ANNEXE RAPPORT DE BASE NATIONAL SUISSE

TABLE DES MATIERES

Annexe 3 ..... A-2
Géographie et noms des cantons suisses A-2
Voies d'accès à l'enseignement A-3
Caractéristiques socio-économiques des personnes en formation A-6
Estimation empirique de la fonction salariale A-7

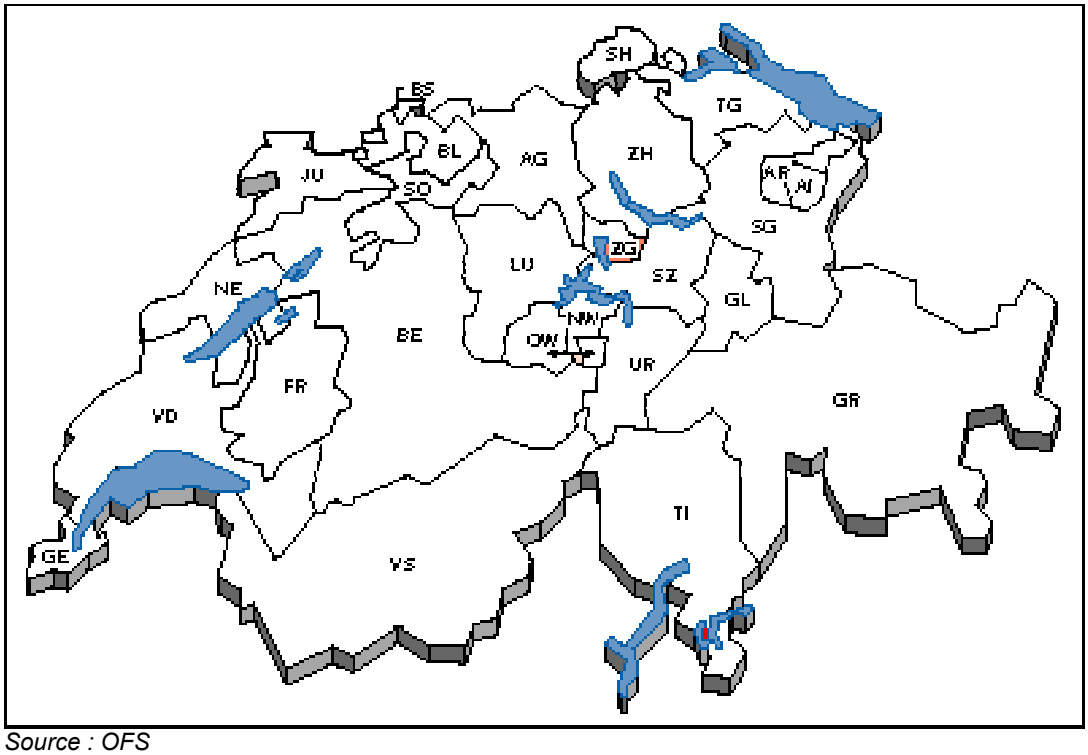
Annexe 4 ..... A-9
Extrait du règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignants des degrés préscolaire et primaire du 10 juin 1999 ..... A-9
Extrait du règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignants du degré secondaire I du 26 août 1999 ..... A-10
Formation initiale pour les catégories des enseignants du secondaire II formées hors des HEP . A-11

Annexe 5 ..... A-12
Postulants par poste mis au concours pour l'année scolaire 2002/2002 ..... A-12
Entité responsable de la sélection des candidats à l'enseignement A-16
Activités dans le but d'engager des enseignants A-17
Certificats des nouveaux enseignants, 2001/02 ..... A-18
Enseignants « hors discipline » du corps enseignant de l'année scolaire 2001/2002 ..... A-21
Niveau secondaire I (CITE 2) A-21
Niveau secondaire II (CITE 3) A-23

Annexe 6 ..... A-25
Système de salaire au mérite dans le canton de St. Gall : « SLQ » A-25
Système de salaire au mérite dans le canton de Zurich : « Zürcher LQS » A-26

ANNEXE 3

Géographie et noms des cantons suisses

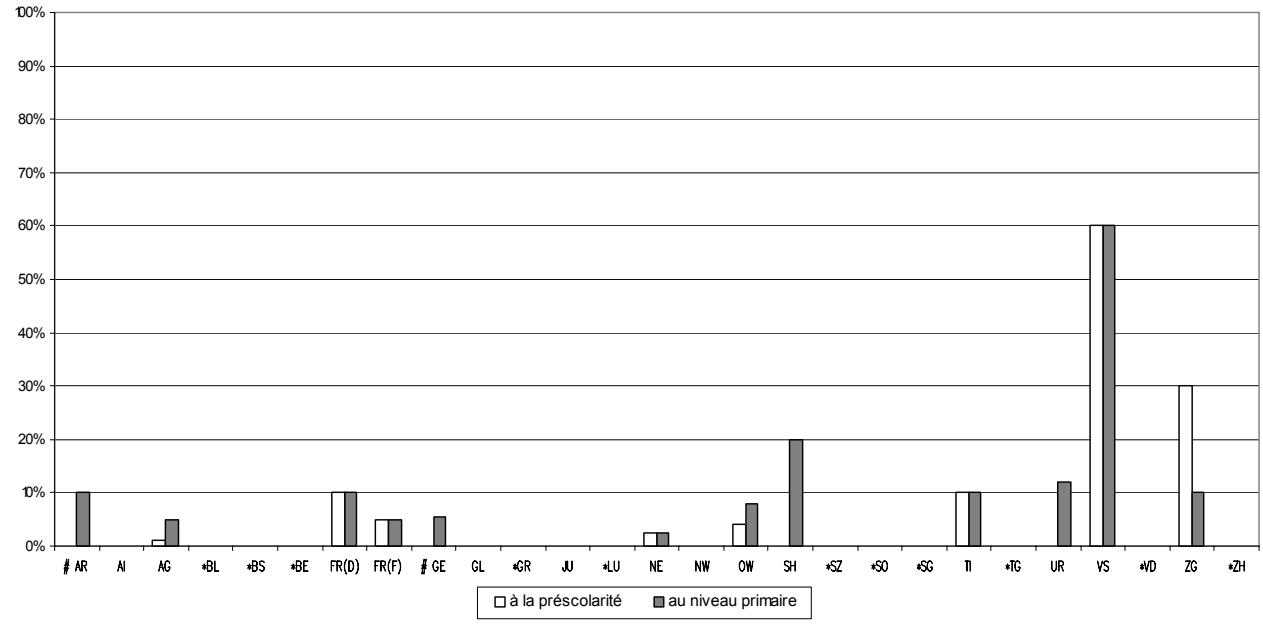


Source : OFS

AI :	**Appenzell Rh.-Int.**	**OW:**	**Obwald**
AG:	**Argovie**	**SH**	**Schaffhouse**
AR:	**Appenzell Rh.-Ext.**	**SO:**	**Soleure**
BE:	**Berne**	**SG:**	**St. Gall**
BL:	**Bâle-Campagne**	**SZ:**	**Schwyz**
BS:	**Bâle-Ville**	**TI:**	**Tessin**
FR:	**Fribourg**	**TG:**	**Thurgovie**
GE:	**Genève**	**UR:**	**Uri**
GL:	**Glaris**	**VS:**	**Valais**
GR:	**Grisons**	**VD:**	**Vaud**
JU:	**Jura**	**ZG :**	**Zoug**
LU:	**Lucerne**	**ZH :**	**Zurich**
NE:	**Neuchâtel**		
NW:	**Nidwald**		

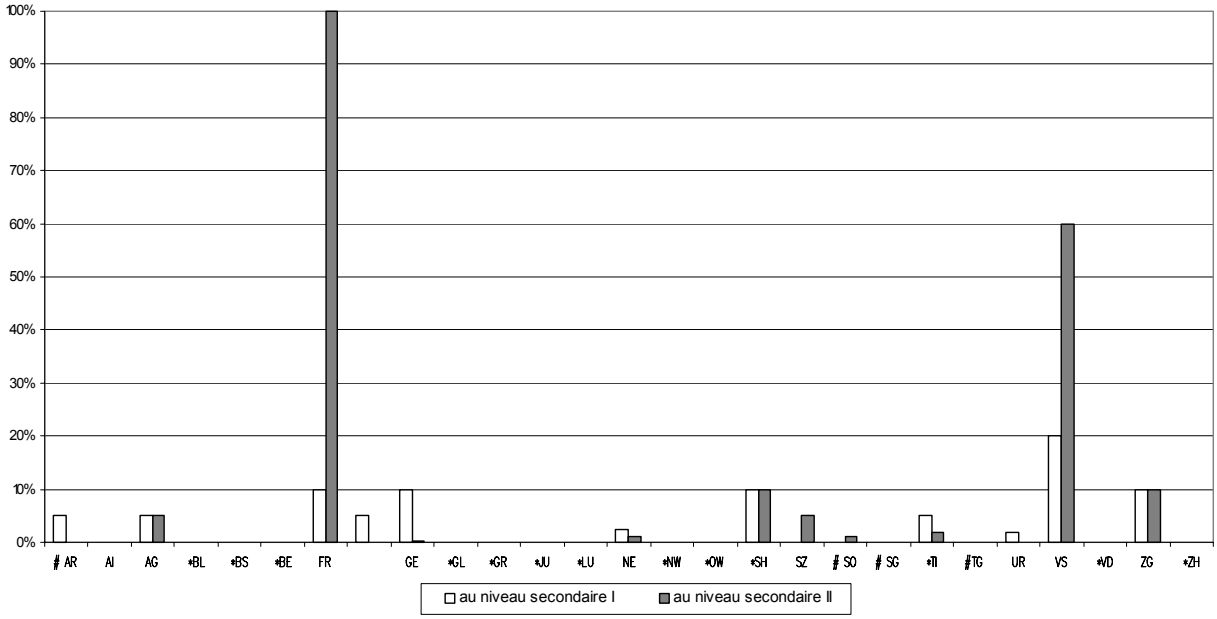
Voies d'accès à l'enseignement

Graphique 1 : Taux de personnes recrutées étant revenues à l'enseignement après avoir exercé une autre activité ou avoir été en congé (niveaux préscolaire et primaire, CITE 0 et CITE 1), 2001-2002



