

L'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement comme indicateur de l'efficacité externe de la formation et de l'équité d'accomplissement professionnel **Une réflexion économique et sociologique sur l'insertion des diplômé-e-s de la Haute école pédagogique du Valais**

Isabel Voirol-Rubido, Université de Genève et Haute école pédagogique du Valais
Nicole Jacquemet et Danièle Périsset, Haute école pédagogique du Valais

Cet article s'intéresse à la qualité de l'insertion professionnelle des diplômé-e-s de la HEP-VS. Une analyse quantitative de données empiriques issues d'une enquête par questionnaire démontre que l'insertion professionnelle des répondant-e-s (taux de réponse de 77%, soit 120 répondant-e-s sur 156 diplômé-e-s) trois mois après l'obtention de leur diplôme, toutes filières confondues, est globalement bonne (93% des répondant-e-s a trouvé ou conservé un emploi dans l'enseignement public à la fin de ses études), mais variable selon les profils des répondant-e-s. Cette enquête révèle donc une certaine efficacité externe de la formation élevée, mais elle met en lumière une inéquité d'accomplissement professionnel. En effet, l'insertion professionnelle des hommes apparaît meilleure que celle des femmes qui travaillent plus souvent à un taux d'activité réduit, occupent des postes segmentés dans plusieurs communes et sont plus fréquemment remplaçantes.

Introduction

Une bonne gouvernance des systèmes éducatifs (Bouvier, 2012) passe de nos jours notamment par la prise en compte des résultats de l'évaluation des systèmes de formation (Gérard, 2001; Pelletier, 2009). Cette dernière revêt des dimensions économiques (efficacité et efficience), sociale (équité) et pédagogique; elle a pour but de favoriser un meilleur pilotage des formations (Plassard & Tran, 2010). Dans ce contexte, la prise en compte d'indicateurs économiques comme l'*efficacité externe des formations* et en particulier celle de l'*adéquation formation emploi* (voir en particulier les travaux de Béduwé, 2015; Giret, 2015 ; Voirol-Rubido & Hanhart, 2015) prend tout son sens.

De fait, la qualité de l'insertion professionnelle des diplômé-e-s, entendue comme le passage de la formation à l'emploi, est à la fois un indicateur d'efficacité externe d'une formation et d'équité d'accomplissement professionnel, tous deux révélateurs de la qualité d'une formation (Gérard, 2001; Sall & De

Ketele, 2007). Cette insertion professionnelle est cependant multifactorielle. Nombre de travaux en économie de l'éducation (domaine dans lequel se situe le présent article) montrent en effet que le processus d'insertion professionnelle ne dépend pas seulement des caractéristiques de la formation (Bédoué, 2015): des facteurs tels que, notamment, les conditions du marché du travail (réglementation, employeur, profil et volume de la demande de compétences, etc.) ou encore le contexte socioculturel dans lequel évoluent les diplômé·e·s et celui dans lequel s'insère le système éducatif, ainsi que des déterminants socioéconomiques (sexe, âge, milieu social, etc.) influencent la qualité de l'insertion professionnelle (Bédoué, 2015; Bourque et al., 2009; De Ketele & Gérard, 2007).

Les résultats les plus récents des enquêtes sur l'insertion professionnelle des enseignant·e·s en Suisse romande et au Tessin mettent en évidence le fait que, globalement, les diplômé·e·s des filières de formation à l'enseignement sont largement satisfait·e·s de la qualité de leur insertion professionnelle (situation dans l'emploi, degré d'enseignement dans lequel ils interviennent, adéquation du diplôme obtenu avec le poste occupé, taux d'activité, statut). Cette satisfaction varie néanmoins parmi les diplômé·e·s. Certain·e·s déplorent, par exemple, une sous-occupation professionnelle ou une inadéquation entre le diplôme obtenu et le poste occupé (Girinshuti & Losego, 2016; INSERCH, 2018, 2019; Voirol-Rubido, Jacquemet, & Périsset, 2017).

Cet article entre en résonance avec ces réflexions et les complète de manière originale en s'intéressant, du point de vue plus spécifiquement économique, à la qualité de la formation à l'enseignement proposée par la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS) et plus particulièrement à son efficacité externe et à l'équité d'accomplissement professionnel. Concrètement, il vise à déterminer les caractéristiques de l'insertion professionnelle des diplômé·e·s de la HEP-VS et si cette insertion diffère selon le sexe.

