



SRED

Numéro 15
Juillet 2003

Notes d'information du

SRED

Service de la recherche en éducation du Département de l'instruction publique de l'Etat de Genève

Les besoins et l'offre en personnel enseignant : à la recherche de l'équilibre

*Karin Müller Kucera, Niels Bohr et Alain Schoenenberger**

Comment le système éducatif du canton de Genève trouve-t-il l'équilibre entre ses besoins en personnel enseignant et le nombre de personnes qualifiées disponibles ? Voilà une des questions à lesquelles s'intéresse le projet de Gestion prévisionnelle des enseignants (voir encadré). Trouver et attirer les personnes formées ou qualifiées pour répondre aux besoins de l'enseignement dans un contexte de plus en plus

compétitif n'est pas chose aisée. Ceci est d'autant plus vrai pour les branches d'enseignement de base, lorsque peu d'étudiants obtiennent un diplôme dans les filières de formation requises. Cette Note d'information cherche à illustrer les difficultés à trouver l'équilibre entre l'offre d'enseignants potentiels et les besoins du système éducatif.

La première partie de cette Note met en évidence les différentes caractéristiques de l'offre et des

besoins en personnel enseignant et des facteurs agissant sur ceux-ci. La seconde partie présente, pour l'enseignement primaire et pour quelques branches d'enseignement du secondaire, l'évolution des besoins en personnel enseignant par rapport à son bassin de recrutement privilégié : les diplômés de l'Université de Genève¹.

Présentation des objectifs du projet GPE



La Gestion prévisionnelle des enseignants (GPE) est un projet qui répond à un besoin exprimé par le secrétariat général du Département de l'instruction publique (DIP). Cette démarche a pour objectif de contribuer à une gestion quantitative, qualitative et prévisionnelle des enseignants permettant au DIP :

- de prévenir les pénuries ou les pléthores des personnels enseignants et d'assurer une relève de qualité ;
- de créer des instruments de gestion et des outils effectifs et fiables même dans une période de multiples changements ;
- de gérer les ressources du système éducatif de manière efficace à tous les niveaux, en recourant à des mesures cohérentes, proactives et anticipatives ;
- de mieux appréhender le fonctionnement du système éducatif genevois dans sa globalité afin de garantir une meilleure maîtrise de celui-ci.

Pour davantage d'informations, vous pouvez consulter le site du projet GPE : <http://agora.unige.ch/sred/ral/gpe/welcome.html>

*Karin Müller Kucera est responsable de la coordination (SRED) du projet GPE ; Niels Bohr et Alain Schoenenberger sont responsables de son pilotage (Eco'Diagnostic).

Caractéristiques de l'offre et des besoins en personnel enseignant

Les voies d'accès à l'enseignement

D'une manière générale, les conditions d'engagement du Département de l'instruction publique² prévoient que les personnes intéressées par un poste d'enseignant-e doivent disposer d'une licence universitaire ou d'un titre jugé équivalent pour pouvoir être engagées. Pour l'enseignement primaire, il s'agit prioritairement de la licence en sciences de l'éducation, mention « enseignement » (LME), délivrée par la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève, bien que des porteurs d'autres licences proches soient engagés. Les titres requis pour l'enseignement secondaire, c'est-à-dire pour l'enseignement au Cycle

d'orientation (CO) et au post-obligatoire (PO), sont une licence ou un diplôme universitaire dans la discipline d'enseignement. Une exception notable existe pour l'enseignement technique spécialisé et artistique professionnel au PO, pour lequel un diplôme universitaire n'est pas requis. Cette exception concerne environ 10% des enseignants du PO. Au primaire existent aussi certaines exceptions. Les personnes qui enseignent des disciplines dites « spéciales » (gymnastique, arts visuels et plastiques, etc.) ne sont pas toujours porteur d'un titre universitaire. De plus, les titulaires d'un brevet d'enseignement primaire provenant d'autres cantons ne sont pas forcément non plus formés à un niveau

universitaire, mais grâce aux accords de reconnaissance de leur brevet, ils peuvent enseigner à l'école primaire à Genève.