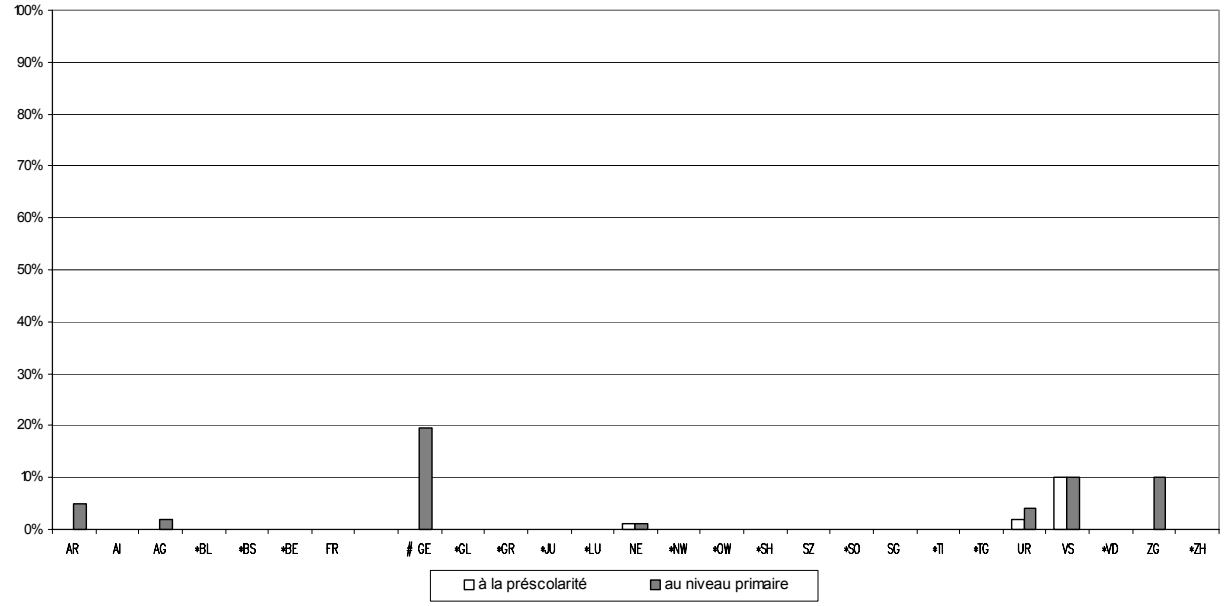
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le niveau non représenté*
Remarque : VS : Information disponible auprès des communes uniquement ; NW : Estimation.

Graphique 2 : Taux de personnes recrutées étant revenues à l'enseignement après avoir exercé une autre activité ou avoir été en congé (niveaux secondaire I et II, CITE 0 et CITE 1), 2001-2002



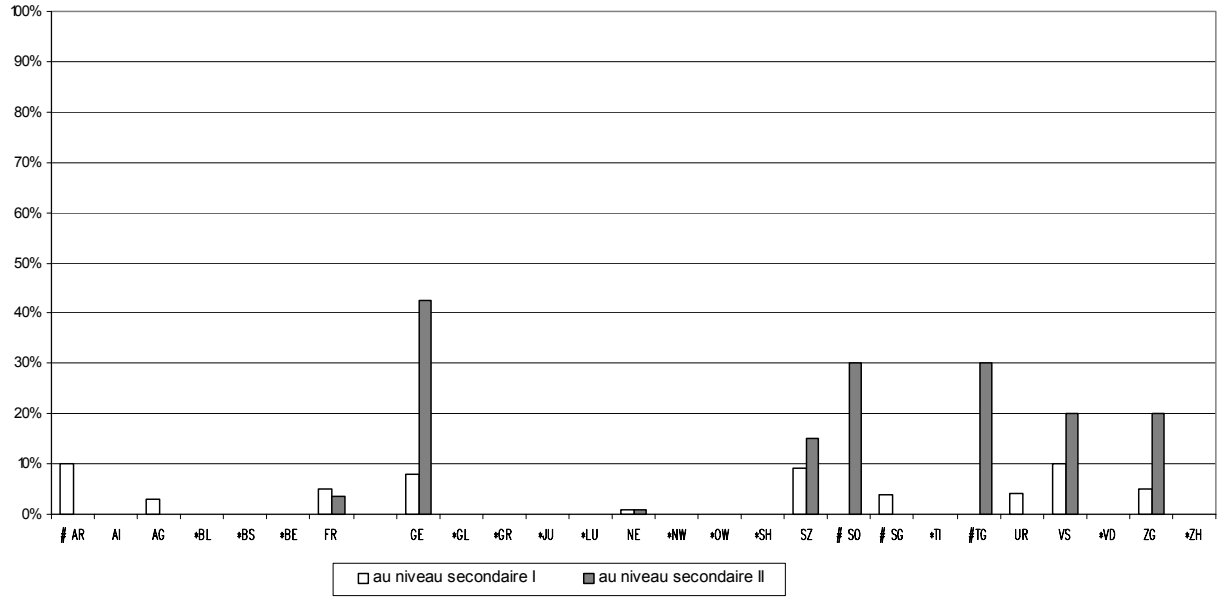
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le niveau non représenté*
Remarque : VS : Information disponible auprès des communes uniquement ; NW : Estimation ; NE : Ne tient pas compte de la formation professionnelle au niveau secondaire II

Graphique 3 : Taux de personnes recrutées ayant déjà exercé une autre activité professionnelle (niveaux préscolaire et au niveau primaire, CITE 0 et CITE 1), 2001-2002



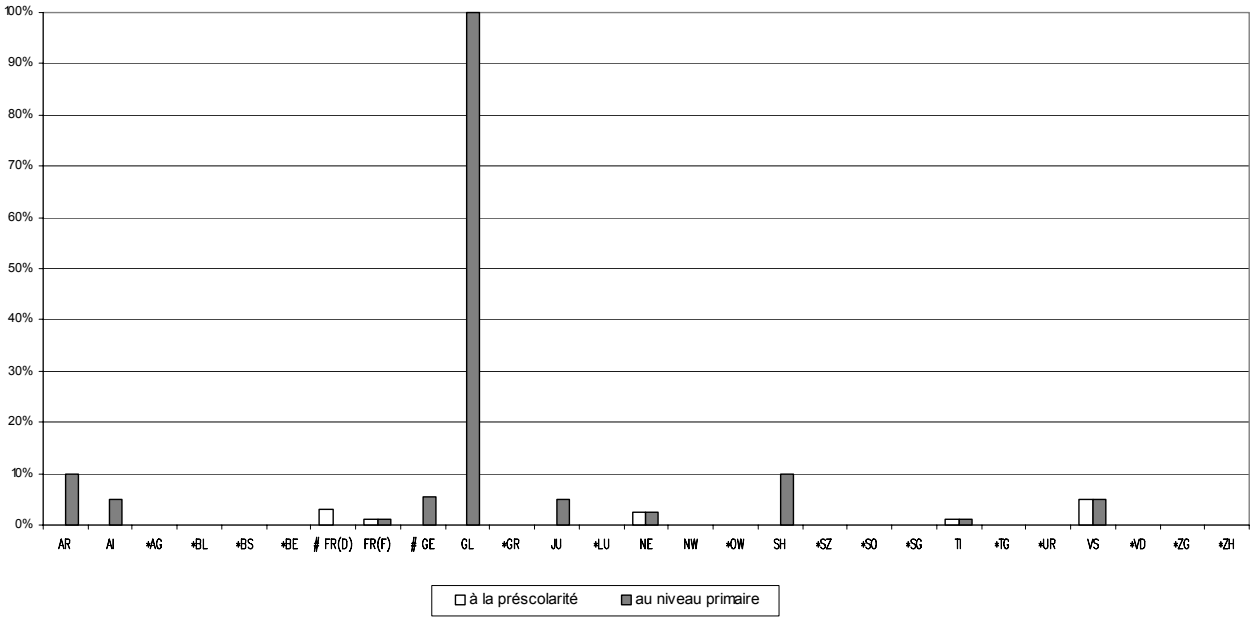
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le niveau non représenté*
Remarque : VS : Information disponible auprès des communes uniquement ; NW : Estimation.

Graphique 4 : Taux de personnes recrutées ayant déjà exercé une autre activité professionnelle (niveau secondaire I et II, CITE 2 et CITE 3), 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le niveau non représenté*
Remarque : VS : Information disponible auprès des communes uniquement ; NW : Estimation ; NE : Ne tient pas compte de la formation professionnelle au niveau secondaire II.

Graphique 5 : Taux de postulants à l'enseignement disposant d'un certificat délivré par un autre pays (niveaux préscolaire et primaire, CITE 0 et CITE 1), 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le niveau non représenté*
Remarque : Information disponible auprès des communes uniquement (AGE, BE, LU, TG, VS, ZG) ; NW : estimation ; GL : un seul postulant avec un certificat d'un autre pays pour un poste à repourvoir.

Caractéristiques socio-économiques des personnes en formation

Graphique 6 : Caractéristiques des personnes en formation pour l'enseignement au niveau secondaire II, de 1991/92 à 2000/01

Niveau d'enseignement	Année scolaire	Total personnes inscrites	Masculin (en %)	Nationalité suisse (en %)	Agé de 14-30 ans (en %)
Ecoles de maturité	1991/92		80%	100%	80%
	1992/93	8	88%	88%	75%
	1993/94	9	78%	100%	67%
	1994/95	6	67%	100%	50%
	1995/96	2	100%	100%	100%
	1996/97	4	100%	100%	75%
	1997/98	10	70%	100%	60%
	1998/99	17	53%	100%	59%
	1999/00	11	36%	100%	55%
	2000/01	12	50%	92%	75%
Formation	1991/92	120	88%	98%	48%
professionnelle	1992/93	105	88%	99%	29%
	1993/94	133	80%	95%	21%
	1994/95	171	74%	95%	23%
	1995/96	146	62%	96%	23%
	1996/97	128	81%	95%	18%
	1997/98	210	73%	95%	20%
	1998/99	298	71%	98%	15%
	1999/00	288	72%	98%	19%
	2000/01	372	69%	93%	18%

Source : OFS, Elèves et étudiants (1991/92 – 2000/01)

Estimation empirique de la fonction salariale

Définition du modèle

En général, le modèle économique du salaire (voir p.ex. Mincer 1974, Becker 1975, Stolzenberg 1978) est défini d'un côté par le salaire brut par heure (variable dépendante), afin de prendre en compte le taux d'activité (pour la Suisse voir p.ex.: Henneberger et al. 1997, Bänziger 1999, Bauer 2000). De l'autre côté, les variables explicatives (variables indépendantes) sont d'abord liées aux variables du capital humain (c.-à-d. les années de formation, les années d'activité professionnelle et l'ancienneté dans une entreprise ou organisation). Ensuite, le modèle est complété par des variables socio-économiques qui influencent le niveau de salaire comme la région, le secteur économique, la position professionnelle et le sexe[1].

La formulation du modèle salarial ci-dessous est demi-logarithmique afin d'interpréter les effets des variables indépendantes sur la variable dépendante en pour cent.

Par conséquent, le modèle demi-logarithmique du salaire peut être écrit comme suit :

$$\ln(y) = \beta_i x_i + \varepsilon_i \qquad (1)$$

dont y : Salaire brut par heure (variable dépendent)

x_i : Vecteur des variables explicatives (variables indépendants)

β_i : Vecteur des coefficients estimés

ε_i : Résidu

Données

Les données de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) pour l'année 2000 ont été utilisées pour l'estimation empirique du modèle décrit ci-dessus. L'échantillon est représentatif pour la Suisse et il contient 17'724 observations.

