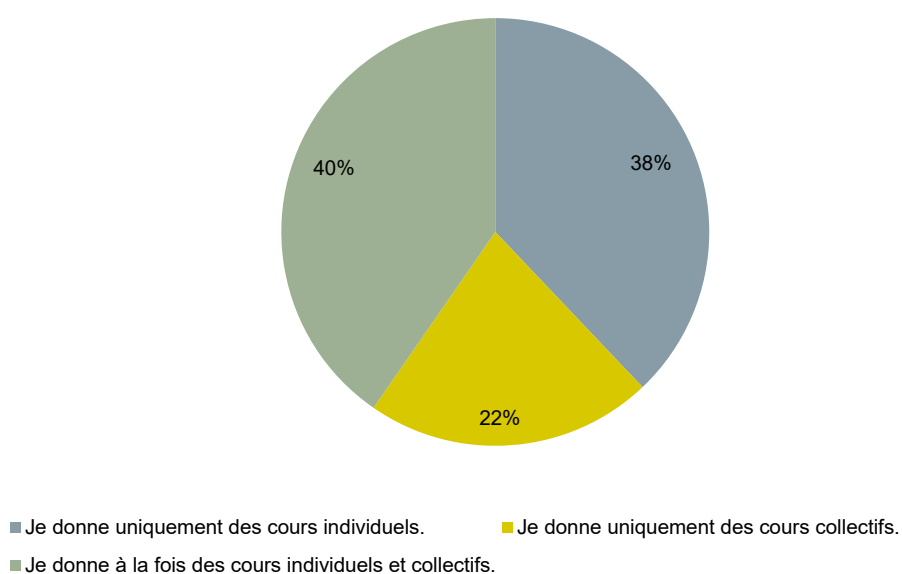
FA 3.1 : Genre des répondant·es à l'enquête



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

FA 3.2 : Type de cours enseignés par les répondant·es à l'enquête

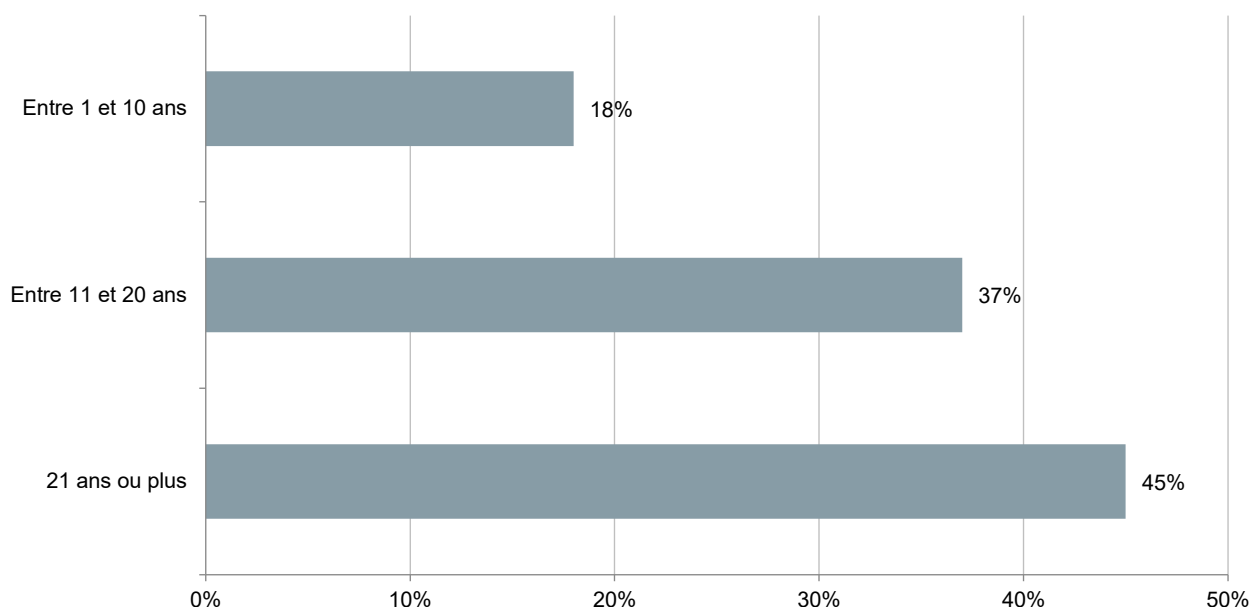
Quels types de cours donnez-vous au sein de l'école ou des écoles accréditées dans lesquelles vous travaillez ? (N=327)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

