

les

dossiers

Enseignants et personnels de l'éducation

REGARDS CROISÉS de chefs d'établissement et conseillers principaux d'éducation dans le second degré public en 2010

Interrogation réalisée en juin-juillet 2010
auprès de 500 chefs d'établissement
et 500 conseillers principaux d'éducation
dans les collèges et lycées publics

201 [janvier 2013]

les dossiers

Ministère de l'éducation nationale,
Secrétariat général
Direction de l'évaluation,
de la prospective et de la performance

Ministère de l'éducation nationale,
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
61-65 rue Dutot – 75732 Paris Cedex 15

Directrice de publication : **Catherine MOISAN**

les dossiers

Responsable de ce numéro : **Nadine ESQUIEU**

DEPP – Département de la valorisation et de l'édition
61-65 rue Dutot 75732 Paris Cedex 15
Téléphone : 01 55 55 72 04

Prix : 15 euros

Centre de documentation de la DEPP
Téléphone : 01 55 55 73 58

REGARDS CROISÉS de chefs d'établissements et conseillers principaux d'orientation dans le second degré public en 2010

*Interrogation réalisée en juin-juillet 2010 auprès de 500 chefs d'établissement
et 500 conseillers principaux d'éducation dans les collèges et lycées publics*

Responsable de ce numéro : **Nadine ESQUIEU**

Cette étude a été réalisée par **Patricia Gambert** et **Jacques Bonneau** de la société TMO Régions à la demande de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale, dans le cadre d'un partenariat avec la MGEN.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs et ne sauraient en aucun cas engager la DEPP.

Ministère de l'éducation nationale
Secrétariat général
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Avant-propos

En avril 2008, le directeur de la DEPP signait avec le président de la MGEN un accord de partenariat portant sur la recherche et la mise en œuvre de synergies centrées sur le champ de « la santé et la prévoyance des aléas professionnels des personnels de l'Éducation nationale ». Il a donné lieu à l'étude publiée en 2009 sur les professeurs d'éducation physique et sportive.

L'importance accordée à ce partenariat a conduit à lancer une nouvelle étude en commun sur le regard des chefs d'établissement et des conseillers principaux d'éducation (CPE), la plupart du temps interrogés au sein du même établissement autour de cinq thèmes principaux :

- leurs conditions de travail,
- les rôles perçus et les rôles attendus de leurs métiers respectifs,
- leur perception du cadre de vie qu'est l'établissement,
- les aspects positifs et négatifs de leurs métiers,
- leur moral et leurs satisfactions professionnelles.

Il en ressort des variations de perception entre chefs d'établissement et CPE. Les premiers mettent plus fréquemment en avant leur rôle dans le pilotage et la dynamisation de l'établissement, leur responsabilité pédagogique et de gestionnaire des ressources humaines. Les seconds sont plus partagés sur leurs missions et notent assez fréquemment un décalage entre les missions exercées et celles attendues dans l'idéal.

Pour autant, les deux se rejoignent sur la dimension éducative comme principal intérêt déclaré de leur métier.

Si le manque de reconnaissance est évoqué par tous, les chefs d'établissement citent plus fréquemment le défaut d'autonomie et de moyens, et les CPE affichent plus fortement le sentiment de ne pas suffisamment exercer leurs missions éducatives au bénéfice de la gestion des conflits et de l'absentéisme.

Le sentiment exprimé d'une dégradation des conditions de travail ne les empêche pas d'observer une évolution positive de leurs établissements jugés plus réactifs qu'avant, notamment pour améliorer la réussite de leurs élèves. Malgré leur inquiétude affichée pour l'avenir du système éducatif, une forte majorité reste satisfaite de son métier.

La directrice de la DEPP,



Catherine Moisan

Le président de la MGEN,



Thierry Beudet



1	SYNTHÈSE	9
2	OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	15
2.1	Contexte et objectifs de l'étude	15
2.2	Déroulement de l'enquête.....	15
3	DONNÉES DE CADRAGE	16
3.1	Profil des établissements	16
3.1.1	Données générales.....	16
3.1.2	Conseils de discipline et exclusions.....	19
3.2	Profil des chefs d'établissement et des CPE	22
3.2.1	Profil sociodémographique des chefs d'établissement et des CPE.....	22
3.2.2	Profil professionnel des chefs d'établissement et des CPE.....	24
4	LES PARCOURS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES CPE	26
4.1	Le mode d'accès au corps actuel de chef d'établissement.....	26
4.2	Le mode d'accès au corps actuel de conseiller principal d'éducation	27
4.3	Le corps précédent des chefs d'établissement et des conseillers principaux d'éducation	29
4.4	Ancienneté d'exercice du métier	31
4.4.1	Ancienneté de carrière.....	31
4.4.2	Ancienneté dans le poste actuel.....	31
4.5	Nombre de changements d'établissement depuis la première affectation.....	32
5	RÔLE PERÇU ET ATTENDU DU MÉTIER	33
6	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	37
6.1	Les conditions de travail des chefs d'établissement	37
6.1.1	L'organisation pédagogique et scolaire	37
6.1.2	Les activités les plus chronophages des chefs d'établissement.....	39
6.1.3	Les élèves et les parents	40
6.1.4	L'organisation administrative.....	42
6.2	Les conditions de travail des CPE	44
6.2.1	Les élèves.....	44
6.2.2	La vie de l'établissement.....	46
6.3	La répartition du temps de travail	48
6.3.1	Le temps de travail des chefs d'établissement	48
6.3.2	Le temps de travail des CPE	50
7	LES DIFFÉRENTES PERCEPTIONS DES MÉTIERS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DE CPE	52
7.1	Le ressenti d'exercice du métier.....	52
7.1.1	Le ressenti individuel.....	52
7.1.2	Le ressenti vis-à-vis des autres personnels.....	53
7.1.3	L'information disponible	53
7.2	La perception de l'exercice de la fonction de chef d'établissement et de CPE.....	54
7.3	La perception du cadre de vie dans l'établissement	57
7.4	Les relations avec le système éducatif.....	59
7.5	Les aspects positifs et négatifs des métiers.....	60
7.5.1	Les aspects positifs.....	60
7.5.2	Les aspects négatifs	61
7.6	Les conditions de travail	62
7.6.1	La satisfaction vis-à-vis des conditions de travail.....	62
7.6.2	L'évolution des conditions de travail	63
7.7	Le climat dans les établissements	63

8	DEMANDE DE CHANGEMENT D'AFFECTATION POUR LA RENTRÉE 2010/2011	66
9	L'ÉTAT D'ESPRIT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES CPE	69
9.1	Le moral des chefs d'établissement et des CPE.....	69
9.2	La mobilisation des chefs d'établissement et des CPE	70
9.3	La satisfaction globale des chefs d'établissement et des CPE.....	71
9.4	L'optimisme envers « l'avenir du système éducatif »	72
9.5	La recommandation du métier	73
10	LES PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU MÉTIER	75
10.1	Les mesures susceptibles d'améliorer le métier de chef d'établissement	75
10.2	Les mesures susceptibles d'améliorer le métier de CPE.....	76
11	TYPOLOGIE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES CPE.....	77
11.1	Construction des groupes de typologie	77
11.2	Les réponses aux variables utilisées dans la construction de la typologie selon les différents groupes.....	82
11.2.1	Les variables du score de satisfaction.....	82
11.2.2	Les variables du score d'évolution.....	86
11.3	Les caractéristiques des différents groupes.....	91
11.3.1	Les chefs d'établissement.....	91
11.3.2	Les CPE.....	104
12	ANNEXES.....	118
12.1	Déroulement de l'enquête.....	118
12.2	Répartition des chefs d'établissement et des CPE au sein des groupes selon les principales caractéristiques des établissements	121
12.2.1	Les caractéristiques des établissements	121
12.2.2	Les caractéristiques des chefs d'établissement et des CPE	122
	Les questionnaires renseignés	125
12.2.3	Questionnaire des chefs d'établissement	125
12.2.4	Questionnaire des CPE	144
12.3	Niveau de précision des résultats	162
12.4	Notes attribuées aux réponses aux questions ayant servi à la construction de la typologie.....	165

1 SYNTHÈSE

Statut et missions des chefs d'établissement et des conseillers principaux d'éducation (CPE) : encadrement du personnel et pilotage de la politique pédagogique pour les premiers, surveillance des élèves et animation éducative pour les seconds

Les résultats de l'enquête doivent être examinés à l'aune des statuts et missions des chefs d'établissement (CE) et des conseillers principaux d'éducation (CPE), qui sont les suivantes :

Les fonctions de chef d'établissement ainsi que celles de conseiller principal d'éducation (CPE) ont largement évolué au fil des années.

Par le décret du 11 décembre 2001, les personnels de direction deviennent les acteurs de la modernisation et de la réorganisation du service public de l'enseignement secondaire. L'autonomie des établissements devient leur nouveau cadre d'action et leur rôle moteur dans l'encadrement de l'activité enseignante participe à cette innovation.

Dans le même temps, le corps des CPE, créé par le décret du 12 août 1970 en lieu et place de celui des surveillants généraux, a vu ses fonctions renouvelées sous l'effet des transformations sociales. Outre la responsabilité de l'assiduité des élèves et de l'organisation du personnel de surveillance, il incombe aux CPE de collaborer avec le personnel enseignant (échanges d'informations sur le comportement et l'activité des élèves...) et de participer par ailleurs à l'animation éducative, sans pour autant enseigner. Ils exercent leurs fonctions sous la responsabilité du chef d'établissement.

Profil des chefs d'établissement et des CPE

Le métier de chef d'établissement est nettement plus masculin que celui de conseiller principal d'éducation (CPE) qui est, à l'inverse, un métier plus féminin. Ainsi, 60 % des chefs d'établissement sont des hommes alors que les femmes représentent 68 % des CPE.

Les modalités d'accès à ces deux corps diffèrent notamment sur les conditions d'ancienneté requises : que ce soit pour le concours de 1^{re} classe (C1) ou de 2^e classe (C2), les candidats aux concours de chef d'établissement doivent justifier de 5 années de services effectifs en qualité de titulaire et fonctionnaire de catégorie A (enseignant...). Dans l'enquête, plus des deux tiers des chefs d'établissement ont été recrutés par la voie du concours de 2^e classe (concours C2).

Pour l'accès aux 3 concours de CPE (concours externe, interne et 3^e concours), en revanche, aucune condition d'âge ou ancienneté n'est imposée. Dans l'enquête, un peu plus de la moitié des CPE a été recrutée par le concours externe

Le métier de chef d'établissement est donc, le plus souvent, un aboutissement de la carrière et donc une fonction exercée plus tardivement que celle de CPE. Les chefs d'établissement sont globalement plus âgés que les CPE : 25 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans, cette proportion s'élevant à 76 % au sein des CPE ; ils ont en moyenne 10 ans de plus que les CPE (54 ans contre 44,5 ans).

L'ancienneté de carrière observée dans l'enquête est en revanche assez proche pour les deux types de personnels : en moyenne, les chefs d'établissement et les CPE exercent leur fonction depuis environ 12 ans. Par contre, l'ancienneté dans le poste actuel est bien inférieure pour les chefs d'établissement, qui sont soumis, rappelons-le, à l'obligation de mobilité. Ainsi, les chefs d'établissement occupent leur poste actuel depuis 3 ans en moyenne alors que les CPE l'occupent, en moyenne, depuis 7 ans.

Les chefs d'établissement, des missions perçues en accord avec leurs attributions

Chargés de conduire la politique pédagogique et éducative de l'établissement, les chefs d'établissement recensent quatre missions principales dans leur fonction, telle qu'ils la vivent au quotidien : pilotage de l'établissement (69 % de citation), dynamisation de l'établissement (61 %), responsabilité pédagogique (58 %), gestion des ressources humaines (53 %). Ces missions actuelles correspondent peu ou prou à la vision idéale que les chefs d'établissement se font de leur métier. Notons toutefois que, selon ces chefs d'établissement, la gestion des ressources humaines devrait avoir moins d'importance. Ils ne sont que

36 % à considérer que cette mission spécifique devrait faire partie des 3 principales attributions d'un poste idéal.

Les CPE, des perceptions plus floues de leur rôle et décalées par rapport à leur vécu professionnel

Les attributions des CPE vont de la surveillance des élèves à l'animation éducative, ce qui laisse apparemment place à des interprétations variables de leur rôle, également liées probablement au décalage entre leurs attentes et leur vécu professionnel. S'agissant de l'interprétation de leurs missions, ils montrent tout d'abord une plus grande hétérogénéité des réponses. Il n'y a pas, ou peu, de missions d'une évidence partagée par tous, mais plutôt une large palette des missions principales incombant aux CPE. Les contours semblent moins bien définis. On observe ensuite un décalage sensible entre les missions exercées et les missions souhaitées dans un poste idéal. C'est là d'ailleurs un des résultats majeurs de l'étude. Il existe une distorsion entre le contenu du métier tel que les CPE le vivent et la représentation idéale qu'ils s'en feraient.

Seule la capacité d'animation et d'écoute est régulièrement citée parmi les 3 principales missions vécues au quotidien (49 %) et parmi les 3 principales missions d'un poste idéal (45 %).

Parmi les points constituant les missions actuelles mais qui devraient être moins prépondérants dans ce poste idéal, figurent la capacité à gérer les crises et conflits (54 % dans le poste actuel, 22 % dans le poste idéal), le pilotage du service de la vie scolaire (48 % dans le poste actuel, 37 % dans le poste idéal), la responsabilité du respect des règles de vie (47 % dans le poste actuel et 30 % dans le poste idéal).

À l'inverse, l'implication des CPE dans des dimensions éducatives (18 % sur leur poste actuel contre 47 % dans l'idéal) et le développement des enjeux sociaux dans les situations quotidiennes comme la responsabilisation des élèves ou l'organisation de la concertation et de la participation des différents acteurs à la vie scolaire, etc. (9 % sur leur poste actuel contre et 38 % dans l'idéal) sont peu présents dans les missions actuelles alors qu'ils correspondent régulièrement au contenu du poste idéal.

Les CPE semblent absorbés par la gestion quotidienne des difficultés de tous ordres mais souhaiteraient intervenir sur des missions plus pédagogiques comme favoriser la réussite scolaire et l'épanouissement des élèves ou créer les conditions du dialogue dans l'action éducative.

Les CPE assument donc un métier incontournable dans la vie courante des établissements, qu'ils voudraient voir changer au profit de fonctions plus valorisées, moins disciplinaires, moins organisationnelles.

Signe fort de cette aspiration, pour 67 % des CPE, la reconnaissance d'occuper toute leur place au sein de la communauté éducative et pédagogique serait une attente très importante, susceptible d'améliorer leur métier.

La dimension éducative constitue l'un des principaux intérêts du métier, perçu tant par les chefs d'établissement que les CPE

Après le rôle de relais-pivot avec tous les acteurs, les principaux avantages perçus du métier touchent à la sphère éducative et ce, aussi bien de la part des chefs d'établissement que des CPE, avec des enjeux toutefois plus importants pour les chefs d'établissement qui ont des fonctions managériales. Ainsi, ces deux profils de personnels soulignent comme principaux aspects positifs de leur métier leur participation à la construction de la personnalité des élèves ainsi que de leur socialisation, par la valorisation individuelle et collective.

Cette dimension éducative se retrouve également dans les réponses des chefs d'établissement avec une adéquation (ou quasi-adéquation) sur les activités liées aux élèves et à leurs parents entre celles auxquelles ils consacrent le plus de temps dans la réalité et dans l'idéal. Ainsi, les chefs d'établissement s'investissent le plus et souhaitent continuer à s'investir dans l'orientation des élèves, leur suivi social et le dialogue avec leurs parents.

Les CPE déplorent plus fréquemment un manque de reconnaissance

Le manque de reconnaissance ressort plus fréquemment dans les populations des CPE ; près d'un tiers d'entre eux a cité cet aspect parmi les points les plus négatifs de leur métier :

- 20 % ont cité le manque de reconnaissance de la part des enseignants,
- 15 % le manque de reconnaissance de la part des parents,
- et 10 % le manque de reconnaissance de la part du chef d'établissement.

À cela il convient d'ajouter que 14 % des CPE ont le sentiment de ne pas bien faire leur travail et 18 % qu'ils ont le sentiment d'être confrontés au désintérêt des enseignants par rapport à leur projet d'éducation des élèves.

Au final, 78 % des CPE, mais également 65 % des chefs d'établissement, estiment que la reconnaissance en haut lieu des spécificités de leurs rôles respectifs serait une mesure très importante à leurs yeux qui permettrait d'améliorer les conditions d'exercice de leur métier.

Des conditions de travail perçues comme difficiles par les deux catégories

Un métier en constante évolution

66 % des chefs d'établissement ont l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations et où les structures changent sans arrêt. 58 % des CPE partagent cette opinion. Réciproquement, 40 % des chefs d'établissement et 34 % des CPE considèrent qu'il y a une continuité dans la politique éducative et que les grandes orientations décidées sont suivies.

On perçoit également, tout au long du questionnement, le regret d'un métier qui semble devenir de plus en plus administratif, avec une forte majorité (surtout chez les chefs d'établissement) pour qui les tâches administratives prennent le pas sur le cœur du métier, à savoir l'aspect pédagogique et éducatif.

Au regard de ces résultats, il n'est pas surprenant de constater que, pour 74 % des chefs d'établissement et 58 % des CPE, les conditions d'exercice de leur métier se sont dégradées. Ainsi, 58 % des chefs d'établissement et 45 % des CPE dont l'expérience dans la fonction est relativement récente (moins de 5 ans), ont le sentiment que le métier est ainsi de plus en plus difficile à exercer.

Une charge de travail qui augmente

Pour illustrer ce constat, on retiendra en particulier que :

- 31 % des chefs d'établissement sont satisfaits de leur charge de travail (54 % pour les CPE),
- 62 % des chefs d'établissement ont le sentiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus sans toujours bien comprendre pourquoi (45 % des CPE partagent cette opinion),
- 72 % des CPE estiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus sans contrepartie,
- 82 % des chefs d'établissement et 74 % des CPE estiment avoir plus de travail qu'avant dans leur établissement.

Un stress grandissant

Le stress au travail n'est pas nouveau et ne concerne pas uniquement les acteurs appartenant à la sphère de l'éducation. Il est malgré tout important de retenir que 83 % des chefs d'établissement et 72 % des CPE se sentent de plus en plus soumis à des facteurs de stress.

En outre, chefs d'établissement et CPE semblent ne pas être les seuls concernés. Selon eux, le stress gagne l'ensemble des personnels des établissements. Pour 82 % des chefs d'établissement et 76 % des CPE, le niveau de stress du personnel a connu une augmentation ces dernières années.

Malgré des efforts reconnus et des personnes globalement satisfaites de leur métier, le pessimisme pour l'avenir de l'éducation est un sentiment largement partagé

Des établissements qui connaissent certaines évolutions positives

Malgré les critiques formulées, les chefs d'établissement et les CPE reconnaissent que des améliorations ont été apportées :

- 80 % des chefs d'établissement et 71 % des CPE estiment que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans leur établissement,
- 77 % des chefs d'établissement et 76 % des CPE ont déclaré travailler dans un établissement en adéquation avec ses objectifs,
- pour 67 % des chefs d'établissement et 52 % des CPE, leur établissement est plus réactif qu'avant.

Autre signe positif, 37 % des chefs d'établissement estiment que le climat de leur établissement s'est amélioré (seuls 13 % estiment, à l'opposé, qu'il s'est dégradé).

Cependant, pour les CPE, ces opinions s'inversent : 17 % pensent que le climat s'est amélioré dans leur établissement et 33 % qu'il s'est dégradé.

Des personnels globalement satisfaits de leur métier...

La satisfaction des chefs d'établissement trouve notamment son origine par une relative adéquation entre leur rôle tel qu'ils l'exercent et celui qu'ils souhaiteraient exercer dans l'idéal. Ainsi, les chefs d'établissement sont et veulent être le véritable pilote de leur établissement.

Leur travail les intéresse sans conteste : 96 % des chefs d'établissement et 93 % des CPE sont ainsi satisfaits de l'intérêt de leur travail qui s'exerce, pour une grande partie d'entre eux, dans une bonne ambiance.

De plus, même s'ils ont émis de nombreuses réserves et attentes, une majorité des chefs d'établissement et des CPE estime que leur moral est bon ou excellent (53 % pour les chefs d'établissement et pour les CPE) ou satisfaisant (21 % pour les chefs d'établissement, 19 % pour les CPE). Parallèlement, les personnels des établissements ne sont pas perçus par les chefs d'établissement et les CPE comme étant moins mobilisés qu'avant. Ils le sont même davantage pour environ un tiers d'entre eux.

En posant directement la question sur la satisfaction vis-à-vis de leur métier, les résultats sont, en première lecture, très positifs puisque 91 % des chefs d'établissement et 85 % des CPE répondent par l'affirmative. Il convient cependant de nuancer cette analyse. Les réponses se portent pour les deux-tiers d'entre elles sur la réponse « assez satisfait » au détriment des réponses « tout à fait satisfait ».

... mais cependant inquiets

Cette position mitigée fait également écho à une inquiétude pour l'avenir du système éducatif. 71 % des chefs d'établissement et 83 % des CPE se déclarent pessimistes pour l'avenir du système éducatif.

Précisons toutefois que les points de vue sont 8 fois sur 10 des réponses « plutôt pessimiste », pour seulement 2 fois sur 10 des réponses « tout à fait pessimiste ».

L'inquiétude pour l'avenir ne diminue toutefois pas l'intérêt du métier

Quelle que soit la perception du niveau d'optimisme ou d'inquiétude pour l'avenir du système éducatif, l'attachement que portent les chefs d'établissement et les CPE à leur rôle s'observe objectivement au travers d'une question sur la recommandation de leur métier à des proches.

Le résultat global donne à voir une situation positive. Les deux tiers des personnels recommanderaient leur métier à leur entourage, et ce malgré les régulières difficultés déjà mentionnées.

Notons toutefois que 20 % à 25 % des chefs d'établissement et des CPE ne recommanderaient plus leur métier aujourd'hui alors qu'ils auraient pu le faire quelques années auparavant.

Les attentes des chefs d'établissement et des CPE : davantage de moyens et de marges d'initiative pour les premiers, de temps à consacrer aux missions éducatives pour les seconds

Le point de vue des chefs d'établissement

Si le sentiment de manquer de moyens est relativement répandu, on ne peut que souligner le sentiment des chefs d'établissement de manquer de moyens ou pour le moins d'avoir de réelles difficultés pour les obtenir. Près de 9 sur 10 d'entre eux ont le sentiment de manquer de moyens humains, matériels ou financiers et parmi eux, deux-tiers se positionnent même sur la réponse « oui, tout à fait ». Ce manque de moyens est la première cause d'insatisfaction des chefs d'établissement.

Tout au long des différentes questions abordées lors de l'enquête, les chefs d'établissement déplorent passer trop de temps sur les dimensions administratives et de gestion quotidienne de la vie scolaire. Ils souhaitent pouvoir s'impliquer davantage sur les temps pédagogiques et les temps de réflexion sur le pilotage de l'établissement.

Assez naturellement, les chefs d'établissement préféreraient se mobiliser davantage pour toutes les dimensions que l'on pourrait qualifier de « positives » : animation « stratégique », pédagogie, dialogue, orientation. À l'opposé, les points en rapport à la gestion quotidienne ou la gestion des conflits, mais également les dimensions administratives et de mise en place de réformes, sont toujours perçus comme trop chronophages.

Enfin, le manque de marge de manœuvre pédagogique représente le deuxième point négatif du métier selon les chefs d'établissement. À la question « Êtes-vous satisfait de votre marge d'autonomie et d'initiative ? », seuls 38 % des chefs d'établissement ont répondu par l'affirmative.

Le point de vue des CPE

Les attentes des CPE doivent se lire en creux de l'ensemble des résultats déjà mentionnés. La gestion quotidienne des conflits, de l'absentéisme, des élèves perturbateurs, faire respecter les règles de vie de l'établissement accaparent trop le temps des CPE au détriment de leurs missions d'animation éducative. Les CPE souhaiteraient pouvoir inverser ces équilibres et ainsi entrer de plein droit dans la communauté éducative.

Ils y trouveraient la reconnaissance qu'ils attendent (première mesure citée pour améliorer leur métier) aussi bien auprès des enseignants et des chefs d'établissement qu'auprès des responsables du ministère.

On retiendra finalement de ce travail d'enquête les points majeurs suivants :

- les chefs d'établissement et les CPE semblent avoir du mal à faire face à des conditions d'exercice et de travail qu'ils jugent plus difficiles, percevant majoritairement une détérioration de leurs conditions de travail. Plutôt insatisfaits de leur charge de travail et majoritairement soumis au stress, ils gardent cependant le moral et s'estiment ni plus ni moins mobilisés ;
- l'une des principales revendications des chefs d'établissement concerne l'attente d'une plus grande marge de manœuvre et d'autonomie ;
- le rôle des CPE leur apparaît trop axé sur le respect de la discipline. Ils semblent ainsi dans l'attente d'une plus grande participation au développement et à la réussite des élèves, participation qui leur permettrait de se sentir membres à part entière de l'équipe éducative de l'établissement dans lequel ils exercent ;
- les personnels interrogés, aussi bien les chefs d'établissement que les CPE, soulignent d'ailleurs les relations particulières qu'ils entretiennent avec les élèves par rapport aux autres personnels de l'établissement, relations auxquelles ils accordent une très grande importance ;
- chez les CPE, le sentiment d'un manque de reconnaissance est assez général et peut provenir soit des enseignants, soit des autorités et services académiques, soit des parents. Cette situation semble même parfois engendrer une forme de mal-être qui rejaillit sur la perception de l'évolution de l'établissement ;
- malgré tout, les chefs d'établissement et les CPE ont observé une évolution positive de leurs établissements, dans lesquels des efforts ont été faits pour améliorer la réussite des élèves, établissements qui leur semblent aussi plus réactifs qu'avant.

Enfin, on constate qu'une très forte majorité est satisfaite de son métier, métier auquel les chefs d'établissement et les CPE attachent un grand intérêt. Traduisant cette satisfaction, près des deux tiers des personnels recommanderaient aujourd'hui leur métier à leur entourage.

La taille de l'établissement ne semble pas avoir un impact particulier, du moins sur la perception du climat de l'établissement du point de vue des chefs d'établissement, sans doute lié à la présence d'un ou deux adjoints, donnée non renseignée dans l'enquête. Il semble l'être en revanche pour les CPE, avec une dégradation du climat au fur et à mesure que les effectifs scolarisés augmentent, exception faite des établissements les plus grands (de 650 élèves et plus).

Les personnels interrogés en collège RAR concernant 3 % des effectifs totaux, il s'avère difficile de percevoir des résultats significatifs, à l'exception de la mesure quantitative des conseils de discipline et des exclusions, plus nombreux en collège RAR.

En revanche, on remarque des réponses qui diffèrent notablement en ce qui concerne les chefs d'établissement et les CPE des établissements situés en commune rurale ou dans une ville isolée.

Les chefs d'établissement de commune rurale ou de ville isolée, notamment, souhaiteraient consacrer moins de temps à des fonctions « quotidiennes » pour se consacrer davantage à l'élaboration du projet d'établissement et participer davantage aux réflexions sur le pilotage de l'établissement, la coordination et l'animation pédagogique et éducative des enseignants. Ces chefs d'établissement sont plus occupés que les autres par leurs relations avec la collectivité territoriale de rattachement.

C'est encore en établissement de commune rurale ou en ville isolée que les chefs d'établissement déclarent consacrer le plus de temps à l'orientation des élèves et au dialogue avec les parents d'élèves. À l'inverse, la gestion des conflits élèves/professeurs semble moins chronophage pour eux au quotidien.

Plus des deux tiers des CPE des établissements en commune rurale ou en ville isolée ont l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations, où les structures changent sans arrêt. Dans ces zones, les trois quarts des chefs d'établissement et des CPE ont le sentiment de manquer de moyens.

Cela n'empêche pas 4 CPE sur 10 dans les établissements de commune rurale ou ville isolée d'être très satisfaits de leur ambiance de travail et 5 CPE sur 10 de leurs relations avec leurs supérieurs, tout en étant plus négatifs que leurs collègues d'agglomération centre ou banlieue sur leurs conditions de travail.

2 OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

2.1 Contexte et objectifs de l'étude

Dans le contexte d'un accord cadre passé avec la MGEN, institutionnalisant un partenariat inscrit dans le long terme, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'éducation nationale a souhaité réaliser une **enquête auprès d'un échantillon de 500 chefs d'établissement et 500 conseillers principaux d'éducation (CPE) dans les lycées et collèges publics.**

Chaque population (chef d'établissement et CPE) avait son propre questionnaire, questionnaire intégrant un tronc commun, permettant ainsi d'assurer une comparaison entre les deux profils. Les questionnaires abordaient les thématiques suivantes :

- les tâches exercées par les deux populations interrogées,
- leurs conditions de travail,
- leurs satisfactions et difficultés à exercer leur métier,
- le climat de l'établissement,
- leur état d'esprit.

2.2 Déroulement de l'enquête

La passation des questionnaires

Les questionnaires ont été administrés en face-à-face.

Le recrutement des personnes interrogées

Afin d'aboutir à l'interrogation des 1 000 personnels (500 chefs d'établissement et 500 CPE), l'échantillon fourni par la DEPP comportait :

- 1 000 chefs d'établissement susceptibles d'être interrogés,
- 1 000 conseillers principaux d'éducation susceptibles d'être interrogés.

Disposant donc de plus de chefs d'établissements et de conseillers principaux d'éducation dans la base d'enquête fournie que l'objectif final (afin de pouvoir faire face aux refus et absences), des quotas portant sur le type d'établissement (collège RAR, collège hors RAR, lycée général et technologique ou lycée professionnel) ont été imposés afin d'assurer au mieux la représentativité de l'échantillon et ce, pour chaque population (chefs d'établissement et CPE).

Au total, 497 chefs d'établissement et 490 CPE ont été interrogés.

L'annexe propose une description détaillée du déroulement de l'enquête.

3 DONNÉES DE CADRAGE

3.1 Profil des établissements

3.1.1 Données générales

Rappelons que les données d'enquête ont été redressées selon les profils d'établissement de façon distincte, pour les chefs d'établissement et pour les CPE. Ces profils sont logiquement identiques pour chacune des deux populations. Les caractéristiques des établissements sont donc présentées au global.

Type d'établissement

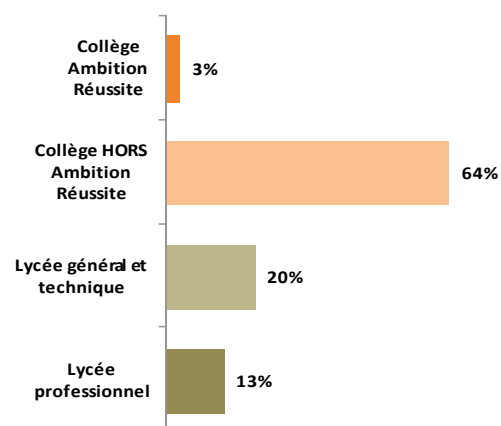
Les deux tiers des chefs d'établissement et des CPE exercent en collège dont :

- 3 % en collège RAR,
- 64 % en collège hors RAR ;

Un tiers exerce donc en lycée :

- 20 % en lycée général et technologique,
- et 13 % en lycée professionnel.

Ces chiffres correspondent aux types d'établissement pour lesquels les chefs d'établissement ont été interrogés et proviennent d'une information issue directement de l'échantillon. Dans la réalité, ces chiffres peuvent être légèrement supérieurs puisque, par exemple, le chef d'établissement d'un lycée général (qui aura donc été interrogé au titre de ce statut) peut aussi être le chef d'établissement du collège rattaché à ce lycée.

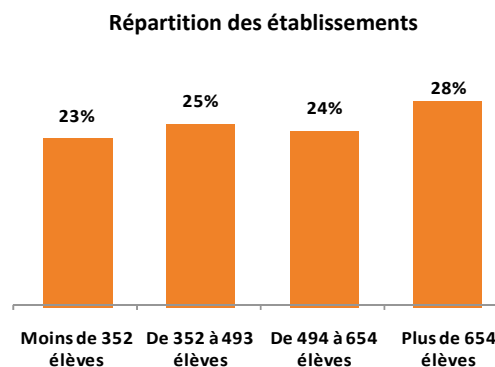


Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Taille des établissements

En moyenne, les établissements accueillent précisément 654 élèves. Cette taille moyenne varie évidemment selon le type d'établissement :

- 450 élèves en moyenne en collège RAR,
- 480 élèves en moyenne en collège hors RAR,
- 950 élèves en moyenne en lycée général et technologique,
- et 410 élèves en moyenne en lycée professionnel.



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Dans le détail, on observe la répartition suivante :

	%	% cumulé
Moins de 200 élèves	5 %	5 %
De 200 à 299 élèves	10 %	15 %
De 300 à 399 élèves	17 %	32 %
De 400 à 499 élèves	16 %	49 %
De 500 à 599 élèves	17 %	65 %
De 600 à 699 élèves	11 %	76 %
De 700 à 799 élèves	9 %	85 %
De 800 à 899 élèves	4 %	89 %
De 900 à 999 élèves	3 %	92 %
De 1 000 élèves et +	8 %	100 %
Total	100 %	

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Catégorie financière des établissements

Définition de la catégorie financière :

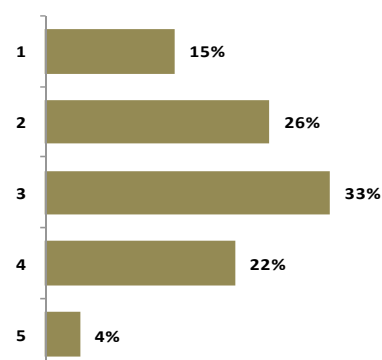
Les établissements scolaires du second degré public sous tutelle de l'éducation nationale font l'objet d'un classement en cinq catégories, dont une exceptionnelle. Le classement d'un établissement dans une catégorie s'effectue en fonction de l'importance de l'établissement (effectif total des élèves, effectif en internat et demi-pension) et de ses difficultés compte tenu de son environnement. Les établissements sont classés par catégorie financière en fonction de critères objectifs tels que les effectifs d'élèves, les réseaux ambition réussite ou d'éducation prioritaire, les établissements comportant des classes préparatoires aux grandes écoles, un GRETA, un internat... Par exemple, les lycées et les collèges de 4^e catégorie (la 5^e catégorie correspondant à la 4^e catégorie exceptionnelle) comptent au moins 1 000 élèves et les lycées professionnels 800 et plus. Ce sont essentiellement des établissements de grande taille à offre diversifiée.

15 % des chefs d'établissement et des CPE exercent dans un établissement de catégorie financière 1. Cette proportion n'est que de 1 % pour les collèges RAR et les lycées alors qu'elle atteint 19 % pour les collèges hors RAR et même 20 % pour les lycées professionnels.

26 % exercent dans un établissement de catégorie financière 2 (5 % en collège RAR, 29 % en collège hors RAR, 16 % en lycée et 31 % en LP).

Le tiers exerce dans un établissement de catégorie financière 3, ce taux atteignant 72 % en collège RAR (de 24 à 35 % pour les autres établissements).

Enfin, 26 % exercent au sein d'un établissement de catégorie financière 4 ou 5. Cette proportion atteint 59 % pour les lycées (généraux et technologiques). C'est d'ailleurs parmi ces derniers que l'on retrouve tous les établissements de catégorie financière 5.



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Proportion d'élèves de catégorie sociale défavorisée dans les établissements

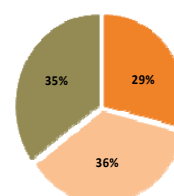
Pour 35 % des établissements, plus de 47 % des élèves (soit près de la moitié) sont issus d'une catégorie sociale défavorisée¹. Ce taux est de 67 % dans les lycées professionnels et de 100 % en collège RAR (contre 32 % en collège hors RAR et seulement 12 % en lycée général et technologique).

36 % des chefs d'établissement et des CPE exercent dans des établissements dont 31 à 47 % des élèves sont issus d'une catégorie sociale défavorisée. Cette proportion est inexistante dans les collèges RAR et varie de 31 à 39 % dans les autres établissements.

Enfin, pour 29 % des établissements, moins de 31 % des élèves sont issus d'une catégorie sociale défavorisée. Cette proportion est à nouveau inexistante dans les collèges RAR, de seulement 2 % en lycée professionnel, de 28 % en collège hors RAR mais surtout de 52 % en lycée général et technologique.

Plus de 47 % de
catégorie sociale
défavorisée

Moins de 31 %
de catégorie
sociale
défavorisée



De 31 à 47 % de
catégorie sociale
défavorisée

Base : ensemble des chefs
d'établissement (N = 497) et
des CPE (N = 490)

Lieu d'implantation des établissements

La moitié des chefs d'établissement et des CPE exercent dans la commune centre d'une agglomération et environ le tiers dans une commune de la banlieue d'une agglomération. Il n'est donc pas surprenant de noter que 80 % exercent dans une commune appartenant à un pôle urbain.

Type de commune	%
Agglo centre	49 %
Agglo banlieue	32 %
Rural	8 %
Ville isolée	11 %
Total	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Pour les autres, 19 % travaillent dans un établissement se situant en dehors d'une agglomération : 8 % dans une commune rurale et 11 % dans une ville isolée.

Type d'aire urbaine	%
Pôle urbain	74 %
Couronne d'un pôle urbain	7 %
Commune multipolarisée	3 %
Pôle d'emploi de l'espace rural	8 %
Autre commune de l'espace à dominante rurale	8 %
Total	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

¹ L'origine sociale défavorisée comprend les ouvriers qualifiés, les ouvriers non qualifiés, les ouvriers agricoles, les retraités employés et ouvriers, les chômeurs n'ayant jamais travaillé et les personnes sans activité professionnelle. Dans la Base centrale des nomenclatures (BCN), les établissements sont triés en ordre croissant de part d'élèves défavorisés, correspondant aux quartiles suivants : de 0 à 30,9 % d'élèves d'origine sociale défavorisée, de 31 à 47,1 %, de 47,2 à 92,8 % et au-delà de 92,8 %. Les établissements des répondants à l'enquête accueillent donc des élèves d'origine moins défavorisée qu'en population générale (d'établissements).

3.1.2 Conseils de discipline et exclusions

Ces résultats sont présentés de façon cumulée (chefs d'établissement et CPE confondus) puisqu'il s'agit bien de l'univers des établissements et non pas des seuls chefs d'établissement ou des seuls CPE. Rappelons que, 9 fois sur 10, le chef d'établissement et le CPE du même établissement ont simultanément été interrogés.

La mesure quantitative du nombre annuel de conseils de discipline et d'exclusions est en fait une question difficile. Lorsque nous disposions à la fois des réponses des chefs d'établissement et des CPE, nous avons observé des écarts (en moyenne, un écart de 1 conseil de discipline, 13 exclusions temporaires et 1 exclusion définitive) sachant que certains écarts pouvaient être sensiblement plus conséquents, les réponses étant parfois plus importantes pour les chefs d'établissement, parfois plus importantes pour les CPE.

Au regard de ces écarts et ne sachant pas quelle donnée privilégier, nous avons préféré retenir la valeur moyenne des deux réponses au sein du même établissement. Cette solution a en fait été mise en œuvre par la simple mobilisation de la base totale des 987 réponses (497 chefs d'établissement et 490 CPE).

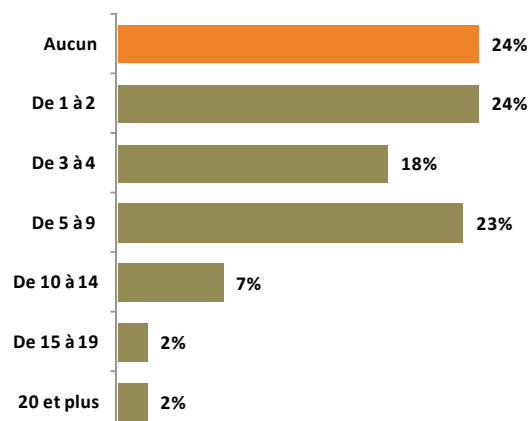
Les conseils de discipline

- Un quart des établissements n'a connu aucun conseil de discipline lors de l'année écoulée et cette situation concerne presque un établissement sur deux situé en commune rurale ou ville isolée. Ce taux est nul au sein des collèges RAR, il est de 21 % en collège hors RAR, 24 % en lycée professionnel et atteint 35 % dans les lycées généraux et technologiques.

En moyenne, un établissement a connu 4 conseils de discipline lors de l'année écoulée. Ce chiffre varie fortement selon le type d'établissement :

- 11,3 en collège RAR,
- 3,7 en collège hors RAR,
- 3,2 en lycée,
- 4,8 en moyenne dans les LP,
- 1,8 en établissement situé en commune rurale ou ville isolée.

Nombre annuel de conseils de discipline qui ont eu lieu dans l'établissement au cours de l'année scolaire écoulée



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Les différents types d'établissement n'ayant pas le même nombre d'élèves, il est intéressant d'analyser ce nombre de conseils de discipline rapporté à une même base, en l'occurrence 100 élèves, c'est-à-dire de déterminer le nombre moyen de conseils de discipline qu'ont connu les établissements pour 100 élèves (précisons cependant que parmi ces 100 élèves, on ne saura pas si ce sont 100 élèves différents ou si certains élèves ont été présentés en conseil de discipline plusieurs fois durant l'année).

Ainsi, les établissements ont connu, en moyenne, 0,8 conseil de discipline pour 100 élèves. À nouveau, ce chiffre évolue selon le type d'établissement, avec nettement plus de conseils de discipline en collège RAR et un peu plus en lycée professionnel :

- 2,5 en collège RAR (3 fois plus que la moyenne),
- 0,8 en collège hors RAR,
- 0,4 en lycée (2 fois moins que la moyenne),
- 1,3 en LP (1,6 fois plus que la moyenne).

Les exclusions

Les exclusions temporaires

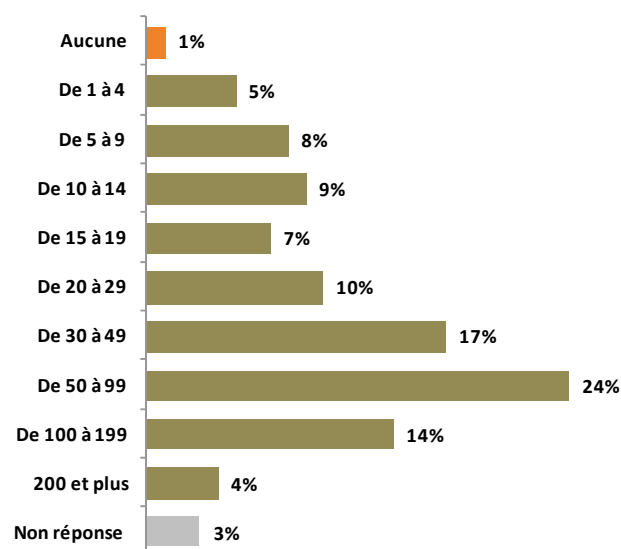
En moyenne, 57 exclusions temporaires ont eu lieu dans un établissement au cours de l'année écoulée. À nouveau, ce chiffre évolue fortement selon le type d'établissement :

- 160 en collège RAR,
- 60 en collège hors RAR,
- 31 en lycée,
- 51 en LP,
- 47 en établissement situé en commune rurale ou ville isolée.

Si l'on ramène ces chiffres sur une base de 100 élèves, la moyenne s'élève à 12 exclusions temporaires pour 100 élèves. Comme précédemment, le type d'établissement fait fluctuer ce résultat :

- 35 en collège RAR,
- 13 en collège hors RAR,
- 4 en lycée,
- 13 en LP.

Nombre annuel d'exclusions
TEMPORAIRES au cours de l'année
scolaire écoulée par établissement



Base : ensemble des chefs d'établissement
(N = 497) et des CPE (N = 490)

Les exclusions définitives

Le nombre moyen annuel d'exclusions définitives s'élève à 2,8 par établissement. Dans 28 % de ces établissements, aucun élève n'a été définitivement exclu et ce pourcentage monte même à 46 % en établissement situé en commune rurale ou ville isolée.

Ce taux n'est que de 2 % dans les collèges RAR et, à l'opposé, atteint 49 % dans les lycées généraux et technologiques. On retrouve logiquement un nombre d'exclusions définitives qui varie selon le type d'établissement :

- 8,3 en collège RAR,
- 2,8 en collège hors RAR,
- 1,9 en lycée,
- 3,4 en LP,
- 1,5 en établissement situé en commune rurale ou ville isolée.

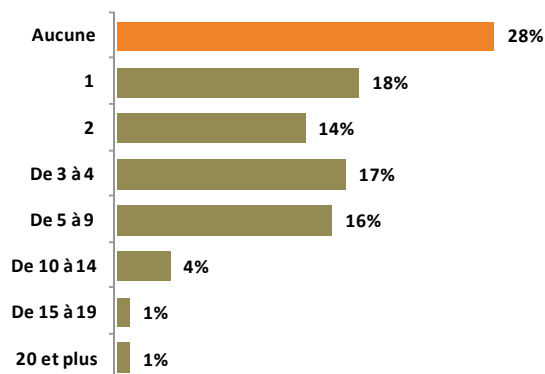
Cette moyenne équivaut à 0,6 exclusion définitive pour 100 élèves. On retrouve ici aussi le ratio de 3 pour 1 en défaveur des collèges RAR comparativement aux 3 autres types d'établissement :

- 1,8 en collège RAR,
- 0,6 en collège hors RAR,
- 0,2 en lycée,
- 0,9 en LP.

On peut enfin mesurer la part des exclusions définitives parmi l'ensemble des exclusions et s'intéresser ainsi à d'éventuels écarts de pratique parmi les différents types d'établissement.

En fait, on ne note pas d'écarts significatifs de pratique. En moyenne, sur 100 exclusions, 5 sont définitives et ce, quel que soit le type d'établissement.

Nombre annuel d'exclusions DÉFINITIVES
au cours de l'année scolaire écoulée



Base : ensemble des chefs
d'établissement (N = 497) et des CPE
(N = 490)

3.2 Profil des chefs d'établissement et des CPE

3.2.1 Profil sociodémographique des chefs d'établissement et des CPE

Sexe des chefs d'établissement et des CPE

Le métier de chef d'établissement est plus masculin que féminin (60 % d'hommes) alors que celui de CPE est plus féminin (68 %) de femmes.

Globalement (chefs d'établissement et CPE confondus), seuls les collèges hors RAR connaissent une proportion de femmes supérieure à celles des hommes, à savoir 59 %. Dans les autres types d'établissement, on retrouve de 53 à 55 % d'hommes. Pour ces collèges hors RAR, cet écart est essentiellement dû à la proportion de femmes plus importante parmi les chefs d'établissement, à savoir 48 %, alors que dans les autres établissements, cette proportion varie entre 27 et 29 % (cette tendance existe également au sein des CPE mais de façon nettement moins marquée). À titre de comparaison, notons qu'une enquête réalisée auprès des enseignants du second degré en 2008 indiquait une proportion de femme de 58 %.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

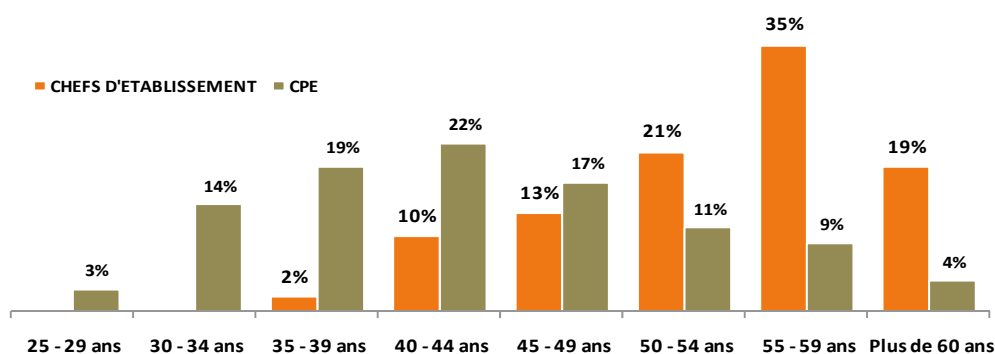
CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

Âge des chefs d'établissement et des CPE

On note un âge plus élevé des chefs d'établissement. Plus précisément, 25 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans alors qu'ils sont 76 % parmi les CPE. Autrement formulé, l'âge moyen des chefs d'établissement est de dix ans supérieur à celui des CPE (près de 54 ans contre 44,5 ans). L'enquête citée ci-dessous nous avait indiqué que l'âge moyen des enseignants du second degré était de 43,5.



