

Analyse de la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle



François Ducrey
Youssef Hrizi
Elisabeth Issaieva Moubarak-Nahra

Novembre 2010

Analyse de la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle

**François Ducrey
Youssef Hrizi
Élisabeth Issaieva Moubarak-Nahra**

Novembre 2010

Remerciements

Nos remerciements s'adressent aux différents interlocuteurs qui nous ont accompagnés dans la réalisation de cette étude.

Nous remercions tout particulièrement tous les enseignants qui ont pris le temps de remplir les questionnaires ainsi que les semainiers en dépit de l'investissement et du temps que ces instruments ont nécessités.

Nous remercions également toutes les personnes du groupe de suivi qui ont accepté de nous rencontrer lors d'entretiens et qui ont été consultées au moment de l'élaboration des instruments de mesure :

- ◆ le directeur du personnel enseignant du postobligatoire de Genève, M. Pascal Cirlini ;
- ◆ les directeurs des sept pôles de formation professionnelle ;
- ◆ les membres d'associations professionnelles de l'Union du corps enseignant secondaire genevois (UCESG), de la Fédération des associations de maîtres du Cycle d'orientation (FAMCO), et de l'Association genevoise des enseignants des écoles professionnelles (AGEEP).

Merci enfin aux collaborateurs et collaboratrices du SRED qui ont contribué à cette étude à des degrés divers : Félix Hoefflin et Sophie Tonetti pour la retranscription des entretiens ; Maria El-Hindi pour la saisie des questionnaires ; Bernard Engel pour la saisie des questionnaires et pour la relecture du rapport ; Narain Jagasia, responsable de l'édition. Nous remercions également Daniela Di Mare, directrice au SRED, qui a attentivement relu le manuscrit.

Avertissement : afin de faciliter la lecture, seul le genre masculin est employé et désigne de manière égale les personnes des deux sexes.

Compléments d'information :

François Ducrey

Tél. +41/0 22 546 71 61

francois.ducrey@etat.ge.ch

Youssef Hrizi

Tél. +41/0 22 546 71 32

youssef.hrizi@etat.ge.ch

Elisabeth Issaieva Moubarak-Nahra

Tél. +41/0 22 546 71 33

elisabeth.moubarak@etat.ge.ch

Responsable de l'édition :

Narain Jagasia

Tél. +41/0 22 546 71 14

narain.jagasia@etat.ge.ch

Diffusion :

Service de la recherche

en éducation (SRED)

12, quai du Rhône - 1205 Genève

Tél. +41/0 22 546 71 00

Fax +41/0 22 546 71 02

Internet :

<http://www.ge.ch/sred>

Document 10.031

Le contenu de ce document n'engage que la responsabilité du Service de la recherche en éducation.

Table des matières

Note de synthèse	5
Introduction	11
Objectifs de la recherche.....	11
Organisation du rapport.....	12
1. Cadrage théorique.....	13
1.1 L’enseignement comme travail : composantes et enjeux	13
1.1.1 L’activité et la tâche de manière générale	13
1.1.2 La complexité de l’activité de l’enseignant.....	13
1.1.3 Les tâches de l’enseignant : entre prescriptions et contraintes.....	14
1.2 La charge de travail : un concept multidimensionnel	15
1.2.1 Éléments de définition.....	15
1.2.2 La mesure de la charge de travail : indicateurs	16
1.2.3 Les facteurs de la charge de travail	16
1.3 Les composantes du temps du travail des enseignants.....	17
1.4 Les études sur la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle.....	17
1.5 Le temps de travail officiel en Suisse	19
2. Méthodologie de recherche.....	21
2.1 Questions de recherche	21
2.2 Étude préliminaire.....	21
2.2.1 Résultats de l’étude préliminaire : diversité des tâches des enseignants.....	22
2.3 Instruments de recueil des données	23
2.3.1 Le questionnaire	23
2.3.2 Le semainier	23

2.4 Échantillons	24
2.4.1 La population ciblée.....	24
2.4.2 Les enseignants des pôles Arts appliqués, Construction, Nature et environnement, Services et hôtellerie/restauration et Technique.....	25
2.4.3 Les enseignants du pôle Santé et social.....	25
2.5 Procédure de recherche	26
2.6 Traitement des données : difficultés observées	27
3. Présentation des résultats	29
3.1 Les tâches des enseignants des centres de formation professionnelle	30
3.1.1 Répartition en pourcentage des tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP.....	30
3.1.2 L'influence des facteurs personnels sur la répartition des tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP.....	33
3.1.3 L'influence des facteurs structurels sur la répartition des tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP.....	38
3.2 Les disciplines d'enseignement des enseignants des CFP	43
3.3 Perceptions qu'ont les enseignants des CFP de leur charge de travail	45
Conclusion	49
Rappel de l'origine et de l'objet de la recherche ATE II	49
Les principaux résultats mis en évidence par cette étude	49
Les pistes d'approfondissement	52
Références bibliographiques	53
Annexes	55
Annexe I : Liste des écoles concernées par l'enquête	56
Annexe II : Questionnaire	57
Annexe III : Semainier	67
Annexe IV : Mandat du Secrétariat général du DIP	71

Note de synthèse

Contexte et objectifs de recherche

L'analyse de la *charge de travail des enseignants du secondaire professionnel* s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus générale visant à mieux cerner les variations dans la charge de travail des enseignants genevois du secondaire. Cette recherche a en effet été mandatée par le Secrétariat général du département de l'instruction publique dans le cadre de la révision actuellement en cours du cahier des charges de ces enseignants. La question à laquelle elle devait concrètement apporter des éléments de réponse est la suivante : *dans quelle mesure et comment varie la charge de travail des enseignants du secondaire général et professionnel ?* Afin de répondre à cette question, deux études ont été conduites de manière distincte et complémentaire. Une première étude a été consacrée à la charge de travail des enseignants du secondaire général, et une seconde à la charge de travail des enseignants du secondaire professionnel. C'est cette seconde étude qui a été l'objet de l'analyse exposée dans le présent rapport.

La démarche que nous avons adoptée en vue de l'analyse de la charge de travail s'inspire largement des travaux déjà réalisés dans ce domaine, ainsi que de la littérature consacrée à la question de la mesure de la charge de travail. Selon cette littérature dont nous évoquons les principaux apports dans la première partie du rapport, la charge de travail est essentiellement le fruit de l'interaction complexe de plusieurs éléments (de l'activité, des tâches à réaliser et des contraintes externes et internes), souvent variables dans le temps, ce qui rend sa mesure difficile et complexe. A cet effet, la littérature suggère de tenir compte de ces éléments en essayant dans la mesure du possible de déterminer le « poids » qui leur revient. Dit autrement, en vue d'évaluer la charge de travail effective des enseignants, il est d'abord indispensable de « décomposer » le travail enseignant et d'inférer la part attribuée à chacune des tâches qui le composent. Ensuite, il convient d'identifier les facteurs qui exercent d'éventuels effets sur la répartition de ces parts. C'est cette démarche que nous avons poursuivie dans le cadre des deux études. Concrètement, afin de mettre en évidence la répartition des tâches et le rôle que peuvent jouer certains facteurs d'ordre personnel et structurel, des analyses en pourcentage ont été réalisées pour estimer la part qu'occupe chacune des tâches dans la totalité des heures de travail que les enseignants nous ont rapportées en répondant à un questionnaire et à un semainier.

Précisions méthodologiques

Avant la présentation des résultats les plus saillants, il convient d'apporter des précisions sur les points méthodologiques suivants : les difficultés observées lors du traitement des données et l'indice que nous avons choisi pour exprimer la part que chaque type de tâche occupe dans la charge de travail des enseignants du secondaire.

En ce qui concerne le traitement des données, un temps supplémentaire a été nécessaire dans le cadre de la saisie des informations provenant du semainier. En effet, les consignes en vue de remplir le semainier n'ont pas toujours été respectées par les répondants. Aussi, certains enseignants ont inscrit leurs réponses en toutes lettres. Nous avons donc été obligés d'effectuer un travail de retranscription, consistant en un passage de ces données alphanumériques en codes numériques. De ce fait, la lecture optique s'est avérée irréalisable et la saisie des semainiers a été réalisée manuellement.

En ce qui concerne l'indice que nous avons choisi pour exprimer la part que chaque type de tâche occupe dans la charge de travail des enseignants du secondaire, il convient de rappeler que théoriquement, le cumul des tâches d'un enseignant engagé à 100% dans l'enseignement public du

canton de Genève devrait représenter 40 heures par semaine en moyenne. Or les résultats de l'analyse du temps de travail hebdomadaire tel que rapporté par les 124 enseignants des centres de formation professionnelles (CFP) révèlent une très forte variabilité entre les enseignants. Ainsi, parmi l'ensemble des enseignants des CFP exerçant à 100%, la différence entre l'enseignant qui déclare le moins d'heures de travail et celui qui en déclare le plus équivaut à 40 heures. Alors que l'exercice de la profession à 80% supposerait que l'ensemble des tâches prenne 32 heures hebdomadaires, nous constatons que le temps pour accomplir les tâches comporte des différences entre enseignants des CFP allant jusqu'à 39 heures et 30 minutes... ce qui représente plus que le temps de travail attendu. L'étendue du temps de travail est donc très variable.

Nous pouvons supposer que cette variabilité provient du fait qu'il s'agit de mesures autorapportées qu'il n'a pas été possible, dans les limites des ressources imparties à cette recherche, de croiser avec d'autres sources de données telles que, par exemple, des observations directes faites par une tierce personne. Mais elle nous empêche d'exprimer la charge de travail des enseignants des CFP en termes de quantités d'heures et de minutes absolues. De telles étendues affectent en effet la pertinence méthodologique et théorique d'un indicateur qui décrirait les charges des enseignants en moyennes d'heures.

En outre, exprimer la charge de travail de chaque enseignant en heures absolues présente peu de pertinence théorique. Étant donné les fortes différences observées entre les enseignants, le risque est grand d'inférer à partir du temps alloué à l'accomplissement de tâches pédagogiques que certains enseignants seraient « meilleurs » que d'autres. Il s'agirait d'une conclusion abusive davantage dictée par le sens commun que par une connaissance des phénomènes d'enseignement et d'apprentissage. De tels propos sont peu constructifs, d'autant plus que rien ne nous dit dans cette étude qu'un enseignant qui travaille peu d'heures pour accomplir certaines tâches n'est pas efficace dans son travail et inversement. Afin qu'un indicateur des charges de travail en heures absolues soit pertinent, il est indispensable de démontrer qu'une personne qui travaille 48 heures par semaine de plus qu'une autre est vraiment plus performante.

Tenant compte de ces différentes difficultés de la mesure autorapportée des charges de travail, nous avons opté pour indiquer la répartition des tâches dans les charges des enseignants sous forme de pourcentages. Ainsi l'ensemble des résultats est basé sur la proportion qu'occupe chez chaque enseignant professionnel chacune des tâches dans la totalité des heures de travail qu'il nous rapporte. En outre, cet indicateur nous permet de comparer la répartition des tâches quelles que soient les périodes d'enseignement assignées à chaque enseignant. Cette démarche atténue quelque peu les problèmes de méthodologie, sans pour autant les annuler complètement puisqu'il s'agit de mesures autorapportées, mais les résultats sont plus vraisemblables.

Aperçu des résultats en lien avec les objectifs de la recherche

Objectif 1 : Décrire la variété et la répartition des tâches pédagogiques, de gestion et d'organisation pour l'ensemble des enseignants

En ce qui concerne la répartition des tâches pour l'ensemble des enseignants, l'analyse révèle que les enseignants du secondaire professionnel consacrent la majeure partie de leur temps à des tâches en lien direct avec l'enseignement en classe. Ainsi, les quatre tâches regroupées sous « tâches pédagogiques » représentent 79.3% du temps de travail effectif, alors que les tâches d'organisation et de gestion représentent 20.7%. Parmi les tâches pédagogiques, c'est à l'enseignement en classe que revient la part la plus importante. Elle représente presque la moitié du temps de travail des enseignants des CFP. Ensuite viennent, par ordre décroissant, la préparation et la planification des cours, la correction des évaluations et enfin la construction des évaluations. Quant aux tâches d'organisation et de gestion, il ressort que les enseignants déploient une part non négligeable de temps pour effectuer des tâches administratives, ainsi que des tâches de type ponctuel. Des résultats semblables ont été observés lors de l'analyse de la charge de travail des enseignants du secondaire général. Par conséquent, nous pouvons conclure que globalement, la distribution du temps de travail se fait indifféremment de la structure d'enseignement à laquelle les enseignants sont affectés.

Objectif 2 : Identifier les facteurs personnels susceptibles de déterminer les variations dans la charge de travail des enseignants

Le deuxième objectif de la recherche consistait à déterminer la contribution des facteurs personnels (nombre d'années d'expérience professionnelle, genre, nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement, taux d'enseignement) dans la répartition des différentes tâches. Parmi les facteurs dont les effets ont été examinés, ceux qui semblent pouvoir expliquer certaines variations ou des différences plus marquées sont le genre, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et le taux d'enseignement.

En ce qui concerne le genre, l'analyse dévoile que les femmes accordent proportionnellement plus de temps aux tâches pédagogiques (en particulier à la préparation et planification des cours, ainsi qu'à la construction et correction des évaluations) et aux tâches impliquant des échanges, que les hommes. C'est le même constat qui est apparu lors de l'étude réalisée auprès des enseignants du secondaire général et ceci pour les deux ordres d'enseignement (le Cycle d'orientation et le postobligatoire). Il est important cependant de souligner que les différences constatées sur le plan de l'enseignement professionnel sont plus importantes. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une partie des hommes occupent diverses fonctions à charge administrative et sont donc amenés à effectuer des tâches de cet ordre.

Suivant le nombre de périodes d'enseignement apparaissent des variations que l'on pourrait attribuer à ce facteur, mais uniquement sur le plan de certaines tâches. Il s'agit de l'enseignement en classe et des tâches d'échanges interindividuels. Globalement, nous observons que plus le nombre de périodes d'enseignement devient conséquent, plus la part de l'enseignement prend de l'ampleur et celle relative aux tâches d'ordre relationnel diminue. En comparaison avec les enseignants du secondaire général où ce facteur jouait un rôle prépondérant dans la composition du temps de travail, ici ce n'est pas le cas. Dit autrement, ce n'est pas le nombre de périodes d'enseignement qui permet d'expliquer les variations les plus importantes dans la distribution des tâches des enseignants de la formation professionnelle.

L'analyse examinant les effets du facteur « taux d'enseignement » dévoile qu'il contribue relativement peu à la composition du temps de travail. Des variations dans la distribution des tâches sont en effet observées, mais pour certaines tâches seulement : l'enseignement en classe et les tâches d'échange. Ainsi, la part de l'enseignement en classe gagne en importance avec l'augmentation du taux d'enseignement et à l'inverse la part des tâches d'échange en perd. On peut donc admettre que le facteur « taux d'enseignement » semble exercer le même « poids » que le facteur « nombre de périodes d'enseignement ».

Objectif 3 : Identifier les facteurs structurels susceptibles de déterminer les variations dans la charge de travail des enseignants

Parmi les facteurs structurels qui ont été examinés (fonction, pôle de formation, nombre de classes), un seul en particulier semble jouer un rôle : c'est la fonction de l'enseignant. Il apparaît en effet que suivant la fonction occupée, trois profils d'enseignants se dégagent d'après la composition de leur temps de travail. Le 1^{er} profil réunit les quatre groupes d'enseignants suivants : ceux n'ayant aucune fonction spéciale, les maîtres de classe, les maîtres de classe et mentors ou autres, et les présidents de groupe. Ce qu'ils ont en commun est le fait qu'ils consacrent la moitié de leur temps à l'enseignement en classe. Le 2^e profil est constitué des chefs de culture, des chefs de fabrication et des responsables de laboratoire. Ces enseignants allouent un peu moins de temps à l'enseignement, en moyenne 40% de leur temps de travail, et un temps plus conséquent aux tâches de gestion de l'équipement et des locaux que les enseignants du 1^{er} profil. Les chargés de mission, de décanat, les maîtres adjoints de direction, pour lesquels la part des tâches d'ordre administratif prend de l'ampleur par rapport à l'enseignement en classe, forment le 3^e profil.

Un autre facteur structurel dont le rôle a été analysé est le pôle de formation auquel les enseignants sont rattachés. Mais il semble qu'il ne permet pas à lui seul d'expliquer des différences notables. D'abord, nous observons des variations qui concernent trois tâches seulement : l'enseignement en

classe, les tâches administratives et les tâches de gestion des équipements et des locaux. En ce qui concerne l'enseignement en classe, les enseignants des pôles Arts appliqués, Technique et « Deux pôles de formation » y déploient plus de temps que les enseignants des pôles Construction et Nature et environnement. En revanche, ces derniers consacrent plus de temps aux tâches administratives et de gestion des locaux et des équipements. Ces différences peuvent par ailleurs s'expliquer par la fonction occupée par un certain nombre d'enseignants. Ainsi, il ressort que les enseignants des pôles Arts appliqués et « Deux pôles de formation » sont en majorité des enseignants qui occupent des fonctions n'exigeant pas de tâches spécifiques (soit de maître de classe, soit de maître mentor, aucune fonction spéciale ou encore président de groupe). En revanche, les tâches liées à l'enseignement en classe occupent une place prépondérante et de ce fait, il n'est pas surprenant de constater qu'elles y prennent des proportions importantes. Comme il n'est pas étonnant de constater que les tâches de gestion des locaux et des équipements ainsi que les tâches administratives représentent des proportions importantes pour les enseignants des pôles Construction, Nature et environnement et Technique, qui occupent pour la plupart d'entre eux des fonctions de chefs de culture, de fabrication, de responsables de laboratoire ou encore de chargés de mission et de direction et de ce fait doivent réaliser un certain nombre de tâches spécifiques.

Objectif 4 : Analyser la perception qu'ont les enseignants de leur charge de travail

L'examen de la perception qu'ont les enseignants du secondaire professionnel du temps alloué aux différentes tâches, montre que globalement la majorité des enseignants des CFP déclare avoir suffisamment de temps en vue de réaliser des tâches d'ordre pédagogique (planifier et préparer les cours, évaluer). Presque la moitié des enseignants considère aussi que le temps consacré aux tâches pédagogiques a augmenté ces cinq dernières années. Par ailleurs, ils sont aussi très nombreux à déclarer que le temps est insuffisant (voire très insuffisant) pour accomplir des tâches administratives et de gestion des locaux, et le temps qui leur est imparti a augmenté (voire beaucoup augmenté). En revanche, seulement un enseignant sur deux estime avoir suffisamment de temps pour les tâches d'ordre organisationnel, notamment les tâches d'échanges interindividuels. Ces résultats diffèrent quelque peu de ceux obtenus pour les enseignants du secondaire général. Contrairement aux enseignants des CFP, les enseignants du secondaire général (du CO et du PO) ont été plus nombreux à estimer que le temps nécessaire à la réalisation de certaines tâches pédagogiques – comme les corrections et les constructions des évaluations – est insuffisant.

Objectif 5 : Évaluer l'opportunité d'établir des coefficients de charges spécifiques calculés pour chaque type de tâche

Le cinquième objectif de cette recherche consistait à élaborer un coefficient indiquant la charge que représente chaque type de tâche dans le temps de travail spécifique. Il s'est néanmoins avéré difficile d'envisager une telle démarche dans le cadre de la présente étude. En effet, l'importante variabilité mise en évidence par nos résultats et la faiblesse de l'effectif interrogent la pertinence théorique des coefficients. Ainsi, la distribution du temps alloué à chaque tâche varie fortement et davantage selon les répondants et selon la fonction qu'ils occupent que selon la discipline d'enseignement et les pôles de formation. De ce fait, la répartition des tâches ne donne pas de profil suffisamment clair et robuste pour pouvoir exprimer la position relative de chaque tâche dans la charge de travail sous forme d'un coefficient. De plus, le seul indice que nos résultats fournissent sont les pourcentages. Au terme de cette étude, il nous semble en effet plus pertinent de saisir la charge de chaque type de tâche de manière multidimensionnelle et qualitative. Comme le suggère Leplat (1976), « *il faut renoncer à rendre compte par un indicateur unique de la charge représentée par un travail. Tout travail, même le plus simple, met en jeu des systèmes fonctionnels divers et nécessite leur coordination selon des modalités de régulation complexes qui pourront varier dans le temps et selon les individus* » (p. 197). Nous pourrions ajouter qu'une tâche identique peut aussi représenter une charge différente selon la configuration des contingences contextuelles à son accomplissement.

Les pistes d'approfondissement

Les résultats de cette étude sur la charge de travail des enseignants du secondaire professionnel, comme les résultats du premier volet portant sur les enseignants du secondaire général, corroborent les résultats d'autres enquêtes en montrant que plus que le volume horaire, c'est la répartition des différentes tâches qui composent le travail enseignant qui varie. Cette variation semble par ailleurs être tributaire de facteurs différents : la fonction occupée pour les enseignants du secondaire professionnel et le nombre de périodes d'enseignement pour les enseignants de l'enseignement secondaire obligatoire et postobligatoire.

Afin de mieux cerner la charge de travail effective des enseignants, il conviendrait de répliquer l'étude en interrogeant les enseignants sur différentes périodes de l'année : semaines habituelles, semaines comprenant des jours fériés et semaines de vacances scolaires. Par ailleurs, nous pensons que le temps de travail effectif varie essentiellement en fonction de caractéristiques du contexte institutionnel dans lequel les enseignants exercent. De ce fait, il serait pertinent d'étudier comment les enseignants ajustent le temps qu'ils allouent aux différentes tâches professionnelles selon l'ordre d'enseignement, selon la culture des établissements scolaires, selon le fonctionnement des groupes de discipline et les innovations implémentées.

Introduction

Dans le cadre de la réalisation du projet de révision du cahier des charges de l'enseignant secondaire, le Secrétariat général du département de l'instruction a mandaté en novembre 2007 le Service de la recherche en éducation pour mener une analyse de la charge de travail des enseignants de l'enseignement général du secondaire I et II. Dans un deuxième temps, le département a sollicité le SRED pour poursuivre l'étude de la charge de travail des enseignants avec l'objectif d'appréhender également les variations dans la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelles (CFP).