Tous ordres d'enseignement confondus, on estime que 90% des personnes accédant à l'enseignement à Genève sont titulaires d'un diplôme universitaire. En effet, le Tableau 1 montre que les personnes recrutées pour 2001/2002 qui disposent d'un titre délivré par l'Université de Genève sont fortement majoritaires : 88% pour le primaire, près de 95% pour le CO et 100% pour le PO. De fait, l'Université de Genève est le plus important bassin de recrutement du Département de l'instruction publique du canton de Genève.

Tableau 1 : Provenance des titres requis des personnes recrutées pour l'année scolaire 2001/2002 dans le canton de Genève (en %, 2001)

Provenance des licences ou des diplômes	Enseignement primaire (N = 172)	Enseignement secondaire : CO (N = 117)	Enseignement secondaire : PO (N = 126)
du canton de Genève	88%	94%-95%*	100%
d'un autre canton	11%	3-4%*	0%
d'un autre pays	1%	2%*	0%
Total	100%	100%	100%

* Estimation.

Source : Direction de l'enseignement primaire Genève ; Lundgren (2003)³ ; Müller Kucera, Bortolotti, Bottani (2003)⁴.

Sur le plan de la provenance professionnelle, le Tableau 2 met en évidence que les remplacements représentent une voie qui facilite l'accès à l'enseignement, surtout à l'enseignement obligatoire. Dans l'enseignement post-obligatoire, qui propose des

formations diverses et plus spécialisées, 43% des personnes recrutées ont déjà exercé une autre activité professionnelle (non pédagogique), principalement en raison des besoins spécifiques des écoles professionnelles. Finalement, à l'école obligatoire, les

personnes désireuses de reprendre l'enseignement après un congé ou une autre activité représentent une minorité non négligeable : 6% au niveau du primaire et 10% au niveau du Cycle d'orientation.

Tableau 2 : Expérience professionnelle des personnes recrutées pour l'année scolaire 2001/2002 dans le canton de Genève (en %, 2001/2002)

Expérience professionnelle antérieure	Enseignement primaire (N = 172)	Enseignement secondaire : CO (N = 117)	Enseignement secondaire : PO (N = 126)
Personnes ayant déjà effectué des remplacements (sans contrat annuel)	48%	75%-90%	25%
Personnes ayant déjà exercé une autre activité professionnelle non pédagogique	20%	8%	43%
Enseignants revenant à l'enseignement après un congé ou après une autre activité*	6%	10%	1%

* Bien que les retours de congé ne soient pas des recrutements à proprement parler (les congés sont définis par le statut), ils sont également inclus dans le tableau, car ils occuperont une partie des postes à repourvoir.

Source : Müller Kucera, Bortolotti, Bottani (2003).

Facteurs agissant sur l'offre en personnel enseignant

Globalement, l'offre en personnel enseignant dépend de la situation du marché du travail qui dépend d'une multiplicité de facteurs tels que la conjoncture économique, les changements sociétaux, l'environnement politique et le développement des technologies. En ce qui concerne les déterminants agissant plus spécifiquement sur le recrutement des enseignants, on peut citer : le nombre variable d'étudiants dans les différentes branches d'études et terminant leur diplôme, l'évolution des exigences au niveau des compétences et qualifications des enseignants, l'attractivité relative des autres secteurs d'activité, la situation conjoncturelle (par ex. la croissance économique ou le chômage), le vieillissement de la population et l'élévation du ratio de la « population dépendante » (par ex. diminution de la part de la population active) et l'ouverture graduelle du marché du travail due aux accords bilatéraux avec l'Union européenne.

L'enseignement public du canton de Genève recrute en grande majorité des personnes ayant des qualifications universitaires. L'attrait qu'exerce la profession d'enseignant envers les diplômés joue donc un rôle déterminant par rapport aux autres opportunités professionnelles qui se présentent à eux. Or, les éléments déterminant l'attractivité de la profession enseignante sont variés. Les études suisses et étrangères menées à ce sujet⁵ identifient les facteurs d'attraits principaux suivants les conditions de travail : le niveau du salaire comparatif par rapport aux autres professions, la structure de la carrière proposée, l'intérêt pour la profession, l'autonomie professionnelle, l'image de la profession, les modalités et la durée de la formation initiale et continue et la situation personnelle. L'enquête pilote menée en 2002 auprès des candidats désirant s'engager dans l'enseignement public à Genève (361 réponses) a permis de

déterminer différents regroupements de motivations pour l'enseignement⁶ :

