

La satisfaction professionnelle des enseignants en Suisse romande

pour le compte du Syndicat des Enseignants.es Romand.es (SER)

Martina Brägger

Dübendorf, 07.05.2024

Mode de citation:

Brägger, Martina (2024). La satisfaction professionnelle des enseignants en Suisse romande.

Informations sur la mise en œuvre et l'analyse :

Bureau Brägger, Martina Brägger, www.bbeval.ch, braegger@bbeval.ch, +41 043 543 06 37

Mandataire :

SER Syndicat des Enseignants-es Romand-es
Av. De la Gare 40 - Case postale 416
1920 Martigny 1
+41 79 371 69 74
www.le-ser.ch

Contenu

Abréviations et glossaire	4
1 Introduction	5
2 Procédure et évaluation	5
3 Résultats	6
3.1 Partie technique.....	6
3.1.1 Participation et taux de participation.....	6
3.1.2 Qualité et représentativité de l'échantillon	6
3.2 Résultats des enseignants.....	7
3.2.1 Description de l'ensemble de données de base.....	7
3.2.2 Satisfaction globale et sous-domaines de satisfaction.....	8
3.2.3 Satisfaction professionnelle en détail	9
3.2.4 Moments d'épanouissement et de stress dans le métier d'enseignant	17
3.2.5 Souhait de réélection	18
3.2.6 Différences entre les sous-groupes.....	18
3.2.7 Comparaison avec les résultats obtenus en Suisse alémanique	19
3.3 Résultats des pédagogues curatifs scolaires (ES).....	22
3.3.1 Description de l'ensemble de données de base.....	22
3.3.2 Satisfaction professionnelle des éducateurs/trices spécialisé(e)s.....	22
3.5.3 Moments d'épanouissement et de stress	23
3.5.4 Désir de réélection et réponses ouvertes	24
4 Résumé	24
5 Discussion et conclusions	26
Annexe	30
A1 Tableau des tableaux et des figures.....	30
A2 Autres informations sur l'échantillon.....	32
A3 Autres résultats.....	33
A3.1 Enseignants	33
A3.2 Pédagogues curatifs scolaires	45

Abréviations et glossaire

Abréviations

Niveaux scolaires

Sec I	Secondaire I
Sec II	Secondaire II

Fonctions

Ens.	Enseignants
PICT/TICT	Support pédagogique/technique TIC
ES	Enseignant spécialisé
SuSS	Étudiants

Autres

BFS	Office fédéral de la statistique
BZS	Étude de satisfaction professionnelle
BCH	Formation professionnelle suisse
DCH	Suisse alémanique
FCH	Suisse romande / Romandie
IF	Soutien/formation intégrative
LCH	Association faîtière des enseignantes et enseignants suisses
SER	Syndicat des Enseignants-es Romand-es
TP	Temps partiel
SSPES	Société suisse des professeurs de l'enseignement secondaire

1 Introduction

En Suisse alémanique, l'association faîtière des enseignantes et enseignants suisses (LCH) mène périodiquement une enquête auprès de ses membres sur leur satisfaction professionnelle depuis 1990. La dernière étude de satisfaction professionnelle est déjà la cinquième consécutive (après 1990, 2001, 2006 et 2014). Le Syndicat des Enseignants.es Romand.es (SER) a participé pour la première fois à l'enquête en 2024.

L'enquête a été menée simultanément dans les deux parties du pays à l'aide du même questionnaire (version allemande et version française). En raison de l'absence de données comparatives des années précédentes, l'étude en Suisse romande se limite à la question de la satisfaction professionnelle des enseignants en 2024 et à la probabilité qu'ils choisissent à nouveau la profession d'enseignant ou la recommandent à un jeune proche.

La satisfaction professionnelle est une construction qui montre comment les membres d'un groupe professionnel perçoivent leur activité professionnelle et ses conditions générales. La satisfaction globale est calculée à partir de la satisfaction de 15 sous-domaines de la profession enseignante, auxquels ont été attribués 92 aspects au total, pour lesquels les personnes interrogées pouvaient indiquer leur niveau de satisfaction de 1 (très insatisfait) à 6 (très satisfait). L'étude fournit un instantané de la satisfaction professionnelle qui donne des indications sur les facteurs qui favorisent ou entravent la satisfaction professionnelle. Elles servent ainsi à identifier les domaines problématiques auxquels les employeurs ou les organisations professionnelles doivent accorder une attention particulière.

Le présent rapport présente les résultats obtenus par les enseignants de Suisse romande. Il doit être lu comme un complément au rapport principal sur la satisfaction professionnelle des enseignants de Suisse alémanique. On y trouve également des informations détaillées sur la réalisation de l'étude (procédure, questionnaire, définition et utilisation de la notion de satisfaction professionnelle, correction des données).

2 Procédure et évaluation

Comme en Suisse alémanique, tous les membres actifs des associations cantonales du SER ont été invités par e-mail à participer à l'enquête en ligne sur la satisfaction professionnelle. La société pédagogique vaudoise (SPV) a également participé à cette enquête. S'y ajoutent les deux associations nationales, la Société suisse des professeurs de l'enseignement secondaire (SSPES) et Formation professionnelle suisse (FPS).

Six associations ont mis à disposition les adresses électroniques de leurs membres actifs, de sorte que les invitations et le rappel ont pu être envoyés de manière centralisée via le logiciel de l'enquête en ligne. Cinq associations ont invité elles-mêmes leurs membres actifs à participer à l'enquête par e-mail.

Comme en Suisse alémanique, les données de la Suisse romande ont été analysées séparément pour les enseignants et les enseignants spécialisés.¹ L'analyse se limite aux principaux résultats quantitatifs. En outre, les résultats ont été comparés avec ceux de la Suisse alémanique.

¹ En raison du petit nombre de cas, il n'a pas été possible de procéder à une évaluation pour les directeurs d'école et les thérapeutes.

3 Résultats

3.1 Partie technique

3.1.1 Participation et taux de participation

L'échantillon de départ en Suisse romande comprenait 5'742 adresses e-mail. 85 d'entre elles (1,5%) se sont révélées fausses (non distribuables). Au final, 5'657 personnes ont donc été invitées à participer à l'enquête via l'envoi central. A cela s'ajoutent 3'041 membres qui ont été contactés par deux associations elles-mêmes, sans que l'on sache combien d'adresses n'ont pas pu être distribuées. En supposant que le pourcentage d'adresses erronées est le même que pour l'envoi centralisé (1,5%), 8'653 membres au total ont reçu l'invitation. Après la correction des données, 2'308 questionnaires sont restés dans l'échantillon, ce qui correspond à un taux de réponse de 26,7% (voir tableau 7 de l'annexe A2).

Certains participants ne travaillent plus dans le même canton que celui où ils sont membres d'une section cantonale. Certains d'entre eux travaillent désormais dans une autre région du pays. Pour l'attribution à la Suisse romande, le canton du lieu de travail est déterminant. Après cette attribution, la base de données pour l'évaluation en Suisse romande comprend 2'230 cas, dont 2'004 enseignants et 195 enseignants spécialisés.

3.1.2 Qualité et représentativité de l'échantillon

En 2022/23, environ 31'000 enseignants (y compris ES) étaient employés en Suisse romande, de l'école enfantine au degré secondaire II. L'échantillon de BZS'24 (2'199) représente 7.0% de tous les enseignants (y compris ES), ce qui rend les résultats très représentatifs.² Toutefois, les résultats ne sont pas représentatifs pour certains sous-groupes, comme le montre le tableau 1.

Dans l'échantillon, les enseignants (y compris les ES) ayant un taux d'occupation élevé sont un peu plus représentés, ce qui est probablement dû au fait que plus le taux d'occupation est élevé, plus les enseignants s'organisent au sein d'une association d'enseignants. Il en va de même pour l'âge. Par ailleurs, les écoles professionnelles sont nettement sous-représentées, alors que le niveau de l'école enfantine est nettement surreprésenté. Cela pourrait également expliquer pourquoi les hommes sont légèrement sous-représentés dans l'échantillon par rapport à la population de base. Par ailleurs, l'échantillon BZS'24 représente les enseignants (y compris les ES) de manière différente selon les cantons (voir tableau 8, annexe A2). La proportion varie entre 3,5% et 25,6%.

Le fait que certains groupes soient sur- ou sous-représentés soulève la question des distorsions. Pour des raisons méthodologiques et d'économie de la recherche, il n'est toutefois pas nécessaire de pondérer les données.³ En effet, il existe quelques différences entre les niveaux scolaires et les cantons. L'annexe A3.1 présente donc les résultats différenciés par niveau scolaire. Afin de pouvoir identifier

² Intervalle de confiance de 99%, marge d'erreur de 3%. Cela signifie que l'échantillon représente la population avec une probabilité de 99% et que les résultats s'écartent de moins de 3% de la valeur dans la population.

³ La réalisation de l'étude en Suisse romande n'a été possible qu'en utilisant les instruments d'évaluation pour la Suisse alémanique comme modèle pour la Suisse romande. En Suisse alémanique, seules de faibles différences ponctuelles apparaissent entre les sous-groupes, raison pour laquelle il a été possible de renoncer à une pondération. Comme la pondération des données selon différents critères n'est pas une entreprise simple et qu'elle demande par conséquent beaucoup de travail, il a fallu y renoncer également en Suisse romande.

les distorsions dues aux cantons, les résultats ont en outre été pondérés à titre de contrôle au moyen d'une procédure simple.⁴ Pour la plupart des critères, la différence est inférieure à 0,15 point. Les différences plus importantes sont signalées dans le texte courant.

Tableau 1 : Représentativité de l'échantillon (enseignants et ES)

	Population de l'OFS 2022/23	BZS'24 Ens. +ES)	Part représentée en	Remarque
total	31'238	2'199	7.0	
Taux d'occupation	<50%	6'139	113	1.8 non représentatif
	50-89%	15'039	1'057	7.0
	>89%	10'060	1'029	10.2
Sexe	Femmes	21'216	1'697	8.0
	Hommes	10'023	463	4.6
Niveau	Jardin d'enfant	2'102	347	16.5
	Primaire	12'472	1'063	8.5
	Sec. I	7'164	446	6.2
	Ecole prof.	4'937	37	0.7 non représentatif
	Sec. II	4'563	242	5.3 non représentatif
Vieux	<30	3'854	143	3.7 non représentatif
	30-49	17'868	1'254	7.0
	50+	9'517	779	8.2

3.2 Résultats des enseignants

3.2.1 Description de l'ensemble de données de base

Environ trois quarts (74%) des enseignants exercent en tant qu'enseignants de classe et environ un quart (25%) en tant qu'enseignants spécialisés. Par ailleurs, quelques enseignants exercent les autres fonctions présentées dans le tableau 9 (annexe A3.1). La grande majorité des enseignants enseigne à l'école obligatoire, dont 665 au cycle 1, 613 au cycle 2, 405 au cycle 3 et 274 au niveau secondaire II (post-obligatoire). Comme le montre le tableau 2, le nombre de cas de certains niveaux est très faible, de sorte qu'il n'est pas possible de procéder à une évaluation spécifique à chaque niveau. Toutes les écoles du niveau secondaire II sont donc regroupées dans l'analyse, de même que les écoles professionnelles, bien que le nombre de cas pour ces dernières soit également très faible après ce regroupement.

⁴ Les moyennes cantonales pour la satisfaction globale, la satisfaction pour les domaines partiels et pour les différents aspects ont été pondérées sur la base de la population de base afin de calculer la moyenne générale pondérée.

Tableau 2 : Nombre d'enseignants par niveau (principal)⁵

	Nombre	Pourcentage
Cycle 1 : 1H – 2H	339	16.9
Cycle 1 : 3h – 4H	346	17.3
Cycle 2 : 5H à 8H	613	30.6
Cycle 3 : enseignement secondaire (de la 9e à la 11e année)	405	20.2
Gymnase : sous-gymnase, classe de pré-gymnase	8	0.4
Gymnase : niveau maturité	170	8.5
Ecole de culture générale/école de maturité	15	0.7
École de commerce/école de maturité	47	2.3
École professionnelle	6	0.3
École professionnelle secondaire	28	1.4
Offres transitoires	3	0.1
École de pédagogie curative et spécialisée	24	1.2

3.2.2 Satisfaction globale et sous-domaines de la satisfaction

Sur la base des réponses des enseignants et du mode de calcul que nous avons utilisé (cf. 2.3), la satisfaction professionnelle s'élève à 3,9 sur l'échelle définie de six. Cette valeur correspond dans l'école à un "4 arrondi". Les domaines partiels présentent des valeurs moyennes comprises entre 2,5 et 4,6 (figure 1). Les enseignants se montrent plus satisfaits que la moyenne en ce qui concerne l'organisation des enseignants, les collègues, l'enseignement et la classe ainsi que la direction de l'école (4,3 - 4,6). La satisfaction globale est particulièrement affectée par l'image publique (2,5), l'(manque d') équilibre entre le temps de travail et le temps de repos (3,3) et la promotion de l'intégration (3,3).

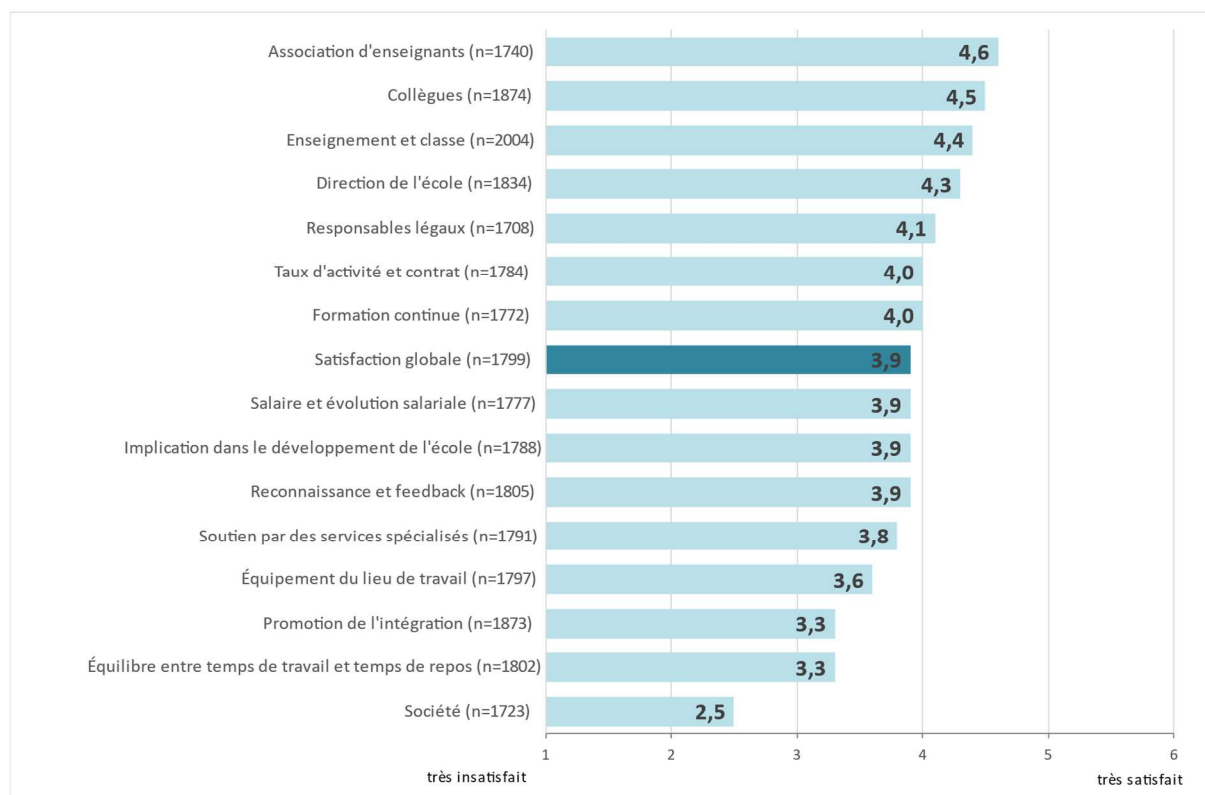
La satisfaction par rapport aux domaines partiels peut également être représentée de manière à montrer quelle est la proportion d'enseignants satisfaits et insatisfaits (Figure 18, Annexe A3.1). Si l'on considère la satisfaction globale, 39% des enseignants se déclarent plutôt satisfaits avec des valeurs supérieures à 4, 4% se déclarent même très satisfaits (5-6). D'autre part, environ la moitié des enseignants sont plutôt insatisfaits de leur situation professionnelle actuelle, avec des valeurs inférieures à 4. Un enseignant sur dix est même très insatisfait. Si l'on considère les domaines partiels, on constate que plus de 70% des personnes interrogées se situent dans le vert (clair) en ce qui concerne les domaines professionnels suivants : organisations d'enseignants, collègues, enseignement et classe. Pour les trois catégories les moins bien notées (soutien intégratif, équilibre entre temps de travail et temps de repos, public), ce pourcentage se situe entre 18% et 31% seulement.

En raison du nombre de cas, la comparaison entre les niveaux se limite aux écoles régulières des cycles I à III et aux écoles d'enseignement général du niveau secondaire II (Sec IIa). La satisfaction globale est identique à ces niveaux scolaires avec 3,9 (cf. 10, annexe A3.1). Les enseignants du degré secondaire IIa se déclarent plus satisfaits que la moyenne en ce qui concerne l'encouragement intégratif, l'équilibre entre le temps de travail et le temps de repos ainsi que le salaire et son évolution, et moins

⁵ Pour ceux qui ont indiqué enseigner à plus d'un niveau scolaire, il a été demandé à quel niveau la charge de travail la plus importante était exercée (niveau principal). Chaque enseignant est pris en compte pour un seul niveau scolaire.

satisfaits que la moyenne de l'équipement sur le lieu de travail et de la formation continue (écart d'au moins 0,4, cf. tableau 10, annexe A3.1).

Illustration 1 : Satisfaction globale et sous-domaines de satisfaction (moyenne)⁶



3.2.3 Satisfaction professionnelle en détail

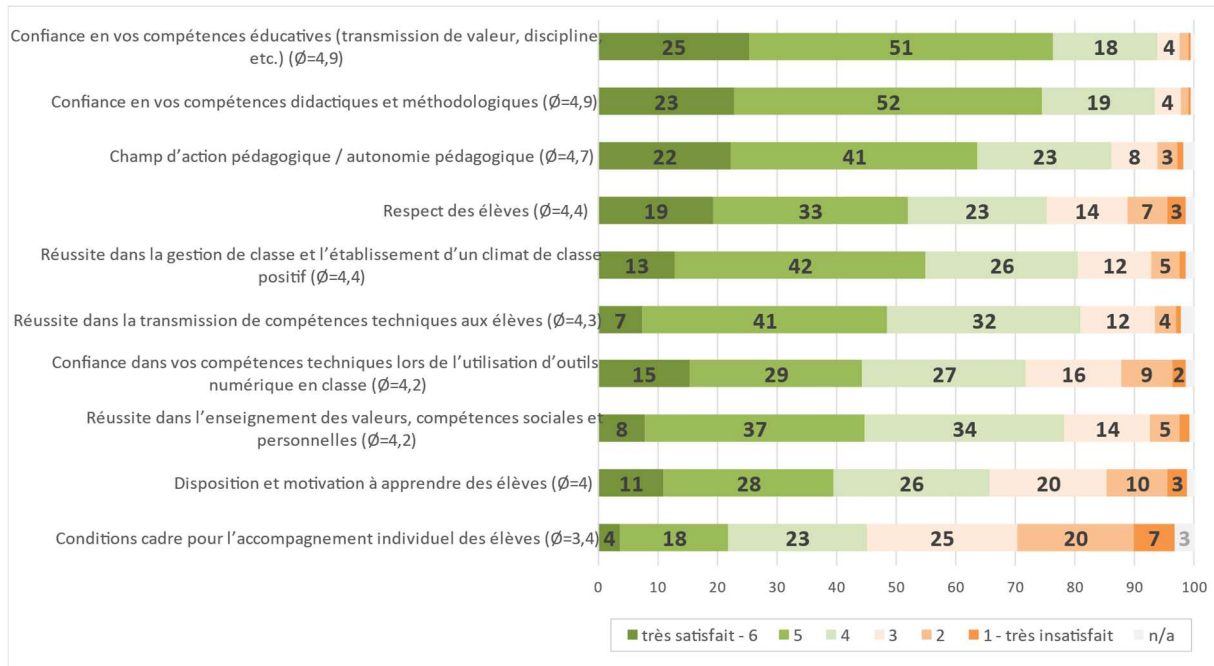
Les résultats spécifiques à chaque niveau sont présentés dans les tableaux 11 à 20 de l'annexe A3.1.

3.2.3.1 Enseignement et classe

Les enseignants se montrent majoritairement satisfaits de l'enseignement et de leur classe - c'est-à-dire du "cœur de leur métier" (moyenne générale de 4,4, 72% avec une valeur supérieure à 4). Cela se reflète également dans l'évaluation des différents aspects interrogés dans ce domaine partiel de la satisfaction (figure 2). Les enseignants se montrent particulièrement satisfaits de leur propre assurance sur le plan éducatif (4,9), ainsi que didactique et méthodologique (4,9), alors que la liberté pédagogique (4,7) contribue également à leur satisfaction. Ce sont surtout les conditions-cadres pour l'encouragement individuel (3,4) qui tirent la moyenne générale vers le bas.