A Genève, la structure de la formation professionnelle a connu une mutation importante initiée en 2004 par la Confédération et mise en œuvre depuis 2007. Elle est en effet passée d'un système de gestion unique, appelée Centre d'enseignement professionnel technique et artisanal (CEPTA), à un système de formation professionnelle en sept pôles. Cette réorganisation a été réalisée en deux temps. Dans un premier temps trois pôles ont vu le jour : le Centre de formation professionnelle et technique, celui de la construction et celui de l'hôtellerie et restauration. Puis dans un second temps, le Centre d'enseignement et de formation des professions de la santé et du social (CEFOPS), la filière commerciale, les Arts appliqués et l'École de Lullier pour la nature et l'environnement.

Le présent rapport constitue le deuxième volet de la recherche sur la charge de travail des enseignants du secondaire puisqu'il concerne les enseignants des CFP. Il s'inscrit dans la continuité du premier volet centré sur la charge de travail des enseignants du secondaire général et qui a déjà fait l'objet d'un rapport (Ducrey, Hrizi & Issaieva Moubarak-Nahra, 2010). Comme il poursuit la même visée que le premier volet, sa structuration est semblable et la présentation des résultats est en lien avec les objectifs communs aux deux études.

Il s'avère également utile de rappeler que les investigations sur la charge de travail des enseignants des CFP ont été réalisées en prenant en compte les différents pôles de formation. Tous les pôles de formation ont été considérés, à l'exception d'un seul, celui du *commerce*. Selon la réglementation en vigueur les écoles de commerce relevaient jusqu'à présent de l'enseignement général. De ce fait, les enseignants affectés au sein des écoles de commerce ont été rattachés à l'échantillon de la recherche portant sur les enseignants du secondaire général.

Au final, la présente recherche se focalise sur les enseignants rattachés aux pôles de formation suivants : (1) Arts appliqués, (2) Construction, (3) Nature et environnement, (4) Santé et social, (5) Services et hôtellerie/restauration et (6) Technique.

Objectifs de la recherche

En vue d'appréhender la charge de travail des enseignants des CFP, l'étude présentée adopte la perspective retenue dans le cadre du premier volet qui consiste à mettre en évidence les différents éléments qui composent le travail enseignant. Pour ce faire, elle est guidée par les objectifs suivants :

- ♦ décrire la variété et la répartition des tâches pédagogiques, de gestion et d'organisation ;
- ♦ identifier les facteurs personnels (genre, nombre d'années d'expérience professionnelle, périodes d'enseignement, taux d'enseignement) susceptibles de déterminer des variations dans la charge de travail des enseignants professionnels ;
- ♦ identifier les facteurs structurels/d'établissement (fonctions occupées, pôles de formations, nombre d'élèves par cours) susceptibles de déterminer des variations dans la charge de travail des enseignants ;

- ♦ mesurer la perception des enseignants de la charge de travail et de son évolution ;
- ♦ évaluer l'opportunité et la faisabilité d'établir des coefficients de charges spécifiques calculés pour chaque type de tâche ;
- ♦ proposer au mandant des pistes d'amélioration pragmatiques.

Organisation du rapport

Le premier chapitre du rapport s'inscrit dans le champ d'analyse des processus d'enseignement qui a été présenté dans le premier rapport. Par ailleurs, il tente d'apporter des éclaircissements sur les concepts de cette recherche qui nous semblent essentiels dans le cadre de l'analyse de la charge de travail des enseignants. Il s'agit des concepts de l'*activité*, de la *tâche* et de la *charge de travail*. Ce premier chapitre se divise en cinq sous-chapitres. Le premier sous-chapitre propose une analyse de l'enseignement à travers l'activité et la tâche qui constituent les deux aspects de chaque travail humain. Le deuxième sous-chapitre se focalise sur la notion de charge de travail, les méthodes et les difficultés de sa mesure. Le troisième sous-chapitre fait un état des lieux des tâches qui composent le travail enseignant et tente de les catégoriser. Le quatrième sous-chapitre rappelle les résultats des recherches principales internationales et suisses portant sur la charge et le temps de travail des enseignants de l'enseignement professionnel. Le dernier sous-chapitre permet de voir quel est le temps de travail officiel des enseignants en Suisse et comment il se compose.

Le deuxième chapitre est consacré à la méthodologie mise en œuvre. Il comporte six sous-chapitres. Le premier présente les questions de la recherche formulées en fonction des objectifs poursuivis. L'étude préliminaire réalisée dans le but de permettre l'élaboration des deux instruments de la recherche fait l'objet du sous-chapitre suivant. Les instruments sont présentés dans le troisième sous-chapitre et l'échantillon dans le quatrième. Le cinquième sous-chapitre vise à décrire la procédure de recherche et les étapes du recueil de données. Quant au dernier sous-chapitre, il présente les difficultés rencontrées lors du traitement des données.

Les résultats sont présentés dans le troisième chapitre suivant les objectifs de la recherche. Ainsi, le premier sous-chapitre permet de voir quelle est la répartition des tâches pour l'ensemble des enseignants des CFP. Le deuxième montre quels sont les facteurs personnels qui influent sur la répartition des tâches. L'impact des facteurs structurels est examiné dans le troisième sous-chapitre et celui des disciplines d'enseignement dans le suivant. L'analyse des perceptions des enseignants quant à leur charge de travail et l'évolution de celle-ci fait l'objet du dernier sous-chapitre.

La conclusion rappelle brièvement les principaux résultats en les insérant dans le cadre global de la recherche sur la charge de travail des enseignants du secondaire. Elle met aussi en avant les apports et les limites de l'étude en tentant de proposer de nouvelles perspectives de recherche et des pistes d'exploration pragmatiques.

1. Cadrage théorique

1.1 L'enseignement comme travail : composantes et enjeux

Si l'on considère l'activité d'enseignement comme un « travail », c'est-à-dire comme une activité large et complexe, composée de tâches multiples, son analyse ne peut être envisagée sans faire appel à la notion du travail humain de manière générale, qui est défini par ailleurs dans le cadre de la psychologie du travail (Leplat, 1997). D'après cette définition, le travail humain s'articule autour de deux termes – l'activité et la tâche – qui seraient ses composantes principales (Clot, 1999 ; Leplat & Hoc, 1983). Avant de voir quels sont les traits particuliers de l'enseignement en tant que travail et les nombreuses tâches qui sont assignées à l'enseignant, nous allons essayer de définir ce que l'on entend globalement par activité et par tâche.

1.1.1 L'activité et la tâche de manière générale

La plupart des définitions actuelles de l'activité et de la tâche trouvent leur origine dans la théorie de l'activité développée par Leontiev (1975/1984). D'après cette théorie, les concepts d'activité et d'action (le terme « action » est remplacé par le terme « tâche » par la majorité des chercheurs actuellement) sont clairement distingués sans pour autant être des entités séparées.

L'activité est considérée comme une entité vague, correspondant à un processus (mental et/ou pratique) qui est mis en œuvre par un sujet donné en vue d'exécuter la tâche (Leplat & Hoc, 1983).

Si l'activité apparaît comme ce qui est en train de se faire, l'action – ou, autrement dit, la tâche – correspond en principe à ce qui devrait être fait pour atteindre un but précis dans des conditions particulières, limitées temporellement et spatialement (*ibid.*). La tâche est donc liée à la notion de prescription, tandis que l'activité l'est à la notion de réalisation ou d'exécution. Ainsi, la tâche qui préexiste à l'activité mise en œuvre par le sujet, et qui correspond à ce qui devrait être fait pour atteindre le but, est appelée tâche prescrite. Elle peut devenir effective lorsqu'elle est réellement réalisée par le sujet. Mais souvent, un écart peut se creuser entre les tâches prescrite et effective, c'est-à-dire que ce qui sera réellement fait ne correspondra pas à ce qui a été initialement prévu.

Le concept d'activité renvoie aussi au concept d'objet et de motif (Leontiev, 1975/1984). Ainsi, l'activité porte nécessairement sur un objet et est dirigée par un motif (intention) lui servant de fil conducteur. L'objet et le motif sont considérés comme l'essence même de l'activité et sans eux, elle n'aurait pas de sens.

Par ailleurs, Clot (1999) précise que la spécificité d'une activité sera nécessairement déterminée non seulement par l'objet sur lequel elle porte et les tâches qui doivent être exécutées, mais également par l'intention qui guide le sujet. Dans cette perspective, Clot attribue une importance au sujet qui réalise l'activité au même titre qu'à la tâche et à l'objet de l'activité. Concrètement, l'activité serait, selon lui, *dirigée* par le sujet, selon l'exigence des tâches et vers les autres.

1.1.2 La complexité de l'activité de l'enseignant

En nous appuyant sur la définition générale de l'activité proposée ci-dessus, nous pouvons observer que dans le cadre de l'enseignement, l'activité de l'enseignant a ses particularités et présente bien des spécificités. D'abord, l'objet de l'activité d'enseignement est un sujet : il s'agit de l'élève avec ses

caractéristiques personnelles, scolaires et ses intérêts. Mais ce sujet n'est pas seul : dans le cadre scolaire, l'activité de l'enseignant est centrée sur un groupe d'élèves qui est plus ou moins hétérogène.

L'enseignant interagit donc à la fois avec des individualités et avec l'ensemble du groupe mais ces interactions se font surtout en fonction de la situation de la classe et de ses différentes contraintes qui peuvent être opérationnalisées selon trois ordres (Bayer, 1986 ; Bayer & Ducrey, 2001) :

1. Les contraintes de programme qui renvoient à la finalité et au but d'une formation donnée et de leur représentation par les acteurs scolaires, ce qui déterminerait, au final, leurs comportements et actions. Mais les finalités peuvent varier d'un enseignement à l'autre (acquérir des connaissances, former des personnes instruites, développer des savoir-faire particuliers), comme les interprétations que les acteurs s'en font. Elles peuvent encore être générales ou spécifiques.
2. Les contraintes de fonctionnement : ici entrent en compte tous les paramètres qui peuvent caractériser la position d'une classe au sein d'un système d'enseignement, comme la taille et la composition des effectifs d'élèves, le type et le nombre d'enseignants, le temps, l'espace. Par exemple, la réalisation des tâches à l'école est délimitée par le temps scolaire qui est réglementé et structuré de manière cyclique, hebdomadaire, trimestrielle et annuelle.
3. Les contraintes de forme. Ici, il est tenu compte de l'importance que représentent les tâches effectives réalisées dans une classe donnée. Ainsi, l'enseignement serait modélisé par le « canevas de communication enseignant-élèves », lui-même déterminé par les tâches et les contenus enseignés à un moment donné qui induiraient un mode de traitement particulier.

Selon Bayer (1986), l'enseignement serait donc marqué par la complexité de la situation de la classe, résultante d'une composition particulière de contraintes issues des trois catégories que nous venons de présenter.

Dans le même ordre d'idées, Durand (1996) insiste sur l'importance des tâches, et surtout sur les contraintes situationnelles les définissant. Selon lui aussi, c'est à partir de ces contraintes que l'activité d'enseignement pourrait être appréhendée. En s'appuyant sur des notions empruntées à l'ergonomie et à la cognition située, il propose un cadre général d'analyse du travail des enseignants. Il part de la distinction activité/tâche et tâche prescrite/tâche effective pour définir « l'activité d'enseignement comme une action située dont le but est l'adaptation à une situation ou à un contexte » et qui résulte de l'interaction des contraintes de la situation auxquelles les enseignants tentent de répondre.

Par ailleurs, à la différence d'autres métiers qui ont pour objet des êtres humains (médecin, psychologue), l'enseignant observe et interagit avec le groupe d'élèves qui, en retour, tente de capter et d'interpréter ses intentions, ainsi que ce qui est attendu d'eux (Doyle, 1986 ; Tardif & Lessard, 1999).

Une autre particularité de l'activité interactive de l'enseignant est le fait que les systèmes cognitifs qui se rencontrent, celui de l'enseignant et celui des élèves, sont différents et dissymétriques : l'enseignant est doté en principe de connaissances vastes et variées, tandis que les élèves ont des structures cognitives qui sont encore en développement (Durand, 1996).

Du point de vue de son objet, l'activité de l'enseignant apparaît donc clairement comme un travail comportant une dimension à la fois relationnelle, instrumentale et collective, car elle se centre non seulement sur les élèves mais également sur leur environnement ; pour les élèves, elle tend à organiser leurs apprentissages ou vise encore d'autres finalités (Tardif & Lessard, 1999). Sans oublier cependant qu'elle se réalise au sein d'un système scolaire en coordination avec d'autres partenaires (directeurs, collègues et parents) dans lequel les interactions sont régies par un ensemble de contraintes (organisation, horaires, objectif, programmes, contenu, outils) qui délimitent la liberté et la créativité pédagogiques (Bayer, 1986 ; Durand, 1996).

1.1.3 Les tâches de l'enseignant : entre prescriptions et contraintes

Les tâches prescrites occupent une place essentielle dans l'analyse du travail humain (Leplat & Hoc, 1983). Toutefois, dans la recherche en éducation, alors que les prescriptions se font de plus en plus

nombreuses et connaissent des formes de plus en plus variées, celles-ci n'ont pas été systématiquement prises en compte dans la compréhension du travail enseignant ; elles ont plutôt été considérées comme des normes externes à appliquer (Amigues, 2002 ; Amigues & Lataillade, 2007). Ce n'est que récemment, avec l'émergence en particulier de l'approche ergonomique du travail enseignant, que l'analyse de la tâche est envisagée autrement. Selon cette approche, les tâches réalisées par les enseignants ne sont pas la simple exécution du prescrit, mais une véritable mise à l'épreuve : « *un travail de ré-élaboration de ce qu'il faut faire en ce qu'il y a à faire dans telle situation* » (Amigues, 2002, p. 202). A partir de ce postulat, le travail enseignant peut être défini comme une activité qui consiste, à réélaborer les prescriptions qui lui sont faites, en vue d'organiser les conditions des études des élèves (*ibid.*).

Mais en réalité, le travail de réélaboration des tâches prescrites est souvent soumis à des contraintes de fonctionnement, de forme et de programme, ce qui limite la marge de manœuvre et rend les ajustements difficiles à effectuer (Bayer, 1986 ; Durand, 1996). Dans ces conditions, l'autonomie de l'enseignant se voit réduite et laisse place aux tâches routinières et codifiées (Bayer, 1986 ; Yinger, 1980). A la lumière de cette analyse, les tâches des enseignants apparaissent comme une recherche d'un équilibre entre contrainte et autonomie (Durand, 1996).

1.2 La charge de travail : un concept multidimensionnel

Avant d'aborder la question de la mesure de la charge de travail des enseignants, nous apporterons des éclairages sur le concept de *charge de travail*. Ce concept est objet d'analyse dans le champ de la psychologie du travail depuis longtemps, mais aujourd'hui encore, il continue de susciter des interrogations lorsqu'il s'agit de définir son contenu (Djibo, Vallery & Lancry, 2006 ; Hamon-Cholet & Rougerie, 2000 ; Hoc & Darses, 2004). En effet, pour beaucoup de chercheurs, la charge de travail est une notion floue et vague, comportant plusieurs aspects mais dont les contours sont difficiles à déterminer (Montmollin & Theureau, 2002 ; Jourdan & Thereau, 2002 ; Leplat, 1976, 2002). Selon eux, la difficulté pour la définir provient du fait que la charge de travail est étroitement liée à la complexité du travail humain, considéré comme le produit de l'articulation de l'activité et de la tâche, articulation mise en œuvre par l'agent. Pour comprendre ce concept, il faudrait donc tenir compte des caractéristiques de l'agent, de l'activité et de la tâche qui sont les dimensions principales de chaque travail humain. Nous essayerons à présent d'analyser la notion de charge de travail et de découvrir ses différents aspects en nous appuyant sur des définitions qui prennent en compte les éléments évoqués.

1.2.1 Éléments de définition

Pour Szekely (1975), la charge de travail correspond à « *un état de mobilisation global de l'opérateur humain résultant de l'accomplissement d'une tâche mettant en jeu le traitement de l'information. Elle symbolise le coût de ce type de travail pour l'opérateur* ». Pour l'estimer, il faudrait tenir compte des mécanismes mis en œuvre par l'individu en vue d'exécuter une tâche et les conséquences que cela peut avoir sur lui. Tricot & Chanquoy (1996) proposent une définition proche. Ainsi, selon eux, la charge de travail correspond concrètement au niveau d'effort requis en vue de répondre à l'exigence de la tâche. D'après ces considérations et comme le souligne Leplat (2000, 2002), la charge de travail apparaît clairement comme une notion d'interaction entre les composantes suivantes :

- les conditions et les contraintes externes comme les exigences de la tâche ;
- les conditions internes, à savoir la mobilisation et les ressources de l'individu.

Dit autrement, la charge est à la fois dépendante de l'exigence de la tâche et des ressources mobilisées qui varient dans le temps et selon les individus. Précisément, à une tâche donnée, peuvent correspondre des charges diverses selon la nature des ressources (énergies et capacités cognitives, physiques) des individus, les procédures et le mode opératoire utilisés.

En lien avec la notion de charge, deux termes paraissent importants : surcharge de travail et sous-charge de travail (Hoc & Darses, 2004). Il y a *surcharge* de travail lorsque les ressources de l'individu sont dépassées par le coût que nécessite la réalisation des tâches. Par exemple, plus la quantité d'informations à traiter sera grande, plus la contrainte augmentera. Si la quantité dépasse la capacité d'un individu donné, il va se retrouver en surcharge. A l'inverse, nous pouvons considérer que l'individu est en *sous-charge* de travail lorsque le coût nécessaire à l'exécution de la tâche ou la quantité d'informations ne sont pas importants.

1.2.2 La mesure de la charge de travail : indicateurs

Comme nous venons de le voir, la charge de travail est un concept complexe, composé d'éléments multiples, variables dans le temps, selon les individus et les situations. C'est pourquoi, comme le précise Leplat (2000, p. 67), « *il est illusoire de rechercher un indice unique pour rendre compte de manière satisfaisante de la charge représentée par une activité dont on sait, aussi simple soit-elle, qu'elle met en jeu des systèmes fonctionnels divers réglés par des coordinations multiples* ». L'évaluation (la mesure) de la charge de travail nécessite au contraire une analyse qui détermine les systèmes et les fonctions mis en œuvre et permet ainsi de fournir des indicateurs précis qui apporteront des informations utiles.

Différents indicateurs sont proposés en vue de fournir des indices relevant des différentes composantes du travail qui ont été évoquées, facilitant ainsi l'opérationnalisation de la charge dans une situation donnée. Ces indicateurs peuvent être regroupés en quatre catégories (Leplat, 2000) :

1. Les indicateurs physiologiques : dans cette catégorie se trouvent des indicateurs issus du fonctionnement physiologique de l'organisme, tels que le rythme cardiaque, la dépense énergétique, la pression artérielle ou endocrinienne, etc.
2. Les indicateurs issus de l'activité : les indicateurs relevant de cette catégorie sont définis à partir des caractéristiques de l'activité en question (vitesse d'exécution, précision, organisation) et des tâches qui lui sont reliées.
3. Les indicateurs issus du sentiment de charge : ce sont ceux qui permettent de fournir une évaluation subjective de la charge. Autrement dit, avec l'aide des questionnaires et d'échelles, il est demandé au travailleur d'exprimer (estimer) sa charge de travail.
4. Les indicateurs issus de procédures indirectes de l'évaluation : il s'agit ici des méthodes faisant appel à une seconde tâche (ou tâche ajoutée) et qui partent de l'idée de base « *que la capacité de travail de l'homme est limitée et que la charge relative à un travail peut être représenté par la fraction que cette capacité occupe par ce travail* » (Leplat, 1976, p. 199). A partir de ce principe, la procédure d'évaluation se déroule en deux étapes : d'abord, l'individu exécute une tâche simple dans le but de saturer sa capacité ; puis il exécute une deuxième tâche dans le cadre du travail à mesurer. La fraction de dégradation qui retentira sur la performance à la deuxième tâche est utilisée comme indicateur de la charge du travail en question.

Il est important de souligner que la mesure de la charge de travail recourt souvent à la méthode se basant sur l'évaluation subjective de la charge de travail (la troisième catégorie parmi celles qui ont été citées) qui utilise notamment des données autorapportées. C'est cette méthode précisément qui a été utilisée dans le cadre de notre recherche.

1.2.3 Les facteurs de la charge de travail

De manière générale dans la littérature, les facteurs qui déterminent la charge de travail relèvent de deux grandes catégories selon qu'ils concernent les caractéristiques de l'individu ou les conditions dans lesquelles celui-ci exerce son activité (Leplat, 1976, 2000). Ainsi les facteurs se rapportant à la tâche et ses contraintes font partie des conditions externes et les facteurs qui concernent l'individu

relèvent des conditions internes. Un certain nombre de facteurs sont distingués dans les deux catégories.

Dans la catégorie des conditions externes, les facteurs suivants sont inclus :

1. les facteurs issus de l'exigence de la tâche : il s'agit notamment des exigences temporelles (horaires, temps d'exécution), des conditions techniques (procédés, programmation, contenu des tâches), organisationnelles (la division et l'organisation des tâches sont réglementées selon des normes prédéfinies) et des conditions socio-économiques plus générales (législation sociale, conjoncture économique, rapports de force sociaux) ;
2. les facteurs d'ambiance physique : il s'agit de facteurs relevant de l'environnement du travail (bruit, éclairage, etc.).

Dans la catégorie des conditions internes, les facteurs regroupés sont :

1. les facteurs anatomo-physiologiques : ils se définissent par l'état (fatigue, ressources, âge) et le fonctionnement de l'organisme ;
2. les facteurs psychologiques et personnels : parmi les facteurs de ce groupe, nous pouvons mentionner les traits de personnalité, les connaissances, la qualification, l'expérience, mais aussi les modalités de régulation opératoires de l'individu (modes opératoires, stratégies, méthodes de travail).

1.3 Les composantes du temps de travail des enseignants

Comme nous l'avons précisé dans le premier rapport consacré à la charge de travail des enseignants du secondaire général I et II, l'étude du temps de travail des enseignants qui tient compte de la diversité des tâches qu'ils réalisent en présence, mais aussi en l'absence des élèves, est récente et les données sont relativement peu nombreuses (Bonnet & Murcia, 1996 ; Girieud, 2002 ; Lander & Brägger, 2009 ; Menter et al., 2006). Ces études permettent de dresser un tableau des différentes tâches qui composent le travail enseignant de manière générale sans distinction de l'ordre, ni du type de l'enseignement.