Résultats

La fonction salariale (1) a été estimée avec une régression linéaire en appliquant la méthode des moindres carrés *(Ordinary least squares - OLS)*. Les résultats de cette estimation empirique sont montrés dans le Tableau 1. La personne de référence a les caractéristiques suivantes au niveau des variables binaires :

- Région : Suisse alémanique
- Sexe : Homme
- Situation professionnelle : Employé
- Secteur : Enseignement

C'est-à-dire que l'impact des coefficients estimés sur la variable dépendante (le salaire brut par heure) est toujours montré par rapport à cette personne de référence en gardant tout le reste constant.

[1] Nous renonçons à modéliser la correction de la sélection professionnelle (c.-à-d. la ségrégation des professions), car cette correction a subi des critiques concernant son instabilité et ses biais (voir p. ex. Bauer 2000, Ferro-Luzzi et Silber 1998).

Tableau 1 : Résultats de la régression linéaire (OLS) pour la variable dépendante « salaire brut par heure » (en francs suisses, en logarithmes) [1]

Variables indépendantes	Coefficients estimés (ß)	T-valeur	Niveau significatif	Impact sur le salaire brut en % [2]
Région :				
Suisse romande	-0,041	-73,05	**	-4,05%
Suisse italienne	-0,154	-121,557	**	-14,27%
Variables socio-démographiques :				
Femme	-0,133	-241,356	**	-12,45%
Âge	0,028	190,607	**	2,77%
Âge cadré	-0,028	-157,188	**	-2,76%
Années de formation	0,058	550,595	**	5,82%
Situation professionnelle :				
Directeur, fondé de pouvoir	0,194	259,688	**	21,41%
Employé cadre	0,095	139,329	**	9,99%
Entrepreneur indépendant	-0,078	-96,644	**	-7,50%
Employé dans une entreprise familiale	0,004	1,708	-	0,42%
Apprentis	-1,148	-877,116	**	-68,27%
Secteur :				
Agriculture et exploitation forestière	-0,570	-342,177	**	-43,45%
Secteur industriel	-0,059	-64,98	**	-5,77%
Industrie du bâtiment	-0,088	-74,69	**	-8,43%
Restaurants et hôtellerie	-0,297	-191,416	**	-25,70%
Services financiers et assurances	0,181	144,15	**	19,84%
Secteur public (sauf enseignement)	0,022	18,577	**	2,26%
Santé publique et services sociaux	-0,034	-35,193	**	-3,32%
Ménages privés	-0,313	-144,348	**	-26,88%
Industrie d'exploitation des mines	0,261	34,235	**	29,82%
Secteur d'énergie et d'eau	0,089	30,904	**	9,28%
Activités commerciales	-0,138	-149,641	**	-12,89%
Transports et communication	-0,012	-10,284	**	-1,23%
Immobiliers, informatique	-0,012	-11,843	**	-1,19%
Carrière professionnelle :				
Années d'expérience professionnelle	0,013	164,528	**	1,27%
Années d'expérience professionnelle (cadrées)	-0,022	-125,24	**	-2,17%
Années chez la même entreprise	0,004	50,823	**	0,42%
Années chez la même entreprise (cadrées)	-0,003	-11,033	**	-0,25%
Constant	2,075			
R-cadré corrigé	0,557			
Nombre d'observations (N)	17'748			

* Significatif au 5%-Niveau, ** significatif au 1%-Niveau, - non significatif

[1] Personne de référence : enseignant masculin en Suisse alémanique, sans fonction de cadre

[2] Interprétation du coefficient (ß) : étant données des variables continues (p. ex. l'âge), la valeur du coefficient correspond à l'impact sur le salaire brut (en %). Par contre, pour les variables binaires comme par exemple le sexe ou les secteurs, l'impact sur la variable dépendante a été calculé avec la transformation suivante : $(e^{ß} -1)$

Source : ESPA 2000

ANNEXE 4

Extrait du règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignants des degrés préscolaire et primaire du 10 juin 1999

Art. 3 But

1. Les formations permettent d'acquérir, en matière de savoirs et de savoir-faire, les compétences requises pour la formation et l'éducation d'enfants des degrés préscolaire et/ou primaire.

2. Les formations permettent aux diplômés d'être en mesure en particulier

a. de s'acquitter de leur mandat de formation et d'éducation dans son ensemble et en fonction des prédispositions particulières de chaque enfant ;

b. d'évaluer le stade de développement des enfants et leur comportement en matière d'apprentissage et de les aider dans leur développement par des mesures appropriées ;

c. de favoriser la socialisation des enfants ;

d. de collaborer avec les autres enseignant, la direction de l'école, les parents et les autorités ;

e. de collaborer à l'élaboration et à la réalisation de projets pédagogiques ;

f. d'évaluer leur travail et de planifier leurs propres formation continue et formation complémentaire.

3. La formation permet en outre aux enseignants diplômés du degré préscolaire

a. de panifier les mesures de soutien au développement et à l'éducation des enfants et de concevoir celles-ci dans une perspective interdisciplinaire ;

b. de faciliter le passage harmonieux des enfants à l'école primaire.

4. La formation permet en outre aux enseignants diplômés du degré primaire

a. De planifier leur enseignement dans le cadre des plans d'études en vigueur et de l'organiser dans une perspective interdisciplinaire ;

b. D'évaluer les capacités et prestations scolaires des enfants.

5.La formation met en relation théorie et pratique ainsi qu'enseignement et recherche.

6. La formation se base sur un plan d'étude qui est édicté ou approuvé par le canton ou plusieurs cantons. Elle comprend en particulier les domaines des sciences de l'éducation (y compris des aspects de la pédagogie spécialisée et de la pédagogie interculturelle), des didactiques propres au(x) degré(s) concerné(s) et des didactiques des disciplines, de la formation dans les disciplines d'enseignement et de la formation pratique.

Art. 4 Durée

1. A plein temps, la formation dure trois ans.

2. 20% à 30% de la formation sont consacrés à la formation pratiques.

3. Les études déjà effectuées, qui revêtent de l'importance pour l'obtention du diplôme, notamment une formation d'enseignant pour un autre degré, sont prises en compte de manière appropriée.

4. Si, au degré secondaire II, des études qui revêtent de l'importance pour l'obtention du diplôme, et qui ont duré une année au moins, sont effectuées en plus de la formation gymnasiale, la durée de la formation peut être raccourcie d'une année au maximum.

Extrait du règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignants du degré secondaire I du 26 août 1999

Art. 3 But

1. Les formations permettent d'acquérir, en matière de savoirs et de savoir-faire, les compétences requises pour l'éducation et la formation des élèves du degré secondaire I.

2. Les formations permettent aux diplômés d'être en mesure en particulier

a. de planifier leur enseignement dans le cadre des plans d'études en vigueur et de l'organiser dans une perspective interdisciplinaire ;

b. de soutenir les élèves dans le choix de leur orientation professionnelle et scolaire et de les préparer au passage en formation professionnelle ou dans une école postobligatoire ;

c. d'évaluer les capacités et prestations scolaires des élèves ;

d. de collaborer avec les autres enseignants, la direction de l'école, les parents et les autorités ;

e. de collaborer à l'élaboration et à la réalisation de projets pédagogiques ;

f. d'évaluer leur propre travail et de planifier leur propre formation continue et formation complémentaire.

Art. 4 Caractéristiques de la formation

1. La formation met en relation théorie et pratique ainsi qu'enseignement et recherche.

2. La formation se fonde sur un plan d'études approuvé ou édicté par le canton ou plusieurs cantons. Elle comprend en particulier une formation scientifique ou spécifique et une formation en didactique des disciplines, une formation dans le domaine des sciences de l'éducation (y compris les aspects de la pédagogie spécialisée et de la pédagogie interculturelle), ainsi qu'une formation professionnelle pratique.

Art. 5 Durée

1.La formation à plein temps dure au moins huit semestres.

2. Les pourcentages suivants, rapportés à la durée minimale de la formation, sont réservés aux différents domaines :

a. pour la formation scientifique ou spécifique ainsi que pour la formation en didactique des disciplines, 50% au moins pour les enseignants habilités à enseigner dans tous les types d'écoles du secondaire I et 40% au moins pour les enseignant semi-généralistes ;

b. 15% au moins pour la formation en sciences de l'éducation ;

c. 20% au moins pour la formation professionnelle pratique.

3. Si la formation scientifique est attestée par une licence, la formation en didactique des disciplines, la formation en sciences de l'éducation et la formation professionnelle pratique pour le degré secondaire I correspondent, au total, à au moins deux semestres à plein temps. En cas de formation permettant d'acquérir un diplôme combiné (degré secondaire I et école de maturité), la durée de la formation à plein temps s'étend sur au moins trois semestres.

4. Les études déjà effectuées qui sont pertinentes pour l'obtention du diplôme, notamment une formation d'enseignant, sont prises en compte de manière appropriée.

Formation initiale pour les catégories des enseignants du secondaire II formées hors des HEP

Tableau 2 : Catégorie d'enseignant et institution de formation initiale

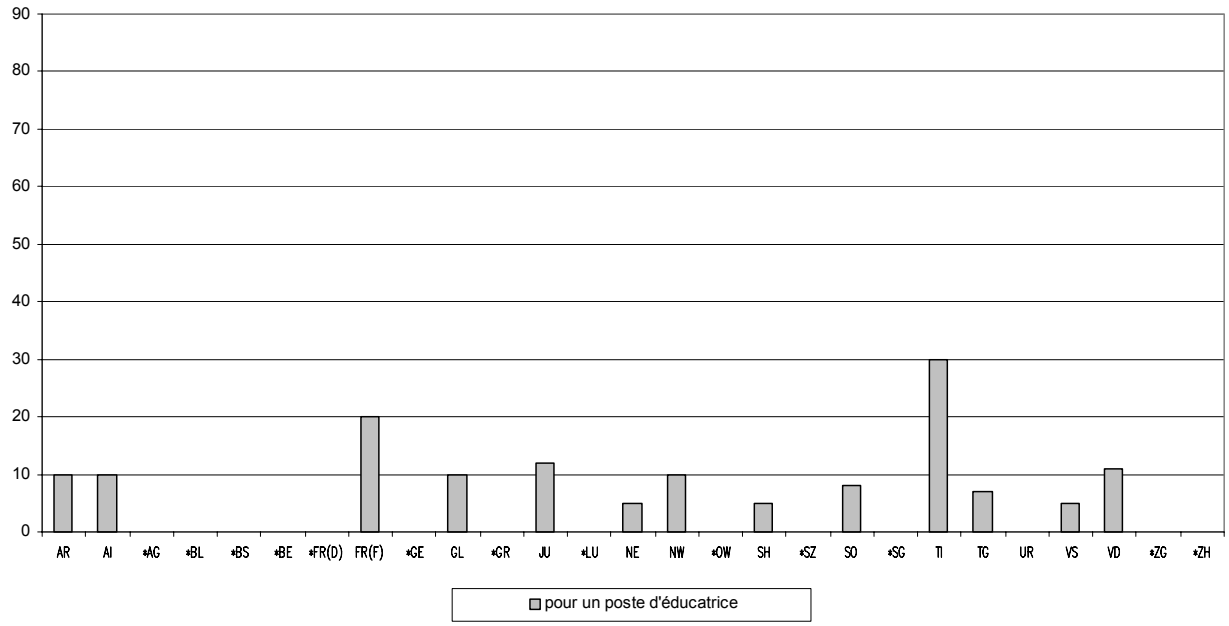
Catégorie d'enseignant	Institution de formation
Formation d'enseignants de l'école de commerce*	Abteilung für das Höhere Lehramt, Universität Bern
	Institut für Wirtschaftspädagogik, Universität St. Gallen
Enseignants des écoles professionnelles	Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle avec des établissements à Zollikofen, Lausanne et Lugano
	Institut commun de la Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH), de l'EPF et de l'Université de Zürich
Formation des enseignants de gymnastique et d'éducation sportive :	Institut für Sport, Universität Basel
*	Abteilung für das Höhere Lehramt, Universität Bern
	Ecole d'éducation physique et de sport, Université de Genève
	Institut des sciences du sport et de l'éducation physique, Université de Lausanne
	Institut für Bewegungs- und Sportwissenschaften, ETH Zürich
	Ecole fédérale de sport de Macolin
Enseignants de dessin et d'activités créatives*	Hochschule für Gestaltung und Kunst, Ästhetische Erziehung, Luzern
	Hochschule für Gestaltung und Kunst, Studienbereich Höheres Lehramt für Bildnerische Gestaltung
Enseignants de musique*	Musikhochschule Luzern, Fakultät II