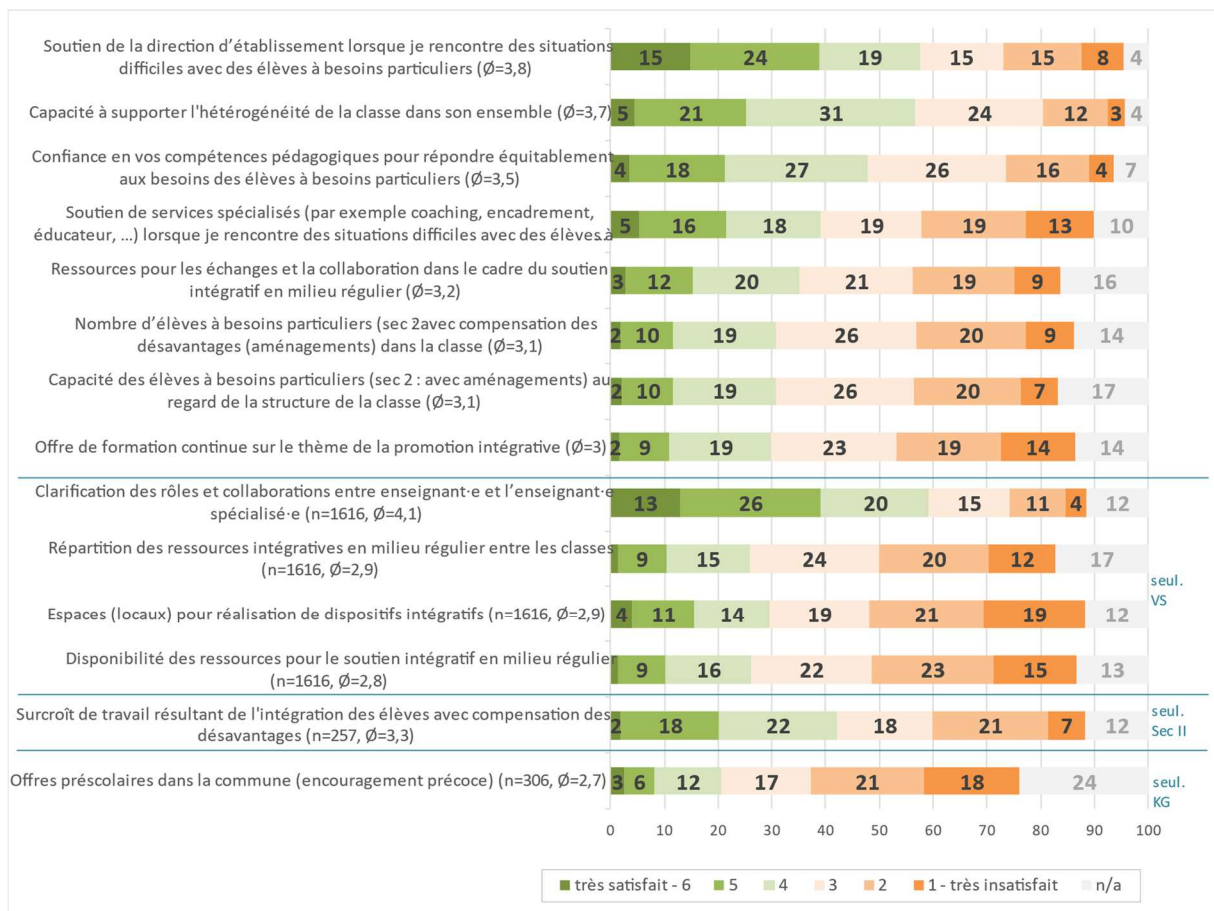
⁶ Les parenthèses indiquent à chaque fois le nombre d'enseignants pour lesquels la satisfaction globale a pu être déterminée (voir annexe A2) et le nombre d'enseignants ayant évalué au moins un aspect par domaine partiel.

Illustration 2 : Satisfaction : Enseignement et classe (n=2'004, part en %)



3.2.3.2 Promotion de l'intégration

Illustration 3 : Satisfaction : Soutien intégratif (n=1'873, part en %)



L'encouragement intégratif fait partie des sous-domaines qui tirent fortement vers le bas la satisfaction globale des enseignants (moyenne générale de 3,5, 25% avec une valeur supérieure à 4). Parmi les aspects interrogés, seule la clarification des rôles et la collaboration entre l'enseignant et les ES se situe juste au-dessus de 4 (figure 3). Les enseignants se montrent particulièrement insatisfaits des ressources disponibles pour l'encouragement intégratif (2,8) et des locaux pour l'aménagement de paramètres intégratifs (2,9) - deux aspects qui n'ont été interrogés que pour l'école obligatoire.

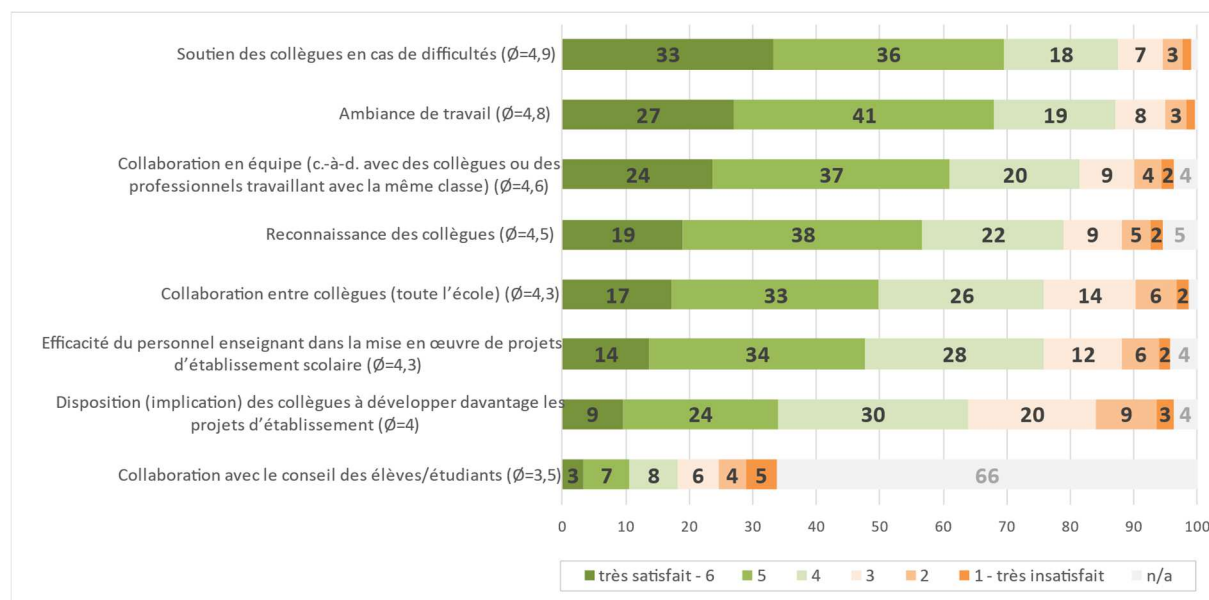
Comme le montre la figure 3, d'autres aspects n'ont été demandés que pour certains niveaux scolaires. Par conséquent, le nombre d'enseignants ayant évalué les différents aspects varie également. La proportion de "sans réponse" est en outre relativement élevée, ce qui montre que les aspects interrogés ne sont pas pertinents pour tous les enseignants.

Si l'on pondère les résultats cantonaux en fonction de la population, la satisfaction concernant les locaux est encore plus basse (2,7) et la satisfaction concernant le soutien de la direction de l'école est également légèrement revue à la baisse (3,6).

3.2.3.3 Collègues

Dans l'ensemble, les collègues ont un effet positif sur la satisfaction professionnelle des enseignants (moyenne générale de 4,5, 70% avec une valeur supérieure à 4). La plupart des aspects interrogés se situent en moyenne au-dessus de 4 (figure 4). Les aspects les plus positifs sont le soutien des collègues en cas de difficultés (4,9) et l'ambiance de travail (4,8). La satisfaction la plus faible revient à la disponibilité des collègues pour le développement de l'école (4,0) et la collaboration avec le conseil des élèves/étudiants (3,5), bien que ce dernier point ne concerne pas directement beaucoup de personnes.

Illustration 4 : Satisfaction : Collègues (n=1'874, part en %)



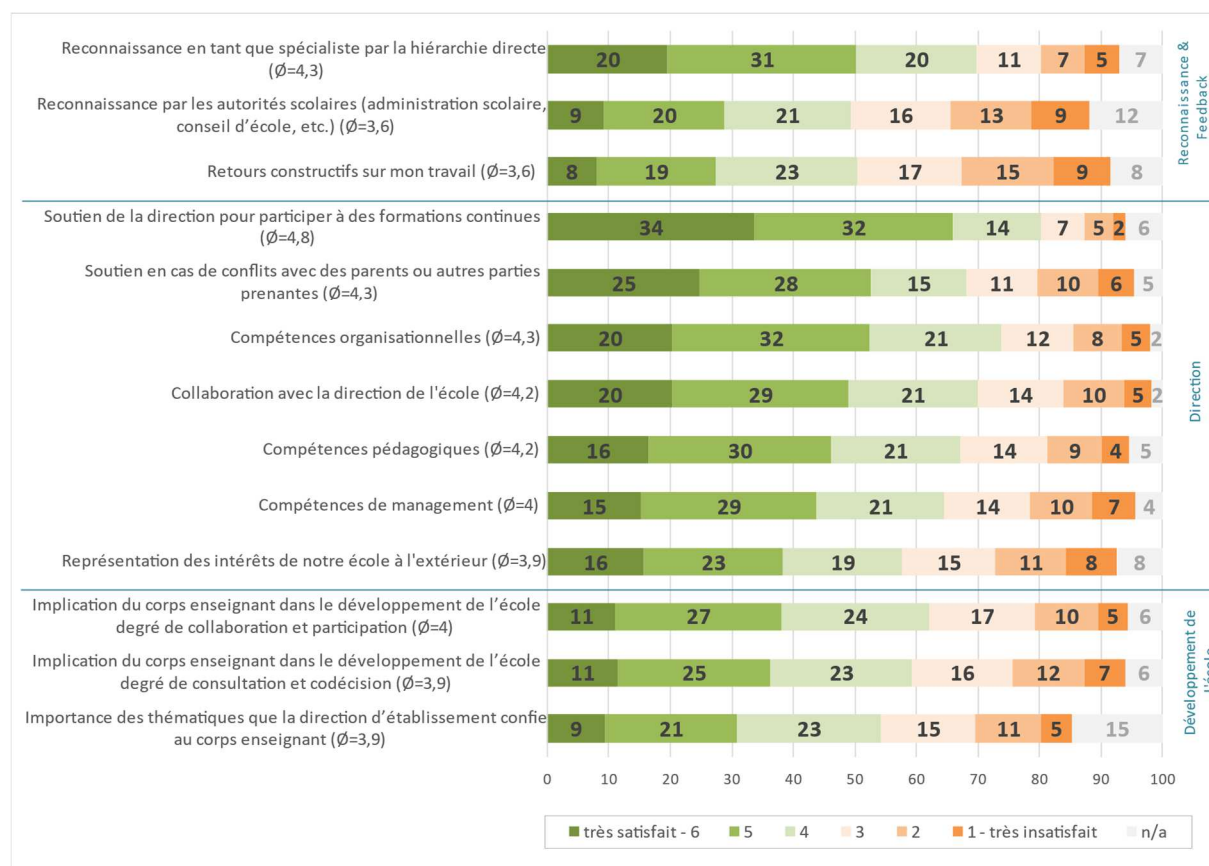
3.2.3.4 Reconnaissance, direction d'école et participation au développement de l'école

Les résultats présentés dans cette section peuvent être classés dans trois domaines thématiques, tous en rapport avec les supérieurs hiérarchiques. Il s'agit de

- Culture du feedback et reconnaissance (moyenne générale 3,9, 50% au-dessus de la valeur 4)
- Direction d'école (moyenne générale 4,3, 49% au-dessus de la valeur 4)
- Implication dans le développement de l'école (moyenne générale 3,9, 52% au-dessus de 4)

Les valeurs pour les différents aspects se situent entre 3,6 et 4,8 (figure 5). Le soutien apporté par la direction de l'école pour pouvoir suivre des formations continues contribue le plus à la satisfaction des enseignants. Les enseignants sont moins satisfaits lorsqu'il s'agit de l'importance des thèmes à traiter que la direction de l'école propose au collège d'enseignants (3,9). D'une manière générale, ils souhaitent avoir davantage voix au chapitre et participer au développement de l'école, comme en témoigne la demande faite à ceux qui se disent insatisfaits de ces aspects.⁷ Les enseignants se montrent également plutôt insatisfaits de la reconnaissance par les autorités scolaires et de la réception d'un feedback professionnel de qualité de la part de leurs supérieurs. Si l'on pondère les résultats en fonction des cantons, les résultats concernant la reconnaissance par les autorités scolaires, la collaboration avec la direction de l'école et la représentation des intérêts de notre école à l'extérieur doivent être corrigés de 0,2 point vers le bas.

Illustration 5 : Satisfaction : Reconnaissance, direction de l'école et développement de l'école (n=1'838, part en %)

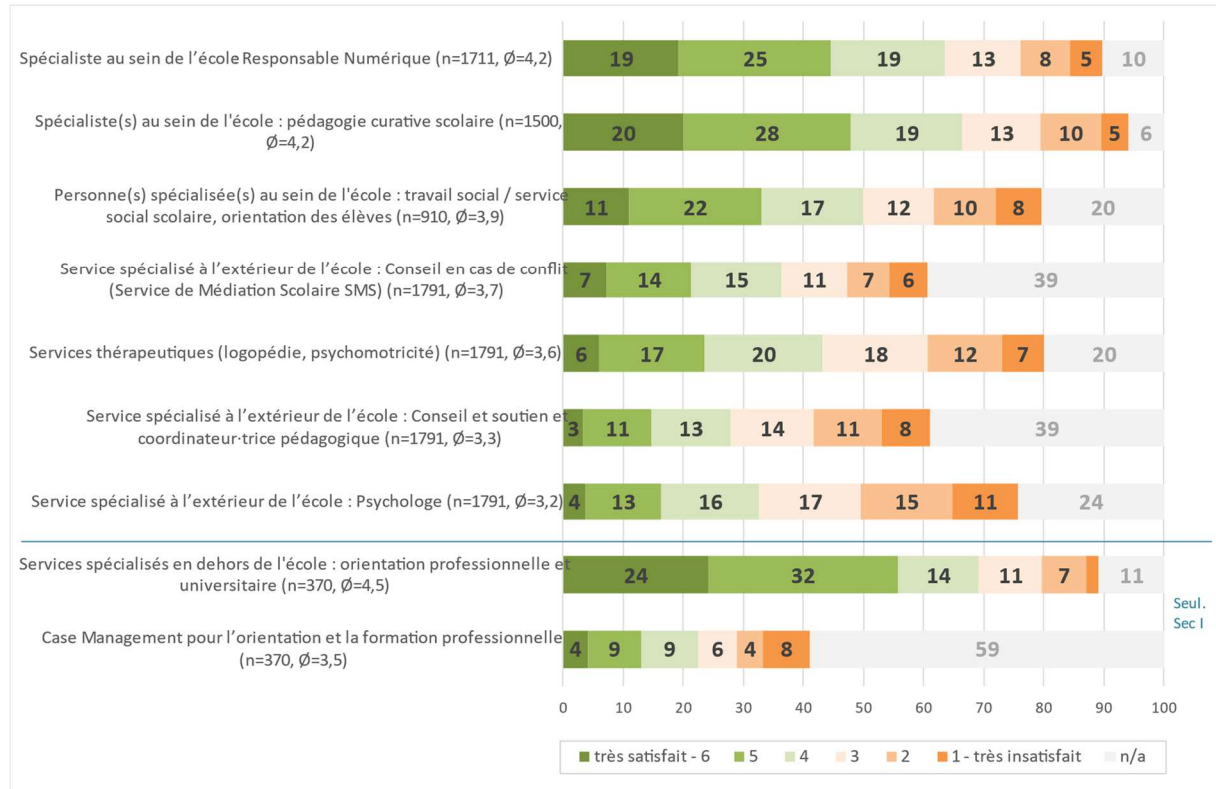


⁷ Les personnes qui se disent insatisfaites d'un aspect souhaitent à 99% plus de participation et de codécision et à 97% plus de collaboration et de participation.

3.2.3.5 Support par des services spécialisés

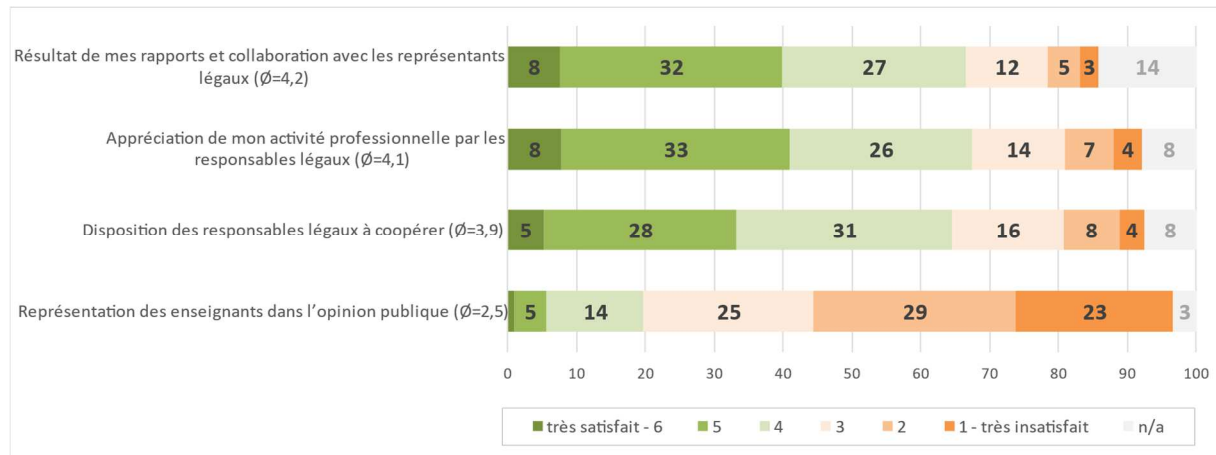
Dans l'ensemble, les enseignants se montrent plutôt insatisfaits du soutien apporté par les services spécialisés (moyenne générale de 3,8, 45% avec une valeur supérieure à 4). Seuls trois services (délégués PICT/TICT, ES et le service d'orientation scolaire et professionnelle) obtiennent des valeurs supérieures à 4 (figure 6). Selon le degré de pertinence des différents services, une évaluation négative a plus ou moins de poids. C'est particulièrement le cas pour le service de psychologie scolaire et les services thérapeutiques (pertinence élevée, satisfaction faible).

Illustration 6 : Satisfaction : Assistance par des services spécialisés (n=1'791, part en %)



3.2.3.6 Parents et réputation publique

Illustration 7 : Satisfaction : Responsables légaux /parents et image publique (n=1'782, part en %)

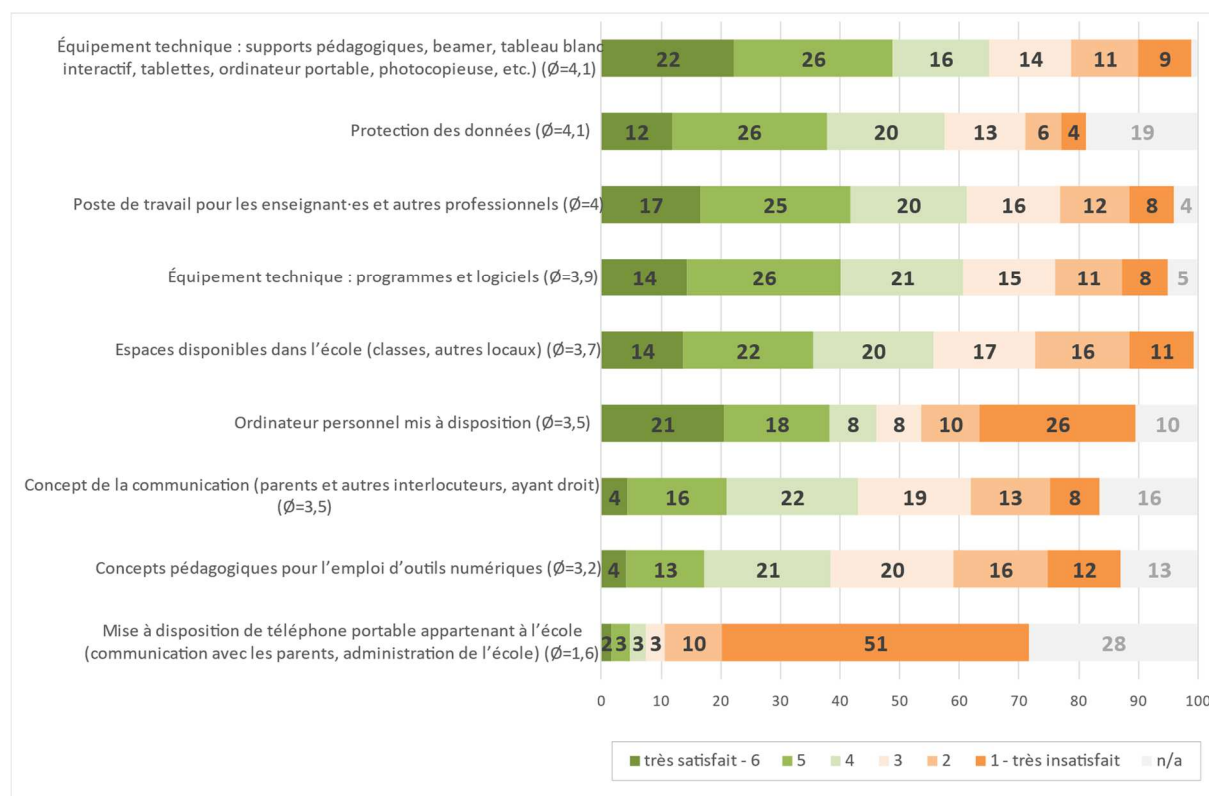


La réputation auprès du public compte pour un seul domaine, tandis que le domaine des responsables légaux se compose de trois aspects. Ce dernier obtient un résultat légèrement supérieur à la moyenne (moyenne générale de 4,1, 57% de valeur supérieure à 4). Par contre, le manque d'estime de la part du public est l'aspect qui nuit le plus à la satisfaction professionnelle des enseignants (2,5, 18% de valeur supérieure à 4).

3.2.3.7 Equipement du poste de travail

Dans l'ensemble, les enseignants se montrent plutôt insatisfaits de l'équipement de leur poste de travail (moyenne générale 3,6, 35% valeur supérieure à 4). Deux des aspects interrogés se situent au-dessus de cette valeur, les autres en partie nettement en dessous (figure 8). L'équipement technique de l'école (matériel informatique) et le concept de protection des données obtiennent les meilleurs résultats (4,1 chacun). Outre l'absence de téléphones portables appartenant à l'école, ce sont surtout les concepts pédagogiques relatifs à l'utilisation des médias numériques dans l'enseignement qui tirent la satisfaction des enseignants vers le bas. Avec la pondération des résultats cantonaux, les valeurs de satisfaction concernant l'équipement technique (matériel et logiciel) doivent être corrigées à la baisse de 0,2.