Les tâches ainsi répertoriées peuvent être regroupées selon :

- qu'elles sont directement liées à l'enseignement en classe : ces tâches peuvent être appelées de manière globale « pédagogiques » ;
- qu'elles renvoient à des activités plus éloignées de l'enseignement et réalisées en dehors de la classe (tâches relevant de la gestion et de l'organisation de l'enseignement).

1.4 Les études sur la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle

La plupart des études qui tentent d'estimer la charge de travail des enseignants ciblent l'enseignement primaire (ordinaire et spécialisé) et secondaire général. Rares sont les recherches qui portent et surtout qui se focalisent sur l'étude de la charge de travail des enseignants des CFP. Ce qu'elles proposent souvent est une analyse à la fois globale et comparative de la charge de travail des enseignants provenant des différentes structures de l'enseignement. Parmi ces études, on peut mentionner celle réalisée en France par Bonnet & Murcia (1996) et les études menées en Suisse alémanique par Lander & Brägger (2009).

Bonnet & Murcia (1996) tentent de cerner l'évolution du temps de travail des enseignants du secondaire général et professionnel en menant deux enquêtes par questionnaire : en 1988 et 1994. Le premier constat qui ressort de leur étude est que la moyenne hebdomadaire et annuelle du temps de travail de tous les enseignants sans distinction de discipline (générales, techniques), de diplôme (certification, agrégation) obtenu, d'ordre et de structure d'enseignement (secondaire I, secondaire II, secondaire professionnel) présente une différence (une baisse de 2 heures environ) entre les deux années de référence. Ainsi, en 1988, le *temps de travail effectif* de tous les enseignants du secondaire équivaut en moyenne à 40 heures et 34 minutes, et en 1994, il correspond à 38 heures et 11 minutes. Il est important de rappeler que cette baisse en revanche ne s'accompagne pas d'une évolution dans le volume horaire consacré proportionnellement à chaque type de tâche. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire se répartit selon les tâches et respectivement selon les deux années de référence (1988 et 1994) comme suit : 49.2% (49.2%) d'enseignement officiel en classe ; 22.5% (22.5%) de préparation des cours ; 18.7% (19.5%) de corrections des évaluations ; 9.5% (8.9%) pour les tâches hors enseignement en classe et non directement liées à l'enseignement. Les auteurs expliquent la diminution du temps moyen de travail en grande partie par des modifications survenues dans le système éducatif entre les deux périodes de l'étude. Les modifications évoquées sont d'ordre socio-démographique (baisse du nombre d'élèves par classe), statutaire (diminution des obligations de service d'enseignement des enseignants des lycées professionnels) et pédagogique (création des modules au lycée).

Il ressort de cette analyse que la structure d'enseignement influe légèrement sur la distribution du temps moyen hebdomadaire et dans la répartition en proportion des tâches qui composent le travail des enseignants. Il faut tout de même noter que les différences sont très faibles, alors que les variations interindividuelles sont importantes. Les enseignants des écoles professionnelles se situent dans la moyenne des heures de travail pour toutes les tâches (38h18). Les enseignants agrégés de lycée (correspondant au secondaire II) ont des horaires un peu plus chargés (38h38), les enseignants certifiés de lycée (correspondant au secondaire II) travaillent en moyenne le plus (39h30) et les enseignants exerçant dans les collèges (correspondant au secondaire I) sont ceux qui travaillent le moins (36h47). Par ailleurs, des variables telles que les caractéristiques personnelles (âge, genre, nombre d'années d'expérience professionnelle) ne semblent pas avoir un impact sur la distribution du temps et des tâches.

Pour la Suisse, le temps de travail des enseignants de l'enseignement primaire, secondaire général et professionnel est l'objet de plusieurs enquêtes mandatées par les syndicats professionnels sur l'ensemble des cantons suisses alémaniques dont la plus récente a été publiée en 2009 (Lander & Brägger, 2009). Les données sont recueillies à différentes périodes de l'année scolaire à l'aide d'un questionnaire et d'une forme de semainier auprès de 4411 enseignants ayant un taux d'activité de 100%. Les résultats montrent que, dans les écoles professionnelles, les enseignants des disciplines générales travaillent en moyenne 49h08 durant les semaines scolaires normales, 35h08 durant les semaines comprenant un ou deux jours fériés, et 24h01 durant les vacances scolaires. Leurs collègues des disciplines techniques déclarent travailler un peu plus durant les semaines scolaires normales (la moyenne est de 52h00) ainsi que durant les semaines comprenant un ou deux jours fériés (moyenne de 31h00) et beaucoup moins durant les vacances scolaires (9h08). Quant aux enseignants du collège (gymnase, secondaire postobligatoire), ils déclarent travailler en moyenne 50h00 durant les semaines scolaires normales, 38h25 durant les semaines comprenant un ou deux jours fériés, et 13h00 durant les vacances scolaires. Leurs homologues de l'enseignement secondaire obligatoire ne s'éloignent pas considérablement d'eux en estimant travailler en moyenne 50h00 hebdomadaires durant les semaines normales, 37h05 durant les semaines incluant un ou deux jours de congé et 11h50 durant les vacances. Sur l'année, les enseignants du secondaire professionnel (général et technique) estiment effectuer peu d'heures supplémentaires (environ 11 heures) alors que leurs collègues du secondaire général I et II rapportent faire respectivement 110 et 130 heures supplémentaires.

Quant à la répartition du temps accordé aux différentes tâches, elle se présente comme suit pour les enseignants de l'enseignement secondaire de Suisse alémanique (Lander & Brägger, 2009). Au niveau du secondaire professionnel (respectivement du secondaire général I et II), l'enseignement en classe représente 39% (46%, 37%) du temps de travail effectif, les tâches de préparation et de correction

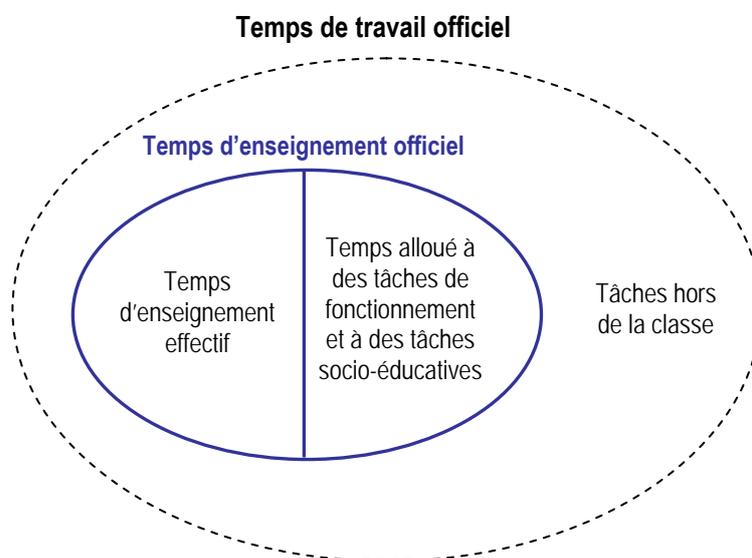
occupent 29% (26%, 34%), les tâches de planification à long terme de différentes activités 7% (6%, 6%), les tâches administratives 8% (6%, 5%), les réunions de collaboration, d'établissement et de discipline 9% (7%, 9%), les entretiens avec les parents et les élèves 3% (4%, 3%), et la formation continue 6% (5%, 6%). Les enseignants du secondaire II (général et professionnel) déploient moins de temps d'enseignement en classe avec les élèves que leurs collègues du secondaire I, mais ils ont en revanche plus de temps requis pour la préparation des cours et des évaluations ainsi que pour les corrections. Les tâches administratives sont par ailleurs un peu plus conséquentes pour les enseignants du secondaire professionnel.

Cette étude de Lander et Brägger révèle aussi que le temps de travail effectif a le plus augmenté pour les enseignants du primaire au cours de cette dernière décennie : le temps qu'ils requièrent pour accomplir l'ensemble de leurs tâches professionnelles équivaut maintenant à celui de leurs collègues du secondaire. Cette augmentation s'accompagne en fait d'une diminution du temps d'enseignement en classe mais d'un net accroissement du temps accordé aux tâches d'évaluation et de correction ainsi qu'aux séances de travail en équipe.

En définitive et si l'on compare avec l'étude en France, on s'aperçoit que ce qui varie le plus sur le plan de la charge de travail, que ce soit du point de vue de son évolution générale dans le temps ou par rapport à la structure de l'enseignement, ce n'est pas le volume horaire mais la répartition du temps de travail entre les diverses tâches.

1.5 Le temps de travail officiel en Suisse

Il est possible de schématiser l'activité de l'enseignement telle que saisie par les unités de temps de la façon suivante :



Le *temps de travail officiel* correspond au nombre d'heures défini par le contrat d'engagement ; il est donc variable en fonction du taux d'activité. Ainsi le temps de travail officiel d'un enseignant du secondaire engagé selon un taux d'activité de 100% dans le canton de Genève équivaut en moyenne à 40 heures par semaine (IRDP, 2009). Nous donnons cette estimation à titre indicatif car aucun document ne précise le temps de travail officiel des enseignants¹. En poursuivant avec le même

¹ En référence à l'article 7 du RPAC-B 5 10.04, « la durée normale du travail et l'horaire réglementaire sont fixés par le cahier des charges. Les dispositions du cahier des charges du corps enseignant du Centre de formation professionnelle santé-social, relatives à la charge globale annuelle et à la répartition des activités, demeurent réservées. »

exemple, son temps d'enseignement officiel correspond à 16 heures et 30 minutes (22 périodes de 45 minutes). La recension effectuée en Suisse romande par l'Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDP, 2009) révèle que ce temps d'enseignement officiel varie en fonction des cantons.

Tableau 1. Tableau comparatif du temps de travail des enseignants du secondaire (premier cycle) en Suisse romande et au Tessin (heures par semaines pour un poste à plein temps)

	SEMAINES D'ENSEIGNEMENT PAR ANNÉE	PÉRIODES D'ENSEIGNEMENT PAR SEMAINE (= TEMPS PASSÉ À ENSEIGNER)	DURÉE D'UNE PÉRIODE D'ENSEIGNEMENT EN MINUTES	HEURES (60 MINS) D'ENSEIGNEMENT PAR SEMAINE (= TEMPS PASSÉ À ENSEIGNER)	HEURES (60 MINS) DE TRAVAIL PAR SEMAINE EN PLUS DE L'ENSEIGNEMENT: PRÉSENCE EN DEHORS DES COURS PRÉPARATION DES LEÇONS CORRECTIONS DES TRAVAUX D'ÉLÈVES PRÉPARATION DES EXAMENS TRAVAUX ADMINISTRATIFS PARTICIPATION À DES SÉANCES CONTACT AVEC LES PARENTS D'ÉLÈVES	TEMPS TOTAL DE TRAVAIL PAR SEMAINE (HEURES DE 60 MINS)
BERNE	38	29	45 mins	21 h 45 (pendant 38 semaines d'école / an)	1	1
BERNE	39	28	45 mins	21 h (pendant 39 semaines d'école / an)	1	1
FRIBOURG	38	26 28 ²	50 mins	21 h 40 23 h 20	non déterminées	-
GENÈVE	36 ½	22 ³	45 mins	16 h 30	23 h 30	40 h 00
JURA	39	28	45 mins	21 h 00	non déterminées	-
NEUCHÂTEL	39	28 ⁴	45 mins	21 h 00	non déterminées	-
NEUCHÂTEL	39	30 ⁵	45 mins	22 h 30	non déterminées	-
TESSIN	36 ½	25/28	50 mins	20 h 50/23 h 20	non déterminées	-
VALAIS	38	26	50 mins	21 h 40	non déterminées	-
VAUD	38	25 ⁶	45 mins	18 h 45	non déterminées	-
VAUD	38	28 ⁷	45 mins	21 h 00	non déterminées	-

¹ Le temps annuel du corps enseignant équivaut à quelque 1930 heures et se compose du nombre de leçons dispensées ainsi que des autres volets du mandat du corps enseignant.
Les membres du corps enseignant doivent consacrer quelque 85% de leur temps de travail annuel aux activités d'enseignement, d'éducation, de conseil et d'encadrement et environ 12% à la collaboration et à la participation.
Le corps enseignant doit consacrer quelque 3% de son temps de travail annuel à la formation continue.
² Maîtres d'éducation physique, musicale, activités créatrices et dessin
³ En moyenne sur une carrière
⁴ Généralistes et maîtres ou maîtresses de branches littéraires et scientifiques
⁵ Maîtres ou maîtresses d'éducation physique et sportive et des branches d'éveil
⁶ Maîtres porteurs ou maîtresses porteuses d'une licence universitaire ou titulaires du brevet pour l'enseignement de la musique, du dessin et de l'éducation physique
⁷ Maîtres non porteurs ou maîtresses non porteuses d'une licence universitaire

N.B. Ces données ont été revues et corrigées par les départements de l'instruction publique romands et tessinois de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP).

Source : © Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDP), Neuchâtel, 2009.

Si les enseignants du secondaire sont assignés à travailler avec les élèves en classe durant 16h30 par semaine dans le canton de Genève, leurs collègues du canton du Valais le sont à raison de 21h40 ; les maîtres d'éducation physique, musicale et artistique du canton de Neuchâtel travaillent quant à eux jusqu'à 22h30 par semaine avec les élèves (*Tableau 1*).

Ce temps d'enseignement officiel à disposition en classe et en présence des élèves est décomposé en temps d'enseignement effectif d'une part, en temps consacré à des tâches de fonctionnement ainsi qu'à des tâches socio-éducatives d'autre part.

Outre le temps de travail officiel en classe, les enseignants du secondaire à Genève ont donc officiellement 23h30 pour accomplir un ensemble de tâches en dehors du temps passé en classe en présence des élèves. Le *temps de travail effectif* des enseignants correspond donc au temps d'enseignement officiel en classe en présence des élèves cumulé avec le temps requis pour accomplir l'ensemble des tâches en l'absence des élèves. Selon les enseignants, en fonction des classes, de la culture pédagogique des établissements scolaires et des directives ou innovations en cours au niveau des systèmes scolaires, le temps de travail effectif peut être égal, supérieur ou inférieur au temps de travail officiel. En outre, la nature des tâches dont les enseignants ont la charge en dehors du temps en classe est l'objet de quelques enquêtes récentes dans différents systèmes scolaires.

2. Méthodologie de recherche

2.1 Questions de recherche

Afin d'étudier la charge de travail des enseignants, nous avons formulé les cinq questions de recherche suivantes :

Q1. Quels sont les différents types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants professionnels ?

Q2. Dans quelle mesure les tâches et leur répartition dépendent-elles de facteurs personnels ?

Q3. Dans quelle mesure les tâches et leur répartition dépendent-elles de facteurs structurels ?

Q4. Dans quelle mesure les types de tâches et leur répartition dépendent-ils des disciplines d'enseignement ?

Q5. Comment les enseignants perçoivent-ils leur charge de travail ?

2.2 Étude préliminaire

La recherche a débuté en avril 2009 avec une étude préliminaire. Le but de cette étude préliminaire consistait à récolter des informations en vue d'élaborer les instruments de la recherche. Pour ce faire, l'équipe a organisé, dans un premier temps, une réunion de travail avec les directeurs des CFP. Dans un second temps, elle a conduit, au cours des mois de mai et juin 2009, une série d'entretiens d'environ une heure avec les sept directeurs des CFP. Ces entretiens individuels poursuivaient concrètement deux finalités. D'une part, ils devaient nous permettre de mieux connaître les caractéristiques et les particularités des sept pôles de formation professionnelle, telles qu'elles sont perçues par les acteurs interrogés. D'autre part, ils devaient également nous aider à recenser et à répertorier toutes les tâches, spécifiques et moins spécifiques, qui composent le temps de travail des enseignants exerçant au sein des CFP.

Les thématiques abordées au cours des entretiens portaient sur :

- ◆ les enjeux et l'intérêt de la révision du cahier des charges des enseignants du secondaire, ainsi que les retombées éventuelles sur le travail au quotidien des enseignants professionnels ;
- ◆ la structure et le contenu de chaque pôle de formation (en termes de cursus, types de formation, etc.) ;
- ◆ la diversité des tâches réalisées par l'enseignant durant une semaine de travail ;
- ◆ les différents facteurs (personnels et structurels) susceptible selon eux d'apporter des variations dans la charge de travail des enseignants professionnels ;
- ◆ l'importance respective des différentes composantes du temps de travail hebdomadaire décrites dans le cahier des charges.

L'analyse des protocoles d'entretiens ainsi que les informations récoltées à l'issue de la séance de travail avec les directeurs de CFP nous ont permis d'élaborer et de structurer les instruments de recueil de données qui seront présentés dans le chapitre suivant. Il est par ailleurs important de préciser qu'en plus des informations recueillies auprès des directeurs des CFP, nous nous sommes également inspirés des instruments conçus lors de l'étude de la charge de travail des enseignants de l'enseignement général du secondaire II (Ducrey, Hrizi & Issaieva Moubarak-Nahra, 2010, ci-après ATE I).

2.2.1 Résultats de l'étude préliminaire : diversité des tâches des enseignants

La diversité des tâches des enseignants du secondaire est mise en évidence par l'analyse des protocoles d'entretiens préliminaires, complétée par l'analyse de leur cahier des charges² ainsi que par les apports des quelques recherches réalisées sur cette thématique. En ce qui concerne le cahier des charges, nous avons trouvé des indications pertinentes dans les rubriques 4 « Horaire hebdomadaire » et 5 « Administration ».

Les résultats nous permettent d'identifier 15 tâches différentes. Ces tâches sont réparties en deux catégories : les *tâches pédagogiques* d'une part, les *tâches d'organisation et de gestion* d'autre part.

Tâches pédagogiques des enseignants professionnels

1. Enseignement en classe
2. Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel
3. Construction des évaluations
4. Correction des évaluations

Tâches d'organisation et de gestion des enseignants professionnels

5. Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement
6. Concertation entre collègues
7. Entretiens avec les parents d'élèves
8. Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, etc.)
9. Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement
10. Assistance pédagogique
11. Surveillance des retenues
12. Surveillance des locaux et du périmètre scolaire
13. Gestion de l'équipement et/ou des locaux
14. Tâches administratives
15. Autres tâches

Sous « Autres tâches », nous avons regroupé toutes les tâches données par les enseignants qui sont spécifiques ou ponctuelles et, de ce fait, ne relèvent pas des autres catégories, lesquelles sont en principe accomplies de façon hebdomadaire. Les « autres tâches » concernent notamment la formation continue, les lectures personnelles, l'organisation de camps de ski et de voyages d'études, la visite de musées, la rédaction de livrets scolaires, le travail instrumental, la recherche artistique, l'entraînement physique personnel, l'organisation de manifestations, etc.

² Le cahier des charges des maîtres et maîtresses de l'enseignement secondaire (juin 1986) est la version provisoire du cahier des charges des enseignants (version 6).

2.3 Instruments de recueil des données

En s'inspirant des instruments du premier volet de l'étude portant sur la charge de travail des enseignants de l'enseignement général secondaire I et II (ATE I) et des informations recueillies lors de l'étude préliminaire, nous avons construit deux instruments complémentaires de recherche : un questionnaire et un semainier. Ces deux instruments tiennent compte à la fois des spécificités de la formation professionnelle et des tâches assignées aux enseignants des CFP. Cette rubrique est consacrée à la présentation de ces deux instruments.

2.3.1 Le questionnaire

Le questionnaire³ a pour but de recueillir l'opinion des enseignants des CFP sur les facteurs susceptibles de déterminer des variations dans leur charge de travail. Il se structure en trois parties :

1. La première partie du questionnaire permet de recueillir des données liées à la situation personnelle (*genre, âge, années d'expérience*) et au statut professionnel (*taux d'activité, nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement et de dégrèvement, fonction(s) occupée(s), type(s) et nombre de classe(s) d'enseignement et degré(s) d'enseignement*) de l'enseignant.
2. La deuxième partie du questionnaire permet de récolter des informations relatives aux disciplines d'enseignement. Il s'agit en particulier de connaître le nombre et le type de disciplines enseignées (*ateliers/pratique, théorie/technique et branches générales*), le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et de classes correspondant à chaque discipline.
3. La troisième partie du questionnaire tente de cerner la perception qu'ont les enseignants de leur propre charge de travail. L'étude de la perception des enseignants de leur charge de travail a été envisagée dans deux directions : d'une part, la perception du temps alloué pour accomplir les différentes tâches composant le travail ; d'autre part, la perception de l'évolution du temps consacré à ces mêmes tâches au cours des cinq dernières années.

Le questionnaire est identique pour chaque pôle de formation, excepté pour le pôle Santé et social où les enseignants bénéficient d'un cahier des charges annualisé⁴. Tenant compte notamment de cette spécificité, une version du questionnaire a été adaptée aux enseignants de ce pôle.

2.3.2 Le semainier

Le second instrument de la recherche est un semainier⁵. Il complète les informations issues du questionnaire en recensant l'ensemble des tâches réalisées par les enseignants au cours d'une semaine-type. L'objectif du semainier est de mieux appréhender l'organisation du temps de travail hebdomadaire des enseignants des CFP. A cet effet, il permet de recueillir des données quantitatives détaillées sur la composition du travail hebdomadaire des enseignants des CFP en tenant compte des disciplines d'enseignement.

Le semainier comporte sept pages qui correspondent aux jours de la semaine (du lundi au dimanche). Une fiche de consigne et de codes permettant la codification des différentes activités et disciplines accompagne ces sept grilles. Pour chaque jour de la semaine, les enseignants devaient préciser la tâche menée à différentes tranches horaires de la journée, ainsi que la discipline et le système

³ Une version du questionnaire se trouve en annexe.

⁴ Source : Cahier des charges général des maîtresses et maîtres de formation professionnelle du Centre de formation professionnelle santé-social.

⁵ Une version du semainier se trouve en annexe.

d'enseignement (dual/plein temps) relatifs à cette discipline en utilisant les codes spécifiques que nous leur avons attribués.

On trouvera ci-dessous un modèle-type de semainier rempli pour une journée donnée.