**La formation des enseignants de l'école de commerce est en général intégrée à la formation des enseignants de lycée (maturité gymnasiale) ou organisée de façon équivalente. Elle n'est évoquée ici que si elle bénéficie d'un stat institutionnel particulier. Il en va de même pour la formation des enseignants de dessin et d'activités créatives.*
Source : Criblez (2002), p. 12

ANNEXE 5

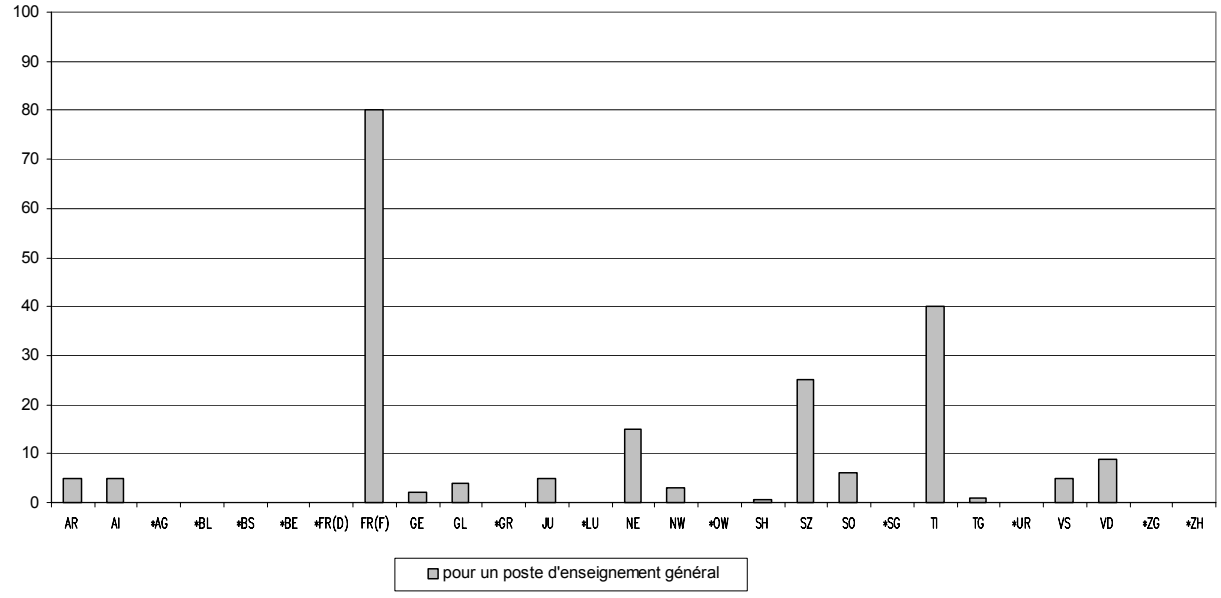
Postulants par poste mis au concours pour l'année scolaire 2002/2002

Graphique 7 : Nombre moyen de postulants dans la préscolarité (CITE 0) pour un poste d'éducateur, 2001-2002



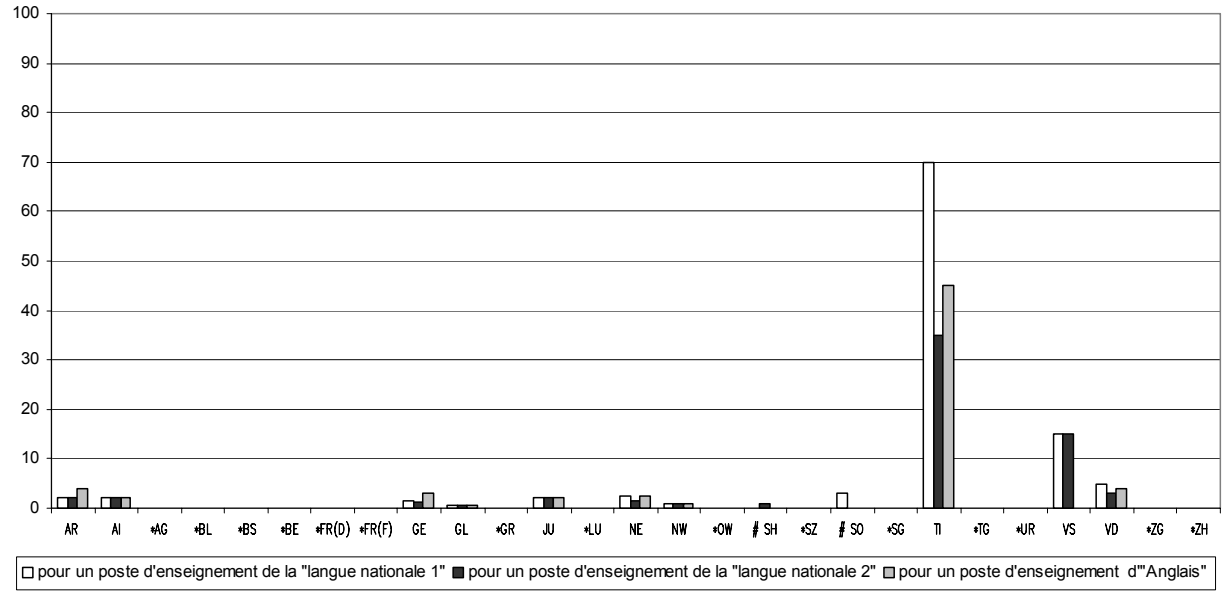
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles*
Remarque : BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix ; NW : Estimation.

Graphique 8 : Nombre moyen de postulants au primaire (CITE 1) pour un poste dans l'enseignement général, 2001-2002



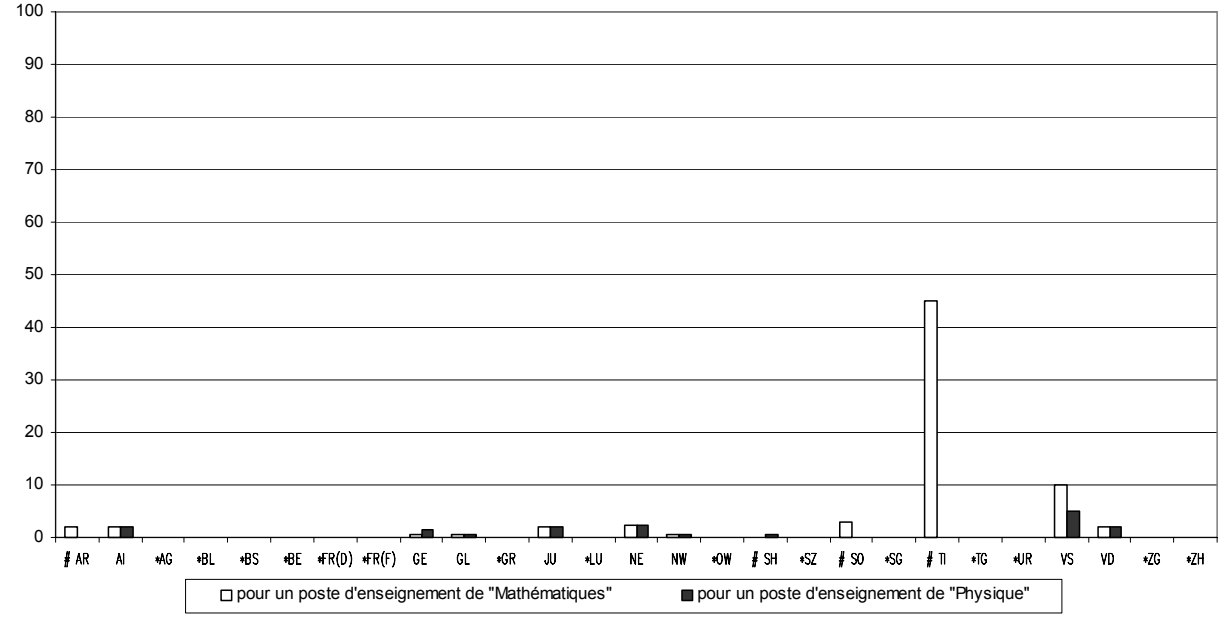
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles*
Remarque :BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix ; NW : Estimation.