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Niveau de diplôme des chefs d'établissement et des CPE

Une large majorité des chefs d'établissements et des CPE ont des diplômes compris entre les niveaux bac + 3 et bac + 5.

- 38 % des chefs d'établissement ont un diplôme de niveau bac + 4 et ils sont 21 % à avoir un diplôme de niveau bac + 5 et au-delà ;
- 41 % des CPE ont un diplôme de niveau bac + 3 et seulement 19 % un diplôme de niveau bac + 5 et au-delà.

Les autres diplômes concernent pour moitié l'agrégation, le CAPES, le CAPEPS, le DECS (diplôme d'études comptables supérieures)..., et pour moitié des diplômes de niveau brevet professionnel et ce, pour les deux populations.

	Chefs d'établissement	CPE
Bac	2 %	1 %
Bac + 2	14 %	2 %
Bac + 3	22 %	41 %
Bac + 4	38 %	36 %
Bac + 5	16 %	18 %
> Bac + 5	5 %	1 %
Autre	3 %	1 %
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Au-delà de la dispersion détaillée des niveaux de diplôme, on constate que le niveau « moyen » observé auprès des deux publics, qu'ils aient ou non plus de 50 ans, est le « bac + 3 ».

Logement de fonction

Une forte majorité des chefs d'établissement occupent un logement de fonction (81 %). Ils ne sont que 25 % en ce qui concerne les CPE mais il est important de noter que 58 % d'entre eux n'en ont pas à leur disposition.

	Chefs d'établissement	CPE
Oui, seul	29 %	7 %
Oui, avec ma famille	52 %	18 %
Non, il n'y en a pas	4 %	58 %
Non, dispensé (dérogation)	15 %	16 %
Non	-	1 %
Non réponse	0 %	0 %
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

3.2.2 Profil professionnel des chefs d'établissement et des CPE

Statut actuel des chefs d'établissement et des CPE

Le statut actuel des chefs d'établissement correspond à la répartition des établissements par type. Il n'appelle donc que peu de commentaires.

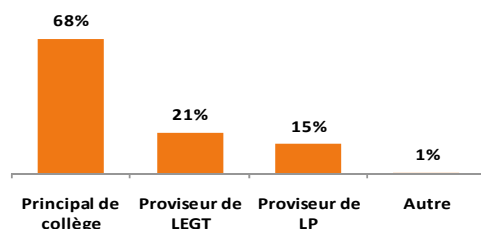
Signalons cependant que 5 % des chefs d'établissement ont déclaré plusieurs statuts :

- 2 % sont à la fois principal de collège et proviseur de LEGT,
- 2 % sont à la fois proviseur de LP et proviseur de LEGT,
- 1 % est à la fois principal de collège et proviseur de LP.

Le poste « Autre » concerne essentiellement des cités scolaires.

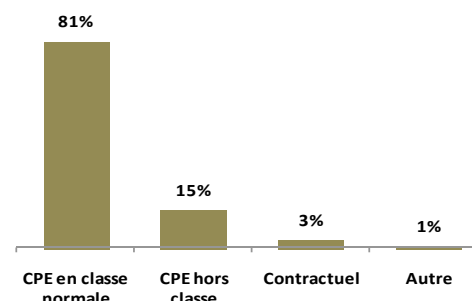
Pour ce qui est des CPE, 81 % exercent en classe normale, 15 % sont des CPE hors classe et 3 % sont contractuels. Le poste « Autre » concerne un CPE « Délégation fonctionnelle » et un CPE occupant également la fonction de principal adjoint.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

Les classes prises en charge par les chefs d'établissement et les CPE

En moyenne, les chefs d'établissement ont en charge plus d'un cycle² (1,6), les CPE ayant légèrement moins (1,3).

	Chefs d'établissement	CPE
De la 6 ^e à la 3 ^e	66 %	65 %
De la 2 nd e générale à la terminale	18 %	15 %
De la 2 nd e générale à la terminale technologique	13 %	11 %
Classes post-bac	15 %	9 %
CAP, BEP et bac pro	18 %	15 %
Enseignement spécialisé (SEGPA)	10 %	5 %
Formation continue adulte	10 %	1 %
Apprentissage	1 %	0 %
3 ^e découverte professionnelle	1 %	2 %
Autre*	12 %	8 %
Total	165 %	131 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

*Autre : soit : - des classes précises comme toutes les 4^{es} et 3^{es} de l'établissement (ou autres) et non un niveau de la 6^e à la 3^e. par exemple, 2 % des chefs d'établissement ont en charge des classes de 4^e et de 3^e, 1 % des classes de 6^e et 3^e, ou encore 1 % des CPE ont en charge des classes de 5^e et 4^e, 1 % des classes de 6^e et 4^e, etc. ;

- des classes spécialisées (classe d'accueil pour élèves non francophones, Abibac...). Par exemple, 5 % des chefs d'établissement et 1 % des CPE ont en charge des unités pédagogiques d'intégration (UPI) qui, devenues des unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS), sont les dispositifs collectifs au sein d'un établissement du second degré pour proposer en milieu scolaire ordinaire des possibilités d'apprentissage souples et diversifiées.

² L'enseignement au collège est organisé en quatre niveaux répartis en trois cycles : le cycle d'adaptation (classe de sixième), le cycle central (classes de cinquième et de quatrième) et le cycle d'orientation (classe de troisième). L'organisation des études au lycée est divisée en deux cycles : le cycle de détermination, en seconde, et le cycle terminal.

4 LES PARCOURS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES CPE

4.1 *Le mode d'accès au corps actuel de chef d'établissement*

Les chefs d'établissement peuvent être recrutés par concours, liste d'aptitude ou détachement

Au concours de deuxième classe (ou C2), peuvent se présenter les candidats justifiant de **cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un ou plusieurs corps, grades ou emplois suivants** :

- fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps de personnels enseignants de l'enseignement du premier degré ou du second degré, à un corps de personnels d'éducation ou à un corps de personnels d'orientation.
- fonctionnaires titulaires nommés dans les fonctions de directeur adjoint de SEGPA, de directeur d'EREA, de directeur d'ERPD, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré relevant du ministère de l'éducation nationale.

Au concours de première classe (ou C1), peuvent se présenter les candidats justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un ou plusieurs des corps et grades mentionnés ci-dessus et les fonctionnaires appartenant aux corps suivants :

- de professeurs agrégés,
- de professeur de chaire supérieure,
- de maîtres de conférences,
- ou assimilés.

Les chefs d'établissement peuvent être recrutés également par liste d'aptitude, uniquement en deuxième classe (C2). Les personnels de direction sont recrutés dans la limite du quinzième des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente dans ce grade. Peuvent figurer sur cette liste :

- les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps de personnels enseignants de l'enseignement du premier degré ou du second degré, à un corps de personnels d'éducation ou à un corps de personnels d'orientation, justifiant de dix années de services effectifs en qualité de fonctionnaires dans un ou plusieurs de ces corps, et avoir exercé l'une des fonctions de direction d'établissement mentionnées dans le paragraphe des missions pendant vingt mois au moins, de façon continue ou fractionnée, durant les cinq dernières années scolaires ;
- les fonctionnaires titulaires occupant ou ayant occupé un emploi de directeur adjoint de SEGPA, de directeur d'EREA, de directeur d'ERPD, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et qui justifient de cinq ans de services effectifs en qualité de titulaire nommé dans un ou plusieurs de ces emplois.

Les personnels de direction sont placés en situation d'alternance en pleine responsabilité dès leur nomination. Fonctionnaires stagiaires, ils sont tenus de suivre une formation initiale statutaire visant à les impliquer pleinement dans leur nouvelle situation de personnel d'encadrement : culture commune des cadres, développement des compétences requises, formation au geste professionnel.

Cette formation est mise en place dans différents lieux : à l'École supérieure de l'éducation nationale (ESEN), en académie sous la responsabilité d'équipes de pairs formateurs, en entreprise, dans d'autres unités d'enseignement, dans d'autres services publics, et à l'étranger. Elle inclut des productions écrites

visant au développement des aptitudes à l'analyse de systèmes ou de problématiques, ainsi que la participation à des travaux intercatégoriels.

La titularisation prend en compte la qualité de la participation du stagiaire aux actions de formation.

- Dans l'enquête, plus des deux tiers des chefs d'établissement ont été recrutés par la voie du concours de 2^e classe (concours C2.). Cette proportion (68 %) est plus forte parmi les chefs d'établissement exerçant en collège (79 % en collège RAR et 72 % en collège hors RAR) que dans les lycées (53 % en lycée général et technologique et 67 % en lycée professionnel). Les deux autres principaux modes d'accès représentent respectivement 17 % des chefs d'établissement pour le concours de 1^{re} classe (concours C1), et 11 % des chefs d'établissement (25 % pour ce qui est des chefs d'établissement en lycée général et technologique) pour l'entrée dans la fonction par liste d'aptitude.

- La liste d'aptitude qui a permis de recruter

	Chefs d'établissement
Concours C1	17 %
Concours C2	68 %
Détachement en première classe	1 %
Détachement en deuxième classe	1 %
Liste d'aptitude	11 %
Autre	2 %
Total	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

4.2 Le mode d'accès au corps actuel de conseiller principal d'éducation

Les conseillers principaux d'éducation sont recrutés par concours externe, concours interne ou un troisième concours organisés dans les conditions suivantes :

1° **Le concours externe** est ouvert :

- aux candidats justifiant, à la date de clôture des registres d'inscription, qu'ils sont inscrits en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme jugé équivalent par le ministère chargé de l'éducation ;

- aux candidats justifiant, à la date de clôture des registres d'inscription, d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministère chargé de l'éducation.

Pour être nommés dans le corps des conseillers principaux d'éducation, les candidats ayant subi avec succès les épreuves du concours externe doivent justifier d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministère chargé de l'éducation. Ceux qui ne peuvent le faire lors de la rentrée scolaire suivant leur réussite au concours gardent le bénéfice du concours jusqu'à la rentrée scolaire suivante. S'ils justifient alors d'un tel titre ou diplôme, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires. Dans le cas contraire, ils perdent le bénéfice du concours et ne peuvent être nommés.

2° **Le concours interne** est ouvert :

- aux fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent et aux militaires justifiant, les uns et les autres, de l'un des titres ou diplômes requis pour la nomination des lauréats du concours externe et de trois années de services publics ;

- aux personnels enseignants de catégorie A justifiant de trois années de services publics ;

- aux personnels non titulaires exerçant des fonctions d'éducation dans les établissements d'enseignement publics relevant du ministère chargé de l'éducation, ainsi qu'aux candidats ayant exercé ces fonctions dans les mêmes établissements pendant tout ou partie de la période

comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de clôture des inscriptions aux concours. L'ensemble des candidats doit justifier de l'un des titres ou diplômes requis pour la nomination des lauréats du concours externe et de trois années de services publics ;

- aux assistants d'éducation recrutés en application de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation et aux maîtres d'internat et surveillants d'externat des établissements d'enseignement publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, justifiant, les uns et les autres, de l'un des titres ou diplômes requis pour la nomination des lauréats du concours externe et de trois années de services publics.

3° Le troisième concours est ouvert :

- aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de cinq ans au moins, d'une ou de plusieurs des activités professionnelles exercées en dehors de la Fonction publique et mentionnées au 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ce troisième concours a été institué en application de la loi du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire.

Le nombre des places réservées aux candidats mentionnés au 2° du présent article ne peut être supérieur au tiers du nombre total des emplois mis au concours externe et au concours interne. Le nombre des places offertes aux candidats mentionnés au 3° du présent article ne peut être supérieur à 10 % du nombre total des places offertes aux trois concours. Toutefois, les emplois mis aux concours qui ne sont pas pourvus par la nomination de candidats de la catégorie correspondante peuvent être attribués aux candidats des autres concours, dans la limite de 20 % du total des places mises à ces concours.

Les conditions requises des candidats aux concours visés au présent article s'apprécient à la date de clôture des registres d'inscription aux concours fixée par arrêté conjoint du ministre de l'éducation nationale et du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État.

Pour chaque concours, le jury établit par ordre de mérite la liste des candidats admis. Il peut établir une liste complémentaire. Le nombre des nominations de candidats inscrits sur la liste complémentaire ne peut excéder 30 % du nombre total des emplois offerts.

À la différence de ce troisième concours, le concours réservé est réservé à certains agents non titulaires des établissements d'enseignement ou des services relevant du ministère.

En 2004 et 2005, également, ont eu lieu des sessions de recrutement de CPE par examen professionnel, ce qui explique que les CPE aient pu déclarer différents modes de recrutement.

Une fois reçus au concours, les lauréats sont nommés conseiller principal d'éducation stagiaire et affectés dans une académie où ils effectuent un stage d'un an dans un établissement. Pendant ce stage, ils bénéficient d'un accompagnement et de périodes de formation organisées au cours de l'année scolaire.

La validation du stage est effectuée par un jury. Après validation, les stagiaires sont titularisés. Pendant l'année de stage, les stagiaires formulent des vœux pour leur première affectation en tant que titulaire, dans le cadre du mouvement national à gestion déconcentrée.

Dans l'enquête, un peu plus de la moitié des CPE a été recrutée par le concours externe. Ce mode d'accès est particulièrement fréquent parmi les CPE en collège RAR puisqu'il concerne 74 % d'entre eux. 27 % ont quant à eux obtenu leur poste de CPE par le concours interne. Les autres modes d'accès au poste de CPE sont plus rares :

- 9 % sont passés par le concours réservé ou le troisième concours,
- 5 % par intégration,
- 4 % par un autre mode (désignation du rectorat, examen professionnel) ou sont encore contractuels.

	CPE
Concours externe	55 %
Concours interne	27 %
Concours réservé	9 %
Troisième concours	1 %
Intégration ³	5 %
Autre	3 %
Total	100 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

4.3 Le corps précédent des chefs d'établissement et des conseillers principaux d'éducation

Le corps précédent des chefs d'établissement

Quatre anciens corps concernent à eux seuls plus des trois quarts des chefs d'établissement. Ainsi, on retiendra que les chefs d'établissement étaient auparavant :

- certifiés ou bi-admissibles pour 38 % d'entre eux,
- CPE pour 15 %,
- professeurs de lycée professionnel pour 13 %,
- ou professeur d'enseignement général de collège (PEGC) pour 10 % d'entre eux, dont le recrutement a cessé depuis 1986.

	Chefs d'établissement
Agrégé(e) / chaire supérieure	7 %
Certifié / bi-admissible	38 %
PLP	13 %
PEGC	10 %
Chargé(e) d'enseignement	2 %
Professeur des écoles	4 %
Instituteur	1 %
CPE	15 %
Directeur/trice de CIO, COP	3 %
Inspecteur de l'éducation nationale	0 %
Adjoint d'enseignement	0 %
Professeur SAP	1 %
Principal adjoint	1 %
Professeur second degré	2 %
Autre corps éducation nationale	2 %
Total	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

³ En 1989, les conseillers d'éducation dont le recrutement a cessé ont été intégrés dans le corps des CPE.

Le corps précédent des CPE

Pour les CPE, ce sont seulement trois anciens corps qui concernent à eux seuls 70 % des CPE :

- 40 % des CPE sont d'anciens surveillants,
- 16 % sont d'anciens maîtres auxiliaires,
- 14 % étaient auparavant étudiants.

Retenons aussi que 6 % des CPE ne proviennent pas de l'éducation nationale (ce taux atteint même 10 % pour les CPE en lycée professionnel).

En regroupant l'ensemble des personnes ayant exercé une fonction d'enseignement (maître auxiliaire, professeur de lycée professionnel (PLP), PEGC, chargé d'enseignement, professeur des écoles et instituteur), on note qu'un CPE sur cinq provient d'un corps d'enseignant.

	CPE
PLP	1 %
PEGC	1 %
Chargé(e) d'enseignement	1 %
Professeur des écoles	2 %
Instituteur	0 %
Surveillant	40 %
Étudiant(e)	14 %
Aide-éducateur	3 %
Conseiller d'éducation	5 %
CPE auxiliaire	1 %
Maître auxiliaire	16 %
Contractuel CPE	3 %
Assistant d'éducation	1 %
CPE / CPE classe normale	1 %
Maître d'internat	1 %
Autre corps éducation nationale	3 %
Autre corps hors éducation nationale	6 %
A toujours été CPE	1 %
Non réponse	1 %
Total	100%

Base : ensemble des CPE (N = 490)

4.4 Ancienneté d'exercice du métier

4.4.1 Ancienneté de carrière

L'ancienneté de carrière moyenne est de 11,5 ans pour les chefs d'établissement et de 12,5 ans pour les CPE. Cette relative similitude se retrouve dans les répartitions ci-dessous très proches d'un profil à l'autre.

	Chefs d'établissement	CPE
Moins de 5 ans	13 %	12 %
De 5 à 9 ans	31 %	27 %
De 10 à 14 ans	27 %	25 %
De 15 à 19 ans	16 %	18 %
20 ans et plus	13 %	18 %
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

On en déduit qu'en moyenne, les chefs d'établissement ont commencé leur carrière à 42 ans, contre 32 ans pour les CPE.

4.4.2 Ancienneté dans le poste actuel

L'obligation de mobilité des chefs d'établissement explique, au moins en grande partie, que leur ancienneté dans le poste actuel soit nettement inférieure à celle des CPE. Ainsi, les chefs d'établissement occupent leur poste actuel depuis un peu plus de 3 ans en moyenne alors que les CPE exercent dans leur établissement actuel depuis 7 ans en moyenne.

Il n'est donc pas surprenant de constater que 83 % des chefs d'établissement sont dans leur collège ou lycée actuel depuis moins de 5 ans, ce taux n'étant que de 43 % pour ce qui est des CPE.

	Chefs d'établissement	CPE
Première année dans l'établissement	22 %	15 %
2 ans	24 %	11 %
De 3 à 4 ans	37 %	17 %
De 5 à 9 ans	14 %	28 %
De 10 à 14 ans	2 %	17 %
De 15 à 19 ans	-	6 %
20 ans et plus	-	5 %
Non réponse	1 %	1 %
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

L'ancienneté dans le poste actuel des chefs d'établissement est très proche, quel que soit le type d'établissement. L'obligation de mobilité prévaut dans tous les cas. Pour les CPE, l'ancienneté est sensiblement plus élevée en lycée général (9 ans) qu'en collège RAR (5 ans).

4.5 Nombre de changements d'établissement depuis la première affectation

En moyenne, le nombre de changements d'établissement ne varie que peu entre les chefs d'établissement et les CPE (2,4 contre 2,0). En revanche, on pourra retenir que les CPE sont deux fois plus nombreux à exercer leur métier dans leur tout premier établissement.

	Chefs d'établissement	CPE
Aucun	13 %	30 %
1 changement	19 %	17 %
2 changements	17 %	19 %
3 changements	26 %	13 %
4 changements	15 %	5 %
5 changements et plus	10 %	16 %
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

On peut en déduire qu'en moyenne, les chefs d'établissement changent de poste tous les cinq ans, les CPE, tous les six ans.

Les 16 % de CPE qui ont changé cinq fois et plus d'établissement appartiennent davantage au groupe 1, qui est également le plus petit des groupes (28 individus en pondéré).

5 RÔLE PERÇU ET ATTENDU DU MÉTIER

Les chefs d'établissement

Que ce soit dans la réalité ou dans l'idéal, les chefs d'établissement sont et veulent être avant tout les pilotes de leur établissement.

« Voici différentes propositions susceptibles de s'appliquer aux chefs d'établissement. Pouvez-vous classer les trois premières qui s'appliquent le plus à la réalité ? Pour vous, un chef d'établissement est avant tout quelqu'un... »

« Et les trois premières qui devraient s'appliquer dans l'idéal à la personnalité du chef d'établissement ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
Qui est le véritable pilote de l'établissement	48 %	69 %	63 %	8%
Sur lequel repose le dynamisme ou l'inertie de l'établissement	22 %	61 %	6 %	40 %
Qui est avant tout le responsable pédagogique et éducatif de l'établissement	19 %	58 %	15 %	66 %
Qui est le responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement	5 %	53 %	1 %	36 %
Qui fait appliquer les principes fondateurs de la République	4 %	26 %	10 %	38 %
Qui développe des enjeux sociaux dans les situations quotidiennes (responsabilisation, démarche de projet...)	3 %	24 %	3 %	26 %
Qui connaît bien la psychologie de l'enfant, de l'adolescent	0 %	7 %	1 %	7 %
Qui recherche un développement personnel (équilibre)	-	1 %	0 %	3 %
Non réponse	-	-	1 %	1 %
Total	100 %	299 %	100 %	299 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Quatre missions définissent la réalité du poste de chef d'établissement :

- le pilotage de l'établissement (de loin la première),
- la responsabilité du dynamisme de l'établissement,
- la responsabilité pédagogique et éducative,
- la responsabilité des ressources humaines.

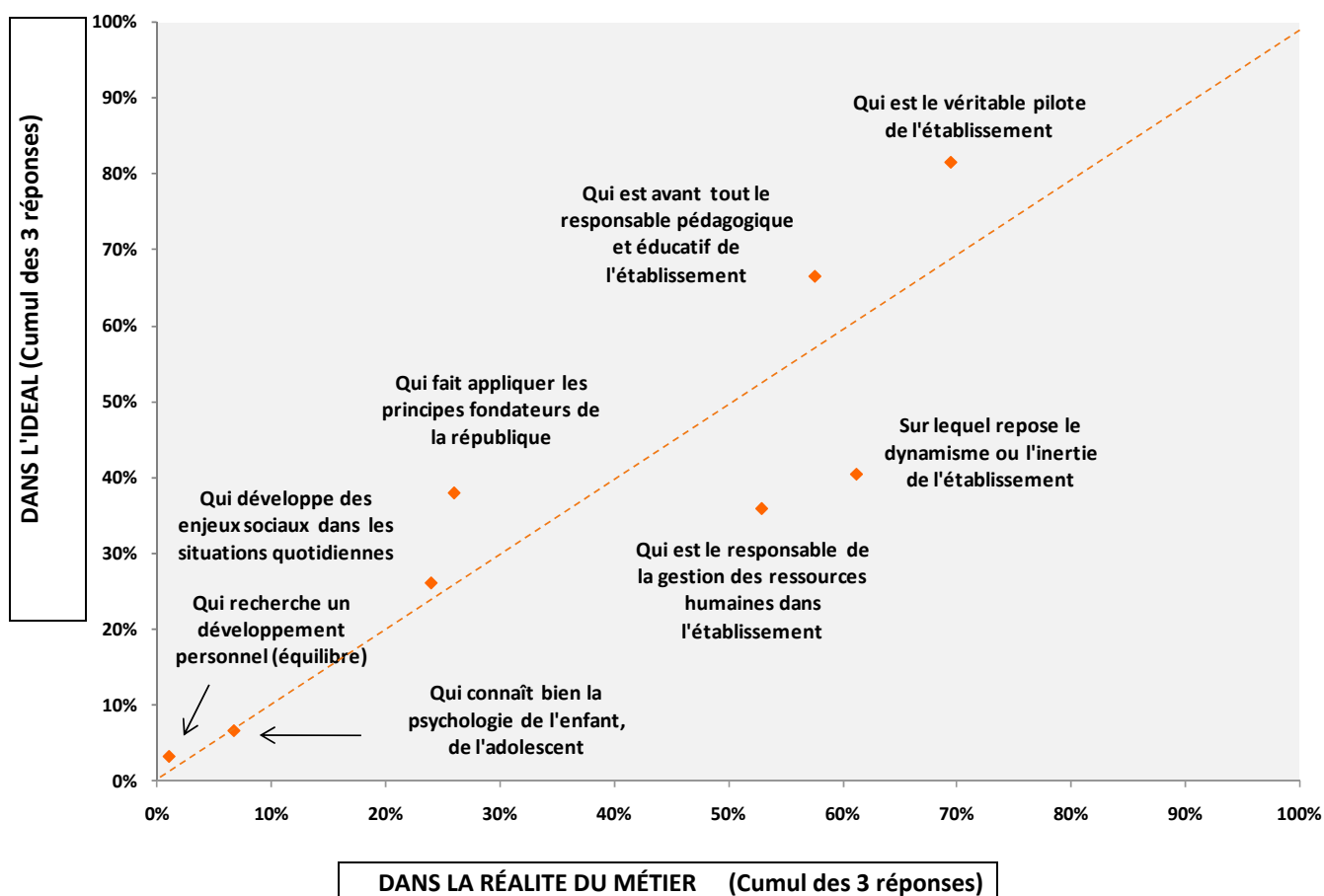
Ces quatre missions devancent très largement les quatre autres testées :

- la responsabilité de l'application des principes fondateurs de la République,
- le développement des enjeux sociaux au quotidien,
- la connaissance de la psychologie de l'enfant,
- la recherche du développement personnel.

Du point de vue des chefs d'établissement, il y a en fait globalement adéquation entre la perception de la réalité du métier et ce qu'ils souhaiteraient.

Afin de comparer plus facilement et de façon globale la réalité et l'idéal, les opinions sont présentées conjointement sur le graphe (ci-dessous). Ainsi, les items proches de la diagonale correspondent à une situation d'adéquation entre la réalité et l'idéal, ceux se situant en dessous de cette diagonale correspondent à des rôles ou fonctions insuffisamment exercés au regard des attentes des chefs d'établissement et, à l'opposé, les items se positionnant au-dessus de la diagonale correspondent à des rôles ou fonctions que ces chefs d'établissement souhaiteraient plus souvent exercer.

Proportions de chefs d'établissement ayant cité les différents critères liés au rôle du chef d'établissement dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



Les CPE

Alors que la responsabilité du pilotage devance largement les autres responsabilités de la fonction de chef d'établissement, on observe une dilution des missions afférentes aux CPE. Qu'il s'agisse du contenu réel de leur métier ou du contenu idéal, aucun critère d'évidence ne se dégage. Si le pilotage du service de la vie scolaire cumule globalement un quart des premières réponses, il ne domine pas les autres missions. On devine ainsi un métier aux responsabilités plus éparses.

Contrairement aux chefs d'établissement, on observe des écarts (parfois très importants) entre le rôle réellement exercé par les CPE et celui qu'ils souhaiteraient idéalement exercer.

Ces CPE souhaitent avant tout avoir un rôle moins central dans la gestion des crises et conflits ou des règles de vie et du droit dans l'établissement.

À l'inverse, ils semblent en attente d'un rôle plus impliquant, souhaitant davantage contribuer à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative dans l'établissement ou encore développer les enjeux sociaux dans les situations quotidiennes.

Enfin, le conseil, les aspects plus psychologiques sont et demeurent des fonctions moins importantes aux yeux des CPE.

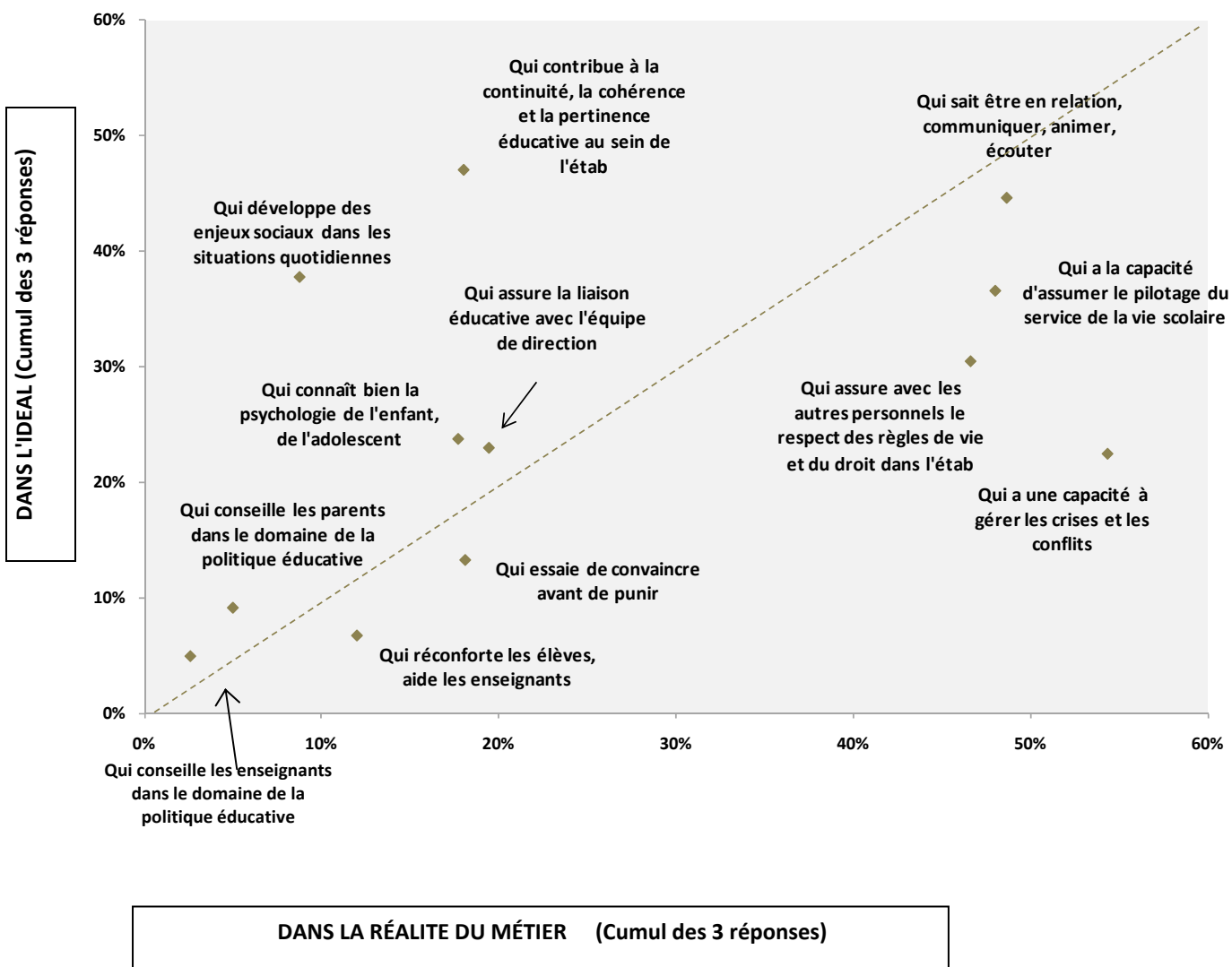
« Voici différentes propositions susceptibles de s'appliquer aux CPE. Pour chacune d'elles, pouvez-vous classer les trois premières qui s'appliquent le plus à la réalité ? Pour vous, un CPE est avant tout quelqu'un... »

« Et les trois premières qui devraient s'appliquer dans l'idéal à la personnalité du CPE ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
Qui a une capacité à gérer les crises et les conflits	18 %	54 %	7 %	22 %
Qui sait être en relation, communiquer, animer, écouter	16 %	49 %	16 %	45 %
Qui a la capacité d'assumer le pilotage du service de la vie scolaire	28 %	48 %	22 %	37 %
Qui assure avec les autres personnels le respect des règles de vie et du droit dans l'établissement	17 %	47 %	9 %	30 %
Qui assure la liaison éducative avec l'équipe de direction	2 %	19 %	4 %	23 %
Qui essaie de convaincre avant de punir	2 %	18 %	2 %	13 %
Qui contribue à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative au sein de l'établissement	5 %	18 %	17 %	47 %
Qui connaît bien la psychologie de l'enfant, de l'adolescent	7 %	18 %	10 %	24 %
Qui réconforte les élèves, aide les enseignants	2 %	12 %	1 %	7 %
Qui développe des enjeux sociaux dans les situations quotidiennes (responsabilisation, démarche de projet...)	2 %	9 %	9 %	38 %
Qui conseille les parents dans le domaine de la politique éducative	-	5 %	2 %	9 %
Qui conseille les enseignants dans le domaine de la politique éducative	1%	3 %	1 %	5 %
Non réponse	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	300 %	100 %	300 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

Proportions de CPE ayant cité les différents critères liés au rôle du CPE dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



6 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 Les conditions de travail des chefs d'établissement

6.1.1 L'organisation pédagogique et scolaire

Concernant l'organisation pédagogique et scolaire, on remarque de forts écarts entre la réalité et les attentes des chefs d'établissement, (que ce soit sur la première réponse ou sur le cumul des trois réponses qui mobilisent le plus de temps de travail), exception faite de la coordination et l'animation pédagogique et éducative de l'établissement qui sont les activités auxquelles les chefs d'établissement consacrent le plus de temps dans la réalité mais aussi celles auxquelles ils souhaiteraient consacrer le plus de temps dans l'idéal.

Ainsi, ils déclarent que « l'organisation de la vie scolaire et la mise en place des réformes » et surtout l'accueil et la surveillance, tâches quotidiennes, occupent deux à quatre fois plus de leur temps qu'ils ne le souhaiteraient. On peut noter par ailleurs que l'accueil et la surveillance dans l'établissement sont jugés particulièrement chronophages par les chefs d'établissement implantés en commune rurale ou ville isolée (48 %) sur le cumul de trois réponses. Dans le cadre de leur mission, qui consiste à conduire la politique pédagogique et éducative de l'établissement, ils souhaiteraient donc consacrer moins de temps à des fonctions « quotidiennes » et davantage se consacrer à l'élaboration du projet d'établissement et participer aux réflexions sur le pilotage de l'établissement et à la coordination et à l'animation pédagogique et éducative des enseignants (particulièrement les chefs d'établissement de commune rurale ou de ville isolée sur cet item). On retrouve là, plus généralement, la volonté des chefs d'établissement d'incarner le pilote de l'établissement.

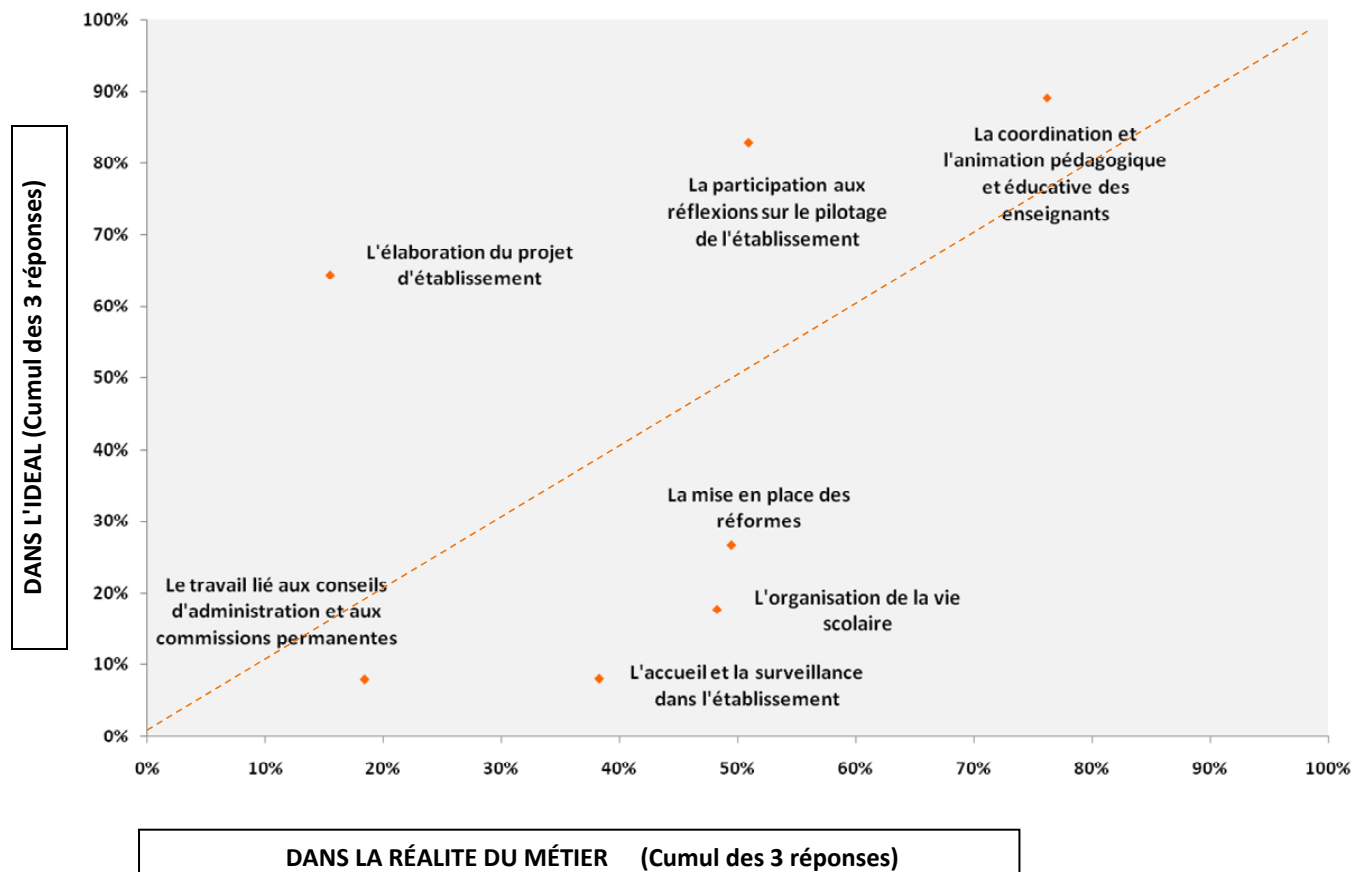
Voici une liste d'activités qui concernent l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement. Pouvez-vous classer les trois premières activités auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité de votre métier ? En 1^e ? En 2^e ? En 3^e ? »

« Et les trois premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
La coordination et l'animation pédagogique et éducative des enseignants	29 %	76 %	38 %	89 %
La participation aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	18 %	51 %	43 %	83 %
La mise en place des réformes	15 %	50 %	4 %	27 %
L'organisation de la vie scolaire	22 %	49 %	3 %	18 %
L'accueil et la surveillance dans l'établissement	13 %	38 %	0 %	8 %
Le travail lié aux conseils d'administration et aux commissions permanentes	2 %	18 %	0 %	8 %
L'élaboration du projet d'établissement	1 %	15 %	11 %	64 %
Non réponse	0 %	1 %	1 %	2%
Total	100 %	298 %	100 %	297 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Proportions de chefs d'établissement ayant cité les différents critères liés à l'organisation pédagogique et scolaire dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



6.1.2 Les activités les plus chronophages des chefs d'établissement

L'interrogation sur les temps des différentes missions afférentes aux chefs d'établissement, dans le cadre général d'une extension de la charge de travail, renvoie assez mécaniquement à des réponses indiquant que ces tâches sont chronophages. On doit donc principalement analyser les réponses indiquant que telle ou telle mission est « tout à fait » chronophage. Répondre à de telles questions en indiquant que cette tâche est « plutôt » chronophage revient sans doute à concéder qu'elle prend un temps normal.

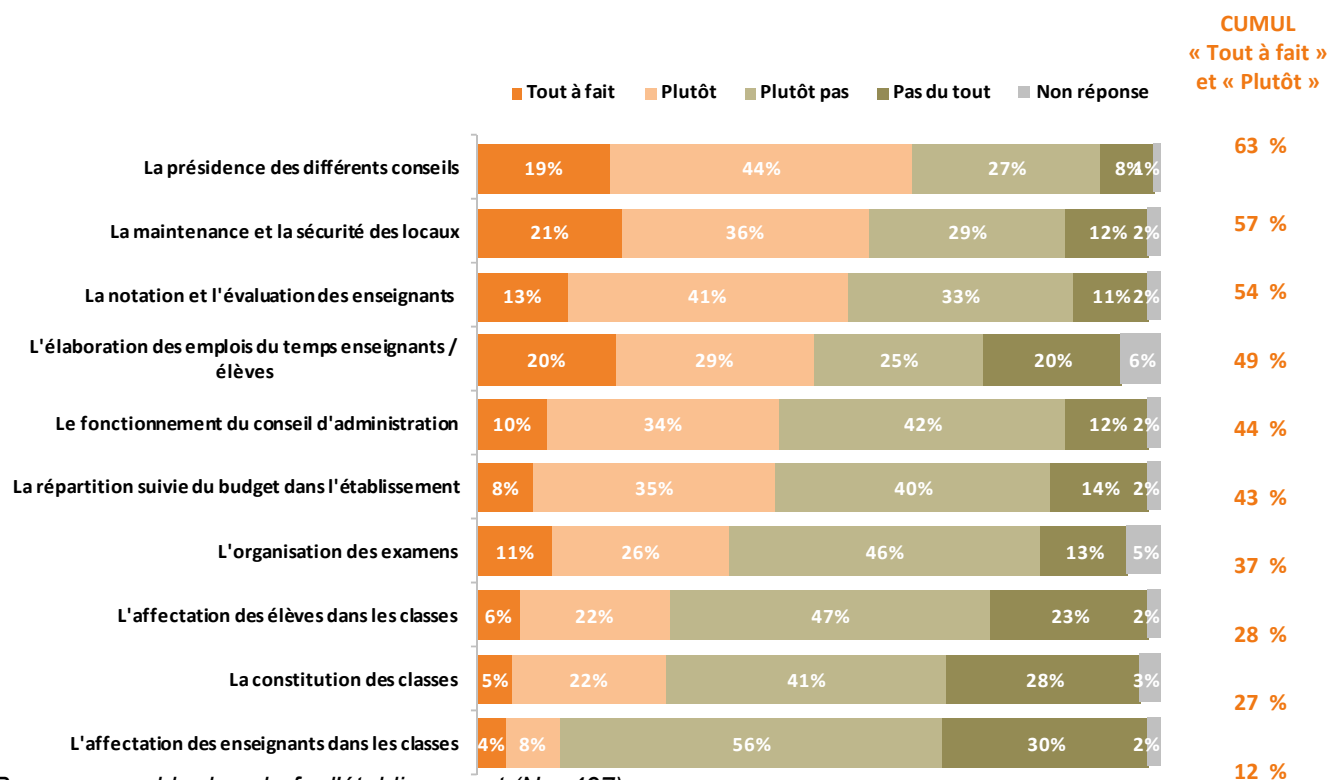
Il ressort de l'enquête que, selon les réponses analysées, seuls de 4 à 21 % des chefs d'établissement considèrent que les différentes missions sont trop (« tout à fait ») chronophages.

Trois activités se distinguent en étant considérées comme chronophages par la moitié ou plus des chefs d'établissement et prenant « tout à fait » trop de temps pour environ 20 % d'entre eux : la présidence des différents conseils, la maintenance et la sécurité des locaux et, enfin, l'élaboration des emplois du temps enseignants/élèves. L'aspect chronophage de la présidence des conseils est cependant à relativiser, car il faut rappeler que les chefs d'établissement ont été interrogés fin juin, c'est-à-dire lors d'une période où les conseils peuvent être nombreux.

Deux autres éléments permettent de conclure que peu d'activités semblent prendre trop de temps aux chefs d'établissement :

- d'abord des taux d'accord cumulés qui sont rarement supérieurs à 50 % et, le cas échéant, qui ne dépassent pas 63 % pour une seule des activités,
- et des taux de réponse « pas du tout » le plus souvent supérieurs aux réponses « tout à fait ».

« Concernant les activités suivantes, diriez-vous qu'elles prennent trop de temps ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

6.1.3 Les élèves et les parents

Les activités relatives aux élèves et à leurs parents sont les plus chronophages dans la réalité. Elles sont aussi celles auxquelles les chefs d'établissement souhaiteraient consacrer le plus de temps dans l'idéal. Ces activités sont l'orientation des élèves et la dialogue avec les parents.

Cependant, les chefs d'établissement voudraient consacrer encore plus de temps à ces aspects « relationnels » de leur métier, auxquels il convient d'ajouter le suivi social des élèves.

À l'opposé, les chefs d'établissement souhaiteraient consacrer beaucoup moins de temps à leur rôle de « médiateur », en particulier en ce qui concerne la gestion des conflits élèves/professeurs et les conflits entre élèves. C'est en établissement de commune rurale ou en ville isolée que les chefs d'établissement déclarent consacrer le plus de temps à l'orientation des élèves (83 % contre 69 % en moyenne) et au dialogue avec les parents d'élèves (71 % contre 63 % en moyenne) ; réciproquement, la gestion des conflits élèves/professeurs est perçue par eux moins chronophage au quotidien.

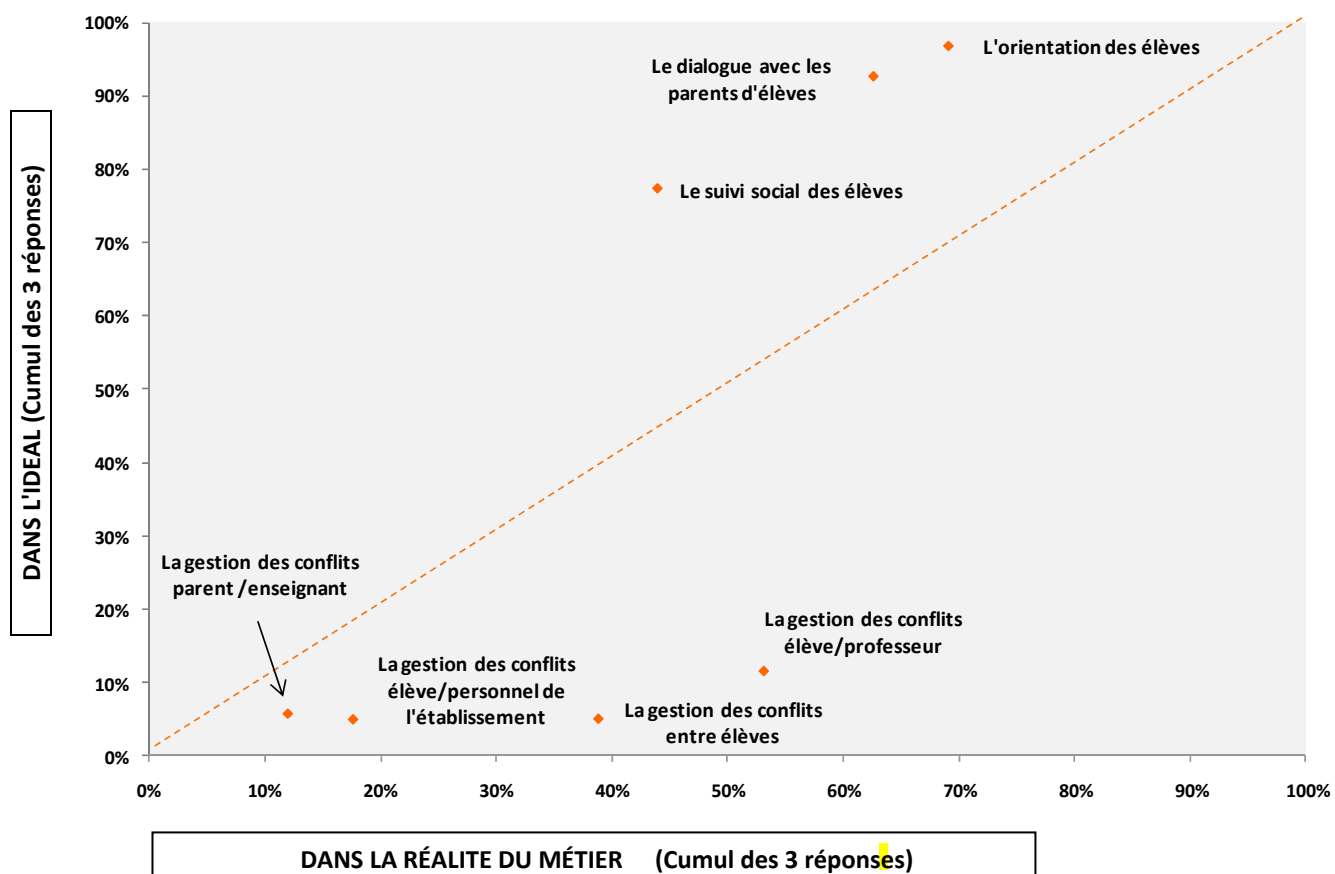
« Voici une liste d'activités qui concernent les élèves et leurs parents. Pouvez-vous classer les trois premières activités auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

« Et les trois premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
L'orientation des élèves	27 %	69 %	65 %	98 %
Le dialogue avec les parents d'élèves	14 %	63 %	23 %	94 %
La gestion des conflits élèves/professeurs	25 %	53 %	1 %	13 %
Le suivi social des élèves	9 %	44 %	9 %	77 %
La gestion des conflits entre élèves	19 %	39 %	1 %	4 %
La gestion des conflits parents/enseignants	2 %	18 %	0 %	6 %
La gestion des conflits élèves/personnels de l'établissement	3 %	12 %	0 %	7 %
Non réponse	1 %	1 %	1 %	1 %
Total	100 %	298 %	100 %	295 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Proportions de chefs d'établissement ayant cité les différents critères liés aux élèves et aux parents dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



6.1.4 L'organisation administrative

Le dialogue et la concertation avec les enseignants et les personnels représentent nettement la principale activité des chefs d'établissement pour ce qui est de l'organisation administrative. Cette dimension du métier des chefs d'établissement est la principale dans la réalité du métier mais aussi dans sa représentation idéale, tout particulièrement pour les chefs d'établissement des communes rurales ou villes isolées, qui souhaiteraient (pour 96 % d'entre eux) y consacrer plus de temps, occupés davantage que les autres (45 %) par leurs relations avec la collectivité territoriale de rattachement.