Exemple fictif d'agenda rempli (pour une journée donnée)

Horaire	Tâche	Discipline	Système	Horaire	Tâche	Discipline	Système	Horaire	Tâche	Discipline	Système
7H 00-14				10H 00-14	A	2	DL	13H 00-14	D	2	DL
15-29				15-29	A	2	DL	15-29	D	2	DL
30-44	B	1	DL	30-44	A	2	DL	30-44	D	2	DL
45-59	B	1	DL	45-59	K	2	DL	45-59	D	2	DL
8H 00-14	A	1	PT	11H 00-14	A	2	PT	15H 00-14	C	1	PT
15-29	A	1	PT	15-29	A	2	PT	15-29	C	1	PT
30-44	A	1	PT	30-44	A	2	PT	30-44	C	1	PT
45-59	B	1	PT	45-59	P			45-59	P		
9H 00-14	A	1	PT	12H 00-14	P			16H 00-14	M	1	PT
15-29	A	1	PT	15-29	P			15-29	E	2	PT
30-44	A	1	PT	30-44	P			30-44	K	1	PT
45-59	P			45-59	P			45-59	C	2	PT

Les plages horaires présentées englobent le temps depuis 7h00 du matin jusqu'à minuit. Ainsi le travail que l'enseignant réalise à son domicile est également pris en compte. Afin d'intégrer les pauses, l'unité d'analyse choisie est de 15 minutes.

Lors de l'utilisation du semainier, nous avons relevé une difficulté, notamment pour déterminer une semaine-type (« moyenne ») pour qu'elle soit assez représentative en termes de charge de travail des enseignants. Nous souhaitons en effet éviter d'administrer le semainier lors de semaines qui ne reflètent pas une charge de travail hebdomadaire « ordinaire » des enseignants (p. ex. une semaine au mois de juin ou en début d'année scolaire). Par conséquent, le choix des périodes d'envois s'est effectué en concertation avec les directeurs des différents CFP. Par ailleurs, pour disposer de données comparables, l'administration du semainier devait également tenir compte de la période de l'envoi du semainier adressé aux enseignants de l'enseignement général secondaire I et II lors du premier volet de l'étude.

A l'instar du questionnaire, un semainier adapté aux enseignants du pôle Santé et social a été conçu.

2.4 Échantillons

2.4.1 La population ciblée

Depuis septembre 2007, le dispositif de la formation professionnelle genevois est organisé en sept pôles de formation qui regroupent les métiers apparentés à chaque domaine professionnel : *Arts appliqués, Commerce, Construction, Nature et environnement, Santé et social, Services et hôtellerie/restauration, Technique*. Les formations sont dispensées dans différents établissements réunis en CFP.

La population de cette étude est constituée de l'ensemble des enseignants nommés des CFP de l'enseignement secondaire II. A ce titre, les enseignants du tertiaire professionnel, de même que les maîtres en formation (et les chargés d'enseignement) ont été exclus de cette enquête.

Les enseignants du Centre de formation professionnelle Commerce (CFPCOM) n'ont pas été intégrés dans ce volet. En effet, les enseignants des écoles de commerce du canton de Genève⁶ ont été pris en

⁶ Bougeries, Nicolas-Bouvier, André-Chavanne, Émilie-Gourd, Madame-de-Staël et Aimée-Stitelmann.

considération dans le cadre de l'étude ATE I consacrée à l'analyse de la charge de travail des enseignants de l'enseignement général secondaire. Cette étude s'est donc centrée sur les enseignants des six autres pôles de formation de l'enseignement professionnel, à savoir les pôles (1) Arts appliqués, (2) Construction, (3) Nature et environnement, (4) Santé et social, (5) Services et hôtellerie/restauration et (6) Technique.

Afin d'atteindre la totalité des enseignants de ces six pôles de formation, un fichier extrait du Système d'information des ressources humaines (SIRH) contenant l'ensemble des adresses des enseignants nommés nous a été transmis.

Au total, le fichier extrait du système, qui constitue l'ensemble de la population étudiée, recense 416 enseignants.

2.4.2 Les enseignants des pôles Arts appliqués, Construction, Nature et environnement, Services et hôtellerie/restauration et Technique

Afin d'avoir une représentation de la charge de travail qui s'approche le plus de la charge effective des enseignants, nous avons choisi d'interroger l'ensemble de la population des enseignants nommés des CFP. Ainsi chaque enseignant a reçu à son domicile un questionnaire accompagné d'un semainier.

Le *Tableau 2* présente les taux de réponse du questionnaire et du semainier envoyés aux enseignants des six pôles de formation cités ci-dessus⁷.

Sur 350 questionnaires envoyés en février 2010, 150 nous ont été retournés, ce qui correspond à un taux de retour de 42.9%. Nous disposons également de 124 semainiers retournés en mars 2010, ce qui correspond à un taux de retour de 35.4%.

Tableau 2. Taux de retour des instruments envoyés aux enseignants des six pôles de formation pris en compte

	Nombre d'enseignants sollicités	Nombre de répondants	Taux de retour
Échantillon des enseignants pour le questionnaire	350	150	42.9%
Échantillon des enseignants pour le semainier	350	124	35.4%

2.4.3 Les enseignants du pôle Santé et social

Les enseignants du pôle de formation Santé et social ont la spécificité de bénéficier d'un cahier des charges annualisé, différent du cahier des charges des enseignants des autres pôles. Les instruments de recueil des données ont donc été conçus de manière à tenir compte de cette particularité.

Les taux de retour du questionnaire et du semainier envoyés aux enseignants du pôle Santé et social sont observés dans le *Tableau 3*.

Ainsi, sur les 66 questionnaires envoyés, 9 nous ont été retournés, ce qui correspond à un taux de retour de 13.6%. Nous disposons également de 4 semainiers, ce qui correspond à un taux de retour de 6.1%.

⁷ Le pôle *Services et hôtellerie/restauration* n'a pas été retenu dans notre étude car un seul enseignant nous a retourné les instruments d'analyse.

Tableau 3. Taux de retour des instruments envoyés aux enseignants du pôle Santé et social

	Nombre d'enseignants sollicités	Nombre de répondants	Taux de retour
Échantillon des enseignants du pôle Santé et social pour le questionnaire	66	9	13.6%
Échantillon des enseignants du pôle Santé et social pour le semainier	66	4	6.1%

Les taux de retour des questionnaires et des semainiers envoyés aux enseignants du pôle Santé et social sont très faibles. Nous ne disposons donc pas de données suffisantes qui puissent être exploitées en vue de cerner la variabilité du temps de travail des enseignants de ce pôle d'enseignement professionnel. Par conséquent, dans le cadre de ce projet, l'analyse de la charge de travail effective des enseignants du pôle Santé et social ne peut être conduite.

2.5 Procédure de recherche

Le secrétariat général du DIP a mandaté le SRED en mars 2009 pour mener la recherche sur la charge de travail des enseignants des CFP. Cette étude s'inscrit en prolongement de celle réalisée auprès des enseignants de l'enseignement général secondaire I et II (ATE I) dont le rapport final a été rendu à la fin du mois de février 2010.

L'équipe de recherche a d'abord mené une étude préliminaire dont l'objectif était de recenser de l'information sur le thème de la charge de travail des enseignants et sur les spécificités de la formation professionnelle. Pour ce faire, au mois d'avril 2009, l'équipe de recherche a organisé une séance de travail avec les directeurs des différents CFP. Par la suite, sept entretiens ont été menés, au cours des mois de mai et de juin 2009, auprès de ces mêmes acteurs. Suite à ces entretiens, deux instruments de mesure permettant la collecte de données ont été conçus.



Dans le courant du mois de février 2010, l'équipe de recherche a envoyé un questionnaire accompagné d'un semainier à l'ensemble des enseignants des CFP. Un premier délai de réponse a été fixé au 31 mars 2010. Suite aux nombreuses demandes de renseignements formulées par des enseignants du pôle Santé et social, nous avons prolongé le délai de retour au 31 avril 2010.

La saisie des données, opérée par lecture optique pour les questionnaires et réalisée manuellement pour les semainiers, s'est terminée dans le courant du mois de juillet 2010. Le rapport final a été rendu à la fin du mois d'octobre 2010.

2.6 Traitement des données : difficultés observées

Nous souhaitons ici exposer quelques-uns des problèmes auxquels nous nous sommes confrontés lors du traitement des données. Il faut tout d'abord savoir que la saisie des données des questionnaires s'est opérée essentiellement par lecture optique (et une bonne part d'opérations manuelles). Concernant le semainier, la saisie a dû se faire manuellement car une lecture optique s'est avérée irréalisable. D'une manière générale, les semainiers au même titre que les questionnaires ont exigé un travail important de nettoyage des données.

Concernant le semainier, nous avons rencontré un certain nombre de difficultés lors du traitement des données. En effet, il s'avère que les consignes dans la manière de remplir le semainier n'ont pas toujours été suivies. D'une part, nous avons demandé aux enseignants de se référer aux codes prédéfinis pour spécifier les disciplines d'enseignement et les différentes tâches réalisées au cours de la semaine. Or une partie d'entre eux a préféré inscrire ses réponses en toutes lettres. Nous avons donc été obligés d'effectuer un travail de retranscription, consistant en un passage de ces données alphanumériques en codes numériques.

D'autre part, afin de faciliter la saisie manuelle des données et minimiser le temps consacré à cette opération, l'unité considérée lors de l'entrée des données a été *l'individu*. L'analyse des données nous a ensuite astreints à un changement d'unité : nous avons alors considéré comme unité d'analyse *le temps* (15 minutes). Ce changement d'unité a entraîné un travail non négligeable. Il est important de souligner que nous avons rencontré un problème en termes d'utilisation des données du semainier. Un des objectifs de cet instrument était de compléter les informations issues du questionnaire en apportant une vision plus précise de la charge de travail hebdomadaire des enseignants en fonction des disciplines d'enseignement, mais également en fonction du système d'enseignement (dual/plein temps). Nous souhaitons ainsi pouvoir distinguer pour les deux modes d'apprentissage (dual et plein temps) le temps qui est alloué aux différentes tâches. Cette information devait par la suite compléter et être reliée à celle récoltée par le biais du questionnaire. A cet effet, nous nous attendions à ce que les enseignants décomposent de manière méticuleuse les différentes tâches réalisées durant la semaine en fonction de la discipline et du système d'enseignement qui s'y réfère. En réalité, la majorité des enseignants nous a indiqué pour la plupart des tâches les deux modes d'apprentissage. Il n'a donc pas été possible d'isoler de manière systématique le temps consacré à chaque système d'enseignement. Par conséquent, nous n'avons pas pu exploiter les données du semainier en apportant une information quant à la charge de travail en fonction du système d'enseignement en dual ou à plein temps.

En ce qui concerne le questionnaire, une grande partie du travail a consisté à regrouper les réponses ouvertes des modalités « autres » en différentes catégories, ou le cas échéant à les rattacher à des modalités déjà existantes. Les variables concernées étaient les suivantes : « fonction(s) de l'enseignant » et « discipline(s) enseignée(s) ».

3. Présentation des résultats

Ce chapitre est réservé à la présentation des résultats issus de l'analyse quantitative de la charge de travail des enseignants des CFP. Les résultats sont exposés selon les cinq axes correspondant aux cinq questions de recherche. Ainsi, nous allons tout d'abord examiner comment se répartissent les différentes tâches qui composent le travail des enseignants professionnels. Nous verrons ensuite dans quelle mesure des facteurs personnels, puis des facteurs structurels sont susceptibles d'exercer des effets sur la répartition des tâches du travail hebdomadaire de ces enseignants. La répartition des tâches en fonction des disciplines d'enseignement est l'objet du quatrième axe. Enfin, nous rendrons compte de la manière dont les enseignants des CFP perçoivent leur charge de travail. Mais il convient tout d'abord d'apporter des précisions méthodologiques sur l'indice que nous avons choisi pour exprimer la part que chaque type de tâche occupe dans la charge de travail des enseignants des CFP.

Théoriquement, le cumul des tâches d'un enseignant engagé à 100% dans l'enseignement public du canton de Genève devrait représenter 40 heures par semaine en moyenne (voir note 1, p. 19). Or les résultats de l'analyse du temps de travail hebdomadaire, tel que rapporté par les 124 enseignants professionnels, révèlent une très forte variabilité entre enseignants. Comme l'indique le *Tableau 4*, parmi l'ensemble des enseignants des CFP exerçant à 100%, la différence entre l'enseignant qui déclare le moins d'heures de travail et celui qui en déclare le plus équivaut à 40 heures. Alors que l'exercice de la profession à 80% supposerait que l'ensemble des tâches prenne 32 heures hebdomadaires, nous constatons que le temps pour accomplir les tâches comporte des différences entre enseignants des CFP allant jusqu'à 39 heures et 30 minutes... ce qui représente plus que le temps de travail attendu. L'étendue du temps de travail est donc très variable.

Nous pouvons supposer que cette variabilité provient du fait qu'il s'agit de mesures autorapportées qu'il n'a pas été possible, dans les limites des ressources imparties à cette recherche, de croiser avec d'autres sources de données telles que, par exemple, des observations directes faites par une tierce personne. Mais elle nous empêche d'exprimer la charge de travail des enseignants des CFP en termes de quantités d'heures et de minutes absolues. De telles étendues affectent en effet la pertinence méthodologique et théorique d'un indicateur qui décrirait les charges des enseignants en moyennes d'heures.

En outre, exprimer les charges de travail de chaque enseignant en heures absolues présente peu de pertinence théorique. Étant donné les fortes différences observées entre les enseignants, le risque est grand d'inférer à partir du temps alloué à l'accomplissement de tâches pédagogiques que certains enseignants seraient « meilleurs » que d'autres. Il s'agirait d'une conclusion abusive davantage dictée par le sens commun que par une connaissance des phénomènes d'enseignement et d'apprentissage. De tels propos sont peu constructifs, d'autant plus que rien ne nous dit dans cette étude qu'un enseignant qui travaille peu d'heures pour accomplir certaines tâches n'est pas efficace dans son travail et inversement. Afin qu'un indicateur des charges de travail en heures absolues soit pertinent, il est indispensable de démontrer qu'une personne qui travaille 48 heures par semaine de plus qu'une autre est vraiment plus performante.

Tenant compte de ces différentes difficultés de la mesure autorapportée des charges de travail, nous avons opté pour indiquer la répartition des tâches dans les charges des enseignants sous forme de pourcentages. Ainsi l'ensemble des résultats est basé sur la proportion qu'occupe chez chaque enseignant professionnel chacune des tâches dans la totalité des heures de travail qu'il nous rapporte. En outre, cet indicateur nous permet de comparer la répartition des tâches quelles que soient les périodes d'enseignement assignées à chaque enseignant. Cette démarche atténue quelque peu les problèmes de méthodologie, sans pour autant les annuler complètement puisqu'il s'agit de mesures autorapportées, mais les résultats sont plus vraisemblables.

Tableau 4. Répartition horaire des tâches des enseignants des CFP en fonction de leur taux d'activité : heures hebdomadaires

	Médian ^a	Moyenne	Intervalle de confiance ^b 1- α = 0.99	
Taux d'activité à 100% (N=86)	39:45	39:58	37:54	42:03
Taux d'activité à 80% (N=21)	31:45	31:05	24:40	37:30
Taux d'activité à 63% (N=6)	26:08	25:43	14:57	36:28
Taux d'activité à 50% (N=10)	21:23	25:59	14:25	37:32
Hors poste (N=1)	-	-	-	-

^a Le médian est un indice de position qui répartit la population en deux groupes de même effectif de sorte que 50% de la population se situe au-dessus de cet indice et 50% en dessous.

^b On appelle intervalle de confiance à 99% autour de la moyenne, l'intervalle dont les bornes sont la valeur minimale et la valeur maximale entre lesquelles il y a 99% de chances que se trouve la moyenne correspondant à la population.

	Minimum ^c	Maximum ^d	Étendue ^e	Écart-type ^f
Taux d'activité à 100% (N=86)	18:00	58:00	40:00	7:47
Taux d'activité à 80% (N=21)	9:15	48:45	39:30	11:23
Taux d'activité à 63% (N=6)	10:30	38:45	28:15	10:13
Taux d'activité à 50% (N=10)	9:00	48:30	39:30	14:10
Hors poste (N=1)	-	-	-	-

^c Le minimum est la valeur qui est inférieure à toutes les autres valeurs.

^d Le maximum est la valeur qui est supérieure à toutes les autres valeurs.

^e L'étendue est la différence entre la plus grande et la plus petite des valeurs.

^f L'écart-type est un indice de dispersion des observations autour de la moyenne. Plus l'écart-type est élevé, plus la dispersion des observations est hétérogène.

3.1 Les tâches des enseignants des centres de formation professionnelle

3.1.1 Répartition en pourcentage des tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP

Répartition en pourcentage des types de tâches composant le travail hebdomadaire

Le premier objectif de la présente recherche consiste à analyser la répartition en pourcentage des tâches qui composent le travail hebdomadaire des enseignants en tenant compte de la nature de leur lien (plus ou moins direct) avec l'activité d'enseignement proprement dite. Pour ce faire, nous avons catégorisé les tâches au préalable en deux groupes en fonction du critère qui vient d'être évoqué, c'est-à-dire selon que les tâches relèvent de l'enseignement en classe ou d'autres tâches annexes. Ensuite, lors de l'analyse, les tâches ont été prises en considération en fonction de ces catégories. Ainsi, les tâches d'enseignement, de préparation et planification des cours et les tâches de construction et de correction des évaluations, liées de manière très directe à l'enseignement, ont été qualifiées comme tâches d'ordre « pédagogique ».

Quant aux tâches qui ont trait aux différents aspects du travail en établissement scolaire avec les différents partenaires de l'école, elles ont été qualifiées comme tâches « d'organisation et de gestion ». Elles comprennent les tâches suivantes : 1) participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement, 2) concertation entre collègues, 3) entretiens avec les parents d'élèves, 4) entretiens avec les autres partenaires, 5) échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement en classe, 6) assistance pédagogique, 7) surveillance des retenues, 8) surveillance des locaux et du périmètre scolaire, 9) gestion de l'équipement et/ou des locaux, 10) tâches administratives, ainsi que

11) toutes les autres tâches. Les cinq premières tâches comportent des aspects plus relationnels, que ce soit avec les élèves, les parents ou les collègues. De ce fait, nous pouvons les considérer comme des tâches d'échanges interindividuels.

Dans la catégorie « Autres tâches » nous avons regroupé toutes les tâches qui sont de nature ponctuelle et, de ce fait, ne relèvent pas des autres catégories, lesquelles sont en principe accomplies de façon hebdomadaire. Les autres tâches concernent notamment la formation continue, les lectures personnelles, l'organisation de camps de ski et de voyages d'études, la visite de musées, la rédaction de livrets scolaires, le travail instrumental, la recherche artistique, l'entraînement physique personnel, l'organisation de manifestations, etc.

A partir de ce regroupement des tâches, nous avons examiné quelles sont les proportions de temps que leur consacrent tous les enseignants interrogés des CFP (au nombre total de 124). De cette manière, nous obtenons une vision globale qui est montrée dans le *Tableau 5* ci-dessous.

Tableau 5. Répartition en pourcentage des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP

Types de tâches	Moyenne (N=124)
Enseignement en classe	79.3%
Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel	
Construction des évaluations	
Correction des évaluations	
Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	20.7%
Concertation entre collègues	
Entretiens avec les parents d'élèves	
Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, etc.)	
Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement	
Assistance pédagogique	
Surveillance des retenues	
Surveillance des locaux et du périmètre scolaire	
Gestion de l'équipement et/ou des locaux	
Tâches administratives	
Autres tâches	

Pourcentage de dégrèvement : 3.5%.

L'analyse effectuée fait clairement ressortir que les tâches d'ordre pédagogique occupent la majeure partie du temps de travail des enseignants des CFP, à savoir plus de trois quarts (79.3%). Le reste de leur temps, qui représente moins d'un quart (exactement 20.7%), est consacré aux tâches liées à l'organisation et à la gestion de l'établissement. A titre comparatif avec les résultats observés chez les enseignants du secondaire général, ici on voit apparaître la même tendance générale : indifféremment de la structure de l'enseignement, les enseignants allouent plus de trois quarts de leur temps à des tâches de type pédagogique. Dit autrement, l'enseignement en classe comme la préparation des cours et les activités évaluatives constituent la principale occupation de tous les enseignants. Cependant, force est de constater que la proportion allouée aux tâches pédagogiques est légèrement supérieure chez les enseignants des CFP (79%) que chez les enseignants du PO (76.5%) et les enseignants du CO (72.7%). Ce phénomène peut être expliqué par le nombre de périodes d'enseignement réglementaires qui est plus important pour les premiers. En effet, selon le cahier des charges, le nombre de périodes d'enseignement officiel des enseignants d'ateliers est fixé à 30-36 périodes pour un poste complet, alors que celui des enseignants du secondaire général est de 20-24 périodes.

Répartition en pourcentage des différentes tâches composant le travail hebdomadaire

Après avoir observé la répartition des deux groupes de tâches composant le travail hebdomadaire des enseignants des CFP, nous allons examiner quelle est la contribution de chacune des tâches appartenant à l'une ou à l'autre catégorie qui a été prédéfinie.

D'abord, si nous nous focalisons sur les tâches regroupées dans la catégorie « tâches pédagogiques », nous pouvons faire le constat suivant : l'enseignement en classe occupe proportionnellement presque la moitié du temps global alloué à cette catégorie de tâches, précisément 48.5% (voir *Tableau 6*). La préparation et la planification des cours représentent également une part considérable (16.1%) suivie par les corrections des évaluations (9.8%).

Si l'on confronte ces proportions avec celles observées chez les enseignants du PO, on constate que les enseignants des CFP emploient relativement plus de temps à l'enseignement en classe, alors que leurs homologues de l'enseignement général du PO passent plus de temps à préparer les cours, à construire les évaluations et à les corriger. Mais, comme nous l'avons déjà précisé dans la section précédente, ce résultat peut s'expliquer en partie par le nombre de périodes d'enseignement fixées dans le cahier des charges des enseignants du secondaire et qui se différencient selon la discipline d'enseignement.

Tableau 6. Répartition en pourcentage des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Moyenne (N=124)
Enseignement en classe	48.5%
Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel	16.1%
Construction des évaluations	4.9%
Correction des évaluations	9.8%
Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	2.0%
Concertation entre collègues	2.6%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.4%
Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, etc.)	0.6%
Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement	0.7%
Assistance pédagogique	0.3%
Surveillance des retenues	0.4%
Surveillance des locaux et du périmètre scolaire	0.0%
Gestion de l'équipement et/ou des locaux	2.3%
Tâches administratives	8.1%
Autres tâches	3.3%

Pourcentage de dégrèvement : 3.5%.