« C'est la dimension altruiste (prépondérance des relations humaines, esprit de collaboration et partage d'expérience, etc.) qui est la principale motivation exprimée pour devenir enseignant-e. Il est intéressant de relever que la question de la formation initiale et continue jouit de presque autant d'attrait. Un deuxième groupe de raisons, au statut intermédiaire en termes d'acceptation/refus, est plus directement centré sur les caractéristiques de la profession. On y trouve l'intérêt pour les questions de pédagogie, l'idée de la vocation, ainsi que les conditions de travail ou de mobilité professionnelle. Finalement et comparativement, le statut social et l'expérience indirecte seraient les raisons les moins pertinentes ».

Facteurs agissant sur les besoins en personnel enseignant

Parmi les grands facteurs agissant sur les besoins en personnel enseignant identifiés dans la littérature⁷, nous limitons notre présentation à quatre éléments clés : (1) les caractéristiques du corps enseignant (pyramide d'âge des enseignants, taux d'activité moyen et taux de rotation du corps enseignant), (2) les conditions d'enseignement, (3) les facteurs démographiques qui influent sur les effectifs d'élèves et (4) les contraintes budgétaires.

Caractéristiques du corps enseignant

Selon l'OFS⁸, la structure actuelle de la pyramide d'âges du corps enseignant montre qu'entre 33% et 40% des enseignant-e-s à Genève ont *plus de 50 ans*. Par conséquent, une partie importante du corps enseignant aussi bien au niveau primaire qu'au niveau du secondaire partira à la retraite d'ici 15 ans. Une autre caractéristique déterminant les besoins en personnel enseignant est le *taux d'activité moyen*, soit le rapport entre les postes « équivalents plein-temps » (EPT) et le nombre d'enseignants. Plus ce taux est bas, plus les besoins en enseignant-e-s sont élevés. Actuellement le taux d'activité moyen est de 84.3% pour l'ensemble des ordres d'enseignement (voir Tableau 3).

Enfin, les besoins en personnel dépendent aussi du *taux de rotation* du corps enseignant. En Suisse, le taux de rotation dans l'enseignement (8%) est moins élevé que la moyenne des autres activités (10%)⁹. Toutefois, on constate qu'une partie non négligeable des enseignants nouvellement engagés quittent leur poste dans les cinq ans (à Genève, de 20% à 25% des départs pour l'année scolaire 2000/2001)¹⁰.

Le besoin en personnel enseignant est également déterminé par les *conditions d'enseignement* et notamment le taux d'encadrement. Le taux d'encadrement est défini par le rapport entre le nombre d'élèves et le nombre de postes équivalents plein-temps des enseignants. A Genève, le nombre d'élèves par poste d'enseignant EPT a augmenté à tous les niveaux d'enseignement entre 1995/96 et 2000/2001 : durant cette période, au primaire le taux passe de 14,2 élèves à 15 élèves ; au secondaire I de 8,5 élèves à 9,3 élèves et au secondaire II de 8,5 élèves à 10,5 élèves par poste EPT¹¹.

De plus, la demande d'enseignants dépend aussi des *facteurs démographiques*, c'est-à-dire les mouvements naturels liés aux naissances aussi bien qu'aux mouvements migratoires.

Dans le canton de Genève, la croissance du nombre des naissances au cours des années 1980 explique l'augmentation observée des effectifs des élèves à l'école primaire dans les années 1990. Par conséquent, on prévoit que les effectifs du Cycle d'orientation augmenteront jusqu'en 2005 et que les effectifs du postobligatoire croîtront à partir de la rentrée 2006¹². Les besoins en enseignants dans ces ordres sont, par conséquent, croissants.