FA 3.3 : Années d'expérience des répondant-es à l'enquête

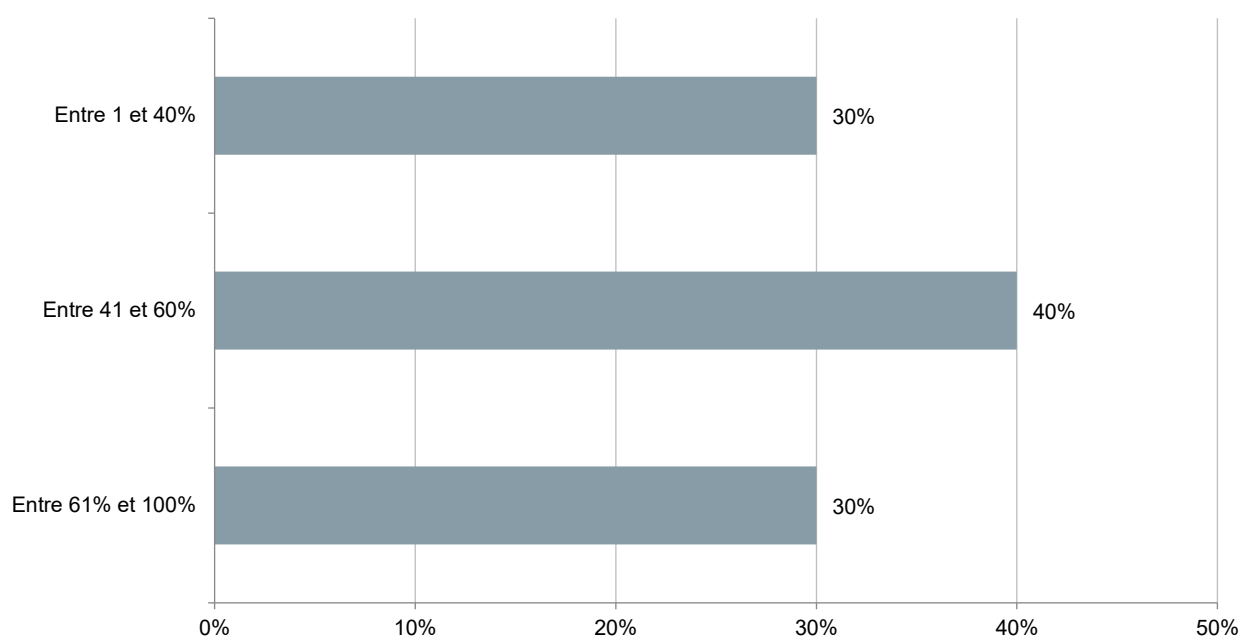
Au total, depuis combien d'années enseignez-vous votre/vos disciplines artistiques, toutes institutions confondues, y compris votre expérience avant votre engagement dans une école accréditée ? (N=327)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