D'autres aspects administratifs du métier semblent être chronophages pour les chefs d'établissement, mais ceci dans des proportions qui demeurent raisonnables (de 13 à 18 points d'écart entre l'idéal et la réalité) :

- Les commissions externes à l'établissement,
- les relations avec les services académiques,
- et la notation et l'évaluation des enseignants.

Une réelle attente se dessine et concerne les relations avec les corps d'inspection : seuls 11 % des chefs d'établissement estiment que cet aspect de leur métier fait partie des activités auxquelles ils consacrent le plus de temps, mais ils sont 51 % à déclarer que ce même aspect fait partie des activités auxquelles ils souhaiteraient consacrer le plus de temps dans l'idéal.

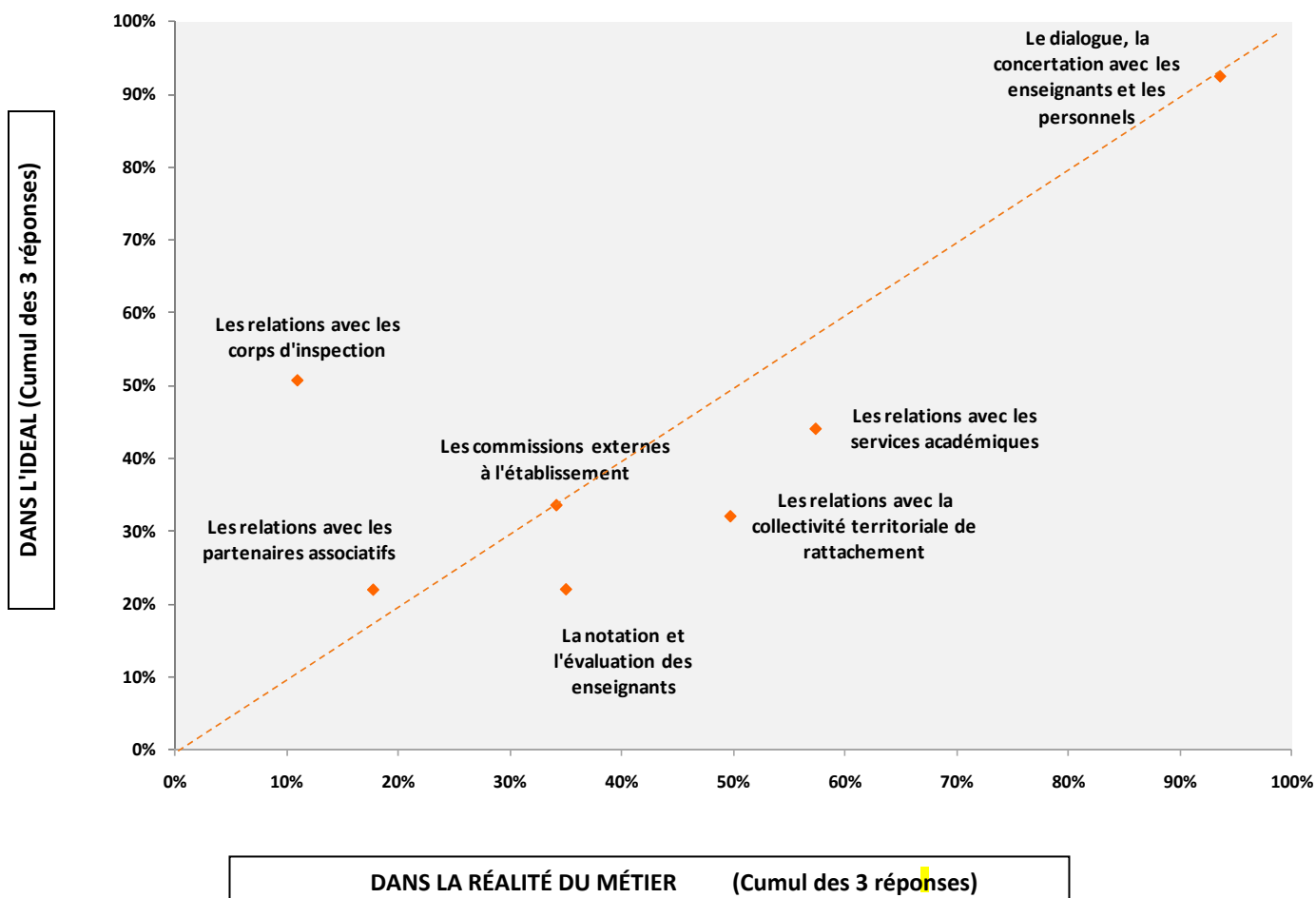
« Voici une liste d'activités qui concernent l'organisation administrative et pédagogique de l'établissement. Pouvez-vous classer les trois premières activités auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

« Et les trois premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
Le dialogue, la concertation avec les enseignants et les personnels	74 %	94 %	75 %	91 %
Les relations avec les services académiques	7 %	57 %	5 %	44 %
Les commissions externes à l'établissement (bassin, district, ZEP, transports, etc.)	9 %	50 %	3 %	32 %
La notation et l'évaluation des enseignants	6 %	35 %	5 %	22 %
Les relations avec la collectivité territoriale de rattachement (département ou région)	3 %	34 %	3 %	34 %
Les relations avec les partenaires associatifs	1 %	18 %	0 %	22 %
Les relations avec les corps d'inspection	0 %	11 %	8 %	51 %
Non réponse	0 %	0 %	1 %	1 %
Total	100 %	299 %	100 %	297 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Proportions de chefs d'établissement qui citent les différents critères liés à l'organisation administrative dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



6.2 Les conditions de travail des CPE

6.2.1 Les élèves

Pour les aspects liés aux élèves dans les fonctions des CPE, il convient d'observer une sensible discordance entre la réalité du métier et l'idéal souhaité. Ainsi, les activités auxquelles les CPE consacrent le plus de temps dans la réalité sont aussi celles auxquelles ils souhaiteraient consacrer le moins de temps dans l'idéal, l'inverse se produisant aussi.

Conscients de leur mission, qui contribue à placer les élèves dans les meilleures conditions possibles pour leur scolarité, on retrouve à nouveau la volonté des CPE de s'impliquer davantage dans le parcours de l'élève et dans le travail en équipe, en souhaitant participer à sa réussite, en favorisant son épanouissement ou encore en créant les conditions du dialogue dans l'action éducative plutôt que de n'être qu'un « médiateur » ou un « gendarme » en gérant principalement les élèves perturbateurs, l'absentéisme ou encore les parents d'élèves.

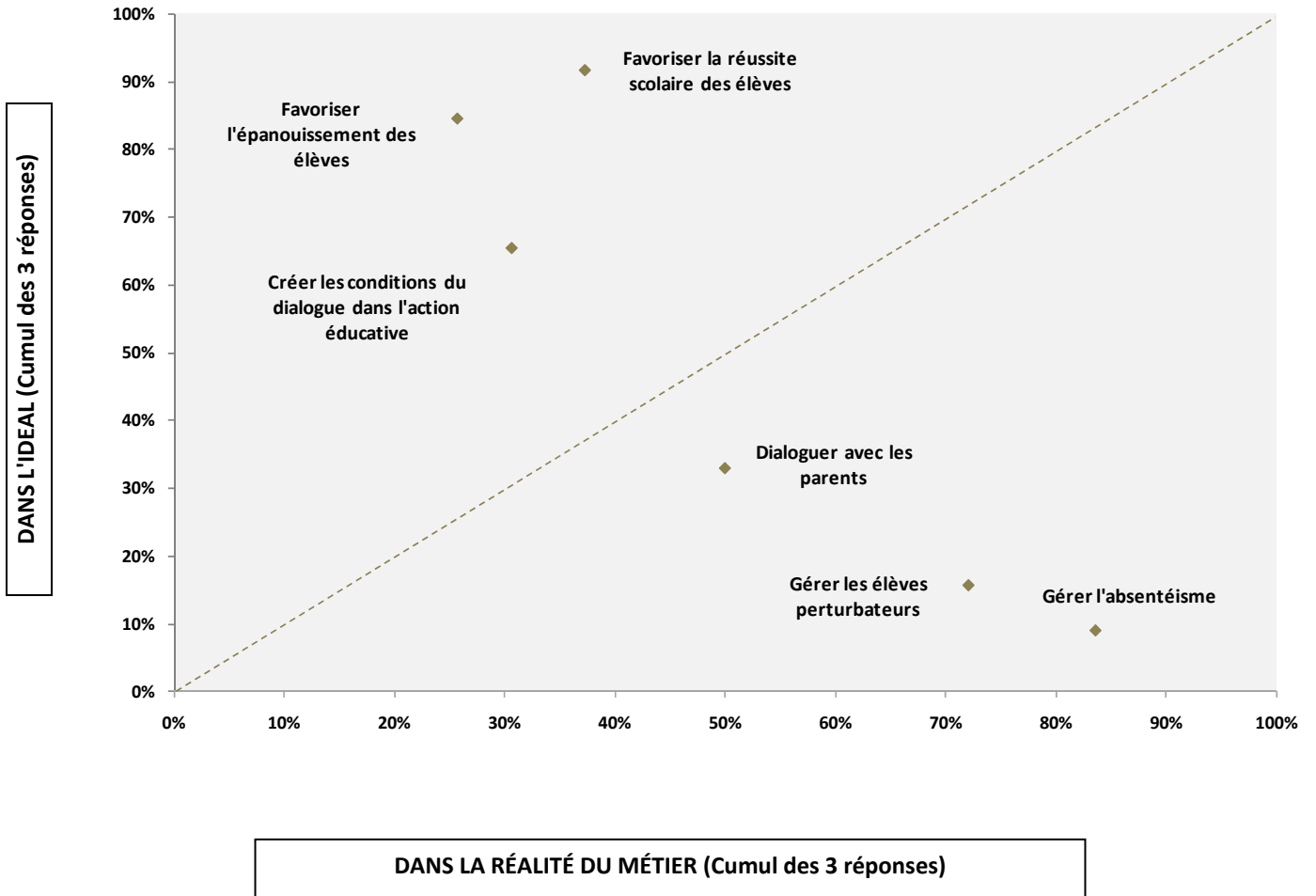
« Voici une liste d'activités et d'objectifs qui concernent les élèves de l'établissement. Pouvez-vous classer les trois premiers objectifs ou activités auxquels vous consacrez le plus de temps dans la réalité ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

« Et les trois premiers auxquels vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
Gérer les élèves perturbateurs	47 %	84 %	1 %	9 %
Gérer l'absentéisme	30 %	72 %	6 %	16 %
Dialoguer avec les parents	2 %	50 %	1 %	33 %
Favoriser la réussite scolaire des élèves	12 %	37 %	59 %	92 %
Créer les conditions du dialogue dans l'action éducative	4 %	31 %	7 %	65 %
Favoriser l'épanouissement des élèves	5 %	26 %	26 %	85 %
Non réponse	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	300 %	100 %	300 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

Proportions de CPE qui citent les différents critères liés aux élèves dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



6.2.2 La vie de l'établissement

À l'image des activités et objectifs liés aux élèves, on retrouve ici de grands écarts entre la réalité et l'idéal de l'exercice du métier de CPE pour tout ce qui concerne la vie de l'établissement. Seule la collaboration avec les enseignants visant à assurer le suivi des élèves semble connaître un niveau d'adéquation entre la réalité et les attentes des CPE (avec la participation au recrutement des personnels de la vie scolaire, qui est une activité totalement annexe du métier de CPE).

On relève, une nouvelle fois, le désir des CPE de s'impliquer davantage dans le système et l'équipe éducative en consacrant plus de temps à :

- contribuer à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative au sein de l'établissement,
- organiser la concertation et la participation des différents acteurs à la vie scolaire au sein de l'établissement,
- et conseiller dans le domaine de la politique éducative le chef d'établissement et l'ensemble de la communauté éducative.

En revanche, les CPE souhaiteraient passer moins de temps qu'ils ne le font actuellement à assumer, avec les autres personnels, le respect des règles de vie et du droit de l'établissement ou à organiser et superviser le travail des personnels surveillants.

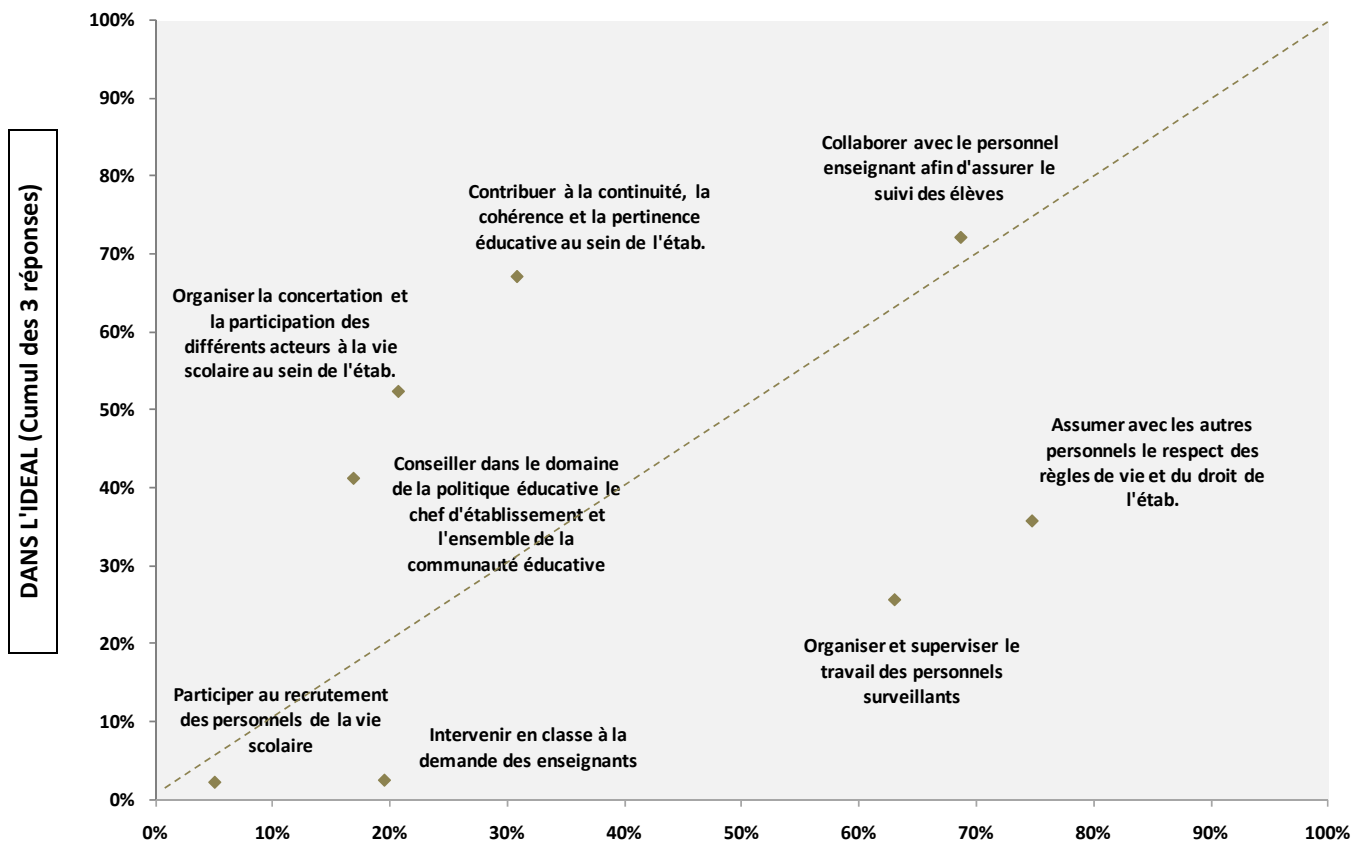
« Voici une liste d'activités et d'objectifs qui concernent la vie de l'établissement. Pouvez-vous classer les trois premiers objectifs ou activités auxquels vous consacrez le plus de temps dans la réalité ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

« Et les trois premiers auxquels vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? »

	DANS LA RÉALITÉ		DANS L'IDÉAL	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
Assumer avec les autres personnels le respect des règles de vie et du droit de l'établissement	44 %	75 %	10 %	36 %
Collaborer avec le personnel enseignant afin d'assurer le suivi des élèves	15 %	69 %	30 %	72 %
Organiser et superviser le travail des personnels surveillants	23 %	63 %	7 %	26 %
Contribuer à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative au sein de l'établissement	8 %	31 %	23 %	67 %
Organiser la concertation et la participation des différents acteurs à la vie scolaire au sein de l'établissement	4 %	21 %	22 %	52 %
Intervenir en classe à la demande des enseignants	4 %	19 %	1 %	3 %
Conseiller dans le domaine de la politique éducative le chef d'établissement et l'ensemble de la communauté éducative	1 %	17 %	6 %	42 %
Participer au recrutement des personnels de la vie scolaire	1 %	5 %	1 %	2 %
Non réponse	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	300 %	100 %	300 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

Proportions de CPE ayant cité les différents critères liés à la vie de l'établissement dans la réalité de leur métier et dans l'idéal



DANS LA RÉALITÉ DU MÉTIER (Cumul des 3 réponses)

6.3 La répartition du temps de travail

6.3.1 Le temps de travail des chefs d'établissement

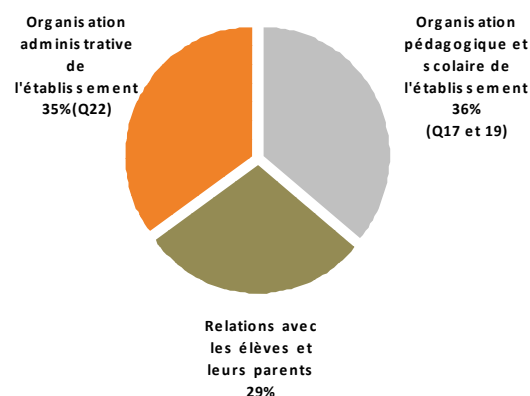
En cherchant à analyser les temps de travail des chefs d'établissement selon trois grandes missions :

- l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement,
- les relations avec les élèves et leurs parents,
- et enfin l'organisation administrative de l'établissement,

on observe un résultat relativement équilibré.

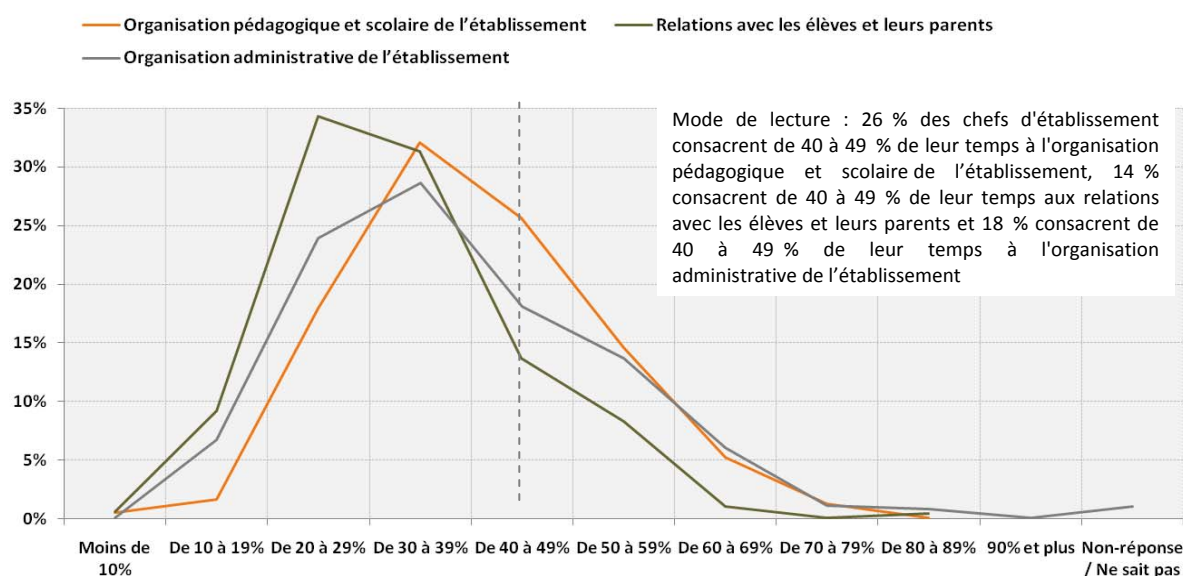
Cette répartition par tiers masque en fait des situations très hétérogènes : (graphique ci-contre). Ainsi, comme le montre le graphique ci-dessous, 21 % des chefs d'établissement consacrent au moins la moitié de leur temps de travail à l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement ou encore 22 % consacrent au moins la moitié de leur temps de travail à l'organisation administrative de leur établissement.

« Sur l'année qui vient de s'écouler, comment se répartit, en ordre de grandeur, votre temps de travail entre l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement, les relations avec les élèves et leurs parents et l'organisation administrative de l'établissement ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Répartition du temps de travail des chefs d'établissement



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Afin de mettre en évidence la diversité des situations des chefs d'établissement dans la répartition de leur charge de travail, une typologie⁴ a été réalisée. Cette approche a permis de mettre en évidence cinq groupes de chefs d'établissement :

	Poids des groupes	Répartition du temps de travail			Total
		Organisation pédagogique et scolaire	Relations avec les élèves et leurs parents	Organisation administrative	
Groupe 1	20 %	31 %	33 %	36 %	100 %
Groupe 2	20 %	49 %	18 %	33 %	100 %
Groupe 3	28 %	44 %	33 %	23 %	100 %
Groupe 4	10 %	25 %	52 %	23 %	100 %
Groupe 5	22 %	25 %	20 %	55 %	100 %
Total	100 %	36 %	29 %	35 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

- le premier groupe connaît une répartition de son temps de travail assez proche de celle que l'on peut observer pour l'ensemble des chefs d'établissement. La proportion de collèges RAR est un peu plus importante dans ce groupe ;
- les deuxième et troisième groupes sont ceux qui consacrent le plus de temps à l'organisation pédagogique et scolaire de leur établissement (près de la moitié). Le deuxième groupe se distingue avec un temps de travail consacré aux relations avec les élèves particulièrement faible (seulement 18 % en moyenne) alors que le troisième groupe ne consacre, en moyenne, que 23 % de son temps à l'organisation administrative. On observe un peu plus de lycées professionnels au sein du deuxième groupe, le troisième groupe se caractérisant par une proportion plus élevée de collèges hors RAR ;
- le quatrième groupe se compose de chefs d'établissement qui, en moyenne, consacrent plus de la moitié de leur temps aux relations avec les élèves et leurs parents. Ce groupe se caractérise par la plus forte proportion de lycées généraux et technologiques ;
- enfin, le cinquième groupe consacre quant à lui plus de la moitié de son temps à l'organisation administrative. C'est dans ce groupe que l'on constate la plus forte proportion de chefs d'établissement en lycées généraux et technologiques. On y trouve notamment des établissements de grande taille (1 000 élèves au moins pour les lycées généraux et technologiques et 800 pour les lycées professionnels) qui ont une offre diversifiée d'options et éventuellement des internats, ce qui explique les fortes proportions de temps de travail consacré à l'organisation pédagogique et scolaire, et administrative.

⁴ Classification ascendante hiérarchique.

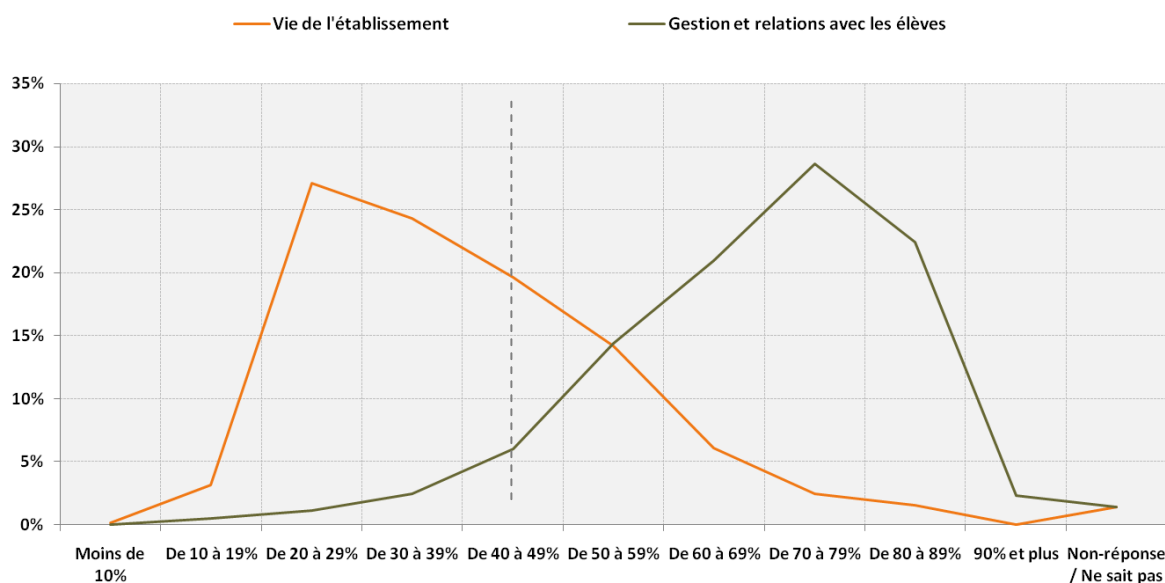
6.3.2 Le temps de travail des CPE

En moyenne, les CPE consacrent près des deux tiers de leur temps de travail à la gestion et aux relations avec les élèves, le tiers restant étant consacré aux activités liées à la vie de l'établissement.

Ce résultat moyen cache à nouveau des situations individuelles contrastées (cf. graphe ci-dessous). Ainsi, dans l'esprit de l'approche développée pour les chefs d'établissement, une classification hiérarchique a été mise en œuvre (bien qu'elle ne s'appuie que sur deux variables).

« Sur l'année qui vient de s'écouler, comment se répartit, en ordre de grandeur, votre temps de travail entre les activités liées à la vie de l'établissement et celles liées à la gestion et les relations avec les élèves ? »

Répartition du temps de travail des CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

Lecture : 20 % des CPE consacrent de 40 à 49 % de leur temps à la vie de l'établissement et 6 % consacrent de 40 à 49 % de leur temps aux relations avec les élèves.

La classification ascendante hiérarchique mise en œuvre pour les CPE a permis de mettre en évidence trois groupes :

	Poids des groupes	Vie de l'établissement	Gestion et relations avec les élèves	Total
Groupe 1	44 %	35 %	65 %	100 %
Groupe 2	31 %	20 %	80 %	100 %
Groupe 3	25 %	56 %	44 %	100 %
Total	100 %	36 %	64 %	100 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

Là encore, le premier groupe ne se distingue pas de la moyenne générale. Le deuxième groupe se caractérise en revanche par un temps consacré à la gestion et aux relations avec les élèves particulièrement important. Le troisième groupe, qui ne représente que le quart des CPE, est le seul où les temps consacrés à la vie de l'établissement sont un peu plus importants que les temps de gestion et de relation avec les élèves. Cependant, la gestion des élèves représente près de la moitié des temps de travail des CPE de ce groupe.

Enfin, on retiendra que la répartition des CPE au sein de chacun des groupes selon le type d'établissement ne varie que très peu d'un groupe à l'autre.

7 LES DIFFÉRENTES PERCEPTIONS DES MÉTIERS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DE CPE

7.1 Le ressenti d'exercice du métier

7.1.1 Le ressenti individuel

84 % des chefs d'établissement et 72 % des CPE ont le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress et estiment respectivement (88 et 77 %) consacrer de plus en plus de temps à l'écoute des personnels ou des personnes. Que ce soit pour les chefs d'établissement ou les CPE, l'évolution de leurs missions dont, notamment, la dimension relationnelle grandissante voire de pilotage pour les chefs d'établissement, peut expliquer ce ressenti exprimé par les proportions de « tout à fait d'accord » qui sont très importantes.

Les facteurs de stress semblent concerner de façon plus importante les chefs d'établissement que les CPE.

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »

	« J'ai le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress »		« J'ai le sentiment que je consacre de plus en plus de temps à l'écoute des personnels/des personnes »	
	Chefs d'établissement	CPE	Chefs d'établissement	CPE
Tout à fait d'accord	51 %	36 %	49 %	42 %
Plutôt d'accord	33 %	36 %	39 %	35 %
Plutôt pas d'accord	11 %	20 %	10 %	17 %
Pas du tout d'accord	5 %	8 %	2 %	5 %
Non réponse	0 %	0 %	-	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.1.2 Le ressenti vis-à-vis des autres personnels

Malgré le sentiment d'être de plus en plus en plus à l'écoute des personnels et des personnes, chefs d'établissement et CPE s'accordent pour dire qu'il y a une dégradation des motivations et une augmentation du stress des autres catégories de personnels. En effet, 82 % des chefs d'établissement déclarent percevoir un niveau de stress plus élevé des personnels. Ils sont 76 % au sein des CPE à partager cette opinion. Parallèlement, plus d'un chef d'établissement et d'un CPE sur deux estiment également que la motivation des personnels s'est dégradée au cours de ces dernières années.

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »

	« À votre avis, le niveau de stress du personnel connaît... »		« À votre avis, la motivation des personnels a connu ces dernières années... »	
	Chefs d'établissement	CPE	Chefs d'établissement	CPE
Une amélioration	2 %	2 %	12 %	9 %
Pas de changement	14 %	17 %	31 %	31 %
Une dégradation	82 %	76 %	54 %	55 %
Ne sait pas	2 %	5 %	3 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.1.3 L'information disponible

La quantité d'information mise à disposition des chefs d'établissement et des CPE semble globalement satisfaisante. On pourra juste relever que 48 % des CPE souhaiteraient en avoir davantage sur la politique éducative de la collectivité territoriale responsable, reflet d'un métier moins directement en rapport avec les collectivités. En creux, on peut en déduire que la fonction de relais entre les chefs d'établissement et les collectivités n'est pas suffisamment assurée.

« Estimez-vous avoir trop, suffisamment ou pas assez d'informations sur... »

	Les objectifs fixés par le ministère à votre établissement		La politique éducative de la collectivité territoriale responsable	
	Chefs d'établissement	CPE	Chefs d'établissement	CPE
Trop	10 %	5 %	3 %	1 %
Suffisamment	72 %	62 %	72 %	45 %
Pas assez	15 %	30 %	24 %	48 %
Ne sait pas	3 %	3 %	1 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.2 La perception de l'exercice de la fonction de chef d'établissement et de CPE

Les chefs d'établissement

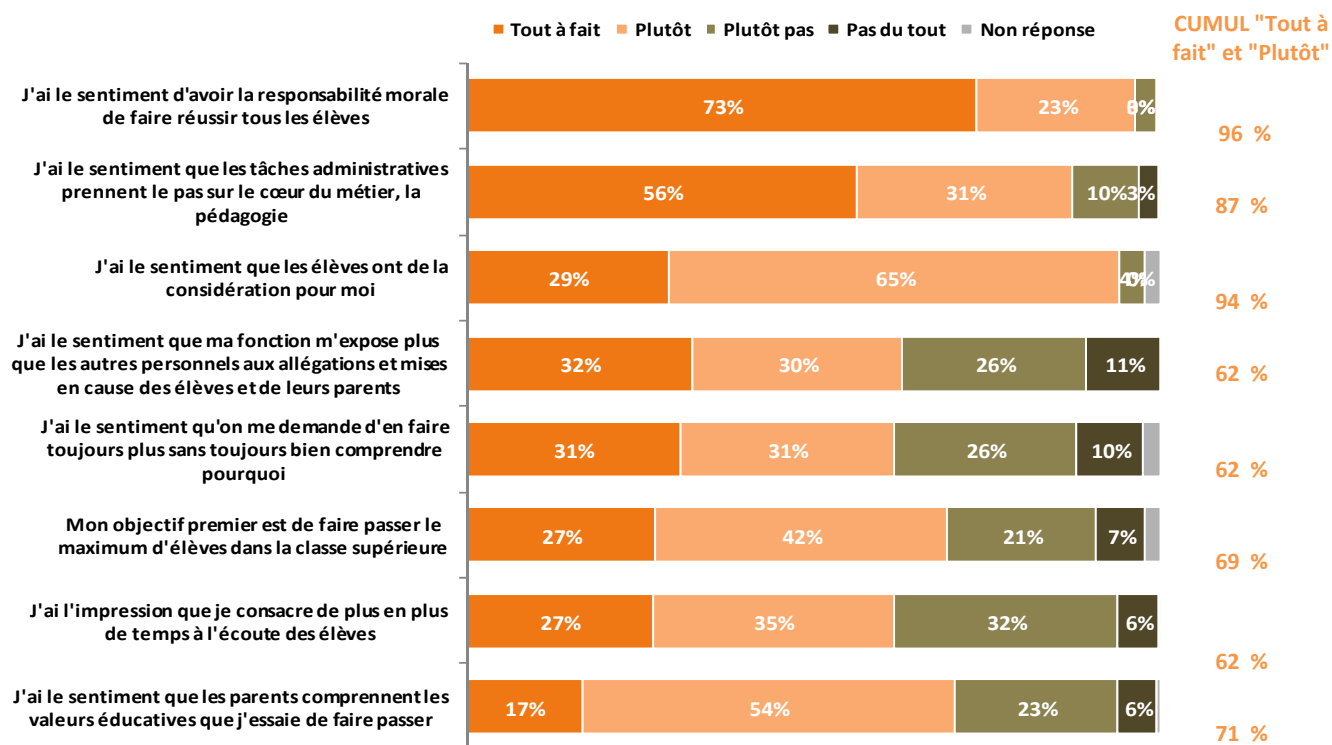
Les chefs d'établissement sont indéniablement conscients d'avoir la responsabilité morale de faire réussir tous les élèves avec une très forte adhésion sur cet item (73 % sont tout à fait d'accord) et une moindre adhésion 27 % de tout à fait d'accord que « leur objectif premier est de faire passer le maximum d'élèves dans la classe supérieure ». Tout en étant liés, ces items peuvent montrer que certains chefs d'établissement ne sont pas opposés au redoublement pour faire réussir leurs élèves.

À côté de cela, une forte majorité d'entre eux soulignent le problème des tâches administratives qui prennent le pas sur le cœur du métier (tel qu'ils l'envisagent), à savoir la pédagogie (56 % sont tout à fait d'accord). Le sentiment que les élèves ont de la considération pour eux est confirmé par 94 % des chefs d'établissement mais seulement 29 % sont "tout à fait d'accord" avec cette proposition.

Les autres propositions connaissent des réponses d'un niveau d'adhésion moins fort, avec des parts de « tout à fait d'accord » ou, à l'inverse, des parts de « pas du tout d'accord » plus faibles et donc des niveaux de réponses intermédiaires, ne mettant en évidence aucun constat majeur.

On retiendra cependant que près d'un tiers des chefs d'établissement est tout à fait d'accord avec le fait que leur fonction les expose plus que les autres personnels aux allégations et mises en cause des élèves et de leurs parents. En outre, 62 % des chefs d'établissement estiment qu'il leur est demandé toujours plus de travail sans bien comprendre pourquoi. Certes, ils ne sont « que » 31 % à se positionner avec force sur cette idée (réponse tout à fait d'accord), mais de telles proportions ne peuvent qu'interroger l'institution sur sa capacité à expliquer et donc mobiliser les chefs d'établissement. 29 % des chefs d'établissement doutent que les parents comprennent les valeurs éducatives qu'ils essaient de faire passer.

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Les CPE

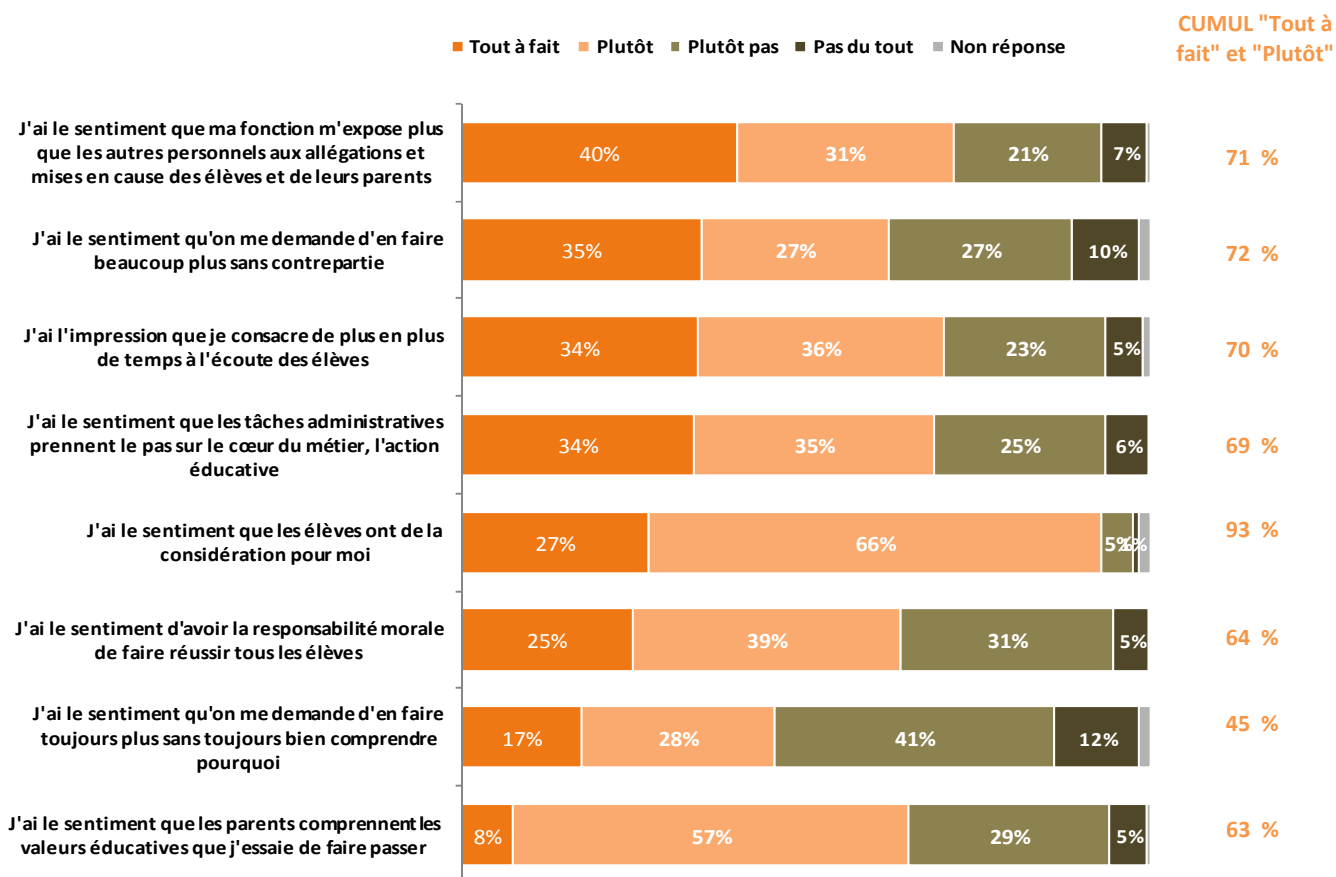
Le même questionnaire permet de mettre en exergue plusieurs aspects d'insatisfaction des CPE vis-à-vis de leur métier. Premièrement, 71 % d'entre eux ont le sentiment que leur fonction les expose plus que les autres personnels aux allégations et mises en cause des élèves et de leurs parents, dont 40 % qui sont tout à fait d'accord avec cette opinion. On retrouve ensuite 3 éléments relatifs à l'évolution de leur fonction en elle-même, correspondant à des opinions partagées par environ 70 % d'entre eux dont la moitié "tout à fait d'accord" :

- 72 % ont le sentiment qu'on leur demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie,
- 70 % ont l'impression de consacrer de plus en plus de temps à l'écoute des élèves,
- 69 % ont le sentiment que les tâches administratives prennent le pas sur l'action éducative.

Un éventuel manque de reconnaissance semble se profiler ici puisque seuls 8 % d'entre eux sont tout à fait d'accord avec le fait que les parents comprennent les valeurs éducatives qu'ils essaient de faire passer.

Malgré cela, 93 % pensent que les élèves ont de la considération pour eux (même s'ils ne sont que 27 % à être tout à fait d'accord avec cette opinion).

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »



Base : ensemble des CPE (N = 490)

7.3 La perception du cadre de vie dans l'établissement

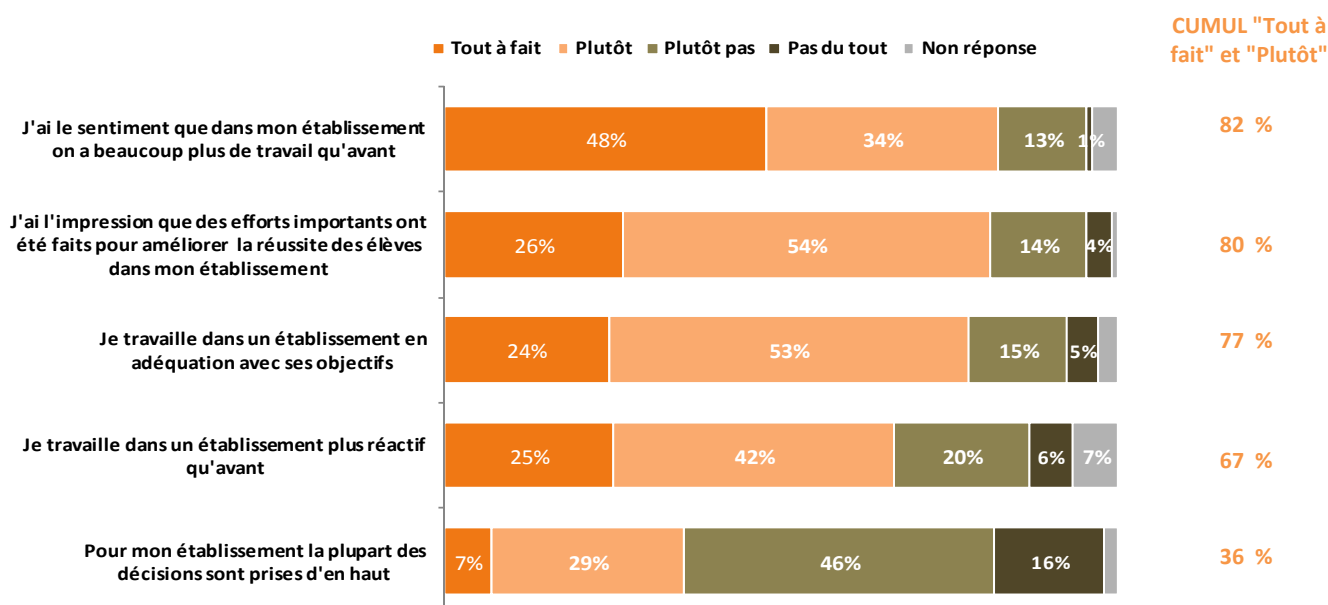
Les chefs d'établissement

L'alourdissement de la charge de travail des chefs d'établissement est sans conteste le principal constat, 82 % d'entre eux partagent cette opinion et même 48 % la partagent « tout à fait ». Faut-il y voir une relation de cause à effet, une forte majorité de ces chefs d'établissement reconnaissant qu'en parallèle des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans leur établissement ?

Si 36 % des chefs d'établissement pensent que les « décisions » sont prises d'en haut, on observe a contrario que 62 % d'entre eux n'ont pas ce point de vue. Une majorité de chefs d'établissement déclare donc travailler avec une réelle autonomie.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

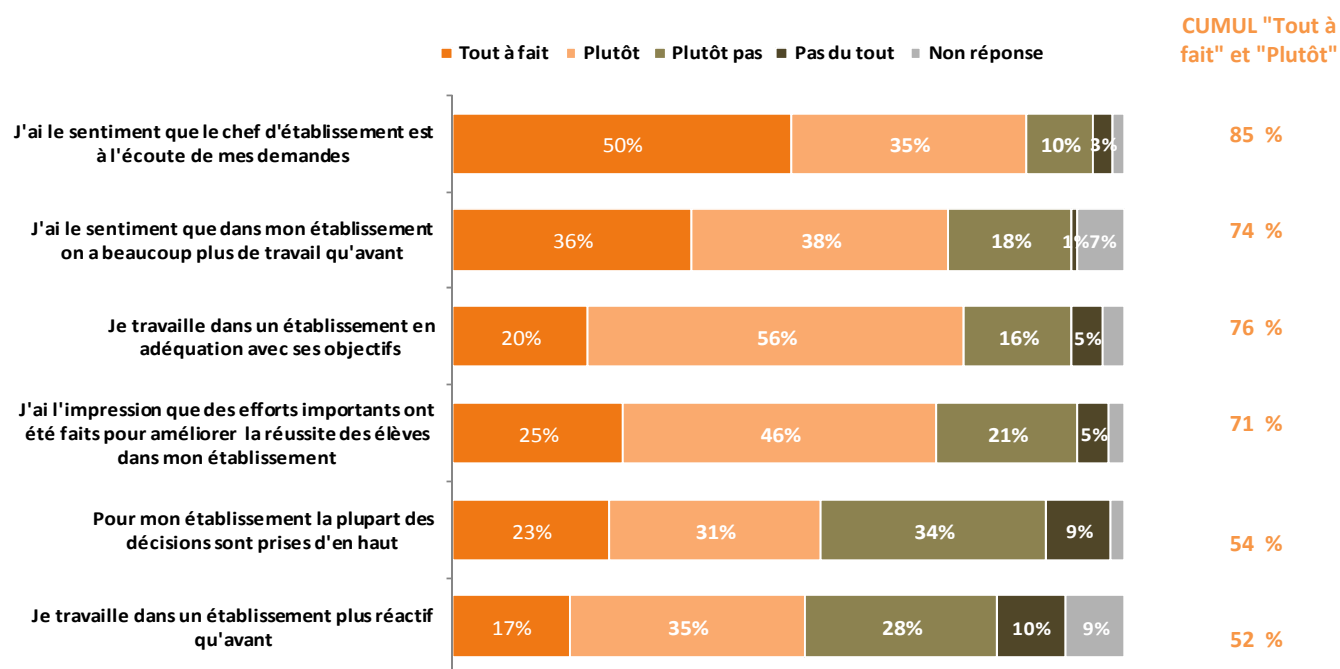
Les CPE

Une large majorité des CPE (85 %) reconnaît la capacité d'écoute de leur chef d'établissement vis-à-vis de leurs demandes et seuls 10 % d'entre eux sont d'un avis contraire. Tout comme ces derniers, les CPE sont nombreux à souligner l'accroissement de la charge de travail au sein de leur établissement.

Certains aspects sont cependant plus critiqués par les CPE que par les chefs d'établissement. On soulignera de cette façon que :

- 54 % des CPE estiment que, pour leur établissement, la plupart des décisions sont prises d'en haut,
- 38 % n'estiment pas travailler dans un établissement plus réactif qu'avant.