Finalement, le nombre de postes dans l'enseignement dépend des *ressources budgétaires* dont le Département de l'instruction publique dispose. Le début des années 1990 a été marqué par une période de stagnation qui avait des répercussions contraignantes sur le budget de l'Etat de Genève et le budget du Département de l'instruction publique. En effet, les dépenses du DIP sont restées proches de 1'700 millions francs entre 1993 et 2001, alors que ces dépenses avaient régulièrement crû d'environ 5% par année pendant les 15 années précédentes¹³. En ce qui concerne les postes d'enseignants du DIP (sans Université, ni HES), leur nombre EPT a passé de 5'237 postes¹⁴ en 1992 à 4'995 postes en 2000. Ils ont néanmoins été augmentés d'environ 35 postes en 2001 à 5'030 postes¹⁵.

Convergence entre le bassin de recrutement principal et les besoins en personnel enseignant du DIP

Le Tableau 3 donne un aperçu des effectifs (enseignants et élèves), des postes et flux (croissance des effectifs d'élèves, engagements et sorties d'enseignants) dans l'enseignement scolaire public genevois. On constate que pour 2002, ce ne sont pas moins de

191 personnes qui ont été engagées au primaire et 226 enseignants au secondaire, soit un total de 417 enseignants engagés dans les différents ordres d'enseignement. Ceci classe sans aucun doute le DIP comme le premier recruteur de diplômés

universitaires du canton. Le ratio candidatures/engagement montre qu'en moyenne, moins de deux candidats se présente pour un poste d'enseignants. Nous voyons aussi que les engagements (417) sont bien supérieurs aux sorties (291), ceci non seu-

lement pour faire face à la hausse des effectifs mais aussi du fait qu'une partie des nouveaux enseignants ne travaille qu'à temps partiel. Rappelons que les enseignants sans formation pédagogique nouvellement engagés de l'enseignement secondaire doivent suivre la formation pédagogique à l'Institut de Formation des maîtresses et des maîtres de l'enseignement secondaire (IFMES)¹⁶ au début de leur carrière, ce qui ne leur autorise qu'un enseignement à temps partiel (en principe à 50-60% au maximum) durant deux ans. Si ce système de formation

offre l'avantage d'une formation en emploi, il engendre néanmoins une forte demande en personnel enseignant par rapport au nombre de postes vacants. Ajoutons encore que les enseignants peuvent chaque année décider d'augmenter ou de diminuer leur taux d'activité, ce qui influe également sur la disponibilité des postes. Nous voyons dans le Tableau 3 que la tendance actuelle est à la hausse (369 augmentations pour 121 diminutions d'activité), sous l'incitation des directions d'enseignement du fait de la situation de pénurie.

Dans une approche plus détaillée, l'adéquation entre les besoins et l'offre en personnel qualifié peut être analysée par la mise en parallèle des engagements du DIP avec son bassin de recrutement privilégié, soit les diplômés de l'Université de Genève. Si cette approche, partant des constats observables, a le mérite d'être pragmatique, elle présente certaines limites : elle ne permet pas d'identifier dans quelle mesure les facteurs agissant sur l'offre et la demande en personnel enseignant sont déterminants pour ces mêmes constats.

Tableau 3 : Caractéristiques de l'offre et des besoins en enseignants du DIP pour 2002

Caractéristiques des enseignants et élèves 2002	Tous ordres	Niveau primaire	Niveau secondaire	
			Secondaire I (CO)	Secondaire II (PO)
Effectifs d'élèves (2002)	64'502 élèves	35'318 élèves	12'138 élèves	17'046 élèves
Variation des effectifs d'élèves 2001-2002	+1'107	+135	+513	+439
Enseignants actifs	6'055 personnes 5'103.7 postes	2'512 personnes 2'294.4 postes	1'648 personnes 1'259.9 postes	1'895 personnes 1'549.4 postes
Taux d'activité moyen	84.3%	91.3%	76.5%	81.8%
Cessation nette d'activité (y. c. flux des congés)	291 personnes postes n/d	133 personnes 115 postes	158 personnes postes n/d	
Enseignants augmentant / diminuant leur activité	n/d	n/d	369 en augmentation 121 en diminution	
Candidatures considérées ⁽¹⁾	707	281	426	
Engagements	417 personnes 284.5 postes	191 personnes 153.5 postes	226 personnes 131 postes	
Ratio candidatures / engagements	1.70	1.47	1.89	
Engagements diplômés ⁽²⁾ universitaires : pers. et %	372 (89%)	155 (81%)	217 (95%)	
Maîtres en formation complément. / en emploi	734	214 ⁽³⁾	520	

⁽¹⁾ Informations obtenues des Directions d'enseignement durant l'enquête menée auprès des candidats à l'enseignement en 2002 dont les résultats sont présentés par Kaiser et al. (2003).