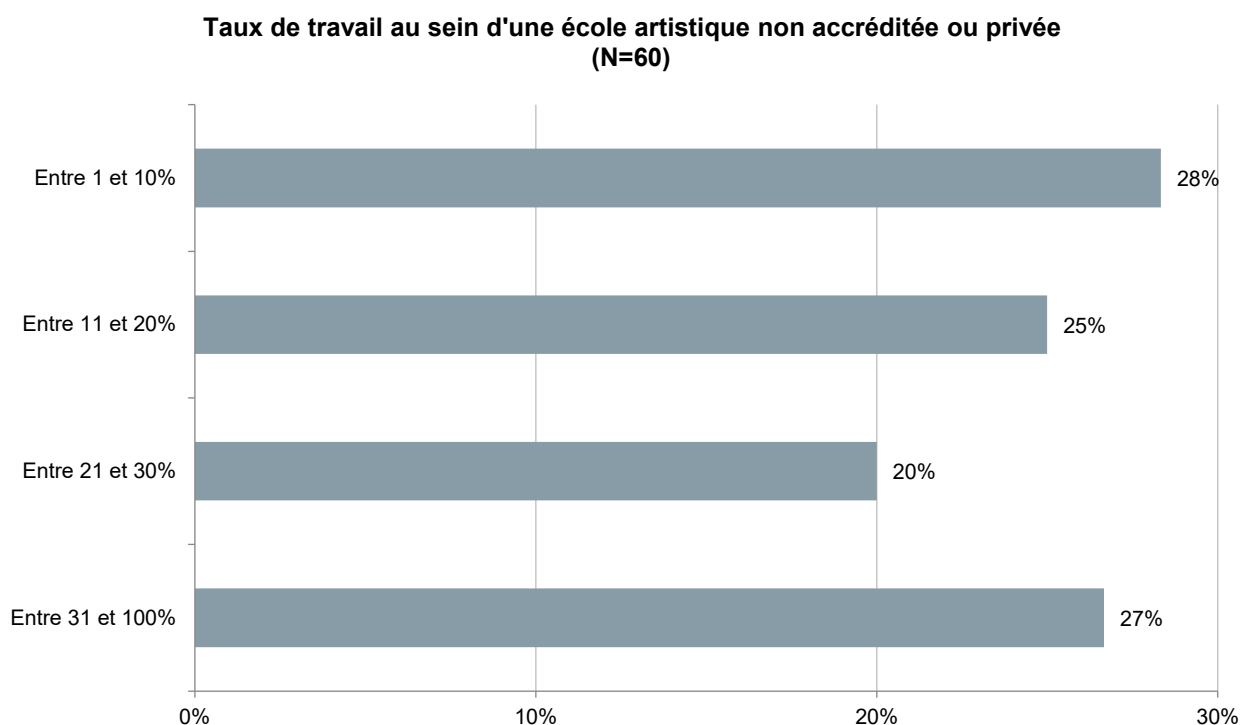
FA 3.4 : Taux de travail dans les écoles publiques par les répondant-es à l'enquête

**Taux de travail au sein d'une école publique (hors dispositif ARTEX)
(N=30)**



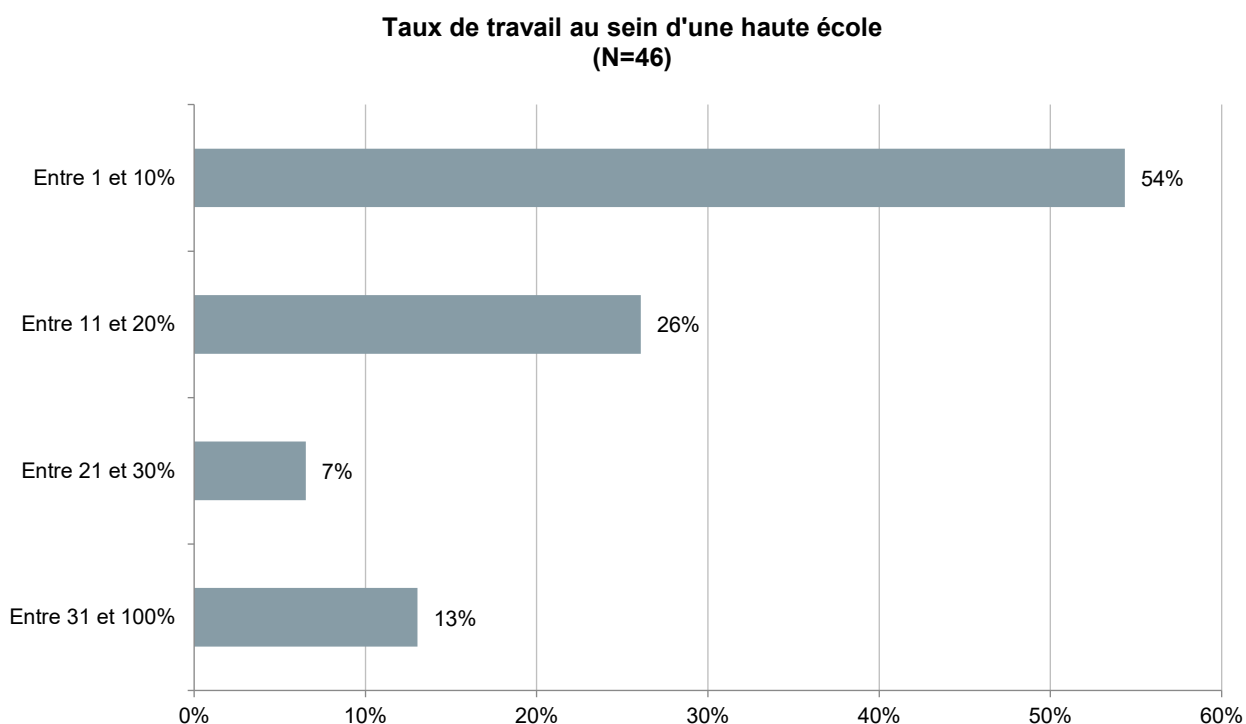
Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