Parmi les tâches relevant du domaine de l'organisation et de la gestion de l'enseignement, une part importante revient aux tâches administratives qui obtiennent 8.1%. Près de 7% sont partagés entre les tâches concernant les échanges interindividuels/relationnels. Ainsi, les réunions des groupes de discipline et d'établissement ainsi que la concertation entre collègues occupent des parts proches (respectivement 2% et 2.6%). Les entretiens avec les parents d'élèves, ainsi que les entretiens avec les autres partenaires et les échanges avec élèves en temps extrascolaire occupent des parts très faibles (respectivement 0.4%, 0.6% et 0.7%).

Les enseignants assurent aussi diverses tâches de services/gestion de l'équipement et/ou des locaux qui représentent près de 2.3% de leur temps de travail. Les autres tâches, composées d'activités très diverses qui fluctuent durant l'année, sont de l'ordre de 3.3%.

En définitive, si on compare les distributions des proportions du temps de travail chez les enseignants du secondaire général PO et du professionnel pour ce qui a trait aux tâches d'ordre organisationnel et

relationnel, on constate qu'ils allouent presque les mêmes pourcentages du temps aux tâches administratives. En revanche, les tâches d'ordre interindividuel, à savoir les échanges avec les parents, les autres partenaires, de même qu'avec les élèves, sont moins importantes pour les enseignants des CFP. Par ailleurs, la gestion de l'équipement et/ou des locaux est beaucoup plus présente chez eux du fait que certaines disciplines qu'ils dispensent l'exigent davantage. De plus, en comparaison avec les répartitions observées chez les enseignants du PO, les échanges avec les parents de même qu'avec les élèves occupent une part moindre du temps de travail des enseignants des CFP.

3.1.2 L'influence des facteurs personnels sur la répartition des tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP

Le deuxième objectif poursuivi par la présente recherche est d'examiner dans quelle mesure des facteurs de type personnel, tels que le genre, le nombre d'années d'expérience professionnelle, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement, le taux d'enseignement, pourraient expliquer les variations dans la répartition des tâches composant le travail enseignant. Parmi tous ces facteurs cités, trois méritent attention puisque les analyses effectuées ont mis en évidence qu'ils permettent de rendre compte de certaines différences, plus ou moins importantes. Il s'agit du genre, du nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et du taux d'enseignement. C'est pourquoi nous présentons les résultats qui les concernent. Nous commençons d'abord par exposer les résultats relatifs au facteur « genre » et ensuite ceux relatifs aux facteurs « nombre de périodes d'enseignement » et « taux d'enseignement ». Chaque présentation de résultats se focalise d'abord sur la répartition des deux types de tâches pour enchaîner ensuite avec l'observation des variations de chacune des tâches.

Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire en fonction du genre

Le *Tableau 7* permet d'observer quelle est la répartition en proportion des deux types de tâches en fonction du facteur « genre ». Ainsi, il apparaît clairement que les profils « homme » et « femme » consacrent plus de trois quarts de leur temps de travail aux tâches « pédagogiques » ; ceci représente respectivement 78.3% et 83.3% de leur temps de travail. Néanmoins, il est important de noter que la part allouée aux tâches pédagogiques est plus importante chez les femmes que chez les hommes avec un écart de 5%. Par conséquent, on peut considérer que sur ce plan il existe des différences qui peuvent être attribués au facteur « genre ». A titre comparatif avec les enseignants de l'enseignement général du PO, la même tendance a été observée, mais de manière nettement moins marquée (5 points d'écart entre les profils d'enseignants des CFP contre 1.1 point chez les enseignants du PO).

Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire en fonction du genre

A présent, nous allons tenter de voir à quoi sont dus les écarts observés dans la section précédente, à savoir entre les deux profils globaux dessinés en fonction du genre. Pour ce faire, nous allons observer quelle est la part que représente chacune des différentes tâches pour le groupe des hommes et le groupe des femmes.

En ce qui concerne les tâches relevant de la catégorie « tâches pédagogiques », le *Tableau 8* illustre clairement que les différences entre les deux profils se jouent surtout sur le plan des tâches de préparation et d'évaluation (correction et construction). Ainsi, les femmes consacrent une part de leur temps de travail plus conséquente aux tâches de préparation et de planification des cours (18.7% contre 15.3% pour les hommes), construction des évaluations (6.0% contre 4.7% pour les hommes), correction des évaluations (11.7% contre 9.3% pour les hommes).

Sur le plan des tâches d'ordre organisationnel et de gestion, les différences sont visibles en particulier pour les diverses tâches d'échanges. Les femmes allouent proportionnellement plus de temps que les hommes en vue de participer aux réunions des groupes de discipline et d'établissement (3.8% vs 1.5%), et échanger avec les élèves (1.2% vs 0.5%). Ce constat s'impose également en ce qui concerne

les autres tâches : les femmes s'y consacrent davantage (5.0% contre 2.9% pour les hommes). Quant aux hommes, il ressort qu'ils consacrent une part nettement plus importante de leur temps de travail aux tâches administratives (9.3% contre 3.5% pour les femmes). De même, ils emploient plus de temps pour la gestion de l'équipement et des locaux.

Tableau 7. Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP selon le genre

Types de tâches	Femme (N=26)	Homme (N=98)
Enseignement en classe	83.3%	78.3%
Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel		
Construction des évaluations		
Correction des évaluations		
Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	16.7%	21.7%
Concertation entre collègues		
Entretiens avec les parents d'élèves		
Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, etc.)		
Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement		
Assistance pédagogique		
Surveillance des retenues		
Surveillance des locaux et du périmètre scolaire		
Gestion de l'équipement et/ou des locaux		
Tâches administratives		
Autres tâches		

Pourcentage de dégrèvement : femme : 0.9% ; homme : 4.2%.

Tableau 8. Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP selon le genre

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Femme (N=26)	Homme (N=98)
Enseignement en classe	47.0%	48.9%
Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel	18.7%	15.4%
Construction des évaluations	6.0%	4.7%
Correction des évaluations	11.7%	9.4%
Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	3.8%	1.5%
Concertation entre collègues	2.0%	2.8%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.2%	0.4%
Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, etc.)	0.6%	0.6%
Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement	1.2%	0.5%
Assistance pédagogique	0.0%	0.4%
Surveillance des retenues	0.0%	0.5%
Surveillance des locaux et du périmètre scolaire	0.0%	0.0%
Gestion de l'équipement et/ou des locaux	0.3%	2.8%
Tâches administratives	3.5%	9.3%
Autres tâches	5.0%	2.9%

Pourcentage de dégrèvement : femme : 0.9% ; homme : 4.2%.

Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire en fonction des périodes d'enseignement

Dans cette section nous allons présenter les résultats de l'analyse dont le but a été de déterminer dans quelle mesure le nombre de périodes d'enseignement intervient dans la variation du temps de travail des enseignants. Le *Tableau 9* illustre la répartition des deux types de tâches suivant le nombre de périodes d'enseignement.

Tableau 9. Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP en fonction du nombre de périodes d'enseignement

Types de tâches	Plus de 24 périodes (N=41)	20-24 périodes (N=35)	16-19 périodes (N=21)	13-15 périodes (N=7)	10-12 périodes (N=13)	Moins de 10 périodes (N=7)
Enseignement en classe	85.8%	82.2%	81.3%	76.8%	74.7%	32.6%
Préparation et planification des cours						
Construction des évaluations						
Correction des évaluations						
Réunions grp. discipline/d'établissement	14.2%	17.8%	18.7%	23.2%	25.3%	67.4%
Concertation entre collègues						
Entretiens avec les parents d'élèves						
Entretiens avec les autres partenaires						
Échanges avec les élèves						
Assistance pédagogique						
Surveillance des retenues						
Surveillance locaux/périmètre scolaire						
Gestion équipement/locaux						
Tâches administratives						
Autres tâches						

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 1.1% ; 1.5% ; 2.5% ; 4.8% ; 2.9% ; 30.8%.

D'après les résultats, une tendance semble apparaître de manière assez claire : plus le nombre de périodes d'enseignement devient important, plus les tâches de type organisationnel et de gestion prennent de la place par rapport aux tâches pédagogiques ; notons cependant que ces variations restent relativement faibles. Par ailleurs, pour toutes les périodes d'enseignement sauf une, celle de « moins de 10 périodes d'enseignement », la majorité de temps est toujours consacrée aux tâches en lien direct avec l'activité d'enseignement. Ce résultat peut être expliqué par le fait que le groupe d'enseignants qui a « moins de 10 périodes d'enseignement » se différencie des autres du fait qu'il comprend des enseignants qui occupent diverses fonctions administratives et sont déchargés d'enseignement. Ainsi, si l'on regarde le *Tableau 9*, on voit clairement qu'environ deux tiers de leur temps reviennent aux tâches de types « gestion ».

Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire en fonction des périodes d'enseignement

A présent, nous allons voir si des variations particulières se dégagent sur le plan de la distribution des différentes tâches en fonction du nombre de « périodes d'enseignement ».

La lecture du *Tableau 10* permet de constater qu'il existe une variabilité légère qui concerne les tâches consacrées aux activités d'enseignement. Elle peut s'expliquer surtout par la diminution des proportions qui caractérisent la tâche « enseignement en classe ». Ainsi, on observe que la baisse du nombre de périodes d'enseignement s'accompagne d'une réduction de la part qui revient à l'enseignement en classe.

Dans une moindre mesure, on observe une tendance comparable en ce qui concerne certaines tâches relevant de la catégorie « organisation et gestion », à savoir les tâches d'ordre relationnel. Ainsi, la tendance générale qui ressort consiste à dire que moins les enseignants ont de périodes d'enseignement, plus la part consacrée aux tâches de ce type est importante (participation à des réunions de groupes de discipline, concertation avec les collègues, entretien avec les parents d'élèves, avec d'autres partenaires et échanges avec les élèves). Il faut tout de même souligner que les variations observées sont relativement peu marquées.

Tableau 10. Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP en fonction du nombre de périodes d'enseignement

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Plus de 24 périodes (N=41)	20-24 périodes (N=35)	16-19 périodes (N=21)	13-15 périodes (N=7)	10-12 périodes (N=13)	Moins de 10 périodes (N=7)
Enseignement en classe	61.7%	45.6%	45.4%	42.8%	40.2%	16.3%
Préparation et planification des cours	13.5%	19.7%	16.6%	14.5%	17.4%	10.4%
Construction des évaluations	3.9%	5.8%	6.5%	5.3%	5.5%	0.8%
Correction des évaluations	6.8%	11.1%	12.7%	14.2%	11.6%	5.2%
Réunions grp. discipline/d'établissement	0.9%	2.5%	2.9%	1.4%	2.9%	2.0%
Concertation entre collègues	2.5%	1.6%	2.2%	4.4%	3.6%	6.1%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.3%	0.1%	1.0%	0.5%	0.1%	0.5%
Entretiens avec les autres partenaires	0.5%	0.3%	0.8%	1.1%	0.7%	0.8%
Échanges avec les élèves	0.4%	0.7%	1.1%	1.0%	0.7%	0.7%
Assistance pédagogique	0.1%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	1.1%
Surveillance des retenues	1.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Surveillance locaux/périmètre scolaire	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Gestion équipement/locaux	2.9%	1.2%	2.4%	1.6%	0.9%	6.6%
Tâches administratives	3.8%	6.7%	6.6%	4.6%	8.7%	47.5%
Autres tâches	1.8%	3.8%	1.5%	8.6%	7.6%	2.2%

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 1.1% ; 1.5% ; 2.5% ; 4.8% ; 2.9% ; 30.8%.

Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire en fonction du taux d'enseignement

Avant d'entamer la présentation des résultats relatifs au facteur « taux d'enseignement », il est important de préciser pourquoi nous avons opté pour une approche qui distingue et étudie les effets non seulement de la variable « nombre de périodes d'enseignement » dont les résultats les concernant viennent d'être évoqués, mais aussi ceux du « taux d'enseignement ». En effet, notre choix s'est volontairement porté vers cette approche du fait que la variable « nombre de périodes d'enseignement » regroupe des enseignants qui peuvent ne pas avoir le même taux d'enseignement et, de ce fait, ne permet pas de rendre compte des disparités. Ainsi, selon le cahier des charges des enseignants du secondaire, pour les enseignants engagés à un taux de 100%, le nombre de périodes d'enseignement peut différer en se situant entre 20 et 36 périodes selon la discipline qui est dispensée ; ceci correspond par conséquent à des taux effectifs d'enseignement différents auxquelles peuvent se rajouter d'autres fonctions. Par exemple, pour les maîtres d'enseignement général et technique, un poste à plein temps (taux d'activité de 100%) équivaut à effectuer entre 20 et 24 périodes d'enseignement, alors que pour les maîtres d'ateliers et de métiers, la référence d'un poste à plein temps est de 30 à 36 périodes. Aussi, un maître d'ateliers engagé à un taux d'activité de 50% devrait théoriquement donner 18 périodes d'enseignement, soit le même nombre de périodes qu'un maître d'enseignement général engagé à 80%. La variable « taux d'enseignement » permet de tenir compte de ces variabilités et de la durée de l'enseignement « effectif », c'est-à-dire de celui que les enseignants déclarent avoir dispensé. C'est pourquoi, afin de voir s'il existe des variations dans la distribution des tâches des enseignants en fonction de la durée de l'enseignement, nous avons aussi décidé de conduire une analyse en fonction de la variable « taux d'enseignement ».

Tableau 11. Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP en fonction du taux d'enseignement*

Types de tâches	Taux d'enseignement à 100% (N=66)	Taux d'enseignement à 80% (N=27)	Taux d'enseignement à 63% (N=11)	Taux d'enseignement à 50% (N=13)	Taux d'enseignement < 50% (N=7)
Enseignement en classe	85.2%	79.0%	80.4%	74.7%	32.6%
Préparation et planification des cours					
Construction des évaluations					
Correction des évaluations					
Réunions grp. discipline/d'établissement	14.8%	21.0%	19.6%	25.3%	67.4%
Concertation entre collègues					
Entretiens avec les parents d'élèves					
Entretiens avec les autres partenaires					
Échanges avec les élèves					
Assistance pédagogique					
Surveillance des retenues					
Surveillance locaux/périmètre scolaire					
Gestion équipement/locaux					
Tâches administratives					
Autres tâches					

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 0.8% ; 2.8% ; 5.0% ; 2.9% ; 30.8%.

* Part effective d'enseignement.

Notons également que les proportions observées baissent avec la diminution du taux d'enseignement, sans que ce phénomène se produise de manière vraiment linéaire. Ainsi, ce sont les enseignants ayant 100% de taux d'enseignement qui consacrent proportionnellement plus de leur temps aux tâches pédagogiques (85.2%). Ces pourcentages baissent ensuite selon le taux d'enseignement tout en restant constants et étant similaires pour deux groupes d'enseignants, ceux exerçant à 80% et à 63%. Il est par ailleurs important de souligner que les enseignants ayant un taux d'enseignement de moins 50%, allouent une part de temps faible aux tâches pédagogiques, ceci représente environ un tiers du temps global. Ce phénomène peut bien évidemment s'expliquer par le fait que ce groupe est représenté par les enseignants ayant des pourcentages de dégrèvement élevés étant donné qu'ils occupent des fonctions administratives.

Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire en fonction du taux d'enseignement

Après avoir analysé comment se répartissent globalement les types de tâches en fonction du taux d'enseignement des enseignants, nous allons observer dans quelle mesure ces répartitions peuvent s'expliquer à travers les distributions en proportions de chacune des tâches spécifiques composant le travail. L'analyse fait apparaître que, la part du temps consacrée à l'enseignement en classe devient plus importante avec l'augmentation du taux d'enseignement : plus le taux d'enseignement augmente, plus les enseignants déclarent dispenser de l'enseignement en classe. Mais ces variations sont légères. Aucune tendance ou différence notable n'apparaît en ce qui concerne les autres tâches de la catégorie « tâches pédagogiques », à savoir la préparation des cours et les évaluations (correction et construction).

Tableau 12. Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP en fonction du taux d'enseignement

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Taux d'enseigne ^m t à 100% (N=66)	Taux d'enseigne ^m t à 80% (N=27)	Taux d'enseigne ^m t à 63% (N=11)	Taux d'enseigne ^m t à 50% (N=13)	Taux d'enseigne ^m t < 50% (N=7)
Enseignement en classe	55.4%	45.4%	44.6%	40.2%	16.3%
Préparation et planification des cours	15.6%	18.0%	15.9%	17.4%	10.4%
Construction des évaluations	4.8%	5.5%	6.8%	5.5%	0.8%
Correction des évaluations	9.4%	10.1%	13.1%	11.6%	5.2%
Réunions grp. discipline/d'établissement	1.7%	2.7%	1.2%	2.9%	2.0%
Concertation entre collègues	2.1%	2.0%	3.8%	3.6%	6.1%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.2%	0.8%	0.3%	0.1%	0.5%
Entretiens avec les autres partenaires	0.3%	0.7%	1.2%	0.7%	0.8%
Échanges avec les élèves	0.6%	0.9%	0.8%	0.7%	0.7%
Assistance pédagogique	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	1.1%
Surveillance des retenues	0.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
Surveillance locaux/périmètre scolaire	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Gestion équipement/locaux	1.5%	3.8%	1.8%	0.9%	6.6%
Tâches administratives	4.7%	7.3%	5.0%	8.7%	47.5%
Autres tâches	2.7%	2.2%	5.5%	7.6%	2.2%

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 0.8% ; 2.8% ; 5.0% ; 2.9% ; 30.8%.

Certaines variations peuvent être remarquées sur le plan d'autres tâches, parmi celles notamment qui relèvent de l'autre catégorie ayant trait à l'organisation et à la gestion. Il s'agit des tâches d'échanges interindividuels. Les proportions qu'occupent ces tâches varient en fonction du taux d'enseignement : ainsi, avec la baisse du taux d'enseignement, la part des tâches d'échanges (notamment les réunions des groupes, la concertation entre collègues, les entretiens avec les parents et d'autres partenaires, les relations individualisées avec les élèves) devient plus conséquente. En revanche, sur le plan des tâches administratives, nous n'observons aucune tendance de variation qui pourrait être imputée au facteur « taux d'enseignement ». Cette observation peut toutefois être faite à condition de ne pas tenir compte des enseignants assumant moins de 50% d'enseignement qui occupent des fonctions administratives et dispensent donc peu d'enseignement.

3.1.3 L'influence des facteurs structurels sur la répartition des tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP

Le troisième objectif de la présente recherche consiste à rendre compte de l'impact que peuvent avoir certains éléments liés à l'établissement ou au contexte scolaire de manière plus générale, que nous avons nommés « facteurs structurels ». La présentation se focalisera uniquement les facteurs structurels qui semblent expliquer certaines variations ou qui ont des effets plus marquants. Il s'agit de la fonction occupée et du pôle de formation. Ce qui nous intéresse toujours, comme pour les facteurs explorés précédemment, c'est de décrire les distributions des tâches composant le travail enseignant. La démarche consiste à observer, en premier lieu, les proportions qu'occupent les deux ensembles de tâches, et dans un deuxième temps, à voir quelle est la part de chacune des tâches faisant partie des deux ensembles de tâches. Il est important de noter que nous souhaitons évaluer les effets d'un autre élément relevant du contexte de l'enseignement, à savoir le système d'apprentissage (dual/plein temps). Cependant nous n'avons pas pu le faire en raison de la difficulté de distinguer la part des tâches que les enseignants réalisent à la fois dans le cadre d'un apprentissage dual et/ou dans une école à plein temps (voir point 2.6).

Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire selon la fonction qu'occupent les enseignants

L'analyse qui tente de cerner s'il existe une variation dans la charge de travail selon la fonction qu'occupent les enseignants des CFP permet de faire les observations suivantes. Si l'on se base sur la distribution des proportions des deux types de tâches, on remarque des différences importantes entre certains profils se dessinant selon la fonction occupée (Tableau 13).

D'une part, nous pouvons constater que quatre groupes présentent des profils proches, à savoir les groupes d'enseignants « sans aucune fonction spéciale », ceux qui sont « maîtres de classe », ceux qui sont « maîtres de classe et mentor » et ceux qui sont « présidents de groupe ». En effet, si l'on regarde la répartition en pourcentages des tâches qui les concernent, on voit clairement qu'ils consacrent la majorité de leur temps aux tâches de type pédagogique, précisément plus de 80%. D'autre part, on voit deux autres groupes qui se distinguent et forment un profil : il s'agit de deux groupes d'enseignants occupant des fonctions ayant des caractéristiques communes (groupe des « chefs de culture » et groupe des « chefs de fabrication, responsables de laboratoire »). Ces deux groupes allouent proportionnellement moins de temps aux tâches pédagogiques que le premier profil, à savoir entre 70% et 76.7%. Un troisième profil se dégage aussi, qui regroupe les « chargés de mission, de décanat, et maîtres adjoints à la direction », et qui se caractérise par une part plus importante de tâches d'organisation et de gestion que de tâches pédagogiques. Ainsi, les chargés de mission et de direction consacrent plus de la moitié de leur temps aux tâches de type d'organisation et de gestion (précisément 53.5% de leur temps).

Tableau 13. Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP selon la fonction occupée

	Aucune fonction spéciale (N=13)	Maîtrise de classe / groupe (N=46)	Maîtrise classe et Autre / Maître mentor (N=20)	Président de groupe (N=8)	Chef de culture (N=4)	Chef fabricat. / Respons. laborat. (N=21)	Chargé mission DG / Décanat / Maître adjoint direction (N=12)
Types de tâches							
Enseignement en classe	87.1%	85.7%	80.8%	87.6%	70.1%	76.7%	46.5%
Préparation et planification des cours							
Construction des évaluations							
Correction des évaluations							
Réunions grp. discipline/d'établissement	12.9%	14.3%	19.2%	12.4%	29.9%	23.3%	53.5%
Concertation entre collègues							
Entretiens avec les parents d'élèves							
Entretiens avec les autres partenaires							
Échanges avec les élèves							
Assistance pédagogique							
Surveillance des retenues							
Surveillance locaux/périmètre scolaire							
Gestion équipement/locaux							
Tâches administratives							
Autres tâches							

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 0.0% ; 0.6% ; 1.3% ; 2.7% ; 7.5% ; 3.1% ; 22.1%.

Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire selon la fonction qu'occupent les enseignants

Après avoir relevé des différences notables pour ce qui est de la distribution des deux types de tâches selon la fonction occupée, nous allons voir si on peut les associer à des tâches en particulier.