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »



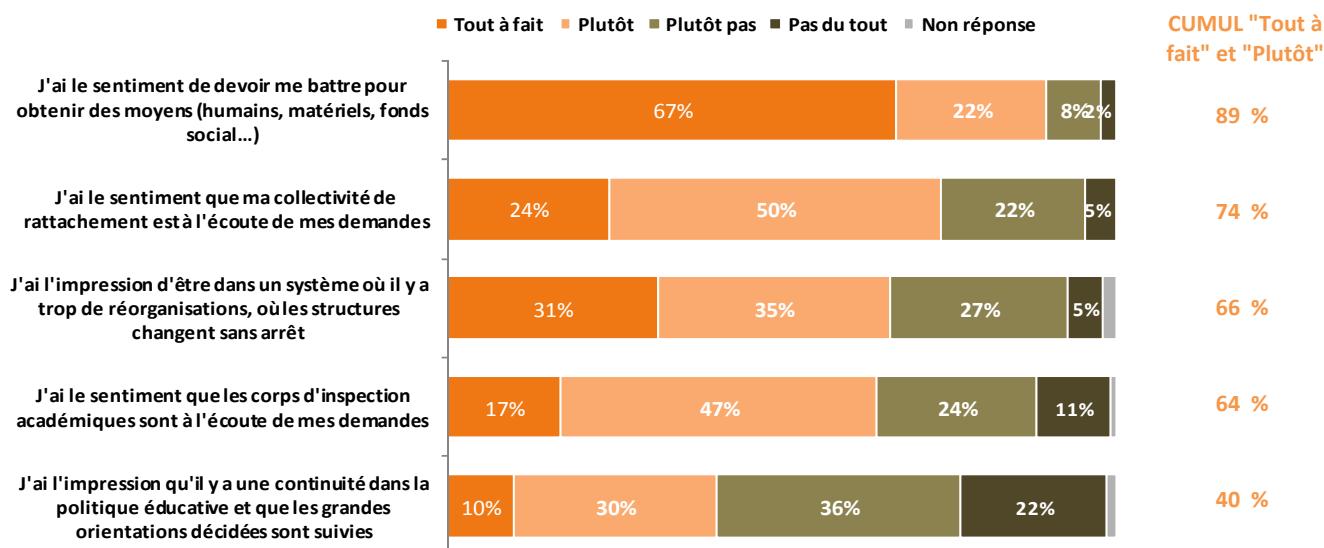
Base : ensemble des CPE (N = 490)

7.4 Les relations avec le système éducatif

La nécessité de se battre pour obtenir des moyens représente une réelle difficulté du métier pour les deux populations mais de façon bien plus marquée pour les chefs d'établissement. Les réorganisations semblent également constituer, pour certains, des freins non-négligeables à l'exercice de leur métier. Seuls 40 % des chefs d'établissement et 36 % des CPE ont l'impression qu'il y a une continuité dans la politique éducative et que les grandes orientations décidées sont suivies ; respectivement 10 et 6 % sont tout à fait d'accord avec cette affirmation. Enfin, même si les chefs d'établissement sont majoritairement d'accord pour dire que la collectivité de rattachement et/ou les corps d'inspection académiques sont à l'écoute de leurs demandes, ils sont peu nombreux respectivement (24 % et 17 %) à être tout à fait d'accord avec ces opinions.

Les chefs d'établissement

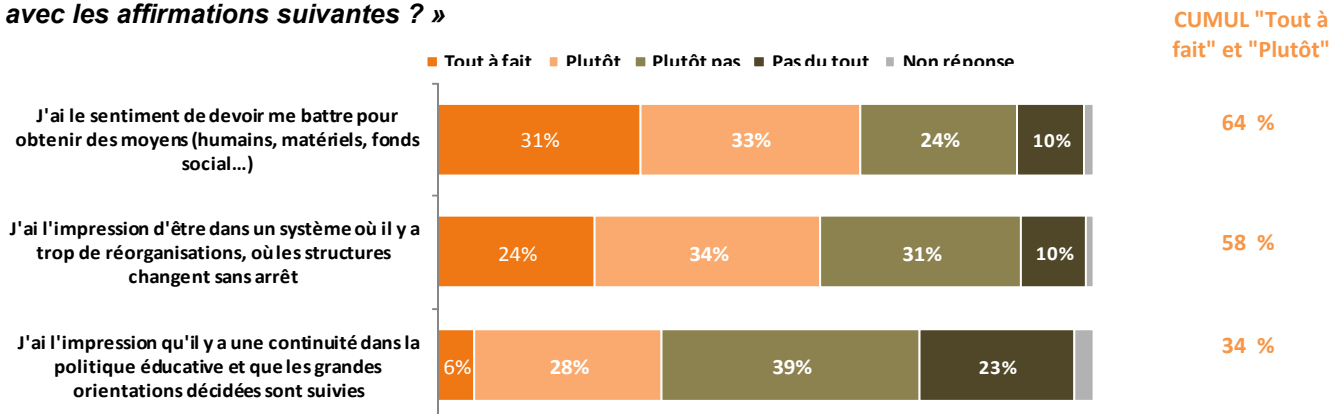
« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

Les CPE

« Êtes-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ? »



Base : ensemble des CPE (N = 490)

Plus des deux tiers des CPE des établissements en commune rurale ou ville isolée ont l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations, où les structures changent sans arrêt et, dans ces zones, les trois quarts des chefs d'établissement et des CPE ont le sentiment de devoir se battre pour obtenir des moyens.

7.5 Les aspects positifs et négatifs des métiers

7.5.1 Les aspects positifs

Autant pour les chefs d'établissement que pour les CPE, le fait d'être un relais-pivot avec tous les acteurs représente le principal avantage de leur métier et ce, de façon encore plus nette pour les chefs d'établissement. Les CPE soulignent, juste après ce premier aspect, le fait de participer à la construction de la personnalité des adolescents qui sont élèves de leur établissement.

Le fait de socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective apparaît également comme l'un des principaux aspects positifs du métier, là encore aussi bien aux yeux des chefs d'établissement qu'aux yeux des CPE.

« Diriez-vous que votre métier vous permet personnellement... »

Si OUI : « Est-ce un point qui contribue **POSITIVEMENT** à l'exercice de votre métier ? »

Si OUI : « Quels sont à vos yeux les 3 principaux points positifs de votre métier ? »

	CHEFS D'ÉTABLISSEMENT		CPE	
	Première réponse	Cumul des 3 réponses	Première réponse	Cumul des 3 réponses
D'être un relais-pivot avec tous les acteurs	47 %	82 %	35 %	72 %
De participer à la construction de la personnalité des adolescents qui sont élèves de votre établissement	18 %	57 %	27 %	68 %
De socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective	13 %	59 %	16 %	55 %
D'avoir des relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants	6 %	37 %	8 %	37 %
D'avoir une liberté d'organisation	12 %	32 %	10 %	38 %
D'avoir un contact avec les jeunes qui permet de rester au contact de l'évolution de la société	5 %	30 %	4 %	28 %
Non réponse	1 %	3 %	0 %	1 %
Total	100 %	293 %	100 %	298 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.5.2 Les aspects négatifs

Comme souligné précédemment, de nombreux chefs d'établissement et CPE insistent sur la nécessité de devoir se battre pour obtenir des moyens. 30 % des chefs d'établissement et 37 % des CPE placent le manque de moyens comme l'un des principaux aspects négatifs de leur métier. Deux autres aspects sont mis en avant par près de la moitié des chefs d'établissement : la solitude d'exercice (respectivement 21 % et 11 %) et le manque de marge de manœuvre pédagogique (11 % et 7 % respectivement).

On retiendra également les taux de citation pour une première réponse concernant le manque de reconnaissance :

- de la part des autorités et services académiques pour les chefs d'établissement (10 %),
- de la part des enseignants (3 % pour les chefs d'établissement, 10 % pour les CPE),
- de la part des parents d'élèves (2 % pour les chefs d'établissement, 5 % pour les CPE),
- de la part du chef d'établissement pour les CPE (6 %).

« Diriez-vous que vous êtes confronté dans votre métier... »

Si OUI : « Est-ce un point qui contribue **NEGATIVEMENT** à l'exercice de votre métier ? »

Si OUI : « Quels sont à vos yeux les 3 principaux points négatifs de votre métier ? »

	CHEFS D'ÉTABLISSEMENT		CPE	
	Première réponse		Première réponse	
Le manque de moyens (humains, matériels...)	30 %		37 %	
La solitude d'exercice	21 %		11 %	
Le manque de marge de manœuvre pédagogique	11 %		7 %	
Le sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité	6 %		8 %	
Le manque de reconnaissance de votre travail par les autorités et services académiques	10 %		<i>Non concerné</i>	
Le désintérêt des enseignants par rapport à votre projet d'éducation des élèves	<i>Non concerné</i>		3 %	
Le désintérêt des enseignants par rapport à vos projets de dynamisation de l'établissement	8 %		<i>Non concerné</i>	
Le manque de reconnaissance de votre travail par les enseignants	3 %		10 %	
Le sentiment de ne pas bien faire votre travail	1 %		4 %	
Le manque de reconnaissance de votre travail par les parents	2 %		5 %	
Le manque de reconnaissance de votre travail par votre chef d'établissement	<i>Non concerné</i>		6 %	
Le manque de considération de la part des élèves	0 %		1 %	
Le manque de reconnaissance de votre travail par votre équipe de direction	1 %		<i>Non concerné</i>	
Non réponse	7 %		8 %	
Total	100 %		100 %	

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.6 Les conditions de travail

La principale source de satisfaction, aussi bien des chefs d'établissement que des CPE, provient de l'intérêt de leur travail, qui satisfait la quasi-totalité d'entre eux et qui satisfait « tout à fait » au moins la moitié d'entre eux. Autre élément de satisfaction très fort chez les CPE : les relations avec leurs supérieurs hiérarchiques (aspect du métier également satisfaisant selon les chefs d'établissement). L'utilisation de leurs compétences dans le travail et l'ambiance de travail présentent aussi des taux de satisfaction tout à fait corrects.

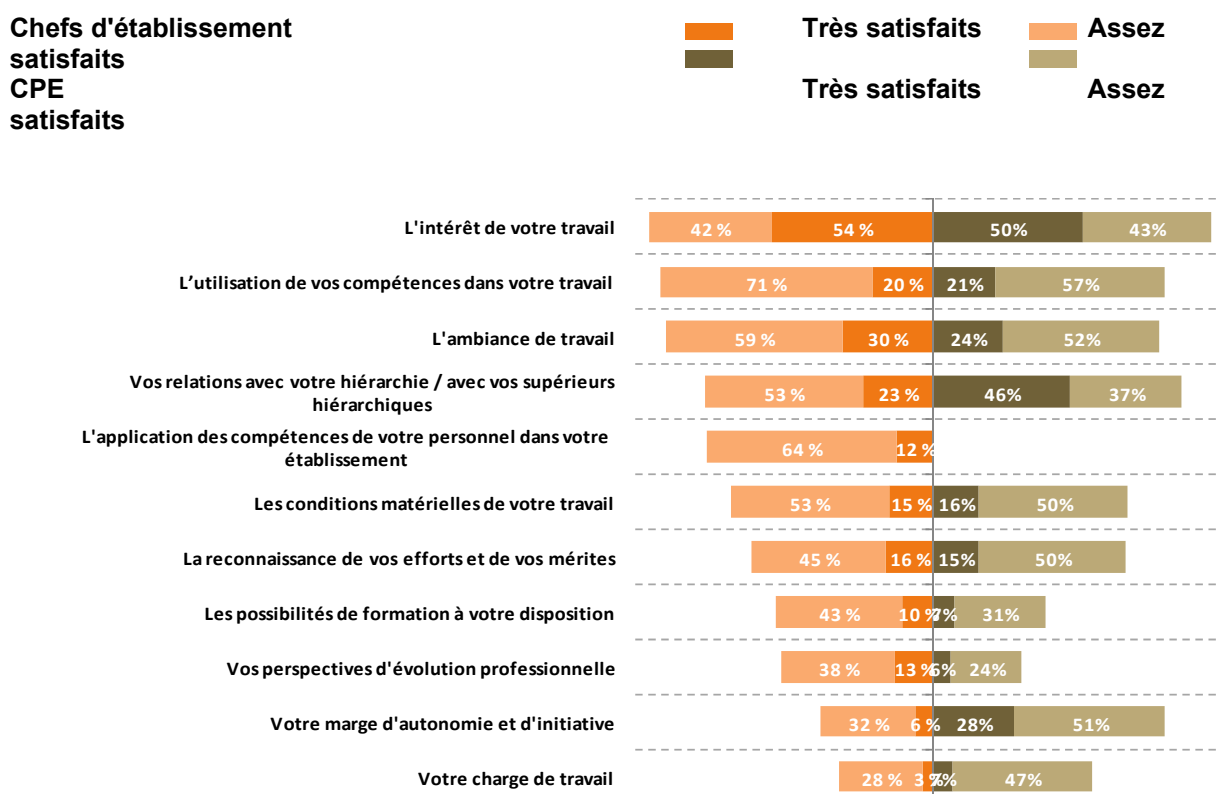
De nombreux autres aspects connaissent également des taux de satisfaction convenables (supérieurs à 60 %) mais pour lesquels on pourra cependant regretter les faibles proportions de réponses « très satisfait » au profit des réponses « assez satisfait », exception faite des CPE des établissements de commune rurale ou ville isolée dont 4/10 sont très satisfaits de leur ambiance de travail, 5/10 de leurs relations avec leurs supérieurs.

Enfin, d'autres aspects du métier satisfont nettement moins les personnes interrogées, à savoir :

- Les possibilités de formation à disposition qui satisfont 53 % des chefs d'établissement et 38 % des CPE,
- les perspectives d'évolution professionnelle qui satisfont 51 % des chefs d'établissement et 31 % des CPE,
- la marge d'autonomie et d'initiative qui satisfait 38 % des chefs d'établissement,
- la charge de travail qui satisfait 31 % des chefs d'établissement et 54 % des CPE.

7.6.1 La satisfaction vis-à-vis des conditions de travail

« Aujourd'hui, par rapport à votre situation personnelle, diriez-vous que vous êtes très satisfait, assez satisfait, assez peu satisfait ou pas du tout satisfait des points suivants ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.6.2 L'évolution des conditions de travail

Il est évident que la perception des conditions d'exercice du métier de chef d'établissement et de CPE ont connu, au cours de ces dernières années, une réelle dégradation avec plus précisément :

- 74 % des chefs d'établissement et 58 % des CPE considérant que les conditions d'exercice se sont dégradées,
- et 58 % des chefs d'établissement et 45 % des CPE considérant qu'il est de plus en plus difficile d'exercer leur métier.

La perception des CPE est moins pessimiste : si seulement 7 % des CPE déclarent une amélioration de leurs conditions d'exercice voire une stabilité pour 31 % d'entre eux, dans le même temps 44 % jugent que le métier n'est ni plus ni moins difficile. Les CPE des établissements de commune rurale ou ville isolée sont plus négatifs que leurs collègues d'agglomération centre ou banlieue sur leurs conditions de travail tout en étant plus nombreux que la moyenne à qualifier de « bon » (46 % contre 34 %) le climat de leur établissement et à affirmer « qu'il s'était maintenu » (55 % contre 38 % pour leurs collègues).

« Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que les conditions d'exercice de votre métier s'étaient... »	Chefs d'établissement	CPE
Améliorées	0 %	7 %
Détériorées	74 %	58 %
Maintenues	23 %	31 %
Ne sait pas	3 %	4 %
Total	100 %	100 %

« Diriez-vous que depuis 5 ans (ou depuis votre première affectation en tant que titulaire si vous êtes en poste depuis moins de 5 ans), l'exercice du métier a été pour vous quelque chose... »	Chefs d'établissement	CPE
De plus en plus difficile	58 %	45 %
Ni plus ni moins difficile	34 %	44 %
De moins en moins difficile	5 %	8 %
Ne sait pas	3 %	3 %
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

7.7 Le climat dans les établissements

Bien que dans 9 cas sur 10, les chefs d'établissement et les CPE interrogés travaillent au sein du même établissement, il est intéressant de remarquer que ceux-ci ne perçoivent pas forcément de la même façon le climat dans leur établissement. Ainsi, 60 % des chefs d'établissement estiment travailler dans un excellent ou bon climat alors qu'ils ne sont que 39 % parmi les CPE. En parallèle, 37 % des chefs d'établissement jugent que le climat de leur établissement s'était amélioré ces dernières années tandis qu'ils ne sont que 17 % parmi les CPE. Le climat dans les collèges RAR apparaît rarement excellent ou bon : dans 37 % des cas selon les chefs d'établissement de ces collèges RAR et dans 11 % des cas

selon les CPE exerçant dans ce type d'établissement. En revanche, il semble s'être maintenu soit amélioré⁵.

Les tableaux de la page suivante présentent les évolutions du climat dans les établissements selon le climat actuel tel qu'il est perçu par les chefs d'établissement et les CPE. Ces deux éléments sont fortement corrélés mais il est à noter que, même les personnels (chefs d'établissement ou CPE) qui jugent le climat moyen, médiocre ou même exécrable ne sont pas aussi nombreux que ceux qui estiment qu'il s'est dégradé au cours des dernières années. Il s'agirait peut-être d'un ressenti plus ancien, présent dans leur esprit.

Le climat actuel

	Chefs d'établissement	CPE
Excellent	11 %	5 %
Bon	49 %	34 %
Satisfaisant	23 %	27 %
Moyen	12 %	22 %
Médiocre	5 %	9 %
Exécrable	0 %	3 %
Ne sait pas	0 %	0 %
Total	100 %	100 %

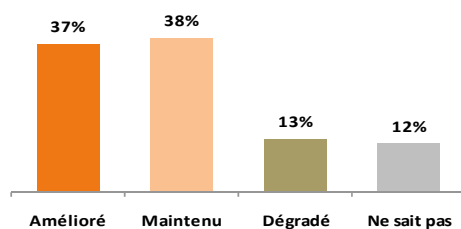
Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Évolution du climat

« Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que le climat de l'établissement s'était... »

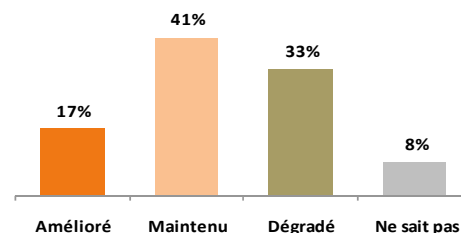
CHEFS

D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

⁵ Ces résultats reposant sur des effectifs faibles de répondants, ils sont à prendre avec précaution.

Le climat actuel selon son évolution

Chefs d'établissement

	Amélioré	Maintenu	Dégradé	Ne sait pas	Total
Excellent	51 %	42 %	2 %	5 %	100 %
Bon	38 %	42 %	7 %	13 %	100 %
Satisfaisant	41 %	37 %	14 %	8 %	100 %
Moyen, médiocre ou exécrable	17 %	28 %	39 %	16 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE

	Amélioré	Maintenu	Dégradé	Ne sait pas	Total
Excellent ou bon	26 %	51 %	13 %	10 %	100 %
Satisfaisant	16 %	44 %	34 %	6 %	100 %
Moyen	11 %	35 %	48 %	6 %	100 %
Médiocre ou exécrable	3 %	19 %	69 %	9 %	100 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

En croisant ces deux questions et en considérant que les réponses mentionnant une dégradation et / ou une situation « moyenne, médiocre ou exécrable » sont le reflet de situations négatives, on conclut que 39 % des chefs d'établissement vivent de telles situations négatives, pour 69 % des CPE. La différence de point de vue est plus que notable.

Précisons enfin que le climat de l'établissement ressenti par les chefs d'établissement n'est pas lié à la taille de l'établissement. Il semble l'être par contre pour les CPE, avec une dégradation du climat au fur et à mesure que les effectifs scolarisés augmentent, exception faite des établissements les plus grands (de 650 élèves et plus).

Part des réponses indiquant un climat bon ou satisfaisant au sein de l'établissement selon le profil du répondant et selon la taille de son établissement

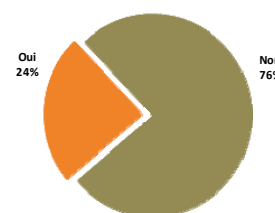
	Moins de 352 élèves	De 352 à 493 élèves	De 494 à 654 élèves	Plus de 654 élèves	Total
Chefs d'établissement	63 %	54 %	60 %	61 %	59 %
CPE	42 %	37 %	31 %	44 %	39 %

8 DEMANDE DE CHANGEMENT D'AFFECTATION POUR LA RENTRÉE 2010-2011

24 % des chefs d'établissement et autant de CPE ont demandé un changement d'affectation pour la rentrée 2010-2011. Cette similitude est en fin de compte assez étonnante au regard des différences de profils des populations des chefs d'établissement et des CPE. Les premiers, plus âgés et donc plus expérimentés, pourraient être dans une posture plus installée que les seconds. On pourrait donc s'attendre à une plus faible proportion de chefs d'établissement souhaitant une nouvelle affectation. Or, il n'en est rien.

L'explication de ce phénomène doit s'envisager selon les motivations du changement d'affectation, selon les postures différentes par rapport aux attentes vis-à-vis de leur carrière. Les chefs d'établissement se situent plus souvent dans une logique de progression de leur carrière, les CPE dans une amélioration de la qualité de vie au travail et de la qualité de vie personnelle, à la recherche d'un établissement « idéal » permettant de répondre à ces deux objectifs.

« Avez-vous demandé un changement d'affectation pour la rentrée 2010/2011 ? »



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

La première motivation à cette demande de la part des chefs d'établissement est d'ordre professionnel, 58 % de ceux ayant demandé un changement d'affectation l'ont fait pour faire progresser leur carrière (ce motif concerne 24 % des CPE ayant formulé leur demande de changement). Pour les chefs d'établissement, il s'agit à la fois d'une stratégie de carrière et d'une obligation règlementaire ; en effet, au bout de 3 ans dans un même poste, les chefs d'établissement peuvent demander une mobilité, mais sont dans l'obligation de le faire au terme de 9 ans dans le même poste (décret du 11 décembre 2001 relatif au statut des personnels de direction qui définit une durée d'occupation maximale de 9 ans pour les emplois de direction, cette mesure ne s'appliquant pas aux personnels nés le ou avant le 1er septembre 1946, qui sont dispensés de mobilité). En ce qui concerne les CPE, leur mobilité et dynamisme favorisent sans doute leurs promotions (promotion de grade à l'intérieur d'un corps : passage de la classe « normale » à la « hors classe »).

D'autres raisons, également professionnelles, sont avancées par les personnels qui ont demandé leur mutation : en ce qui concerne les-chefs d'établissement, 35 % d'entre eux estiment avoir rempli les objectifs qu'ils s'étaient fixés, 27 % souhaitaient changer de niveau de responsabilité, 21 % estiment qu'il est sclérosant de rester trop longtemps dans un même poste ou encore 19 % souhaitaient obtenir un établissement particulier. « Rester trop longtemps dans un même poste est ressenti sclérosant » par un tiers des CPE et constitue, par ordre d'importance la 2^e raison de demande de mutation.

Des raisons personnelles sont également avancées par les chefs d'établissement mais moins souvent que les CPE : 31 % des chefs d'établissement ayant demandé un changement d'affectation l'ont fait pour des raisons d'ordre familial ou personnel, ce motif étant avancé par 43 % des CPE concernés, 19 % des chefs d'établissement l'ont fait pour améliorer leur qualité de vie, 29 % pour les CPE. 10 % des chefs d'établissement ont souhaité rejoindre leur région d'origine pour 20 % des CPE.

Pour les CPE, nous soulignerons enfin que la mauvaise ambiance, la mauvaise entente avec l'équipe de direction et/ou la mauvaise entente avec l'équipe éducative ont motivé 27 % des CPE à demander leur mutation.

En fait, seules les réponses « rester trop longtemps dans un poste est sclérosant » donnent à voir un résultat différent entre les chefs d'établissement et les CPE par rapport aux deux grandes postures mentionnées précédemment. Pour ce critère, on observe que les CPE sont plus nombreux à mentionner cette motivation que les chefs d'établissement (33 % contre 21 %). On peut y voir en fait la moindre

satisfaction des CPE vis-à-vis de leur poste que les chefs d'établissement, moindre satisfaction mentionnée à plusieurs reprises au travers du décalage entre la fonction réelle et la fonction idéale.

« Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui vous ont le plus incité à demander votre mutation ? »

- Cumul des 3 raisons principales -

	Chefs d'établissement	CPE
Pour faire progresser ma carrière	58 %	24 %
Pour des raisons d'ordre familial ou personnel	31 %	43 %
Parce que rester trop longtemps dans un poste est sclérosant	21 %	33 %
Parce que j'estime avoir rempli les objectifs que je m'étais fixés	35 %	16 %
Pour améliorer ma qualité de vie	19 %	29 %
Pour obtenir un établissement particulier (cité scolaire, lycée avec CPGE, STS)	19 %	19 %
Par volonté de changer de niveau de responsabilité	27 %	9 %
Pour rejoindre ma région d'origine	10 %	20 %
Parce que l'ambiance dans l'établissement n'était pas bonne	0 %	16 %
Parce qu'il y avait une mauvaise entente au sein de l'équipe de direction	2 %	13 %
Parce que l'établissement était situé trop à l'écart d'une grande ville	4 %	7 %
Parce qu'il était difficile de mener des actions ou des projets pédagogiques/éducatifs	0 %	7 %
Parce que l'environnement de l'établissement était dangereux	5 %	1 %
Parce que les conditions matérielles de travail étaient trop difficiles	1 %	5 %
Parce que j'avais atteint la durée d'occupation maximale dans le même poste	5 %	<i>Non concerné</i>
Parce que les enseignants n'adhéraient pas à la conception que j'ai de mon métier	<i>Non concerné</i>	5 %
Parce qu'il y avait une mauvaise entente au sein de l'équipe éducative	0 %	4 %
Parce que les enseignants n'adhéraient pas à la dynamique que j'essayais d'impulser	3 %	-
Parce que les élèves étaient difficiles ou pour sortir d'un établissement difficile (notamment d'Éducation prioritaire)	2 %	1 %
Parce que le poids des responsabilités était trop lourd	0 %	2 %
Pour suivre les conseils du recteur	1 %	<i>Non concerné</i>
Parce que ma sécurité dans l'établissement était menacée	0 %	0 %
Pour suivre les conseils du chef d'établissement	<i>Non concerné</i>	0 %
Non réponse	6 %	3 %
Total	249 %	257 %

Base : ch efs d'établissement (N = 121) et CPE (N = 117) ayant demandé un changement d'affectation pour la rentrée 2010-2011

9 L'ÉTAT D'ESPRIT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES CPE

9.1 Le moral des chefs d'établissement et des CPE

53 % des chefs d'établissement et des CPE ont déclaré que leur moral était excellent ou bon. Si l'on y ajoute les personnels dont le moral est satisfaisant, ce sont alors près des trois quarts des chefs d'établissement et des CPE qui affichent un moral positif, dans des ordres de grandeur comparables pour les deux populations. À l'opposé, plus d'un quart d'entre eux a déclaré que leur moral était, au mieux, moyen, dont médiocre pour 8 % des CPE et 6 % des chefs d'établissement.

Pour près des deux tiers des chefs d'établissement et des CPE, leur moral professionnel s'est soit amélioré (respectivement 7 et 13 %) soit maintenu (respectivement 58 et 51 %) au cours des dernières années. Néanmoins, un tiers a le sentiment que leur moral professionnel s'est dégradé et même 4 sur 10 parmi les CPE de commune rurale ou de ville isolée.

Le moral actuel des chefs d'établissement et des CPE

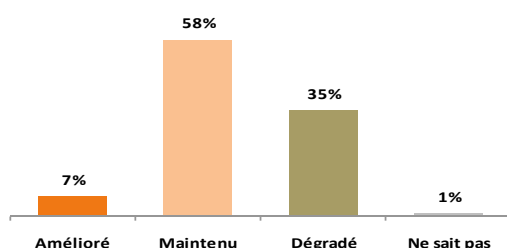
	Chefs d'établissement	CPE
Excellent	12 %	10 %
Bon	41 %	43 %
Satisfaisant	20 %	19 %
Moyen	20 %	19 %
Médiocre	6 %	8 %
Exécrable	1 %	1 %
Ne sait pas	0 %	-
Total	100 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

Évolution du moral

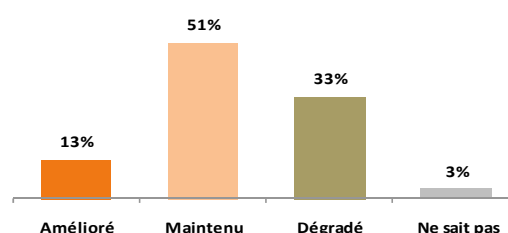
« Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que votre moral professionnel s'était... »

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

9.2 La mobilisation des chefs d'établissement et des CPE

Le sentiment de mobilisation ne faiblit pas : 60 % des chefs d'établissement et la moitié des CPE se déclarent autant mobilisés qu'avant, voire plus mobilisés pour un tiers d'entre eux.

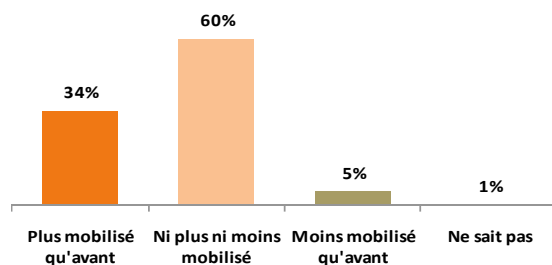
Ni le type d'établissement ni l'âge n'influent sur ces niveaux de mobilisation (ou de façon peu sensible). En revanche, l'ancienneté (de carrière ou d'occupation du poste) impacte les résultats :

- Ainsi, si 40 % des chefs d'établissement exerçant depuis moins de 5 ans et 44 % de ceux dont il s'agit de la première année dans l'établissement actuel se disent plus mobilisés qu'avant, ils ne sont plus que 22 % à avoir cet avis parmi les chefs d'établissement exerçant depuis au moins 20 ans ou parmi ceux exerçant dans leur établissement actuel depuis au moins 10 ans.
- Parallèlement, les CPE les plus récents dans le métier et/ou dans l'établissement actuel sont les plus nombreux à se sentir plus mobilisés qu'avant.

Il semble donc que le dynamisme des premières années laisse place à une certaine forme de routine induisant une moindre mobilisation.

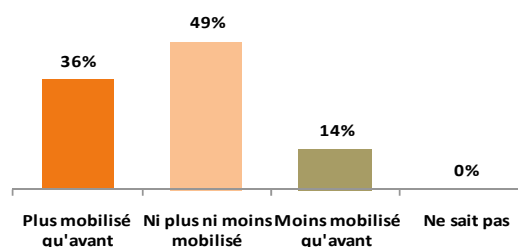
« Vous personnellement, comment vous sentez-vous dans votre travail ? »

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

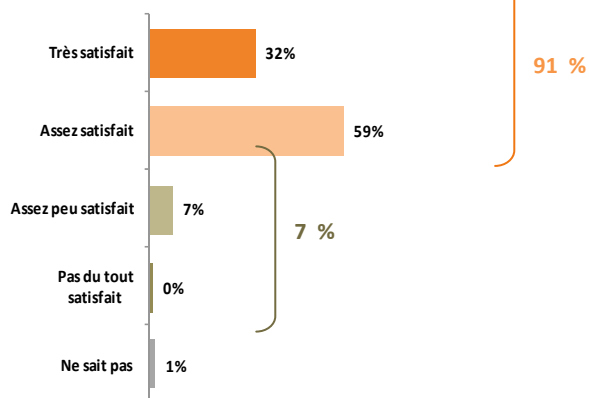
9.3 La satisfaction globale des chefs d'établissement et des CPE

Autre élément positif, la satisfaction globale des chefs d'établissement et des CPE envers leur métier. Ainsi, 91 % des chefs d'établissement et 85 % des CPE se sont déclarés satisfaits de leur expérience professionnelle. Mais on doit cependant noter que ces personnels sont environ deux fois plus souvent « assez » satisfaits plutôt que « très » satisfaits.

À l'image de la mobilisation, la satisfaction des chefs d'établissement et des CPE ne varie que peu d'un type d'établissement à l'autre ou encore selon l'âge des personnels. Et à nouveau, l'ancienneté d'exercice a une incidence sur les résultats mais uniquement sur ceux des chefs d'établissement cette fois-ci. L'ancienneté – et donc l'apprentissage du métier – semble jouer de façon positive sur la satisfaction des chefs d'établissement. En effet, si 25 % de ceux ayant débuté leur carrière il y a moins de 5 ans et 24 % de ceux exerçant pour la première année dans leur établissement actuel se sont déclarés « très » satisfaits de leur métier, ces chiffres atteignent 40 % pour ceux qui exercent ce métier depuis au moins 20 ans et 46 % pour ceux qui exercent depuis au moins 5 ans dans leur établissement actuel. Il semble donc exister une période d'apprentissage nécessaire à une meilleure maîtrise de leur métier pour les chefs d'établissement, période qui leur permet ensuite de réellement exercer leurs fonctions de manière plus épanouie.

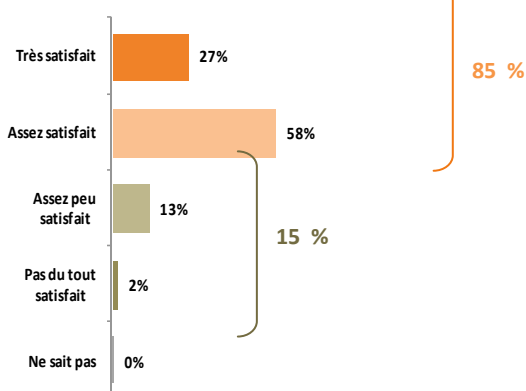
« Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle de chef d'établissement / CPE, vous diriez que vous êtes... »

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

9.4 L'optimisme envers « l'avenir du système éducatif »

Interrogés sur leur degré d'optimisme concernant l'avenir du système éducatif, 71 % des chefs d'établissement se déclarent plutôt et tout à fait pessimistes ainsi que 83 % des CPE. Il convient, néanmoins, de relativiser ce sentiment en raison des fortes proportions de réponses intermédiaires (plutôt pessimiste) au détriment des réponses plus tranchées (très pessimiste).

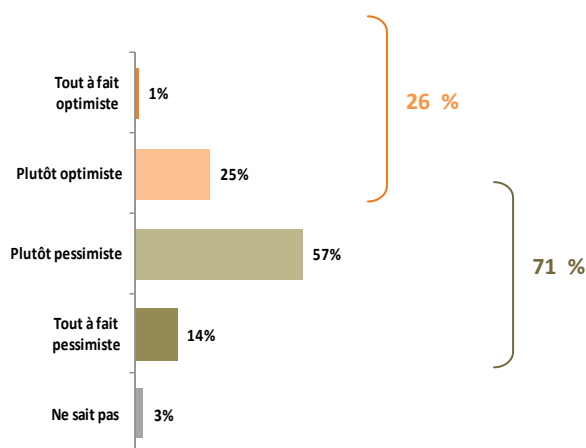
L'âge et le type d'établissement ne jouent que peu sur les résultats. En revanche, l'ancienneté des CPE (et uniquement la leur) influe sur leur niveau d'optimisme envers l'avenir du système éducatif :

- 37 % des CPE les plus récents dans le métier et 23 % de ceux exerçant aujourd'hui pour leur première année dans l'établissement actuel se sont déclarés optimistes envers l'avenir,
- les optimistes envers l'avenir du système éducatif ne sont plus que 9 % pour les CPE ayant débuté leur carrière il y a au moins 20 ans ou ceux exerçant dans leur établissement actuel depuis 15 ans ou plus.

Ce constat concernant les CPE peut, peut-être, traduire un certain mal-être au sein de ces personnels.

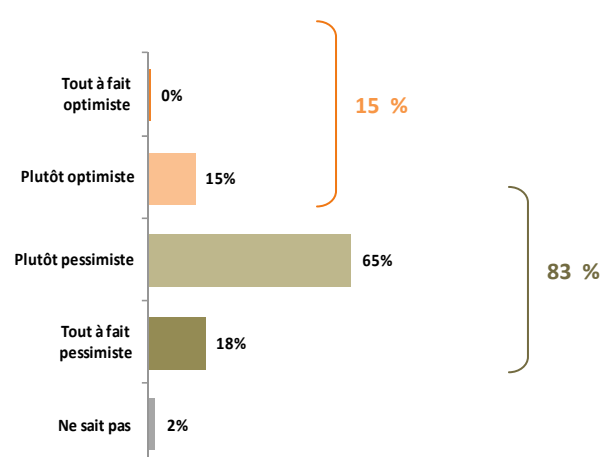
« Au total, en ce qui concerne l'avenir du système éducatif, êtes-vous... »

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

CPE



Base : ensemble des CPE (N = 490)

9.5 La recommandation du métier

Malgré un sentiment de dégradation des conditions de travail, certes associé à une forte satisfaction professionnelle, les chefs d'établissement et les CPE affirment une mobilisation soit forte soit stable. Après avoir fait le choix de passer les concours les conduisant à leur métier, il n'est pas surprenant d'observer que 72 % des chefs d'établissement et 69 % des CPE recommanderaient aujourd'hui leur métier à leur entourage. En lien avec ce dernier chiffre, retenons que 64 % des CPE seraient heureux ou auraient été heureux que l'un de leurs enfants ou de leurs proches s'engage dans ce métier. On peut donc sans doute parler ici de fierté de ces personnels, à exercer un métier, même jugé difficile.

Parallèlement, il faut préciser que 21 % des chefs d'établissement et 24 % des CPE ne recommanderaient plus leur métier aujourd'hui (alors qu'ils l'auraient fait auparavant). On peut y voir une certaine déception vis-à-vis des métiers de chef d'établissement ou de CPE.

« Aujourd'hui, au vu de votre expérience, recommanderiez-vous le métier de chef d'établissement/de CPE à votre entourage ? » « Avez-vous toujours pensé ainsi ? »

Chefs d'établissement

	Recommanderait le métier	Ne recommanderait pas le métier	Ne sait pas	Total
A toujours pensé ainsi	65 %	1 %	1 %	67 %
N'a pas toujours pensé ainsi	6 %	21 %	3 %	30 %
Ne sait pas	1 %	-	2 %	3 %
Total	72 %	22 %	6 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

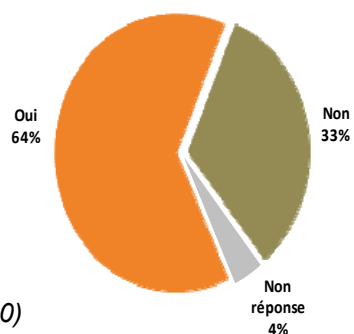
CPE

	Recommanderait le métier	Ne recommanderait pas le métier	Ne sait pas	Total
A toujours pensé ainsi	56 %	5 %	-	61 %
N'a pas toujours pensé ainsi	10 %	24 %	0 %	34 %
Ne sait pas	3 %	1 %	1 %	5 %
Total	69 %	30 %	1 %	100 %

Base : ensemble des CPE (N = 490)

Uniquement aux CPE :

« Seriez-vous heureux ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants ou l'un de vos proches si vous n'avez pas d'enfant, s'engage dans ce métier ? »



Base : ensemble des CPE (N = 490)

10 LES PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU MÉTIER

10.1 Les mesures susceptibles d'améliorer le métier de chef d'établissement

Cette nouvelle série de questions met en évidence un autre aspect susceptible de correspondre à une attente particulière des chefs d'établissement. En effet, pour 66 % d'entre eux, l'amélioration de la gestion de ressources humaines pour une meilleure adaptation au profil du poste constitue une mesure très importante qui pourrait améliorer leur situation. On peut peut-être voir ici une attente de formation supplémentaire à leur métier.

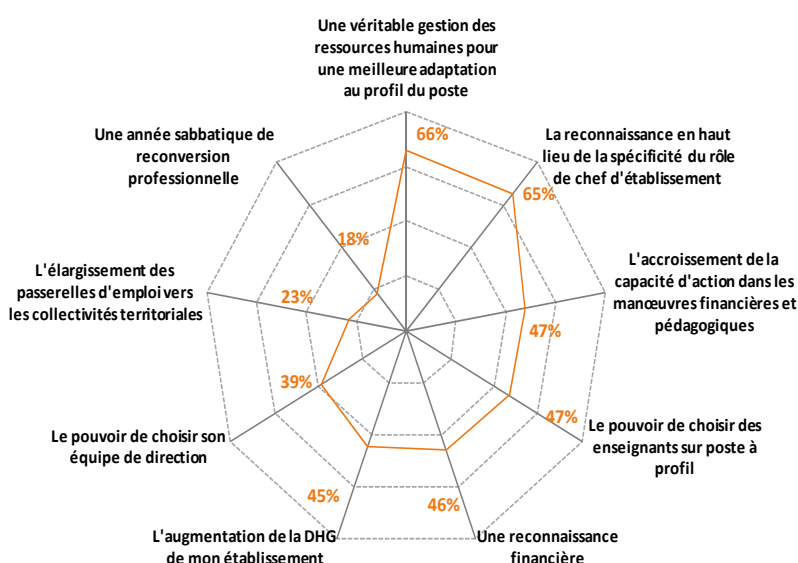
D'autres résultats viennent confirmer certains des constats précédemment effectués :

- le manque de reconnaissance de la spécificité de leur métier est souligné par les deux tiers des chefs d'établissement. À cette reconnaissance de statut, il convient de mentionner la reconnaissance financière, mise en avant par près de la moitié des chefs d'établissement ;
- le manque d'autonomie et de marge de manœuvre, que ce soit en intervenant davantage dans les manœuvres financières et pédagogiques, en pouvant choisir des enseignants sur poste à profil ou bien en pouvant choisir son équipe de direction.

Il semble enfin que certains des chefs d'établissement aient le désir de quitter leur métier puisqu'ils sont quand même 23 % à attendre un élargissement de passerelles d'emploi vers les collectivités territoriales et 18 % à souhaiter une année sabbatique de reconversion professionnelle.

« Je vais vous citer différentes mesures ou propositions susceptibles d'améliorer votre métier. Pour chacune, pouvez-vous me dire si elles sont pour vous très importantes, assez importantes, assez peu importantes ou pas du tout importantes ? »

Chefs d'établissement : Part des réponses « TRÈS IMPORTANTES »



Base : Ensemble des chefs d'établissement (N = 497)

10.2 Les mesures susceptibles d'améliorer le métier de CPE

Le graphe ci-dessous entérine le constat précédemment dressé sur le manque de reconnaissance des CPE :

- pour 78 % d'entre eux, la reconnaissance de la spécificité de leur rôle est très importante,
- 67 % souhaiteraient que la communauté éducative et pédagogique reconnaissent leur légitimité au sein de cette communauté,
- et 52 % attendent une reconnaissance financière.

Finalement, 92 % des CPE attendent de la reconnaissance, que ce soit sous l'une ou l'autre forme mentionnée ci-dessus.

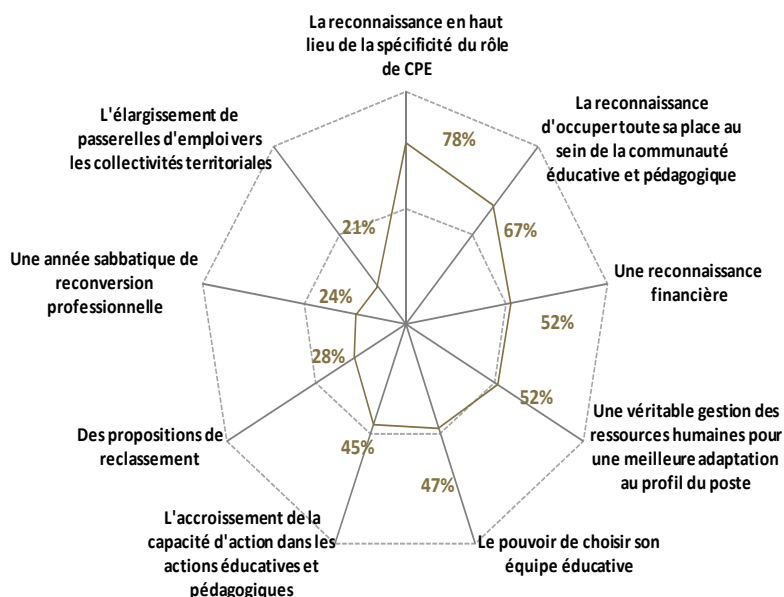
Autre élément récurrent de la part des CPE qui se voit également confirmé ici : le désir de plus s'impliquer, de faire partie intégrante de l'équipe éducative et participer davantage aux actions et décisions pédagogiques :

- on peut à nouveau citer la reconnaissance d'occuper toute sa place au sein la communauté éducative et pédagogique,
- le souhait de pouvoir choisir son équipe éducative,
- ou encore l'accroissement de leur capacité d'action dans les actions éducatives et pédagogiques.

Comme pour les chefs d'établissement, on retiendra que 24 % des CPE considèrent comme très importante une année sabbatique de reconversion et que 21 % jugent très important l'élargissement des passerelles d'emploi vers les collectivités territoriales.

« Je vais vous citer différentes mesures ou propositions susceptibles d'améliorer votre métier. Pour chacune, pouvez-vous me dire si elles sont pour vous très importantes, assez importantes, assez peu importantes ou pas du tout importantes ? »

CPE : Part des réponses « TRÈS IMPORTANTES »



Base : Ensemble des CPE (N = 490)

11 TYPOLOGIE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DES CPE

11.1 Construction des groupes de typologie

Afin de mettre en évidence plusieurs groupes distincts de chefs d'établissement et de CPE, deux scores ont été construits *a priori* (méthode de construction identique pour les deux profils) :

Un premier score de satisfaction

Ce score représente la somme des réponses à plusieurs questions liées à la satisfaction, ces réponses ayant été auparavant recodées en notes de 0 à 10⁶. Les questions retenues pour calculer ce score ont été celles se reportant :

- au climat au sein de l'établissement,
- au moral professionnel des chefs d'établissement et des CPE,
- au niveau d'optimisme des chefs d'établissement et des CPE envers l'avenir du système éducatif,
- et au niveau de satisfaction globale des chefs d'établissement et des CPE vis-à-vis de leur métier.

Un second score d'évolution⁷

Ce score d'évolution de la situation et de l'état d'esprit des chefs d'établissement et des CPE a été construit exactement de la même façon que le score de satisfaction, à savoir qu'il correspond à la somme des réponses (transformées en notes de 0 à 10) aux questions relatives à cette évolution. Les questions retenues concernaient :

- l'évolution du niveau de stress des chefs d'établissement et des CPE,
- l'évolution de leurs conditions d'exercice du métier,
- l'évolution de la difficulté d'exercice du métier de chef d'établissement et de CPE,
- l'évolution du climat dans leur l'établissement,
- l'évolution de leur niveau de mobilisation,
- l'évolution de leur moral professionnel.

⁶ On trouvera en annexes les notes attribuées aux différentes réponses des questions ayant servi à la construction de la typologie.

⁷ Pour plus de facilité de lecture, ces 2 scores ont été transformés en notes de 0 à 10. Une classification ascendante hiérarchique sur ces 2 scores a ensuite été mise en œuvre, ce qui a permis de mettre en évidence 6 groupes de typologie au sein de chacune des 2 populations. Pour ce faire, plusieurs méthodes ont été testées, celle ayant fourni les meilleurs résultats étant celle ayant utilisé la méthode Ward (méthode qui consiste à réunir les observations dont le regroupement fera le moins baisser l'inertie interclasse) avec la mesure du carré de la distance euclidienne.