Illustration 8 : Satisfaction : Equipement sur le lieu de travail (n=1'797, part en %)



3.2.3.8 Conditions de mise en place

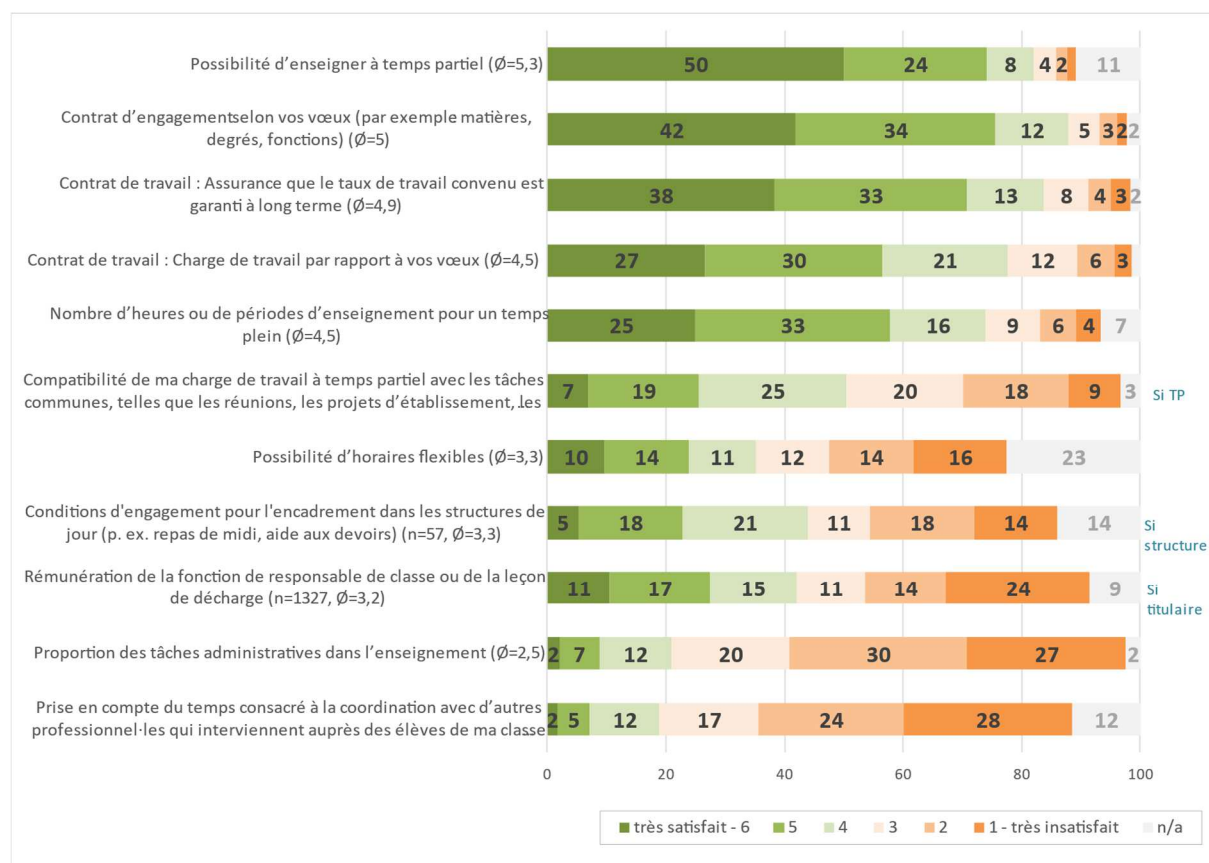
Les résultats présentés dans cette section sont classés en trois thèmes, tous en rapport avec les conditions d'embauche. Il s'agit de :

- Taux d'occupation et contrat (moyenne générale 4,0, 46% au-dessus de la valeur 4)
- Formation continue (moyenne générale 4,0, 53% au-dessus de la valeur 4)
- Salaire et évolution du salaire (moyenne générale 3,9, 49% au-dessus de la valeur 4)

Les trois sous-domaines se situent en moyenne autour de la satisfaction globale (3.9). Au total, 18 aspects qui ont été questionnés dans ces sous-domaines, atteignent des valeurs moyennes entre 2,4 et 5,3. En raison du grand nombre d'aspects, les résultats sont présentés séparément pour les trois domaines partiels (figures 9-11). En raison de la pondération des résultats cantonaux, deux aspects obtiennent des valeurs de satisfaction inférieures à celles présentées dans les figures : Fiabilité de l'évolution salariale (-0,2) et Indemnisation de la fonction de responsable de classe (-0,3).

Avec des valeurs comprises entre 5,0 et 5,3, les enseignants sont particulièrement satisfaits de l'organisation individuelle de leur charge de travail et de leur engagement scolaire conformément à leurs propres souhaits. Les autres conditions-cadres du mandat professionnel, qui ont un effet déterminant sur le quotidien professionnel, atténuent toutefois cette satisfaction. Avec des valeurs comprises entre 2,4 et 2,5, c'est surtout la part de travail administratif ainsi que le manque de prise en compte dans le mandat professionnel du travail de coordination avec les autres professionnels qui font baisser fortement la satisfaction. Il en va de même pour la rémunération de la fonction de responsable de classe (3,2 et 2,9 résultats pondérés).

Illustration 9 : Satisfaction : Taux d'activité et contrat (n=1'784, part en %)



Près de la moitié des enseignants se déclarent satisfaits de leur salaire, et si l'on tient compte de la réponse "plutôt satisfaits", ils sont plus de 70%. Dans l'ensemble, les enseignants se montrent donc modérément satisfaits de leur salaire, tout comme de la réglementation de la prévoyance vieillesse. Cependant, les possibilités limitées de sortie et d'évolution de carrière réduisent également l'évolution salariale, ce qui tire la satisfaction vers le bas. En ce qui concerne le thème de la formation continue, l'offre de formation continue obtient un taux de satisfaction supérieur à quatre, alors que les deux autres aspects sont en dessous.

Illustration 10 : Satisfaction : Salaire et évolution du salaire (n=1'784, part en %)

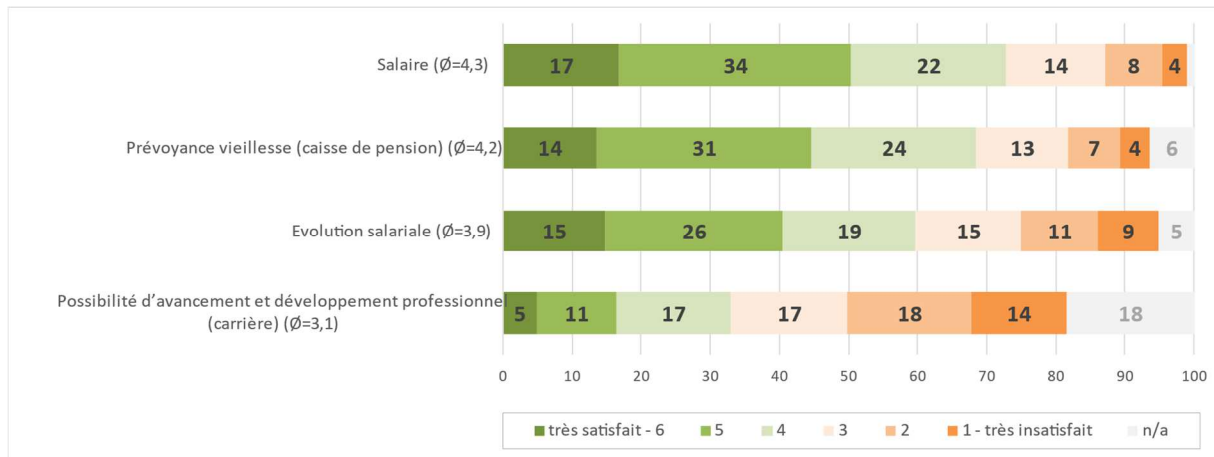
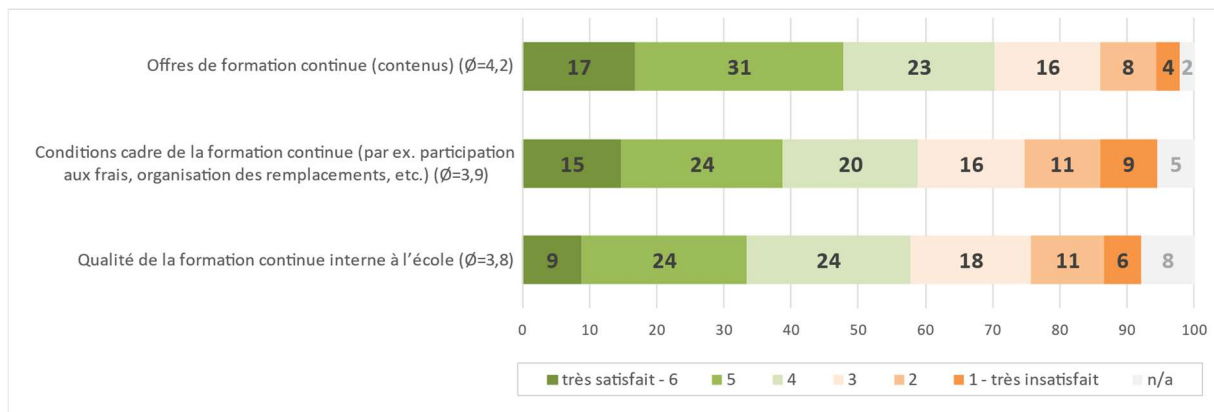


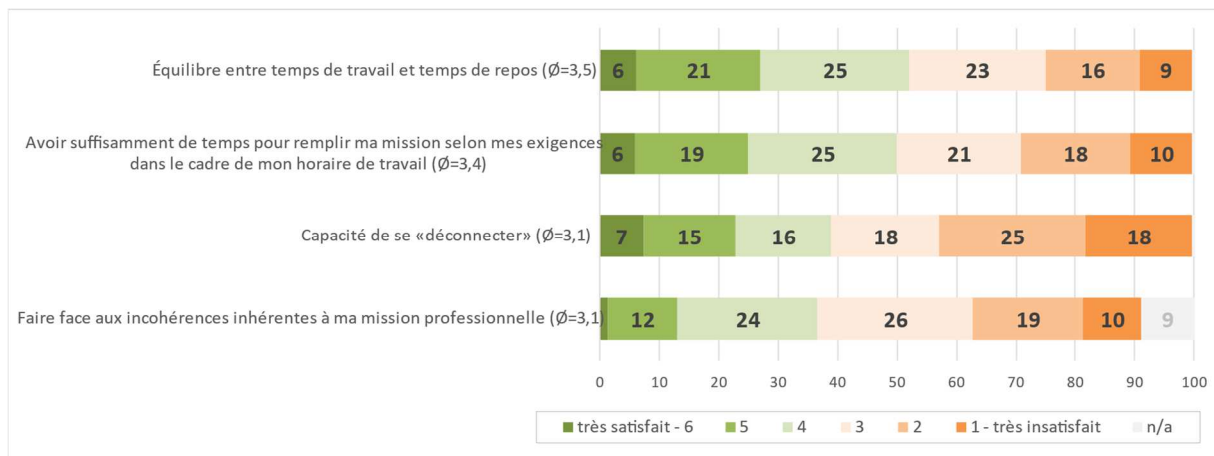
Illustration 11 : Satisfaction : Formation continue (n=1'784, part en %)



3.2.3.9 Equilibre entre temps de travail et temps de récupération

L'équilibre entre le temps de travail et le temps de repos fait partie des sous-domaines de la profession enseignante qui tirent fortement vers le bas la satisfaction professionnelle (moyenne générale 3,3, 31% avec une valeur supérieure à 4). Aucun des quatre aspects interrogés dans ce sous-domaine n'atteint une valeur moyenne de 4 (figure 12).

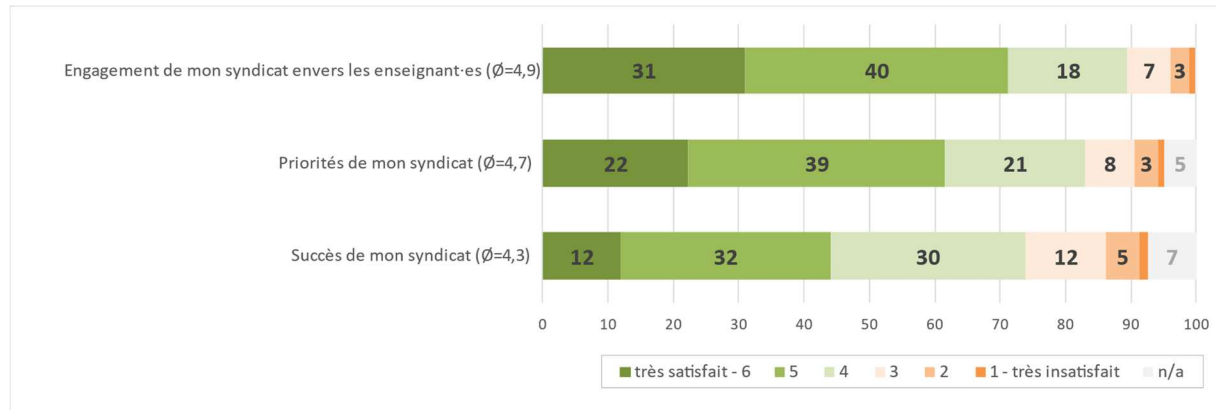
Illustration 12 : Satisfaction : Equilibre entre temps de travail et temps de repos (n=1'802, part en %)



3.2.3.10 Associations d'enseignants

Les enseignants se montrent majoritairement satisfaits du travail de leur association (moyenne générale de 4,6, 72% de valeur supérieure à 4). Cela se reflète également dans les trois aspects interrogés. Ce sont surtout l'engagement (4,9) et la définition des priorités (4,7) qui suscitent la satisfaction de la majorité des enseignants.

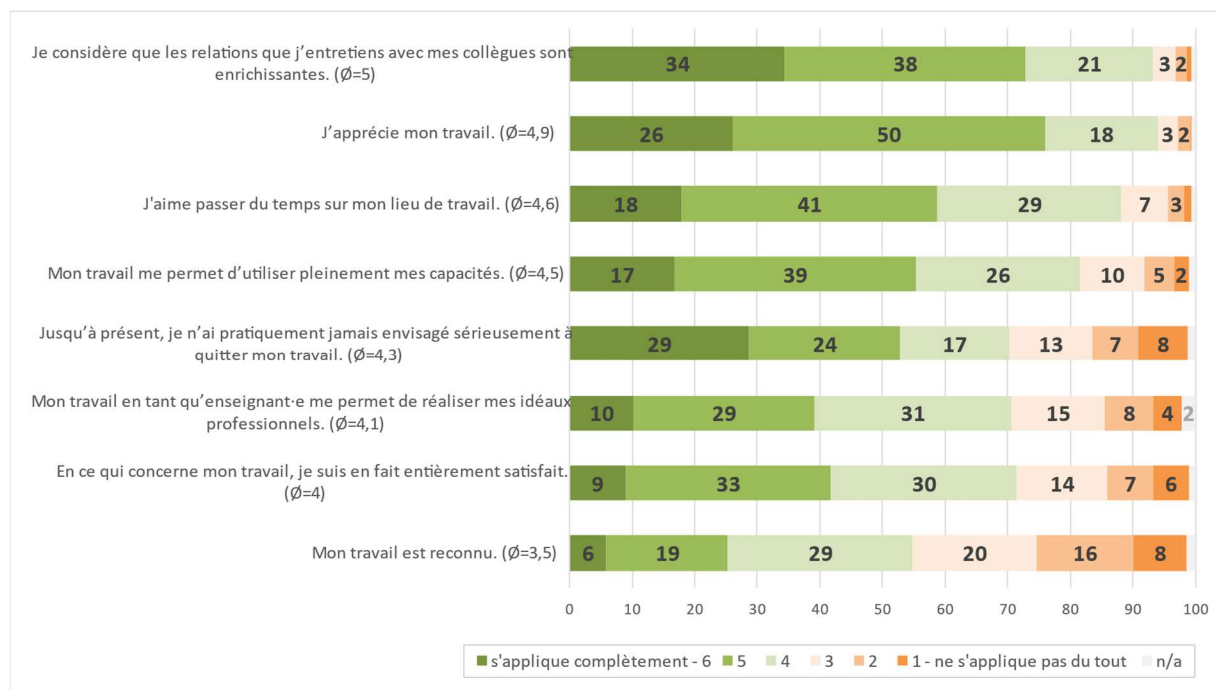
Illustration 13 : Satisfaction : Organisation des enseignants (n=1'740, part en %)



3.2.4 Moments d'épanouissement et de stress dans le métier d'enseignant

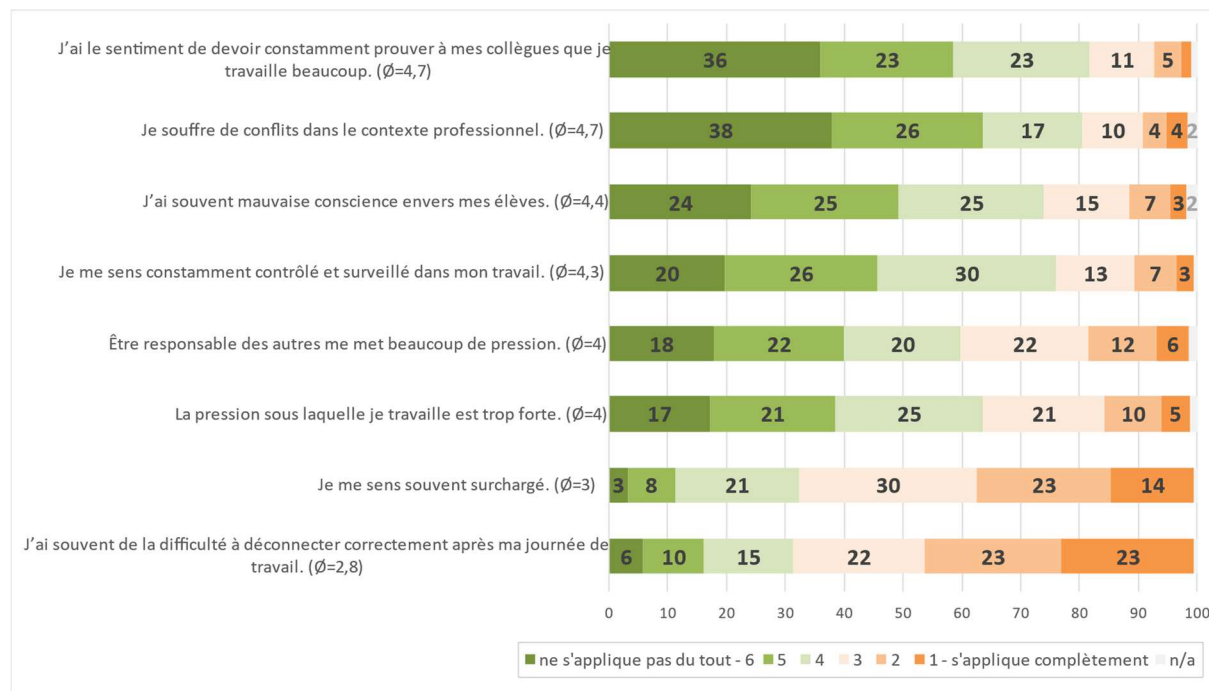
Avec 76% (valeurs 5 et 6, $\bar{\mu} = 5.1$), la part des enseignants qui trouvent leur métier agréable est élevée. La grande majorité vit également les relations avec les personnes de l'école comme un enrichissement (>70% valeurs 5 et 6, 5.0). Toutefois, seul un quart environ des enseignants approuve sans réserve les affirmations selon lesquelles ils sont appréciés pour leur travail. Les résultats spécifiques aux différents niveaux se trouvent dans les tableaux 21 et 22 de l'annexe A3.1.

Illustration 14 : Moments d'accomplissement professionnel (n=1'778, part en %)



En ce qui concerne les moments de stress professionnel, deux aspects négatifs ressortent. Le sentiment d'être surchargé et de ne pas pouvoir se déconnecter est très répandu : 37% et 46% sont (tout à fait) d'accord avec ces affirmations, soit respectivement environ un enseignant sur trois et presque un sur deux. Si l'on tient également compte de la réponse "plutôt d'accord", la proportion passe à près de 80% dans les deux cas.

Illustration 15 : Moments de stress professionnel (n=1'775, part en %)



3.2.5 Choix à refaire

73% des enseignants souhaiteraient à nouveau devenir enseignant(e) s'ils devaient à nouveau choisir cette profession. 53% recommanderaient également à un jeune proche (enfant, filleul, nièce/neveu) de devenir enseignant(e).

3.2.6 Différences entre les sous-groupes

Les données peuvent être examinées et comparées selon différents critères. Afin d'exclure d'éventuelles différences de niveau, cette comparaison se limite à l'école primaire. Les différences suivantes apparaissent entre les sous-groupes :

- Les enseignants jugent l'image publique de manière nettement plus positive (+0,5) que leurs collègues féminines et présentent également des valeurs plus positives pour plusieurs facteurs de charge, par exemple, ils arrivent mieux à se déconnecter (+0,8). Elles considèrent en outre que leur temps partiel est plus compatible avec les tâches collectives (+0,4), que le temps consacré à la coordination est mieux pris en compte (+0,5) et que la charge administrative n'est pas aussi négative (+0,3).
- Les enseignants spécialisés sont nettement moins satisfaits de leur poste de travail (-0,5) et des ordinateurs personnels mis à leur disposition (-0,7) que les enseignants ayant une fonction de maître de classe. Ces derniers se montrent en revanche plus insatisfaits de la charge administrative et de la prise en compte du temps nécessaire à la coordination (-0,5 chacun).