La répartition des différentes tâches selon la fonction occupée est présentée dans le *Tableau 14*. D'abord, en ce qui concerne les tâches d'ordre pédagogique, les différences entre les profils distingués dans la section précédente apparaissent surtout au plan de la tâche « d'enseignement en classe ». Si nous observons les répartitions des proportions pour cette tâche, nous retrouvons les mêmes profils.

Ainsi, le 1^{er} profil regroupe les mêmes quatre groupes, c'est-à-dire celui des enseignants n'ayant « aucune fonction spéciale », celui des « maîtres de classe », celui des « maîtres de classe, autres et mentors », et celui des « présidents de groupe ». Les enseignants formant ce 1^{er} profil ont en commun la caractéristique suivante : ils déclarent consacrer environ 50% de leur temps à l'enseignement en classe. Cette part d'enseignement en classe relativement importante est en effet liée à la fonction qu'occupent les enseignants composant les groupes cités et en particulier à son objectif principal qui est de gérer et/ou d'assumer des tâches liées directement à l'enseignement en classe. Dit autrement, il ressort clairement que plus les enseignants ont pour but de dispenser et/ou de gérer les cours, plus ils le font réellement.

Tableau 14. Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP selon la fonction occupée

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Aucune fonction spéciale (N=13)	Maîtrise de classe / groupe (N=46)	Maîtrise classe et Autre / Maître mentor (N=20)	Président de groupe (N=8)	Chef de culture (N=4)	Chef fabricat. / Respons. laborat. (N=21)	Chargé mission DG / Décanat / Maître adjoint direction (N=12)
Enseignement en classe	60.9%	53.5%	50.3%	47.2%	42.5%	41.9%	27.1%
Préparation et planification des cours	12.0%	16.2%	15.4%	21.6%	15.0%	20.2%	10.5%
Construction des évaluations	4.4%	4.7%	5.1%	7.1%	5.8%	6.5%	1.9%
Correction des évaluations	9.8%	11.3%	10.0%	11.8%	6.7%	8.1%	6.9%
Réunions grp. discipline/d'établissement	2.1%	1.8%	2.1%	3.7%	1.6%	1.4%	2.5%
Concertation entre collègues	2.7%	2.3%	3.1%	0.3%	4.1%	2.9%	3.8%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	1.4%	0.1%	1.7%
Entretiens avec les autres partenaires	0.0%	0.4%	0.6%	0.8%	1.9%	0.6%	1.3%
Échanges avec les élèves	1.2%	0.5%	1.1%	0.4%	1.6%	0.4%	0.7%
Assistance pédagogique	1.7%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	1.0%
Surveillance des retenues	0.0%	1.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Surveillance locaux/périmètre scolaire	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Gestion équipement/locaux	0.8%	0.9%	2.3%	0.9%	5.1%	7.0%	0.6%
Tâches administratives	3.0%	4.2%	4.4%	3.4%	8.8%	7.6%	38.6%
Autres tâches	1.4%	3.2%	4.7%	2.7%	5.4%	3.2%	3.4%

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 0.0% ; 0.6% ; 1.3% ; 2.7% ; 7.5% ; 3.1% ; 22.1%.

Le 2^e profil regroupe les chefs de culture, les chefs de fabrication et responsables de laboratoire. La part qu'ils allouent à l'enseignement est moins importante, en moyenne 40% du temps de travail. Ce résultat peut s'expliquer en grande partie par le fait que leur fonction a pour but la réalisation d'autres tâches spécifiques relevant plus de l'organisation et de la gestion de la section, à savoir les tâches de gestion des équipements et des locaux et les tâches administratives. Ainsi, les parts que prennent les tâches de gestion des équipements et des locaux pour ces enseignants sont plus conséquentes (5.1% pour le groupe de chefs de culture et 7.0% pour le groupe des chefs de fabrication et responsables de laboratoire).

Dans le 3^e profil se rangent les chargés de mission, de décanat, les maîtres adjoints de direction pour lesquels la part des tâches d'ordre administratif prend de l'ampleur par rapport à l'enseignement en classe. Elle représente exactement 38.6% de leur temps.

En résumé, nous pouvons considérer que les répartitions des tâches présentent des variations marquantes qui peuvent s'expliquer par les missions spécifiques qu'ont à accomplir les enseignants.

Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire en fonction du pôle⁸ de formation

La répartition présentée dans le *Tableau 15* fait apparaître de manière générale que les enseignants des cinq pôles consacrent une majeure partie de leur temps de travail aux tâches pédagogiques.

Si l'on regarde de près cependant, on remarque que certains pôles ont plus de similitudes que d'autres. D'une part, il ressort que trois pôles (Arts appliqués, Technique et « Deux pôles de formation ») sont proches puisque les enseignants de ces groupes allouent plus de 80% de leur temps aux tâches d'ordre pédagogique. D'autre part, deux autres pôles se distinguent, à savoir le pôle Construction et le pôle Nature et environnement. La ressemblance tient au fait que les enseignants rattachés à ces pôles allouent des parts de temps de travail plus réduites aux tâches liées aux activités d'enseignement (respectivement 75.1% et 68.5%) par rapport aux autres groupes. Il est important toutefois de préciser que les enseignants du pôle Nature et environnement et ceux de « Deux pôles de formation » présentent des effectifs faibles, et par conséquent nous devons rester prudents dans nos conclusions. Les variations observées sont en effet liées à la composition des groupes d'enseignants par pôle de formation. Ainsi, les groupes des enseignants des pôles Arts appliqués et « Deux pôles de formation » sont majoritairement composés de maîtres de classe, de maîtres mentors ou de présidents de groupe qui, par leur fonction, ont pour visée l'enseignement et n'ont pas d'autres tâches spécifiques à exécuter. Par conséquent, il nous paraît important de souligner que les différences constatées sont plus dues à la fonction de l'enseignant et aux tâches qui leurs sont assignées qu'au pôle de formation.

Tableau 15. Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP selon le pôle de formation

Types de tâches	Arts appliqués (N=19)	Construction (N=34)	Nature et environnm^t (N=7)	Technique (N=58)	Dans deux pôles de formation (N=6)
Enseignement en classe	80.8%	75.1%	68.5%	82.0%	85.7%
Préparation et planification des cours					
Construction des évaluations					
Correction des évaluations					
Réunions grp. discipline/d'établissement	19.2%	24.9%	31.5%	18.0%	14.3%
Concertation entre collègues					
Entretiens avec les parents d'élèves					
Entretiens avec les autres partenaires					
Échanges avec les élèves					
Assistance pédagogique					
Surveillance des retenues					
Surveillance locaux/périmètre scolaire					
Gestion équipement/locaux					
Tâches administratives					
Autres tâches					

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 0.6% ; 4.3% ; 8.3% ; 3.7% ; 1.1%.

⁸ Les pôles *Commerce, Services et hôtellerie/restauration* et *Santé et social* ont été exclus de cette recherche (cf. points 2.4.1, 2.4.2 et 2.4.3).

Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire en fonction du pôle de formation

L'analyse de la distribution en pourcentage des différentes tâches selon le pôle de rattachement des enseignants révèle certaines variations qui ne concernent que trois tâches en particulier. Il s'agit des tâches suivantes : enseignement en classe, tâches administratives et tâches de gestion des équipements et des locaux (Tableau 16).

En ce qui concerne l'enseignement en classe, les résultats montrent que les enseignants des pôles Arts appliqués et « Deux pôles de formation » y consacrent plus de 50% de leur temps. Notons que ces deux groupes d'enseignants comprennent en majorité des enseignants qui occupent une fonction dans laquelle, par définition, les tâches liées à l'enseignement en classe et à sa mise en place sont prédominantes par rapport à d'autres tâches spécifiques, telles que les tâches de gestion d'équipements et de locaux. De ce fait, il n'est pas étonnant de voir que l'enseignement en classe prend des proportions importantes pour ces deux pôles. C'est pourquoi il n'est pas surprenant non plus de constater un écart avec les pôles Construction et Technique. Pour ces deux pôles, les pourcentages concernant l'enseignement en classe sont légèrement plus bas (respectivement 45.7% et 49.9%). En revanche, les tâches administratives et de gestion des locaux et des équipements gagnent en ampleur (les tâches administratives obtiennent respectivement 12% et 6.2% et les tâches de gestion des locaux 3.3% et 2.3%). Le même constat est observé pour les enseignants du pôle Nature et environnement, mais d'une manière plus accentuée (les tâches administratives et les tâches de gestion des locaux représentent respectivement 13.6% et 2.9%). En effet, ces trois pôles comprennent des enseignants occupant une fonction dans laquelle les tâches spécifiques tiennent une place importante. Il s'agit de chefs de culture, de fabrication, de responsables de laboratoire ou encore de chargés de mission et de direction. Il faut cependant tenir compte du fait que les effectifs du pôle Nature et environnement sont faibles (7 au total).

Tableau 16. Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants des CFP selon le pôle de formation

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Arts appliqués (N=19)	Construction (N=34)	Nature et environnmt (N=7)	Technique (N=58)	Dans deux pôles de formation (N=6)
Enseignement en classe	52.8%	45.7%	34.0%	49.9%	54.2%
Préparation et planification des cours	12.0%	14.7%	18.6%	18.1%	13.9%
Construction des évaluations	4.2%	4.3%	5.9%	5.7%	2.6%
Correction des évaluations	11.8%	10.4%	10.0%	8.4%	15.0%
Réunions grp. discipline/d'établissement	3.1%	1.2%	3.2%	2.0%	2.1%
Concertation entre collègues	2.8%	3.3%	4.1%	1.9%	3.3%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.3%	0.3%	0.8%	0.2%	2.6%
Entretiens avec les autres partenaires	0.3%	0.3%	2.1%	0.6%	0.9%
Échanges avec les élèves	1.1%	0.5%	1.6%	0.6%	0.4%
Assistance pédagogique	0.0%	0.2%	0.0%	0.4%	0.9%
Surveillance des retenues	0.0%	1.0%	0.0%	0.3%	0.0%
Surveillance locaux/périmètre scolaire	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Gestion équipement/locaux	0.8%	3.3%	2.9%	2.3%	0.0%
Tâches administratives	6.2%	12.0%	13.6%	6.2%	4.2%
Autres tâches	4.6%	2.8%	3.1%	3.5%	0.0%

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 0.6% ; 4.3% ; 8.3% ; 3.7% ; 1.1%.

3.2 Les disciplines d'enseignement des enseignants des CFP

Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire en fonction des disciplines d'enseignement

Les résultats relatifs à la répartition des deux ensembles de tâches de travail selon la discipline enseignée sont résumés dans le *Tableau 17*. Ils permettent de voir dans quelle mesure les profils d'enseignants se différencient ou se rapprochent.

De manière générale, nous pouvons constater que les enseignants de toutes les disciplines consacrent la majorité de leur temps aux tâches « pédagogiques ». Pour deux profils, à savoir (1) les enseignants des disciplines générales et scientifiques et (2) ceux des disciplines professionnelles et techniques, ceci représente environ trois quarts du temps (respectivement 73.7% et 77.7%). Pour les deux autres profils, notamment les enseignants en ateliers et ceux ayant deux types de disciplines d'enseignement, les pourcentages montent légèrement et avoisinent les 80% (respectivement 79.8% et 82.4%). Ce constat n'est cependant pas très étonnant puisque les enseignants des deux premiers profils dispensent d'emblée, selon le cahier des charges, plus de cours (correspondant à 30 et 36 périodes d'enseignement) par rapport à ceux qui composent les deux derniers profils, qui sont censés assumer entre 20 et 24 périodes d'enseignement. Par ailleurs, dans les profils « ateliers » et « deux types de disciplines d'enseignement », les enseignants dont l'enseignement est la tâche prédominante de la fonction qu'ils occupent sont plus nombreux. Ceci peut donc aussi expliquer les variations légères observées.

Tableau 17. Répartition des types de tâches du travail hebdomadaire des enseignants en fonction des disciplines d'enseignement - CFP

Types de tâches	Ateliers ^a (N=24)	Disciplines professionnelles et techniques ^b (N=25)	Disciplines générales et scientifiques ^c (N=21)	Deux types de disciplines d'enseignement ^d (N=54)
Enseignement en classe	79.8%	73.7%	77.7%	82.4%
Préparation et planification des cours				
Construction des évaluations				
Correction des évaluations				
Réunions grp. discipline/d'établissement	20.2%	26.3%	22.3%	17.6%
Concertation entre collègues				
Entretiens avec les parents d'élèves				
Entretiens avec les autres partenaires				
Échanges avec les élèves				
Assistance pédagogique				
Surveillance des retenues				
Surveillance locaux/périmètre scolaire				
Gestion équipement/locaux				
Tâches administratives				
Autres tâches				

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 4.6% ; 4.5% ; 4.9 ; 2.1%.

^a Branches techniques professionnelles : ateliers / pratique.

^b Branches techniques professionnelles : théorie / technique.

^c Allemand, anglais, enseignement de culture générale, sports, français, histoire, géographie, mathématiques, etc.

^d Cette catégorie regroupe les enseignants qui dispensent deux types de cours (par ex., à la fois des cours d'ateliers et des disciplines professionnelles techniques).

Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire en fonction des disciplines d'enseignement

Suite à cette première observation des profils globaux selon la discipline d'enseignement, nous allons déterminer à présent quelles sont les tâches qui peuvent rendre compte des variations relevées au niveau de la répartition des deux ensembles de tâches.

En cohérence avec les observations faites précédemment, on remarque qu'il existe des différences qui concernent en particulier trois tâches : l'enseignement en classe, les tâches administratives et les tâches de gestion des équipements et locaux. Ainsi, les profils « ateliers » et « deux types de disciplines d'enseignement » allouent une part plus conséquente (plus de 50%) d'enseignement en classe par rapport à leurs collègues des autres profils que sont les « disciplines générales et scientifiques » et les « disciplines professionnelles et techniques ». En revanche, ces derniers emploient proportionnellement plus de temps en vue de réaliser des tâches administratives et de gérer les équipements et les locaux.

Comme expliqué précédemment, ces différences sont dues d'une part à la fonction qu'occupent les enseignants des différentes disciplines d'enseignement, et d'autre part aux nombres de périodes d'enseignement fixés selon le cahier des charges. Par conséquent, la prise en compte de ces deux éléments atténue les variations observées.

Tableau 18. Répartition des différentes tâches du travail hebdomadaire des enseignants en fonction des disciplines d'enseignement - CFP

Tâches composant le travail hebdomadaire de l'enseignant	Ateliers (N=24)	Disciplines professionnelles et techniques (N=25)	Disciplines générales et scientifiques (N=21)	Deux types de disciplines d'enseignement (N=54)
Enseignement en classe	57.2%	38.5%	37.8%	53.4%
Préparation et planification des cours	10.6%	17.2%	21.5%	15.9%
Construction des évaluations	3.7%	6.8%	5.1%	4.6%
Correction des évaluations	8.4%	11.3%	13.3%	8.5%
Réunions grp. discipline/d'établissement	2.1%	1.4%	4.3%	1.4%
Concertation entre collègues	2.9%	3.3%	1.9%	2.5%
Entretiens avec les parents d'élèves	0.4%	0.4%	0.0%	0.5%
Entretiens avec les autres partenaires	0.1%	0.7%	0.4%	0.7%
Échanges avec les élèves	0.7%	0.9%	1.1%	0.4%
Assistance pédagogique	0.1%	1.0%	0.0%	0.2%
Surveillance des retenues	0.8%	0.3%	0.0%	0.5%
Surveillance locaux/périmètre scolaire	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Gestion équipement/locaux	2.1%	4.2%	0.6%	2.1%
Tâches administratives	6.8%	10.9%	12.0%	5.9%
Autres tâches	4.2%	3.1%	2.1%	3.5%

Pourcentages de dégrèvement dans l'ordre de leur apparition : 4.6% ; 4.5% ; 4.9 ; 2.1%.

N.B. Les enseignants ne sont pas distingués selon le nombre de périodes d'enseignement.

3.3 Perceptions qu'ont les enseignants des CFP de leur charge de travail

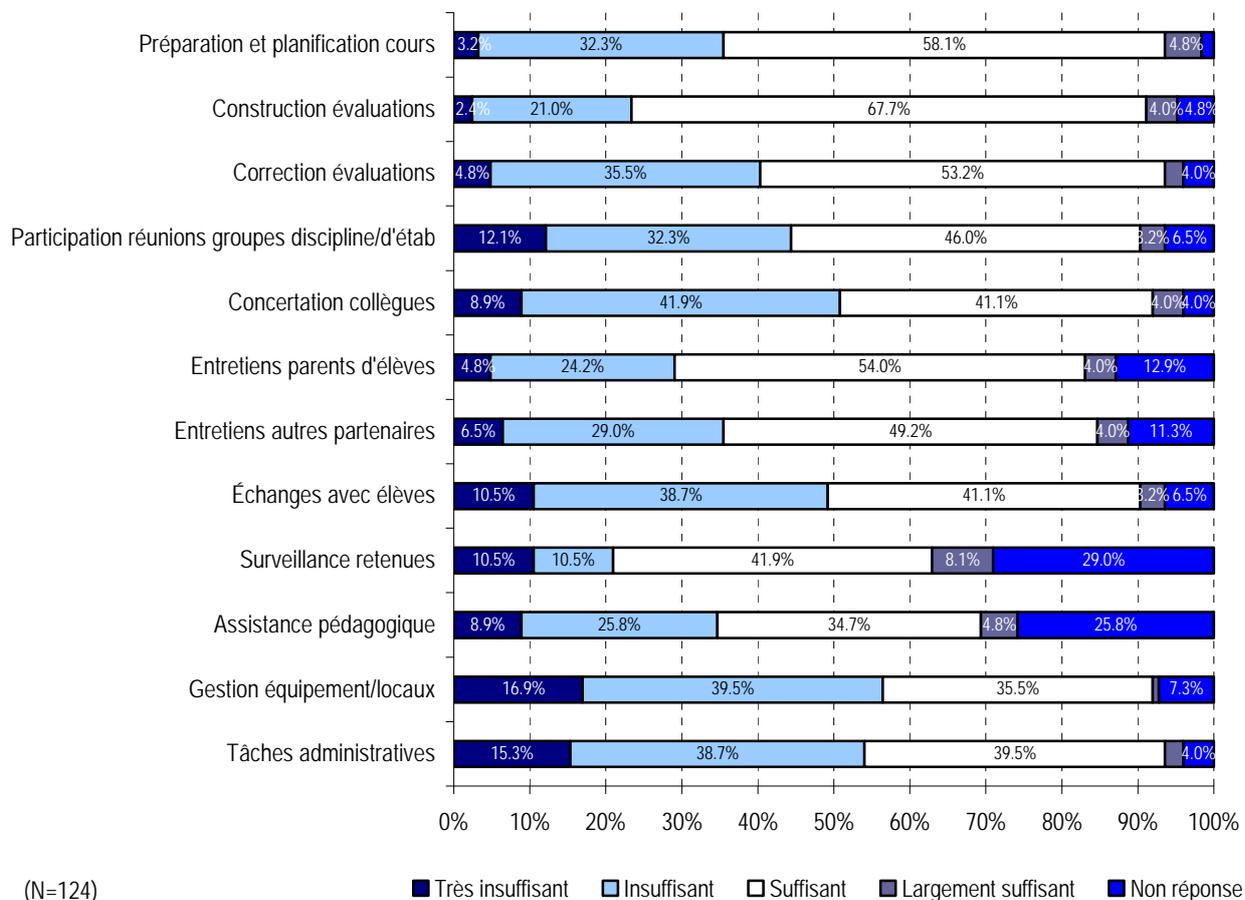
L'un des objectifs de cette recherche est de mieux cerner les perceptions qu'ont les enseignants des CFP de leur charge de travail. Cet objectif poursuit deux visées : d'une part, il s'agit de déterminer dans quelle mesure les enseignants estiment que le temps qu'ils ont à leur disposition est suffisant en vue de réaliser les tâches qui composent leur travail ; d'autre part, le but est d'appréhender ce que pensent les enseignants de l'évolution de leur temps de travail au cours des cinq dernières années. Nous exposerons les résultats qui concernent ces deux visées selon l'ordre dans lequel elles sont évoquées.

Perception des enseignants des CFP du temps qu'ils peuvent allouer aux différentes tâches composant leur travail hebdomadaire

Pour cerner la perception des enseignants quant au temps qu'ils ont à disposition pour réaliser les différentes tâches, nous avons demandé aux enseignants d'indiquer s'ils estiment que le temps qu'ils peuvent allouer durant la semaine aux différentes tâches est « très insuffisant », « insuffisant », « suffisant » ou « largement suffisant ».

D'abord, il ressort que quelle que soit la tâche, la grande majorité des enseignants choisissent, parmi cinq modalités de réponse possibles, l'une des deux modalités « insuffisant » ou « suffisant » (Figure 19).

Figure 19. Perception des enseignants des CFP à propos du temps alloué aux différentes tâches



De manière générale, la majorité des enseignants des CFP déclarent consacrer suffisamment de temps aux tâches d'ordre pédagogique. Ainsi, ils sont 58.1% à affirmer qu'ils disposent d'un temps suffisant pour préparer et planifier les leçons et 4.8% à estimer que le temps est largement suffisant. Ils sont encore un peu plus nombreux (environ 70%) à avoir le même avis en ce qui concerne la construction des évaluations. Pour la correction des évaluations, bien que la même tendance observée plus haut se dégage, les enseignants semblent néanmoins plus partagés : 40% d'entre eux jugent le temps alloué à la réalisation de cette tâche insuffisant alors que 56% le jugent suffisant.