⁽²⁾ Estimations basées sur le nombre et profil des personnes engagées par la DEP et le CO/PO.

⁽³⁾ Estimation basée sur le nombre et profil des personnes engagées par la DEP ces trois dernières années.

Source : Rapport de gestion du DIP pour 2001 et 2002.

Enseignement primaire

Suite à l'introduction de la Licence mention enseignement (LME) et aux changements engendrés par la mise sur pied de celle-ci, le nombre de personnes formées pour l'enseignement primaire est limité par un *numerus*

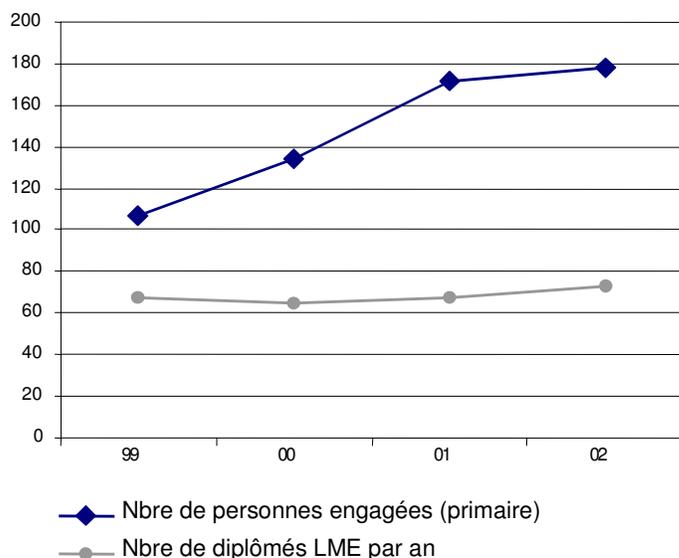
clausus, notamment à cause des possibilités de stages limitées. Les diplômés LME bénéficient d'une priorité d'engagement, mais la Direction de l'enseignement primaire n'est plus tenue de les engager automatiquement¹⁷. On

constate dans le Graphique 1 que les besoins d'instituteurs/trices primaires sont croissants (essentiellement dus aux prises de retraites et retraites anticipées) et de moins en moins couverts par le nombre de diplômés LME.

Actuellement, le DIP comble cet écart par l'engagement de personnes disposant d'un brevet d'enseignement d'autres cantons ou d'autres pays (ceux-ci provenant en très grande majorité de

France) et par l'engagement de personnes porteuses de licences autres que LME, notamment des licencié-e-s de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation et de la Faculté des Lettres¹⁸. Pour combler en partie cet écart, il a été décidé de concert avec l'Université de Genève d'augmenter à partir de la rentrée 2003-2004 le nombre d'étudiants admis à la formation LME de 80 à 100. Les effets de cette augmentation ne se feront ressentir que dans quatre ans, voire cinq ans selon les changements engendrés par les Accords de Bologne. Cet ajustement ne comblera probablement pas la totalité des besoins en enseignants du primaire à court et moyen terme.

Graphique 1 : Enseignement primaire



Sources : Direction de l'enseignement primaire, Genève, Hagemann (2003).

Enseignement secondaire

En ce qui concerne l'enseignement secondaire, nous présentons l'exemple de quelques branches d'enseignement en difficulté pour illustrer les problèmes de recrutement : le français, l'allemand, les mathématiques et la physique en comparant le niveau des engagements au nombre moyen annuel de diplômé-e-s sortant de l'Université de Genève pour la période 1990 à 2002¹⁹ (voir Graphique 2).

Tout comme pour le primaire, nous constatons pour toutes ces branches des besoins croissants en enseignants, essentiellement dus aux départs plus nombreux suite aux prises de retraites et retraites anticipées.