Graphique 9 : Nombre moyen de postulants au secondaire I (CITE 2) pour des postes dans l'enseignement de la "langue nationale 1", de la "langue nationale 2", de l'anglais, 2001-2002



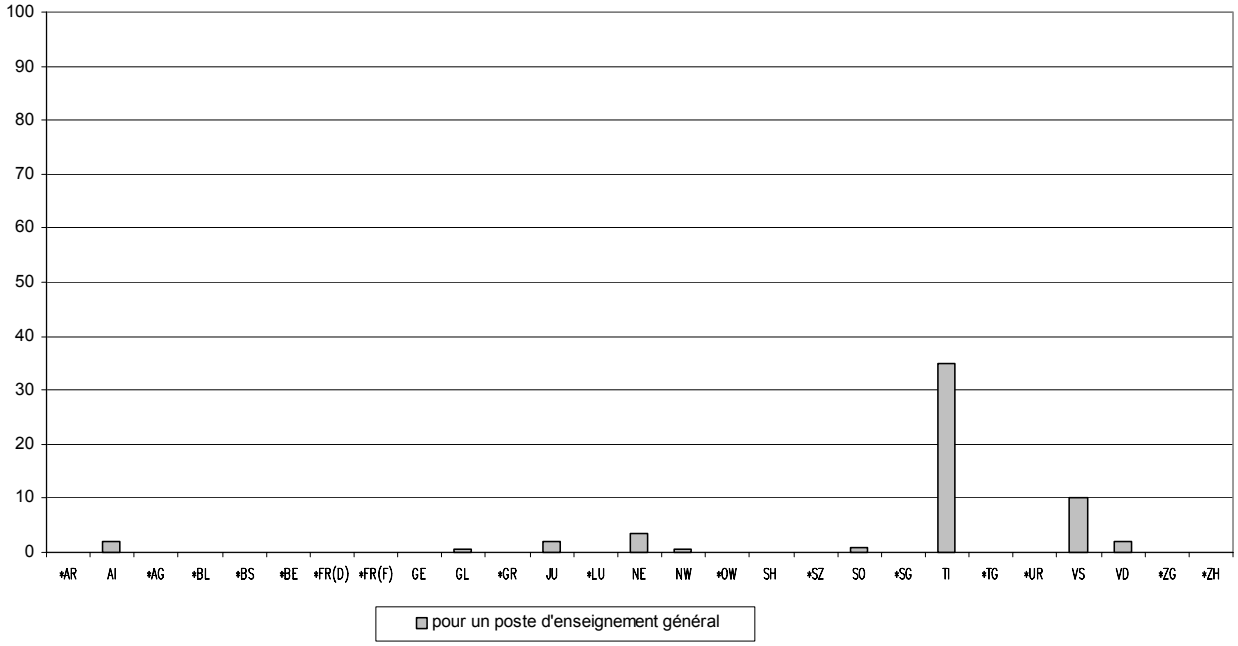
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le(s) poste(s) non représenté(s)*
Remarque : BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix ; NW : Estimation ; SO : Langue nationale 1 concerne « Bezirksschule».

Graphique 10 : Nombre moyen de postulants au secondaire I (CITE 2) pour des postes dans l'enseignement de "Mathématiques" et de "Physique"



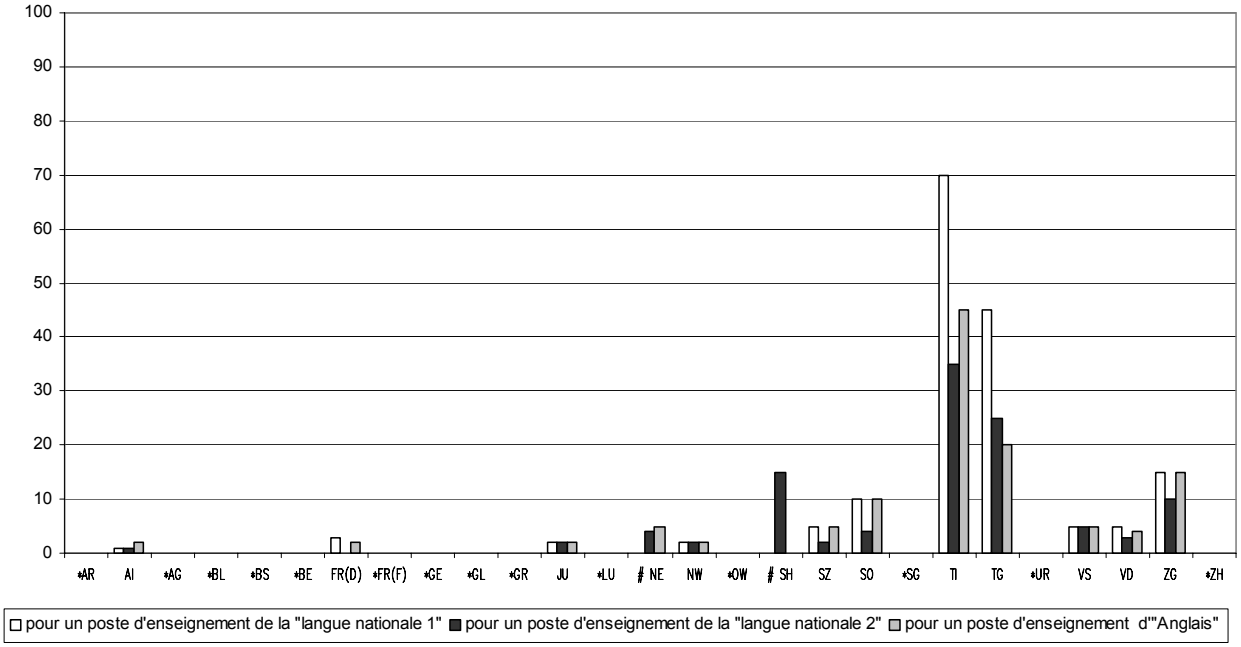
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002))
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le(s) poste(s) non représenté(s)*
Remarque : BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix ; NW : Estimation ; SO : Mathématiques concerne « Bezirksschule».

Graphique 11 : Nombre moyen de postulants au secondaire I (CITE 2) pour des postes dans l'enseignement général, 2001-2002



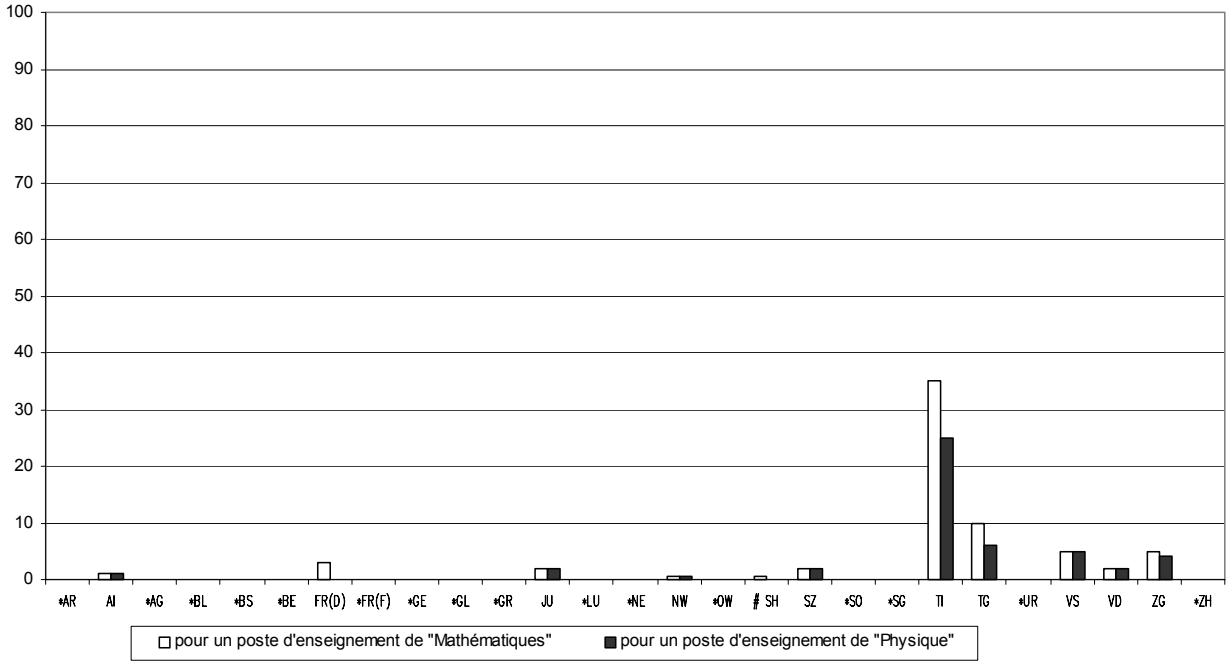
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles*
Remarque : BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix; NW : Estimation ; SO : enseignement général concerne Sekundar und Oberschule.

Graphique 12 : Nombre moyen de postulants au secondaire II (CITE 3) pour des postes dans l'enseignement de la "langue nationale 1", de la "langue nationale 2" et de l'anglais, 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le(s) poste(s) non spécifié(s)*
Remarque : BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix ; NW : Estimation.

Graphique 13 : Nombre moyen de postulants au secondaire II (CITE 3) pour des postes dans l'enseignement de "Mathématiques" et de "Physique", 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles, # = données non disponibles pour le(s) poste(s) non représenté(s)*
Remarque : BE : Un nombre moyen inférieur à 3 postulants ne permet pas un vrai choix ; NW : Estimation.

Entité responsable de la sélection des candidats à l'enseignement

Tableau 3: Entité responsable de la sélection des candidats

Entité par niveau	AR	AI	AG	BL	BS	BE	FR D	FR F	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW	OW	SH	SZ	SO	SG	TI	TG	UR	VS	VD	ZG	ZH
Préscolarité :																											
Le directeur d'établissement					✓							✓	✓	✓					✓		✓			✓	✓		
Commission scolaire (communal)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
La direction générale																			✓								
Le service du personnel									✓																		
Primaire:																											
Le directeur d'établissement	✓				✓							✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		
Commission scolaire (communal)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
La direction générale																			✓								
Le service du personnel									✓																		
Secondaire I :																											
Le directeur d'établissement	✓				✓			✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓		
Commission scolaire (communal)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
La direction générale									✓					✓					✓		✓						
Le service du personnel																											
Secondaire II:																											
Le directeur d'établissement	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	n/d
Commission scolaire (communal)		✓		✓	✓	✓					✓	✓	✓								✓		✓				n/d
La direction générale									✓					✓		✓		✓		✓				✓			n/d
Le service du personnel		✓							✓	✓								✓									n/d

Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
Légende : (✓) indique "oui"
Remarque : Les directeurs d'établissement ont parfois un rôle de présélection et préavis, surtout au niveau secondaire II(VS, SG, SZ, BL).