FA 3.5 : Taux de travail dans les écoles non accréditées par les répondant-es à l'enquête



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

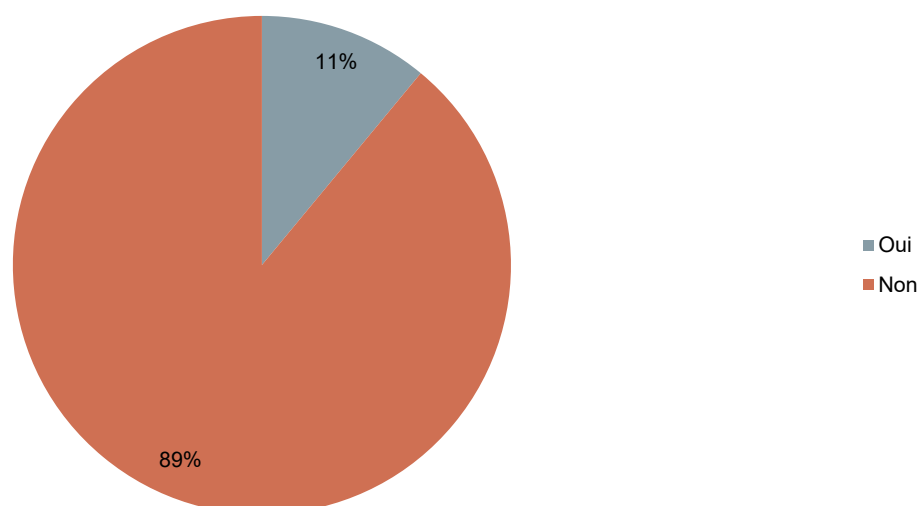
FA 3.6 : Taux de travail dans une haute école par les répondant-es à l'enquête



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

FA 3.7 : Enseignement dans un dispositif Artex par les répondant-es à l'enquête

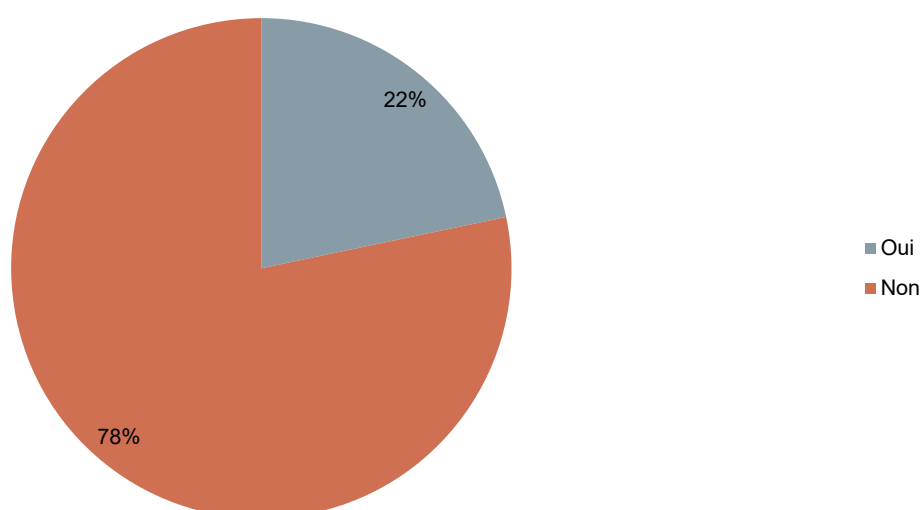
Enseignez-vous votre/vos disciplines artistiques dans une école publique dans le cadre du dispositif ARTEX (par ex. Orchestre en classe, Danse en classe, Ateliers de composition collective, etc.) ? (N=327)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

FA 3.8 : Fonction de doyen-ne ou une autre responsabilité occupée par les répondant-es à l'enquête

Exercez-vous une fonction de doyen-ne ou une autre responsabilité (fonction de coordination, responsable de centre, etc.) au sein de l'école/des écoles accréditées dans lesquelles vous travaillez ? (N=327)



Source : Enquête en ligne menée par Interface (février 2026).