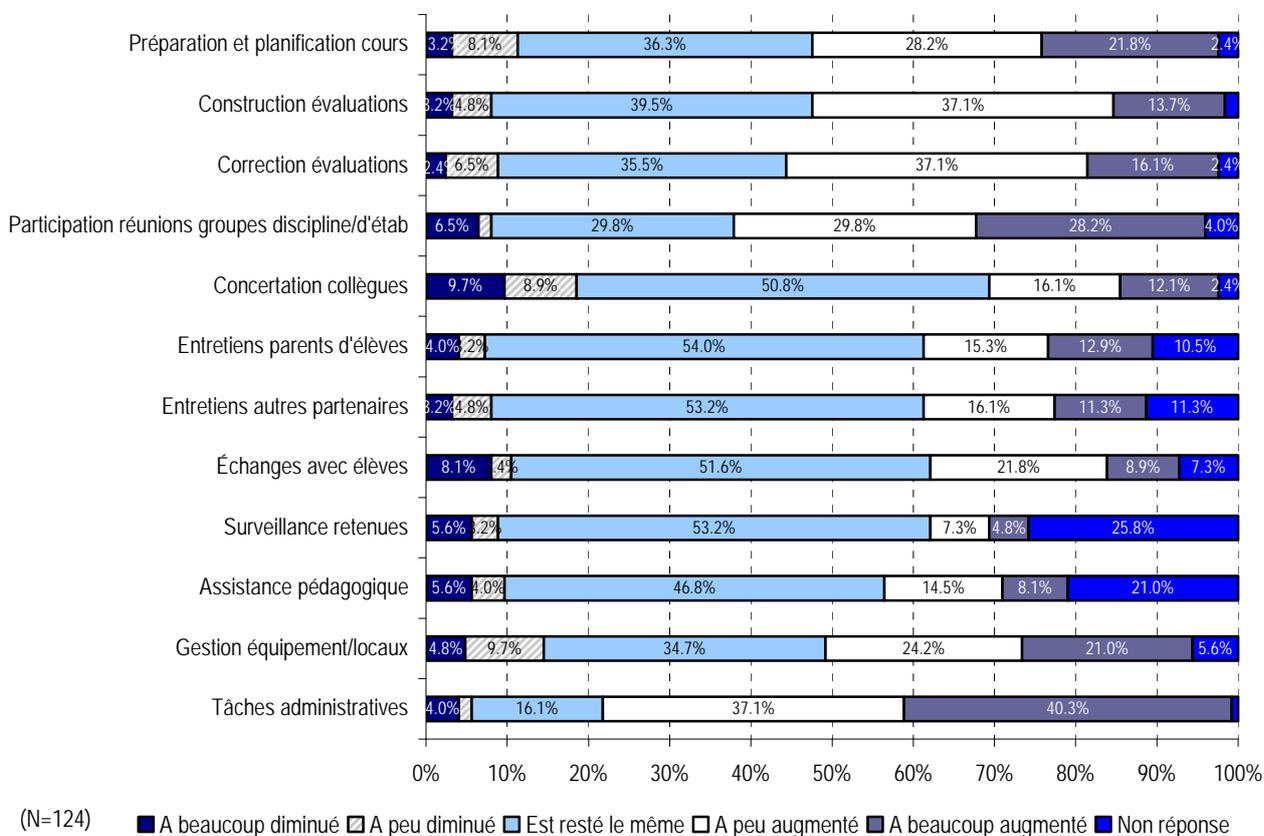
En revanche, en ce qui concerne les tâches d'ordre organisationnel, les avis sont plus partagés. Ceci concerne notamment les tâches d'échanges. Ainsi, on observe qu'environ la moitié des enseignants estiment avoir suffisamment de temps pour des tâches d'ordre interindividuel : participation aux réunions de groupes de discipline, concertation avec les collègues et échanges avec les élèves. En revanche, ils sont plus nombreux à déclarer que le temps est insuffisant, voire très insuffisant, pour accomplir des tâches administratives et de gestion des locaux.

Il faut cependant noter que la part des « non-réponses » est relativement importante.

Perception des enseignants des CFP de l'évolution du temps à allouer aux différentes tâches

Pour cerner ce que pensent les enseignants de l'évolution de leur temps de travail au cours des cinq dernières années, il leur a été demandé d'indiquer s'ils trouvent que le temps pour les différentes tâches « a beaucoup diminué », « a peu diminué », « est resté le même », « a peu augmenté », « a beaucoup augmenté » ou « non-réponse ». Ensuite, comme précédemment, nous avons calculé les taux de fréquence pour ces six modalités de réponse possibles, et ceci pour chacune des tâches dont il était question.

Figure 20. Perception des enseignants des CFP de l'évolution du temps de travail



On s'aperçoit de manière générale (*Figure 20*) que presque la moitié des enseignants considère que le temps consacré aux tâches pédagogiques a augmenté ces cinq dernières années, voire beaucoup augmenté. On observe des résultats semblables, à un degré encore plus élevé, en ce qui concerne les tâches d'ordre organisationnel, notamment les tâches administratives et de gestion des locaux et des équipements. Ainsi, plus de 75% des enseignants estiment que le temps a augmenté, voire très fortement augmenté, pour les tâches administratives.

Quant aux tâches d'ordre interindividuel (la participation aux réunions de groupes de discipline, les entretiens avec les parents, les échanges avec les élèves), presque un enseignant sur deux déclare que le temps alloué est resté le même.

Conclusion

Rappel de l'origine et de l'objet de la recherche ATE II

Avant d'entamer la conclusion de cette étude et d'évoquer ses limites et des perspectives possibles, nous exposerons les résultats les plus saillants et les éléments les plus importants à retenir. Pour ce faire, il convient d'abord de rappeler l'origine de la recherche et de la situer dans son contexte.

L'analyse de la charge de travail des enseignants du secondaire professionnel s'inscrit dans le cadre de la recherche plus générale visant à mieux cerner les variations dans la charge de travail des enseignants genevois du secondaire. Cette recherche a en effet été mandatée par le Secrétariat général du département de l'instruction publique dans le cadre de la révision actuellement en cours du cahier des charges de ces enseignants. La question à laquelle elle devait concrètement apporter des éléments de réponse est la suivante : *dans quelle mesure et comment varie la charge de travail des enseignants du secondaire général et professionnel ?* Afin de répondre à cette question, deux études ont été conduites de manière distincte et complémentaire. Une première étude a été consacrée à la charge de travail des enseignants du secondaire général, et une seconde à la charge de travail des enseignants du secondaire professionnel. C'est cette seconde étude qui a fait l'objet de l'analyse exposée dans le présent rapport.

La démarche que nous avons adoptée en vue de l'analyse de la charge de travail s'inspire largement des travaux déjà réalisés dans ce domaine, ainsi que de la littérature consacrée à la question de la mesure de la charge de travail. Selon cette littérature dont nous avons évoqué les principaux apports dans la première partie du rapport, la « charge de travail » est essentiellement le fruit de l'interaction complexe de plusieurs éléments (de l'activité, des tâches à réaliser et des contraintes externes et internes), souvent variables dans le temps, ce qui rend sa mesure difficile et complexe. A cet effet, la littérature suggère de tenir compte de ces éléments en essayant dans la mesure du possible de déterminer le « poids » qui leur revient. Dit autrement, en vue d'évaluer la charge de travail effective des enseignants, il est d'abord indispensable de « décomposer » le travail enseignant et d'inférer la part attribuée à chacune des tâches qui le composent. Ensuite, il convient d'identifier les facteurs qui exercent d'éventuels effets sur les répartitions de ces parts. C'est cette démarche que nous avons poursuivie dans le cadre des deux études. Concrètement, afin de mettre en évidence la répartition des tâches et le rôle que peuvent jouer certains facteurs d'ordre personnel et structurel, des analyses en pourcentage ont été réalisées pour estimer la part qu'occupe chacune des tâches dans la totalité des heures de travail que les enseignants nous ont rapportées en répondant à un questionnaire et à un semainier.

Les principaux résultats mis en évidence par cette étude

D'abord, en ce qui concerne la répartition des tâches pour l'ensemble des enseignants, l'analyse révèle que les enseignants du secondaire professionnel déploient la majeure partie de leur temps à des tâches en lien direct avec l'enseignement en classe. Ainsi, les quatre tâches regroupées sous « tâches pédagogiques » représentent 79.3% du temps de travail effectif, alors que les tâches « d'organisation et de gestion » représentent 20.7%. Parmi les tâches pédagogiques, c'est à l'enseignement en classe que revient la part la plus importante. Elle représente presque la moitié du temps de travail des enseignants des CFP. Ensuite viennent, par ordre décroissant, la préparation et la planification des cours, la correction des évaluations et enfin la construction des évaluations. Quant aux tâches d'organisation et de gestion, il ressort que les enseignants déploient une part non négligeable de temps pour effectuer des tâches administratives, ainsi que des tâches de type ponctuel. Des résultats

semblables ont été observés lors de l'analyse de la charge de travail des enseignants du secondaire général. Par conséquent, nous pouvons conclure que globalement, la distribution du temps de travail se fait indifféremment de la structure d'enseignement à laquelle les enseignants sont affectés.

Le deuxième objectif de la recherche consistait à déterminer la contribution des facteurs personnels dans la répartition des différentes tâches. Parmi les facteurs dont les effets ont été examinés, ceux qui semblent pouvoir expliquer certaines variations ou différences plus marquées sont le genre, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et le taux d'enseignement.

En ce qui concerne le genre, l'analyse dévoile que les femmes accordent proportionnellement plus de temps aux tâches pédagogiques (en particulier à la préparation et planification des cours ainsi qu'à la construction et correction des évaluations) et aux tâches impliquant des échanges que les hommes. Le même constat est apparu lors de l'étude réalisée auprès des enseignants du secondaire général et ceci pour les deux ordres d'enseignement (le Cycle d'orientation et le postobligatoire). Il est important cependant de souligner que les différences constatées sur le plan de l'enseignement professionnel sont plus importantes. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une partie des hommes occupent diverses fonctions à charge administrative et sont donc amenés à effectuer des tâches de cet ordre.

Suivant le nombre de périodes d'enseignement apparaissent des variations que l'on pourrait attribuer à ce facteur, mais uniquement sur le plan de certaines tâches. Il s'agit de l'enseignement en classe et des tâches d'échanges interindividuels. Globalement, nous observons que plus le nombre de périodes d'enseignement devient conséquent, plus la part de l'enseignement prend de l'ampleur et celle relative aux tâches d'ordre relationnel diminue. En comparaison avec les enseignants du secondaire général où ce facteur jouait un rôle prépondérant dans la composition du temps de travail, ici ce n'est pas le cas. Dit autrement, ce n'est pas le nombre de périodes d'enseignement qui permet d'expliquer les variations les plus importantes dans la distribution des tâches des enseignants de la formation professionnelle.

L'analyse examinant les effets du facteur « taux d'enseignement » dévoile qu'il contribue relativement peu à la composition du temps de travail. Des variations dans la distribution des tâches sont en effet observées, mais pour certaines tâches seulement : l'enseignement en classe et les tâches d'échange. Ainsi, la part de l'enseignement en classe gagne en importance avec l'augmentation du taux d'enseignement et à l'inverse, la part des tâches d'échange en perd. On peut donc admettre que le facteur « taux d'enseignement » semble exercer le même « poids » que le facteur « nombre de périodes d'enseignement ».

Parmi les facteurs structurels qui ont été examinés (fonction, pôle de formation, nombre de classes), un facteur en particulier semble jouer un rôle : c'est la fonction de l'enseignant. Il apparaît en effet que suivant la fonction occupée, trois profils d'enseignants se dégagent d'après la composition de leur temps de travail. Le 1^{er} profil réunit les quatre groupes d'enseignants suivants : ceux n'ayant aucune fonction spéciale, les maîtres de classe, les maîtres de classe et mentors ou autres, et les présidents de groupe. Ce qu'ils ont en commun est le fait qu'ils consacrent la moitié de leur temps à l'enseignement en classe. Le 2^e profil est constitué des chefs de culture, des chefs de fabrication et des responsables de laboratoire. Ces enseignants allouent un peu moins de temps à l'enseignement, en moyenne 40% de leur temps de travail, et un temps plus conséquent aux tâches de gestion de l'équipement et des locaux que les enseignants du 1^{er} profil. Les chargés de mission, de décanat, maîtres adjoints de direction pour lesquels la part des tâches d'ordre administratif prend de l'ampleur par rapport à l'enseignement en classe forment le 3^e profil.

Un autre facteur structurel dont le rôle a été analysé est le pôle de formation auquel les enseignants sont rattachés. Mais il semble qu'il ne permet pas à lui seul d'expliquer des différences notables. D'abord, nous observons des variations qui concernent trois tâches seulement : l'enseignement en classe, les tâches administratives et les tâches de gestion des équipements et des locaux. En ce qui concerne l'enseignement en classe, les enseignants des pôles Arts appliqués, Technique et « Deux pôles de formation » y déploient plus de temps que les enseignants des pôles Construction et Nature et environnement. En revanche, ces derniers consacrent plus de temps aux tâches administratives et de gestion des locaux et des équipements. Ces différences peuvent par ailleurs s'expliquer par la fonction occupée par un certain nombre d'enseignants. Ainsi, il ressort que les enseignants des pôles Arts

appliqués et « Deux pôles de formation » sont en majorité des enseignants qui occupent des fonctions n'exigeant pas de tâches spécifiques (soit de maître de classe, soit de maître mentor, aucune fonction spéciale ou encore président de groupe). En revanche, les tâches liées à l'enseignement en classe occupent une place prépondérante et de ce fait, il n'est pas surprenant de constater qu'elles y prennent des proportions importantes ; comme il n'est pas étonnant de constater que les tâches de gestion des locaux et des équipements et les tâches administratives représentent des proportions importantes pour les enseignants des pôles Construction et Nature et environnement, qui occupent pour la plupart d'entre eux des fonctions de chefs de culture, de fabrication, de responsables de laboratoire ou encore de chargés de mission et de direction, et de ce fait doivent réaliser un certain nombre de tâches spécifiques.

En ce qui concerne les disciplines d'enseignement, les résultats montrent qu'il est difficile d'expliquer la répartition des tâches de travail sans prendre en compte les effets de deux autres variables de manière conjuguée, celles de la fonction occupée et du nombre de périodes d'enseignement. De manière générale, il apparaît que les enseignants en « ateliers » et les enseignants dispensant « deux types de disciplines d'enseignement » allouent une part plus conséquente (plus de 50%) en vue d'enseigner que leurs collègues des « disciplines générales et scientifiques » et des « disciplines professionnelles et techniques ». De même, les premiers emploient proportionnellement moins de temps en vue de réaliser des tâches administratives. Mais ces constats peuvent s'expliquer d'une part par la fonction qu'occupent les enseignants des différentes disciplines d'enseignement, et d'autre part par le nombre de périodes d'enseignement qu'ils doivent dispenser. Ainsi, une grande partie des enseignants en « ateliers » et les enseignants dispensant « deux types de disciplines d'enseignement » ont des périodes d'enseignement similaires et occupent des fonctions dans lesquelles l'enseignement en classe prend relativement de la place (fonctions de maîtres de classe, mentors, présidents de groupe ou encore aucune fonction spécifique).

L'examen de la perception qu'ont les enseignants du secondaire professionnel du temps alloué aux différentes tâches montre que globalement la majorité des enseignants des CFP déclare avoir suffisamment de temps en vue de réaliser des tâches d'ordre pédagogique (planifier et préparer les cours, évaluer). Presque la moitié des enseignants considère aussi que le temps consacré aux tâches pédagogiques a augmenté ces cinq dernières années. Par ailleurs, ils sont aussi très nombreux à déclarer que le temps est insuffisant (voire très insuffisant) pour accomplir des tâches administratives et de gestion des locaux, et le temps qui leur est imparti a augmenté (voire beaucoup augmenté). En revanche, seulement un enseignant sur deux estime avoir suffisamment de temps pour les tâches d'ordre organisationnel, notamment les tâches d'échanges interindividuels. Ces résultats diffèrent quelque peu de ceux obtenus pour les enseignants du secondaire général. Contrairement aux enseignants des CFP, les enseignants du secondaire général (du CO et du PO) ont été plus nombreux à estimer que le temps nécessaire à la réalisation de certaines tâches pédagogiques, comme les corrections et les constructions des évaluations, est insuffisant.

Le cinquième objectif de cette recherche consistait à élaborer un coefficient indiquant la charge que représente chaque type de tâche dans le temps de travail spécifique à chaque discipline d'enseignement. Il s'est néanmoins avéré difficile d'envisager une telle démarche dans le cadre de la présente étude. En effet, l'importante variabilité mise en évidence par nos résultats et la faiblesse de l'effectif interrogent la pertinence théorique des coefficients. Ainsi, la distribution du temps alloué à chaque tâche varie fortement, et davantage selon les répondants et selon la fonction qu'ils occupent que selon la discipline d'enseignement et les pôles de formation. De ce fait, la répartition des tâches ne donne pas de profil suffisamment clair et robuste pour pouvoir exprimer la position relative de chaque tâche dans la charge de travail sous forme d'un coefficient. De plus, le seul indice que nos résultats fournissent sont les pourcentages. Au terme de cette étude, il nous semble en effet plus pertinent de saisir la charge de chaque type de tâche de manière multidimensionnelle et qualitative. Comme le suggère Leplat (1976), « *il faut renoncer à rendre compte par un indicateur unique de la charge représentée par un travail. Tout travail, même le plus simple, met en jeu des systèmes fonctionnels divers et nécessite leur coordination selon des modalités de régulation complexes qui pourront varier dans le temps et selon les individus* » (p. 197). Nous pourrions ajouter qu'une tâche identique peut aussi représenter une charge différente selon la configuration des contingences contextuelles à son accomplissement.

Les pistes d'approfondissement

Les résultats de cette étude sur la charge de travail des enseignants du secondaire professionnel, comme les résultats du premier volet portant sur les enseignants du secondaire général, corroborent les résultats d'autres enquêtes en montrant que plus que le volume horaire, c'est la répartition des différentes tâches qui composent le travail enseignant qui varie. Cette variation semble par ailleurs être tributaire de facteurs différents : la fonction occupée pour les enseignants du secondaire professionnel et le nombre de périodes d'enseignement pour les enseignants de l'enseignement secondaire obligatoire et postobligatoire.

Afin de mieux cerner la charge de travail effective des enseignants, il conviendrait de répliquer l'étude en interrogeant les enseignants sur différentes périodes de l'année : semaines habituelles, semaines comprenant des jours fériés et semaines de vacances scolaires. Par ailleurs, au regard des résultats de cette étude, nous pensons que le temps de travail effectif varie essentiellement en fonction de caractéristiques du contexte institutionnel dans lequel les enseignants exercent. De ce fait, il serait pertinent d'étudier comment les enseignants ajustent le temps qu'ils allouent aux différentes tâches professionnelles selon l'ordre d'enseignement, selon la culture des établissements scolaires, selon le fonctionnement des groupes de discipline et les innovations implémentées.

Références bibliographiques

- Amigues, R. (2002). L'enseignement comme travail. In P. Bressoux (Ed.), *Les stratégies de l'enseignant et situation d'interaction* (pp. 199-214). Note de synthèse pour Cognitique. Programme École et Sciences Cognitives.
- Amigues, R. & Lataillade, G. (2007). Le « travail partagé » des enseignants : rôle des prescriptions et dynamique de l'activité enseignante. *Analyse de l'activité des enseignants débutants et formation des maîtres : quelles articulations ? : Actes du Congrès AREF (Université Louis Pasteur, Strasbourg, 28-31 août 2007)* [Page Web]. Accès : http://www.congresintaref.org/actes_pdf/AREF2007_Rene_AMIGUES_282.pdf
- Bayer, E. (1986). Une science de l'enseignement est-elle possible ? In M. Crahay & D. Lafontaine (Ed.), *L'art et la science de l'enseignement* (pp. 483-507). Bruxelles : Labor.
- Bayer, E. & Ducrey, F. (2001). Une éventuelle science de l'enseignement aurait-elle sa place en sciences de l'éducation ? In R. Hofstetter & B. Schneuwly (Ed.), *Le pari des sciences de l'éducation* (Raisons éducatives, pp. 243-276). Bruxelles : De Boeck Université.
- Bonnet, G. & Murcia, S. (1996). Temps et charge de travail estimés par les enseignants du second degré dans les établissements publics. *Éducation & formations*, 46, 83-93.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.
- Djibo, S., Valléry, G. & Lancry, A. (2006). Charge mentale et régulation de systèmes complexes : approche subjective des agents de régulation du métro parisien. *@ctivités*, 3(1), 117-138.
- Doyle, W. (1986). Classroom organization and management. In M.C. Wittrock (Ed.), *Handbook of research and teaching* (3^e éd., pp. 392-431). New York : Macmillan.
- Ducrey, F., Hrizi, Y. & Issaieva Moubarak-Nahra, E. (2010). *Analyse de la charge de travail des enseignants du secondaire*. Genève : Service de la recherche en éducation.
- Durand, M. (1996). *L'enseignement en milieu scolaire*. Paris : PUF.
- Girieux, C. (2002). Temps de travail des enseignants du second degré en 2002. *Note d'information - Direction de la programmation et du développement* ISSN 1286-9392, 43, 1-6.
- Hamon-Cholet, S. & Rougerie, C. (2000). La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés. *Economie et Statistique*, n° 339-340, 243-255.
- Hoc, J.M. & Darses, F. (Eds.). (2004). *Psychologie ergonomique : tendances actuelles*. Paris : PUF.
- Institut de recherche et de documentation pédagogique (2009). *Enseignantes et enseignants de Suisse romande et du Tessin. Temps de travail, mandat, statut, formation de perfectionnement*. Neuchâtel : IRDP.
- Jourdan, M. & Theureau, J. (Eds.) (2002). *Charge mentale : notion floue et vrai problème*. Toulouse : Octarès.
- Landert, C. & Brägger, M. (2009). *Bericht zur Erhebung bei 5'000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008 - September 2009*. Zürich : LCH Arbeitszeiterhebung.
- Leontiev, A. (1984). *Activité, conscience, personnalité* (G. Dupond, trad.). Moscou : Éditions du Progrès (Original publié 1975).
- Leplat, J. (1976). Les facteurs déterminants de la charge de travail. *Le Travail Humain*, 40, 195-202.
- Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail : contribution à la psychologie ergonomique*. Paris : PUF.

- Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie : aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse : Octarès.
- Leplat, J. (2002). *Psychologie de la formation. Jalons et perspectives. Choix de textes (1955-2002)*. Toulouse : Octarès.
- Leplat, J. & Hoc, J.M. (1983). Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations. *Cahiers de psychologie cognitive*, 3, 49-63.
- Menter, I., McMahon, M., Forde, C., Hall, J., McPhee, A., Patrick, F. & Devlin, A. (2006). *Teacher Working Time Research*. Glasgow : University of Glasgow.
- Montmollin, M. & Theureau, J. (2002). La notion de charge mentale est-elle soluble dans l'analyse du travail, la conception ergonomique et la recherche neuro-physiologique ? In M. Jourdan & J. Theureau (Eds.), *La charge de travail, concept flou et vrai problème* (pp. 19-23). Toulouse : Octarès.
- Szekely, J. (1975). *L'évaluation de la charge mentale dans le cadre de l'étude et de l'aménagement des conditions de travail, Théorie, mesure, application*. Paris : INRS.
- Tardif, M. & Lessard, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien. Expérience, interactions humaines et dilemmes professionnels*. Québec : Presses de l'Université Laval & Bruxelles : De Boeck.
- Tricot, A. & Chanquoy, L. (1996). La charge mentale. *Psychologie Française*, n° spécial, 41(4), 313-318.
- Yinger, R.J. (1980). A study of teacher planning. *The Elementary School Journal*, 80(3), 107-127.

Annexes

Annexe I : Liste des écoles concernées par l'enquête

Annexe II : Questionnaire

Annexe III : Semainier

Annexe IV : Mandat du Secrétariat général du DIP

Annexe I : Liste des écoles concernées par l'enquête

L'enquête a visé les enseignants des centres de formation professionnelle suivants :

Centre de formation professionnelle Arts appliqués (CFPAA)	Site Necker Site Vieusseux Site Wenger Site Vuache Pavillon Voltaire Site Malatrex
Centre de formation professionnelle Construction (CFPC)	Site Ternier Site Jonction
Centre de formation professionnelle Nature et environnement (CFPNE)	École de fleuriste École d'horticulture
Centre de formation professionnelle Santé et social (CFPS)	École d'assistant-e-s socio-éducatif-ve-s École d'assistant-e-s en soins et santé communautaire Formation d'assistant-e-s dentaires Formation des technicien-ne-s dentistes École des métiers du laboratoire Filière romande de cuisinier-ère-s en diététique
Centre de formation professionnelle Service et hôtellerie/restauration (CFPSHR)	École de gestionnaires en intendance
Centre de formation professionnelle Technique (CFPT)	École de mécanique industrielle École d'horlogerie École d'électronique École d'informatique École des métiers de l'automobile

Annexe II : Questionnaire



ANALYSE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS PROFESSIONNELS

POURQUOI CE QUESTIONNAIRE ?

Dans le cadre de la révision du cahier des charges des enseignants du secondaire, le Secrétariat général du Département de l'instruction publique a mandaté le Service de la recherche en éducation (SRED) pour mener une analyse sur la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle.

Ce questionnaire doit ainsi permettre de recueillir l'opinion des enseignants des centres de formation professionnelle de l'enseignement secondaire sur les facteurs susceptibles de déterminer les variations dans leur charge de travail. Il devrait également permettre de préciser les différentes composantes du temps de travail hebdomadaire des enseignants du secondaire professionnel et de mesurer leur perception de la charge de travail personnelle.

Cette étude sera réalisée à l'aide de deux outils de mesure : ce questionnaire et un agenda (ci-joint), adressés à l'ensemble des enseignants de l'enseignement professionnel.

COMMENT RÉPONDRE AUX QUESTIONS ?

Nous sommes bien conscients de l'importance du travail que nous vous demandons et nous vous remercions par avance de bien vouloir lui accorder toute votre attention.

Pour que cette étude soit le plus utile possible, il est souhaitable que le plus grand nombre d'enseignant-e-s y participent et que vous répondiez à toutes les questions.

CONSIGNES

Le questionnaire sera saisi par lecteur optique. Nous vous prions donc de bien vouloir suivre les consignes suivantes en répondant au questionnaire :

1. Merci d'employer un stylo à bille **noir ou bleu foncé**.
2. Veuillez mettre une croix dans la case appropriée en évitant de déborder sur une autre case. Des croix situées entre deux cases sont malheureusement inutilisables.
3. En cas d'erreur, merci de **barrer ou noircir la croix faite par erreur**, puis de mettre une nouvelle croix dans la case appropriée.
4. Merci d'inscrire vos commentaires uniquement dans les espaces prévus à cet effet.
5. Vous voudrez bien baser vos réponses sur votre pratique professionnelle de l'année en cours exclusivement (taux d'activité, degrés, disciplines et dégrèvements actuels).

Nous nous engageons formellement à respecter un **anonymat complet** dans le traitement des réponses au questionnaire. Vos réponses sont confidentielles et ne seront en aucun cas communiquées à de tierces personnes.

POUR QUAND FAUT-IL RÉPONDRE ?

Merci de nous retourner le questionnaire d'ici le **31 mars 2010** à l'aide de l'enveloppe préaffranchie ci-jointe.

QUI CONTACTER ?

Pour toute information complémentaire, vous pouvez joindre par téléphone ou par courriel le Service de la recherche en éducation au 022 546'71'61 (François Ducrey, françois.ducrey@etat.ge.ch), au 022 546'71'32 (Youssef Hrizi, youssef.hrizi@etat.ge.ch) ou au 022 546'71'33 (Elisabeth Moubarak, elisabeth.moubarak@etat.ge.ch).

Nous vous remercions de votre collaboration !

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

(1) Genre : Femme Homme

(2) Âge : Moins de 25 ans 40-49 ans
 25-29 ans 50-59 ans
 30-39 ans 60 ans et +

(3) Depuis combien d'années enseignez-vous (en excluant les années de congé ou d'interruption de l'activité professionnelle) ?

Moins de 5 ans De 16 à 20 ans
 De 6 à 10 ans Plus de 20 ans
 De 11 à 15 ans

(4) Dans quel pôle de formation professionnelle enseignez-vous ?
Plusieurs réponses possibles.

Arts appliqués Santé et social
 Commerce Services et hôtellerie / restauration
 Construction Technique
 Nature et environnement

(5) Enseignez-vous dans un seul ou dans plusieurs établissements ?

Un seul
 Plusieurs → Nombre d'établissements :

(6) Nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement : périodes

(7) Nombre de périodes hebdomadaires de dégrèvement : périodes

(8) Nombre de disciplines ou de matières enseignées durant l'année scolaire en cours :

(9) Êtes- vous : Enseignant vacataire → Nombre annuel de périodes : _____

Enseignant nommé → 100% 80% 63%
 50% Moins de 50%

(10) Occupez-vous un poste en : 22èmes 34èmes 36èmes

(11) Enseignez-vous dans un système :
Plusieurs réponses possibles.

Dual (en entreprise et à l'école) → Nombre hebdomadaire de périodes : _____

À plein temps (uniquement à l'école) → Nombre hebdomadaire de périodes : _____

(12) Occupez-vous l'une ou l'autre des fonctions suivantes ?
Plusieurs réponses possibles.

Maîtrise de classe ou de groupe

Maître mentor

Chef de fabrication

Responsable de laboratoire

Chef de culture / section

Président de groupe

Formateur pédagogique

Formateur à l'IUFE / Université

Responsable de la formation à la direction d'un établissement (RFDE)

Maître adjoint à la direction

Décanat

Chargé de mission à la Direction générale

Autre(s), précisez : _____

(13) Veuillez indiquer le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et le nombre de classes en fonction du (des) type(s) de classe(s).

Type(s) de classe	Nombre de périodes	Nombre de classes
Dans des classes préparant au CFC	_____	_____
Dans des classes préparant à l'attestation fédérale (AFE, AFP)	_____	_____
Dans des classes préparant à la maturité professionnelle	_____	_____
Dans des classes passerelle	_____	_____
Dans des cours interentreprises (CIE)	_____	_____
Dans des classes de hautes écoles spécialisées (HES)	_____	_____
Dans des classes d'écoles supérieures (ES)	_____	_____
Dans des classes d'écoles de commerce (EC)	_____	_____
Dans des classes d'écoles de culture générale (ECG)	_____	_____
Dans des classes de complément de formation (CF)	_____	_____
Autre(s), précisez :	_____	_____
Autre(s), précisez :	_____	_____

(14) Veuillez indiquer le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et le nombre de classes en fonction du (des) degré(s) d'enseignement.

Degré(s)	Nombre de périodes	Nombre de classes
Maturité (intra)	_____	_____
Maturité (post)	_____	_____
CFC 1ère	_____	_____
CFC 2ème	_____	_____
CFC 3ème	_____	_____
CFC 4ème	_____	_____
AFP 1ère	_____	_____
AFP 2ème	_____	_____
Classe passerelle 1ère	_____	_____
Autre(s), précisez :	_____	_____
Autre(s), précisez :	_____	_____

(15) Veuillez indiquer le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement et le nombre de classes en fonction de la (les) discipline(s) enseignée(s).
 Plusieurs réponses possibles. Merci de laisser vides les cases qui ne vous concernent pas.

Discipline		Nombre de périodes	Nombre de classes
<i>Branches techniques professionnelles : ateliers / pratique, précisez :</i>	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
<i>Branches techniques professionnelles : théorie / technique, précisez :</i>	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
<i>Enseignement de culture générale</i>	Allemand	_____	_____
	Anglais	_____	_____
	Droit	_____	_____
	Économie	_____	_____
	Éducation physique / sports	_____	_____
	Français	_____	_____
	Histoire	_____	_____
	Géographie	_____	_____
	Informatique	_____	_____
	Mathématiques	_____	_____
	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
	-----	_____	_____
Autre(s), précisez : -----	-----	_____	_____
Autre(s), précisez : -----	-----	_____	_____

2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

(16) Estimez-vous que le temps que vous avez à votre disposition durant la semaine pour accomplir les tâches suivantes est :

Donnez une réponse pour chaque ligne.

	Très insuffisant	Insuffisant	Suffisant	Large- ment suffisant
Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Construction des évaluations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Correction des évaluations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Surveillance des retenues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistance pédagogique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concertation avec les collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretiens avec les parents d'élèves	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, employeurs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion de l'équipement et/ou des locaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tâches administratives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(17) Au cours des cinq dernières années, estimez-vous que le temps que vous devez consacrer aux tâches suivantes :

Donnez une réponse pour chaque ligne.

	A beaucoup diminué	A peu diminué	Est resté le même	A peu augmenté	A beaucoup augmenté
Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel	<input type="checkbox"/>				
Construction des évaluations	<input type="checkbox"/>				
Correction des évaluations	<input type="checkbox"/>				
Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	<input type="checkbox"/>				
Surveillance des retenues	<input type="checkbox"/>				
Assistance pédagogique	<input type="checkbox"/>				
Concertation avec les collègues	<input type="checkbox"/>				
Entretiens avec les parents d'élèves	<input type="checkbox"/>				
Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, employeurs, etc.)	<input type="checkbox"/>				
Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement	<input type="checkbox"/>				
Gestion de l'équipement et/ou des locaux	<input type="checkbox"/>				
Tâches administratives	<input type="checkbox"/>				

**(18) De manière globale, estimez-vous que depuis les cinq dernières années votre charge de travail :
Une seule réponse possible.**

- A beaucoup diminué. A peu augmenté.
 A peu diminué. A beaucoup augmenté.
 Est restée la même.

**(19) Encadrez-vous un ou plusieurs étudiants pour leur travail de fin d'études ?
Plusieurs réponses possibles.**

- Non
 Oui, un (des) travail (travaux) de personne(s) de certificat CFC (TPI) ➔ Nombre de travaux : _____
 Oui, un (des) travail (travaux) d'atelier professionnel ➔ Nombre de travaux : _____
 Oui, un (des) travail (travaux) personnel(s) de culture générale ➔ Nombre de travaux : _____

(20) Globalement, combien d'heures consacrez-vous en moyenne durant l'année scolaire aux tâches suivantes ?

Formation continue / mise à jour des connaissances professionnelles	_____	heures
Formation continue personnelle (lectures, visites d'expositions, etc.)	_____	heures
Organisation d'événements, de manifestations de promotion (portes ouvertes, cité des métiers, information scolaire CO et autres, ...)	_____	heures
Organisation de manifestations de l'établissement	_____	heures
Organisation de semaines organisées par options	_____	heures
Préparation de journées ou de camps sportifs	_____	heures
Sorties et études sur le terrain	_____	heures
Visites de musées, d'expositions, théâtre, concerts	_____	heures
Préparation de voyages de fin d'études	_____	heures
Organisation d'excursions scolaires	_____	heures
Organisation de séjours linguistiques et/ou échanges	_____	heures
Rédaction de livrets scolaires / saisie des notes	_____	heures
Participation aux conseils de classe / promotion ou de groupe de discipline	_____	heures
Participation aux conseils d'écoles (paritaire, tripartite)	_____	heures
Épreuves et examens de fin d'année hors procédure de qualification	_____	heures
Fonction de juré	_____	heures
Tâches de fin d'année liées aux inscriptions ou aux examens d'admission	_____	heures
Prestation de services / production pour un mandat extérieur	_____	heures
Colloques pédagogique ou de coordination (coordinateur d'année)	_____	heures
Autre(s), précisez : _____	_____	heures
Autre(s), précisez : _____	_____	heures

3. PERCEPTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

**(21) En dressant un bilan global, dans quelle mesure les facteurs suivants influencent-il de manière positive ou négative votre travail ?
Donnez une réponse par ligne.**

	Influence très négative	Influence négative	Influence neutre	Influence positive	Influence très positive
La composition de la classe (différences de niveaux, diversité socioculturelle dans les classes)	<input type="checkbox"/>				
La qualité des moyens d'enseignement	<input type="checkbox"/>				
Les horaires scolaires	<input type="checkbox"/>				
Les relations avec la direction de l'établissement	<input type="checkbox"/>				
Les décisions prises par la direction générale de l'enseignement	<input type="checkbox"/>				
Les relations avec les collègues	<input type="checkbox"/>				
Les relations avec les parents d'élèves	<input type="checkbox"/>				
Les changements successifs (réformes, méthodes, etc.)	<input type="checkbox"/>				
Les tâches administratives	<input type="checkbox"/>				
Le comportement des élèves	<input type="checkbox"/>				
La participation des enseignants aux processus de décision	<input type="checkbox"/>				
Autre(s),	<input type="checkbox"/>				

précisez :

**(22) Au cours des cinq dernières années, estimez-vous que votre niveau de stress professionnel :
Une seule réponse possible.**

- A beaucoup diminué. A peu augmenté.
 A peu diminué. A beaucoup augmenté.
 Est resté le même.

**(23) Au cours des cinq dernières années, estimez-vous que votre degré de satisfaction au travail :
Une seule réponse possible.**

- A beaucoup diminué. A peu augmenté.
 A peu diminué. A beaucoup augmenté.
 Est resté le même.

Annexe III : Semainier

AGENDA DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE L'ENSEIGNANT PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la révision du cahier des charges des enseignants du secondaire, le Département de l'instruction publique a demandé au Service de la recherche en éducation de mener une étude sur la charge de travail des enseignants de l'enseignement professionnel.

Pour les besoins de cette étude, tous les enseignants des centres de formation professionnelle sont invités à répondre à cet agenda qui devra permettre de préciser les différentes composantes de leur temps de travail hebdomadaire et compléter ainsi les informations issues du questionnaire ci-joint.

Nous sommes bien conscients de l'importance du travail que nous vous demandons et nous vous remercions par avance de bien vouloir lui accorder toute votre attention. Pour que cette étude soit le plus utile possible, il est souhaitable que le plus grand nombre d'enseignant-e-s y participent en complétant l'agenda.

COMMENT REMPLIR L'AGENDA ?

Nous demandons aux enseignants de bien vouloir préciser la tâche menée à différentes tranches horaires de la journée, ainsi que la discipline et le système d'enseignement relatifs à cette discipline.

Des codes ont été attribués à chaque tâche, discipline et système d'enseignement. Ces codes sont énumérés au verso de cette page. Ainsi, par exemple, à la tâche "corrections des évaluations" a été attribué le code "D", à la discipline "éducation physique / sports" le code "7" et au système d'enseignement "dual" le code "DL".

Chaque page de cette agenda correspond à une journée donnée de la semaine.

Vous trouverez ci-dessous un modèle d'agenda rempli pour une journée donnée.

Exemple fictif d'agenda rempli (pour une journée donnée)

Horaire	Tâche	Discipline	Système	Horaire		Tâche	Discipline	Système	Horaire		Tâche	Discipline	Système
				10H	00-14				13H	00-14			
7H	00-14			10H	00-14	A	2	DL	13H	00-14	D	2	DL
	15-29				15-29	A	2	DL		15-29	D	2	DL
	30-44	1	DL		30-44	A	2	DL		30-44	D	2	DL
	45-59	1	DL		45-59	K	2	DL		45-59	D	2	DL
8H	00-14	1	PT	11H	00-14	A	2	PT	15H	00-14	C	1	PT
	15-29	1	PT		15-29	A	2	PT		15-29	C	1	PT
	30-44	1	PT		30-44	A	2	PT		30-44	C	1	PT
	45-59	1	PT		45-59	P				45-59	P		
9H	00-14	1	PT	12H	00-14	P			16H	00-14	M	1	PT
	15-29	1	PT		15-29	P				15-29	E	2	PT
	30-44	1	PT		30-44	P				30-44	K	1	PT
	45-59				45-59	P				45-59	C	2	PT

Abréviations utilisées :

TÂCHES					
A	Enseignement face à la classe	F	Surveillance des retenues	K	Échanges personnalisés avec les élèves hors du temps d'enseignement
B	Préparation et planification des cours, préparation des documents et du matériel	G	Assistance pédagogique	L	Surveillance des locaux et du périmètre scolaire
C	Construction des évaluations	H	Concertation avec les collègues	M	Gestion de l'équipement et/ou des locaux
D	Correction des évaluations	I	Entretiens avec les parents d'élèves	N	Tâches administratives
E	Participation aux réunions des groupes de discipline, d'établissement	J	Entretiens avec les autres partenaires (OFPC, etc.)	P	Pauses

DISCIPLINES					
1	Branches techniques professionnelles : ateliers/pratique	7	Éducation physique/sports	13	Autre, précisez.....
2	Branches techniques professionnelles : théorie/technique	8	Français	14	Autre, précisez.....
3	Allemand	9	Histoire	15	Autre, précisez.....
4	Anglais	10	Géographie	16	Autre, précisez.....
5	Droit	11	Informatique	17	Autre, précisez.....
6	Économie	12	Mathématiques	18	Autre, précisez.....

SYSTÈMES D'ENSEIGNEMENT

DL	Dual
PT	A plein temps

CHARGE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DES ENSEIGNANTS PROFESSIONNELS

JOURNÉE DE LUNDI

Date : / / 10

Horaire	Tâche	Discipline	Système	Horaire		Tâche	Discipline	Système	Tâche	Discipline	Système
7H 00-14 15-29 30-44 45-59				13H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
8H 00-14 15-29 30-44 45-59				14H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
9H 00-14 15-29 30-44 45-59				15H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
10H 00-14 15-29 30-44 45-59				16H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
11H 00-14 15-29 30-44 45-59				17H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
12H 00-14 15-29 30-44 45-59				18H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
				19H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
				20H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
				21H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
				22H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
				23H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						
				00H	00-14						
					15-29						
					30-44						
					45-59						

Annexe IV : Mandat du Secrétariat général du DIP



DIP - SG
Case postale 3925
1211 Genève 3

N/réf. : MF/KM
V/réf. :

Genève, le 27 avril 2009

Mandat

Évaluation de la charge de travail des enseignants professionnels

Contexte

Dans le cadre de la réalisation, en discussion avec les associations professionnelles, du projet de révision du cahier des charges des enseignants du secondaire, le Secrétariat général du Département de l'instruction publique a mandaté en date du 21 novembre 2007 le Service de la recherche en éducation afin de mener une analyse de la charge de travail des enseignants de l'enseignement général du secondaire I et II (projet ATE).

Pour mémoire, ce mandat assignait à cette étude les objectifs énumérés ci-dessus :

1. évaluer l'opportunité d'établir des coefficients de charges spécifiques calculés en fonction de la nature des activités;
2. identifier les facteurs structurels (par exemple, le nombre d'élèves par cours) et personnels (par exemple, le nombre d'années d'expérience professionnelle) susceptibles de déterminer des variations dans la charge de travail des enseignants;
3. préciser les différentes composantes du temps de travail hebdomadaire de l'enseignant (temps de planification et de préparation, temps d'enseignement face aux élèves, etc.);
4. compte tenu des points précédents, d'établir une méthodologie optimale: (i) de description des variations de charge selon différentes situations et (ii) de détermination de coefficients de variations de charge adaptés.

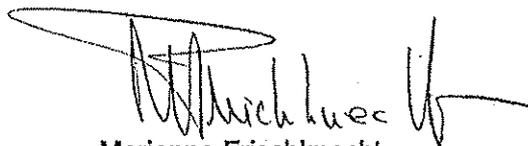
Dans un deuxième temps, le Département a sollicité l'extension de la réalisation de l'étude sur la charge de travail des enseignants de l'enseignement général en demandant de mener également une analyse de la charge des enseignants professionnels.

Fonctionnement

- Le projet de recherche sera piloté et réalisé par l'équipe de chercheurs du Service de la recherche en éducation qui est déjà en charge de l'étude de l'analyse de la charge de travail des enseignants de l'enseignement général du secondaire.
- Le projet et le calendrier relatif à sa réalisation seront proposés au mandant.
- Le mandant mettra à disposition de l'équipe de recherche les informations et les données nécessaires qui permettront de mener à bien ce projet.

Produit

Rapport de recherche du SRED.



Marianne Frischknecht

Secrétaire générale



DIP - SG
Case postale 3925
1211 Genève 3

Madame Daniela Di Mare Appéré
Directrice adjointe
SRED
12, quai du Rhône
1205 Genève

N/réf. : MF/sp

Genève, le 25 août 2010

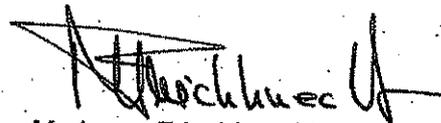
Concerne : délai de dépôt projet ATE 2

Madame la directrice,
Chère Madame,

Votre courriel du 29 juillet 2010, relatif au délai de dépôt projet ATE 2, m'est bien parvenu.

Après en avoir pris connaissance, je vous communique que je vous accorde un délai au **31 octobre 2010** pour permettre la réalisation du mandat "Etude sur le temps de travail des enseignants dans les centres de formation professionnelle" et vous remets pour rappel une copie de la correspondance que Madame K. Müller m'avait adressée en date du 27 avril 2009.

En vous souhaitant bonne réception, je vous adresse, Madame la directrice, chère Madame, mes meilleurs messages.



Marianne Frischknecht

Annexe mentionnée