- Ceux qui travaillent dans une école avec un grand nombre de collègues (80 enseignants et plus) sont nettement plus critiques envers la direction de l'école (-0,5), la culture du feedback et la reconnaissance (-0,7) ainsi que le domaine de la formation continue (-0,5) que les enseignants des petites écoles. Ce schéma se retrouve dans presque tous les critères interrogés (à l'exception du soutien de la direction de l'école pour pouvoir suivre une formation continue). Le soutien de la direction de l'école en cas de problèmes dans le cadre de l'encouragement intégratif est également moins bien noté dans les grandes écoles (-0,8). L'équipement du lieu de travail est également jugé de manière plus critique dans les grandes écoles (en particulier les postes de travail, les ordinateurs personnels, les téléphones portables de l'école et le concept de communication).
- Ceux qui travaillent dans une école avec un service social scolaire jugent plus positivement le soutien apporté par les autres services spécialisés (+0,3, notamment le service de psychologie scolaire et les services thérapeutiques).
- Enfin, il existe des différences cantonales plus importantes. On remarque que les trois cantons bilingues obtiennent des résultats globalement plus positifs que les quatre cantons purement francophones (cf. figure 19, annexe A3.1)

3.2.7 Comparaison avec les résultats obtenus en Suisse alémanique

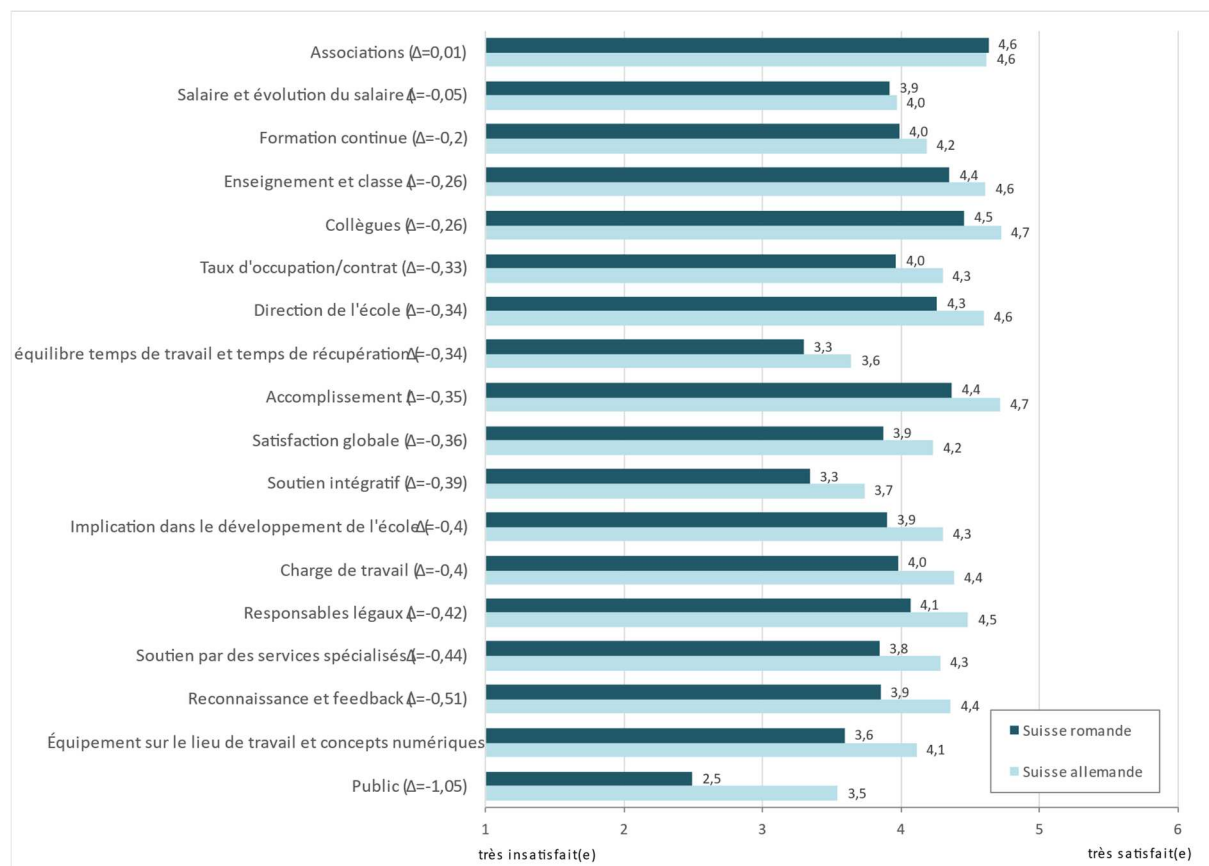
Dans l'ensemble, les données de la Suisse romande et de la Suisse alémanique concordent bien. En Suisse romande, le taux d'occupation moyen est légèrement plus élevé (38% vs 29% à plein temps, 5% vs 12% à moins de 50 %). De plus, la proportion d'enseignants ayant une fonction de maître de classe tend à être plus élevée (74% vs 69%). Par ailleurs, les enseignants romands enseignent dans des établissements plus grands que leurs collègues alémaniques, avec un effectif d'élèves et un collège d'enseignants plus importants, dans lesquels les travailleurs sociaux en milieu scolaire sont moins nombreux (50% vs 91%).

Comme le montre clairement la figure 16, la satisfaction professionnelle moyenne des enseignants est nettement plus faible en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. La satisfaction globale s'écarte de -0,36 point de la moyenne suisse alémanique. Dans les différents domaines partiels, les résultats ne concordent dans les deux parties du pays qu'en ce qui concerne les associations d'enseignants ainsi que le salaire et l'évolution salariale. Dans tous les autres domaines, les enseignants romands se montrent plus insatisfaits. C'est le cas de l'image publique (-1,05), suivie de la reconnaissance et du feedback ainsi que de l'équipement sur le lieu de travail (environ -0,5 chacun). Les enseignants romands éprouvent également moins d'épanouissement dans leur métier (-0,35), mais ressentent davantage les moments de stress qu'en Suisse alémanique (-0,40).

Au niveau des différents aspects interrogés, un seul satisfait davantage les enseignants romands que leurs collègues alémaniques : le nombre de leçons hebdomadaires d'un plein temps (+0,36). De plus, ils souffrent moins de conflits dans le contexte professionnel (+0,34). La majorité des aspects sont plus négatifs qu'en Suisse alémanique. Une liste complète des aspects se trouve dans le tableau 23 de l'annexe A3.1. Les différences les plus importantes sont les suivantes (classées par thème) :

- l'enseignement et la classe (-0,26) : Les enseignants romands reconnaissent nettement plus de problèmes disciplinaires chez les élèves (-0,64) et ont plus de difficultés à gérer la classe et à créer un climat de classe positif (-0,38). Ils ont également moins confiance en leurs compétences pour utiliser les médias numériques en classe (-0,30).

Illustration 16 : Comparaison FCH-DCH : Satisfaction globale et sous-domaines ⁸



- le soutien intégratif (-0.39) : La différence par rapport à la Suisse alémanique est supérieure à -0,5 pour 10 des 15 critères interrogés. Ce sont surtout l'offre de formation continue et le soutien par des experts qui sont jugés de manière nettement plus critique (-0,75 vs -0,67), tout comme le nombre d'élèves bénéficiant de mesures d'intégration (secondaire II : avec compensation des désavantages) et la charge de travail admissible pour la classe (-0,57 vs -0,49). La répartition des ressources de la formation continue et les locaux destinés à l'intégration sont également jugés de manière nettement plus critique (-0,51 vs -0,34). Enfin, les enseignants romands se montrent également plus insatisfaits de la clarification des rôles avec les ES et de leur propre assurance pédagogique dans leurs relations avec les élèves intégrés (secondaire II : avec compensation des désavantages) (-0,44 vs -0,36).
- les collègues (-0,26) : En Suisse romande, c'est surtout la collaboration avec le conseil des élèves/étudiants qui est jugée de manière nettement plus négative (-1,20), tout comme la collaboration au sein de l'équipe (-0,46), la reconnaissance par les collègues (-0,49) et la disposition du collège d'enseignants à développer l'école (-0,34).
- La direction de l'école (-0,34) : Les enseignants romands se sentent moins soutenus par la direction de l'école en cas de conflit avec les parents ou d'autres groupes d'intérêts (-0,50) et jugent la collaboration avec la direction de l'école de manière générale plus critique (-0,38). En outre, ils considèrent que les préoccupations de l'école sont moins bien représentées à l'extérieur (-0,64).

⁸ Y compris les moments d'accomplissement professionnel et les moments de stress professionnel.

- La culture du feedback et réputation (-0,51) : Les enseignants romands reçoivent moins de reconnaissance de la part de leurs supérieurs directs (-0,56) et des autorités scolaires (-0,5), ainsi que moins de feedbacks professionnels de qualité (-0,42).
- L'implication dans le développement de l'école (-0,40). L'implication dans le développement de l'école est jugée de manière plus critique qu'en Suisse alémanique, tant en ce qui concerne le degré de participation que le degré de collaboration (-0,49 vs -0,46).
- Le soutien par des services spécialisés (-0,44) : En Suisse romande, les enseignants reçoivent moins de soutien de la part des services thérapeutiques (-0,74), des services de consultation générale pour enseignants (-0,64) et du travail social en milieu scolaire (-0,64). - ce dernier est aussi nettement moins présent dans l'école (FCH 50% vs DCH 91%). Le soutien apporté par le service de psychologie scolaire (-0,55) et les délégués PICT/TICT (-0,35) est également plus faible.
- les tuteurs légaux (-0,42) : Tous les aspects interrogés obtiennent des résultats plus négatifs en Suisse romande (-0,36 à -0,44).
- La réputation auprès du public (-1,05) : Ce sous-domaine n'a été interrogé que sur un seul aspect. C'est l'aspect pour lequel l'écart avec la Suisse alémanique est le plus important.
- L'équilibre entre temps de travail et temps de repos est moins bon (-0,34) : Les enseignants romands ont surtout plus de mal à se déconnecter (-0,59) et gèrent moins bien les contradictions du mandat professionnel (-0,53).
- L'équipement du poste de travail (-0,52) : Un écart particulièrement important avec la Suisse alémanique est constaté en ce qui concerne l'équipement technique de l'école (matériel et logiciels), y compris les ordinateurs personnels et les téléphones portables de l'école (-0,55 à -1,12). Du point de vue des enseignants, la Suisse romande est également en retard sur la Suisse alémanique en ce qui concerne le concept de communication et les concepts pédagogiques relatifs à l'utilisation des médias numériques.
(-0,73 / -0,53).
- Le taux d'activité et contrat (-0,33) : Les enseignants romands reconnaissent moins de possibilités d'organiser leur travail de manière flexible (-1,08) et de choisir leur taux d'occupation en fonction de leurs souhaits (-0,82). Ils estiment qu'un temps partiel est moins compatible avec les tâches collectives (-0,61) et que le temps consacré à la coordination est moins bien pris en compte (-0,58). La part des tâches administratives est également jugée de manière plus critique (-0,31).
- La formation continue (-0,20) : En Suisse romande, les enseignants jugent de manière plus critique les conditions-cadres pour suivre une formation continue (-0,47).
- Les moments d'accomplissement professionnel (-0,35) : Les enseignants romands ressentent avant tout moins d'estime pour leur travail (-0,96). Ils peuvent aussi moins réaliser leurs idéaux professionnels (-0,58) et moins utiliser leurs compétences (-0,49). En outre, ils aiment un peu moins rester sur leur lieu de travail (-0,36). La différence pour l'aspect "En ce qui concerne mon travail, je suis en fait entièrement satisfait" est plus négative de -0,35 point qu'en Suisse alémanique, ce qui correspond exactement à la différence pour la satisfaction globale (-0,36).
- Les moments de stress professionnel (-0,40) : Les enseignants romands ont plus de mal à se déconnecter (-0,82) et se sentent plus surchargés - en général (-0,74) et par rapport à leur responsabilité envers les élèves (-0,85). Ils se sentent également plus souvent contrôlés et surveillés (-0,49) et ont un peu plus le sentiment de devoir constamment souligner à leurs collègues combien ils travaillent (-0,49).

3.3 Résultats des pédagogues spécialisés (ES)

3.3.1 Description de l'ensemble de données de base

Au total, 192 ES ont participé à l'enquête. Parmi eux, 153 enseignent à l'école obligatoire et 38 dans des écoles spécialisées. 4 autres ES se répartissent sur d'autres niveaux et sont exclues de l'analyse en raison de leur faible nombre. Les résultats se rapportent donc uniquement à l'école obligatoire, y compris les écoles spécialisées, avec un ensemble de données de base de 188. Le tableau 3 présente la répartition fine entre les degrés.

Les ES sont à 89% des femmes (78% des enseignants). Le taux d'occupation des ES est un peu plus bas que celui des enseignant-e-s (43% travaillent à <75% contre 23% pour les enseignant-e-s). De plus, environ une ES sur quatre travaille dans plus d'une unité scolaire, contre seulement 5,6% des enseignants. En comparaison avec ces derniers, elles enseignent principalement dans des classes à effectif réduit ou des classes de développement (53%), seule une ES sur trois environ travaille de manière intégrative dans les classes ordinaires (contre 95% pour les enseignants).

La plupart des ES sont titulaires d'un diplôme HEP d'enseignant (et équivalents).⁹ Seuls 7.0% d'entre eux possèdent également un diplôme de pédagogie spécialisée. 7.0% sont en outre encore en formation, ce qui correspond à une proportion nettement plus élevée que chez les enseignant-e-s (1.0%). 2.0% indiquent ne pas disposer d'un diplôme et ne pas être en formation.

Tableau 3 : Nombre de ES par niveau (niveau principal)

	Nombre	Pourcentage
Cycle 1 : école maternelle	8	4.2
Cycle 1 : école primaire premier cycle (1ère-2ème classe) / cycle élémentaire	28	14.7
Cycle 2 : école primaire collègue (3e à 6e année)	76	39.8
Cycle 3 : enseignement secondaire inférieur (de la 7e à la 9e année)	41	21.5
École de pédagogie curative et spécialisée	38	19.9

3.3.2 Satisfaction professionnelle des éducateurs spécialisés

Avec une valeur moyenne de 4,0, la satisfaction globale des ES correspond presque exactement au résultat des enseignants. Au niveau des domaines partiels également, les valeurs des ES correspondent très fortement à celles des enseignants. Seuls les domaines partiels de l'encouragement intégratif (+0,3) et de la réputation auprès du public (+0,3) ont tendance à contribuer un peu plus à la satisfaction professionnelle des ES que celle des enseignants.

En ce qui concerne les différents aspects interrogés, les ES sont parfois plus satisfaites ou plus insatisfaites, mais pour de très nombreux aspects, la différence avec les enseignants est minime (cf. figures 20 à 31, annexe A3.2). La différence est particulièrement importante, avec 0,4 ou plus, pour les aspects mentionnés dans le tableau 4. Pour cinq aspects, les ES s'expriment de manière nettement plus satisfaite ou positive que les enseignant-e-s, alors que pour un aspect, c'est le contraire.

⁹ Il faut tenir compte du fait que moins de la moitié ont répondu à la question sur les diplômes.

Illustration 17 : Satisfaction globale et domaines partiels de satisfaction, ES (moyenne)¹⁰

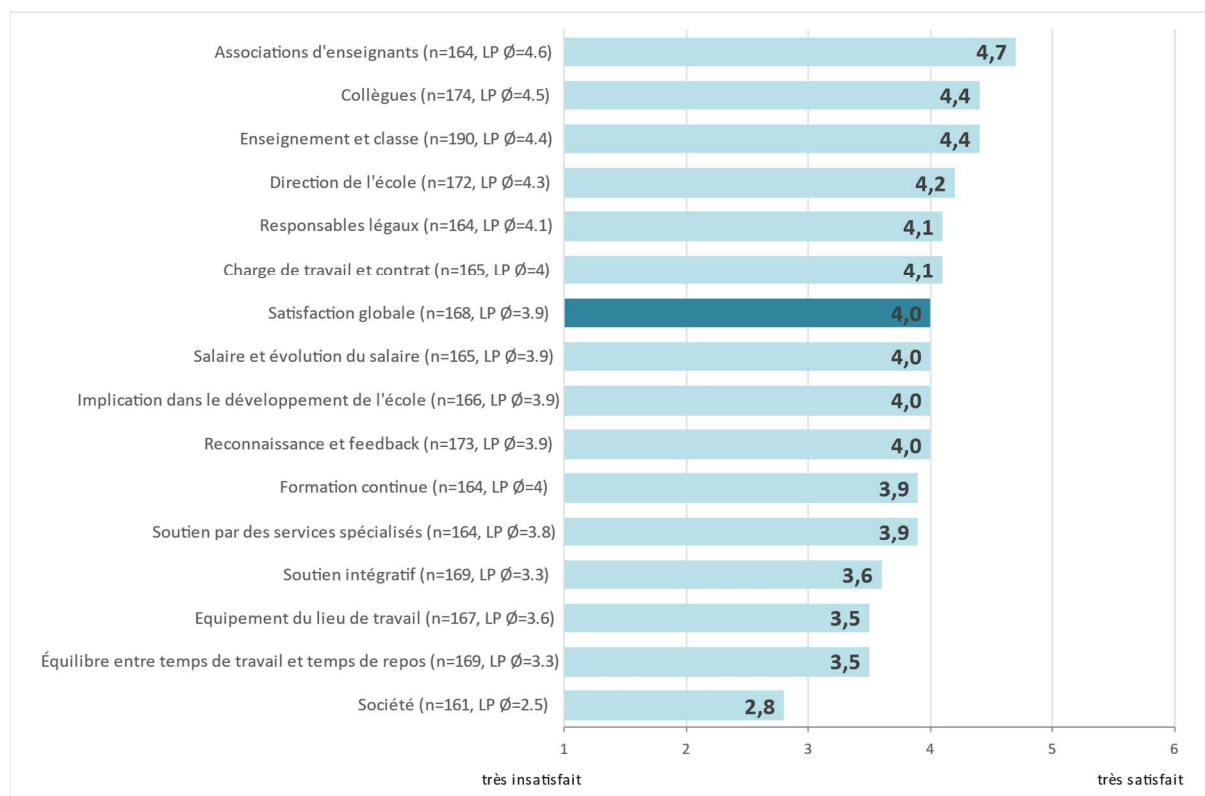


Tableau 4 : Aspects de la satisfaction professionnelle présentant la plus grande différence entre les PS et les enseignants

	ES	Ens.	Δ
Conditions générales pour le soutien individuel des élèves	4.01	3.39	0.63
Possibilité d'organiser son temps de travail de manière flexible	3.85	3.29	0.56
Prise en compte du temps nécessaire à la coordination avec d'autres personnes qui ont affaire aux élèves de ma classe.	2.93	2.40	0.54
Services thérapeutiques (logopédie, psychomotricité)	4.05	3.58	0.47
Services spécialisés en dehors de l'école : service de psychologie scolaire	3.60	3.21	0.40
Équipement technique de l'école : programmes et licences de logiciels	3.48	3.93	-0.45

3.5.3 Moments d'épanouissement et de stress

Comme pour les enseignants, la part des ES qui ont du plaisir à exercer leur profession est assez élevée, puisqu'elle atteint 78 % (valeurs 5 et 6, $\bar{x}=5.1$) (cf. figures 32 et 33, annexe A3.2). Dans l'ensemble, les ES connaissent autant de moments d'épanouissement professionnel (4,4) et de stress professionnel (4,0) que les enseignants. Les ES sont toutefois nettement plus valorisées dans leur travail (+0,4) et se

¹⁰ Outre le nombre de ES ayant répondu au bloc thématique, la valeur moyenne des enseignants est également représentée entre parenthèses.

sentent moins contrôlées et surveillées (+0,3). En revanche, elles ont davantage le sentiment de devoir constamment souligner leur charge de travail devant leurs collègues (-0,4).

3.5.4 Désir de réélection et réponses ouvertes

74% des ES choisiraient à nouveau le même parcours professionnel s'ils devaient à nouveau choisir une profession. Cependant, seuls 61% d'entre eux recommanderaient à un jeune proche (leur propre enfant, leur filleul(e), leur nièce/neveu) de devenir enseignant(e).

4 Résumé

Pour la première fois, la satisfaction professionnelle des enseignants de Suisse romande a fait l'objet d'une enquête systématique. Grâce à une participation importante, on dispose ainsi pour la première fois de résultats représentatifs pour la Suisse romande sur la manière dont les enseignants (et les PSM) perçoivent leur activité professionnelle et ses conditions cadres. L'étude fournit des indications sur les facteurs qui favorisent ou entravent la satisfaction professionnelle. Ils servent ainsi à identifier les domaines problématiques auxquels les employeurs ou les organisations professionnelles doivent accorder une attention particulière. La comparaison avec la Suisse alémanique fournit également de précieux enseignements.

Bonne participation à l'enquête

Grâce au bon taux de réponse de 27% et à environ 2'200 questionnaires exploitables, le BZS'24 en Suisse romande repose sur une bonne base de données. L'échantillon se compose de 2'004 enseignants et 195 ES. Ensemble, ils représentent 7% de l'ensemble de la population enseignante de Suisse romande, ce qui confère à leurs résultats un haut degré de représentativité.

La satisfaction professionnelle se situe à un niveau peu satisfaisant

La satisfaction professionnelle moyenne des enseignants se situe à un niveau insatisfaisant de 3,9 points. Cette valeur se calcule à partir de la satisfaction de 15 sous-domaines de la profession enseignante, auxquels ont été attribués 92 aspects au total, pour lesquels les personnes interrogées pouvaient indiquer le niveau de leur satisfaction de 1 (très insatisfait) à 6 (très satisfait). Il n'existe que des différences ponctuelles entre les enseignants et les ES en ce qui concerne leur satisfaction professionnelle.

Le fait que la satisfaction globale soit si basse est principalement dû à quatre domaines partiels :

- Réputation auprès du public (2.5)
- Équilibre entre temps de travail et temps de récupération (3.3)
- soutien intégratif (3.3)
- équipement du poste de travail (3.6)

La satisfaction globale est influencée plutôt positivement par les quatre sous-domaines suivants :

- Organisations d'enseignants (4.6)
- Collège : interne (4.5)
- Enseignement et classe (4.4)
- Direction de l'école (4.3)

Principales sources de satisfaction et d'insatisfaction

Seize des aspects interrogés obtiennent des valeurs de 4,5 points ou plus (voir tableau 5). Cinq de ces aspects peuvent être classés dans le domaine "charge de travail et contrat", quatre dans le domaine "collègues", trois dans le domaine "enseignement et classe" et deux dans le domaine "organisation des enseignants". Les enseignants apprécient en premier lieu les possibilités d'organisation dans le métier d'enseignant (charge de travail, engagement scolaire selon les souhaits, marge de manœuvre pédagogique) et sont satisfaits de leurs propres compétences éducatives et didactiques-méthodologiques. Deux tiers se sentent soutenus par le collège en cas de difficultés et apprécient la bonne ambiance de travail.

Tableau 5 : Principales sources de satisfaction (enseignants)

	Ø	Part des valeurs 5-6
Possibilité d'enseigner à temps partiel	5.3	74.1
Engagement scolaire selon ses propres souhaits (p. ex. matières, niveaux, type)	5.0	75.5
Propre sécurité éducative (transmission de valeurs, discipline, etc.)	4.9	76.2
Assurance propre en matière de didactique et de méthodologie	4.9	74.5
Engagement de mon organisation d'enseignant(e)s pour les enseignant(e)s	4.9	71.3
Être soutenu par le collège en cas de difficultés	4.9	69.5
Contrat de travail : assurance que le taux d'occupation convenu est garanti à long terme	4.9	70.8
Soutien de la direction de l'école pour pouvoir suivre des formations continues	4.8	65.9
Climat de travail au sein du collège	4.8	68.1
Marge de manœuvre pédagogique propre	4.7	63.7
Mise en avant de mon organisation d'enseignant(e)s	4.7	61.6
Collaboration en équipe (c.-à-d. avec des collègues ou des spécialistes qui travaillent avec la même classe)	4.6	61.0
Reconnaissance par les collègues	4.5	56.7
services spécialisés en dehors de l'école : orientation professionnelle et universitaire	4.5	55.7
Nombre de leçons hebdomadaires d'un plein temps	4.5	57.8
Contrat d'engagement : taux d'occupation correspondant aux souhaits de chacun	4.5	56.4

D'un autre côté, neuf aspects en particulier tirent la satisfaction professionnelle des enseignants vers le bas, dont cinq sont liés à l'encouragement intégratif (tableau 6). Ils déplorent également que le travail de coordination avec les autres spécialistes qui s'occupent des élèves dans la classe ne soit pas suffisamment pris en compte dans le mandat professionnel. La charge administrative élevée pose également problème à de nombreux enseignants, tout comme la faible réputation dont ils jouissent auprès du public.