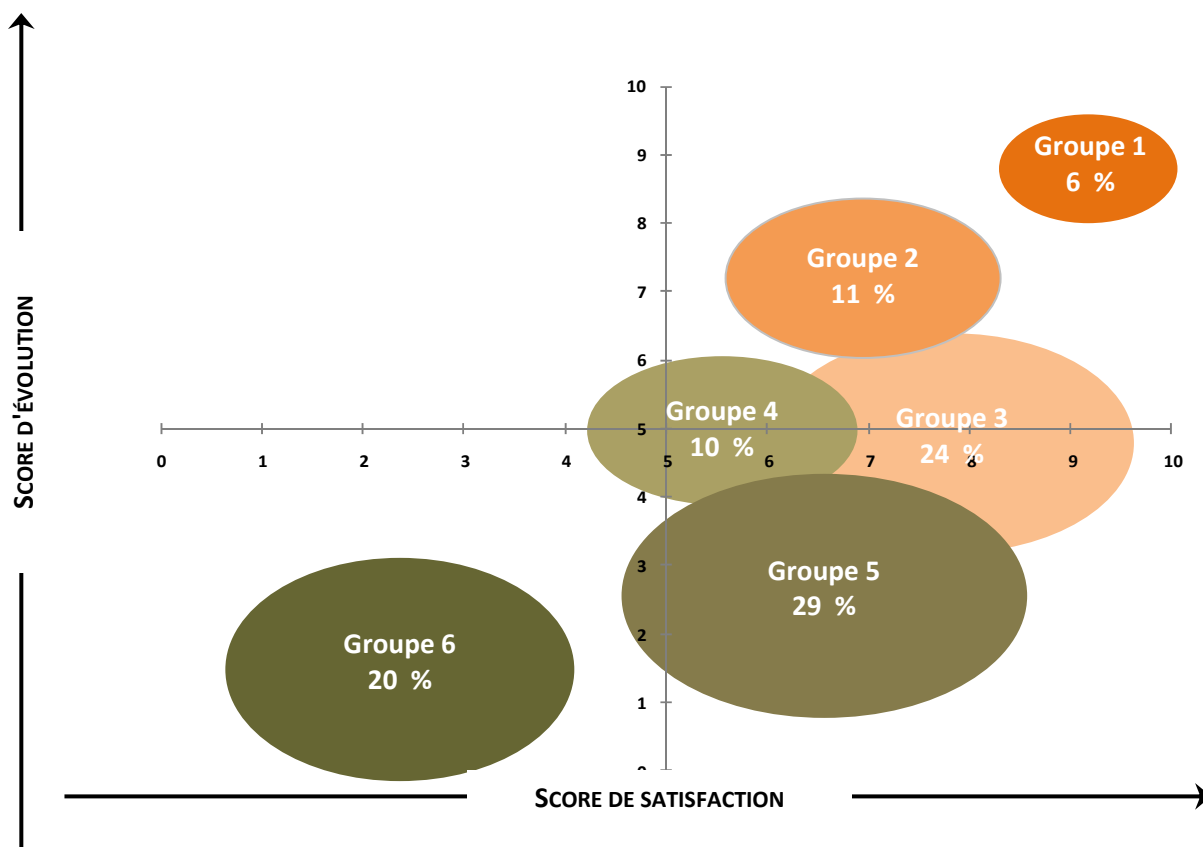
Une seule et même typologie a donc été mise en œuvre initialement, cumulant les 2 populations des chefs d'établissement et des CPE. L'intérêt d'une telle approche était d'abord de pouvoir directement comparer les 2 populations. Mais il semblait également légitime de se demander si une approche en distinguant les 2 populations (et donc en réalisant 2 typologies) aurait pu apporter de meilleurs résultats, plus explicatifs qu'une approche cumulée. Deux nouvelles typologies ont donc été effectuées : une pour les seuls chefs d'établissement et une autre pour les seuls CPE. Ces 2 typologies ont ensuite été comparées à la typologie initiale (celle réalisée en cumulant les 2 profils) en calculant les V de Cramer (mesure d'association basée sur le khi carré) entre les différentes typologies et les principales variables du questionnaire.

Finalement, que l'on utilise la typologie initiale (approche cumulée) ou les typologies effectuées de façon distincte, les V de Cramer ne variaient que peu ou, s'ils variaient positivement pour l'une des variables (variable qui était donc plus liée à la seconde approche), ils variaient de façon négative pour une autre variable. On observait alors que les moyennes des V de Cramer (approche totalement empirique) étaient extrêmement proches (écarts de 3 millièmes pour les chefs d'établissement et de 1 millième pour les CPE).

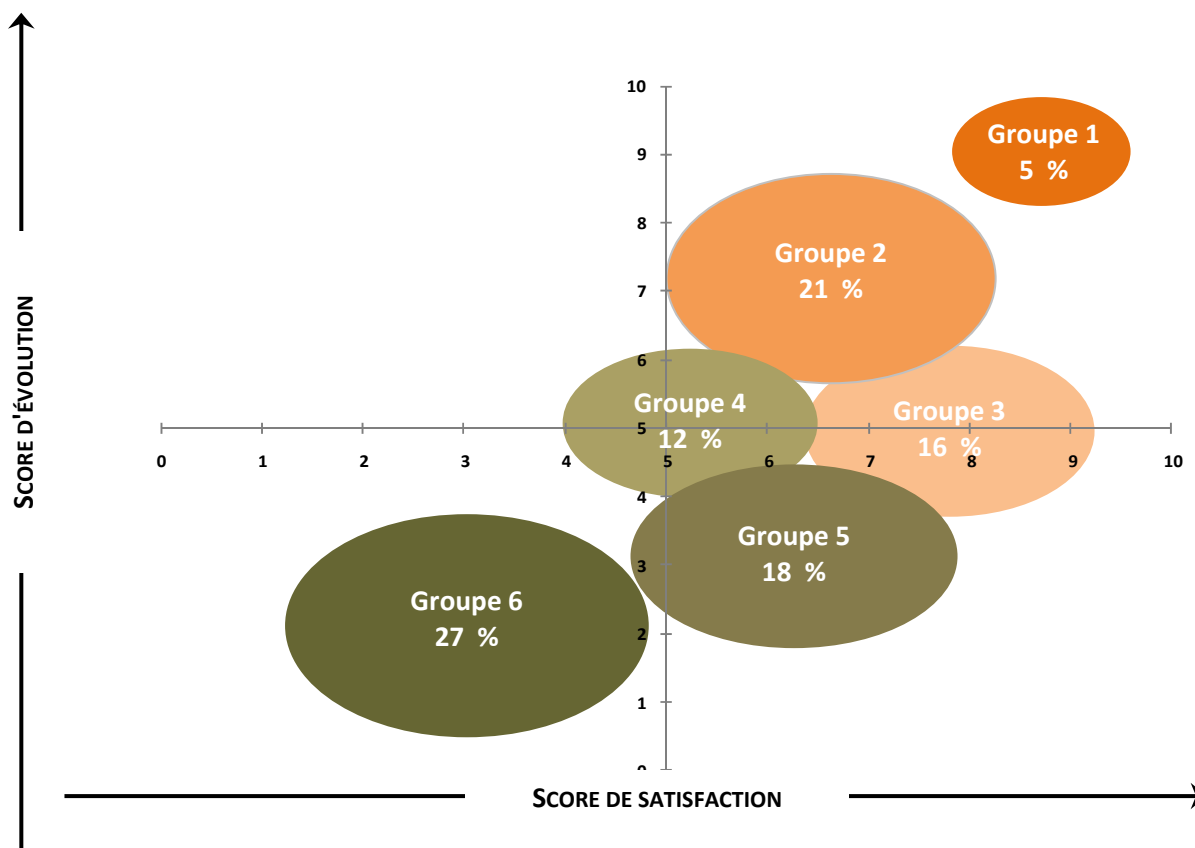
L'approche d'une unique typologie a donc été retenue, permettant de surcroît une comparaison directe entre les groupes de typologie des chefs d'établissement et de ceux des CPE.

Représentation graphique des groupes de typologie

LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT



LES CPE



Scores moyens par groupe

	CHEFS D'ÉTABLISSEMENT					CPE				
	Scores moyens			Écarts à la moyenne		Scores moyens			Écarts à la moyenne	
	%	Satis- faction	Évolu- tion	Satis- faction	Évolu- tion	%	Satis- faction	Évolu- tion	Satis- faction	Évolu- tion
Groupe 1	6 %	8.4	7.2	34 %	93 %	5 %	8.1	7.6	43 %	97 %
Groupe 2	11 %	6.7	6.0	7 %	62 %	21 %	6.3	6.1	12 %	58 %
Groupe 3	24 %	7.5	4.5	20 %	21 %	16 %	7.2	4.6	28 %	20 %
Groupe 4	10 %	5.4	4.3	-13 %	16 %	12 %	5.2	4.4	-7 %	15 %
Groupe 5	29 %	6.3	2.7	1 %	-28 %	18 %	6.0	2.7	6 %	-30 %
Groupe 6	20 %	4.2	1.7	-33 %	-55 %	28 %	3.7	1.4	-35 %	-63 %
Ensemble	100 %	6.2	3,7	-	-	100 %	5.7	3,9	-	-

Aussi bien parmi les chefs d'établissement que chez les CPE, les personnels des groupes 1 se distinguent par un niveau de satisfaction particulièrement élevé (le plus élevé de tous les groupes) associé à une perception de l'évolution de leur situation également très positive. Cependant, ces premiers groupes ont les poids les plus faibles au sein de l'ensemble des chefs d'établissement et des CPE.

Globalement, les personnels des groupes 2 sont légèrement plus satisfaits que ce que l'on peut observer sur l'ensemble. Ils sont nettement plus positifs en ce qui concerne l'évolution de leur situation.

Les personnels des groupes 3 ont des niveaux de satisfaction corrects. Ils semblent également percevoir l'évolution de leur situation de façon plus positive que les autres.

Les groupes 4 connaissent quant à eux des niveaux de satisfaction relativement faibles, inférieurs à ce que l'on constate sur l'ensemble des chefs d'établissement et des CPE. L'évolution de leur situation professionnelle est à peine plus élevée que celle obtenue sur l'ensemble.

Les chefs d'établissement et les CPE des groupes 5 connaissent des niveaux de satisfaction très proches de ceux observés sur l'ensemble. En revanche, ils ont une vision de l'évolution de leur situation nettement plus négative.

Pour finir, les personnels des groupes 6 composent, à l'image des groupes 1, des groupes « extrêmes ». En effet, ces personnels connaissent les niveaux de satisfaction les plus bas (et ce, de façon très nette) ainsi que les perceptions de l'évolution de leur situation les plus négatives. Autre point à souligner concernant ces groupes, leurs poids dans l'ensemble des chefs d'établissement et des CPE sont très importants et représentent à minima un cinquième des populations analysées.

Répartition Chefs d'établissement / CPE au sein de chaque groupe

Ce tableau nous indique que les chefs d'établissement sont un peu plus souvent dans les groupes 1, 3 et 5 que les CPE. On peut y voir globalement un meilleur niveau de satisfaction de la part des chefs d'établissement.

	Chefs d'établissement	CPE Total	
Groupe 1	54 %	46 %	100 %
Groupe 2	35 %	65 %	100 %
Groupe 3	59 %	41 %	100 %
Groupe 4	45 %	55 %	100 %
Groupe 5	62 %	38 %	100 %
Groupe 6	43 %	57 %	100 %
Ensemble	50 %	50 %	100 %

Base : ensemble des chefs d'établissement (N = 497) et des CPE (N = 490)

11.2 Les réponses aux variables utilisées dans la construction de la typologie selon les différents groupes

L'ensemble des résultats qui suivent sont évidemment liés à la méthode de construction des groupes de typologie. L'intérêt de la présenter réside dans le fait que certains écarts sont plus ou moins importants, mettant ainsi en évidence des aspects plus importants que d'autres selon les groupes.

11.2.1 Les variables du score de satisfaction

Le climat dans l'établissement

À la question « **Qualifiez le climat actuel de votre établissement** », 86 % des chefs d'établissement et 91 % des CPE des groupes 1 estiment que, dans leur établissement, le climat est excellent ou bon. À l'opposé, 46 % des chefs d'établissement et 39 % des CPE des groupes 6 estiment que ce climat est moyen, voire médiocre. Le fort niveau de satisfaction du groupe 3 se traduit ici par 73 % des chefs d'établissement et des CPE pour qui le climat est bon. La satisfaction moyenne des personnels du groupe 4 se retrouve avec 50 % des chefs d'établissement pour qui le climat est satisfaisant et 41 % des CPE pour qui il est que moyen.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Excellent	34 %	18 %	17 %	4 %	8 %	1 %	11 %
Bon	52 %	37 %	73 %	31 %	55 %	24 %	49 %
Satisfaisant	7 %	29 %	9 %	50 %	24 %	27 %	23 %
Moyen	7 %	9 %	1 %	15 %	11 %	29 %	12 %
Médiocre	-	7 %	-	-	2 %	17 %	5 %
Exécrable	-	-	0 %	-	-	-	0 %
Ne sait pas	-	-	-	-	-	2 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Excellent	29 %	7 %	7 %	-	2 %	2 %	5 %
Bon	62 %	43 %	73 %	14 %	34 %	6 %	34 %
Satisfaisant	7 %	31 %	14 %	34 %	47 %	19 %	27 %
Moyen	-	19 %	6 %	41 %	13 %	34 %	22 %
Médiocre	-	0 %	-	10 %	3 %	28 %	9 %
Exécrable	-	-	-	1 %	1 %	11 %	3 %
Ne sait pas	-	-	-	-	-	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le moral professionnel

Cet aspect de la satisfaction est le plus clivant des 4 critères retenus pour la construction de cette typologie, aussi bien pour les chefs d'établissement que pour les CPE. À la question « **Globalement, diriez-vous que votre moral professionnel est...** », on notera en particulier que tous les personnels des groupes 1 ont un excellent ou bon moral. À l'inverse, 80 % des chefs d'établissement et 79 % des CPE des groupes 6 ont déclaré que leur moral était moyen, voire médiocre.

Le niveau de satisfaction très élevé des groupes 3 se traduit ici par 96 % des chefs d'établissement et 94 % des CPE de ce groupe ayant un excellent ou bon moral.

Le score de satisfaction plus faible des chefs d'établissement du groupe 4 se retrouve ici avec 86 % d'entre eux dont le moral n'est que satisfaisant, voire moyen.

Retenons enfin que les CPE des groupes 4 et 5 ont, plus souvent que les autres, déclaré que leur moral était juste satisfaisant.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Excellent	67 %	18 %	16 %	1 %	7 %	-	12 %
Bon	33 %	51 %	80 %	13 %	44 %	3 %	40 %
Satisfaisant	-	28 %	4 %	56 %	29 %	13 %	21 %
Moyen	-	3 %	-	30 %	19 %	53 %	20 %
Médiocre	-	-	-	-	1 %	27 %	6 %
Exécration	-	-	-	-	-	4 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Excellent	53 %	12 %	20 %	8 %	1 %	0 %	10 %
Bon	47 %	64 %	74 %	31 %	50 %	8 %	43 %
Satisfaisant	-	23 %	5 %	46 %	31 %	8 %	19 %
Moyen	-	1 %	1 %	13 %	17 %	52 %	19 %
Médiocre	-	-	-	2 %	1 %	27 %	8 %
Exécration	-	-	-	-	-	5 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le niveau d'optimisme envers l'avenir du système éducatif

Le premier résultat qui s'impose à la lecture des tableaux ci-dessous est que, même parmi les groupes dont les niveaux de satisfaction sont très élevés, à la question « **Au total, en ce qui concerne l'avenir du système éducatif, êtes-vous...** », les personnels qui se sentent tout à fait optimistes envers l'avenir du système éducatif demeurent très marginaux. De plus, seuls les personnels – chefs d'établissement et CPE – des groupes 1 sont en majorité optimistes. Au sein des deux populations, on retiendra également le niveau de pessimisme particulièrement important dans les groupes 4 et 6.

Cette question avait été posée dans les premières enquêtes auprès des jeunes enseignants (panels 91 et 93).

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Tout à fait optimiste	-	-	-	-	3 %	-	1 %
Plutôt optimiste	79 %	34 %	47 %	6 %	17 %	1 %	25 %
Plutôt pessimiste	21 %	49 %	46 %	70 %	67 %	64 %	57 %
Tout à fait pessimiste	-	14 %	3 %	19 %	11 %	34 %	14 %
Ne sait pas	-	3 %	4 %	5 %	2 %	1 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Tout à fait optimiste	3 %	-	1 %	-	-	-	0 %
Plutôt optimiste	59 %	10 %	37 %	6 %	11 %	3 %	15 %
Plutôt pessimiste	28 %	69 %	55 %	76 %	84 %	57 %	65 %
Tout à fait pessimiste	1 %	18 %	4 %	18 %	5 %	39 %	18 %
Ne sait pas	9 %	3 %	3 %	-	0 %	1 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le niveau de satisfaction globale

À la question « *Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle de chef d'établissement / CPE, vous diriez que vous êtes...* » les groupes 1 se distinguent des autres avec une part de personnels "très" satisfaits de leur métier particulièrement élevée. A contrario, ceux des groupe 6 se distinguent également mais par leur niveau d'insatisfaction nettement plus conséquent que celui des autres groupes : 29 % chez les chefs d'établissement et 44 % chez les CPE.

Au sein des deux populations des groupes 3, on notera les fortes proportions de personnels « très » satisfaits.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Très satisfait	89 %	34 %	59 %	9 %	24 %	5 %	33 %
Assez satisfait	11 %	64 %	39 %	79 %	75 %	64 %	59 %
Assez peu satisfait	-	2 %	-	7 %	1 %	27 %	7 %
Pas du tout satisfait	-	-	-	-	-	2 %	0 %
Ne sait pas	-	-	2 %	5 %	-	2 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Très satisfait	70 %	33 %	52 %	13 %	27 %	5 %	27 %
Assez satisfait	30 %	65 %	48 %	70 %	70 %	51 %	58 %
Assez peu satisfait	-	2 %	-	17 %	1 %	37 %	13 %
Pas du tout satisfait	-	-	-	-	-	7 %	2 %
Ne sait pas	-	-	-	-	2 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

11.2.2 Les variables du score d'évolution

L'évolution du niveau de stress

Étant donné le mode de construction des groupes, les résultats ci-dessous sont évidemment logiques. En revanche, ce sont les écarts – très importants – qu'il convient de retenir. Aussi bien pour les chefs d'établissement que pour les CPE, à la question « **J'ai le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress** », les 6 groupes de typologie peuvent se combiner en 3 sous-groupes :

- les groupes 1 et 2 qui rassemblent les personnels les moins stressés,
- à l'opposé, les groupes 5 et 6 dont une très forte majorité se déclare de plus en plus stressée,
- et à un niveau intermédiaire, les groupes 3 et 4, se caractérisant avec des proportions de chefs d'établissement et de CPE de plus en plus soumis au stress proches de celles observées sur l'ensemble des personnels avec néanmoins des proportions de « tout à fait d'accord » plus faibles, au profit des réponses « plutôt d'accord ».

Le niveau de stress étant corrélé avec les responsabilités exercées, il est logique que la proportion de chefs d'établissement tout à fait d'accord avec cette proposition (51 %) soit supérieure avec celle des CPE (36 %).

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Tout à fait d'accord	15 %	4 %	24 %	36 %	80 %	80 %	51 %
Plutôt d'accord	18 %	31 %	59 %	52 %	19 %	20 %	33 %
Plutôt pas d'accord	29 %	51 %	12 %	11 %	1 %	-	11 %
Pas du tout d'accord	38 %	13 %	5 %	1 %	-	-	5 %
Non réponse	-	1 %	0 %	-	-	-	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Tout à fait d'accord	1 %	5 %	19 %	15 %	53 %	76 %	36 %
Plutôt d'accord	30 %	38 %	46 %	52 %	38 %	21 %	36 %
Plutôt pas d'accord	45 %	47 %	20 %	19 %	8 %	2 %	20 %
Pas du tout d'accord	24 %	10 %	15 %	13 %	1 %	-	8 %
Non réponse	-	-	-	1 %	-	1 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'évolution des conditions d'exercice du métier

La question « *Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que les conditions d'exercice de votre métier s'étaient...* » participe à la construction des groupes représentés en page 80 et 81.

On retrouve ici les opinions très positives des personnels des groupes 1 :

- 86 % des chefs d'établissement estiment que les conditions d'exercice de leur métier se sont maintenues (et même 5 % qui estiment qu'elles se sont améliorées, une opinion partagée par aucun des autres groupes) et l'exercice de ce métier est de moins en moins difficile pour 48 % d'entre eux) ;
- pour les CPE, les opinions sont encore plus positives : 51 % ont déclaré que leurs conditions d'exercice s'étaient améliorées et 54 % que leur métier était de moins en moins difficile à exercer.

De façon moins marquée, les personnels des groupes 2 partagent une opinion également positive de l'évolution de leurs conditions d'exercice.

À l'opposé, les personnels des groupes 5 et 6 estiment une situation plus pessimiste, avec la quasi-totalité d'entre eux pour lesquels les conditions d'exercice se sont détériorées et pour lesquels le métier est quelque chose de plus en plus difficile à exercer (cf. représentation graphique en page 80 et 81).

Pour ce qui est des groupes 3 et 4, la majorité estime que les conditions d'exercice se sont dégradées ces dernières années mais, malgré cela, ils considèrent leur métier ni plus ni moins difficile à exercer qu'auparavant.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Améliorées	5 %	-	-	-	-	-	0 %
Détériorées	6 %	32 %	71 %	52 %	96 %	99 %	74 %
Maintenues	86 %	67 %	24 %	38 %	4 %	1 %	23 %
Ne sait pas	3 %	1 %	5 %	10 %	0 %		3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Améliorées	51 %	17 %	-	8 %	-	-	7 %
Détériorées	2 %	20 %	48 %	49 %	89 %	90 %	58 %
Maintenues	42 %	59 %	41 %	39 %	11 %	9 %	31 %
Ne sait pas	6 %	4 %	11 %	6 %	-	1 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'évolution de la difficulté d'exercice du métier

« Diriez-vous que depuis 5 ans, l'exercice du métier a été pour vous quelque chose... »

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
De plus en plus difficile	2 %	2 %	39 %	34 %	92 %	93 %	58 %
Ni plus ni moins difficile	49 %	82 %	55 %	59 %	7 %	7 %	34 %
De moins en moins difficile	48 %	14 %	1 %	-	2 %	-	5 %
Ne sait pas	1 %	2 %	5 %	7 %	-	-	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
De plus en plus difficile	-	10 %	24 %	33 %	68 %	85 %	45 %
Ni plus ni moins difficile	40 %	74 %	61 %	57 %	29 %	15 %	44 %
De moins en moins difficile	54 %	14 %	3 %	6 %	3 %	-	8 %
Ne sait pas	6 %	2 %	12 %	4 %	-	-	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'évolution du climat dans l'établissement : « Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que le climat de l'établissement s'était... »

Trois profils peuvent être mis en évidence ici :

- les personnels des groupes 1 et 2 pour qui le climat de l'établissement s'est amélioré,
- ceux pour qui ce climat n'a pas évolué, à savoir les groupes 3 et 4,
- et ceux des groupes 5 et 6 pour qui le climat s'est dégradé.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Amélioré	75 %	62 %	40 %	29 %	38 %	9 %	37 %
Dégradé	-	1 %	1 %	5 %	16 %	38 %	13 %
Maintenu	22 %	27 %	44 %	43 %	38 %	40 %	38 %
Ne sait pas	3 %	12 %	15 %	23 %	8 %	13 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Amélioré	56 %	36 %	20 %	10 %	3 %	5 %	17 %
Dégradé	-	5 %	16 %	32 %	46 %	63 %	33 %
Maintenu	24 %	51 %	50 %	42 %	49 %	26 %	41 %
Ne sait pas	20 %	8 %	14 %	16 %	2 %	6 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'évolution du niveau de mobilisation

À la question « *Vous personnellement, comment vous sentez-vous dans votre travail ?* »

Les personnels des groupes 1 (et ceux des groupes 2 à un degré moindre) se distinguent avec des niveaux de mobilisation qui ont fortement augmenté. En revanche, les groupes 6 sont les seuls à comporter des personnes qui se sentent aujourd'hui moins mobilisées qu'avant. Un écart de mobilisation entre les deux populations apparaît cependant au profit des chefs d'établissement.

Les groupes 4 connaissent également des accentuations du niveau de mobilisation de la part des chefs d'établissement et des CPE qui les composent.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Plus mobilisé qu'avant	70 %	45 %	42 %	52 %	20 %	19 %	34 %
Ni plus ni moins mobilisé	30 %	55 %	55 %	45 %	78 %	60 %	60 %
Moins mobilisé qu'avant	-	-	0 %	3 %	2 %	20 %	5 %
Ne sait pas	-	-	3 %	-	-	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Plus mobilisé qu'avant	69 %	55 %	34 %	48 %	34 %	14 %	36 %
Ni plus ni moins mobilisé	31 %	44 %	66 %	41 %	59 %	44 %	49 %
Moins mobilisé qu'avant	-	1 %	-	11 %	6 %	41 %	14 %
Ne sait pas	-	0 %	1 %	-	1 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'évolution du moral professionnel

À la question « *Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que votre moral professionnel s'était amélioré, dégradé ou maintenu* »...

Il s'agit là de l'une des variables qui influe le plus sur la construction du score global d'évolution. Les opinions sont ainsi très marquées :

- les groupes 1 et 2 ont, nettement plus souvent que les autres (et ce de manière encore plus importante pour les groupes 1), un moral qui s'est amélioré au cours des dernières années,
- le moral des chefs d'établissement et CPE des groupes 3 et 4 s'est majoritairement maintenu,
- et le moral des personnels des groupes 5 mais surtout du groupe 6 s'est nettement plus souvent dégradé.

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Amélioré	42 %	17 %	6 %	1 %	2 %	-	7 %
Dégradé	-	1 %	2 %	23 %	46 %	91 %	35 %
Maintenu	58 %	82 %	89 %	74 %	51 %	9 %	57 %
Ne sait pas	-	-	3 %	2 %	1 %	-	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

CPE

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Ensemble
Amélioré	54 %	37 %	7 %	9 %	-	-	13 %
Dégradé	-	1 %	8 %	8 %	45 %	84 %	33 %
Maintenu	38 %	58 %	77 %	81 %	55 %	15 %	51 %
Ne sait pas	8 %	4 %	8 %	2 %		0 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

11.3 Les caractéristiques des différents groupes

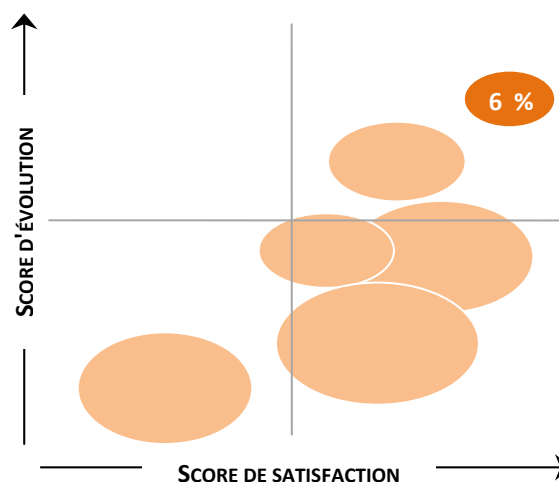
11.3.1 Les chefs d'établissement

Le groupe 1

Ce premier groupe se compose donc des chefs d'établissement les plus satisfaits et ayant aussi la vision la plus positive de l'évolution de leur situation. Ce groupe est celui qui pèse le moins dans l'univers des chefs d'établissement (seulement 6 %).

En termes de profil sociodémographique, ce groupe est le plus féminin. Il se compose ainsi de 51 % de femmes (cette proportion s'élevant à 40 % sur l'ensemble des chefs d'établissement). Ces personnels sont un peu plus diplômés : 29 % ont un diplôme de niveau bac + 5 ou plus (21 % sur l'ensemble).

Concernant le profil des établissements dans lesquels ils exercent, ces chefs d'établissement sont les plus nombreux à travailler dans un lycée professionnel (20 % contre 13 % sur l'ensemble). Ils sont un peu plus nombreux à travailler dans l'enseignement spécialisé (15 % contre 10 % sur l'ensemble). Ils exercent aussi un peu plus souvent que les autres dans de grands établissements (35 % de ce groupe travaillent dans des établissements de plus de 650 élèves, 28 % sur l'ensemble), dans des établissements de catégorie financière 3 (52 % contre 33 % pour l'ensemble) et dans des établissements avec 30 % ou moins d'élèves de catégorie sociale défavorisée. Ils sont enfin les plus nombreux à exercer dans des communes centres d'une agglomération (54 % contre 48 % pour l'ensemble).



22 % de ces chefs d'établissement étaient auparavant PEGC (10 % sur l'ensemble), 20 % sont d'anciens CPE (15 % sur l'ensemble) et 11 % sont d'anciens professeurs des écoles (4 % sur l'ensemble). Il est intéressant de noter que, d'une part, ces chefs d'établissement sont les plus jeunes dans leur carrière : 24 % exercent ce métier depuis moins de 5 ans (13 % sur l'ensemble) et, que d'autre part, ces mêmes chefs d'établissement sont ceux dont l'ancienneté dans leur établissement actuel est la plus élevée : 26 % y sont depuis au moins 5 ans (17 % sur l'ensemble). Leur arrivée récente dans le métier explique la forte proportion de chefs d'établissement dans ce groupe qui n'ont jamais changé d'établissement depuis leur première affectation (21 % contre 13 % sur l'ensemble).

C'est parmi ces chefs d'établissement que l'on trouve les plus faibles proportions d'activités trop chronophages. On constate une forme de bien-être chez ces personnels, avec en particulier :

- 97 % qui ont le sentiment que les corps d'inspection académiques sont à l'écoute de leurs demandes (64 % sur l'ensemble des chefs d'établissement),
- 46 % qui estiment ne pas avoir à se battre pour obtenir des moyens (10 % sur l'ensemble),
- 64 % qui n'ont pas l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations (32 % sur l'ensemble),
- 80 % pour qui il existe une continuité dans la politique éducative (40 % sur l'ensemble).

En revanche, même s'ils sont les moins nombreux, ils sont quand même 71 % à estimer que les tâches administratives prennent le pas sur la pédagogie (87 % sur l'ensemble).

Autre constat pouvant expliquer la forte satisfaction de ce groupe : concernant la répartition de leur temps de travail, ces chefs d'établissement passent, en moyenne et comparativement aux autres groupes, moins de temps à l'organisation administrative au profit de l'organisation pédagogique et scolaire et des relations avec les élèves et leurs parents.

Que ce soit en ce qui concerne l'organisation pédagogique et scolaire, les relations avec les élèves et les parents ou encore l'organisation administrative de l'établissement, c'est au sein de ce groupe que l'on observe la forme d'adéquation la plus conséquente entre les activités qui prennent le plus de temps et celles auxquelles ces chefs d'établissement souhaiteraient passer le plus de temps. On retiendra simplement que ces personnels souhaiteraient, plus souvent que les autres, consacrer moins de temps à :

- l'accueil et la surveillance de l'établissement,
- la notation et l'évaluation des enseignants.

À l'opposé, ils sont un peu plus nombreux à attendre plus de relations avec la collectivité territoriale de rattachement.

On retiendra aussi l'adéquation entre le rôle du chef d'établissement dans la réalité et son rôle dans l'idéal.

En termes d'avantages liés au métier, ce sont ceux qui mettent le plus en avant la liberté d'organisation (52 % contre 32 % sur l'ensemble). À l'opposé, ils sont également les plus nombreux à ne citer aucun désavantage lié à l'exercice de leur métier : 28 % contre 8 % sur l'ensemble. Quand ils en citent un, c'est le désintérêt des enseignants par rapport aux projets de dynamisation qui est le plus évoqué : 26 % contre 16 % sur l'ensemble.

Parallèlement au score de satisfaction globale très élevé pour ce groupe, on retiendra les proportions de réponses « très satisfait » sur l'ensemble des critères détaillés (marge d'autonomie, reconnaissance des efforts, ambiance de travail, intérêt du travail, perspectives d'évolution, etc.). Cette satisfaction, mais aussi la perception positive de leur situation, se retrouve également à travers la perception de l'établissement :

- 54 % sont tout à fait d'accord avec le fait de travailler dans un établissement plus réactif qu'avant (25 % sur l'ensemble),
- 43 % avec le fait de travailler dans un établissement en adéquation avec ses objectifs (24 % sur l'ensemble),
- 55 % sont tout à fait d'accord avec le fait que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves,
- 32 % ne pensent pas avoir beaucoup plus de travail qu'avant (14 % sur l'ensemble).

En termes de mesures susceptibles d'améliorer leur métier, ces chefs d'établissement évoquent leur liberté d'organisation (qui, rappelons-le, représente l'un des avantages de leur métier) :

- 54 % souhaiteraient pouvoir choisir des enseignants sur poste à profil (35 % sur l'ensemble),
- 42 % souhaiteraient pouvoir choisir leur équipe de direction (29 % sur l'ensemble).

Au final, il n'est pas surprenant de conclure sur ce groupe en indiquant que 97 % d'entre eux recommanderaient aujourd'hui le métier (72 % sur l'ensemble) dont 82 % qui ont toujours eu cette opinion (65 % sur l'ensemble) et 15 % qui ne l'auraient pas recommandé par le passé (6 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 1

Chefs d'établissement	GRUPE 1 6 % de l'ensemble	Moyenne		GRUPE 1	Moyenne
Sexe	Groupe le plus féminin Femmes 51 %	40 %	Type établissement	LP 20 %	13 %
Diplômes	un peu plus diplômés 29 % ont bac + 5	21 %	Taille établissement	> 650 élèves 35 %	28 %
Corps précédent	PEGC 22 %	10 %	Ancienneté dans l'établissement	2 ans 35 %	24 %
Corps précédent	CPE 20 %	15 %	Ancienneté carrière	< 5 ans 24 %	13 %
Commune centre d'une agglomération	54 %	48 %	Exercent dans établissement avec 30 % ou moins d'élèves de catégorie sociale défavorisée	43 %	28 %

Le groupe 2

Rappelons que ce groupe se caractérise par un score moyen d'évolution bien supérieur et un score de satisfaction légèrement supérieur à ceux observés sur l'ensemble des chefs d'établissement.

D'un point de vue sociodémographique, seul l'âge permet de discriminer ce groupe, qui se compose de 37 % de chefs d'établissement de moins de 50 ans (25 % sur l'ensemble).

C'est aussi dans ce groupe que l'on observe la plus forte proportion de chefs d'établissement exerçant dans les collèges RAR (5 %, 3 % sur l'ensemble). 32 % exercent dans des établissements de moins de 350 élèves (23 % sur l'ensemble), 56 % dans des établissements de catégorie financière 1 ou 2 (41 % sur l'ensemble). 24 % d'entre eux exercent en classes de CAP, BEP ou bac Pro (18 % pour l'ensemble).

Les petits établissements étant ici un peu plus nombreux, il est logique de constater que l'on retrouve dans ce groupe la plus forte proportion d'établissements se situant dans des villes rurales (13 % contre 9 %) ou des villes isolées (19 % contre 11 %).

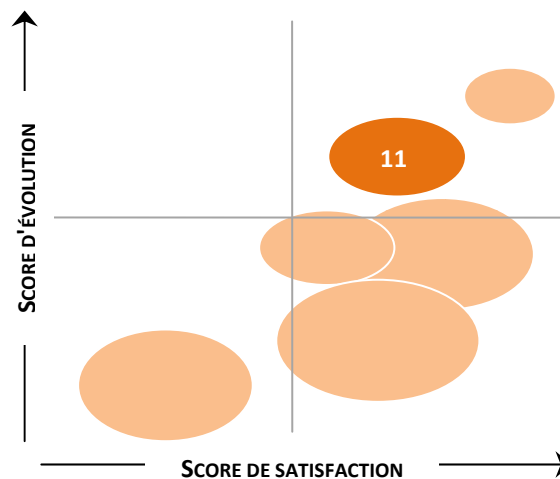
82 % ont intégré leurs corps grâce au concours C2 (68 % sur l'ensemble). Auparavant, 43 % d'entre eux étaient certifiés ou bi-admissibles (38 % sur l'ensemble) et 22 % PLP (contre 13 %). Ce groupe est le plus jeune dans le métier, avec une ancienneté d'exercice moyenne de 9,5 ans (11,5 ans sur l'ensemble), 60 % d'entre eux exerçant leur métier depuis moins de 10 ans (46 % sur l'ensemble). En lien avec cette jeunesse d'exercice, 22 % de ces chefs d'établissement n'ont jamais changé de collège ou de lycée depuis le début de leur carrière (13 % sur l'ensemble).

A l'image du groupe précédent, on observe au sein de groupe 2 une très forte concordance entre la réalité des activités exercées et l'idéal. Ainsi, si l'on regarde les écarts entre les activités auxquelles ils consacrent le plus de temps dans la réalité et celles auxquelles ils souhaiteraient consacrer le plus de temps idéalement, ces écarts sont systématiquement plus faibles que ce que l'on peut observer sur l'ensemble et ce, quelque soit l'aspect du métier : organisation pédagogique et scolaire, organisation administrative et relations avec les élèves et les parents.

De plus, à l'image du groupe précédent, ces chefs d'établissement considèrent moins souvent que les autres que certaines de leurs activités leur prennent trop de temps. D'autres aspects du métier semblent satisfaire ces chefs d'établissement :

- 59 % n'ont pas le sentiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus sans bien comprendre pourquoi (36 % sur l'ensemble),
- 79 % estiment que les corps d'inspection académiques sont à l'écoute de leurs demandes (64 % sur l'ensemble),
- 48 % ne pensent pas être dans un système où il y a trop de réorganisations (32 % sur l'ensemble),
- « seulement » 68 % ont le sentiment que les tâches administratives prennent le pas sur la pédagogie (87 % sur l'ensemble).

À l'image du groupe 1, ce groupe connaît des taux de satisfaction plus élevés en ce qui concerne les différents aspects détaillés de leur métier (reconnaissance des efforts, relations avec la hiérarchie, perspectives d'évolution, intérêt du travail, etc.



À l'inverse, certains éléments peuvent quant à eux expliquer une moindre satisfaction. Pour commencer, la gestion des conflits entre les élèves et le personnel représente l'une des 3 principales activités pour 18 % de ces chefs d'établissement, (12 % sur l'ensemble).

Concernant les avantages du métier, ces chefs d'établissement évoquent un peu plus souvent 3 aspects :

- le fait d'être un relais-pivot entre tous les acteurs (91 % contre 81 % sur l'ensemble),
- les relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants (42 % contre 36 %),
- la liberté d'organisation (38 % contre 32 %).

A contrario, 69 % d'entre eux soulignent le manque de moyens comme l'un des principaux points négatifs.

L'opinion très positive quant à l'évolution de leur situation se retrouve – entre autres – à travers les résultats suivants :

- 84 % estiment travailler dans un établissement plus réactif qu'avant (71 % sur l'ensemble),
- 92 % ont l'impression que des efforts ont été faits pour améliorer la réussite des élèves (contre 80 %),
- « seuls » 52 % ont le sentiment d'avoir beaucoup plus de travail qu'avant (82 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 2

Chefs d'établissement	GRUPE 2 11 % de l'ensemble	Moyenne		GRUPE 2	Moyenne
Âge	Groupe plus jeune 37 % < 50 ans	25 %	Type établissement	LP 20 %	13 %
Diplômes	25 % ont bac + 5 Autre diplôme 7 %	21 % 3 %	Taille établissement	> 352 élèves 32 %	23 %
Corps précédent	PLP 22 %	PLP 13 %	Ancienneté dans l'établissement	2 ans 30 %	24 %
Corps précédent	certif bi/admissible 43 %	certif bi/admissible 38 %	Ancienneté de carrière	de 5 à 9 ans 47 %	31 %
CLG RAR	5 %	3 %			

Le groupe 3

Ce groupe pèse pour près d'un quart dans l'univers des chefs d'établissement. Il se caractérise – rappelons-le – par des scores de satisfaction et d'évaluation supérieurs à ceux observés sur l'ensemble (d'environ 20 %).

Ce groupe est le plus masculin de tous, avec 64 % d'hommes. C'est aussi celui qui connaît la moyenne d'âge la plus importante : près de 55 ans contre 53,5 ans sur l'ensemble des chefs d'établissement. En d'autres termes, 72 % d'entre eux ont 55 ans ou plus (54 % sur l'ensemble). Ils sont aussi un peu plus diplômés : 26 % d'entre eux ont en effet un bac + 5 ou plus (21 % sur l'ensemble).

Concernant les établissements dans lesquels ils exercent, ils sont les plus nombreux (23 %, à l'identique du groupe 5) à travailler dans un lycée général ou technologique. Ils sont également les plus nombreux à travailler dans l'enseignement spécialisé (17 % contre 10 % sur l'ensemble).

Ces chefs d'établissement exercent un peu plus souvent dans des établissements situés en banlieue d'une agglomération (37 % contre 31 %).

Ce groupe ne se distingue pas de l'ensemble pour ce qui est du mode d'accès au corps des principaux de collège et des proviseurs ni pour le corps précédent. En revanche, ces chefs d'établissement se caractérisent par leur ancienneté plus importante :

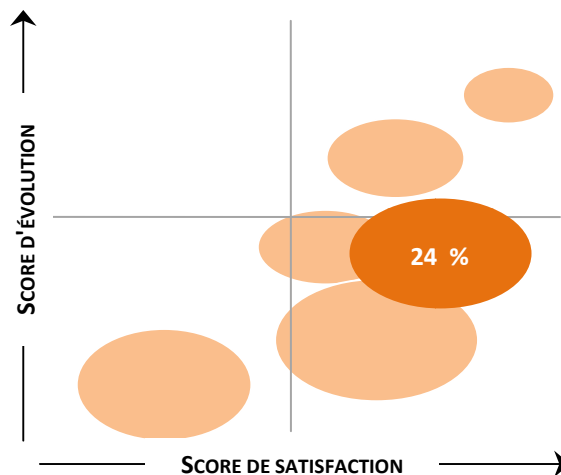
- 37 % exercent leur métier depuis 15 ans ou plus (29 % sur l'ensemble) et connaissent ainsi une ancienneté moyenne de près de 12,5 ans (11 ans ½ sur l'ensemble),
- 23 % sont dans leur établissement actuel depuis 5 ans ou plus (17 % sur l'ensemble), soit depuis près de 4 ans en moyenne (contre une moyenne de 3,2 années sur l'ensemble).

Comme pour le groupe précédent, il existe ici une réelle adéquation entre l'exercice du métier tel qu'il est dans la réalité et celui qu'il pourrait être idéalement. À nouveau, les écarts réalité/idéal sont systématiquement plus faibles parmi ces chefs d'établissement. Cet élément est certainement une explication du niveau de satisfaction élevé de ce groupe.

Pour ces chefs d'établissement, certaines activités leur semblent néanmoins un peu trop chronophages, constat qui pourrait expliquer un score de satisfaction un peu moins élevé que le groupe 1 (qui connaît le niveau de satisfaction le plus élevé des 6 groupes) :

- la présidence des différents conseils (76 % estiment que cela leur prend trop de temps, contre 63 % sur l'ensemble),
- la répartition suivie du budget de l'établissement (51 % contre 43 %),
- le fonctionnement du conseil d'administration (49 % contre 44 %).

Notons que les écarts par rapport à l'ensemble demeurent relativement faibles en ce qui concerne les 2 dernières activités.



En termes d'avantages liés au métier, ces chefs d'établissement mettent plus souvent en avant (tout comme les groupes 1 et 2) la liberté d'organisation qu'ils peuvent avoir. Autre aspect positif, 13 % d'entre eux considèrent que leur métier ne présente aucun point négatif (8 % sur l'ensemble).

Pour certains aspects de leur situation personnelle, les niveaux de satisfaction sont particulièrement élevés. On retiendra tout particulièrement que :

- 53 % sont très satisfaits de l'ambiance au travail (30 % sur l'ensemble),
- 46 % sont satisfaits (très ou assez) de leur charge de travail (31 % sur l'ensemble),
- 58 % sont satisfaits de leur marge d'autonomie (38 % sur l'ensemble),
- 67 % sont très satisfaits de l'intérêt de leur travail (54 % sur l'ensemble),
- 79 % sont satisfaits des conditions matérielles (68 % sur l'ensemble).

Il en va de même pour ce qui est de l'opinion vis-à-vis de leur établissement :

- 40 % sont tout à fait d'accord avec le fait de travailler dans un établissement plus réactif qu'avant (25 % sur l'ensemble),
- 33 % sont tout à fait d'accord avec le fait que leur établissement est en adéquation avec ses objectifs (24 % sur l'ensemble),
- 89 % ont l'impression que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans leur établissement (80 % sur l'ensemble).

Il n'est donc, au final, absolument pas surprenant de constater que 91 % de ces chefs d'établissement recommanderaient le métier à leur entourage (72 % sur l'ensemble) dont 81 % qui ont toujours pensé ainsi (contre 65 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 3

Chefs d'établissement	GRUPE 3	Moyenne		GRUPE 3	Moyenne
	24 % de l'ensemble				
Sexe	Hommes 64 %	60 %	Taille établissement	> 352 élèves 32 %	23 %
Diplômes	20 % ont bac + 2 26 % bac+ 5	14 % 21 %	Ancienneté dans l'établissement	de 3 à 4 ans 45 %	37 %
Corps précédent	PEGC 14 %	10 %	Ancienneté dans l'établissement	de 5 à 9 ans 19 %	15 %
Type établissement	LEGT 23 %	20 %	Ancienneté carrière	de 15 à 19 ans 22 %	16 %

Le groupe 4

Ces chefs d'établissement se caractérisent par un score de satisfaction un peu moins élevé que ce que l'on observe sur l'ensemble et, à l'inverse, un score d'évolution un peu supérieur.

Ce groupe est le plus jeune de tous, avec une moyenne d'âge d'à peine 51 ans (plus de 53,5 ans sur l'ensemble). Autrement formulé, 52 % d'entre eux ont moins de 50 ans (25 % sur l'ensemble).

Ces chefs d'établissement exercent plus souvent que les autres en collège : 77 % sont principaux de collège (contre 68 % sur l'ensemble). Ils travaillent plus souvent dans des établissements de taille moyenne : 43 % dans des établissements de 350 à 500 élèves (25 % sur l'ensemble) et 35 % dans des établissements de 500 à 650 élèves (24 % sur l'ensemble).

C'est au sein de ce groupe que l'on observe la plus forte proportion de personnels exerçant dans des établissements implantés en banlieue d'agglomération (45 % contre 31 %).

Les établissements de catégorie financière 2 de ce groupe représentent ici 44 % des établissements (26 % sur l'ensemble).

Une très forte majorité a accédé au corps de principal ou de proviseur grâce au concours C2 (88 % contre 68 % sur l'ensemble). Près de la moitié d'entre eux étaient auparavant certifiés ou bi-admissibles (48 % contre 38 % sur l'ensemble) et 21 % sont d'anciens CPE (contre 15 % sur l'ensemble).

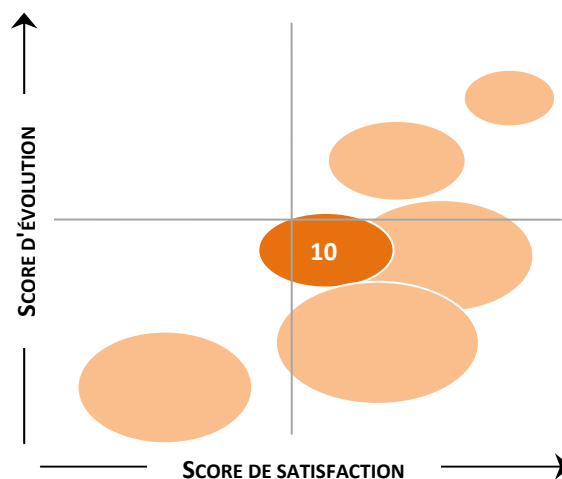
La jeunesse de ce groupe explique le fait qu'ils soient récents dans le métier : ainsi, 61 % exercent depuis moins de 10 ans (44 % sur l'ensemble).

Deux premiers constats peuvent expliquer la moindre satisfaction de ce groupe :

- 62 % d'entre eux estiment que la notation et l'évaluation des enseignants leur prennent trop de temps (54 % sur l'ensemble),
- 70 % estiment que la présidence des différents conseils leur prend trop de temps (63 % sur l'ensemble).

On observe également certains décalages entre la réalité d'exercice du métier et son exercice dans l'idéal. Ces chefs d'établissement sont ainsi les plus nombreux à souhaiter passer moins de temps à la gestion des conflits entre élèves et professeurs et/ou à l'accueil et la surveillance dans l'établissement. À l'opposé, ils sont les plus nombreux à vouloir consacrer plus de temps qu'ils n'y consacrent aujourd'hui à l'élaboration du projet d'établissement et aux relations avec les corps d'inspection. Pour valider ce dernier point, retenons que 40 % de ces CPE jugent que les corps d'inspection ne sont pas à l'écoute de leurs demandes (35 % sur l'ensemble).