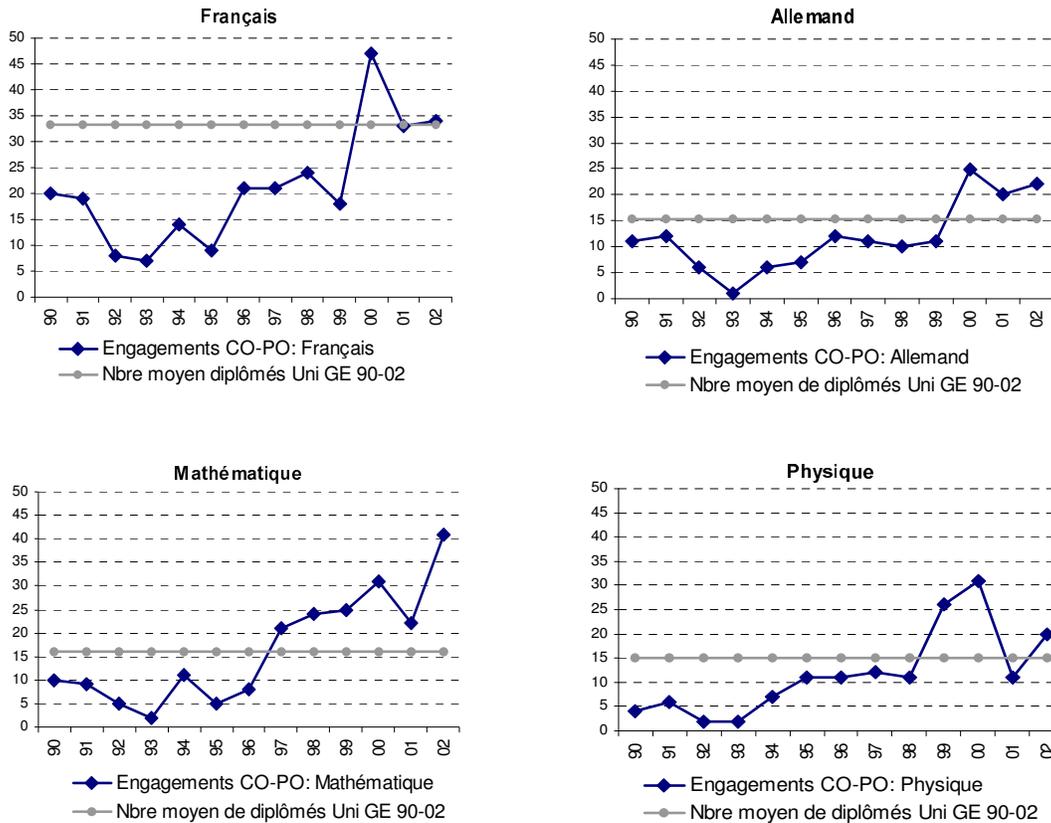
Pour l'enseignement du français et de l'allemand, cette comparaison montre que ces dernières années le nombre moyen de nouveaux diplômés n'atteint plus, ou à peine, les besoins en enseignants du DIP. Ce constat est d'autant plus inquiétant qu'il s'agit également de branches qui ont perdu de l'attrait auprès des nouveaux étudiants²⁰.

Pour les mathématiques et la physique, le nombre annuel des personnes recrutées par le DIP entre 1990 et 2002 est en forte augmentation. On observe également que le nombre moyen de diplômés en mathématiques ou physique de l'Université de Genève est actuellement inférieur aux engagements du DIP

dans ces branches au niveau du secondaire.

Quand on sait que seule une partie des diplômés sortants se portent candidats à l'enseignement, ces tendances soulignent une situation tendue pour le recrutement d'enseignants dans toutes ces disciplines. Etant donné les nombreux départs à la retraite des enseignants et l'augmentation des effectifs des élèves dans l'enseignement secondaire qui se profilent ces prochaines années, les difficultés de recrutement observées au cours des années 1990 risquent de s'amplifier dans les années à venir.

Graphique 2 : Enseignement secondaire – français, allemand, mathématiques, physique



Sources : Lundgren, op. cit. (2003) ; Delcourt, op. cit. (2003).