Tableau 6 : Principales sources d'insatisfaction (enseignants)

	Ø	Part des valeurs 1-3
Téléphone portable de l'école (communication avec les parents, la direction de l'école)	1.6	64.1
Prise en compte du temps nécessaire à la coordination avec d'autres personnes qui ont affaire aux élèves de ma classe.	2.4	69.5
Part des tâches administratives dans la profession d'enseignant	2.5	76.6
Image des enseignants auprès du public	2.5	76.9
Offres préscolaires dans la commune (encouragement précoce) *	2.7	55.6
Volume total des ressources allouées au soutien intégratif **	2.8	60.3
Locaux pour l'organisation de settings intégratifs **	2.9	58.7
Répartition des ressources IF entre les classes **	2.9	56.9
Offre de formation continue sur le thème de l'encouragement intégratif	3.0	56.4

* uniquement les enseignants du niveau maternelle

** uniquement les enseignants de l'école obligatoire

Désir de réorientation professionnelle élevé malgré l'adversité

Malgré les nombreux défis qui rongent la satisfaction professionnelle des enseignants, 73% des personnes interrogées redeviendraient enseignant(e)s si elles étaient à nouveau confrontées à un choix de carrière aujourd'hui. Plus d'un quart d'entre eux opteraient toutefois pour une autre profession.

Les enseignants de Suisse romande sont plus insatisfaits que leurs collègues de Suisse alémanique

La satisfaction professionnelle en Suisse romande est inférieure de -0,36 point à celle de la Suisse alémanique. Dans les différents domaines partiels, les résultats ne concordent qu'en ce qui concerne les associations d'enseignants et le salaire et l'évolution salariale dans les deux parties du pays. Dans tous les autres domaines, les enseignants romands se montrent plus insatisfaits. C'est le cas de l'image publique (-1,1), suivie de la reconnaissance et du feedback ainsi que de l'équipement sur le lieu de travail (-0,5 chacun). De nombreux aspects interrogés obtiennent des résultats parfois nettement plus négatifs (pour 37 aspects, la différence est supérieure à -0,5 point, voir tableau 23, annexe A3.1), alors qu'un seul aspect - à savoir le nombre de leçons hebdomadaires pour un plein temps (+0,36) - obtient un meilleur résultat en Suisse romande. Les enseignants romands éprouvent également moins d'épanouissement dans leur métier, mais ressentent plus fortement les moments de stress qu'en Suisse alémanique.

5 Discussion et conclusions

Lors de l'interprétation des résultats, il faut tenir compte du fait qu'il existe de grandes différences cantonales selon les sous-domaines (figure 19, annexe A3.1), qui nécessitent un examen et une analyse plus approfondis. La classification des résultats pour l'ensemble de la Suisse romande ne doit donc pas être valable de la même manière pour tous les cantons. Elle a toutefois permis de donner une vue d'ensemble et d'identifier les principales directions à prendre pour améliorer les conditions de travail des enseignants et des autres professionnels de l'école.

La comparaison avec la Suisse alémanique est éloquentes : la satisfaction globale ainsi que la plupart des 15 domaines partiels de la profession d'enseignant et des moments de pression sont nettement plus négatifs en Suisse romande. Ainsi, ce ne sont pas seulement les domaines problématiques déjà identifiés en Suisse alémanique qui apparaissent plus fortement (le manque de ressources, en particulier pour l'encouragement intégratif, et la forte pression en matière de nouveautés et de développement scolaire). Les enseignants romands reçoivent aussi nettement moins de soutien de la part de la direction de l'école et de services spécialisés et se sentent moins soutenus par le collège qu'en Suisse alémanique. Ils se sentent donc davantage livrés à eux-mêmes pour faire face aux défis de la profession d'enseignant, tels que les problèmes disciplinaires ou les relations difficiles avec les élèves et les responsables légaux, et se sentent par conséquent davantage accablés par ceux-ci.¹¹ De plus, la collaboration avec la direction de l'école et au sein de l'équipe fonctionne moins bien. En particulier, les enseignants romands se sentent moins impliqués dans le développement de l'école que leurs collègues alémaniques et ressentent moins de reconnaissance et d'estime de la part de leurs supérieurs, des autorités et de la société. Enfin, les écoles romandes sont également à la traîne de la Suisse alémanique en matière de numérisation.

L'ampleur des différences entre les régions linguistiques laisse penser que des raisons systémiques sont à l'origine de cette situation. Le BZS'24 contient quelques indices concrets :

- En Suisse romande, les enseignants travaillent dans des écoles en moyenne plus grandes qu'en Suisse alémanique. Même en Suisse alémanique, on sait que la taille de l'école a une certaine influence sur la satisfaction professionnelle, en particulier dans les domaines qui sont jugés de manière nettement plus critique en Suisse romande qu'en Suisse alémanique (soutien intégratif, collègues, direction de l'école, implication dans le développement de l'école, feedback et reconnaissance par les supérieurs et les autorités, parents, équipement du lieu de travail).
- En Suisse alémanique, l'utilisation des médias numériques est ancrée dans le Lehrplan 21, ce qui signifie que la numérisation des écoles a été systématiquement prise en compte dans le cadre de l'introduction du Lehrplan 21 et a été promue par les cantons. En Suisse romande, il n'existe pas de cadre de référence général de ce type, ce qui fait que la responsabilité d'équiper les écoles du matériel et des logiciels techniques nécessaires incombe aux différentes autorités cantonales et communales. Cela peut expliquer pourquoi l'équipement technique est jugé de manière nettement plus critique par les enseignants romands, tout comme les concepts pédagogiques relatifs à l'utilisation des médias numériques dans l'enseignement.
- En Suisse romande, toutes les écoles ne disposent de loin pas d'un travail social scolaire (ou d'un conseil aux élèves), alors qu'en Suisse alémanique, ce service est presque généralisé. Le travail social en milieu scolaire est cependant un soutien important pour les enseignants¹² et les aide également à faire appel à d'autres services spécialisés. Ainsi, dans les écoles sans travail social en milieu scolaire, les autres services sont également perçus comme apportant moins de soutien que dans les écoles avec travail social en milieu scolaire.
- Certes, la Suisse romande est moins touchée par la pénurie d'enseignants que la Suisse alémanique. Mais la situation est tout aussi tendue pour les autres professionnels de l'école, notamment les ES et les logopédistes formés.

¹¹ Il ne faut pas partir du principe que les défis sont systématiquement plus importants en Suisse romande, que les élèves y sont en général plus insolents/indisciplinés et que les parents sont moins coopératifs. Les parents sont souvent plus exigeants avec leurs enfants, mais ils les perçoivent comme plus difficiles à supporter en raison du manque de soutien.

¹² Cf. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2005). Le travail social en milieu scolaire arrive !

- En Suisse romande, l'encouragement intégratif se fait souvent dans des classes séparées à effectif réduit et de soutien, alors qu'en Suisse alémanique, ces classes ont été abandonnées presque partout au cours des dix dernières années au profit de l'encouragement intégratif en classe ordinaire. En Suisse romande également, cette forme d'enseignement devrait s'imposer de plus en plus et des projets cantonaux existent dans ce sens. Le passage d'une forme d'enseignement séparée à une forme d'enseignement intégrative comporte toutefois de nombreux défis et nécessite, outre des ressources suffisantes et une formation continue, du temps pour pouvoir s'adapter et s'établir (en particulier la collaboration entre l'enseignant et la ES).¹³ Le fait que les aspects de l'encouragement intégratif soient jugés plus négativement en Suisse romande qu'en Suisse alémanique pourrait signifier que l'on se trouve encore en plein milieu de ce changement à de nombreux endroits ou que l'administration et la politique de l'éducation poussent ce changement trop loin.
- Les résultats indiquent par ailleurs que les écoles romandes pratiquent un style de direction différent, tant en ce qui concerne les rapports de travail - donc notamment le choix de la charge de travail - que le développement de l'école. L'impression générale est que le style de direction est plus hiérarchique et plus descendant qu'en Suisse alémanique. L'implication dans le développement de l'école contribue toutefois à ce que son importance et ses besoins soient reconnus.¹⁴ Là où cette prise de conscience fait défaut, le sentiment d'être impuissant face aux nouveautés et aux directives devrait se renforcer.¹⁵

Pour améliorer sensiblement la situation de travail des enseignants romands et permettre ainsi un soutien individuel aussi bon que possible des élèves, on peut formuler plus ou moins les mêmes exigences qu'en Suisse alémanique. La direction de l'école, les autorités scolaires locales, l'administration et la politique de l'éducation, et donc la société, sont appelées à agir. Cela commence par la reconnaissance du fait que les exigences en matière d'enseignement et d'accompagnement des élèves sont devenues plus élevées au cours des dernières années, mais aussi par la confiance dans le savoir-faire et les intentions des enseignants et des spécialistes scolaires, individuellement et collectivement, et par l'octroi d'une marge de manœuvre suffisante pour leur activité pédagogique. Parallèlement, il faut davantage de ressources et de soutien d'une part, et un allègement de la charge de travail d'autre part, notamment pour toutes les situations dans lesquelles les enseignants sont sollicités pour s'imposer dans la classe, au sein du collège ou dans la rencontre avec les parents et pour gérer les éventuels conflits.

Dans le détail, les différences entre la Suisse romande et la Suisse alémanique montrent exactement où l'on peut ou devrait intervenir. Ainsi, il convient de développer nettement les services de soutien en Suisse romande, en particulier le travail social scolaire. En outre, il convient de faire avancer prudemment la suppression des classes à effectif réduit et des classes de développement au profit d'un soutien intégratif dans les classes ordinaires et de mettre à disposition les ressources nécessaires à ce processus. Un coup d'œil sur la Suisse alémanique montre en outre que l'encouragement intégratif dans la classe ordinaire reste exigeant et qu'il est nécessaire de disposer d'amortisseurs qui peuvent être sollicités rapidement et sans bureaucratie en cas de charges particulières (ressources IF

¹³ Cf. Lienhard-Tuggener, Peter, Joller-Graf, Klaus, Mattauer Szaday, Belinda (2011). Livre de recettes pour l'intégration scolaire. Sur la voie d'une école inclusive. Page 152 et suivantes.

¹⁴ Les deux aspects "implication dans le développement de l'école" et "importance des thèmes que la direction de l'école soumet au collège pour traitement" sont corrélés de manière hautement significative ($p < 0,001$, $R^2 = 0,53$).

¹⁵ Cf. Brägger, Gerold, Bucher, Beat (2008). Développement du personnel axé sur les ressources. Promotion intégrée de la santé et de la qualité en tant que tâche de gestion de la direction d'école. Page 331, dans Brägger, Gerold, Posse, Norbert, Israel, Georg (2008). Éducation et santé. Arguments pour une école bonne et saine.

supplémentaires, suffisamment de places de thérapie et de time-out, soutien par la direction de l'école et les experts). Par ailleurs, ce sont surtout les enseignants de classe qui doivent coordonner et maintenir la collaboration entre tous les spécialistes chargés d'une classe ou de certains élèves, ce qui demande plus de temps que ne le prévoient les mandats professionnels actuels et exige donc une plus grande décharge pour la fonction de direction de classe. Outre l'encouragement de l'intégration, la numérisation des écoles représente encore un grand chantier en Suisse romande. Il ne suffit pas de doter les écoles de l'équipement technique nécessaire. L'utilisation des médias numériques dans l'enseignement doit également être testée et apprise, ce qui mobilise des ressources. On peut douter qu'à côté de ces deux grands chantiers - promotion de l'intégration et numérisation - il y ait de la place pour d'autres réformes et projets de développement scolaire de plus grande envergure. L'administration et la politique de l'éducation sont donc invitées à doser soigneusement les nouvelles directives et exigences cantonales envers les écoles. En outre, la direction de l'école a la tâche centrale de trouver la bonne mesure et le bon rythme pour le développement de son école et de les planifier soigneusement.¹⁶ La "direction par le dialogue" promet d'être plus efficace et plus durable que la "direction hiérarchique", dans la mesure où les enseignants sont impliqués dans l'orientation et l'organisation du développement de l'école par la coopération, la répartition des tâches et le travail en équipe.¹⁷

¹⁶ Cf. Brägger et Bucher 2008, 312

¹⁷ Cf. Brägger et Bucher 2008, 316 s.

Annexe

A1 Liste des tableaux et des illustrations

<i>Tableau 1 : Représentativité de l'échantillon (enseignants et ES).....</i>	7
<i>Tableau 2 : Nombre d'enseignants par niveau (niveau principal).....</i>	8
<i>Tableau 3 : Nombre d'enseignants spécialisés par niveau (niveau principal).....</i>	22
<i>Tableau 4 : Aspects de la satisfaction professionnelle présentant la plus grande différence entre les ES et les enseignants.....</i>	23
<i>Tableau 5 : Principales sources de satisfaction (enseignants).....</i>	25
<i>Tableau 6 : Principales sources d'insatisfaction (enseignants).....</i>	25
<i>Tableau 7 : Taux de réponse par association.....</i>	32
<i>Tableau 8 : Représentativité de l'échantillon par canton.....</i>	32
<i>Tableau 9 : Nombre d'enseignants par autres fonctions (réponses multiples).....</i>	33
<i>Tableau 10 : Satisfaction globale et sous-domaines de satisfaction par niveau scolaire (y compris les moments d'accomplissement professionnel/de stress, valeurs moyennes).....</i>	34
<i>Tableau 11 : Satisfaction par niveau scolaire : classe et enseignement.....</i>	34
<i>Tableau 12 : Satisfaction par niveau scolaire : soutien intégratif.....</i>	35
<i>Tableau 13 : Satisfaction par niveau scolaire : collèges.....</i>	35
<i>Tableau 14 : Satisfaction par niveau scolaire : reconnaissance, direction de l'école et implication dans le développement de l'école.....</i>	36
<i>Tableau 15 : Satisfaction par niveau scolaire : soutien par des services spécialisés.....</i>	36
<i>Tableau 16 : Satisfaction par niveau scolaire : tuteurs et réputation auprès du public.....</i>	37
<i>Tableau 17 : Satisfaction par niveau scolaire : équipement du lieu de travail.....</i>	37
<i>Tableau 18 : Satisfaction par niveau scolaire : conditions d'emploi.....</i>	38
<i>Tableau 19 : Satisfaction par niveau scolaire : équilibre entre temps de travail et temps de repos.....</i>	39
<i>Tableau 20 : Satisfaction par niveau scolaire : organisation des enseignants.....</i>	39
<i>Tableau 21 : Moments d'accomplissement professionnel selon le niveau scolaire.....</i>	39
<i>Tableau 22 : Moments de stress professionnel selon le niveau scolaire.....</i>	40
<i>Tableau 23 : Comparaison FCH-DCH : tous les aspects demandés.....</i>	41

<i>Illustration 1 : Satisfaction globale et sous-domaines de satisfaction (moyenne)</i>	9
<i>Illustration 2 : Satisfaction : Enseignement et classe (n=2'004, part en %)</i>	10
<i>Illustration 3 : Satisfaction : Soutien intégratif (n=1'873, part en %)</i>	10
<i>Illustration 4 : Satisfaction : Collègues (n=1'874, part en %)</i>	11
<i>Illustration 5 : Satisfaction : Reconnaissance, direction de l'école et développement de l'école</i>	12
<i>Illustration 6 : Satisfaction : Assistance par des services spécialisés (n=1'791, part en %)</i>	13
<i>Illustration 7 : Satisfaction : Responsables légaux /parents et image publique (n=1'782, part en %)</i>	13
<i>Illustration 8 : Satisfaction : Equipement sur le lieu de travail (n=1'797, part en %)</i>	14
<i>Illustration 9 : Satisfaction : Taux d'activité et contrat (n=1'784, part en %)</i>	15
<i>Illustration 10 : Satisfaction : Salaire et évolution du salaire (n=1'784, part en %)</i>	16
<i>Illustration 11 : Satisfaction : Formation continue (n=1'784, part en %)</i>	16
<i>Illustration 12 : Satisfaction : Equilibre entre temps de travail et temps de repos (n=1'802, part en %)</i>	16
<i>Illustration 13 : Satisfaction : Organisation des enseignants (n=1'740, part en %)</i>	17
<i>Illustration 14 : Moments d'accomplissement professionnel (n=1'778, part en %)</i>	17
<i>Illustration 15 : Moments de stress professionnel (n=1'775, part en %)</i>	18
<i>Illustration 16 : Comparaison FCH-DCH : Satisfaction globale et sous-domaines</i>	20
<i>Illustration 17 : Satisfaction globale et domaines partiels de satisfaction, ES (moyenne)</i>	23
<i>Illustration 18 : Satisfaction globale et sous-domaines de satisfaction (n=2'004, part en %)</i>	33
<i>Illustration 19 : Satisfaction globale et satisfaction concernant des domaines partiels, par canton</i>	40
<i>Illustration 20 : Satisfaction des ES : Enseignement et classe (n=191, part en %)</i>	45
<i>Illustration 21 : Satisfaction des ES : Encouragement intégratif (n=169, part en %)</i>	45
<i>Illustration 22 : Satisfaction des ES : Collègues (n=174, part en %)</i>	46
<i>Illustration 23 : Satisfaction des ES : Reconnaissance et direction de l'école. (n=173, part en %)</i>	46
<i>Illustration 24 : Satisfaction des ES : soutien par des services spécialisés (n=164, part en %)</i>	47
<i>Illustration 25 : Satisfaction des ES : Responsables légaux et public. Réputation (n=166, part en %)</i>	47
<i>Illustration 26 : Satisfaction des ES : Equipement sur le lieu de travail (n=167, part en %)</i>	48
<i>Illustration 27 : Satisfaction des ES : Taux d'occupation et contrat (n=165, part en %)</i>	48
<i>Illustration 28 : Satisfaction des ES : Salaire et évolution du salaire (n=165, part en %)</i>	49
<i>Illustration 29 : Satisfaction des ES : Formation continue (n=165, part en %)</i>	49
<i>Illustration 30 : Satisfaction des ES : Équilibre entre temps de travail et temps de repos</i>	49
<i>Illustration 31 : Satisfaction des ES : Organisation des enseignants (n=164, pourcentage)</i>	50
<i>Illustration 32 : Moments d'accomplissement professionnel, ES (n=165, part en %)</i>	50
<i>Illustration 33 : Moments de stress professionnel, ES (n=165, part en %)</i>	51

A2 Autres informations sur l'échantillon

Tableau 7 : Taux de réponse par association

	canton	association	adresses envoyées	nombre de participants	taux de réponse
envoi centralisé	FR	AMCOFF	131	55	42.0
	VS	AVECO	673	231	34.3
	VD	ASP	2'101	451	21.5
	VS	SPVal	1'624	435	26.8
	BE	Formation Berne	397	115	29.0
			SSPES	731	208
envoi décentralisé	NE	SAEN	345	121	34.6
	FR	SPFF	739	138	18.4
	GE	GSP	1'175	244	20.5
	JU	SEJ	728	235	31.8
			BCH	9	75
total			8'653	2'308	26.7

* Le lien général et le mot de passe pour le BCH ont manifestement été transmis à des collègues, raison pour laquelle environ huit fois plus d'enseignants ont rempli le questionnaire que les membres n'ont été contactés.

Tableau 8 : Représentativité de l'échantillon selon Canton

canton	Population de base OFS 2022/23	nombre de participants	Part représentée en %.
BE	1'623	118	7.3
FR	3'475	199	5.7
VD	12'168	480	3.9
VS	3'064	785	25.6
NE	2'637	136	5.2
GE	7'123	252	3.5
JU	1'149	227	19.8
n.d.		2	
total	31'238	2'199	7.0

* Pour les cantons bilingues, la population de base de l'OFS a été attribuée à la Suisse romande selon la clé suivante, en fonction de la part des langues parlées dans la population : BE 10%, FR 67%, VS 67%.

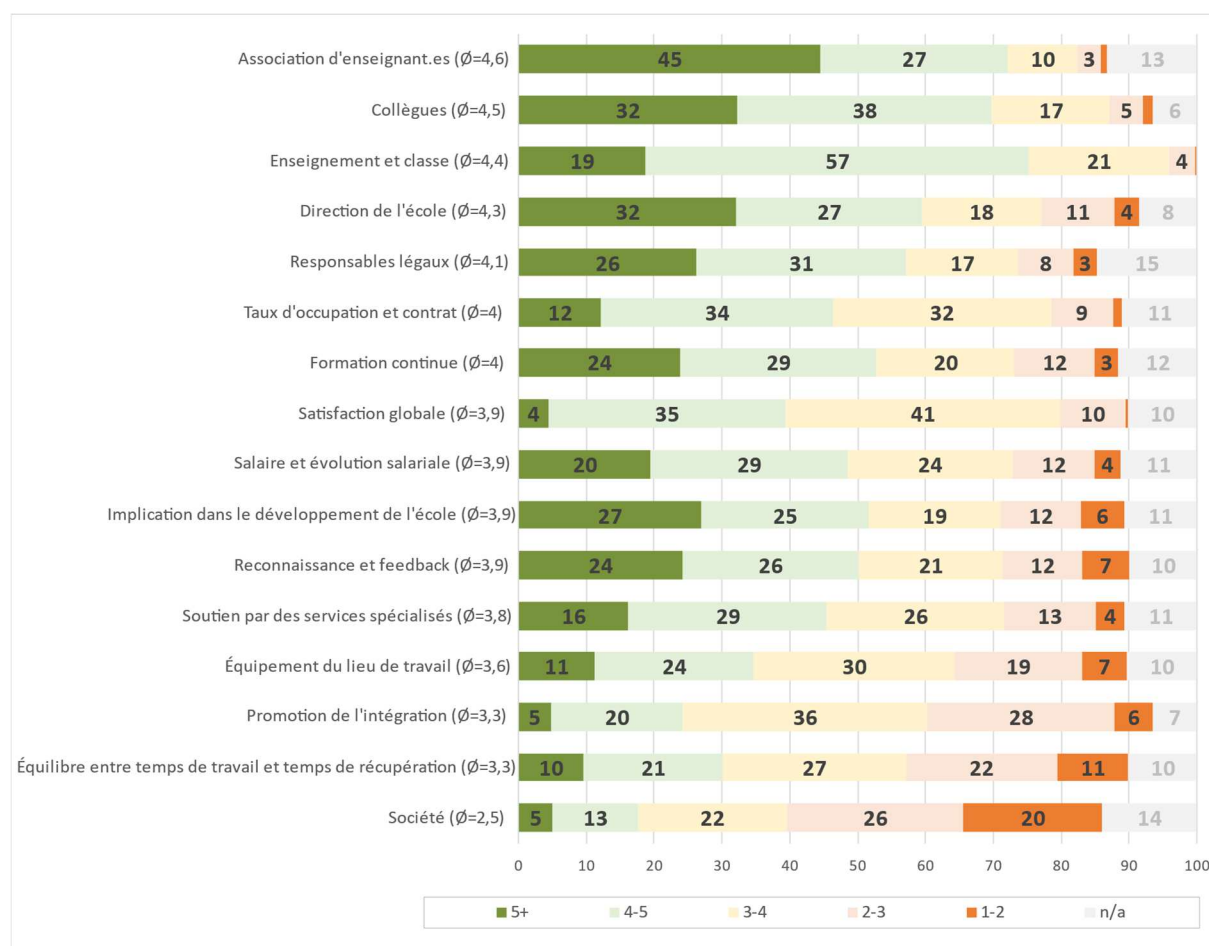
A3 Autres résultats

A3.1 Enseignants

Tableau 9 : Nombre d'enseignants par autres fonctions (plusieurs réponses possibles)

	Nombre	Pourcentage
Enseignant avec fonction de chef de classe	1'482	74.0
Enseignant sans fonction de chef de classe	503	25.1
Enseignant(e) spécialisé(e) / Enseignant(e) de soutien	63	3.1
Membre de la direction élargie de l'école	89	4.4
Enseignant de français langue seconde (FLE)	49	2.4
Enseignant(e) de classe(s) à effectif réduit, de classe(s) de développement, d'îlots d'apprentissage/d'école	103	5.1
Enseignant pour l'encouragement des talents et des personnes douées	6	0.3

Illustration 18 : Satisfaction globale et sous-domaines de satisfaction (n=2'004, part en %)



Dans les tableaux suivants, qui présentent les résultats (valeurs moyennes) par niveau, les écarts par rapport au total de plus de +/- 0,3 sont indiqués en vert ou en rouge. Les valeurs inférieures à 4 sont en outre indiquées en rouge.