Activités dans le but d'engager des enseignants

Tableau 4: Activités dans le but de pourvoir des postes vacants

Activités régulières	AR	AI	AG	BL	BS	BE	FR D	FR F	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW	OW	SH	SZ	SO	SG	TI	TG	UR	VS	VD	ZG	ZH
Annonces des offres d'emploi dans la presse (excl. feuille officielle)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	non	✓	✓	✓	✓	✓	✓	non	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	non	✓	non	✓	non
Utilisation d'intermédiares (offices de placement, cabinets recrutement)	non	non	✓	non		non	non	non	✓	non	non	non	non	✓	non	non	non	✓	✓	non	non	non	non	non	non	non	non
Publication sur Internet	non	non	✓	✓	non	✓	✓	✓	✓	✓	non	✓	✓	non	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	non	non	✓	✓
Publication dans des journaux étrangers		non	✓	non		non	non	non	non	non	non		✓	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non

Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002), étude « Stauffer » 2001.
Légende : (✓) indique "oui", case vide = information non disponible
Remarques : Autres activités : Publicité par les collègues, entretiens personnels, contacts avec l'institut de formation des enseignants ; Publication sur Internet : soit informations générales soit postes vacants

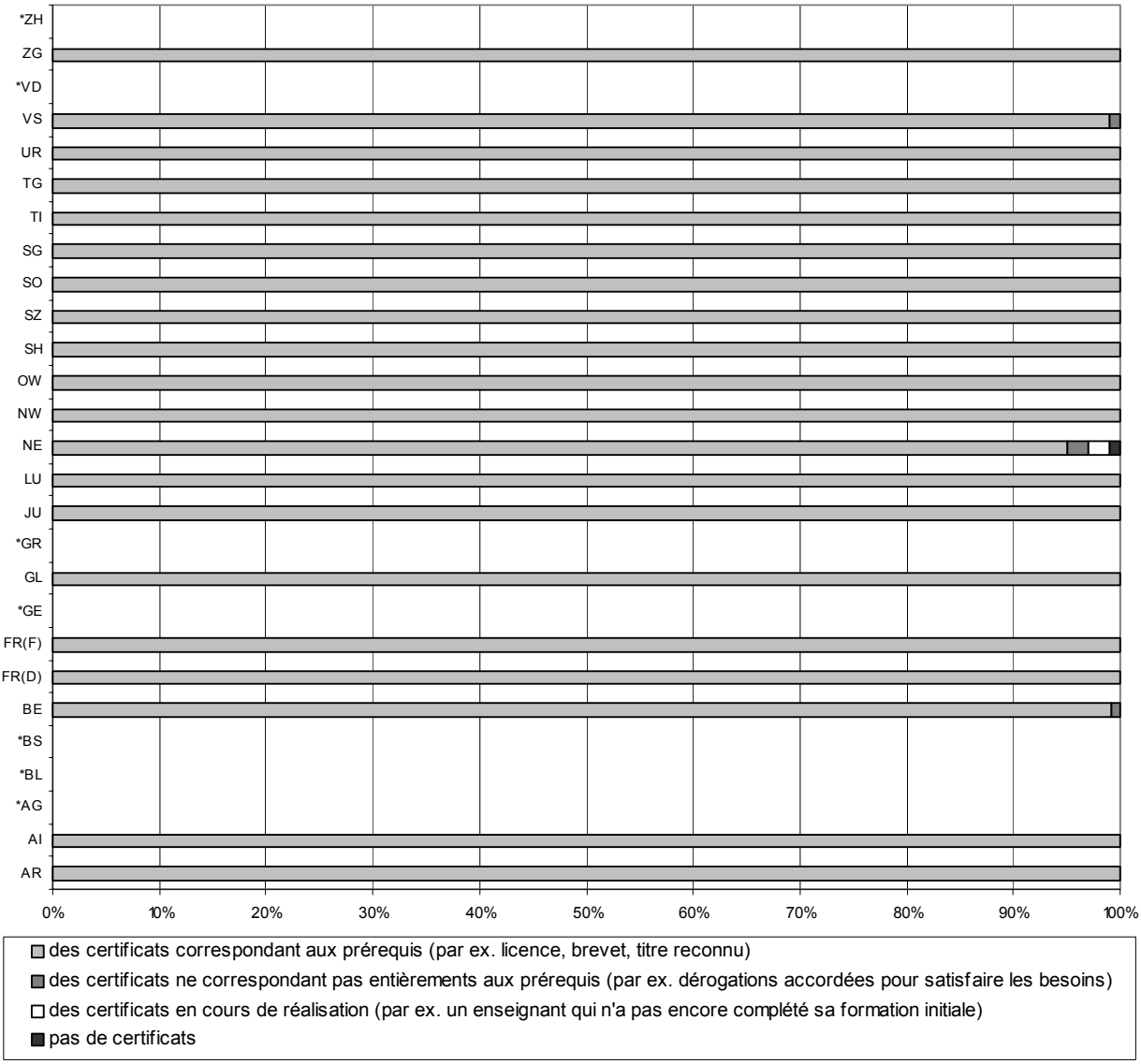
Tableau 5: Activités générales dans le but de contacter le public cible

Activités régulières	AR*	AI	AG	BL	BS	BE	FR D	FR F	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW	OW	SH	SZ	SO	SG	TI	TG*	UR	VS	VD	ZG	ZH
Participation à des séances d'information auprès des collèges	non	non	✓	✓	✓	non	✓	✓	✓	✓		✓	✓	non	non	non	✓	✓	✓		non	✓	✓	non	✓	non	✓
Participation aux présentations auprès des universités (par ex. Forum, Interface)	non	non	✓	✓	✓	non	non	non	✓	non		✓	non	non	non	non	non	✓	non		non	✓	non	non	non	non	✓
Distribution de brochures et d'informations sur la profession d'enseignant	non	non	✓	✓	✓	non	✓	✓	✓	non		non	✓	non	non	non	✓	✓	✓		✓	✓	non	non	✓	non	non
Prises de contact personnel auprès de personnes potentiellement intéressées	non	✓	✓	✓		non	non	non	✓	non		✓	✓	✓	non	✓	✓	non	✓		non	✓	non	✓	non	✓	✓
Offres de stages ou visites dans les écoles	✓	✓	non	✓		non	non	non	✓	✓		non	✓	✓	non	✓	✓	✓	✓		non	✓	non	non	✓	✓	non

Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
Légende : (✓) indique "oui", case vide = information non disponible
Remarque : SO : Collaboration avec les offices régionaux de placement (ORP) ; NW : Pas d'instituts de formation des enseignants.

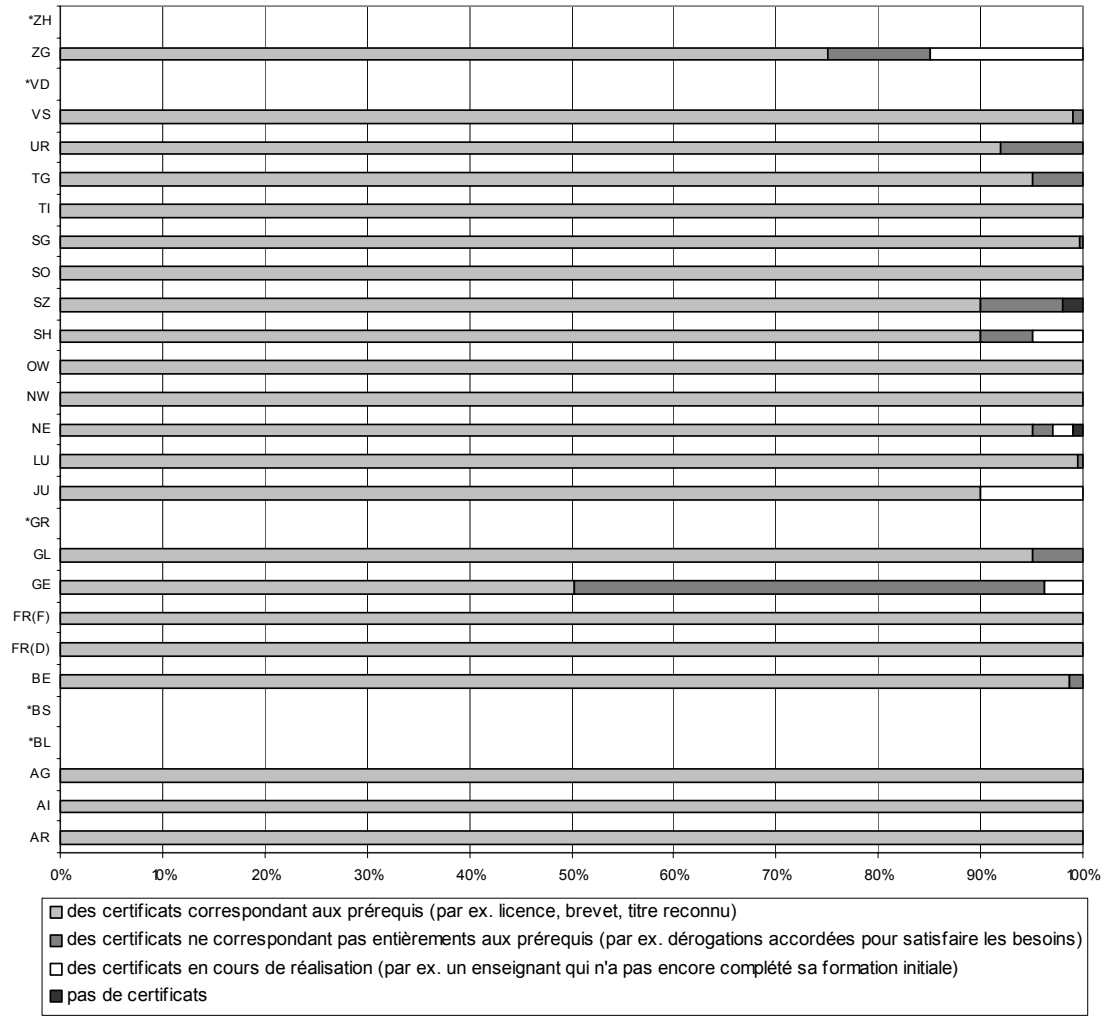
Certificats des nouveaux enseignants, 2001/02