A 2 Proposition de grille de répartition horaire

FA 3.9 : Exemple de grille de répartition du temps de travail des professeur-es

Organisation du temps de travail – Enseignement individuel		Nombre d'heures attendues par année	Nombre de semaines par année	Nombre d'heures (équivalent 60 min.) théorique durant 37,5 semaines	Nombre d'heures (équivalent 60 min.) théorique durant 7,5 semaines (45-37,5)
Temps de cours	Enseignement	900	37,5	24	0
Temps hors cours	Préparation du cours	360	45	8	8
	Suivi de l'élève et relations avec les parents	90	45	2	2
	Auditions, évaluations, examens	40	37,5	1,07	0
	Réunions pédagogiques	22	45	0,49	0,49
	Organisation et participation aux projets et événements de l'école	98	45	2,18	2,18
	Formation continue	20	45	0,44	0,44
	Pratique artistique (hors cours)	270	45	6	6
Total		1 800		44,18	19,11
Organisation du temps de travail – Enseignement collectif		Nombre d'heures attendues par an	Nombre de semaines	Nombre d'heures (équivalent 60 min.) théorique durant 37,5 semaines	Nombre d'heures (équivalent 60 min.) théorique durant 7,5 semaines (45-37,5)
Temps de cours	Enseignement	750	37,5	20	0
Temps hors cours	Préparation du cours	360	45	8	8
	Suivi de l'élève et relations avec les parents	165	45	3,67	3,67
	Auditions, évaluations, examens	80	37,5	2,13	0
	Réunions pédagogiques	22	45	0,49	0,49
	Organisation et participation aux projets et événements de l'école	133	45	2,96	2,96
	Formation continue	20	45	0,44	0,44
	Pratique artistique (hors cours)	270	45	6	6
Total		1 800		43,69	21,56

Légende :

- Pour l'enseignement individuel, cette proposition utilise une base de 1'440 minutes hebdomadaires de temps de cours aux élèves, et non 1'450.
- Conformément à la CCT, les heures de préparation et de suivi de l'élève correspondent à 50% du temps d'enseignement pour les cours individuels et à 70% du temps d'enseignement pour les cours collectifs

Source : Interface, sur la base du document transmis par le SESAC.

A 3 Liste des personnes interrogées

FA 3.10 : Liste des personnes interrogées dans le cadre des entretiens

<i>Noms</i>	<i>Fonction</i>	<i>École/Service</i>
Raffaello Diambrini-Palazzi	Directeur	Accademia d'Archi
Joseph Frusciante Martine Pernoud Flora Santi	Co-directeur Co-directrice Coordinatrice pédagogique	Bulle d'Air
Pierre Lanfrey	Directeur pédagogique et musical	Cadets de Genève
Eva Aroutunian Philippe Chanon	Directrice Directeur adjoint	Conservatoire de Musique de Genève
Philippe Régana Aude Joly	Directeur Directrice adjointe administrative	Conservatoire populaire de musique, danse et théâtre
Dorothee Delabie	Co-directrice	École de Danse de Genève
Stefano Saccon Jean Pfyffer	Directeur Directeur administratif	École des musiques actuelles
Caroline Draveny Nicole Kettiger	Co-directrice Co-directrice	Espace Musical
Hélène Nicolet Nathalie Plancq	Directrice Directrice adjointe	Institut Jaques-Dalcroze
Francesco Grassini	Directeur	Ondine Genevoise
Krisztina Krasznai Judith Demeter	Directrice Doyenne pédagogique	Studio Kodály
Nadia Keckeis Ava Monney	Directrice Directrice adjointe	Service écoles et sport, art, citoyenneté, DIP
Samy Jost	Directeur	Service des subventions, DIP
Anthony Ardiri	Chef de service	Service enseignement et évaluation, DIP

Entretiens menés par Interface entre novembre et décembre 2025.