Tableau 10 : Satisfaction globale et sous-domaines (y compris les moments d'accomplissement professionnel/de stress, valeurs moyennes)

	Total (n=2004)	Cycle 1 (1H-2H) (n=339)	Cycle 1 (3H-4H) (n=346)	Cycle 2 (n=613)	Cycle 3 : Sec I (n=405)	Sec. II (n=240)
Satisfaction globale	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	3,9
Associations	4,6	4,8	4,8	4,7	4,3	4,4
Collègues	4,5	4,6	4,5	4,6	4,3	4,2
Moments de plénitude	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,6
Enseignement et classe	4,4	4,5	4,3	4,3	4,3	4,6
Direction de l'école	4,3	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3
Personnes responsables de l'éducation	4,1	4,2	4,2	4,1	3,8	4,1
Formation continue	4,0	4,2	4,1	4,1	3,8	3,6
Moments de charge	4,0	4,0	3,8	3,8	4,2	4,2
Taux d'occupation/contrat	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9	4,2
Salaires et évolution salariale	3,9	3,9	3,8	3,8	4,0	4,4
Implication dans le développement de l'école	3,9	4,0	3,9	4,0	3,9	3,6
Reconnaissance et feedback	3,9	3,8	3,8	3,9	3,9	3,9
Soutien par des services spécialisés	3,8	3,7	3,8	3,8	3,9	3,9
Équipement sur le lieu de travail et concepts numériques	3,6	3,6	3,6	3,6	3,7	3,3
Soutien intégratif	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,7
Équilibre entre temps de travail et temps de repos	3,3	3,4	3,2	3,1	3,5	3,6
Public	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,5

Tableau 11 : Satisfaction : Classe et enseignement (valeurs moyennes)

	Total (n=2004)	Cycle 1 (1H-2H) (n=339)	Cycle 1 (3H-4H) (n=346)	Cycle 2 (n=613)	Cycle 3 : Sec I (n=405)	Sec. II (n=240)
Satisfaction globale concernant l'enseignement/classe	4,4	4,5	4,3	4,3	4,3	4,6
Confiance en vos compétences didactiques et méthodologiques	4,9	5,0	4,8	4,9	5,0	5,0
Confiance en vos compétences éducatives (transmission de valeur, discipline, etc.)	4,9	4,9	4,8	4,8	5,0	5,0
Respect des élèves	4,4	4,6	4,3	4,2	4,0	5,0
Champ d'action pédagogique / autonomie pédagogique	4,7	4,7	4,6	4,5	4,8	5,0
Réussite dans la gestion de classe et l'établissement d'un climat de classe positif	4,4	4,5	4,3	4,4	4,3	4,8
Réussite dans la transmission de compétences techniques aux élèves	4,3	4,5	4,4	4,3	4,1	4,5
Confiance dans vos compétences techniques lors de l'utilisation d'outils numériques en classe	4,2	4,0	3,8	4,1	4,6	4,6
Réussite dans la transmission de valeurs, de compétences sociales et personnelles	4,2	4,5	4,2	4,2	3,9	4,4
Disposition et motivation à apprendre des élèves	4,0	4,5	4,2	3,9	3,5	4,0
Conditions cadre pour l'accompagnement individuel des élèves	3,4	3,5	3,3	3,3	3,4	3,6

Tableau 12 : Satisfaction : Soutien intégratif (valeurs moyennes)

	Total (n=1873)	Cycle 1 (1H-2H) (n=306)	Cycle 1 (3H-4H) (n=324)	Cycle 2 (n=580)	Cycle 3 : Sec I (n=382)	Sec. II (n=227)
Satisfaction globale de l'encouragement intégratif	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,7
Clarification des rôles et collaboration entre l'enseignant et l'enseignant spécialisé	4,1	4,2	4,1	4,1	3,9	.
Soutien de la direction d'établissement lorsque je rencontre des situations difficiles avec des élèves à besoins particuliers	3,8	3,7	3,7	3,8	4,0	4,2
Capacité d'inertie de l'hétérogénéité de la classe dans son ensemble	3,7	3,8	3,6	3,6	3,5	4,2
Confiance en vos compétences pédagogiques pour répondre équitablement aux besoins des élèves à besoins particuliers	3,5	3,4	3,4	3,5	3,5	3,8
Surcroît de travail résultant de l'intégration des élèves avec compensation des désavantages	3,3					
Soutien de services spécialisés (par exemple coaching, encadrement, éducateur, ...) lorsque je rencontre des situations difficiles avec des élèves à besoins particuliers	3,2	3,2	3,2	3,3	3,3	3,2
Ressources pour les échanges et la collaboration dans le cadre du soutien intégratif en milieu régulier	3,2	3,2	3,2	3,3	3,1	3,2
Capacité des élèves à besoins particuliers (sec 2 : avec aménagements) au regard de la structure de la classe	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	3,9
Nombre d'élèves à besoins particuliers (sec 2 : avec compensation des désavantages (aménagements) dans la classe	3,1	3,0	3,0	3,0	2,9	3,6
Offre de formation continue sur le thème de l'encouragement intégratif	3,0	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9
Répartition des ressources intégratives en milieu régulier entre les classes	2,9	2,9	2,8	2,9	3,0	.
Espaces (locaux) pour réalisation de dispositifs intégratifs	2,9	2,9	2,7	2,9	3,0	.
Disponibilité des ressources pour le soutien intégratif en milieu régulier	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9	.
Offres préscolaires dans la commune (encouragement précoce)	2,7	2,7				

Tableau 13 : Satisfaction : Collèges (valeurs moyennes)

	Total (n=1874)	Cycle 1 (1H-2H) (n=304)	Cycle 1 (3H-4H) (n=327)	Cycle 2 (n=572)	Cycle 3 : Sec I (n=380)	Sec. II (n=233)
Satisfaction globale au sujet des collègues	4,5	4,6	4,5	4,6	4,3	4,2
Collaboration en équipe (c.-à-d. avec des collègues ou des professionnels travaillant avec la même classe)	4,6	4,8	4,7	4,8	4,4	4,2
Reconnaissance des collègues	4,5	4,6	4,6	4,7	4,4	4,3
Soutien des collègues en cas de difficultés	4,9	5,0	5,0	5,0	4,7	4,7
Ambiance de travail	4,8	4,9	4,8	4,9	4,5	4,7
Collaboration avec le conseil des élèves/étudiants	3,5	3,9	3,7	3,8	3,1	3,3
Collaboration entre collègues (toute l'école)	4,3	4,5	4,3	4,5	4,3	4,0
Volonté du collègue d'enseignants de faire évoluer l'école	4,0	4,1	4,0	4,1	3,8	3,8
Efficacité du personnel enseignant dans la mise en œuvre de projets d'établissement scolaire	4,3	4,4	4,3	4,4	4,2	4,2

Tableau 14 : Satisfaction : Reconnaissance, direction de l'école et implication dans le développement de l'école (valeurs moyennes)

	Total (n=1838)	Cycle 1 (1H-2H) (n=300)	Cycle 1 (3H-4H) (n=318)	Cycle 2 (n=564)	Cycle 3 : Sec I (n=375)	Sec. II (n=222)
Satisfaction globale concernant la culture du feedback et reconnaissance	3,9	3,8	3,8	3,9	3,9	3,9
Reconnaissance en tant que spécialiste par la hiérarchie directe	4,3	4,2	4,3	4,3	4,4	4,5
Reconnaissance par les autorités scolaires (administration scolaire, conseil d'école, etc.)	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,5
Retours constructifs sur mon travail	3,6	3,6	3,5	3,6	3,5	3,6
Satisfaction globale au sujet de la direction de l'école	4,3	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3
Soutien de la direction pour participer à des formations continues	4,8	4,8	4,9	4,9	4,8	4,7
Soutien en cas de conflits avec les parents et autres parties prenantes	4,3	4,3	4,2	4,3	4,4	4,5
Collaboration avec la direction de l'école	4,2	4,1	4,2	4,2	4,3	4,3
Représentation des intérêts de notre école à l'extérieur	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8
Compétences organisationnelles	4,3	4,3	4,3	4,4	4,3	4,3
Compétences pédagogiques	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2	4,1
Compétences de management	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1	4,0
Satisfaction globale sur l'implication dans le développement de l'école	3,9	4,0	3,9	4,0	3,9	3,6
Implication du corps enseignant dans le développement de l'école : degré de collaboration et participation	4,0	4,1	4,0	4,1	3,9	3,7
Implication du corps enseignant dans le développement de l'école : degré de consultation et codécision	3,9	4,0	3,9	3,9	3,8	3,5
Importance des thématiques que la direction d'établissement confie au corps enseignant	3,9	4,0	3,9	4,0	3,8	3,6

Tableau 15 : Satisfaction : Soutien par des services spécialisés (valeurs moyennes)

	Total (n=1791)	Cycle 1 (1H-2H) (n=295)	Cycle 1 (3H-4H) (n=315)	Cycle 2 (n=551)	Cycle 3 : Sec I (n=370)	Sec. II (n=204)
Satisfaction globale de l'aide apportée par des services spécialisés	3,8	3,7	3,8	3,8	3,9	3,9
Spécialiste(s) au sein de l'école : responsable numérique	4,2	4,2	4,2	4,1	4,3	4,4
Personne(s) spécialisée(s) au sein de l'école : travail social / service social scolaire, orientation des élèves	3,9	4,0	4,2	4,1	3,6	3,8
Spécialiste(s) au sein de l'école : pédagogie curative scolaire	4,2	4,2	4,3	4,3	4,1	.
Services thérapeutiques (logopédiste, psychomotricien.ne)	3,6	3,4	3,8	3,7	3,4	2,5
Service spécialisé à l'extérieur de l'école : Conseil et soutien et coordinateur-trice pédagogique	3,3	3,3	3,3	3,3	3,5	2,8
Services spécialisés en dehors de l'école : psychologue	3,2	3,3	3,3	3,2	3,0	3,0
Service spécialisé à l'extérieur de l'école : Conseil en cas de conflit (Service de Médiation Scolaire SMS)	3,7	3,6	3,7	3,8	3,8	3,7
Services spécialisés en dehors de l'école : orientation professionnelle et universitaire	4,5	.	.	.	4,5	.
Case Management pour l'orientation et la formation professionnelle	3,5	.	.	.	3,5	.

Tableau 16 : Satisfaction : Tuteurs et réputation auprès du public (moyennes)

	Total (n=1782)	Cycle 1 (1H-2H) (n=293)	Cycle 1 (3H-4H) (n=311)	Cycle 2 (n=550)	Cycle 3 : Sec I (n=364)	Sec. II (n=206)
Satisfaction globale des responsables légaux	4,1	4,2	4,2	4,1	3,8	4,1
Appréciation de mon activité professionnelle par les responsables légaux	4,1	4,3	4,2	4,1	3,8	4,1
Disposition des responsables légaux à coopérer	3,9	4,1	4,1	4,0	3,6	4,1
Résultat de mes rapports et collaboration avec les représentants légaux	4,2	4,4	4,4	4,2	4,0	4,2
Représentation des enseignants dans l'opinion public	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,5

Tableau 17 : Satisfaction : Equipement du lieu de travail (valeurs moyennes)

	Total (n=1797)	Cycle 1 (1H-2H) (n=293)	Cycle 1 (3H-4H) (n=312)	Cycle 2 (n=553)	Cycle 3 : Sec I (n=367)	Sec. II (n=214)
Satisfaction globale au sujet de l'équipement sur le lieu de travail	3,6	3,6	3,6	3,6	3,7	3,3
Équipement technique : programmes et logiciels	3,9	3,6	3,8	3,9	4,3	3,9
Équipement technique : supports pédagogiques, beamer, tableau blanc interactif, tablettes	4,1	3,8	4,0	4,1	4,4	3,8
Ordinateur personnel mis à disposition	3,5	3,9	3,7	3,6	3,2	2,2
Protection des données	4,1	4,2	4,1	4,2	4,1	3,9
Concept de la communication (parents et autres interlocuteurs, ayant droit)	3,5	3,6	3,5	3,5	3,5	2,9
Poste de travail pour les enseignant·es et autres professionnels	4,0	4,0	4,1	4,0	4,0	3,4
Espaces disponibles dans l'école (classes, autres locaux)	3,7	3,8	3,7	3,6	3,9	3,5
Concepts pédagogiques pour l'emploi d'outils numériques	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3	2,9
Mise à disposition de téléphone portable appartenant à l'école (communication avec les parents, administration de l'école)	1,6	1,6	1,7	1,7	1,6	1,3

Tableau 18 : Satisfaction : Conditions d'emploi (valeurs moyennes)

	Total (n=1784)	Cycle 1 (1H-2H) (n=292)	Cycle 1 (3H-4H) (n=307)	Cycle 2 (n=549)	Cycle 3 : Sec I (n=366)	Sec. II (n=212)
Satisfaction globale concernant la charge de travail et le contrat	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9	4,2
Contrat de travail : Charge de travail par rapport à vos vœux	4,5	4,6	4,6	4,4	4,5	4,7
Contrat de travail : Assurance que le taux de travail convenu est garanti à long terme	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,6
Nombre d'heures ou de périodes d'enseignement pour un temps plein	4,5	4,7	4,7	4,5	4,4	4,5
Contrat d'engagement selon vos vœux (par exemple : matières, degrés, fonctions)	5,0	5,2	5,1	5,1	4,8	5,0
Possibilité d'enseigner à temps partiel	5,3	5,4	5,4	5,2	5,1	5,3
Compatibilité de ma charge de travail à temps partiel avec les tâches communes, telles que les réunions, les projets d'établissement, les événements scolaires, etc.	3,5	3,6	3,3	3,3	3,6	4,0
Possibilité d'horaires flexibles	3,3	3,4	3,5	3,3	2,8	3,8
Proportion des tâches administratives dans l'enseignement	2,5	2,4	2,3	2,3	2,5	3,1
Prise en compte du temps consacré à la coordination avec d'autres professionnel·les qui interviennent auprès des élèves de ma classe	2,4	2,4	2,3	2,2	2,6	2,6
Conditions d'engagement pour l'encadrement dans les structures de jour (p. ex. repas de midi, aide aux devoirs)	3,3	3,3	3,3	3,7	3,2	.
Rémunération de la fonction de direction de classe ou de la leçon de décharge	3,2	3,5	3,3	3,0	3,0	3,3
Satisfaction globale de la formation continue	4,0	4,2	4,1	4,1	3,8	3,6
Conditions cadre de la formation continue (par ex. participation aux frais, organisation des remplacements, etc.)	3,9	4,1	3,9	4,0	3,9	3,5
Offre de formation continue (contenu)	4,2	4,4	4,4	4,4	4,0	3,7
Qualité de la formation continue interne à l'école	3,8	4,0	4,0	3,9	3,6	3,4
Satisfaction globale concernant le salaire et évolution du salaire	3,9	3,9	3,8	3,8	4,0	4,4
Prévoyance vieillesse (caisse de pension)	4,2	4,2	4,1	4,1	4,2	4,5
Salaire	4,3	4,1	4,1	4,1	4,4	5,0
Evolution salariale	3,9	3,7	3,7	3,8	4,2	4,5
Possibilité d'avancement et développement professionnel (carrière)	3,1	3,3	3,1	3,1	3,0	3,1

Tableau 19 : Satisfaction : Equilibre entre temps de travail et temps de repos (valeurs moyennes)

	Total (n=1802)	Cycle 1 (1H-2H) (n=294)	Cycle 1 (3H-4H) (n=313)	Cycle 2 (n=554)	Cycle 3 : Sec I (n=369)	Sec. II (n=214)
Satisfaction globale concernant l'équilibre entre temps de travail et temps de repos	3,3	3,4	3,2	3,1	3,5	3,6
Avoir suffisamment de temps pour remplir ma mission selon mes exigences dans le cadre de mon horaire de travail	3,4	3,5	3,3	3,1	3,7	3,8
Faire face aux incohérences inhérentes à ma mission professionnelle	3,1	3,1	3,1	2,9	3,2	3,6
Équilibre entre temps de travail et temps de repos	3,5	3,7	3,4	3,3	3,7	3,7
Capacité de se «déconnecter»	3,1	3,1	2,9	2,9	3,4	3,4

Tableau 20 : Satisfaction : organisation des enseignants (moyennes)

	Total (n=1740)	Cycle 1 (1H-2H) (n=287)	Cycle 1 (3H-4H) (n=302)	Cycle 2 (n=537)	Cycle 3 : Sec I (n=356)	Sec. II (n=204)
Satisfaction globale sur les associations d'enseignants	4,6	4,8	4,8	4,7	4,3	4,4
Engagement de mon syndicat envers les enseignant(e)s	4,9	5,1	5,1	5,0	4,5	4,6
Priorités de mon syndicat	4,7	5,0	4,9	4,8	4,4	4,5
Succès de mon syndicat	4,3	4,5	4,4	4,3	4,1	4,2

Tableau 21 : Moments d'accomplissement professionnel (valeurs moyennes)

	Total (n=1778)	Cycle 1 (1H-2H) (n=291)	Cycle 1 (3H-4H) (n=305)	Cycle 2 (n=548)	Cycle 3 : Sec I (n=365)	Sec. II (n=211)
Appréciation globale concernant les moments d'épanouissement professionnel	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,6
En ce qui concerne mon travail, je suis en fait entièrement satisfait.	4,9	5,0	5,0	4,9	4,8	5,2
Je considère que les relations que j'entretiens avec mes collègues sont enrichissantes.	5,0	5,0	5,0	5,1	4,8	5,0
J'aime passer du temps sur mon lieu de travail.	4,6	4,8	4,7	4,6	4,4	4,6
Mon travail me permet d'utiliser pleinement mes capacités.	4,5	4,6	4,6	4,5	4,1	4,6
Mon travail en tant qu'enseignant-e me permet de réaliser mes idéaux professionnels.	4,1	4,2	4,1	3,9	3,9	4,5
Mon travail est reconnu.	3,5	3,6	3,5	3,4	3,6	3,8
En ce qui concerne mon travail, je suis en fait entièrement satisfait.	4,0	4,1	3,9	3,9	4,1	4,5
Jusqu'à présent, je n'ai pratiquement jamais envisagé sérieusement à quitter mon travail.	4,3	4,2	4,3	4,1	4,3	4,9

Tableau 22 : Moments de stress professionnel (valeurs moyennes)

	Total (n=1775)	Cycle 1 (1H-2H) (n=291)	Cycle 1 (3H-4H) (n=305)	Cycle 2 (n=547)	Cycle 3 : Sec I (n=365)	Sec. II (n=209)
Appréciation globale concernant les moments de stress professionnel	4,0	4,0	3,8	3,8	4,2	4,2
J'ai le sentiment de devoir constamment prouver à mes collègues que je travaille beaucoup.	4,7	4,8	4,8	4,7	4,6	4,7
Être responsable des autres me met beaucoup de pression.	4,0	3,9	3,8	3,8	4,2	4,3
Je me sens constamment contrôlé et surveillé dans mon travail.	4,3	4,4	4,3	4,1	4,3	4,6
J'ai souvent mauvaise conscience envers mes élèves.	4,4	4,4	4,1	4,2	4,7	4,6
Je souffre de conflits dans le contexte professionnel.	4,7	4,8	4,6	4,8	4,7	4,8
La pression sous laquelle je travaille est trop forte.	4,0	4,1	3,8	3,8	4,3	4,3
Je me sens souvent surchargé.	3,0	3,0	2,8	2,7	3,4	3,1
J'ai souvent de la difficulté à déconnecter correctement après ma journée de travail.	2,8	2,8	2,6	2,7	3,3	3,0

Illustration 19 : Satisfaction globale et satisfaction concernant des domaines partiels, par canton