Bien que leur niveau de satisfaction global ne soit pas le plus faible de tous, c'est parmi ces chefs d'établissement que l'on observe la plus forte proportion de personnels qui n'attribuent aucun point positif à leur métier (6 % contre 1 % sur l'ensemble). Concernant les aspects négatifs on retiendra que :



- 71 % ont souligné le manque de moyens (62 % sur l'ensemble),
- 53 % le manque de marge de manœuvre pédagogique (contre 43 %),
- 52 % la solitude d'exercice (contre 46 %),
- 30 % le manque de reconnaissance de leur travail par les autorités et services académiques (contre 21 %).

D'autres aspects du métier ne satisfont pas ces chefs d'établissement :

- 86 % ne sont pas satisfaits de leur charge de travail (contre 68 %),
- 72 % ne sont pas satisfaits de leur marge d'autonomie et d'initiative (62 % sur l'ensemble),
- 50 % ne sont pas satisfaits de la reconnaissance de leurs mérites et leurs efforts (37 % sur l'ensemble),
- 45 % ne sont pas satisfaits de leurs perspectives d'évolution (contre 31 %),
- 39 % ne sont pas satisfaits des conditions matérielles de leur travail (contre 31 %),
- 32 % ne sont pas satisfaits de leurs relations avec les supérieurs hiérarchiques (contre 23 %),
- seuls 38 % sont très satisfaits de l'intérêt de leur métier (54 % sur l'ensemble).

Concernant les mesures susceptibles d'améliorer leur métier, ces chefs d'établissement sont particulièrement nombreux à avancer l'élargissement des passerelles d'emploi, à savoir 24 % (contre seulement 7 % pour l'ensemble des chefs d'établissement).

Étant donné la proximité de ce groupe aux valeurs moyennes en termes de satisfaction et d'évolution, il est assez logique d'observer que leur niveau de recommandation du métier est très proche de celui constaté sur l'ensemble, à savoir :

- 75 % qui recommanderaient le métier (72 % sur l'ensemble) dont 66 % qui ont toujours pensé ainsi (65 % sur l'ensemble),
- a contrario, 17 % qui l'auraient recommandé mais qui ne le recommanderaient plus aujourd'hui (21 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 4

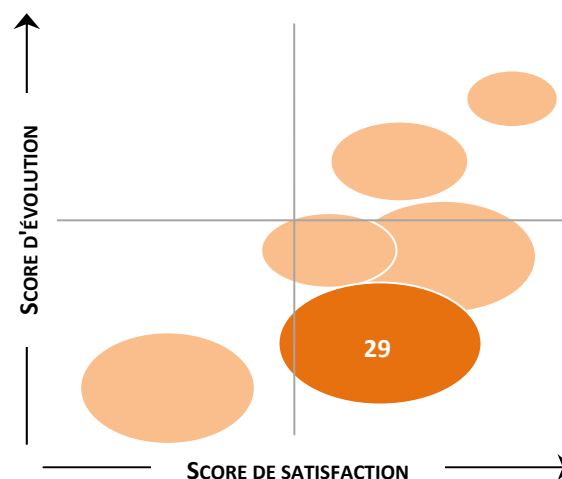
Chefs d'établissement	GRUPE 4 10 % de l'ensemble	Moyenne		GRUPE 4	Moyenne
			Âge moyen	groupe le plus jeune 51 ans	53 ans et 1/2
Sexe	Femmes 43 %	40 %	Taille établissement	de 352 élèves à 493 43 %	25 %
Diplômes	18 % ont bac + 2 46 % bac+ 4	14 % 38 %	Ancienneté dans l'établissement	de 3 à 4 ans 45 %	37 %
Corps précédent	Certifié ou bi-admissible 48 % CPE 21 %	38 % 15 %	Ancienneté dans l'établissement	de 5 à 9 ans 47 %	31 %
Type établissement	CLG hors RAR 69 % CLG RAR 5 %	64 % 3 %	Localisation	Banlieue d'agglomération 45 %	31 %

Le groupe 5

Ce groupe 5 est le plus important des 6 groupes puisqu'il représente 29 % de l'ensemble des chefs d'établissement. Il se caractérise par un score de satisfaction très proche de la moyenne mais surtout l'un des scores d'évolution les plus faibles.

Ces chefs d'établissement possèdent des caractéristiques sociodémographiques très proches de celles que l'on peut observer sur l'ensemble de l'échantillon (pas de différence de sexe, d'âge ni de niveau de diplôme).

Avec les chefs d'établissement du groupe 3, ils sont les plus nombreux à exercer en lycée général et technologique (23 %, 20 % sur l'ensemble).



Ils exercent également un peu plus souvent dans de grands établissements : 33 % travaillent ainsi dans un établissement de plus de 650 élèves (28 % sur l'ensemble), dans un établissement de catégorie financière 4 ou 5 (34 % contre 27 %) et/ou dans un établissement avec une part d'élèves de catégorie sociale défavorisée comprise entre 31 et 47 % (43 % contre 37 %).

L'ancienneté de carrière et celle du poste actuel de ce groupe sont sensiblement équivalentes à celles de l'ensemble des chefs d'établissement (en moyenne, près de 12,5 ans d'ancienneté de carrière et 3 ans d'ancienneté du poste).

En revanche, ces chefs d'établissement sont ceux qui ont changé le plus de fois d'établissement depuis leur première affectation, 30 % d'entre eux ayant changé au moins 4 fois. On peut, peut-être voir ici un premier élément susceptible d'expliquer la moindre satisfaction de ce groupe dans la mesure où ces personnels ne sont ni plus âgés ni plus anciens dans la carrière que l'ensemble.

Autre élément qui pourrait expliquer la moindre satisfaction : c'est au sein de ce groupe que l'on observe l'écart le plus important entre la réalité et l'idéal pour la gestion des conflits élève/professeur (- 52 points).

Certaines activités leur paraissent plus chronophages que les autres :

- la maintenance et la sécurité des locaux, qui prennent trop de temps pour 66 % d'entre eux (57 % sur l'ensemble),
- l'organisation des examens, qui prend trop de temps pour 46 % d'entre eux (37 % sur l'ensemble),
- et la constitution des classes, qui prend trop de temps pour 34 % d'entre eux (27 % sur l'ensemble).

En moyenne, l'organisation administrative de l'établissement représente 38 % du temps de travail de ces chefs d'établissement, soit la proportion la plus importante des 6 groupes. On peut peut-être voir ici un nouvel élément explicatif de la moindre satisfaction. Pour confirmer cela, retenons que 68 % sont tout à fait d'accord avec le fait que les tâches administratives prennent le pas sur le cœur du métier, la pédagogie (56 % sur l'ensemble).

Ces chefs d'établissement sont également plus critiques vis-à-vis d'autres aspects du métier et tout particulièrement en ce qui concerne le système éducatif :

- 83 % sont tout à fait d'accord avec le fait de devoir se battre pour obtenir des moyens (contre 67 %),
- 78 % ont l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations (contre 66 %),
- 76 % n'ont pas le sentiment qu'il y ait une continuité dans la politique éducative et que les grandes orientations décidées soient suivies (contre 58 %),
- 73 % ont le sentiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus sans toujours bien comprendre pourquoi (62 % sur l'ensemble),
- 35 % n'ont pas le sentiment que leur collectivité de rattachement soit à l'écoute de leurs demandes (contre 27 %).

L'aspect administratif et le système éducatif semblent être les principales explications de la moindre satisfaction de ces chefs d'établissement. Mais rappelons qu'en moyenne, cette satisfaction est quand même très proche de celle de l'ensemble. D'autres aspects viennent donc largement satisfaire ces chefs d'établissement et "compenser" les côtés plus négatifs précédemment évoqués.

Ainsi, ils sont particulièrement nombreux à mettre en avant parmi les avantages du métier les contacts qu'ils ont avec les élèves ainsi que la responsabilité qu'ils ont vis-à-vis d'eux :

- 63 % ont même souligné que socialiser les élèves par la valorisation collective et individuelle représentait l'un des principaux points positifs de leur métier (58 % sur l'ensemble),
- et 40 % ont souligné le contact avec les jeunes qui leur permet de rester au contact de l'évolution de la société (30 % sur l'ensemble).

À l'opposé, ils sont plus nombreux à citer certains aspects négatifs du métier :

- le manque de moyens, cité par 71 % d'entre eux (62 % sur l'ensemble),
- le manque de marge de manœuvre pédagogique (53 % contre 43 % sur l'ensemble),
- et le manque de reconnaissance de leur travail par les autorités et services académiques (30 % contre 21 %).

Enfin, concernant les mesures susceptibles d'améliorer leur métier, ce groupe se distingue en citant davantage une reconnaissance financière (43 % contre 36 % sur l'ensemble).

Malgré ces critiques vis-à-vis de leur métier, on peut penser qu'ils aiment toujours l'exercer même dans des conditions qui n'évoluent pas positivement. Finalement, 76 % d'entre eux recommanderaient aujourd'hui leur métier (69 % sur l'ensemble) et "seulement" 17 % ne le recommanderaient plus (24 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 5

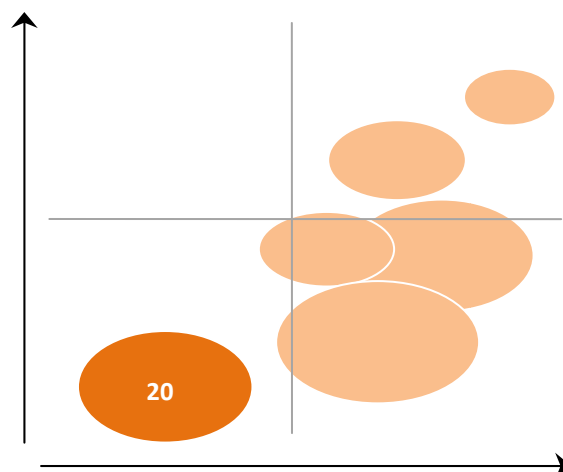
Chefs d'établissement	GROUPE 5 29 % de l'ensemble	Moyenne		GROUPE 5	Moyenne
Diplômes	44 % bac + 4	38 %	Ancienneté carrière	de 10 à 14 ans 29 %	26 %
Type établissement	LEGT 23 %	20 %	Ancienneté carrière	de 15 à 19 ans 20 %	16 %
Taille établissement	> 654 élèves 33 %	28 %	Caractéristiques sociales	part d'élèves de catégorie sociale défavorisée 43 %	37 %
Ancienneté dans l'établissement	2 ans 29 %	24 %	Mobilité	Forte mobilité : changement d'établissement 4 fois et + 30 %	25 %

Le groupe 6

Ce dernier groupe, qui représente 20 % de l'ensemble des chefs d'établissement, se caractérise par un fort niveau d'insatisfaction associé à une vision de l'évolution de leur situation très négative.

Ces chefs d'établissement ne se distinguent en rien des autres en termes de caractéristiques sociodémographiques ni en termes de caractéristiques des établissements dans lesquels ils travaillent.

Le premier élément important qui permet de distinguer ce groupe des autres est que 19 % d'entre eux sont devenus chef d'établissement sur liste d'aptitude (contre 11 % sur l'ensemble).



Ils sont également les plus nombreux à être d'anciens professeurs de lycée professionnel (24 % contre 13 % sur l'ensemble).

L'ancienneté de carrière et celle d'exercice dans l'établissement actuel sont ici très proches de celles que l'on observe pour l'ensemble des chefs d'établissement.

Rappelons que les chefs d'établissement étaient interrogés sur les activités auxquelles ils consacrent le plus de temps dans la réalité et celles auxquelles ils souhaiteraient consacrer le plus de temps dans l'idéal en ce qui concerne : l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement, les relations avec les élèves et leurs parents et l'organisation administrative de l'établissement. Sur ce dernier aspect administratif, les chefs d'établissement de ce groupe n'ont pas d'attentes particulières comparativement à l'ensemble. Concernant les relations avec les élèves (et surtout leurs parents ici), on retiendra que ces chefs d'établissement sont particulièrement nombreux à souhaiter davantage de dialogue avec les parents et, logiquement, souhaiter passer moins de temps à la gestion des conflits parents / enseignants. C'est à propos de l'organisation pédagogique et scolaire que l'on observe les plus grands écarts entre la réalité et l'idéal. Ainsi, ce groupe souhaite, plus que les autres, consacrer plus de temps à :

- la coordination et l'animation pédagogique et éducative des enseignants (24 points d'écart entre l'idéal et la réalité),
- et surtout à la participation aux réflexions sur le pilotage de l'établissement (51 points d'écart entre l'idéal et la réalité).

En parallèle, soulignons que seuls 49 % estiment que le chef d'établissement est avant tout le pilote de l'établissement (69 % sur l'ensemble).

À l'opposé, ils attendent de consacrer moins de temps à :

- l'organisation de la vie scolaire (47 points d'écart entre la réalité et l'idéal),
- la mise en place des réformes (35 points d'écart entre la réalité et l'idéal),
- et au travail lié aux conseils d'administration et aux commissions permanentes (15 points d'écart entre la réalité et l'idéal).

Autre aspect de ce groupe, seulement 18 % estiment que, dans l'idéal, le chef d'établissement est quelqu'un sur qui repose le dynamisme ou l'inertie de l'établissement (40 % sur l'ensemble). On semble deviner ici le sentiment que ces chefs d'établissement se sentent un peu seuls et qu'ils souhaiteraient davantage faire partie d'une équipe plutôt que d'en être le "simple dirigeant".

Si certaines activités sont chronophages pour ce groupe, on ne retrouve pas une réelle explication à leur faible niveau de satisfaction. En effet, sur les 10 activités qui leur ont été soumises, seules 3 sont plus souvent chronophages pour ces chefs d'établissement que pour les autres :

- 26 % sont tout à fait d'accord pour dire que l'élaboration des emplois du temps enseignants / élèves leur prend trop de temps (20 % sur l'ensemble),
- 31 % sont tout à fait d'accord pour dire que la maintenance et la sécurité des locaux leur prennent trop de temps (21 % sur l'ensemble),
- enfin, 52 % estiment passer trop de temps au fonctionnement du conseil d'administration (44 % sur l'ensemble).

Le faible niveau de satisfaction global se traduit logiquement par une opinion peu positive sur certains aspects du métier, avec des écarts à la moyenne parfois assez importants :

- 72 % sont tout à fait d'accord avec le fait que les tâches administratives prennent le pas sur la pédagogie (56 % sur l'ensemble),
- 55 % ont tout à fait le sentiment qu'on leur demande d'en faire toujours sans toujours bien comprendre pourquoi (31 % sur l'ensemble),
- 51 % n'ont pas le sentiment que les corps d'inspection académique sont à l'écoute de leurs demandes (35 % sur l'ensemble),
- 50 % ont tout à fait l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations (31 % sur l'ensemble),
- 50 % ont tout à fait le sentiment que leur fonction les expose plus que les autres aux allégations et mises en cause des élèves et des parents (32 % sur l'ensemble),
- 50 % n'ont pas le sentiment que les parents comprennent les valeurs éducatives qu'ils essaient de faire passer (29 % sur l'ensemble),
- 35 % ne pensent pas du tout qu'il y a une continuité dans la politique éducative (22 % sur l'ensemble).

Il n'est pas surprenant d'observer une nouvelle fois de l'insatisfaction :

- 26 % ne sont pas satisfaits de leur ambiance de travail (9 % sur l'ensemble),
- 42 % ne sont pas satisfaits de leurs relations avec leur hiérarchie (23 % sur l'ensemble),
- 52 % ne sont pas du tout satisfaits de leur charge de travail (26 % sur l'ensemble),
- 83 % ne sont pas satisfaits de leur marge d'autonomie et d'initiative (62 % sur l'ensemble),
- 50 % ne sont pas satisfaits de leurs conditions matérielles (31 % sur l'ensemble),
- même 17 % ne sont pas satisfaits de l'intérêt de leur travail (3 % sur l'ensemble).

Concernant les aspects positifs du métier, ces chefs d'établissement sont les plus nombreux à mettre en avant les relations différentes qu'ils ont avec les élèves par rapport aux enseignants (44 % contre 36 % sur l'ensemble).

Pour ce qui est des aspects négatifs, tous les résultats convergent pour pouvoir affirmer que ces chefs d'établissement souffrent d'un réel manque de reconnaissance :

- 31 % ont ainsi mis en avant le manque de reconnaissance par les autorités et services académiques (21 % sur l'ensemble),
- 20 % le manque de reconnaissance par les enseignants (9 % sur l'ensemble),
- 11 % le manque de reconnaissance par les parents (6 % sur l'ensemble),
- 21 % ont le sentiment de ne pas bien faire leur travail (9 % sur l'ensemble).

Parallèlement, 55 % ne sont pas satisfaits de la reconnaissance de leurs efforts et leurs mérites (37 % sur l'ensemble). De plus, 64 % regrettent la solitude d'exercice de leur métier (contre 46 % sur l'ensemble).

Ce manque de reconnaissance manifeste explique - au moins en grande partie - que seuls 42 % des chefs d'établissement de ce groupe recommanderaient aujourd'hui leur métier (contre 69 % sur l'ensemble) et surtout que 57 % d'entre eux ne le recommanderaient pas (30 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 6

Chefs d'établissement	GROUPÉ 6	Moyenne		GROUPÉ 6	Moyenne
Mode d'accès au corps	20 % Liste d'aptitude 19 %	11 %	Ancienneté carrière	20 ans et + 20 %	13 %
Corps précédent	PLP 24 %	13 %	Taille établissement	de 494 à 654 élèves 27 %	24 %
Type établissement	CLG hors RAR 68 %	64 %	Ancienneté dans l'établissement	2 ans 29 %	24 %

11.3.2 Les CPE

Le groupe 1

Ce premier groupe est constitué des CPE ayant un niveau de satisfaction très élevé associé à une perception de l'évolution de leur situation très positive. Cependant, il faut prendre en considération que le poids de ce groupe est le plus faible.

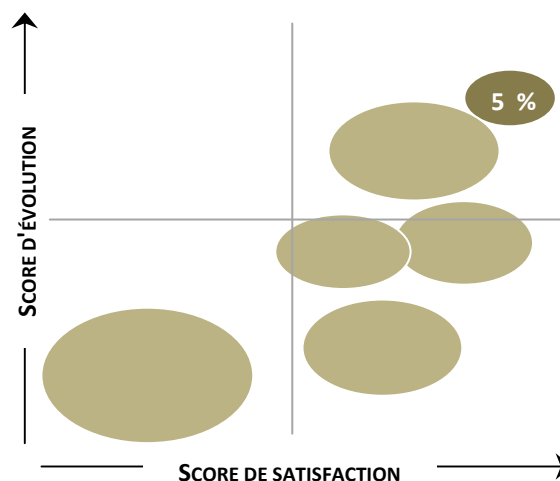
Ce groupe contient la plus forte proportion de CPE de plus de 60 ans (11 % contre 4 % sur l'ensemble). Mais on constate également une part importante des 40-44ans (30 % contre 22 % dans l'ensemble). Le niveau de diplôme pour 8 % des CPE de ce groupe est le bac (1 % sur l'ensemble).

Pour le profil des établissements, on observe une surreprésentation de CPE dans les lycées généraux et technologiques (29 % contre 20 % dans l'ensemble). C'est le groupe exerçant le plus dans des établissements de taille moyenne : 65 % exercent dans des établissements de 350 et 650 élèves (49 % sur l'ensemble). La moitié d'entre eux travaillent dans des établissements avec plus de 47 % d'élèves de catégorie sociale défavorisée (35 % sur l'ensemble). Enfin, pour 35 %, la catégorie financière de leurs établissements est supérieure ou égale à 4 (25 % sur l'ensemble).

La totalité des CPE de ce groupe exercent dans un établissement implanté en agglomération, aucun n'exerçant ainsi en milieu rural ou dans une ville isolée : 57 % travaillent dans une commune au centre d'une agglomération (49 % sur l'ensemble) et 43 % travaillent dans la banlieue d'une agglomération (contre 33 % sur l'ensemble).

Le concours externe a été la voie la plus utilisée par ce groupe pour devenir CPE (69 % contre 55 % pour l'ensemble). 67 % d'entre eux étaient auparavant surveillants (40 % sur l'ensemble) et 7 % sont d'anciens professeurs des écoles (2 % sur l'ensemble). L'ancienneté est relativement récente puisque 27 % sont CPE depuis moins de 5 ans (12 % sur l'ensemble), ce qui explique que 38 % n'ont jamais changé d'établissement depuis leur première affectation (30 % sur l'ensemble) et 29 % n'ont changé qu'une fois (17 % sur l'ensemble).

L'adéquation entre le métier tel qu'ils l'exercent et tel qu'ils souhaiteraient l'exercer est très importante pour les CPE de ce groupe. Ainsi, on observe les plus faibles écarts entre les activités auxquelles ils consacrent le plus de temps (aussi bien pour ce qui est de la vie dans l'établissement que des élèves) et celles auxquelles ils souhaiteraient passer le plus de temps. On peut juste souligner qu'il s'agit du seul groupe à estimer qu'il ne dialogue pas suffisamment avec les parents (36 % en réalité contre 46 % dans l'idéal) et à considérer ne pas prendre assez de temps pour organiser et superviser le travail des personnels surveillants (29 % contre 43 % dans l'idéal).



Pour les CPE du groupe 1, le principal point positif du métier de CPE est la fonction de relais-pivot avec tous les acteurs (91 % contre 72 % sur l'ensemble). 43 % mettent aussi en avant le contact avec les jeunes (28 % sur l'ensemble). Pour valider leur niveau de satisfaction très élevé, retenons que 43 % d'entre eux n'ont cité aucun point négatif relatif à leur métier (contre 9 % sur l'ensemble).

Par rapport à leur situation personnelle, les niveaux de satisfaction sont très élevés sur l'ensemble des points évoqués (reconnaissance des efforts, ambiance de travail, marge d'autonomie, intérêt du travail, perspectives d'évolution, etc.). En effet, on peut par exemple signaler que :

- 93 % sont très satisfaits de leurs relations avec leur hiérarchie (46 % sur l'ensemble),
- 64 % sont très satisfaits de l'utilisation de leurs compétences dans leur travail (21 % sur l'ensemble),
- 49 % sont très satisfaits de la reconnaissance de leurs efforts et de leurs mérites (15 % sur l'ensemble),
- 58 % sont très satisfaits de l'ambiance de travail (24 % sur l'ensemble),
- 62 % sont très satisfaits de leur marge d'autonomie et d'initiative (28 % sur l'ensemble),
- 68 % sont satisfaits (très et assez) de leurs perspectives d'évolution professionnelle (30 % sur l'ensemble),
- ...

Ces CPE semblent bénéficier de conditions de travail tout à fait satisfaisantes, aussi bien d'un point de vue relationnel qu'en termes de reconnaissance. On notera en particulier que :

- 76 % de ces CPE ont le sentiment que les parents comprennent les valeurs éducatives qu'ils essaient de faire passer (65 % sur l'ensemble),
- 42 % n'ont pas du tout (83 % plutôt pas ou pas du tout) le sentiment qu'on leur demande d'en faire plus sans toujours bien comprendre pourquoi (12 et 53 % sur l'ensemble),
- 75 % n'ont pas le sentiment de devoir se battre pour obtenir des moyens (34 % sur l'ensemble),
- 75 % n'ont pas le sentiment qu'on leur demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie (37 % sur l'ensemble),
- 75 % estiment que le chef d'établissement est tout à fait à leur écoute (50 % sur l'ensemble),
- 59 % ne pensent pas être dans un système où il y a trop de réorganisations (41 % sur l'ensemble),
- « Seuls » 55 % pensent que les tâches administratives prennent le pas sur l'action éducative (68 % sur l'ensemble),
- 72 % estiment qu'il existe une réelle continuité dans la politique éducative et que les grandes orientations décidées sont suivies (seulement 34 % sur l'ensemble),
- enfin, 44 % sont tout à fait d'accord avec le fait que les élèves ont de la considération pour eux (27 % sur l'ensemble).

Tous ces chiffres peuvent s'interpréter comme un réel bien-être ressenti par les CPE du groupe 1.

La perception très positive de leur évolution professionnelle se traduit également par le fait que 58 % des CPE estiment travailler dans un établissement plus réactif qu'avant (contre 17 % sur l'ensemble), que 60 % estiment travailler en parfaite adéquation avec leurs objectifs (20 % sur l'ensemble) et 69 % constatent que de réels efforts ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans leur établissement (25 % sur l'ensemble).

Un peu plus que les autres, ces CPE ont mis en avant certaines propositions susceptibles d'améliorer leur métier :

- 54 % ont ainsi évoqué une reconnaissance financière (47 % sur l'ensemble),
- 21 % des propositions de reclassement (21 % contre 13 % sur l'ensemble).

Au final, 91 % des CPE recommanderaient leur métier : (69 % sur l'ensemble) et parmi eux, 57 % ont toujours eu cette opinion ; pour les 27 % qui ne l'auraient pas conseillé par le passé, ils sont aujourd'hui 10 % à le recommander. On retrouve ici une forme d'évolution positive de la situation et de l'état d'esprit des CPE.

Résumé des caractéristiques du groupe 1

CPE	GRUPE 1	Moyenne		GRUPE 1	Moyenne
	5 % de l'ensemble				
Âge moyen	43,9 ans	43,5 ans	Taille établissement	de 494 à 654 élèves 31 %	24 %
Diplômes	41 % ont bac + 4 8 % bac	36 % 1 %	Première année dans l'établissement	30 %	15 %
Corps précédent	surveillant 67 %	Moyenne 40 %	Ancienneté dans l'établissement	de 10 à 14 ans 47 %	31 %
Type établissement	LEGT 29 %	20 %	Ancienneté carrière	< 5 ans 27 %	17 %
Mode d'accès	concours externe 69 %	55 %			

Le groupe 2

Les CPE du groupe 2 sont globalement assez satisfaits de leur métier et très positifs quant à l'évolution de leur situation professionnelle.

Ce groupe connaît la moyenne d'âge la plus faible, à savoir 42 ans (43,5 ans sur l'ensemble). On remarque également que le niveau de diplôme de ce groupe est principalement bac + 3 (52 % contre 41 %).

53 % des CPE de ce groupe exercent dans des établissements de catégorie financière 1 ou 2 (42 % sur l'ensemble), 43 % dans des établissements de 31 % à 47 % d'élèves de catégorie sociale défavorisée (36 % sur l'ensemble).

L'ancienneté de carrière est de moins de 10 ans pour 49 % des CPE de ce groupe (contre 39 % sur l'ensemble).

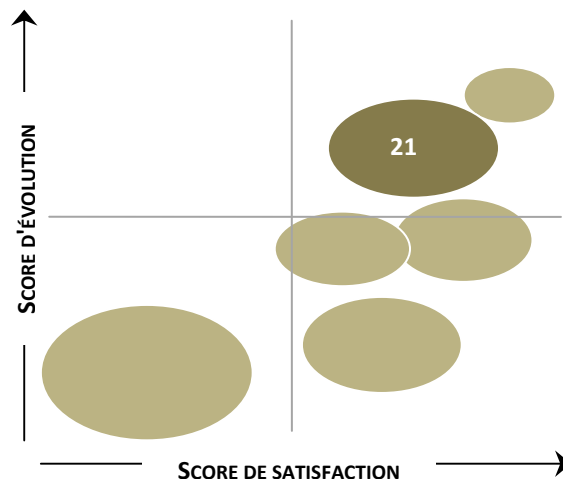
On observe que les temps de travail consacrés aux activités liées aux relations avec les élèves et les parents, que ce soit dans la réalité et dans l'idéal, sont proches de ceux observés sur l'ensemble. Ils estiment consacrer trop de temps à gérer les élèves perturbateurs, à dialoguer avec les parents et à gérer l'absentéisme et, à l'inverse, pas assez de temps à favoriser la réussite scolaire des élèves et leur épanouissement ou encore à créer les conditions du dialogue dans l'action éducative.

Pour ce qui est des activités liées à la vie dans l'établissement, ces CPE aimeraient passer plus de temps à contribuer à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative au sein de l'établissement (29 % contre 72 % dans l'idéal).

Pour 47 % de ces CPE, l'un des principaux avantages de leur métier concerne leurs relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants (37 % sur l'ensemble). En revanche, 20 % constatent un manque de reconnaissance de leur travail par les parents (15 % sur l'ensemble).

Le score de satisfaction global correct se traduit aussi par des niveaux de satisfaction également plus importants sur certains aspects de leur métier :

- les relations avec la hiérarchie (98 % contre 83 % sur l'ensemble),
- l'ambiance au travail (95 % contre 76 %),
- la marge d'autonomie (95 % contre 79 %),
- la reconnaissance de leurs efforts et de leurs mérites (78 % contre 65 %),
- leur charge de travail (73 % contre 54 %),
- l'utilisation de leurs compétences dans leur travail (70 % contre 57 %).



Ces CPE semblent travailler dans une bonne ambiance et bénéficient d'un certain équilibre puisque :

- 73 % de ces CPE ont le sentiment que les parents comprennent les valeurs éducatives qu'ils essaient de faire passer (65 % sur l'ensemble),
- 75 % n'ont pas le sentiment qu'on leur demande d'en faire plus sans toujours bien comprendre pourquoi (53 % sur l'ensemble),
- 65 % estiment que le chef d'établissement est tout à fait à leur écoute (50 % sur l'ensemble),
- 51 % ne pensent pas être dans un système où il y a trop de réorganisations (41 % sur l'ensemble),
- 48 % n'ont pas le sentiment de devoir se battre pour obtenir des moyens (34 % sur l'ensemble),
- 47 % n'ont pas le sentiment qu'on leur demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie (37 % sur l'ensemble),
- « seulement » 43 % d'entre eux pensent que les tâches administratives prennent le pas sur l'action éducative (68 % sur l'ensemble).

On soulignera aussi que 56 % ne sont pas d'accord avec le fait que, pour leur établissement, la plupart des décisions sont prises d'en haut (43 % sur l'ensemble des CPE).

Pour 39 % d'entre eux, la mesure qui améliorerait leur métier serait d'avoir une véritable gestion des ressources humaines pour une meilleure adaptation au profil du poste (contre 33 % sur l'ensemble).

Pour conclure, 76 % d'entre eux recommanderaient le métier (69 % sur l'ensemble) dont 61 % ayant toujours pensé ainsi (contre 56 %).

Résumé des caractéristiques du groupe 2

CPE	GROUPÉ 2 21 % de l'ensemble	Moyenne		GROUPÉ 2	Moyenne
			Caractéristiques sociales	part d'élèves de catégorie sociale défavorisée 31 % à 47 % 43 %	36 %
Âge moyen	le plus faible 42,1 ans	43,5 ans	Première année dans l'établissement	23 %	15 %
Diplômes	52 % ont bac + 3	41 %	Ancienneté dans l'établissement	de 10 à 14 ans 47 %	31 %
Type établissement	CLG hors ambition réussite 68%	64 %	Ancienneté carrière	< 10 ans 49 %	39 %

Le groupe 3

Les personnels CPE du groupe 3 affichent un niveau de satisfaction bien supérieur à celui observé sur l'ensemble et une perception de l'évolution de leur situation professionnelle légèrement supérieure à la moyenne.

Ce groupe est l'un des plus masculins avec 42 % d'hommes (32 % sur l'ensemble). 53 % d'entre eux possèdent un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (44 % sur l'ensemble).

Ce sont ces CPE qui sont les plus nombreux à prendre en charge les classes post bac (16 % contre 9 % sur l'ensemble).

Il ne ressort que peu de distinctions particulières dans le profil des établissements dans lesquels ils exercent. On peut cependant remarquer que 43 % d'entre eux exercent dans des établissements dont 31 % à 47 % des élèves sont de catégorie sociale défavorisée (36 % sur l'ensemble). Mais la principale caractéristique des établissements de ce groupe concerne leur implantation : 16 % des CPE de ce groupe exercent en effet dans une commune rurale (seulement 8 % pour ce qui est de l'ensemble des CPE).

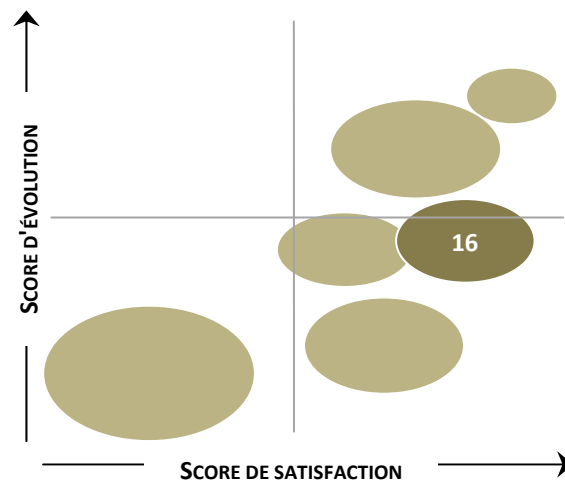
Auparavant, ces CPE étaient pour 11 % conseillers d'éducation (5 % sur l'ensemble) et pour 22 % maîtres auxiliaires (contre 16 %). L'ancienneté de carrière de CPE et l'ancienneté au sein de l'établissement actuel sont, pour ces CPE, très proches de celles de l'ensemble. On constate en revanche que c'est le groupe qui a le nombre moyen de changements d'établissement le moins élevé. En effet, 81 % des personnels de ce groupe ont changé d'établissement 2 fois et moins (66 % sur l'ensemble), dont 37 % n'ont jamais changé d'établissement depuis leur première affectation (30 % sur l'ensemble).

Les écarts entre les activités auxquelles ils consacrent le plus de temps en réalité et celles auxquelles ils souhaiteraient passer le plus de temps dans la réalité sont très proches des écarts que l'on peut observer sur l'ensemble. Seule la gestion de l'absentéisme est l'activité à laquelle ils estiment, encore plus que les autres, consacrer trop de temps (80 % en réalité contre 17 % dans l'idéal).

Le principal point positif de leur métier par rapport à l'ensemble des CPE est, à leurs yeux, d'avoir une liberté d'organisation (47 % contre 38 %). Soulignons aussi que 16 % n'ont donné aucun point négatif (9 % sur l'ensemble).

C'est un groupe où les différents niveaux de satisfaction détaillés et la perspective d'évolution professionnelle sont assez élevés :

- 95 % sont satisfaits des relations avec leur hiérarchie (83 % sur l'ensemble),
- 87 % sont satisfaits de la reconnaissance de leurs efforts et de leurs mérites (65 % sur l'ensemble),
- 76 % sont très satisfaits de l'intérêt de leur travail (50 % sur l'ensemble),
- 68 % sont satisfaits de leur charge de travail (54 % sur l'ensemble),
- 56 % sont satisfaits des possibilités de formation à leur disposition (38 % sur l'ensemble),
- 44 % sont satisfaits des perspectives d'évolution professionnelle (30 % sur l'ensemble),
- 42 % sont très satisfaits de leur marge d'autonomie et d'initiative (28 % sur l'ensemble),
- et 40 % sont très satisfaits de l'ambiance de travail (24 % sur l'ensemble).



En lien avec leur satisfaction, ces CPE sont globalement satisfaits de leurs conditions de travail, avec en particulier :

- 78 % ont le sentiment d'avoir la responsabilité morale de faire réussir tous les élèves (64 % sur l'ensemble),
- 65 % n'ont pas le sentiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus sans bien comprendre pourquoi (53 % sur l'ensemble),
- 63 % ont tout à fait le sentiment que le chef d'établissement est à l'écoute de leurs demandes (50 % sur l'ensemble),
- 58 % n'ont pas l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations (42 % sur l'ensemble),
- 47 % n'ont pas le sentiment qu'on leur demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie (37 % sur l'ensemble),
- et 37 % qui ne sont pas d'accord avec le fait que leur fonction les expose plus aux allégations et mises en cause des élèves et des parents (28 % sur l'ensemble).

Ces chiffres traduisent une forme de bien-être dans l'exercice de leur métier.

Et enfin, 84 % recommanderaient leur métier (69 % sur l'ensemble), dont 74 % qui ont toujours eu cette opinion (contre 56 %).

Résumé des caractéristiques du groupe 3

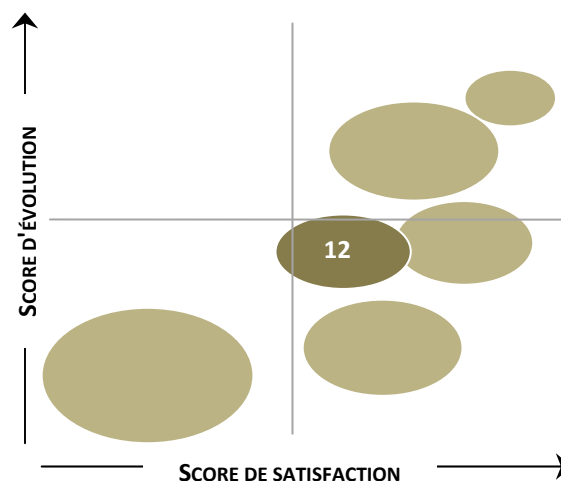
CPE	GRUPE 3	Moyenne		GRUPE 3	Moyenne
	16 % de l'ensemble				
Sexe	Hommes 42 %	32 %	Mode d'accès	concours réservé 13 %	9 %
Diplômes	7 % ont bac + 2 46 % ont bac+ 3	3 % 41 %	Caractéristiques sociales	31 % à 47 % d'élèves de catégorie sociale défavorisée 43 %	36 %
Âge moyen	le plus faible 42,1 ans	43,5ans	Localisation	Commune rurale 16%	8 %
Corps précédent	Maître auxiliaire 22 %	16 %	Nombre de changement d'établissement	le moins élevé 81 % 2 fois et moins	66 %

Le groupe 4

Le niveau de satisfaction du groupe 4 est plutôt faible, légèrement inférieur à l'ensemble. De plus, le niveau d'évolution de leur situation est, quant à lui, à peine plus élevé que sur l'ensemble.

Il s'agit du groupe le plus masculin : 46 % d'hommes contre 32 % sur l'ensemble. C'est aussi un groupe jeune puisque 26 % ont moins de 35 ans (17 % sur l'ensemble). Le niveau de diplôme est le plus élevé de tous les groupes, 26 % ont un niveau bac +5 (19 % sur l'ensemble).

Les établissements où exercent les CPE de ce groupe sont plus souvent de petite taille, 32 % d'entre eux se trouvent dans des établissements de moins de 350 élèves (24 % sur l'ensemble). C'est également le groupe où les CPE sont plus nombreux dans des établissements de catégorie financière 1 : 27 % contre 16 % sur l'ensemble).



On peut ajouter que 41 % d'entre eux sont dans des établissements avec plus de 47 % d'élèves de catégorie sociale défavorisée (35 % sur l'ensemble).

Pour 41 % de ces CPE, le mode d'accès pour devenir CPE a été la voie du concours interne (contre 27 % sur l'ensemble). L'analyse du corps précédent ne met en évidence aucune différence pour ce groupe avec ce que l'on observe pour l'ensemble des groupes.

Pour 17 %, l'ancienneté de carrière est inférieure à 5 ans (12 % dans l'ensemble). Il n'est donc pas surprenant de constater que, pour 22 %, il s'agit de leur première année dans l'établissement (15 % sur l'ensemble). Malgré cette entrée relativement récente dans le métier, le nombre de changement d'établissements depuis leur première affectation est le plus important pour ce groupe avec 2,3 fois en moyenne. Ainsi, 44 % ont changé au moins trois fois d'établissements (contre 34 %).

La satisfaction moindre de ce groupe peut d'abord s'expliquer par certains décalages entre les activités auxquelles ils consacrent le plus de temps dans la réalité et celles auxquelles ils souhaiteraient consacrer le plus de temps dans l'idéal :

- il existe ainsi une différence de 64 points entre la réalité de l'activité exercée et l'idéal en ce qui concerne le fait de conseiller le chef d'établissement et l'ensemble de la communauté éducative dans le domaine de la politique éducative,
- à l'inverse, ils estiment consacrer trop de temps à l'intervention dans les classes à la demande des enseignants : 31 % estiment passer trop de temps à cette activité (contre 19 % sur l'ensemble) alors que seulement 2 % des CPE la citeraient dans l'idéal.

Le point positif du métier des CPE de ce groupe est la participation à la construction de la personnalité des adolescents (80 % contre 68 %).

À l'opposé, les inconvénients exprimés plus souvent par les CPE du groupe 4 sont :

- le manque de marge de manœuvre (36 % contre 23 %),
- le désintérêt des enseignants par rapport à leur projet d'éducation des élèves (26 % contre 18 % sur l'ensemble),
- et même s'ils sont peu nombreux, 10 % ont mis en avant le manque de considération de la part des élèves (4 % sur l'ensemble).

On soulève que leur envie de s'investir dans leur métier est faible ; en effet, 35 % sont tout à fait d'accord avec le fait que les décisions sont prises d'en haut pour leur établissement (23 % sur l'ensemble) et 34 % ne sont pas d'accord avec le fait que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans leur établissement (26 % sur l'ensemble). On peut associer à ce constat la proportion de 39 % qui souhaiteraient que leur métier s'améliore en matière d'accroissement de leur capacité d'action dans les actions éducatives et pédagogiques (contre 29 %). Et notons aussi que 15 % des CPE de ce groupe ne seraient pas contre une année sabbatique de reconversion professionnelle (8 % sur l'ensemble).

Au vu de leur expérience, 74 % conseilleraient le métier de CPE à leur entourage dont 60 % ayant toujours pensé ainsi : des opinions sensiblement identiques à celles observées sur l'ensemble des CPE.

Résumé des caractéristiques du groupe 4

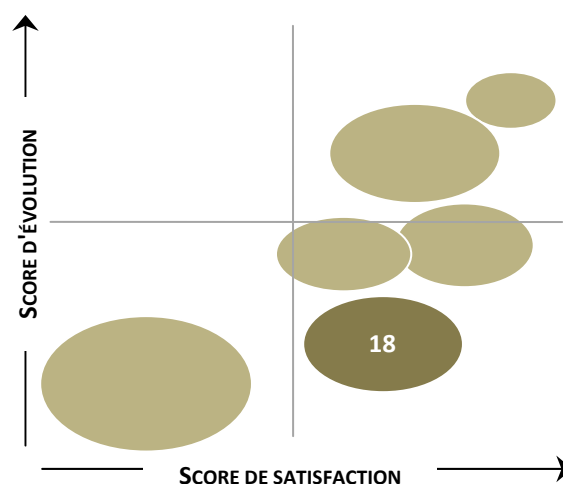
CPE	GRUPE 4	Moyenne		GRUPE 4	Moyenne
	12 % de l'ensemble				
Sexe	Hommes 46 %	32 %	Nombre de changements d'établissement	le plus important 44 % 3 fois d'établissement	34 %
Diplômes	Le plus élevé 26% ont bac + 5	19 %	Caractéristiques sociales	> à 47 % des élèves sont de catégorie sociale défavorisée 41 %	35 %
Âge	Groupe jeune 26 % ont < 35 ans	17 %	Etablissement de petite taille	< 350 élèves 32 %	24 %
1 ^{re} année d'exercice	22 %	15 %			

Le groupe 5

Les CPE du groupe 5 connaissent des niveaux de satisfaction très proches de ceux observés sur l'ensemble. En revanche, la perception d'évolution de leur situation professionnelle est nettement plus négative.

Ce groupe est un peu plus âgé, avec une moyenne d'âge de 44,5 ans (43,5 ans sur l'ensemble). Autrement formulé, 52 % de ces CPE sont âgés de 45 ans ou plus (41 % sur l'ensemble).

C'est le groupe qui exerce le plus dans des établissements de grande taille : 38 % sont ainsi dans des établissements de plus de 650 élèves (27 % sur l'ensemble). Ils exercent également plus souvent dans des établissements de catégorie financière 4 ou 5 (33 % contre 25 % sur l'ensemble). Enfin, retenons que 41 % de ces CPE sont dans des établissements avec plus de 47 % d'élèves de catégorie sociale défavorisée (35 % sur l'ensemble). On retrouve également ici la plus forte proportion d'établissements implantés dans une ville isolée (19 % contre 10 % pour l'ensemble des CPE).



47 % d'entre eux exerçaient auparavant le métier de surveillant (contre 40 % sur l'ensemble). Il s'agit également du groupe dont l'ancienneté de carrière est la plus élevée, l'ancienneté moyenne des CPE de ce groupe étant de 14,5 ans contre 12,5 ans sur l'ensemble. La moitié de ces CPE exerce ainsi depuis au moins 15 ans (36 % sur l'ensemble). 11 % d'entre eux sont dans leur établissement actuel depuis 20 ans et plus (5 % sur l'ensemble), soit, là encore, l'ancienneté moyenne la plus élevée : plus de 9 ans (contre 7 ans en moyenne).

Malgré un niveau de satisfaction global relativement correct, on observe chez les CPE de ce groupe 5 certains décalages plus importants que ceux que l'on peut relever sur l'ensemble des CPE entre les activités auxquelles ils consacrent le plus de temps et celles auxquelles ils souhaiteraient consacrer le plus de temps. Ainsi, ces CPE souhaiteraient, plus souvent que les autres, consacrer moins de temps à :

- gérer les élèves perturbateurs,
- dialoguer avec les parents,
- organiser et superviser le travail des personnels surveillants,
- intervenir en classe à la demande des enseignants,
- assumer avec les autres personnels le respect des règles de vie et du droit de l'établissement.

Et à l'inverse, plus souvent que les autres groupes, ils désireraient consacrer plus de temps à :

- favoriser la réussite scolaire des élèves,
- créer les conditions du dialogue dans l'action éducative,
- organiser la concertation et la participation des différents acteurs à la vie scolaire au sein de l'établissement.

Et ils sont même les seuls à souhaiter passer plus de temps à collaborer avec le personnel enseignant afin d'assurer le suivi des élèves.

On décèle chez ces CPE le souhait de partager davantage avec la communauté éducative, de plus travailler en équipe dans le but de participer à la réussite des élèves.

Ces CPE semblent donc avoir le désir de s'impliquer davantage dans la vie de l'établissement, de ne pas avoir qu'un rôle de gestion des élèves mais un rôle plus participatif avec les autres acteurs de l'éducation. Dans ce sens, il est à noter ici que ces CPE sont ceux qui consacrent le plus de temps à la gestion et les relations avec les élèves (71 % contre 64 % sur l'ensemble) et donc, a contrario, le moins de temps à la vie de l'établissement (29 % contre 36 % en moyenne).

Certains aspects des conditions de travail sont plus souvent remis en cause par ce groupe :

- 87 % ont le sentiment de devoir se battre pour obtenir des moyens (64 % sur l'ensemble),
- 83 % pensent que les tâches administratives prennent le pas sur l'action éducative (69 % sur l'ensemble),
- 71 % n'ont pas l'impression qu'il existe une continuité dans la politique éducative (62 % sur l'ensemble),
- 70 % ont le sentiment qu'on leur demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie (62 % sur l'ensemble).

Mais on retiendra surtout que c'est au sein de ce groupe que l'on trouve la plus forte proportion de CPE qui estiment que leur fonction les expose plus que les autres personnels aux allégations et mises en cause des élèves et de leurs parents (84 % contre 71 % sur l'ensemble).

Un peu plus que les autres, être un relais-pivot avec tous les acteurs représente un des principaux points positifs du métier (80 % contre 72 % sur l'ensemble). Quant aux inconvénients remarqués, 68 % soulignent un manque de moyens (contre 56 %) et 45 % ont le sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité (contre 34 %).

Les personnels de ce groupe sont tout à fait d'accord avec le fait qu'ils consacrent de plus en plus de temps à l'écoute des élèves (54 % contre 34 %).

Comme évoqué précédemment, on constate une réelle volonté d'investissement d'un point de vue éducatif. Il n'est donc pas surprenant de constater que, pour 73 % de ces CPE, la principale proposition susceptible d'améliorer leur métier est la reconnaissance d'occuper toute leur place au sein de la communauté éducative et pédagogique (61 % sur l'ensemble).

Malgré un score d'évolution critique, 76 % de ces CPE recommanderaient leur métier (69 % sur l'ensemble) dont 60 % qui ont toujours eu cette opinion (56 % sur l'ensemble) et 15 % qui ont changé d'opinion (10 % sur l'ensemble).