Graphique 14 : Les nouveaux enseignants de la préscolarité (CITE 0), 2001-2002



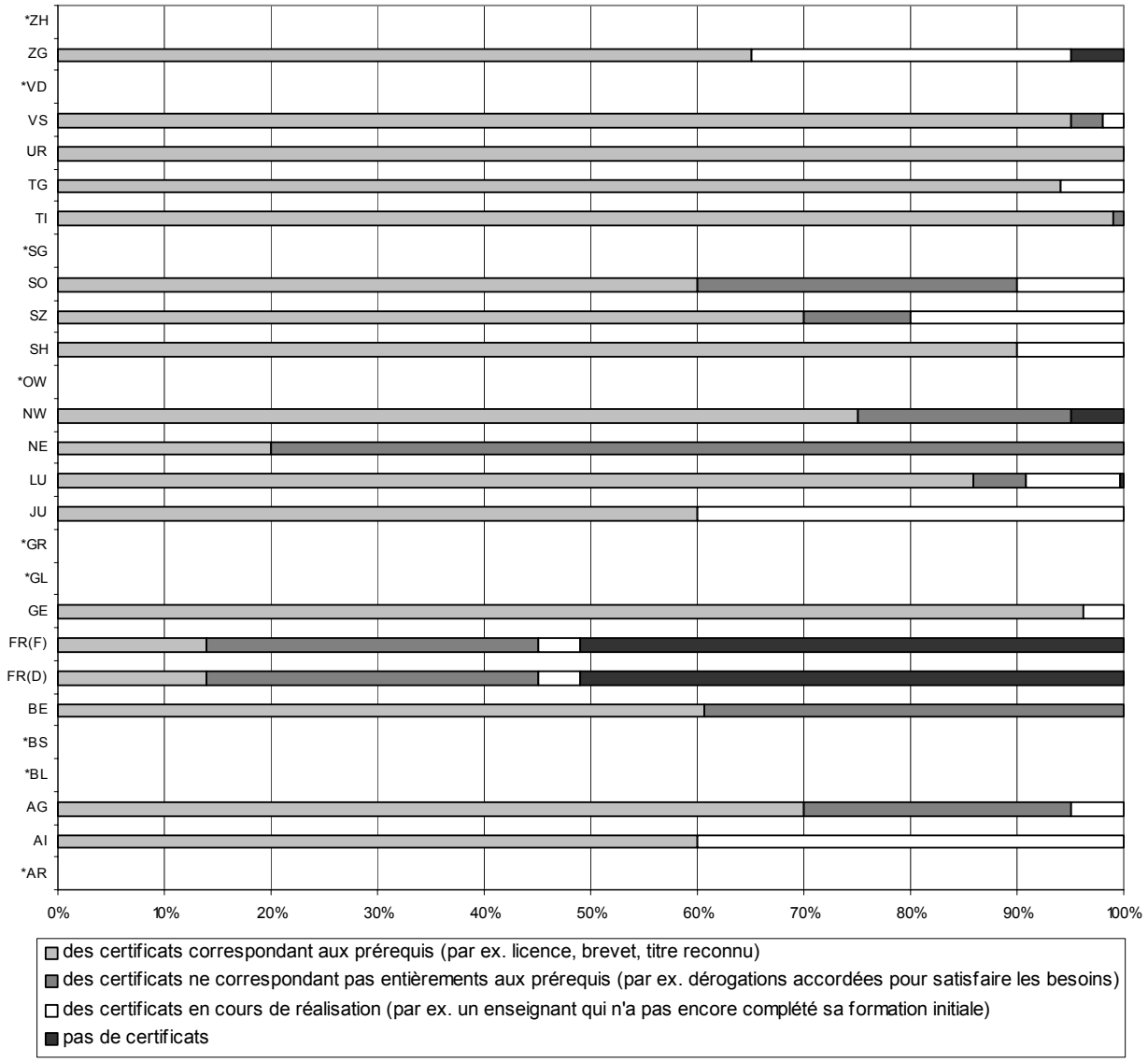
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles*
Remarque : NW : Estimation.

Graphique 15: Certificats des nouveaux enseignants du primaire (CITE 1) pour l'année scolaire 2001/02



Source : Müller Kucera, Bortolotti, Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles. Remarque : NW = estimation.*

Graphique 16 : Les nouveaux enseignants du secondaire II (CITE 3), 2001-2002

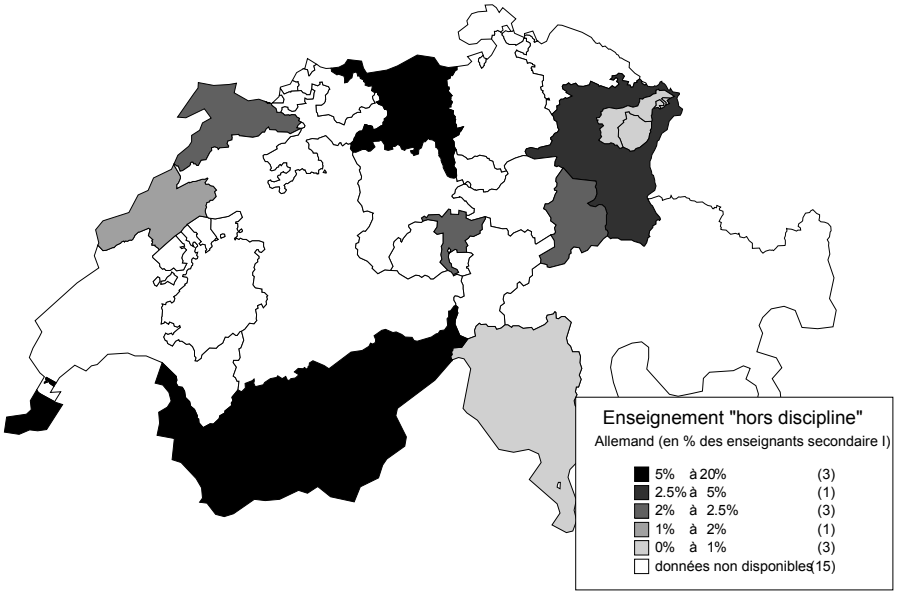


Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
*Légende : * = données non disponibles*
Remarque : NW : Estimation. ; NE : Ne tient pas compte de la formation professionnelle.

Enseignants « hors discipline » du corps enseignant de l'année scolaire 2001/2002

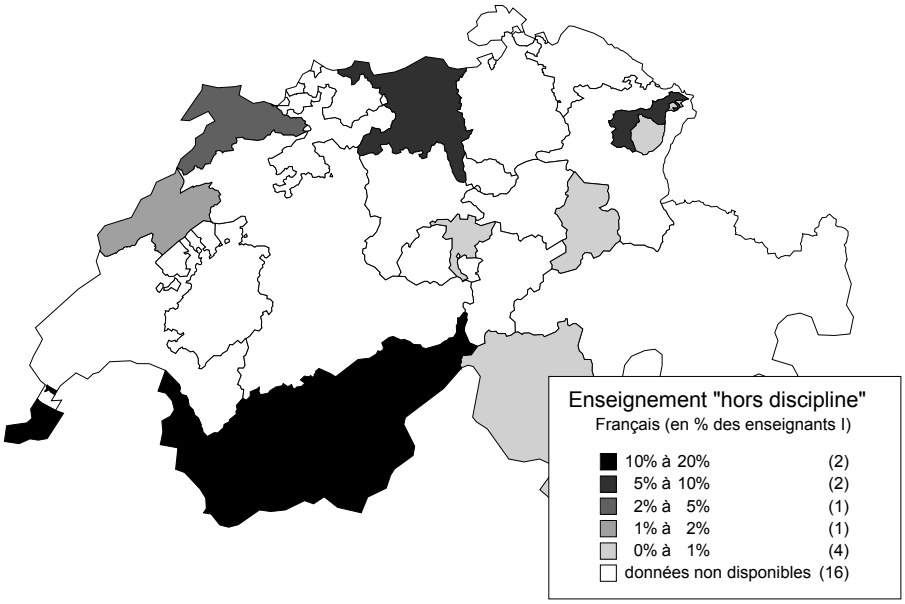
Niveau secondaire I (CITE 2)

Carte 1 : Enseignants au secondaire I (CITE 2) qui enseignent dans une autre discipline (Allemand) que dans celle dont ils sont certifiés*, 2001-2002



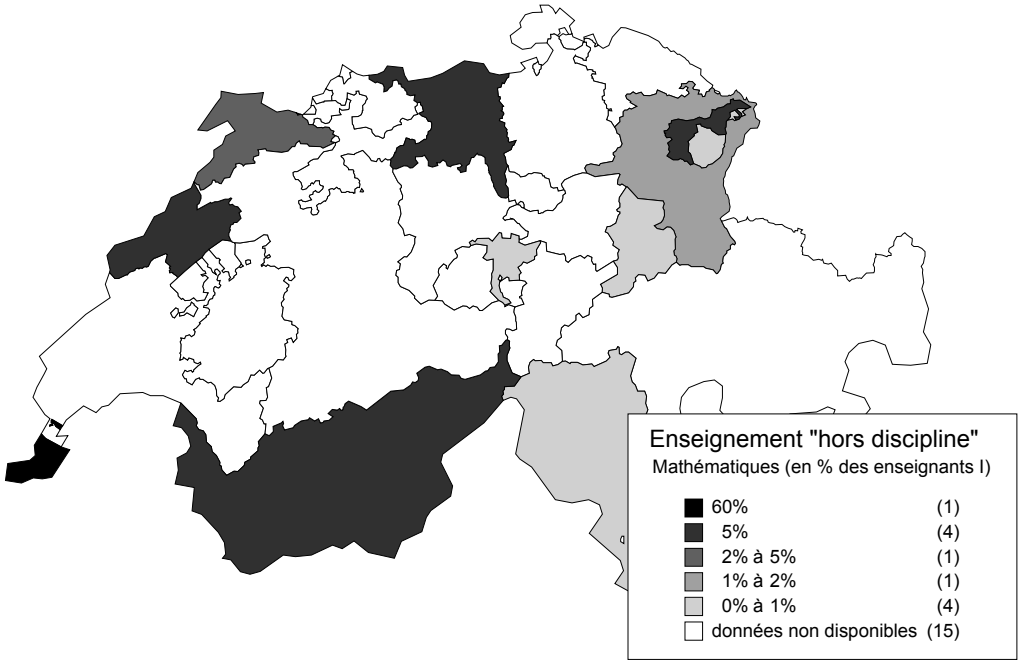
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)
**Certification qui correspond aux prérequis*

Carte 2 : Enseignants au secondaire I (CITE 2) qui enseignent dans une autre discipline (Français) que dans celle dont ils sont certifiés, 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)

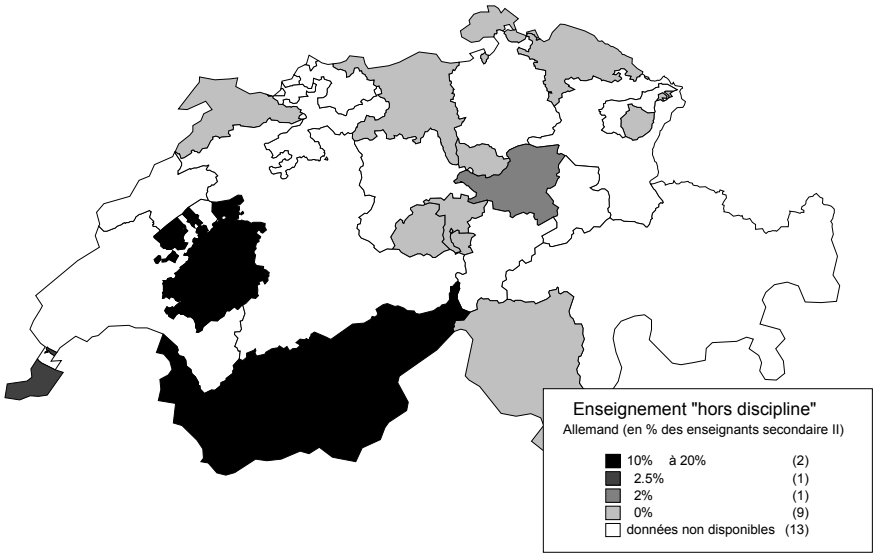
Carte 3 : Enseignants au secondaire I (CITE 2) qui enseignent dans une autre discipline (Mathématiques) que dans celle dont ils sont certifiés, 2001-2002



Source: Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)