Conclusion

Nous avons constaté que l'équilibre entre besoins et offre en personnel enseignant est actuellement incertain. De nombreux départs, principalement en retraites et retraites anticipées, dû à l'effet de la pyramide d'âge vieillissante, oblige le DIP à renouveler ses corps enseignants. Les difficultés de recrutement sont différenciées selon les ordres d'enseignement (par ex. enseignement spécialisé du primaire, au CO), dans certaines disciplines du secondaire (par ex. en mathématiques), voire même dans certains quartiers ou communes réputés « difficiles ». Aussi, les besoins en postes au niveau secondaire sont croissants pour faire face à l'augmentation des

effectifs d'élèves. Les changements qui ont eu lieu dans les formations des enseignants aussi bien au niveau primaire qu'au niveau secondaire – changements nécessaires pour préparer les futurs enseignants aux nouveaux défis éducatifs et qui exigent un niveau de formation pédagogique supérieur – ont aussi bousculé cet équilibre déjà fragile. Parallèlement, certaines filières universitaires genevoises, principaux viviers de l'enseignement du canton, proposent un nombre de diplômés en faible quantité voire en diminution, alors même que l'enseignement doit faire face à une concurrence de plus en plus forte d'autres secteurs professionnels.

Au-delà des chiffres, on constate par ailleurs que la profession enseignante souffre aussi d'une reconnaissance sociale déclinante et offre d'elle une image pas toujours attractive. Le DIP en est conscient et réfléchit sur les meilleurs moyens d'améliorer la formation des enseignants et les conditions de travail : « *Nous voulons valoriser leurs compétences et offrir des possibilités de carrière plus variées* » ... « *De manière générale, nous devons montrer que les enseignants bénéficient de la reconnaissance de leur employeur, car ils sont des professionnels hautement qualifiés qui donnent beaucoup d'eux-mêmes* »²¹.

Il faut dire que le métier est aussi devenu de plus en plus exigeant et requiert certaines prédispositions particulières : en plus des qualités pédagogiques, il faut avoir le sens des responsabilités, des exigences professionnelles particulièrement élevées et savoir exercer l'autorité « qui doit désormais se conquérir par une manière d'être et des compétences qui imposent sereinement le respect, notamment par un comportement pleinement assuré d'adulte face aux élèves »²².

Fait rassurant, les candidats à l'enseignement répondent toujours présents en nombre (près de 1.7 candidatures par personne engagée et 2.4 par poste), même si leur formation ne correspond pas toujours aux prérequis. L'enquête-pilote sur les motivations des candidats à l'enseignement a montré que le goût pour les relations humaines, l'intérêt pour la collaboration et le partage d'expériences sont leurs premières motivations et que les possibilités de formations en emploi et continues suivent ensuite, les conditions de travail avantageuses ne viennent qu'après. Si les vacances, le niveau de salaire, un taux d'activité et horaires variables sont appréciés, ils ne sont pas déterminants dans le choix de la profession.

Des efforts sont aussi menés pour faciliter l'accès à la profession, notamment à l'école primaire, qui se diversifie. Reste que malgré tout, certaines branches du secondaire sont en difficultés et qu'il faut trouver des solutions appropriées pour en assurer un renouvellement de qualité, autrement dit trouver un nombre suffisant de diplômés universitaires dans les branches d'enseignement en difficulté. Si certains mécanismes d'ajustement du système éducatif s'opèrent dans le court terme répondent aux difficultés de recrutement pour

assurer l'enseignement face aux élèves, il conviendrait d'analyser quelles stratégies devraient être adoptées à moyen et long termes dans le but d'assurer une adéquation pérenne et durable entre l'offre et les besoins en personnel enseignant, à l'heure même où l'éducation est devenue un enjeu majeur pour la société. ■

¹ Pour plus de détails, voir les Notes d'information du SRED N° 12 : *Diplômés de la formation Licence mention enseignement (LME) de l'Université de Genève*, Hagemann S. (2003) et N° 13 : *Etude du principal bassin de recrutement des enseignants du secondaire à Genève*, Delcourt A. (2003).