Résumé des caractéristiques du groupe 5

CPE	GROUPE 5	Moyenne			Moyenne
	18 % de l'ensemble				
Sexe	Hommes 46 %	32 %	Localisation	Ville isolée 19 %	10 %
Diplômes	Le plus élevé 26% ont bac + 5	19 %	Caractéristiques sociales	> à 47 % des élèves sont de catégorie sociale défavorisée 41 %	35 %
Âge	Un peu plus âgé : 52 % ont 45 ans	41 %	Taille établissement	> 650 élèves 38 %	27 %
Ancienneté de carrière	Élevée : 50 % au moins 15 ans de carrière	36 %	Ancienneté moyenne dans l'établissement élevée	Élevée > à 9 ans	7 ans
Corps précédent	Surveillant 47 %	40 %	Mobilité	Faible mobilité établissement actuel depuis plus de 20 ans 11 %	5 %

Le groupe 6

Ce dernier groupe se compose des CPE ayant le niveau de satisfaction le plus faible associé à une perception de l'évolution de leur situation la plus négative des groupes. De plus, le poids de ce groupe 6 est le plus important, puisqu'il comprend 27 % de l'ensemble des CPE interrogés.

Première caractéristique de ce groupe, il est le plus féminin. Ainsi, 81 % de ces CPE sont des femmes (68 % sur l'ensemble). En revanche, l'âge ne différencie pas ce groupe de l'ensemble.

45 % des CPE de ce dernier groupe ont un diplôme de niveau bac + 4 (36 % sur l'ensemble).

Il s'agit aussi du groupe qui travaille le plus dans des établissements connaissant 30 % et moins d'élèves de catégorie sociale défavorisée (37 % contre 29 % sur l'ensemble). Ils sont également un peu plus nombreux à exercer dans les établissements de 500 élèves ou plus : 57 % contre 51 %.

Le mode d'accès au métier de CPE a été la voie du concours externe pour 61 % d'entre eux (55 % sur l'ensemble).

L'ancienneté de carrière de ces CPE est l'une des plus élevées : 42 % sont ainsi CPE depuis 15 ans ou plus (contre 36 % sur l'ensemble). Concernant l'ancienneté au sein de l'établissement actuel, 26 % y exercent depuis 3 à 4 ans (17 % sur l'ensemble) et 38 % depuis 5 à 9 ans (28 % sur l'ensemble).

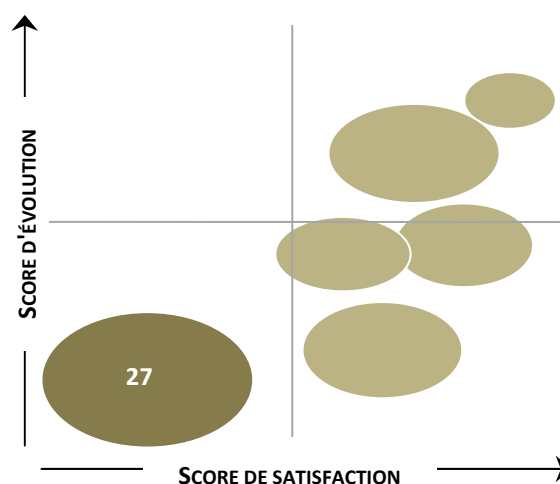
La faible satisfaction peut d'abord s'expliquer par certains décalages - parfois importants - entre la réalité de l'exercice de leur métier et son exercice tel qu'ils le verraient idéalement. Ainsi, on retiendra certaines activités qui leur prennent plus de temps qu'ils ne le souhaiteraient :

- la gestion des élèves perturbateurs,
- l'organisation et la supervision du travail des personnels surveillants,
- le fait d'assumer avec les autres personnels le respect des règles de vie et du droit de l'établissement.

À l'opposé, ils désireraient consacrer plus de temps à trois autres activités :

- favoriser l'épanouissement des élèves,
- créer les conditions du dialogue dans l'action éducative,
- conseiller le chef d'établissement et l'ensemble de la communauté éducative dans le domaine de la politique éducative.

Plus que les autres, ce groupe met en exergue le contact avec les jeunes qui permet de rester au contact de l'évolution de la société (35 % contre 28 % sur l'ensemble) et le fait de socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective (61 % contre 55 %).



Pour ce qui est des points négatifs, ils perçoivent en particulier un manque de reconnaissance et un sentiment de mal-être :

- 46 % souffrent de la solitude d'exercice (contre 32 %),
- 29 % souffrent d'un manque de reconnaissance de leur travail par le chef d'établissement (10 % sur l'ensemble),
- 29 % également souffrent d'un manque de reconnaissance de leur travail par les enseignants (20 % sur l'ensemble),
- 20 % ont le sentiment de ne pas bien faire leur travail (14 % sur l'ensemble).

Ce groupe a un niveau d'insatisfaction très élevé, insatisfaction qui se retrouve à travers leurs opinions vis-à-vis des différents aspects de leur fonction. On retiendra plus précisément que :

- 84 % estiment que leur fonction les expose plus que les autres personnels aux allégations et mises en cause des élèves et de leurs parents (71 % sur l'ensemble),
- 80 % estiment qu'on leur demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie (62 % sur l'ensemble),
- 77 % ont l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations (58 % sur l'ensemble),
- 72 % ont le sentiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus sans toujours bien comprendre pourquoi (45 % sur l'ensemble),
- seulement 62 % pensent que le chef d'établissement est à l'écoute de leurs demandes (85 % sur l'ensemble),
- 46 % n'ont pas le sentiment que les parents comprennent les valeurs éducatives qu'ils essaient de faire passer (34 % sur l'ensemble),
- seuls 21 % pensent qu'il y a une continuité dans la politique éducative et que les orientations décidées sont suivies (34 % sur l'ensemble).

Ces CPE sont également, nettement plus que les autres, insatisfaits de leur situation personnelle :

- 83 % d'entre eux ne sont pas du tout satisfaits des perspectives d'évolution professionnelle (62 % sur l'ensemble),
- 71 % ne sont pas satisfaits de leur charge de travail (45 % sur l'ensemble),
- 64 % ne sont pas satisfaits de la reconnaissance de leurs efforts et leurs mérites (33 % sur l'ensemble),
- 61 % ne sont pas satisfaits de l'ambiance de travail (24 % sur l'ensemble),
- 47 % ne sont pas satisfaits de leur marge d'autonomie et d'initiative (22 % sur l'ensemble),
- 44 % ne sont pas satisfaits des relations avec leurs supérieurs (16 % sur l'ensemble),
- même 17 % remettent en question l'intérêt de leur travail (6 % sur l'ensemble).

De plus, ces personnels CPE ne ressentent pas d'évolution positive dans leur établissement et ont également un sentiment de surcharge de travail :

- 63 % sont en désaccord avec le sentiment que leur établissement est plus réactif qu'avant (38 % sur l'ensemble),
- 49 % sont tout à fait d'accord avec le sentiment que, dans leur établissement, il y a beaucoup plus de travail qu'avant (36 % sur l'ensemble),
- 45 % sont en désaccord avec le sentiment que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans leur établissement (26 sur l'ensemble).

Parmi les mesures susceptibles d'améliorer leur métier, la reconnaissance en haut lieu de la spécificité du rôle de CPE est citée par 75 % d'entre eux (69 % sur l'ensemble).

Au final, il n'est pas étonnant de constater que 57 % de ces CPE ne recommanderaient pas leur métier (30 % sur l'ensemble) dont 7 % qui ont toujours pensé ainsi (contre 5 %). Mais notons surtout que 49 % ne le recommanderaient plus aujourd'hui (24 % sur l'ensemble). Tous ces chiffres convergent pour traduire ici un réel mal-être pour ces CPE, peu satisfaits de leurs conditions de travail actuelles et peu optimistes envers l'avenir.

Résumé des caractéristiques du groupe 6

CPE	GROUPÉ 6	Moyenne		GROUPÉ 6	Moyenne
	27 % de l'ensemble				
Sexe	Le plus féminin femmes 81 %	68 %	Ancienneté dans l'établissement	Depuis 3 à 4 ans 26 %	17 %
Diplômes	Niveau diplôme élevé 45% ont bac + 4	36 %	Ancienneté dans l'établissement	depuis 5 à 9 ans 38 %	28 %
Mode d'accès	Concours externe 61 %	55 %	Caractéristiques sociales	30 % et < d'élèves de catégorie sociale défavorisée 37 %	29 %
Ancienneté de carrière	Élevée au moins 15 ans de carrière 42 %	36 %	Taille établissement	de 500 élèves ou > 57 %	51 %

12 ANNEXES

12.1 Déroulement de l'enquête

La passation des questionnaires

Les questionnaires ont été administrés, dans plus de 9 cas sur 10, en face-à-face.

La période d'enquête – de la troisième semaine de juin à la mi-juillet – a occasionné de réelles difficultés en raison du manque de disponibilité des personnels, dû à la préparation des examens (brevet, baccalauréat...), du travail propre à cette période juste avant les vacances. Il a été nécessaire, afin de tenir (ou de nous en approcher au maximum) les objectifs de 500 questionnaires par cible, de recourir à une passation de quelques enquêtes par téléphone. De plus, après cette période de passation des enquêtes, le nombre de questionnaires réalisés auprès des CPE n'était que de 465 (492 auprès des chefs d'établissement). En accord avec la DEPP, il a été décidé de questionner une vingtaine de CPE complémentaires fin août - début septembre. À tous ces questionnaires ont été ajoutés ceux de la phase pilote (5 questionnaires par profil), très proches du questionnaire final et donc facilement intégrables à la base globale.

Les questionnaires se répartissent donc, selon le profil des personnels interrogés, le mode de passation et le période d'interrogation, de la façon suivante :

	Chefs d'établissement	CPE	Ensemble
Pilote (juin)	5	5	10
Face-à-face (juin, juillet)	456	455	911
Téléphone Juillet	36	10	46
Téléphone (août, septembre)	-	20	20
Total	497	490	987

Le recrutement des personnes interrogées

Afin d'aboutir à l'interrogation des 1 000 personnels (500 chefs d'établissement et 500 CPE), l'échantillon fourni par la DEPP comportait :

- 1 000 chefs d'établissements susceptibles d'être interrogés,
- 1 000 conseillers principaux d'éducation susceptibles d'être interrogés.

Disposant donc de plus de chefs d'établissements et de conseillers principaux d'éducation dans la base d'enquête fournie que l'objectif final (afin de pouvoir faire face aux refus et absences), des quotas portant sur le type d'établissement (collège RAR, collège hors RAR, lycée général et technologique ou lycée professionnel) ont été imposés afin d'assurer la représentativité de l'échantillon et ce, pour chaque population (chefs d'établissement et CPE).

Pour des raisons d'analyse mais également des raisons de planning, l'idéal était évidemment d'interroger le chef d'établissement et le CPE dans le même établissement, de façon à former des « paires ». Cet objectif n'a cependant pas été systématiquement réalisable, en raison d'indisponibilités, de refus ou encore d'absences. Finalement, 451 « couples » chef d'établissement/CPE ont bien été interrogés. En complément, 46 chefs d'établissement ont été interrogés sans le CPE de leur établissement, et inversement, 39 CPE ont été interrogés sans leur chef d'établissement.

En préalable à la passation des enquêtes, un courrier présentant les objectifs de l'enquête a été adressé à chacun des chefs d'établissement. L'ensemble des chefs d'établissement et des CPE de l'échantillon a donc reçu le courrier, qu'ils aient ou non été interrogés par la suite.

La seconde phase de l'enquête a consisté en la prise de contact par les enquêteurs avec les chefs d'établissement et des CPE afin de prendre rendez-vous pour la passation de l'enquête.

Au total, 497 chefs d'établissement et 490 CPE ont été interrogés.

L'échantillon des chefs d'établissement et CPE a été stratifié, stratification correspondant au croisement de 3 variables :

- le type d'établissement (Collège RAR / Collège hors RAR / Lycée général et technologique / Lycée professionnel),
- la taille des établissements (moins de 352 élèves / de 352 à 493 élèves / de 494 à 654 élèves / 655 élèves et plus),
- la part d'élèves d'origine sociale défavorisée au sein de l'établissement (30 % et moins / de 31 à 47,1 % / plus de 47,1 %).

Cette stratégie de stratification avait pour objectif principal de surreprésenter les enseignants des collèges RAR et, à un niveau moindre, les lycées (professionnels ou non), afin de fiabiliser les analyses sur les différents profils d'établissement. Pour les 2 autres variables (taille des établissements et part d'élèves d'origine sociale défavorisée), les interrogations ont été réparties selon la structure de l'échantillon au sein de chacun des 4 types d'établissements.

L'échantillon a ainsi été découpé en 48 strates (théoriques puisqu'en réalité certaines n'existent pas). Afin de s'assurer de la représentativité de l'échantillon d'enquête, les données ont été redressées *a posteriori* selon le poids réel des strates (une pondération pour chaque profil).

Nombre d'enquêtes réalisées selon les variables composant les strates

TYPE D'ÉTABLISSEMENT

	Chefs d'établissement				Conseillers principaux d'éducation			
	N non pondéré	% non pondéré	N pondéré	% pondéré	N non pondéré	% non pondéré	N pondéré	% pondéré
Collège RAR	53	11 %	16	3 %	53	11 %	15	3 %
Collège hors RAR	139	28 %	317	64 %	147	30 %	314	64 %
Lycée	151	30 %	100	20 %	141	29 %	99	20 %
LP	154	31 %	64	13 %	149	30 %	62	13 %
Total	497	100 %	497	100 %	490	100 %	490	100 %

TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

	Chefs d'établissement				Conseillers principaux d'éducation			
	N non pondéré	% non pondéré	N pondéré	% pondéré	N non pondéré	% non pondéré	N pondéré	% pondéré
Moins de 352 élèves	119	24 %	115	23 %	121	25 %	117	24 %
De 352 à 493 élèves	130	26 %	124	25 %	127	26 %	121	25 %
De 494 à 654 élèves	108	22 %	121	24 %	105	21 %	118	24 %
Plus de 654 élèves	140	28 %	137	28 %	137	28 %	135	28 %
Total	497	100 %	497	100 %	490	100 %	490	100 %

PART D'ÉLÈVES DE CATÉGORIE SOCIALE DÉFAVORISÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS

	Chefs d'établissement				Conseillers principaux d'éducation			
	N non pondéré	% non pondéré	N pondéré	% pondéré	N non pondéré	% non pondéré	N pondéré	% pondéré
30 % et moins	131	26 %	141	28 %	131	27 %	142	29 %
De 31 à 47 %	155	31 %	182	37 %	151	31 %	178	36 %
Plus de 47 %	211	42 %	173	35 %	208	42 %	171	35 %
Total	497	100 %	497	100 %	490	100 %	490	100 %

12.2 Répartition des chefs d'établissement et des CPE au sein des groupes selon les principales caractéristiques des établissements

En gris sont surlignés les principaux écarts à la moyenne (qu'ils soient statistiquement significatifs ou non).

12.2.1 Les caractéristiques des établissements

Type d'établissement

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Collège Ambition Réussite	6 %	17 %	22 %	16 %	20 %	19 %	100 %	4 %	20 %	13 %	10 %	15 %	38 %	100 %
Collège hors Ambition Réussite	6 %	10 %	24 %	11 %	27 %	22 %	100 %	5 %	22 %	16 %	12 %	18 %	27 %	100 %
Lycée général et technique	4 %	10 %	27 %	7 %	32 %	20 %	100 %	8 %	17 %	16 %	13 %	18 %	28 %	100 %
Lycée professionnel	10 %	16 %	19 %	8 %	32 %	15 %	100 %	6 %	21 %	18 %	14 %	17 %	24 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	5 %	21 %	16 %	12 %	18 %	28 %	100%

Lecture : 6 % des chefs d'établissement appartiennent au groupe 1.

Et parmi les chefs d'établissement des collèges Ambition Réussite, respectivement 17 % et 16 % appartiennent aux groupes 2 et 4. Toujours dans les collèges Ambition Réussite, 38 % des CPE se trouvent dans le groupe 6.

Taille des établissements

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Moins de 352 élèves	3 %	15 %	24 %	3 %	34 %	21 %	100 %	1 %	26 %	20 %	16 %	15 %	22 %	100 %
De 352 à 493 élèves	9 %	11 %	22 %	17 %	23 %	18 %	100 %	7 %	26 %	14 %	13 %	13 %	27 %	100 %
De 494 à 654 élèves	5 %	12 %	23 %	14 %	24 %	24 %	100 %	7 %	18 %	12 %	13 %	18 %	32 %	100 %
Plus de 654 élèves	8 %	7 %	26 %	5 %	34 %	20 %	100 %	6 %	15 %	19 %	9 %	24 %	27 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	5 %	21 %	16 %	13 %	18 %	27 %	100%

Lecture : dans les établissements de plus de 654 élèves, 34 % des chefs d'établissement appartiennent au groupe G5 et 32 % des CPE des établissements de 494 à 654 élèves appartiennent au groupe G6.

Catégorie financière des établissements

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Catégorie 1	5 %	19 %	27 %	3 %	29 %	17 %	100 %	0 %	18 %	21 %	21 %	9 %	31 %	100 %
Catégorie 2	4 %	14 %	21 %	17 %	21 %	23 %	100 %	4 %	33 %	12 %	12 %	17 %	22 %	100 %
Catégorie 3	10 %	11 %	25 %	7 %	28 %	19 %	100 %	7 %	18 %	18 %	11 %	18 %	28 %	100 %
Catégories 4 et 5	4 %	5 %	23 %	10 %	38 %	21 %	100 %	7 %	15 %	16 %	9 %	23 %	30 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	5 %	21 %	16 %	12 %	18 %	28 %	100%

Lecture : dans les établissements de catégorie financière 4 et 5, 38 % des chefs d'établissement appartiennent au groupe G5, ainsi que 23 % des CPE.

Proportion d'élèves de catégorie sociale défavorisée dans les établissements

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
30 % et moins	9 %	10 %	21 %	11 %	27 %	22 %	100 %	3 %	21 %	15 %	9 %	17 %	35 %	100 %
De 31 à 47 %	3 %	11 %	23 %	9 %	34 %	20 %	100 %	5 %	25 %	20 %	13 %	15 %	22 %	100 %
Plus de 47 %	7 %	12 %	26 %	10 %	25 %	20 %	100 %	7 %	17 %	14 %	14 %	21 %	27 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	5 %	21 %	16 %	12 %	18 %	28 %	100%

Lecture : dans les établissements qui ont de 31 à 47 % d'élèves de catégorie sociale défavorisée, 34 % des chefs d'établissement appartiennent au G5. Dans les établissements qui en ont 30 % et moins, 35 % des CPE appartiennent au G6.

12.2.2 Les caractéristiques des chefs d'établissement et des CPE

Sexe

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Homme	5 %	11 %	26 %	9 %	29 %	20 %	100 %	6 %	22 %	22 %	17 %	17 %	16 %	100 %
Femme	8 %	11 %	21 %	10 %	29 %	21 %	100 %	5 %	21 %	14 %	10 %	18 %	32 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	5 %	21 %	17 %	12 %	18 %	27 %	100%

Lecture : parmi les CPE, les femmes sont deux fois plus présentes que les hommes dans le G6.

Âge

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Moins de 35 ans								6 %	26 %	15 %	19 %	6 %	28 %	100%
35 - 39 ans	10 %	14 %	19 %	15 %	30 %	12 %	100%	7 %	22 %	17 %	8 %	20 %	26 %	100%
40 - 44 ans								7 %	22 %	17 %	13 %	17 %	24 %	100%
45 - 49 ans	6 %	19 %	17 %	19 %	19 %	20 %	100 %	1 %	21 %	14 %	9 %	29 %	26 %	100 %
50 - 54 ans	5 %	8 %	22 %	13 %	32 %	21 %	100 %	2 %	17 %	23 %	12 %	12 %	34 %	100 %
55 - 59 ans	5 %	12 %	26 %	6 %	29 %	22 %	100%	8 %	13 %	16 %	13 %	21 %	29 %	100%
Plus de 60 ans	8 %	5 %	28 %	6 %	32 %	22 %	100%							
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	6 %	21 %	16 %	12 %	18 %	27 %	100%

Lecture : dans la tranche des 50 - 54 ans, 34 % des CPE appartiennent au G6.

Ancienneté d'exercice du métier

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Moins de 5 ans	11 %	11 %	17 %	11 %	30 %	20 %	100 %	11 %	22 %	19 %	17 %	15 %	16 %	100 %
De 5 à 9 ans	6 %	17 %	21 %	15 %	22 %	19 %	100 %	6 %	28 %	11 %	13 %	16 %	26 %	100 %
De 10 à 14 ans	5 %	11 %	24 %	9 %	32 %	19 %	100 %	7 %	22 %	19 %	14 %	12 %	26 %	100 %
De 15 à 19 ans	6 %	5 %	32 %	6 %	34 %	17 %	100 %	-	14 %	16 %	10 %	26 %	34 %	100 %
20 ans et plus	5 %	6 %	26 %	4 %	28 %	31 %	100 %	4 %	17 %	20 %	8 %	22 %	29 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100%	5 %	21 %	16 %	13 %	18 %	27 %	100%

Lecture : dans la tranche des chefs d'établissement ayant de 15 à 19 ans d'ancienneté, 34% appartiennent au G5. Dans cette même tranche, 34 % des CPE appartiennent au G6.


Ancienneté dans le poste actuel

	Chefs d'établissement							CPE						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total	G1	G2	G3	G4	G5	G6	Total
Première année dans l'établissement	5 %	10 %	24 %	12 %	29 %	20 %	100 %	10 %	32 %	17 %	18 %	6 %	17 %	100 %
2 ans	9 %	14 %	10 %	7 %	35 %	25 %	100 %	6 %	25 %	17 %	12 %	20 %	20 %	100 %
De 3 à 4 ans	3 %	12 %	29 %	11 %	27 %	18 %	100 %	1 %	14 %	18 %	8 %	18 %	41 %	100 %
De 5 à 9 ans								2 %	19 %	11 %	14 %	17 %	37 %	100 %
De 10 à 14 ans	10 %	7 %	33 %	8 %	25 %	17 %	100 %	9 %	23 %	20 %	14 %	16 %	18 %	100 %
15 ans et plus								3 %	16 %	19 %	7 %	36 %	19 %	100 %
Ensemble	6 %	11 %	24 %	10 %	29 %	20 %	100 %	5 %	21 %	16 %	12 %	18 %	28 %	100 %


Lecture : dans la tranche des chefs d'établissement ayant 2 ans d'ancienneté dans le poste actuel, 35 % appartiennent au G5. Dans la tranche des CPE ayant de 3 à 4 ans d'ancienneté, 41 % appartiennent au G6.

Les questionnaires renseignés


1.1.1 Questionnaire des chefs d'établissement




MINISTÈRE
ÉDUCATION
NATIONALE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MGEN



TMO

N°5773
Juin 2010

QUESTIONNAIRE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation nationale a signé un accord cadre avec la MGEN visant à conduire une enquête auprès des chefs d'établissement des collèges et lycées publics.

La DEPP a ainsi chargé la société d'études TMO Régions de réaliser cette enquête.

Les informations recueillies serviront uniquement de manière statistique au Ministère. Aucune utilisation nominative de vos réponses ne sera faite.

Concernant les informations que vous allez nous fournir, nous vous précisons que vous disposez d'un droit d'accès et de modification auprès de la société, qui seule sera en possession des questionnaires.

Nous vous remercions vivement de votre participation.

Nous vous rappelons, également, que la procédure d'étude a été déclarée à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

A COMPLETER IMPERATIVEMENT

ID TMO [] [] [] [] [] - [] Code Enquêteur [] [] [] [] [] TYPE Etab. [] []

A remplir en FIN de questionnaire

Nom & prénom de la personne enquêtée :

Nom de l'établissement :

Commune de l'établissement : N° dépt :

Numéro de tél. ETABLISSEMENT :

Numéro de tél. PERSONNE INTERROGEE :

Q1 Actuellement vous êtes... (Citer les réponses) UNE SEULE REPONSE (5% ont donné plusieurs réponses)

Principal de collège	68%
Proviseur LP	15%
Proviseur de LEGT	21%
Directeur d'EREA	-
Autre - PRECISEZ :	1%

Q2 Quel a été votre mode d'accès à ce corps ? (Citer les réponses) UNE SEULE REPONSE

Concours C1	17%
Concours C2	68%
Détachement en 1ère classe	1%
Détachement en 2ème classe	1%
Liste d'aptitude	11%
Autre - PRECISEZ :	3%

1

Q3 Quel était votre corps précédent ? (Citer les réponses) UNE SEULE REPONSE

Agrégé(e) / Chaire supérieure	7%
Certifié / bi-admissible.....	38%
PLP	13%
PEGC	10%
Chargé(e) d'enseignement	2%
Professeur des écoles	4%
Instituteur	1%
CPE.....	15%
Directeur (trice) de CIO, COP.....	3%
Inspecteur de l'Education Nationale	0%
Adjoint d'enseignement.....	0%
Professeur SAP	1%
Principal adjoint.....	1%
Professeur second degré.....	2%
Autre corps Education Nationale - PRECISEZ : ..	2%
Autre - PRECISEZ :	-

Q4 En quelle année avez-vous commencé votre carrière de chef d'établissement ?

Noter l'année en clair :

→ Calcul de l'ancienneté :

Moins de 5 ans.....	13%
De 5 à 9 ans.....	31%
De 10 à 14 ans.....	26%
De 15 à 19 ans.....	18%
20 ans et plus.....	13%

Moyenne = 11,6

Q5 Depuis combien de temps êtes-vous dans votre établissement actuel ?

Ne pas compter la période en tant qu'adjoint

Noter le nombre d'années en clair :

→ Calcul de l'ancienneté :

Première année dans l'établissement.....	22%
2 ans	24%
De 3 à 4 ans.....	37%
De 5 à 9 ans.....	15%
De 10 à 14 ans.....	2%
De 15 à 19 ans.....	-
20 ans et plus.....	-
Non-réponse	1%

Moyenne = 3,2

Q6 Depuis votre première affectation en tant que chef d'établissement, combien de fois avez-vous changé d'établissement ? UNE SEULE REPONSE

Ne pas compter la période en tant qu'adjoint

Aucune	13%
1 fois.....	19%
2 fois.....	17%
3 fois.....	28%
4 fois.....	15%
5 fois et plus.....	10%

Estimation du nombre de changements d'établissement = 2,4



Q7 Quels niveaux prenez-vous en charge dans votre établissement ? (36% ont donné plusieurs réponses)

Plusieurs réponses possibles

De la classe de 8ème à celle de 3ème.....	68%
De la 2nde générale à la Terminale.....	18%
De la 2nde générale à la Terminale technologique.....	13%
Les classes post-bac.....	15%
Les classes de CAP, BEP et bac Pro.....	18%
L'enseignement spécialisé (EREA, SEGPA).....	10%
La formation continue adulte (GRETA).....	10%
Apprentissage.....	1%
Tous les niveaux.....	0%
Troisième découverte professionnelle.....	1%
Autre - PRECISEZ :	12%

Q8 Occupez-vous un logement de fonction ?

Si occupation partielle (quelques jours par semaine, par exemple), cochez OUI

Oui, seul.....	29%
Oui, avec ma famille.....	52%
Non, il n'y en a pas.....	4%
Non, dispensé (dérogation).....	15%
Non.....	-
Non réponse.....	1%

Q9 Avez-vous demandé un changement d'affectation pour la rentrée 2010/2011 ?

Oui.....	24%
Non.....	76% → ALLER EN Q11

Q10 Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui vous ont le plus incité à demander votre mutation ? Classer en 1^{er}, en 2^{ème}, en 3^{ème}

Enquêteurs : Montrer la PLANCHE Q10

Une réponse par COLONNE		En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	CUMUL
1	Parce que j'estime avoir rempli les objectifs que je m'étais fixés	14%	9%	11%	35%
2	Parce que l'établissement était situé trop à l'écart d'une grande ville	2%	2%	-	4%
3	Pour des raisons d'ordre familial ou personnel	18%	9%	4%	31%
4	Parce que l'ambiance dans l'établissement n'était pas bonne	-	0%	-	0%
5	Pour rejoindre ma région d'origine	3%	3%	4%	10%
6	Parce que les élèves étaient difficiles ou pour sortir d'un établissement difficile (notamment d'Éducation prioritaire)	1%	1%	0%	2%
7	Parce que les conditions matérielles de travail étaient trop difficiles	0%	-	0%	1%
8	Parce qu'il était difficile de mener des actions ou des projets pédagogiques/éducatifs	-	0%	-	0%
9	Parce qu'il y avait une mauvaise entente au sein de l'équipe de direction	1%	1%	0%	2%
10	Parce que les enseignants n'adhéraient pas à la dynamique que j'essayais d'impulser	-	1%	2%	3%
11	Parce qu'il y avait une mauvaise entente au sein de l'équipe éducative	-	-	-	-
12	Parce que rester trop longtemps dans un poste est sclérosant	5%	6%	10%	21%
13	Pour obtenir un établissement particulier (cité scolaire, lycée avec CPGE, STS)	8%	3%	8%	19%
14	Pour faire progresser ma carrière	26%	25%	7%	58%
15	Pour améliorer ma qualité de vie	6%	5%	8%	19%
16	Parce que ma sécurité dans l'établissement était menacée	-	-	-	-
17	Par volonté de changer de niveau de responsabilité	3%	15%	9%	27%
18	Parce que le poids des responsabilités était trop lourd	-	-	-	-
19	Pour suivre les conseils du recteur	0%	0%	0%	1%
20	Parce que j'avais atteint la durée d'occupation maximale dans le même poste	1%	-	4%	5%
21	Parce que l'environnement de l'établissement était dangereux	4%	0%	-	5%
	Non réponse	6%	19%	32%	6%

Q11 Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ?

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	(Non réponse)
J'ai le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress	50%	33%	11%	5%	0%
J'ai le sentiment que je consacre de plus en plus de temps à l'écoute des personnels	40%	30%	10%	2%	-

Q12 A votre avis...

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Amélioration	Dégradation	Pas de changement	(Ne sait pas)
Le niveau de stress du personnel connaît une amélioration, une dégradation ou pas de changement ?	2%	82%	14%	1%
La motivation des personnels a connu ces dernières années une amélioration, une dégradation ou pas de changement ?	12%	54%	31%	3%

Q13 Estimez-vous avoir trop, suffisamment ou pas assez d'informations sur...

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Trop	Suffisamment	Pas assez	(Ne sait pas)
Les objectifs fixés par le Ministère à votre établissement	10%	72%	15%	3%
La politique éducative de la collectivité territoriale responsable	3%	72%	24%	1%

Votre établissement

Q14 Pouvez-vous citer le nombre annuel de conseils de discipline qui ont eu lieu dans votre établissement au cours de l'année scolaire écoulée ?

Enquêteurs : Si la personne donne une tranche, notez cette tranche

EN CLAIR :

Aucun.....	23%
De 1 à 2.....	24%
De 3 à 4.....	20%
De 5 à 9.....	22%
De 10 à 14.....	7%
De 15 à 19.....	2%
20 et plus.....	1%
Non réponse / Ne sait pas	-

Nombre annuel moyen de conseils de discipline = 4,0

Q15 Pouvez-vous citer le nombre annuel d'exclusions temporaires qui ont eu lieu dans votre établissement au cours de l'année scolaire écoulée ?

Enquêteurs : Si la personne donne une tranche, notez cette tranche

EN CLAIR :

Moins de 5.....	8%
De 5 à 9.....	8%
De 10 à 14.....	9%
De 15 à 19.....	8%
De 20 à 29.....	11%
De 30 à 49.....	18%
De 50 à 99.....	25%
De 100 à 199.....	14%
200 et plus.....	3%
Non réponse / Ne sait pas	3%

Nombre annuel moyen d'exclusions temporaires = 56,0

Q16 Pouvez-vous citer le nombre annuel d'exclusions définitives qui ont eu lieu dans votre établissement au cours de l'année scolaire écoulée ?

Enquêteurs : Si la personne donne une tranche, notez cette tranche

EN CLAIR :

Aucune.....	28%
1.....	18%
2.....	18%
De 3 à 4.....	18%
De 5 à 9.....	18%
De 10 à 14.....	4%
De 15 à 19.....	1%
20 et plus.....	1%
Non réponse / Ne sait pas	0%

Nombre annuel moyen d'exclusions définitives = 2,9

LIRE : Voici une liste d'activités qui concernent l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement

Enquêteurs : Montrer la PLANCHE Q17 / Q18

Q17 Pouvez-vous classer les 3 premières activités auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité de votre métier ?

Une réponse par COLONNE	Q17 - Dans la réalité				Q18 - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
L'organisation de la vie scolaire	22%	15%	11%	48%	3%	3%	11%	18%
La participation aux réflexions sur le pilotage de l'établissement	18%	16%	18%	51%	43%	28%	12%	83%
L'accueil et la surveillance dans l'établissement	13%	16%	9%	38%	0%	2%	5%	8%
La coordination et l'animation pédagogique et éducative des enseignants	20%	20%	19%	76%	38%	37%	14%	89%
Le travail lié aux conseils d'administration et aux commissions permanentes	2%	6%	10%	18%	0%	2%	6%	8%
L'élaboration du projet d'établissement	1%	4%	10%	15%	11%	19%	34%	64%
La mise en place des réformes	15%	13%	22%	49%	4%	7%	15%	27%
Non réponse	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%

Q18 Et les 3 premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ?



Q19 Concernant les activités suivantes, diriez-vous qu'elles vous prennent trop de temps ?

Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS	Tout à fait	Plutôt	Plutôt pas	Pas du tout	(Non réponse)
L'affectation des enseignants dans les classes	4%	8%	56%	30%	2%
La constitution des classes	5%	22%	41%	28%	3%
L'élaboration des emplois du temps enseignants / élèves	20%	29%	25%	20%	6%
La notation et l'évaluation des enseignants	13%	41%	33%	11%	2%
La maintenance et la sécurité des locaux	21%	38%	29%	12%	2%
L'organisation des examens	11%	28%	46%	13%	5%
La présidence des différents conseils	19%	44%	27%	8%	1%
Le fonctionnement du conseil d'administration	10%	34%	42%	12%	2%
La répartition suivie du budget dans l'établissement	8%	35%	40%	14%	2%
L'affectation des élèves dans les classes	6%	22%	47%	23%	2%

LIRE : Voici une liste d'activités qui concernent les élèves et leurs parents

Enquêteurs : Montrer la **PLANCHE Q20 / Q21**

Q20 Pouvez-vous classer les 3 premières auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité ?

Une réponse par COLONNE	Q20 - Dans la réalité				Q21 - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
L'orientation des élèves	28%	18%	23%	69%	65%	25%	7%	97%
Le dialogue avec les parents d'élèves	14%	27%	22%	63%	23%	48%	21%	93%
Le suivi social des élèves	9%	14%	20%	44%	9%	21%	47%	77%
La gestion des conflits entre élèves	19%	11%	9%	39%	1%	1%	3%	5%
La gestion des conflits élève/professeur	25%	18%	10%	53%	1%	3%	8%	12%
La gestion des conflits élève/personnel de l'établissement	3%	3%	5%	12%	0%	1%	5%	6%
La gestion des conflits parent /enseignant	2%	8%	8%	18%	0%	0%	5%	5%
Non réponse	1%	1%	2%	1%	1%	2%	3%	1%

Q21 Et les 3 premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ?

LIRE : Voici une liste d'activités qui concernent l'organisation administrative et pédagogique de l'établissement

Enquêteurs : Montrer la **PLANCHE Q22 / Q23**

Q22 Pouvez-vous classer les 3 premières auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité ?

Une réponse par COLONNE	Q22 - Dans la réalité				Q23 - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
La notation et l'évaluation des enseignants	6%	13%	16%	35%	5%	8%	9%	22%
Les commissions externes à l'établissement (bassin, district, ZEP, transports, etc.)	9%	23%	18%	50%	3%	13%	16%	32%
Les relations avec la collectivité territoriale de rattachement (département ou région)	3%	13%	18%	34%	3%	11%	20%	34%
Le dialogue, la concertation avec les enseignants et les personnels	75%	13%	6%	94%	76%	11%	6%	92%
Les relations avec les services académiques	7%	28%	22%	57%	5%	21%	18%	44%
Les relations avec les corps d'inspection	0%	2%	9%	11%	8%	27%	15%	51%
Les relations avec les partenaires associatifs	1%	7%	10%	18%	0%	8%	14%	22%
Non réponse	0%	1%	1%	0%	1%	1%	2%	1%

Q23 Et les 3 premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ?

Q24 Sur l'année qui vient de s'écouler, comment se répartit, EN ORDRE DE GRANDEUR, votre temps de travail entre l'organisation pédagogique et scolaire de l'établissement, les relations avec les élèves et leurs parents et l'organisation administrative de l'établissement ?

Enquêteurs : Demander SI POSSIBLE des réponses en % ; le cas échéant, noter des tranches. ON CHERCHE BIEN DES ESTIMATIONS EN ORDRE DE GRANDEUR

Enquêteurs : Si nécessaire, rappeler les activités : Organisation pédagogique = Q17 et Q19 relations avec les élèves = Q20 et organisation administrative = Q22

Une réponse par **LIGNE**

	Réponses
Organisation pédagogique et scolaire de l'établissement %
Relations avec les élèves et leurs parents %
Organisation administrative de l'établissement %
Total	100%

	Organisation pédagogique et scolaire de l'établissement	Relations avec les élèves et leurs parents	Organisation administrative de l'établissement
Moins de 10%	1%	1%	0%
De 10 à 19%	2%	9%	7%
De 20 à 29%	18%	34%	24%
De 30 à 39%	32%	31%	29%
De 40 à 49%	26%	14%	18%
De 50 à 59%	15%	8%	14%
De 60 à 69%	5%	1%	6%
De 70 à 79%	1%	0%	1%
De 80 à 89%	0%	0%	1%
90% et plus	-	-	0%
Non-réponse / Ne sait pas	1%	1%	1%
Moyenne des pourcentages	36%	29%	35%

Q25 Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ?

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	(Non réponse)
Mon objectif premier est de faire passer le maximum d'élèves dans la classe supérieure	27%	42%	21%	7%	2%
J'ai le sentiment que ma fonction m'expose plus que les autres personnels aux allégations et mises en cause des élèves et de leurs parents (contestation des notes, passage dans la classe supérieure, etc.)	32%	30%	26%	11%	0%
J'ai le sentiment d'avoir la responsabilité morale de faire réussir tous les élèves	73%	23%	3%	0%	0%
J'ai le sentiment que les parents comprennent les valeurs éducatives que j'essaie de faire passer	17%	54%	23%	6%	1%
J'ai le sentiment qu'on me demande d'en faire toujours plus sans toujours bien comprendre pourquoi	31%	31%	26%	10%	3%
J'ai le sentiment de devoir me battre pour obtenir des moyens (humains, matériels, fonds social...)	67%	22%	8%	2%	0%
J'ai le sentiment que les corps d'inspection académiques sont à l'écoute de mes demandes	17%	47%	24%	11%	1%
J'ai le sentiment que ma collectivité de rattachement est à l'écoute de mes demandes	24%	50%	22%	5%	0%
J'ai l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations, où les structures changent sans arrêt	31%	35%	27%	5%	2%
J'ai l'impression qu'il y a une continuité dans la politique éducative et que les grandes orientations décidées sont suivies	10%	30%	36%	22%	1%
J'ai le sentiment que les tâches administratives prennent le pas sur le cœur du métier, la pédagogie	56%	31%	10%	3%	1%
J'ai le sentiment que les élèves ont de la considération pour moi	29%	65%	4%	0%	2%

LIRE : Voici différentes propositions susceptibles de s'appliquer aux chefs d'établissement.

Enquêteurs : Montrer la **PLANCHE Q26 / Q26 BIS**

Q26 Pour chacune d'elles, pouvez-vous classer les 3 premières qui s'appliquent le plus à la réalité ? Pour vous, un chef d'établissement est avant tout quelqu'un...

Une réponse par COLONNE	Q26 - Dans la réalité				Q26 BIS - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
Qui est le véritable pilote de l'établissement	48%	12%	10%	69%	63%	12%	7%	81%
Sur lequel repose le dynamisme ou l'inertie de l'établissement	22%	27%	13%	61%	6%	23%	11%	40%
Qui connaît bien la psychologie de l'enfant, de l'adolescent	0%	2%	4%	7%	1%	2%	4%	7%
Qui développe des enjeux sociaux dans les situations quotidiennes (responsabilisation, démarche de projet...)	3%	11%	11%	24%	3%	10%	13%	26%
Qui est avant tout le responsable pédagogique et éducatif de l'établissement	19%	23%	16%	58%	15%	28%	23%	66%
Qui est le responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement	5%	20%	28%	53%	1%	13%	21%	36%
Qui recherche un développement personnel (équilibre)	-	0%	1%	1%	0%	1%	2%	3%
Qui fait appliquer les principes fondateurs de la république	4%	4%	18%	26%	10%	10%	19%	38%
Non réponse	0%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%

Q26 BIS - Et les 3 premières qui devraient s'appliquer dans l'idéal à la personnalité du chef d'établissement ?



Enquêteur :

Montrer la PLANCHE Q27 / Q28 / Q29

Attention : En Q27, l'échelle des réponses est inversée (Ne sait pas / Non / Oui)

Pour chaque ligne du tableau Q27, si la réponse est "OUI", poser la question Q28

Une réponse par ligne en Q27 Et une réponse pour chaque ligne de Q28 si Q27 = OUI		Q27 Diriez-vous que votre métier vous permet personnellement...			Q28 Si OUI : Est-ce un point qui contribue POSITIVEMENT à l'exercice de votre métier ?					
		(Ne sait pas)	NON	OUI	Oui tout à fait	Oui plutôt	Non pas vraiment	Non pas du tout	(NSP / NR)	Non concerné
1	D'être un relais-pivot avec tous les acteurs	1%	3%	95%	69%	25%	1%	-	1%	4%
2	De participer à la construction de la personnalité des adolescents qui sont élèves de votre établissement	2%	14%	84%	46%	36%	2%	-	1%	16%
3	D'avoir une liberté d'organisation	1%	37%	63%	30%	27%	5%	1%	1%	37%
4	D'avoir des relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants	2%	9%	89%	49%	36%	4%	0%	1%	10%
5	D'avoir un contact avec les jeunes qui permet de rester au contact de l'évolution de la société	4%	16%	80%	40%	35%	5%	-	0%	20%
6	De socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective	1%	7%	92%	52%	36%	3%	-	1%	8%

Q29 Quels sont à vos yeux les 3 principaux points positifs de votre métier ? Classer en 1^{er}, en 2^{ème}, puis en 3^{ème}

Enquêteurs : Citer les modalités de réponses de la colonne "Oui tout à fait" en Q28 (et/ou les "Oui plutôt" si moins de 3 "Tout à fait") et reporter le code de la réponse (première colonne du tableau ci-dessus)

En 1^{er} : En 2^{ème} : En 3^{ème} :

	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1 D'être un relais-pivot avec tous les acteurs	46%	20%	16%	81%
2 De participer à la construction de la personnalité des adolescents qui sont élèves de votre établissement	18%	18%	19%	56%
3 D'avoir une liberté d'organisation	12%	10%	10%	32%
4 D'avoir des relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants	6%	13%	17%	36%
5 D'avoir un contact avec les jeunes qui permet de rester au contact de l'évolution de la société	5%	13%	12%	30%
6 De socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective	13%	24%	21%	58%
Non réponse	1%	2%	5%	1%

Enquêteur : Montrer la PLANCHE Q30 / Q31 / Q32

Attention : En Q30, l'échelle des réponses est inversée (Ne sait pas / Non / Oui)

Pour chaque ligne du tableau Q30, si la réponse est "OUI", poser la question Q31

		Q30 Diriez-vous que vous êtes confronté dans votre métier...			Q31 Si OUI, est confronté : Est-ce un point qui contribue NEGATIVEMENT à l'exercice de votre métier ?															
		(Ne sait pas)	NON	OUI	Oui tout à fait	Oui plutôt	Non pas vraiment	Non pas du tout	(NSP / NR)	Non concerné										
Une réponse par ligne en Q30 Et une réponse pour chaque ligne de Q31 si Q30 = OUI																				
1	Au manque de reconnaissance de votre travail par les enseignants	2%	73%	25%	8%	12%	4%	2%	0%	75%										
2	Au manque de reconnaissance de votre travail par les parents	2%	79%	19%	5%	9%	4%	1%	-	81%										
3	Au manque de reconnaissance de votre travail par votre équipe de direction	6%	91%	3%	2%	1%	0%	0%	0%	97%										
4	Au désintérêt des enseignants par rapport à vos projets de dynamisation de l'établissement	2%	70%	28%	10%	15%	3%	0%	0%	72%										
5	Au manque de reconnaissance de votre travail par les autorités et services académiques	4%	59%	38%	14%	19%	3%	1%	-	62%										
6	Au manque de moyens (humains, matériels...)	1%	20%	78%	43%	31%	3%	-	0%	22%										
7	Au sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité	1%	47%	52%	22%	27%	2%	1%	1%	48%										
8	Au manque de marge de manoeuvre pédagogique	1%	36%	63%	27%	32%	3%	0%	1%	37%										
9	A la solitude d'exercice	2%	31%	67%	36%	20%	7%	3%	1%	33%										
10	Au manque de considération de la part des élèves	1%	97%	2%	0%	1%	1%	0%	0%	97%										
11	Au sentiment de ne pas bien faire votre travail	1%	75%	24%	8%	13%	3%	0%	0%	76%										

Q32 Quels sont à vos yeux les 3 principaux points négatifs de votre métier ? Classer en 1^{er}, en 2^{ème}, puis en 3^{ème}

Enquêteurs : Citer les modalités de réponses de la colonne "Oui tout à fait" en Q31 (et/ou les "Oui plutôt" si moins de 3 "Tout à fait") et reporter le code de la réponse (première colonne du tableau ci-dessus)

En 1^{er} : En 2^{ème} : En 3^{ème} :

		En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1	Au manque de reconnaissance de votre travail par les enseignants	3%	5%	3%	11%
2	Au manque de reconnaissance de votre travail par les parents	2%	1%	4%	6%
3	Au manque de reconnaissance de votre travail par votre équipe de direction	1%	0%	0%	1%
4	Au désintérêt des enseignants par rapport à vos projets de dynamisation de l'établissement	8%	3%	5%	16%
5	Au manque de reconnaissance de votre travail par les autorités et services académiques	10%	6%	6%	21%
6	Au manque de moyens (humains, matériels...)	30%	25%	8%	62%
7	Au sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité	6%	11%	14%	31%
8	Au manque de marge de manœuvre pédagogique	11%	19%	12%	43%
9	A la solitude d'exercice	21%	13%	13%	46%
10	Au manque de considération de la part des élèves	0%	-	-	0%
11	Au sentiment de ne pas bien faire votre travail	1%	2%	5%	8%
	Non réponse	8%	16%	30%	8%



Satisfaction et propositions d'amélioration

Q33 Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que les conditions d'exercice de votre métier s'étaient...

Améliorées	0%
Détériorées.....	74%
Maintenues.....	23%
(Ne sait pas).....	3%

Q34 Diriez-vous que depuis 5 ans (ou depuis votre première affectation en tant que titulaire si vous êtes en poste depuis moins de 5 ans), l'exercice du métier a été pour vous quelque chose...

De plus en plus difficile	58%
Ni plus ni moins difficile.....	34%
De moins en moins difficile	5%
(Ne sait pas).....	2%

Q35 Qualifiez le climat actuel de votre établissement :

Excellent.....	11%
Bon.....	49%
Satisfaisant.....	23%
Moyen.....	12%
Médiocre.....	5%
Exécrable	0%
(Ne sait pas).....	0%

Q36 Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que le climat de l'établissement s'était...

Amélioré	37%
Dégradé.....	13%
Maintenu.....	38%
(Ne sait pas).....	12%

Q37 Vous personnellement, comment vous sentez-vous dans votre travail ?

Plus mobilisé qu'avant	34%
Ni plus ni moins mobilisé.....	60%
Moins mobilisé qu'avant.....	5%
(Ne sait pas).....	1%

Q38 AUJOURD'HUI, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle de chef d'établissement, vous diriez que vous êtes ...

Très satisfait.....	32%
Assez satisfait	59%
Assez peu satisfait	7%
Pas du tout satisfait.....	0%
(Ne sait pas).....	1%

Q39 Aujourd'hui, par rapport à votre situation personnelle, diriez-vous que vous êtes très satisfait, assez satisfait, assez peu satisfait ou pas du tout satisfait des points suivants ?

Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS	Très satisfait	Assez satisfait	Assez peu satisfait	Pas du tout satisfait	(Ne sait pas)
La reconnaissance de vos efforts et de vos mérites	18%	45%	28%	9%	2%
L'ambiance de travail	30%	59%	8%	1%	0%
Vos relations avec votre hiérarchie	23%	53%	20%	3%	0%
Votre charge de travail	3%	28%	42%	28%	1%
Votre marge d'autonomie et d'initiative	6%	32%	50%	12%	0%
Vos perspectives d'évolution professionnelle	13%	38%	19%	12%	18%
Les possibilités de formation à votre disposition	10%	43%	27%	12%	8%
L'intérêt de votre travail	54%	42%	3%	0%	0%
L'application des compétences de votre personnel dans votre établissement	12%	64%	19%	2%	3%
Les conditions matérielles de votre travail	15%	53%	24%	7%	0%
L'utilisation de vos compétences dans votre travail	20%	71%	6%	1%	1%

Q40 Globalement, diriez-vous que votre moral professionnel est...

Excellent.....	12%
Bon.....	41%
Satisfaisant.....	21%
Moyen.....	20%
Médiocre.....	6%
Exécrable.....	1%
(Ne sait pas).....	0%

Q41 Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que votre moral professionnel s'était...

Amélioré.....	7%
Dégradé.....	35%
Maintenu.....	58%
(Ne sait pas).....	1%

Q42 On a souvent des idées ou des impressions qui passent par la tête à propos de son travail et de son établissement. Voici un certain nombre de propositions ; pour chacune d'elles, pouvez-vous indiquer si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord.

Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	(Non réponse)
Je travaille dans un établissement plus réactif qu'avant	25%	42%	20%	6%	7%
Je travaille dans un établissement en adéquation avec ses objectifs	24%	53%	15%	5%	3%
Pour mon établissement la plupart des décisions sont prises d'en haut	7%	29%	46%	16%	2%
J'ai l'impression que je consacre de plus en plus de temps à l'écoute des élèves	27%	35%	32%	6%	1%
J'ai l'impression que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans mon établissement	26%	54%	14%	4%	1%
J'ai le sentiment que dans mon établissement on a beaucoup plus de travail qu'avant	48%	34%	13%	1%	4%

Q43 Au total, en ce qui concerne l'avenir du système éducatif, êtes-vous...

Tout à fait optimiste..... 1%
 Plutôt optimiste..... 25%
 Plutôt pessimiste..... 57%
 Tout à fait pessimiste..... 14%
 (Ne sait pas)..... 3%

Q44 Je vais vous citer différentes mesures ou propositions susceptibles d'améliorer l'exercice de votre métier. Pour chacune, pouvez-vous me dire si elles sont pour vous très importantes, assez importantes, assez peu importantes ou pas du tout importantes ?

Enquêteurs : Montrer la PLANCHE Q44 / Q45

Une réponse par LIGNE

		Très importantes	Assez importantes	Assez peu importantes	Pas du tout importantes	(NSP / NR)
1	La reconnaissance en haut lieu de la spécificité du rôle de chef d'établissement	65%	29%	4%	1%	0%
2	L'augmentation de la DHG de mon établissement	45%	45%	8%	2%	0%
3	Une reconnaissance financière	46%	43%	8%	2%	0%
4	Le pouvoir de choisir son équipe de direction	39%	33%	19%	8%	2%
5	Le pouvoir de choisir des enseignants sur poste à profil	47%	34%	12%	6%	1%
6	Une véritable gestion des ressources humaines pour une meilleure adaptation au profil du poste	66%	28%	4%	2%	0%
7	L'accroissement de la capacité d'action dans les manœuvres financières et pédagogiques	47%	45%	7%	1%	0%
8	L'élargissement des passerelles d'emploi vers les collectivités territoriales	23%	32%	30%	12%	3%
9	Une année sabbatique de reconversion professionnelle	18%	14%	30%	31%	6%

Q45 Quelles sont les 3 mesures ou propositions qui amélioreraient à vos yeux votre métier ? Classer en 1^{er}, en 2^{ème}, puis en 3^{ème} (3 réponses possibles)

Enquêteurs : Citer les modalités de réponses de la colonne "Très important" (et/ou les "Assez" si moins de 3 "Très") et reporter le code de la réponse (première colonne du tableau ci-dessus)

En 1^{er} : En 2^{ème} : En 3^{ème} :

		En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1	La reconnaissance en haut lieu de la spécificité du rôle de chef d'établissement	26%	13%	13%	52%
2	L'augmentation de la DHG de mon établissement	15%	11%	9%	36%
3	Une reconnaissance financière	12%	13%	11%	36%
4	Le pouvoir de choisir son équipe de direction	8%	14%	7%	29%
5	Le pouvoir de choisir des enseignants sur poste à profil	8%	15%	12%	35%
6	Une véritable gestion des ressources humaines pour une meilleure adaptation au profil du poste	17%	18%	17%	52%
7	L'accroissement de la capacité d'action dans les manœuvres financières et pédagogiques	11%	13%	19%	44%
8	L'élargissement des passerelles d'emploi vers les collectivités territoriales	1%	2%	4%	7%
9	Une année sabbatique de reconversion professionnelle	1%	1%	4%	5%
	Non réponse	1%	1%	3%	1%



Q46 Aujourd'hui, au vu de votre expérience, recommanderiez-vous le métier de chef d'établissement à votre entourage ?

Oui 72%
Non 22%
(Ne sait pas) 6%

Q47 Avez-vous toujours pensé ainsi ?

Oui 67%
Non 30%
(Ne sait pas) 3%

SIGNALETIQUE

Q48 Sexe

Homme 60%
Femme 40%

Q49 Quel âge avez-vous ? EN CLAIR PUIS RECODER

Noter en clair : ans

Moins de 35 ans -	50 - 54 ans 21%
35 - 39 ans 2%	55 - 59 ans 35%
40 - 44 ans 10%	Plus de 60 ans 19%
45 - 49 ans 13%	

Age moyen = 53,7

Q50 Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

BAC 2%	Bac + 5 (Master, DEA, DESS, ingénieur) 16%
Bac + 2 (DEUG, DUT, BTS) 14%	> Bac + 5 (Doctorat) 5%
Bac + 3 (licence) 22%	Autre - PRECISEZ : 3%
Bac + 4 (maîtrise) 38%	



Q51 Pour finir, en complément de ce que l'on vient d'évoquer, avez-vous des remarques à formuler sur votre métier ?

Enquêteurs : NOTER EN CLAIR, LISIBLEMENT, TOUT CE QUE VOUS DIT LA PERSONNE

POST CODIF

Type d'établissement

Collège Ambition Réussite	3%
Collège HORS Ambition Réussite	64%
Lycée général et technique	20%
Lycée professionnel	13%

Taille d'établissement

Moins de 352 élèves	23%
De 352 à 493 élèves	25%
De 494 à 654 élèves	24%
Plus de 654 élèves	28%

Catégorie financière

1	15%
2	26%
3	33%
4	23%
5	4%

Part d'élèves d'origine sociale défavorisée

30% et moins	28%
De 31 à 47%	37%
Plus de 47%	35%

ID TMO [] [] [] [] - [] / CHEF ETAB

Date d'enquête :

Nom enquêteur :

1.1.2 Questionnaire des CPE



N°5773
Juin 2010

QUESTIONNAIRE POUR LES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation nationale a signé un accord cadre avec la MGEN visant à conduire une enquête auprès des conseillers principaux d'éducation des collèges et lycées publics.

La DEPP a ainsi chargé la société d'études TMO Régions de réaliser cette enquête.

Les informations recueillies serviront uniquement de manière statistique au Ministère. Aucune utilisation nominative de vos réponses ne sera faite.

Concernant les informations que vous allez nous fournir, nous vous précisons que vous disposez d'un droit d'accès et de modification auprès de la société, qui seule sera en possession des questionnaires.

Nous vous remercions vivement de votre participation.

Nous vous rappelons, également, que la procédure d'étude a été déclarée à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

A COMPLETER IMPERATIVEMENT

ID TMO [][][][][] - [] Code Enquêteur [][][][][] TYPE Etab. []

A remplir en FIN de questionnaire

Nom & prénom de la personne enquêtée :

Nom de l'établissement :

Commune de l'établissement : N° dépt :

Numéro de tél. ETABLISSEMENT :

Numéro de tél. PERSONNE INTERROGEE :

Q1 Actuellement vous êtes (Citer les réponses) UNE SEULE REPONSE

CPE en classe normale 81%
CPE hors classe 15%
Contractuel 3%
Autre - PRECISEZ : 1%

Q2 Quel a été votre mode d'accès à ce corps ? (Citer les réponses) UNE SEULE REPONSE

Concours externe 55%
Concours interne 27%
Concours réservé 9%
3ème concours 1%
Intégration 5%
Autre 3%

Q3 Quel était votre corps précédent ? (Citer les réponses) UNE SEULE REPONSE

PLP	1%
PEGC	1%
Chargé(e) d'enseignement	1%
Professeur des écoles	2%
Instituteur	0%
Surveillant	40%
Etudiant(e).....	14%
Aide-éducateur.....	3%
Conseiller d'éducation.....	5%
CPE auxiliaire.....	1%
Maître auxiliaire.....	16%
Contractuel CPE	3%
Assistant d'éducation	1%
CPE / CPE classe normale.....	1%
Maître d'internat.....	1%
Autre corps Education Nationale - PRECISEZ :	3%
Autre corps hors Education Nationale - PRECISEZ :	8%
A toujours été CPE	1%
Non réponse.....	1%

Q4 En quelle année avez-vous commencé votre carrière de CPE ?

Noter l'année en clair :

→ Calcul de l'ancienneté :

Moins de 5 ans.....	12%
De 5 à 9 ans.....	27%
De 10 à 14 ans.....	24%
De 15 à 19 ans.....	18%
20 ans et plus.....	18%

Moyenne = 12,6

Q5 Depuis combien de temps êtes-vous dans votre établissement actuel en tant que titulaire ?

Noter le nombre d'années en clair :

→ Calcul de l'ancienneté :

Première année dans l'établissement.....	15%
2 ans	11%
De 3 à 4 ans.....	17%
De 5 à 9 ans.....	28%
De 10 à 14 ans.....	17%
De 15 à 19 ans.....	6%
20 ans et plus.....	5%
Non-réponse	1%

Moyenne = 7,1

Q6 Depuis votre première affectation en tant que titulaire, combien de fois avez-vous changé d'établissement ? UNE SEULE REPONSE

Aucune.....	30%
Une fois	17%
2 fois.....	19%
3 fois.....	13%
4 fois.....	5%
5 fois et plus.....	16%

Estimation du nombre de changements d'établissement = 2,0



Q7 Quels niveaux prenez-vous en charge dans votre établissement ? (22% ont donné plusieurs réponses)

Plusieurs réponses possibles

De la classe de 6ème à celle de 3ème.....	85%
De la 2nde générale à la Terminale.....	15%
De la 2nde générale à la Terminale technologique.....	11%
Les classes post-bac.....	9%
Les classes de CAP, BEP et bac Pro.....	15%
L'enseignement spécialisé (EREA, SEGPA).....	5%
La formation continue adulte (GRETA).....	1%
Apprentissage.....	0%
Tous les niveaux.....	0%
Troisième découverte professionnelle.....	2%
Autre - PRECISEZ :	8%

Q8 Occupez-vous un logement de fonction ?

Si occupation partielle (quelques jours par semaine, par exemple), cochez OUI

Oui, seul.....	7%
Oui, avec ma famille.....	18%
Non, il n'y en a pas.....	58%
Non, dispensé (dérogation).....	16%
Non.....	1%
(Non réponse).....	0%

Q9 Avez-vous demandé un changement d'affectation pour la rentrée 2010/2011 ?

Oui.....	24%
Non.....	76% → ALLER EN Q11

Q10 Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui vous ont le plus incité à demander votre mutation ? Classer en 1^{er}, en 2^{ème}, en 3^{ème}

Enquêteurs : Montrer la PLANCHE Q10

Une réponse par COLONNE		En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1	Parce que j'estime avoir rempli les objectifs que je m'étais fixés	7%	7%	3%	16%
2	Parce que l'établissement était situé trop à l'écart d'une grande ville	2%	3%	2%	7%
3	Pour des raisons d'ordre familial ou personnel	25%	11%	7%	43%
4	Parce que l'ambiance dans l'établissement n'était pas bonne	4%	2%	10%	16%
5	Pour rejoindre ma région d'origine	7%	9%	4%	20%
6	Parce que les élèves étaient difficiles ou pour sortir d'un établissement difficile (notamment d'Éducation prioritaire)	0%	0%	-	1%
7	Parce que les conditions matérielles de travail étaient trop difficiles	3%	0%	2%	5%
8	Parce qu'il était difficile de mener des actions ou des projets pédagogiques/éducatifs	0%	3%	4%	7%
9	Parce qu'il y avait une mauvaise entente au sein de l'équipe de direction	2%	8%	3%	13%
10	Parce que les enseignants n'adhéraient pas à la conception que j'ai de mon métier	2%	2%	2%	5%
11	Parce qu'il y avait une mauvaise entente au sein de l'équipe éducative	-	2%	2%	4%
12	Parce que rester trop longtemps dans un poste est solérosant	12%	13%	8%	33%
13	Pour obtenir un établissement particulier (cité scolaire, lycée avec CPGE, STS)	13%	2%	4%	19%
14	Pour faire progresser ma carrière	9%	4%	11%	24%
15	Pour améliorer ma qualité de vie	9%	11%	9%	29%
16	Parce que ma sécurité dans l'établissement était menacée	-	0%	-	0%
17	Par volonté de changer de niveau de responsabilité	2%	5%	1%	9%
18	Parce que le poids des responsabilités était trop lourd	-	-	2%	2%
19	Pour suivre les conseils du chef d'établissement	-	-	0%	0%
20	Parce que l'environnement de l'établissement était dangereux	1%	-	-	1%
	Non réponse	4%	17%	26%	4%

Q11 Etes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ?

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	(Non réponse)
J'ai le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress	36%	36%	20%	8%	0%
J'ai le sentiment que je consacre de plus en plus de temps à l'écoute des personnes (enseignants, collègues, personnels)	42%	35%	17%	6%	1%

Q12 A votre avis...

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Amélioration	Dégradation	Pas de changement	(Ne sait pas)
Le niveau de stress du personnel connaît une amélioration, une dégradation ou ne connaît pas de changement ?	2%	76%	17%	5%
La motivation des personnels a connu ces dernières années une amélioration, une dégradation ou n'a pas connu de changement ?	9%	56%	31%	5%

Q13 Estimez-vous avoir trop, suffisamment ou pas assez d'informations sur...

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Trop	Suffisamment	Pas assez	(Ne sait pas)
Les objectifs fixés par le Ministère à votre établissement	5%	61%	30%	3%
La politique éducative de la collectivité territoriale responsable	1%	45%	48%	6%

Votre établissement

Q14 Pouvez-vous citer le nombre annuel de conseils de discipline qui ont eu lieu dans votre établissement au cours de l'année scolaire écoulée ?

Enquêteurs : Si la personne donne une tranche, notez cette tranche

EN CLAIR :

Aucun.....	24%
De 1 à 2.....	24%
De 3 à 4.....	18%
De 5 à 9.....	25%
De 10 à 14.....	7%
De 15 à 19.....	2%
20 et plus.....	2%
Non réponse / Ne sait pas.....	1%

Nombre annuel moyen de conseils de discipline = 4,0

Q15 Pouvez-vous citer le nombre annuel d'exclusions temporaires qui ont eu lieu dans votre établissement au cours de l'année scolaire écoulée ?

Enquêteurs : Si la personne donne une tranche, notez cette tranche

EN CLAIR :

Moins de 5.....	6%
De 5 à 9.....	7%
De 10 à 14.....	9%
De 15 à 19.....	9%
De 20 à 29.....	10%
De 30 à 49.....	17%
De 50 à 99.....	23%
De 100 à 199.....	13%
200 et plus.....	4%
Non réponse / Ne sait pas.....	2%

Nombre annuel moyen d'exclusions temporaires = 57,3

Q16 Pouvez-vous citer le nombre annuel d'exclusions définitives qui ont eu lieu dans votre établissement au cours de l'année scolaire écoulée ?

Enquêteurs : Si la personne donne une tranche, notez cette tranche

EN CLAIR :

Aucune.....	29%
1.....	20%
2.....	13%
De 3 à 4.....	18%
De 5 à 9.....	16%
De 10 à 14.....	4%
De 15 à 19.....	1%
20 et plus.....	1%
Non réponse / Ne sait pas.....	1%

Nombre annuel moyen d'exclusions définitives = 2,8

LIRE : Voici une liste d'activités et d'objectifs qui concernent les élèves de l'établissement

Enquêteurs : Montrer la **PLANCHE Q17 / Q18**

Q17 Pouvez-vous classer les 3 premiers objectifs ou activités auxquels vous consacrez le plus de temps dans la réalité ?

Une réponse par COLONNE	Q17 - Dans la réalité				Q18 - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
Favoriser la réussite scolaire des élèves	12%	12%	14%	37%	59%	25%	8%	92%
Gérer les élèves perturbateurs	48%	28%	10%	84%	1%	5%	3%	9%
Favoriser l'épanouissement des élèves	5%	7%	14%	26%	28%	48%	13%	85%
Dialoguer avec les parents	2%	18%	31%	50%	1%	8%	23%	33%
Créer les conditions du dialogue dans l'action éducative	4%	11%	18%	31%	7%	13%	45%	65%
Gérer l'absentéisme	30%	27%	16%	72%	6%	2%	8%	16%
Non réponse	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q18 Et les 3 premiers auxquels vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ?

LIRE : Voici une liste d'activités qui concernent la vie de l'établissement

Enquêteurs : Montrer la **PLANCHE Q19 / Q20**

Q19 Pouvez-vous classer les 3 premières activités auxquelles vous consacrez le plus de temps dans la réalité du métier ?

Une réponse par COLONNE	Q19 - Dans la réalité				Q20 - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
Organiser et superviser le travail des personnels surveillants	23%	23%	17%	63%	7%	7%	11%	26%
Participer au recrutement des personnels de la vie scolaire	1%	3%	1%	5%	1%	0%	1%	2%
Intervenir en classe à la demande des enseignants	4%	8%	8%	19%	1%	1%	1%	3%
Organiser la concertation et la participation des différents acteurs à la vie scolaire au sein de l'établissement	4%	5%	11%	21%	22%	15%	15%	52%
Assumer avec les autres personnels le respect des règles de vie et du droit de l'établissement	44%	19%	12%	75%	10%	12%	14%	36%
Contribuer à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative au sein de l'établissement	8%	11%	11%	31%	23%	23%	21%	67%
Collaborer avec le personnel enseignant afin d'assurer le suivi des élèves	15%	27%	27%	69%	30%	27%	15%	72%
Conseiller dans le domaine de la politique éducative le chef d'établissement et l'ensemble de la communauté éducative	0%	5%	12%	17%	8%	14%	21%	41%
Non réponse	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q20 Et les 3 premières auxquelles vous souhaiteriez consacrer le plus de temps dans l'idéal ?

Q21 Sur l'année qui vient de s'écouler, comment se répartit, EN ORDRE DE GRANDEUR, votre temps de travail entre les activités liées à la vie de l'établissement et celles liées à la gestion et les relations avec les élèves ?

Enquêteurs : Demander SI POSSIBLE des réponses en % ; le cas échéant, noter des tranches. ON CHERCHE BIEN DES ESTIMATIONS EN ORDRE DE GRANDEUR

Si nécessaire, rappeler les activités : vie de l'établissement = Q17 et gestion des élèves = Q19

	Réponses
Vie de l'établissement %
Gestion et relations avec les élèves %
Total	100%

	Vie de l'établissement	Gestion et relations avec les élèves
Moins de 10%	0%	-
De 10 à 19%	3%	1%
De 20 à 29%	27%	1%
De 30 à 39%	24%	2%
De 40 à 49%	20%	6%
De 50 à 59%	14%	14%
De 60 à 69%	8%	21%
De 70 à 79%	2%	29%
De 80 à 89%	2%	22%
90% et plus	-	2%
Non-réponse / Ne sait pas	1%	1%
Moyenne des pourcentages	36%	64%

Q22 Etes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ?

<i>Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS</i>	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	(Non réponse)
J'ai le sentiment que ma fonction m'expose plus que les autres personnels aux allégations et mises en cause des élèves et de leurs parents (contestation des absences, des sanctions, etc.)	40%	31%	21%	7%	1%
J'ai le sentiment d'avoir la responsabilité morale de faire réussir tous les élèves	25%	39%	31%	5%	0%
J'ai le sentiment que les parents comprennent les valeurs éducatives que j'essaie de faire passer	8%	57%	29%	5%	1%
J'ai le sentiment qu'on me demande d'en faire toujours plus sans toujours bien comprendre pourquoi	17%	28%	41%	12%	2%
J'ai le sentiment de devoir me battre pour obtenir des moyens (humains, matériels, fonds social...)	31%	33%	24%	10%	2%
J'ai le sentiment qu'on me demande d'en faire beaucoup plus sans contrepartie	35%	27%	27%	10%	2%
J'ai le sentiment que le chef d'établissement est à l'écoute de mes demandes	50%	35%	10%	3%	2%
J'ai l'impression d'être dans un système où il y a trop de réorganisations, où les structures changent sans arrêt	24%	34%	31%	10%	1%
J'ai le sentiment que les tâches administratives prennent le pas sur le cœur du métier, l'action éducative	34%	35%	25%	6%	0%
J'ai l'impression qu'il y a une continuité dans la politique éducative et que les grandes orientations décidées sont suivies	6%	28%	39%	23%	3%
J'ai le sentiment que les élèves ont de la considération pour moi	27%	66%	5%	1%	2%

LIRE : Voici différentes propositions susceptibles de s'appliquer aux CPE

Enquêteurs : Montrer la PLANCHE Q23 / Q23 BIS

Q23 Pour chacune d'elles, pouvez-vous classer les 3 premières qui s'appliquent le plus à la réalité ? Pour vous, un CPE est avant tout quelqu'un...

Une réponse par COLONNE	Q23 - Dans la réalité				Q23 BIS - Dans l'idéal			
	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
Qui a la capacité d'assumer le pilotage du service de la vie scolaire	28%	12%	8%	48%	22%	8%	6%	37%
Qui conseille les enseignants dans le domaine de la politique éducative	0%	1%	2%	3%	1%	2%	2%	5%
Qui connaît bien la psychologie de l'enfant, de l'adolescent	7%	6%	4%	18%	10%	8%	5%	24%
Qui assure avec les autres personnels le respect des règles de vie et du droit dans l'établissement	17%	17%	13%	47%	9%	12%	10%	30%
Qui a une capacité à gérer les crises et les conflits	18%	21%	15%	54%	7%	9%	7%	22%
Qui essaie de convaincre avant de punir	2%	9%	7%	18%	2%	6%	6%	13%
Qui développe des enjeux sociaux dans les situations quotidiennes (responsabilisation, démarche de projet...)	2%	3%	4%	9%	9%	15%	14%	38%
Qui sait être en relation, communiquer, animer, écouter	16%	15%	18%	49%	16%	15%	14%	45%
Qui contribue à la continuité, la cohérence et la pertinence éducative au sein de l'établissement	5%	5%	8%	18%	17%	15%	15%	47%
Qui conseille les parents dans le domaine de la politique éducative	-	2%	3%	5%	2%	3%	4%	9%
Qui reconforte les élèves, aide les enseignants	2%	4%	6%	12%	1%	2%	4%	7%
Qui assure la liaison éducative avec l'équipe de direction	2%	6%	11%	19%	4%	5%	14%	23%
Non réponse	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q23 BIS - Et les 3 premières qui devraient s'appliquer dans l'idéal à la personnalité du CPE ?



Enquêteur :

Montrer la PLANCHE Q24 / Q25 / Q26

Attention : En Q24, l'échelle des réponses est inversée (Ne sait pas / Non / Oui)

Pour chaque ligne du tableau Q24, si la réponse est "OUI", poser la question Q25

Une réponse par ligne en
Et une réponse pour chaque ligne de Q25 si Q24 = OUI

	Q24 Diriez-vous que votre métier vous permet personnellement...			Q25 Si OUI : Est-ce un point qui contribue POSITIVEMENT à l'exercice de votre métier ?					
	(Ne sait pas)	NON	OUI	Oui tout à fait	Oui plutôt	Non pas vraiment	Non pas du tout	(NSP / NR)	Non concerné
1 D'être un relais-pivot avec tous les acteurs en lien avec la vie de l'établissement (en dedans ou en dehors de l'établissement)	1%	5%	95%	88%	25%	1%	-	-	5%
2 De participer à la construction de la personnalité des adolescents qui sont élèves de votre établissement	1%	5%	94%	60%	33%	1%	0%	1%	6%
3 D'avoir une liberté d'organisation	0%	16%	83%	55%	28%	1%	-	-	17%
4 D'avoir des relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants	1%	5%	94%	57%	32%	5%	-	1%	5%
5 D'avoir un contact avec les jeunes qui permet de rester au contact de l'évolution de la société	2%	8%	91%	46%	37%	6%	0%	1%	9%
6 De socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective	2%	8%	91%	54%	33%	2%	0%	1%	9%

Q26 Quels sont à vos yeux les 3 principaux points positifs de votre métier ? Classer en 1er, en 2ème, puis en 3ème

Enquêteurs : Citer les modalités de réponses de la colonne "Oui tout à fait" en Q25 (et/ou les "Oui plutôt" si moins de 3 "Tout à fait") et reporter le code de la réponse (première colonne du tableau ci-dessus)

En 1^{er} : En 2^{ème} : En 3^{ème} :

	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1 D'être un relais-pivot avec tous les acteurs en lien avec la vie de l'établissement (en dedans ou en dehors de l'établissement)	35%	20%	17%	72%
2 De participer à la construction de la personnalité des adolescents qui sont élèves de votre établissement	27%	23%	16%	66%
3 D'avoir une liberté d'organisation	10%	13%	15%	38%
4 D'avoir des relations différentes avec les élèves par rapport aux enseignants	8%	14%	15%	37%
5 D'avoir un contact avec les jeunes qui permet de rester au contact de l'évolution de la société	4%	10%	13%	28%
6 De socialiser les élèves par la valorisation individuelle et collective	16%	19%	21%	55%
Non réponse	0%	0%	1%	0%

11

Enquêteur : Montrer la PLANCHE Q27 / Q28 / Q29

Attention : En Q27, l'échelle des réponses est inversée (Ne sait pas / Non / Oui)

Pour chaque ligne du tableau Q27, si la réponse est "OUI", poser la question Q28

Une réponse par ligne en Q27 Et une réponse pour chaque ligne de Q28 si Q27 = OUI		Q27 Diriez-vous que vous êtes confronté dans votre métier...			Q28 Si OUI : Est-ce un point qui contribue NEGATIVEMENT à l'exercice de votre métier ?					
		(Ne sait pas)	NON	OUI	Oui tout à fait	Oui plutôt	Non pas vraiment	Non pas du tout	(NSP / NR)	Non concerné
1	Au manque de reconnaissance de votre travail par les enseignants	2%	65%	34%	14%	15%	3%	1%	0%	66%
2	Au manque de reconnaissance de votre travail par les parents	2%	69%	28%	9%	13%	5%	1%	-	71%
3	Au manque de reconnaissance de votre travail par votre chef d'établissement	1%	84%	15%	8%	4%	2%	0%	0%	85%
4	Au désintérêt des enseignants par rapport à votre projet d'éducation des élèves	3%	62%	35%	12%	17%	6%	1%	0%	64%
5	Au manque de moyens (humains, matériels...)	1%	28%	72%	37%	28%	6%	0%	0%	28%
6	Au manque de considération de la part des élèves	1%	90%	9%	2%	4%	3%	0%	0%	90%
7	Au sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité	1%	51%	48%	20%	23%	3%	1%	1%	52%
8	Au manque de marge de manœuvre pédagogique	2%	55%	43%	16%	23%	4%	-	1%	56%
9	A la solitude d'exercice	0%	49%	51%	21%	21%	7%	1%	1%	48%
10	Au sentiment de ne pas bien faire votre travail	3%	68%	30%	12%	14%	2%	1%	1%	69%

Q29 Quels sont à vos yeux les 3 principaux points négatifs de votre métier ? Classer en 1er, en 2ème, puis en 3ème

Enquêteurs : Citer les modalités de réponses de la colonne "Oui tout à fait" en Q28 (et/ou les "Oui plutôt" si moins de 3 "Tout à fait") et reporter le code de la réponse (première colonne du tableau ci-dessus)

En 1^{er} : En 2^{ème} : En 3^{ème} :

		En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1	Au manque de reconnaissance de votre travail par les enseignants	10%	6%	4%	20%
2	Au manque de reconnaissance de votre travail par les parents	5%	4%	6%	15%
3	Au manque de reconnaissance de votre travail par votre chef d'établissement	6%	2%	2%	10%
4	Au désintérêt des enseignants par rapport à votre projet d'éducation des élèves	3%	9%	6%	18%
5	Au manque de moyens (humains, matériels...)	37%	12%	7%	56%
6	Au manque de considération de la part des élèves	1%	2%	1%	4%
7	Au sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité	8%	17%	9%	34%
8	Au manque de marge de manœuvre pédagogique	7%	8%	8%	23%
9	A la solitude d'exercice	11%	10%	12%	32%
10	Au sentiment de ne pas bien faire votre travail	4%	6%	4%	14%
	Non réponse	9%	24%	40%	9%



Satisfaction et propositions d'amélioration

Q30 Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que les conditions d'exercice de votre métier s'étaient...

Améliorées	7%
Détériorées.....	58%
Maintenues.....	31%
(Ne sait pas).....	4%

Q31 Diriez-vous que depuis 5 ans (ou depuis votre première affectation en tant que titulaire si vous êtes en poste depuis moins de 5 ans), l'exercice du métier a été pour vous quelque chose...

De plus en plus difficile	45%
Ni plus ni moins difficile.....	44%
De moins en moins difficile	8%
(Ne sait pas).....	3%

Q32 Qualifiez le climat actuel de votre établissement :

Excellent.....	5%
Bon.....	34%
Satisfaisant.....	27%
Moyen.....	22%
Médiocre.....	9%
Exécrable	3%
(Ne sait pas).....	0%

Q33 Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que le climat de l'établissement s'était...

Amélioré	17%
Dégradé.....	33%
Maintenu.....	41%
(Ne sait pas).....	8%

Q34 Vous personnellement, comment vous sentez-vous dans votre travail ?

Plus mobilisé qu'avant	36%
Ni plus ni moins mobilisé.....	49%
Moins mobilisé qu'avant.....	14%
(Ne sait pas).....	0%

Q35 AUJOURD'HUI, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle de CPE, vous diriez que vous êtes...

Très satisfait.....	27%
Assez satisfait	58%
Assez peu satisfait	13%
Pas du tout satisfait.....	2%
(Ne sait pas).....	0%

Q36 Aujourd'hui, par rapport à votre situation personnelle, diriez-vous que vous êtes très satisfait, assez satisfait, assez peu satisfait ou pas du tout satisfait des points suivants ?

Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS	Très satisfait	Assez satisfait	Assez peu satisfait	Pas du tout satisfait	(Ne sait pas)
La reconnaissance de vos efforts et de vos mérites	15%	50%	24%	9%	2%
L'ambiance de travail	24%	52%	18%	6%	0%
Vos relations avec vos supérieurs hiérarchiques	46%	37%	10%	6%	1%
Votre charge de travail	7%	47%	36%	9%	1%
Votre marge d'autonomie et d'initiative	28%	51%	16%	6%	0%
Vos perspectives d'évolution professionnelle	6%	24%	35%	27%	9%
Les possibilités de formation à votre disposition	7%	31%	33%	25%	4%
L'intérêt de votre travail	50%	43%	6%	0%	0%
Les conditions matérielles de votre travail	16%	50%	26%	8%	0%
L'utilisation de vos compétences dans votre travail	21%	57%	17%	5%	1%

Q37 Globalement, diriez-vous que votre moral professionnel est...

Excellent.....	10%
Bon.....	43%
Satisfaisant.....	19%
Moyen.....	19%
Médiocre.....	8%
Exécration.....	1%
(Ne sait pas).....	-

Q38 Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que votre moral professionnel s'était...

Amélioré.....	13%
Dégradé.....	33%
Maintenu.....	51%
(Ne sait pas).....	3%

Q39 On a souvent des idées ou des impressions qui passent par la tête à propos de son travail et de son établissement. Voici un certain nombre de propositions ; pour chacune d'elles, pouvez-vous indiquer si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord.

Une réponse par LIGNE ROTATION DES ITEMS	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	(Non réponse)
Je travaille dans un établissement plus réactif qu'avant	17%	35%	28%	10%	9%
Je travaille dans un établissement en adéquation avec ses objectifs	20%	56%	16%	5%	3%
Pour mon établissement la plupart des décisions sont prises d'en haut	23%	31%	34%	9%	2%
J'ai le sentiment que je consacre de plus en plus de temps à l'écoute des élèves	34%	36%	23%	5%	1%
J'ai l'impression que des efforts importants ont été faits pour améliorer la réussite des élèves dans mon établissement	25%	48%	21%	5%	2%
J'ai le sentiment que dans mon établissement on a beaucoup plus de travail qu'avant	36%	38%	18%	1%	7%

Q40 Au total, en ce qui concerne l'avenir du système éducatif, êtes-vous...

Tout à fait optimiste 0%
 Plutôt optimiste 15%
 Plutôt pessimiste 65%
 Tout à fait pessimiste 18%
 (Ne sait pas) 2%

Q41 Je vais vous citer différentes mesures ou propositions susceptibles d'améliorer votre métier. Pour chacune, pouvez-vous me dire si elles sont pour vous très importantes, assez importantes, assez peu importantes ou pas du tout importantes ?

Enquêteurs : Montrer la PLANCHE Q41 / Q41 BIS

Une réponse par LIGNE		Très importantes	Assez importantes	Assez peu importantes	Pas du tout importantes	(NSP / NR)
1	La reconnaissance d'occuper toute sa place au sein de la communauté éducative et pédagogique	67%	25%	6%	1%	1%
2	Des propositions de reclassement	28%	38%	21%	8%	4%
3	Une reconnaissance financière	52%	37%	8%	3%	1%
4	Une véritable gestion des ressources humaines pour une meilleure adaptation au profil du poste	52%	28%	14%	4%	2%
5	Le pouvoir de choisir son équipe éducative	47%	34%	11%	5%	2%
6	La reconnaissance en haut lieu de la spécificité du rôle de CPE	78%	18%	3%	0%	0%
7	L'accroissement de la capacité d'action dans les actions éducatives et pédagogiques	45%	43%	9%	1%	2%
8	L'élargissement de passerelles d'emploi vers les collectivités territoriales	21%	29%	26%	18%	7%
9	Une année sabbatique de reconversion professionnelle	24%	28%	25%	20%	3%

Q41 BIS Quelles sont les 3 mesures ou propositions qui amélioreraient à vos yeux votre métier ? Classer en 1er, en 2ème, puis en 3ème (3 réponses possibles)

Enquêteurs : Citer les modalités de réponses de la colonne "Très important" et reporter le code de la réponse (première colonne du tableau ci-dessus)

En 1^{er} : En 2^{ème} : En 3^{ème} :

	En 1 ^{er}	En 2 ^{ème}	En 3 ^{ème}	Cumul
1 La reconnaissance d'occuper toute sa place au sein de la communauté éducative et pédagogique	30%	20%	11%	61%
2 Des propositions de reclassement	2%	5%	6%	13%
3 Une reconnaissance financière	15%	14%	18%	47%
4 Une véritable gestion des ressources humaines pour une meilleure adaptation au profil du poste	10%	9%	15%	33%
5 Le pouvoir de choisir son équipe éducative	3%	10%	9%	22%
6 La reconnaissance en haut lieu de la spécificité du rôle de CPE	30%	23%	16%	69%
7 L'accroissement de la capacité d'action dans les actions éducatives et pédagogiques	8%	13%	8%	29%
8 L'élargissement de passerelles d'emploi vers les collectivités territoriales	1%	2%	6%	9%
9 Une année sabbatique de reconversion professionnelle	1%	2%	6%	8%
Non réponse	1%	3%	5%	1%



Q42 Seriez-vous heureux ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants ou l'un de vos proches si vous n'avez pas d'enfant, s'engage dans ce métier ?

Oui 64%
Non 33%
(Non réponse) 4%

Q43 Aujourd'hui, au vu de votre expérience, recommanderiez-vous le métier de CPE à votre entourage ?

Oui 69%
Non 30%
(Ne sait pas) 1%

Q44 Avez-vous toujours pensé ainsi ?

Oui 61%
Non 34%
(Ne sait pas) 5%

SIGNALETIQUE

Q45 Sexe

Homme 32%
Femme 68%

Q46 Quel âge avez-vous ? EN CLAIR PUIS RECODER

Noter en clair : ans

Moins de 25 ans 0%
25 - 29 ans 3%
30 - 34 ans 14%
35 - 39 ans 19%
40 - 44 ans 22%
45 - 49 ans 17%
50 - 54 ans 11%
55 - 59 ans 9%
Plus de 60 ans 4%

Age moyen = 43,5

Q47 Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

BAC 1%
Bac + 2 (DEUG, DUT, BTS) 3%
Bac + 3 (licence) 41%
Bac + 4 (maîtrise) 36%
Bac + 5 (Master, DEA, DESS, ingénieur) 18%
> Bac + 5 (Doctorat) 1%
Autre - PRECISEZ : 1%



Q48 Pour finir, en complément de ce que l'on vient d'évoquer, avez-vous des remarques à formuler sur votre métier ?

Enquêteurs : NOTER EN CLAIR, LISIBLEMENT, TOUT CE QUE VOUS DIT LA PERSONNE

POST CODIF

Type d'établissement

Collège Ambition Réussite	3%
Collège HORS Ambition Réussite	64%
Lycée général et technique	20%
Lycée professionnel	13%

Taille d'établissement

Moins de 352 élèves	24%
De 352 à 493 élèves	25%
De 494 à 654 élèves	24%
Plus de 654 élèves	27%

Catégorie financière

1	16%
2	26%
3	33%
4	22%
5	3%

Part d'élèves d'origine sociale défavorisée

30% et moins	29%
De 31 à 47%	36%
Plus de 47%	35%

ID TMO [] [] [] [] - [] / CPE

Date d'enquête :

Nom enquêteur :

12.3 Niveau de précision des résultats

Une enquête par sondage propose des résultats entachés d'une relative incertitude. Seule une interrogation totalement exhaustive pourrait fournir un résultat sans aucun risque d'erreur. En n'interrogeant qu'une partie de la population visée, on accepte un certain degré d'imprécision, appelé intervalle de confiance. La théorie statistique propose des outils d'estimation de ces intervalles de confiance, dans le cadre des sondages purement aléatoires⁸. Cette stratégie suppose cependant que l'on ait peu ou pas de refus de réponse. La période d'enquête (toute fin d'année scolaire) a généré des refus et des absences, réduisant le caractère objectivement aléatoire des réponses.

Ainsi, selon l'orthodoxie statistique, on ne peut calculer des intervalles de confiance pour ces types d'enquête⁹. Cependant, consciente que les résultats de sondages par quotas ou par des techniques s'approchant d'un tirage aléatoire sont néanmoins entachés d'une incertitude, la profession a pris pour habitude d'utiliser les calculs d'intervalle de confiance des enquêtes par tirage aléatoire et de les appliquer aux autres approches.

Sur ces bases, on peut dire par exemple qu'en interrogeant un échantillon de 1 000 personnes, un résultat de 50 % est en fait compris dans un intervalle de confiance de plus ou moins 3 points, soit entre 47 % et 53 %¹⁰.

Le tableau en page suivante donne les intervalles de confiance pour 1 000 réponses (cumul chefs d'établissement et CPE) et pour 500 réponses (soit les chefs d'établissement, soit les CPE).

⁸ Pour organiser un sondage purement aléatoire, il convient de disposer de la liste totalement exhaustive des personnes / unités à interroger, de procéder à cette sélection aléatoire puis enfin d'administrer ces questionnaires sans aucun refus. Une enquête par quotas ne relève donc pas de ce type d'approche.

⁹ On peut tout au plus les estimer par des techniques complexes et longues à mettre en œuvre, telle la technique du Bootstrap.

¹⁰ Plus précisément, on a 95 % de chances de ne pas se tromper en disant que le vrai résultat est compris entre 47 % et 53 %.

Niveau de précision selon le résultat observé
(Ordres de grandeur)

Résultat observé	Taille de l'échantillon	
	N = 1 000	N = 500
5 %	+/- 1 point (4 %-6 %)	+/- 2 points (3 %-7 %)
10 %	+/- 2 points (8 %-12 %)	+/- 3 points (7 %-13 %)
15 %	+/- 2 points (13 %-17 %)	+/- 3 points (12 %-18 %)
20 %	+/- 2 points (18 %-22 %)	+/- 3 points (17 %-23 %)
25 %	+/- 3 points (22 %-28 %)	+/- 4 points (21 %-29 %)
30 %	+/- 3 points (27 %-33 %)	+/- 4 points (26 %-34 %)
35 %	+/- 3 points (32 %-38 %)	+/- 4 points (31 %-39 %)
40 %	+/- 3 points (37 %-43 %)	+/- 4 points (36 %-44 %)
45 %	+/- 3 points (42 %-48 %)	+/- 4 points (41 %-49 %)
50 %	+/- 3 points (47 %-53 %)	+/- 4 points (46 %-54 %)
55 %	+/- 3 points (52 %-58 %)	+/- 4 points (51 %-59 %)
60 %	+/- 3 points (57 %-63 %)	+/- 4 points (56 %-64 %)
65 %	+/- 3 points (62 %-68 %)	+/- 4 points (61 %-69 %)
70 %	+/- 3 points (67 %-73 %)	+/- 4 points (66 %-74 %)
75 %	+/- 3 points (72 %-78 %)	+/- 4 points (71 %-79 %)
80 %	+/- 2 points (78 %-82 %)	+/- 3 points (77 %-83 %)
85 %	+/- 2 points (83 %-87 %)	+/- 3 points (82 %-88 %)
90 %	+/- 2 points (88 %-92 %)	+/- 3 points (87 %-93 %)
95 %	+/- 1 point (94 %-96 %)	+/- 2 points (93 %-97 %)

Au seuil $\alpha = 5\%$

À noter : l'intervalle de confiance pour un résultat de 70 % est identique à celui de 30 %, de même, l'intervalle de confiance pour un résultat de 90 % est identique à celui de 10 %.

Si l'on souhaite comparer un résultat auprès des chefs d'établissement puis des CPE, on est conduit à tester le niveau de significativité de l'écart observé. À partir de quel écart peut-on considérer que la différence est statistiquement significative ?

Sur la base des deux enquêtes de 500 personnes chacune, si l'on observe un résultat de 30 % auprès des chefs d'établissement, on peut dire que l'écart est significatif avec le résultat des CPE si la différence est d'au moins 6 points (soit un résultat, pour la seconde enquête, de 24 % ou moins ou encore un résultat de 36 % ou plus). En dessous de ce seuil de 6 points, on ne peut conclure sur la réalité de l'écart entre les deux résultats. Leur différence pourrait ne pas être significative.

Comparaison des résultats auprès de deux populations de 500 personnes chacune
Plus petit écart significatif selon le résultat observé
(Ordres de grandeur)

Résultat observé	N = 500 pour chaque population
Résultat de 50 %	+/- 7 points
Résultat de 40 %	+/- 6.5 points
Résultat de 30 %	+/- 6 points
Résultat de 20 %	+/- 5.5 points
Résultat de 10 %	+/- 5 points

Au seuil $\alpha = 5\%$

À noter : l'intervalle de confiance pour un résultat de 70 % est identique à celui de 30 %, de même, l'intervalle de confiance pour un résultat de 90 % est identique à celui de 10 %.

12.4 Notes attribuées aux réponses aux questions ayant servi à la construction de la typologie

Les questions relatives au score de satisfaction

« Qualifiez le climat actuel de votre établissement : »

Excellent.....	10
Bon.....	8
Satisfaisant	6
Moyen	4
Médiocre	2
Exécrable	0
(Ne sait pas).....	5 ¹¹

« Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle de chef d'établissement, vous diriez que vous êtes ... »

Très satisfait.....	10
Assez satisfait.....	7
Assez peu satisfait.....	3
Pas du tout satisfait.....	0
(Ne sait pas).....	5

« Globalement, diriez-vous que votre moral professionnel est... »

Excellent.....	10
Bon.....	8
Satisfaisant	6
Moyen	4
Médiocre	2
Exécrable	0
(Ne sait pas).....	5

« Au total, en ce qui concerne l'avenir du système éducatif, êtes-vous... »

Tout à fait optimiste.....	10
Plutôt optimiste	7
Plutôt pessimiste.....	3
Tout à fait pessimiste.....	0
(Ne sait pas).....	5

¹¹ Les « Ne sait pas » se sont vu attribuer la note moyenne de 5.

Les questions relatives au score d'évolution

« J'ai le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress »

Tout à fait d'accord	0
Plutôt d'accord	3
Plutôt pas d'accord	7
Pas du tout d'accord	10
Non réponse	5

« Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que les conditions d'exercice de votre métier s'étaient... »

Améliorées	10
Détériorées	0
Maintenues	5
(Ne sait pas).....	5

« Diriez-vous que depuis 5 ans (ou depuis votre première affectation en tant que titulaire si vous êtes en poste depuis moins de 5 ans), l'exercice du métier a été pour vous quelque chose... »

De plus en plus difficile	0
Ni plus ni moins difficile.....	5
De moins en moins difficile	10
(Ne sait pas).....	5

« Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que le climat de l'établissement s'était... »

Amélioré	10
Dégradé	0
Maintenu	5
(Ne sait pas).....	5

« Vous personnellement, comment vous sentez-vous dans votre travail ? »

Plus mobilisé qu'avant	10
Ni plus ni moins mobilisé	5
Moins mobilisé qu'avant.....	0
(Ne sait pas).....	5

« Au cours des dernières années, indiquez si vous avez observé que votre moral professionnel s'était... »

Amélioré	10
Dégradé	0
Maintenu	5
(Ne sait pas).....	5

REGARDS CROISÉS de chefs d'établissement et conseillers principaux d'éducation dans le second degré public en 2010

Ce dossier présente les résultats d'une enquête en face à face menée en juin et juillet 2010 auprès d'un échantillon de 500 chefs d'établissement et 500 conseillers principaux d'éducation (CPE) exerçant pour les 3/4 dans les mêmes collèges et lycées.

Cette enquête a été réalisée dans le cadre de l'accord de partenariat signée entre la DEPP et la MGEN visant à améliorer la connaissance des postes et conditions de travail des personnels de l'éducation nationale et de leur état de santé. Une étude commune sur le métier des professeurs d'éducation physique et sportive avait été menée en 2009.

Ce nouveau projet porte sur le métier des chefs d'établissement et conseillers principaux d'éducation (CPE) exerçant en collège et lycée, leurs conditions de travail, la perception de leurs rôles respectifs, leur moral ainsi que le climat des établissements au sein desquels ils exercent.

Si chaque métier a ses spécificités, les valeurs éducatives demeurent leur point d'ancrage commun.

Le sentiment d'une dégradation des conditions de travail et d'un manque de reconnaissance ne les empêche pas d'observer une évolution positive de leurs établissements jugés plus réactifs qu'avant, notamment dans l'amélioration de la réussite de leurs élèves.

Enfin, une typologie, construite à partir du croisement d'un score de satisfaction sur le climat de l'établissement, leur moral, leur niveau d'optimisme envers l'avenir du système éducatif et leur satisfaction globale et d'un score relatif à l'évolution de leur situation professionnelle, de leurs conditions d'exercice, de leur niveau de mobilisation et de leur moral professionnel a permis de mettre en relief six profils bien identifiés de chefs d'établissement et de CPE.

collection

Les Dossiers

thème

Enseignants et personnels de l'éducation

titre du document

REGARDS CROISÉS de chefs d'établissement
et conseillers principaux d'éducation
dans le second degré public en 2010

éditeur

Direction de l'évaluation, de la prospective
et de la performance

date de parution

Janvier 2013

conception et impression

Département de la valorisation et de l'édition

accès internet

www.education.gouv.fr



9 782110 978141

15 euros

ISSN 1141-4642

ISBN 978-2-11-097814-1

N° 005 13 2 201

ministère
éducation
nationale