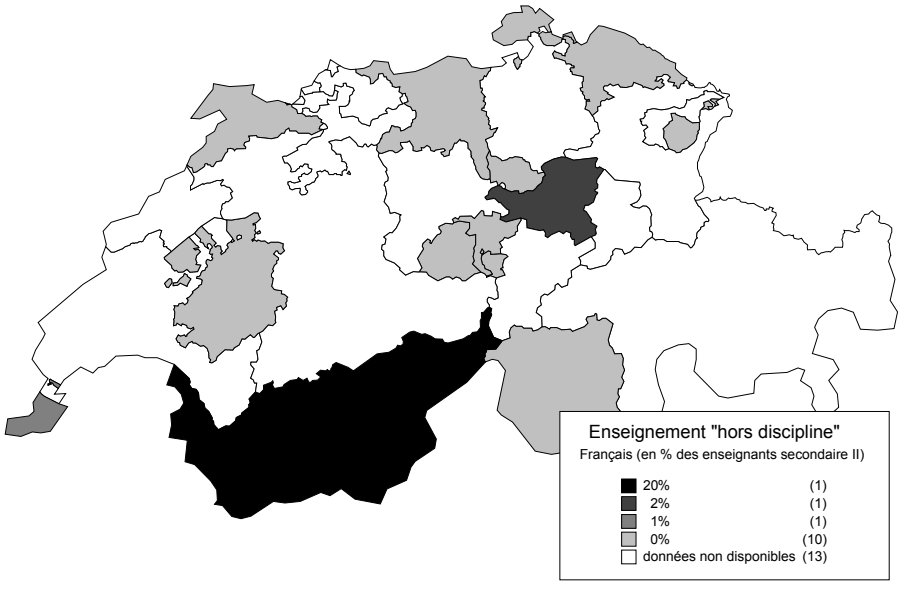
Niveau secondaire II (CITE 3)

Carte 4 : Enseignants au secondaire II (CITE 3) qui enseignent dans une autre discipline (Allemand) que dans celle dont ils sont certifiés, 2001-2002



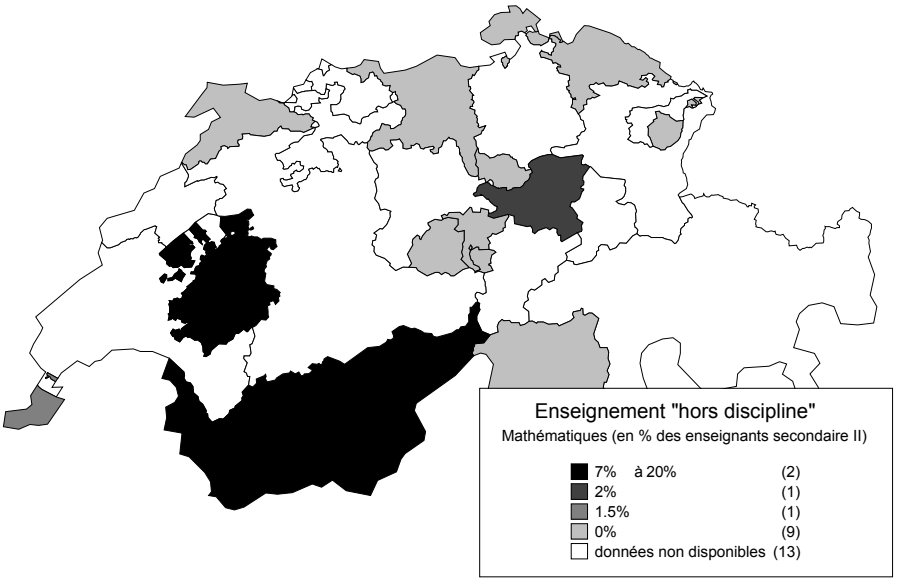
Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)

Carte 5 : Enseignants au secondaire II (CITE 3) qui enseignent dans une autre discipline (Français) que dans celle dont ils sont certifiés, 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)

Carte 6 : Enseignants au secondaire II (CITE 3) qui enseignent dans une autre discipline (Mathématiques) que dans celle dont ils sont certifié, 2001-2002



Source : Müller Kucera, Bortolotti et Bottani (2002)

ANNEXE 6

Système de salaire au mérite dans le canton de St. Gall : « SLQ »

Introduction

Le système de salaire au mérite[2] fait partie du projet « qualité des écoles » consistant en trois volets: l'évaluation des nouveaux programmes scolaires, l'évaluation du développement de la qualité à l'école obligatoire et l'évaluation des enseignants (SLQ[3]). Il a été introduit en 2000.

La base légale (VII. Nachtragsgesetz über die Besoldung der Volksschullehrer des Kantons St. Gallens) prévoit qu'un enseignant qui se trouve à l'échelon le plus élevé d'une classe du barème de traitement ne peut accéder à la classe supérieure, que si les résultats de l'évaluation le permettent. Au total, le barème de traitement du canton de Saint Gall est constitué de quatre classes salariales, les enseignants ne sont donc évalués que trois fois durant l'intégralité de leur carrière.

Description du système d'évaluation

L'évaluation se base sur une auto-évaluation et une évaluation externe. L'évaluation externe est placée sous la responsabilité d'un membre de la commission scolaire (*Schulrat*) qui initie les entretiens avec l'enseignant et exécute les visites scolaires (minimum trois visites).

Au début du processus, les critères d'évaluation sont discutés et fixés entre l'enseignant et l'évaluateur (*Vereinbarungsgespräch*). L'évaluation se focalise sur trois domaines de compétence dont un critère d'évaluation est obligatoire et un critère peut être choisi parmi une liste prédéfinie. Les domaines d'évaluation et les critères obligatoires sont indiqués ci-dessous. L'évaluation de la compétence disciplinaire et de la compétence sociale fait partie de l'évaluation externe, tandis que la compétence individuelle est évaluée par l'enseignant lui-même dans un rapport de quatre à huit pages *(Selbstdokumentation)*:

- **Compétence disciplinaire** : Organisation des leçons (*Unterrichtsgestaltung*) ;
- **Compétence sociale :** Interactions sociales (*Umgang*) ;
- **Compétence individuelle :** Formation continue (*Fortbildung*).

Impact salarial de l'évaluation

Les enseignants sont évalués chaque fois qu'ils atteignent l'échelon le plus élevé de l'une des quatre classes de traitement. L'accès à la classe supérieure exige une évaluation positive. La partie du salaire qui dépend de l'évaluation représente 1'000 à 3'500 francs suisses par an, c'est-à-dire l'équivalent de la différence entre les deux classes. Néanmoins, à l'intérieur de la nouvelle classe de traitement, le salaire des enseignants continue à progresser en fonction de leur ancienneté (environ 1'000 francs suisses par an).

Premiers résultats

Le premier feed-back par rapport à l'introduction de système « SLQ » est plutôt positif, bien que l'introduction du système ait été précédé d'une phase de scepticisme. Les enseignants apprécient que les critères de l'évaluation soient transparents et que les responsabilités soient bien définies. Un facteur clé de succès est la collaboration avec les associations professionnelles et l'intégration de leurs recommandations dans la version finale. En effet, de plus en plus d'écoles ont introduit le système pour des évaluations annuelles des enseignants hors des cycles obligatoires d'évaluation.

[2] Moser Franziska et Rüegg Thomas (2000), Systematische Lohnwirksame Qualifikation (SLQ) – ein Teilbereicht im Projekt Schulqualität des Kantons St. Gallen, Schweizer Schule, 6/00, p. 3-13 et informations recueillies auprès de Monsieur Felix Baumer, Département de l'instruction publique du canton de Saint Gall

[3] SLQ = Systematische Lohnwirksame Qualifikation

Système de salaire au mérite dans le canton de Zurich : « Zürcher LQS »

Introduction

Le canton de Zurich a débuté la mise en place du système de « Management de la qualité de l'école obligatoire[4] » en 1999. Ce système prévoit d'introduire consécutivement l'évaluation interne et l'évaluation externe aux trois niveaux[5] : personnel enseignant et administratif, établissements scolaires et système scolaire cantonal. Le système d'évaluation « LQS » (Lohnwirksames Qualifikations-System) constitue la partie de l'évaluation concernant le personnel enseignant.

Description du système d'évaluation

Le système d'évaluation « LQS » se compose de en quatre éléments, dont deux - le rapport d'observation et le rapport de « reconnaissance » - déterminent directement les résultats de l'évaluation :

- **Rapport d'observation** *(Beobachtungsbericht)* : rédigé par les évaluateurs sur la base d'au moins deux visites de deux classes ;
- **Rapport de « reconnaissance »** *(Erkundungsbericht)* : rédigé par les évaluateurs ;
- **Dossier « Enseignement & Planning »** *(Selbstbeurteilung)* : exposé des objectifs et de la démarche pédagogiques, préparé par l'enseignant et mis à disposition des évaluateurs durant la procédure d'évaluation ;
- **Evaluation personnelle :** effectué individuellement par l'enseignant sur la base des mêmes critères que l'évaluation externe, reste confidentielle.

L'évaluation est effectuée au moins tous les quatre ans par une équipe composée d'un représentant de la commission scolaire (responsable) et d'un ou deux représentants d'enseignants. Les évaluateurs suivent une formation complémentaire sur le système d'évaluation « LQS ».

Impact salarial de l'évaluation

L'impact salarial de l'évaluation dépend de la phase de la carrière dans laquelle se trouve l'enseignant. On distingue trois phases : (1) phase d'entrée dans la profession, (2) phase principale, et (3) phase de maturité. Les résultats de l'évaluation affectent uniquement le salaire des enseignants se trouvant dans la phase principale de leur carrière, tandis qu'aucun impact n'est prévu pour les enseignants en début de carrière. Le salaire reste en principe constant pour les enseignants qui se trouvent dans la phase de maturité de leur carrière ; ils reçoivent uniquement une augmentation, si les résultats de l'évaluation sont hors norme. L'augmentation du salaire représente 1% à 3% annuel pendant les quatre ans qui suivent l'évaluation.

Si les résultats de l'évaluation sont insatisfaisants, la promotion est reportée d'une année et des mesures d'amélioration sont convenues entre l'enseignant et l'équipe d'évaluateurs dans le but de combler les lacunes identifiées.

Premiers résultats

Le système a été évalué lors d'un test pilote et en collaboration avec les parties prenantes. Les premiers résultats depuis l'introduction en 1999 sont positifs. La pertinence du système sera évaluée dès que tous les enseignants de la phase de maturité auront été évalués (en 2003).

---

[4] Konzept « Schulqualitätsmanagement der Volksschule »

[5] Voir par exemple: Wendelspiess Martin (2000), Mitarbeiterbeurteilung von Lehrkräften der Zürcher Volksschule : Entstehung und erste Erfahrungen mit dem « Zürcher LQS », Schweizer Schule, 6/00, p. 14 –22.
Landwehr Norbert und Hildbrand Joseph (2001), Verfahrensschritte der externen Schulevaluation, Qualitätssicherung an der Volksschule des Kantons Zürich, Handbuch 1, Bildungsdirektion des Kantons Zürich.