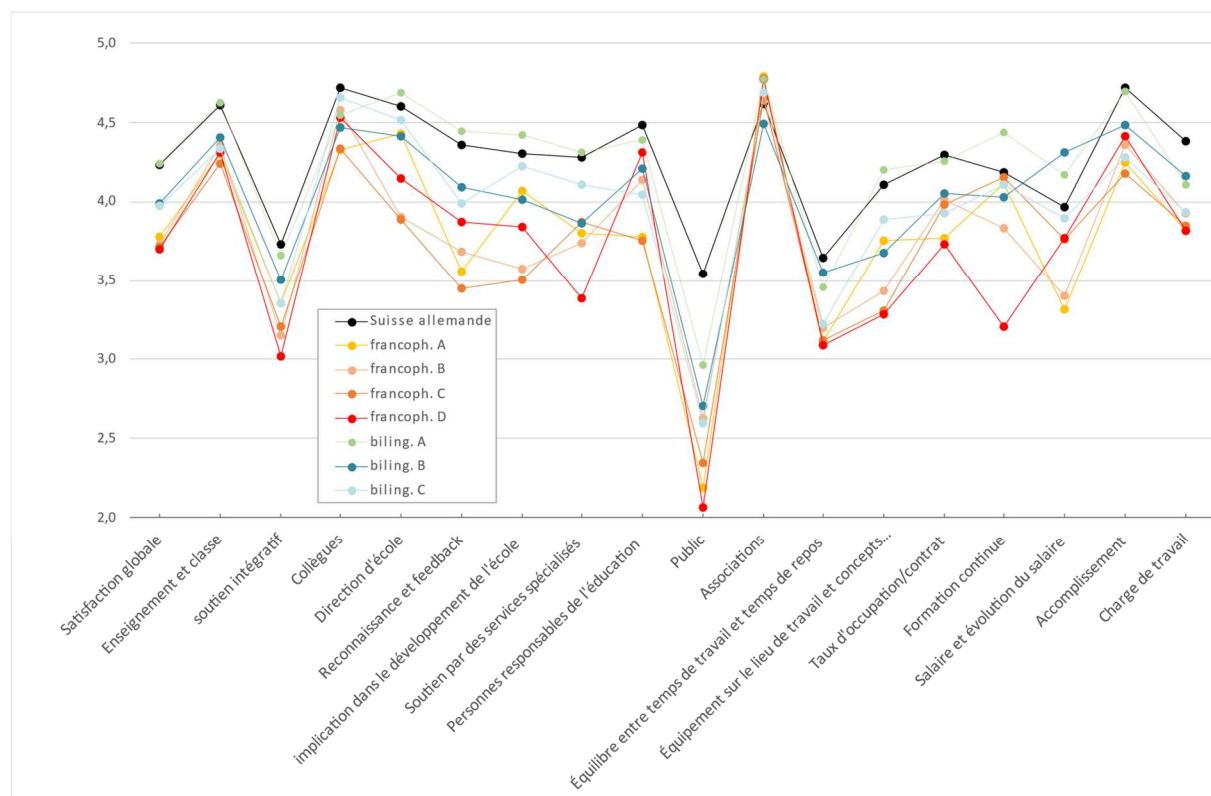


Tableau 23: Comparaison FCH-DCH : tous les aspects demandés

	FCH	DCH	Δ
Satisfaction globale	3.87	4.23	-0.36
Enseignement/classe	4.35	4.61	-0.26
Réussite dans la transmission de compétences techniques aux élèves	4.35	4.60	-0.25
Réussite dans l'enseignement des valeurs, compétences sociales et personnelles	4.24	4.47	-0.24
Réussite dans la gestion de classe et l'établissement d'un climat de classe positif	4.43	4.81	-0.38
Confiance en vos compétences didactiques et méthodologiques	4.89	5.04	-0.15
Confiance en vos compétences éducatives (transmission de valeur, discipline, etc.)	4.94	5.06	-0.12
Confiance dans vos compétences techniques lors de l'utilisation d'outils numérique en classe	4.20	4.50	-0.30
Champ d'action pédagogique / autonomie pédagogique	4.70	4.95	-0.25
Conditions cadre pour l'accompagnement individuel des élèves	3.39	3.57	-0.19
Disposition et motivation à apprendre des élèves	4.00	4.10	-0.09
Respect des élèves	4.35	5.00	-0.64
Soutien intégratif	3.34	3.74	-0.39
Nombre d'élèves à besoins particuliers (sec 2 : avec compensation des désavantages (aménagement) dans la classe	3.07	3.64	-0.57
Capacité des élèves à besoins particuliers (sec 2 : avec aménagements) au regard de la structure de la classe	3.13	3.62	-0.49
Clarification des rôles et collaborations entre enseignant·e et l'enseignant·e spécialisé·e	3.71	3.75	-0.03
Ressources pour les échanges et la collaboration dans le cadre du soutien intégratif en milieu régulier	4.05	4.49	-0.44
Disponibilité des ressources pour le soutien intégratif en milieu régulier	3.21	3.47	-0.26
Répartition des ressources intégratives en milieu régulier entre les classes	2.82	3.00	-0.18
Espaces (locaux) pour réalisation de dispositifs intégratifs	2.91	3.42	-0.51
Confiance en vos compétences pédagogiques pour répondre équitablement aux besoins des élèves à besoins particuliers	2.89	3.22	-0.34
Charge de travail supplémentaire lié à l'intégration des élèves à besoins particuliers (adaptation de l'enseignement, des évaluations ou sorties scolaires, réseaux, etc.)	3.52	3.87	-0.36
Formation continue sur le thème de l'école inclusive	3.33	3.74	-0.41
Soutien de la direction d'établissement lorsque je rencontre des situations difficiles avec des élèves à besoins particuliers	2.95	3.70	-0.75
Soutien de services spécialisés (par exemple coaching, encadrement, éducateur, ...) lorsque je rencontre des situations difficiles avec des élèves à besoins particuliers	3.84	4.13	-0.29
Offres pré-scolaires dans la commune (intervention précoce)	3.24	3.91	-0.67
Nombre d'élèves à besoins particuliers (sec 2 : avec compensation des désavantages (aménagement) dans la classe	2.67	3.46	-0.79
Collègues	4.46	4.72	-0.26
Soutien des collègues en cas de difficultés	4.86	5.00	-0.14
Efficacité du personnel enseignant dans la mise en œuvre de projets d'établissement scolaire	4.33	4.16	0.17
Disposition (implication) des collègues à développer davantage les projets d'établissement	3.96	4.30	-0.34
Collaboration entre collègues (toute l'école)	4.34	4.52	-0.18

Collaboration en équipe (c.a.d. collaboration avec des collègues ou spécialistes qui travaillent avec la même classe)	4.64	5.10	-0.46
Collaboration avec le conseil des élèves-étudiants	3.54	4.73	-1.20
Reconnaissance des collègues	4.55	5.04	-0.49
Ambiance de travail	4.77	4.93	-0.16
Direction de l'école	4.26	4.60	-0.34
Collaboration avec la direction de l'école	4.22	4.60	-0.38
Compétences de management	4.04	4.30	-0.26
Compétences pédagogiques	4.19	4.41	-0.22
Compétences organisationnelles	4.32	4.49	-0.17
Capacité à rapporter les besoins de notre établissement à l'autorité	3.91	4.59	-0.68
Soutien en cas de conflits avec des parents ou autres parties prenantes	4.30	4.80	-0.50
Soutien de la direction pour participer à des formations continues	4.82	5.07	-0.24
Culture du feedback et reconnaissance	3.85	4.36	-0.51
Reconnaissance en tant que spécialiste par la hiérarchie directe	4.31	4.87	-0.56
Reconnaissance par les autorités scolaires (administration scolaire, conseil d'école, etc.)	3.63	4.14	-0.51
Retours constructifs sur mon travail	3.57	3.99	-0.42
Implication dans le développement de l'école	3.90	4.30	-0.40
Implication du corps enseignant dans le développement de l'école : degré de consultation et codécision	3.87	4.36	-0.49
Implication du corps enseignant dans le développement de l'école : degré de collaboration et participation	3.97	4.42	-0.46
Importance des thématiques que la direction d'établissement confie au corps enseignant	3.87	4.13	-0.26
Assistance par des services spécialisés	3.85	4.28	-0.44
Spécialiste au sein de l'école : Enseignant-e spécialisé-e	4.22	4.42	-0.20
Spécialiste au sein de l'école : Travail social scolaire, conseil aux élèves (éducateur/éducatrice)	3.86	4.47	-0.61
Spécialiste au sein de l'école : Responsable Numérique	4.21	4.56	-0.35
Service spécialisé à l'extérieur de l'école : Psychologue	3.21	3.76	-0.55
Service spécialisé à l'extérieur de l'école : Conseiller-ère d'orientation	4.54	4.66	-0.12
Service spécialisé à l'extérieur de l'école : Conseil et soutien et coordinateur-trice pédagogique	3.30	3.95	-0.64
Service spécialisé à l'extérieur de l'école : Conseil en cas de conflit (Service de Médiation Scolaire SMS)	3.75	3.60	0.14
Services thérapeutiques (logopédiste, psychomotricien-ne)	3.58	4.32	-0.74
Case Management pour l'orientation et la formation professionnelle	3.47	4.23	-0.76
Responsables légaux	4.07	4.49	-0.42
Appréciation de mon activité professionnelle par les responsables légaux	4.09	4.45	-0.36
Disposition des représentants légaux à coopérer	3.95	4.39	-0.44
Résultat de mes rapports et collaboration avec les représentants légaux	4.21	4.62	-0.41
Représentation des enseignants dans l'opinion publique	2.50	3.54	-1.05
Organisation des enseignants (sections cantonales LCH ou associations de niveau)	4.63	4.62	0.01
Engagement de mon syndicat envers les enseignant-es	4.88	4.83	0.05
Priorités de mon syndicat	4.70	4.67	0.02
Succès de mon syndicat	4.32	4.35	-0.03

Équilibre entre temps de travail et temps de récupération	3.30	3.64	-0.34
Avoir suffisamment de temps pour remplir ma mission selon mes exigences dans le cadre de mon horaire de travail	3.42	3.55	-0.13
Faire face aux incohérences inhérentes à ma mission professionnelle	3.14	3.67	-0.53
Équilibre entre temps de travail et temps de repos	3.52	3.68	-0.16
Capacité de se «déconnecter»	3.08	3.68	-0.59
Équipement du poste de travail	3.59	4.11	-0.52
Espaces disponibles dans l'école (classes, autres locaux)	3.68	3.79	-0.11
Poste de travail pour les enseignant-es et autres professionnels	3.97	4.08	-0.12
Ordinateur personnel mis à disposition	3.48	4.59	-1.12
Équipement technique : supports pédagogiques, beamer, tableau blanc interactif, tablettes, ordinateur portable, photocopieuse, etc.)	4.08	4.68	-0.60
Équipement technique : programmes et logiciels	3.93	4.71	-0.77
Mise à disposition de téléphone portable appartenant à l'école (communication avec les parents, administration de l'école)	1.63	2.18	-0.55
Concepts pédagogiques pour l'emploi d'outils numériques	3.23	3.76	-0.54
Concept de la communication (parents et autres interlocuteurs, ayant droit)	3.46	4.19	-0.73
Protection des données	4.14	4.19	-0.05
Taux d'activité/contrat	3.97	4.30	-0.33
Contrat de travail : Charge de travail par rapport à vos vœux	4.51	5.33	-0.82
Contrat de travail : Assurance que le taux de travail convenu est garanti à long terme	4.85	5.03	-0.18
Nombre d'heures ou de périodes d'enseignement pour un temps plein	4.52	4.16	0.36
Contrat d'engagement selon vos vœux (par exemple : matières, degrés, fonctions)	5.03	5.18	-0.15
Possibilité d'enseigner à temps partiel	5.26	5.41	-0.15
Compatibilité de ma charge de travail à temps partiel avec les tâches communes, telles que les réunions, les projets d'établissement, les événements scolaires, etc.	3.49	4.10	-0.61
Possibilité d'horaires flexibles	3.29	4.37	-1.08
Proportion des tâches administratives dans l'enseignement	2.47	2.78	-0.31
Offre de formation continue (contenu)	3.19	3.19	0.00
Conditions cadre de la formation continue (par ex. participation aux frais, organisation des remplacements, etc.)	2.40	2.97	-0.58
Formation continue	3.99	4.19	-0.20
Offre de formation continue (contenu)	4.22	4.33	-0.11
Conditions cadre de la formation continue (par ex. participation aux frais, organisation des remplacements, etc.)	3.89	4.36	-0.47
Qualité de la formation continue interne à l'école	3.84	3.91	-0.06
Salaire, évolution du salaire	3.92	3.97	-0.05
Possibilité d'avancement et développement professionnel (carrière)	3.11	3.16	-0.05
Salaire	4.26	4.14	0.12
Progression salariale	3.91	3.92	-0.01
Prévoyance vieillesse (caisse de pension)	4.18	4.43	-0.25
Moments d'accomplissement professionnel	4.37	4.72	-0.35
J'apprécie mon travail.	4.95	5.08	-0.13
Jusqu'à présent, je n'ai pratiquement jamais envisagé sérieusement à quitter mon travail.	4.30	4.17	0.13

En ce qui concerne mon travail, je suis en fait entièrement satisfait.	4.05	4.39	-0.35
J'aime passer du temps sur mon lieu de travail.	4.61	4.97	-0.36
Je considère que les relations que j'entretiens avec mes collègues sont enrichissantes.	4.98	5.04	-0.06
Mon travail me permet d'utiliser pleinement mes capacités.	4.46	4.95	-0.49
Mon travail en tant qu'enseignant-e me permet de réaliser mes idéaux professionnels.	4.06	4.64	-0.58
Mon travail est reconnu.	3.54	4.50	-0.96
Moments de stress professionnel	3.98	4.38	-0.40
Je me sens constamment contrôlé et surveillé dans mon travail.	4.29	4.78	-0.49
J'ai le sentiment de devoir constamment prouver à mes collègues que je travaille beaucoup.	4.70	5.04	-0.34
Je me sens souvent surchargé.	2.96	3.69	-0.74
J'ai souvent de la difficulté à déconnecter correctement après ma journée de travail.	2.85	3.69	-0.84
J'ai souvent mauvaise conscience envers mes élèves.	4.38	4.44	-0.06
Être responsable des autres me met beaucoup de pression.	3.96	4.81	-0.85
La pression sous laquelle je travaille est trop forte.	4.01	4.24	-0.23
Je souffre de conflits dans le contexte professionnel.	4.74	4.40	0.34

A3.2 Pédagogie spécialisée

Illustration 20 : Satisfaction des ES : Enseignement et classe (n=191, part en %)

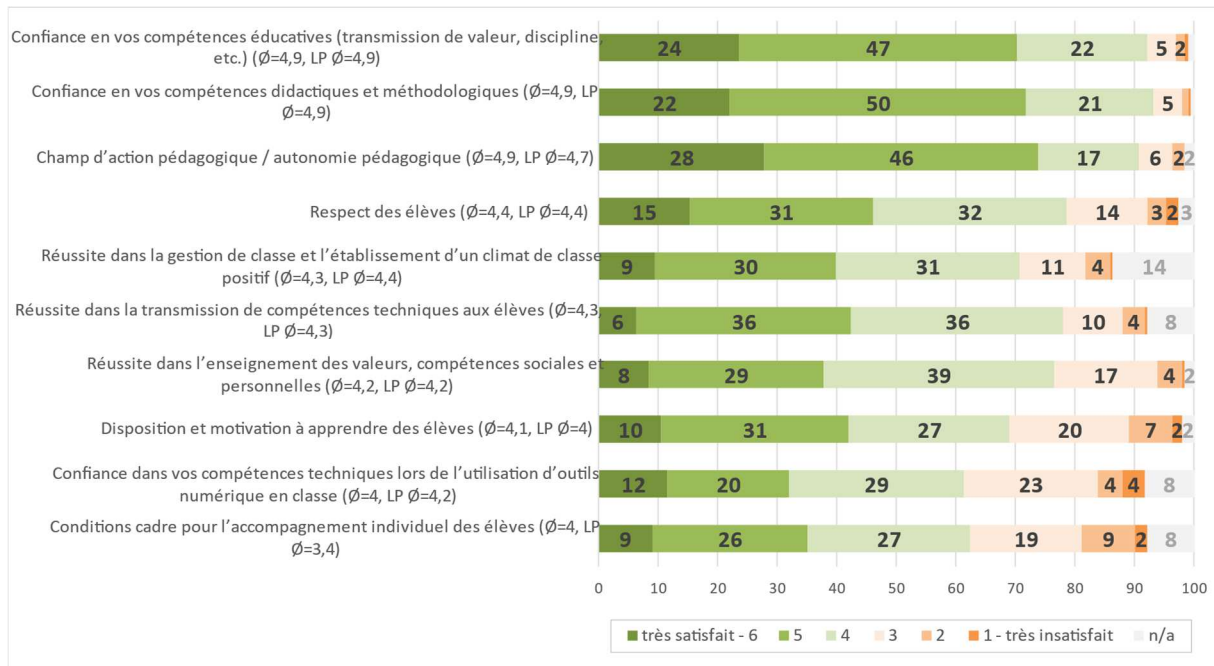


Illustration 21 : Satisfaction des ES : Encouragement intégratif (n=169, part en %)

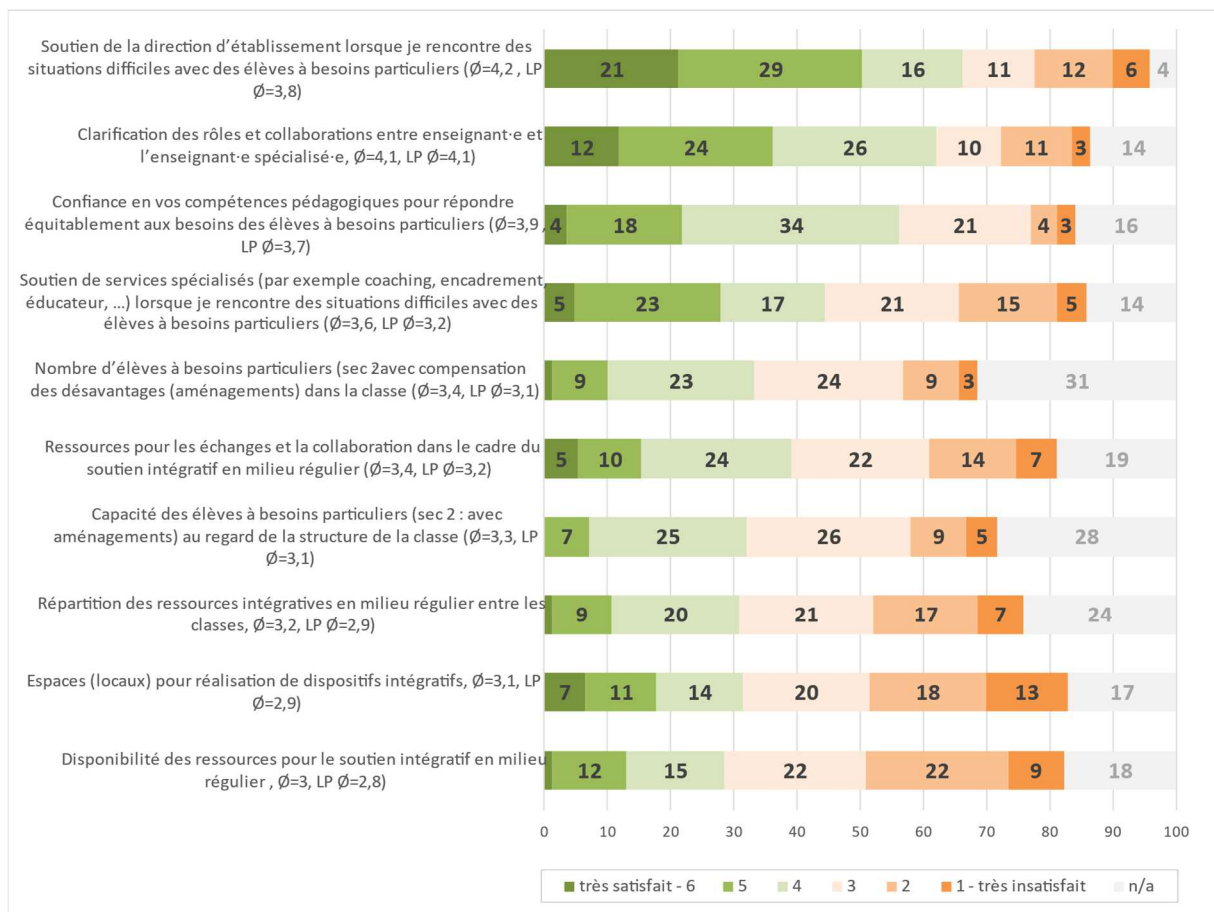


Illustration 22 : Satisfaction des ES : Collègues (n=174, part en %)

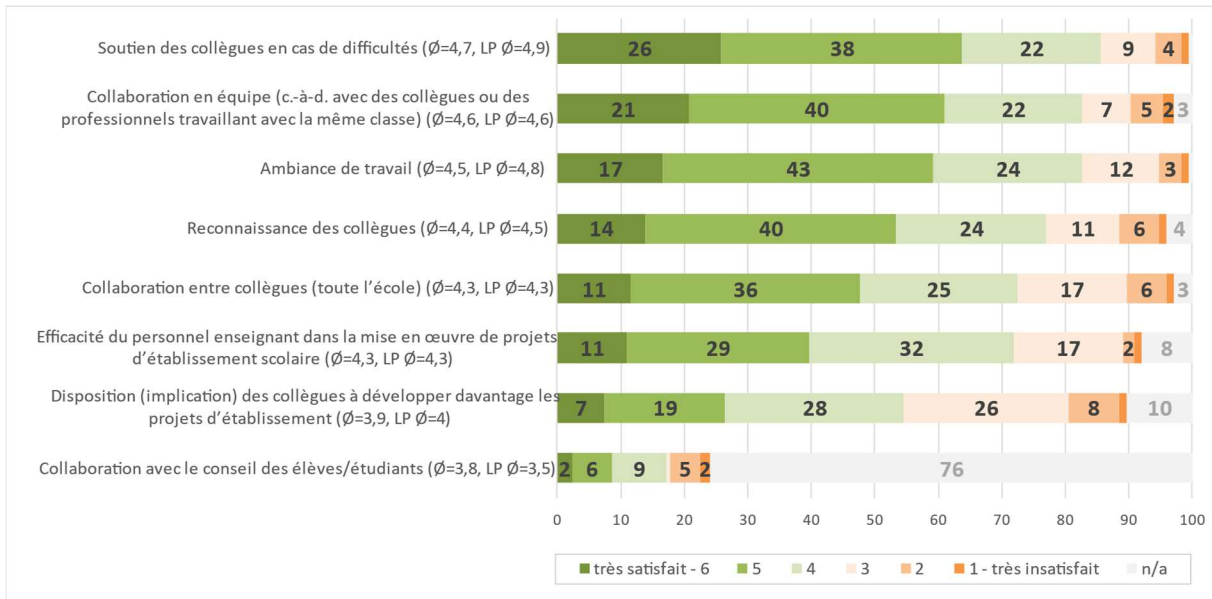


Illustration 23 : Satisfaction des ES : Reconnaissance et direction de l'école. (n=173, part en %)

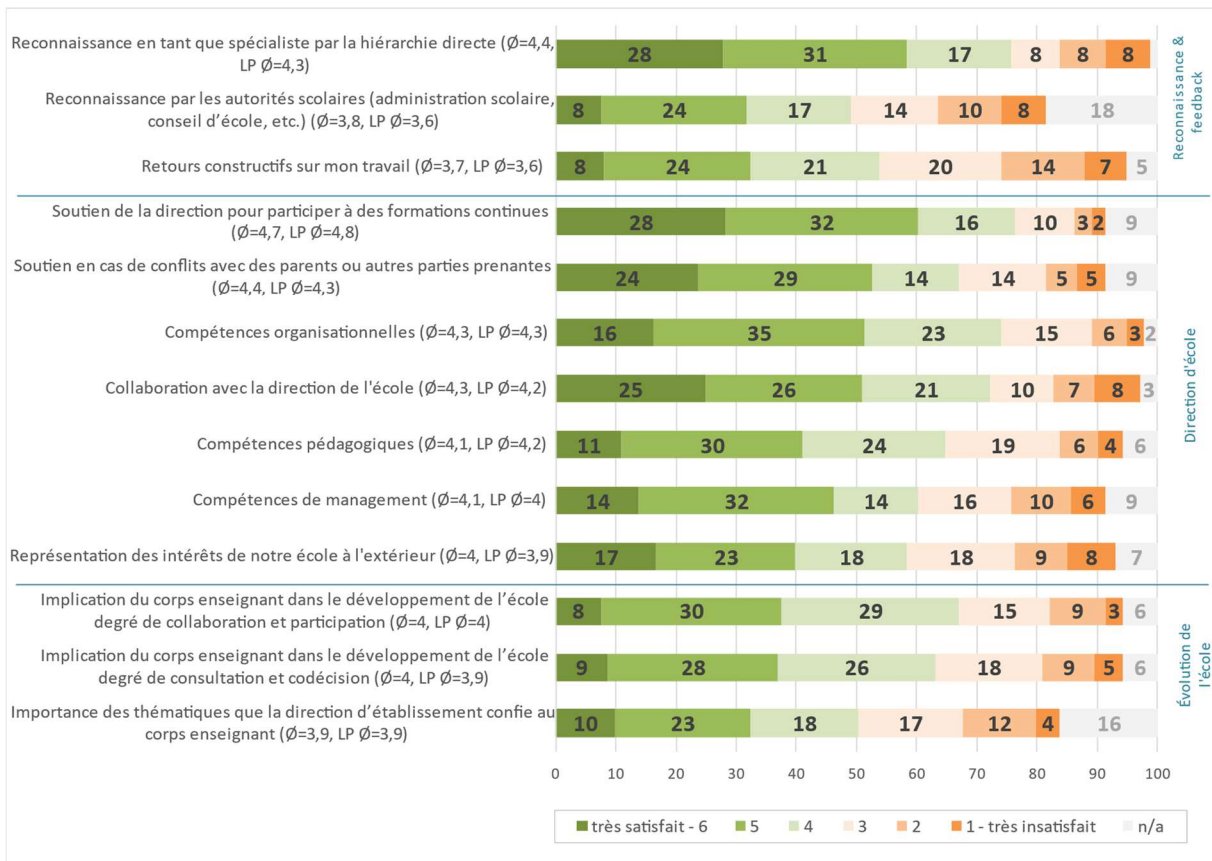


Illustration 24 : Satisfaction des ES : soutien par des services spécialisés (n=164, part en %)