² Voir Département de l'instruction publique (2003) : *Aux personnes intéressées par un poste d'enseignant ou d'enseignante dans l'enseignement primaire genevois*, <http://www.geneve.ch/dip/emploi.html> et DIP (2003b) : *Conditions d'engagement en qualité des maîtres-tes dans l'enseignement secondaire*, année scolaire 2003-2004, <http://www.geneve.ch/dip/emploi.html>.

³ Lundgren A. (2003) : *Historique des engagements des maîtres en fonction des disciplines regroupées*, CO-PO, Statistiques basées sur une extraction de GIP du 28 février 2003, Document interne DG00-SPE.

⁴ Müller Kucera, Bortolotti, Bottani (2003) : *Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants*. Etudes et rapports 17B, (CDIP), Berne.

⁵ Voir par ex. : Wolter & Denzler (2003) : *Wage Elasticity of the Teacher Supply in Switzerland*. Discussion paper series, N° 733, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA, Bonn ; Bucher & Nicolet (2003) : *Profession enseignante - lignes directrices*, Etudes + Rapports 18B, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ; Gonik V., Kurth S., Boillat M-A. (2000) : *Analyse du questionnaire sur l'état de santé physique et mentale des enseignants vaudois*, Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST), Lausanne ; Peske H.G., Liu E., Moore S., Kauffman D. & Kardos S.M. (déc. 2001) : *The Next Generation of Teachers: Changing Conceptions of a Career in Teaching*, Phi Delta Kappan (pp. 304-311).

⁶ Voir Kaiser C.A. et al. (2003) : *Candidates et candidats à l'enseignement : étude de motivations*, <http://agora.unige.ch/sred/ral/gpe/welcome.html>.

⁷ Voir par ex. : Santiago (2002) : *Teacher Demand and Supply, Improving Teaching Quality and Addressing Teacher Shortages, A Literature Review and a Conceptual*

Framework for future work, OECD Education Working Papers N°1, Paris, www.oecd.org/els/education/teacherpolicy ; Müller Kucera, Bortolotti, Bottani, op. cit. (2003).

⁸ Office fédéral de la statistique (2000) : *Enseignants 1998/99*, Neuchâtel.

⁹ Voir Henneberger et Sousa-Poza (2002) : *Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz, Eine empirische Analyse der Motive und Bestimmungsgründe*, Verlag Haupt, Bern, Stuttgart, Wien.

¹⁰ Voir Müller Kucera, Bortolotti, Bottani, op. cit. (2003).

¹¹ Sources : OFS (2000), op. cit. et Wassmer (2002) : *Ressources humaines et financières du DIP, Encadrement par élève, Services administratifs et financiers (SAFs) et Service de la recherche en éducation (SRED)*, Genève.

¹² Voir également Indicateur N° 2 dans la publication du DIP (2002) : *L'enseignement à Genève, 15 indicateurs annuels du système genevois d'enseignement de formation*, SRED, Genève.

¹³ DIP (2002a) : *Projet de budget 2003. Réalisations et projets*. Octobre 2002. http://www.geneve.ch/dip/pb03_sommaire.html.

¹⁴ Moyenne annuelle des postes équivalents plein-temps (EPT) des enseignants au DIP (sans Université ni HES).

¹⁵ Wassmer P.-A., Baertschi C.-A. : *Ressources humaines et financières du DIP*, Edition 2002, SAFs et SRED, Genève.

¹⁶ Pour plus d'information : <http://www.edu.ge.ch/dip/ifmes/>.

¹⁷ Voir Hagemann S. (2003), op. cit.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Voir Delcourt A. (2003), op. cit.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Voir Pellegrini X. : Dossier « Enseignants heureux de l'être », *Options* N° 51, le magazine genevois des métiers et formations, interview de Frédéric Wittwer (Secrétaire général du DIP), Genève, avril 2003.

²² *Ibid.*

Informations complémentaires :
kar.in.muller-kucera@et.at.ge.ch

SRED

Service de la recherche en éducation
12, quai du Rhône, 1205 Genève

Tél. (+41) 022 327 57 11
Fax (+41) 022 327 57 18

Site internet : <http://www.geneve.ch/sred>