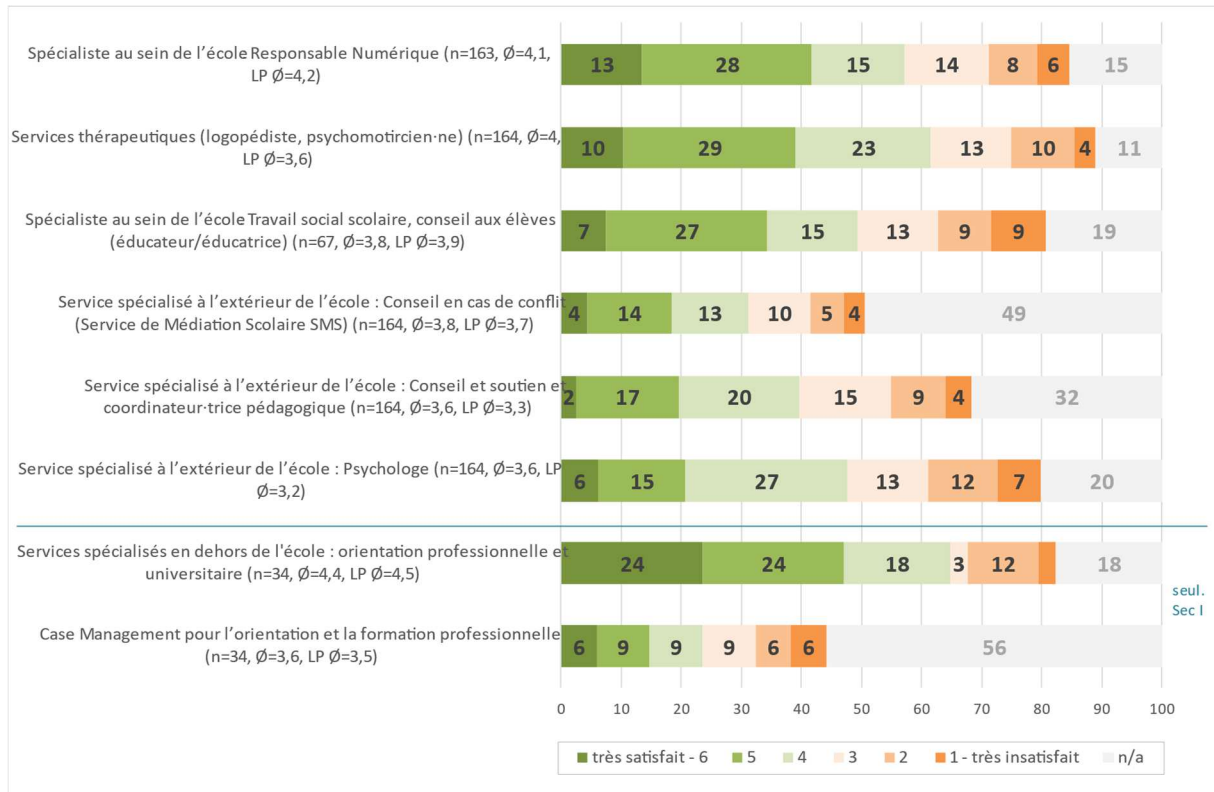


Illustration 25 : Satisfaction des ES : Responsables légaux et public. Réputation (n=166, part en %)

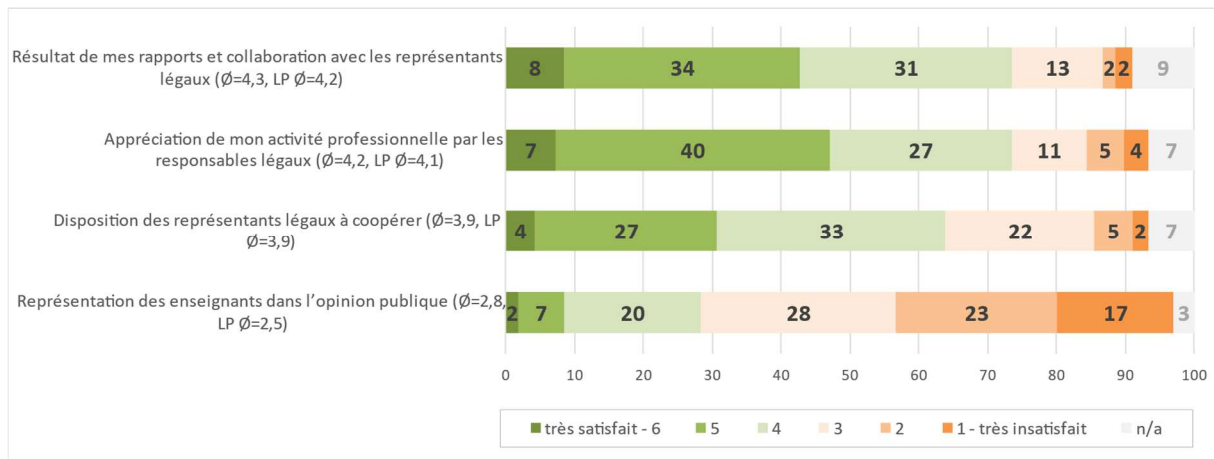


Illustration 26 : Satisfaction des ES : Equipement sur le lieu de travail (n=167, part en %)

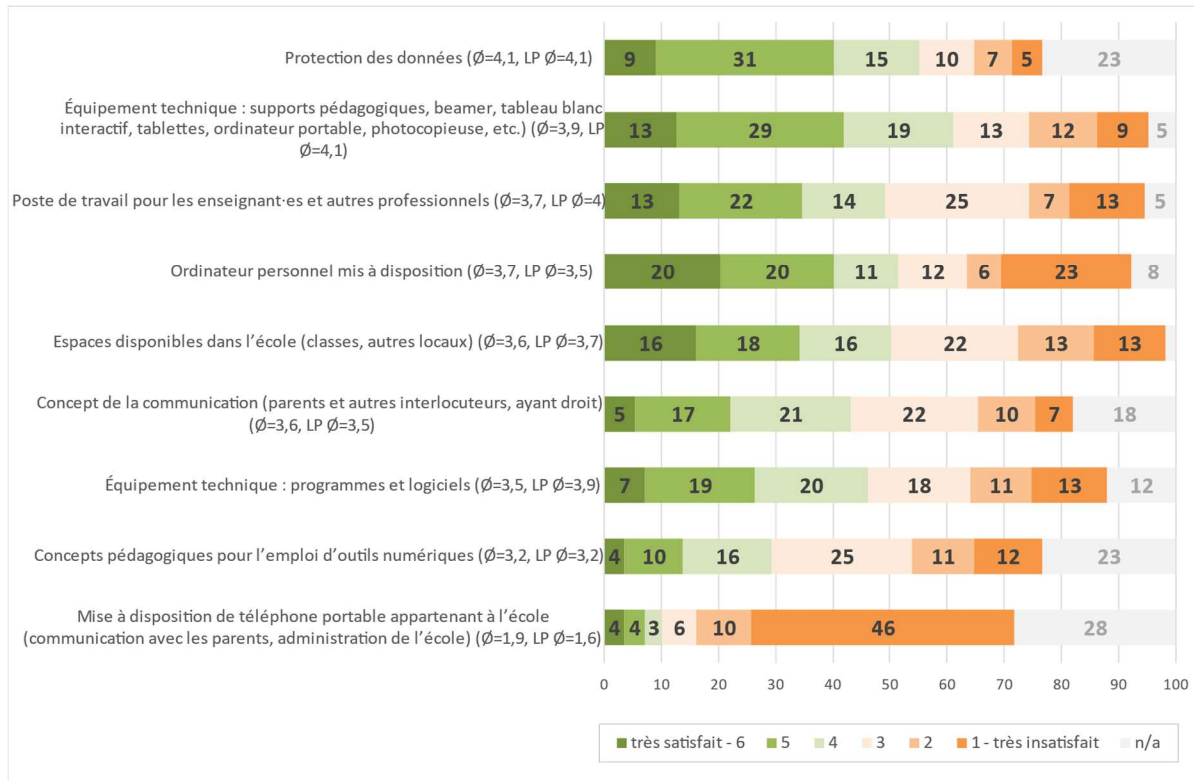


Illustration 27 : Satisfaction des ES : Taux d'occupation et contrat (n=165, part en %)

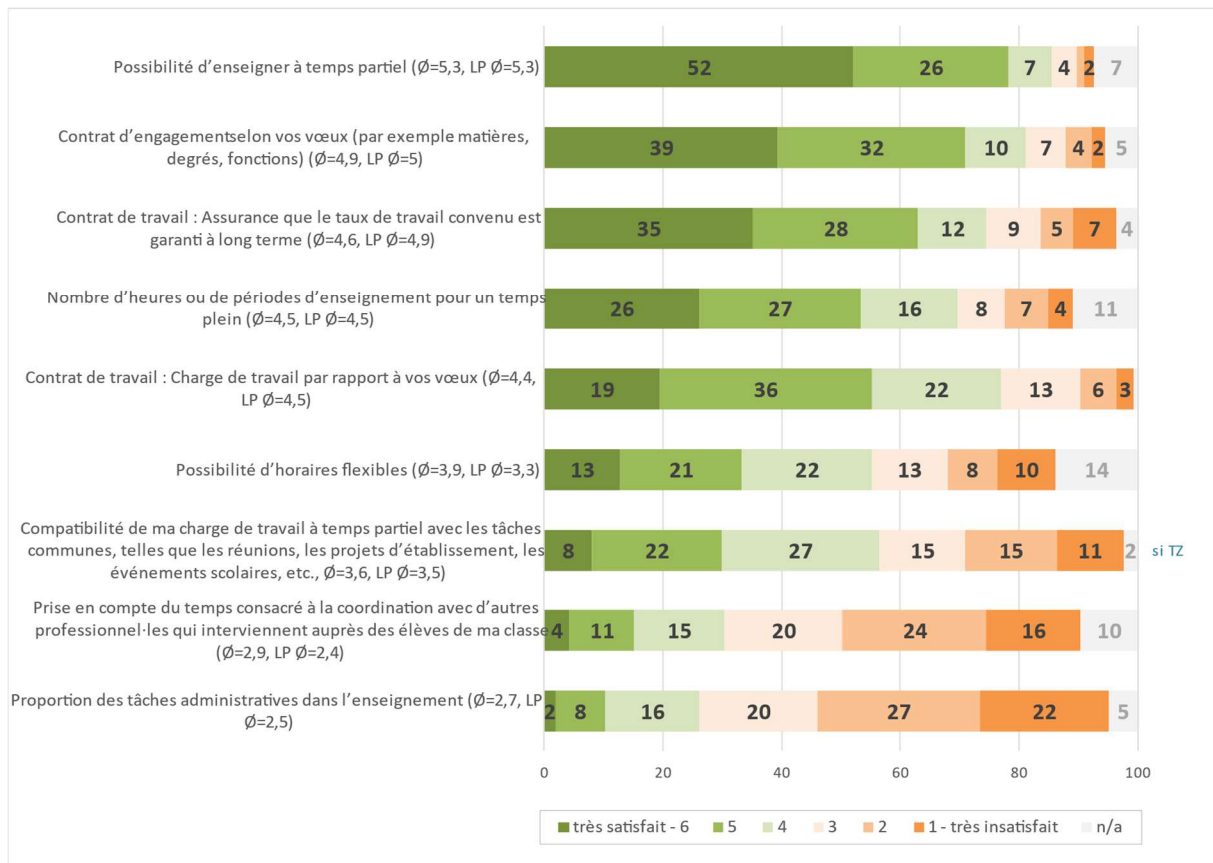


Illustration 28 : Satisfaction des ES : Salaire et évolution du salaire (n=165, part en %)

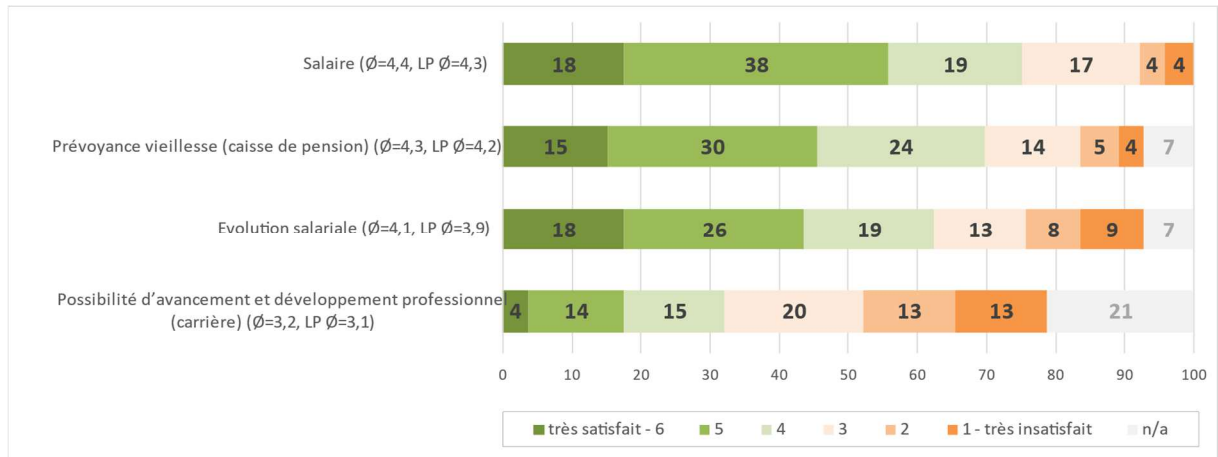


Illustration 29 : Satisfaction des ES : Formation continue (n=165, part en %)

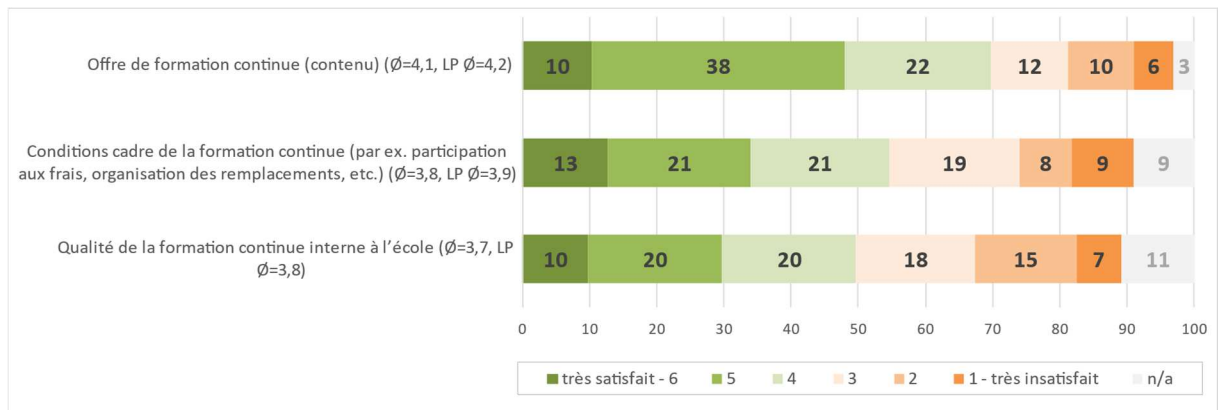


Illustration 30 : Satisfaction des ES : Équilibre entre temps de travail et temps de repos (n=169, part en %)

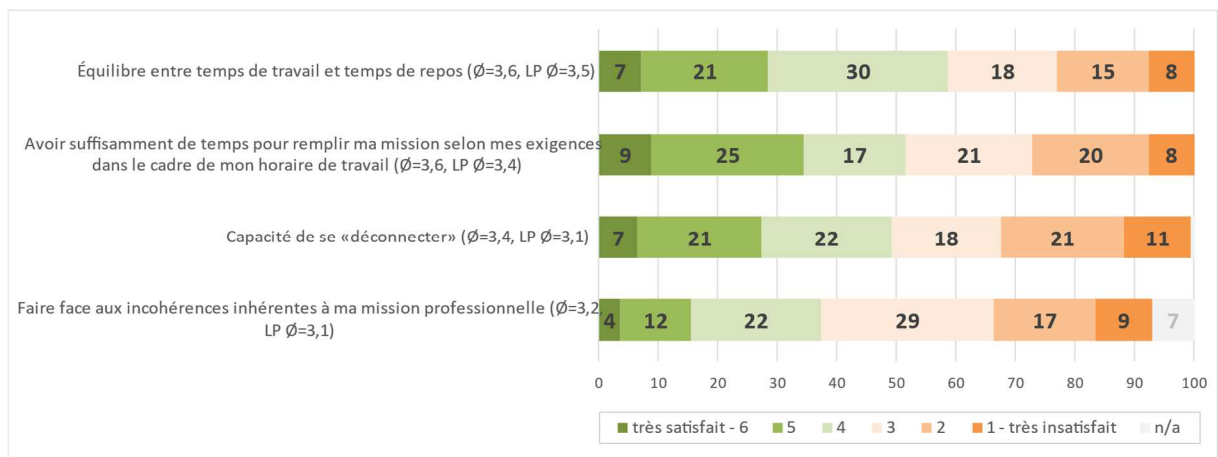


Illustration 31 : Satisfaction des ES : Organisation des enseignants (n=164, pourcentage)

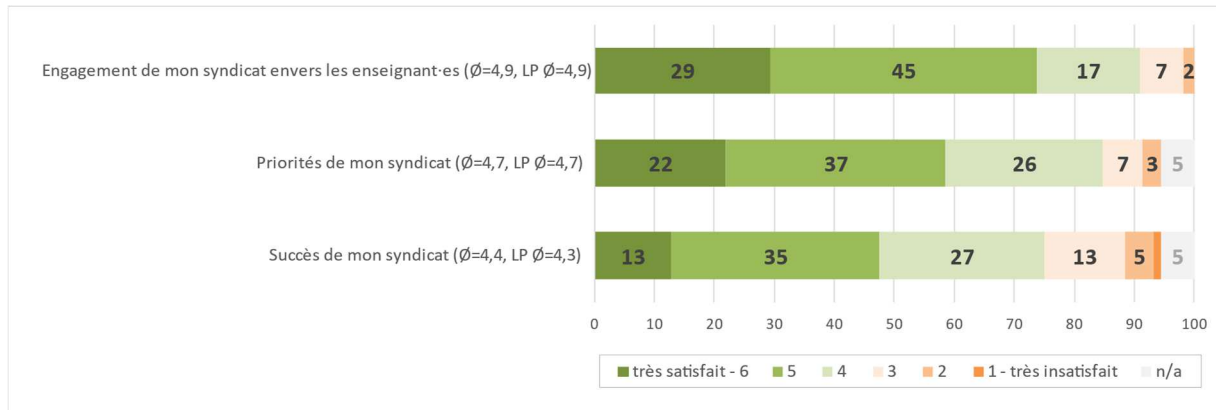


Illustration 32 : Moments d'accomplissement professionnel, ES (n=165, part en %)

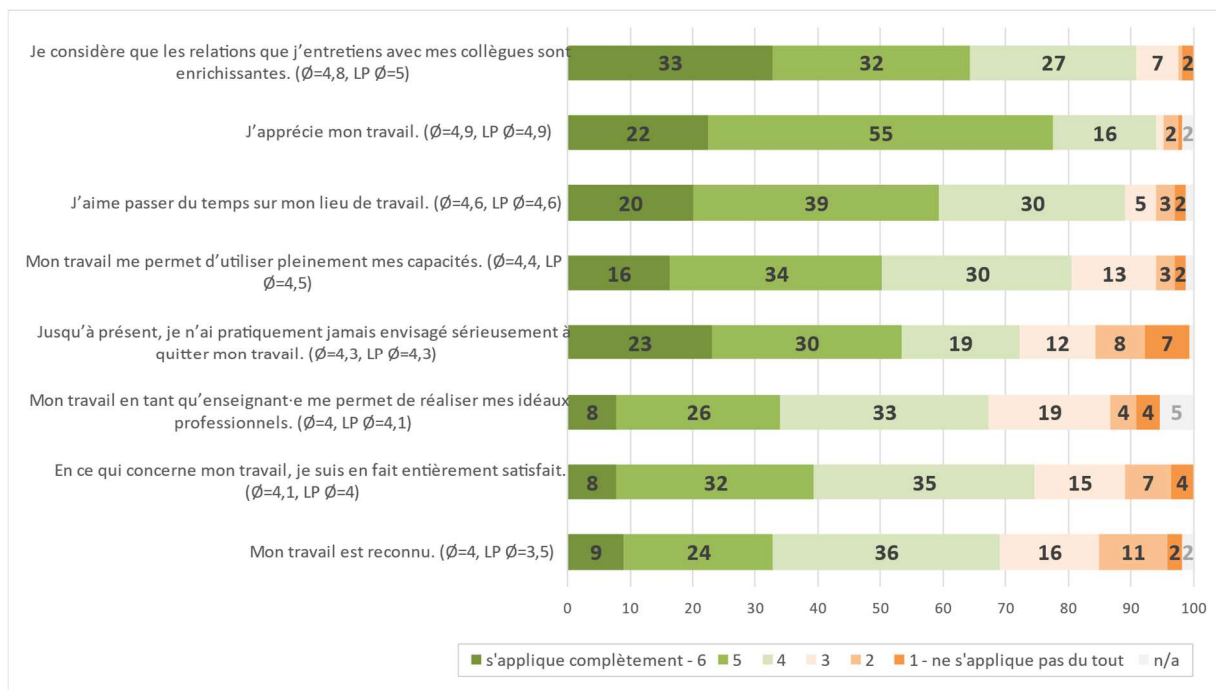


Illustration 33 : Moments de stress professionnel, ES (n=165, part en %)