Ainsi, cette contribution présente les résultats d'une enquête empirique qui s'est intéressée à l'insertion professionnelle des diplômé·e·s de la HEP-VS en 2017, trois mois après l'obtention de leur diplôme¹. L'article dépeint dans un premier temps le cadre conceptuel sur lequel se base l'analyse. Il décrit ensuite brièvement les caractéristiques du marché de l'emploi de l'enseignement en Valais, puis explicite le questionnement et le dispositif méthodologique de la recherche. Finalement, les principaux résultats obtenus sont présentés et discutés.

La qualité d'une formation selon les indicateurs d'efficacité externe et d'équité d'accomplissement professionnel

Rappelons que la qualité d'un système éducatif se mesure à travers divers indicateurs parmi lesquels figurent son efficacité externe et l'équité d'accomplissement professionnel des formé·e·s qu'il produit (Sall & De Ketele, 1997).

L'efficacité d'un système éducatif s'évalue au degré d'atteinte de ses objectifs qu'ils soient internes ou externes, quantitatifs ou qualitatifs (Gérard, 2001); elle mesure le degré de réalisation des avantages attendus en dehors du système éducatif, notamment sur le marché du travail. Cette efficacité sera quantitative lorsque l'on calcule, par exemple, le taux d'insertion professionnelle des diplômé·e·s et qualitative lorsqu'on évalue, par exemple, l'adéquation des compétences acquises en formation avec la pratique du métier, c'est-à-dire l'appariement entre le niveau d'éducation des individus et le niveau d'éducation requis des emplois (Plassard, 2015, p. 50). Lorsque cet appariement est défectueux, il peut donner lieu au déclassement qui parfois entache la qualité de la formation.

L'équité d'accomplissement professionnel, ou équité externe, renvoie quant à elle à l'égalité des chances de s'accomplir professionnellement à la fin d'une formation quels que soient, notamment, le profil socioculturel des formé·e·s ou leur sexe (Sall & De Ketele, 1997, p. 137). Elle garantit les mêmes possibilités d'exploiter les diplômes et les compétences acquises au moment de quitter le système éducatif, par exemple les mêmes opportunités d'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle des enseignant·e·s comme révélateur de la qualité des formations

La qualité de l'insertion professionnelle apparaît donc à la fois comme *critère d'efficacité externe d'une formation* et comme *révélateur d'équité d'accomplissement professionnel* offert par cette même formation. Ces éléments sont déterminants à l'heure d'évaluer la rentabilité économique des investissements en formation dans la mesure où leur défaillance a pour conséquence un sous potentiel de rentabiliser l'investissement consenti. En effet, ils restreignent la production de bénéfices privés (diplômé·e·s et employeurs), publics (rentrées fiscales) et sociaux (externalités positives attribuées à l'éducation) à coûts d'investissement constants.

L'insertion professionnelle, un concept multidimensionnel

Le concept d'*insertion professionnelle* n'est cependant pas aisé à définir (voir Girinshuti, 2019). Selon Mukamurera (2011), l'insertion professionnelle comprend quatre composantes: l'intégration sur le marché de l'emploi, les contextes de travail, la socialisation organisationnelle et la professionnalité. C'est la première composante, correspondant à l'intégration sur le marché de l'emploi, qui est prise en compte ici; elle «[...] fait référence aux processus relatifs aux conditions d'accès aux emplois ainsi qu'aux caractéristiques des emplois occupés telles que la durée de l'emploi, le type et le statut d'emploi, le salaire et la correspondance formation-emploi» (Mukamurera, 2011, p. 20). Dans le cadre de cette étude, nous retiendrons les indicateurs suivants de l'insertion: *emploi dans l'enseignement, adéquation entre diplôme et emploi, statut occupé, taux d'activité et lieux d'engagement*.

L'insertion professionnelle des enseignant-e-s revêt une dimension objective ainsi qu'une dimension subjective (Losego, Amendola, & Cusinay, 2011; Girinshuti, 2019). Elle sera qualifiée d'objective lorsque la personne occupe un poste répondant à la fois à son profil de compétences, c'est-à-dire en adéquation avec le diplôme obtenu (adéquation verticale), et à ses attentes, en matière notamment de stabilité (durée du contrat), de taux d'occupation, de statut, de degré d'enseignement, de lieu de travail, etc. L'insertion sera subjective lorsqu'elle reposera sur la perception d'un sentiment de satisfaction dû à une compétence pour le travail collectif, reconnue par les pair-e-s. Le sentiment de satisfaction ainsi atteint conduit l'intéressé-e à estimer son insertion professionnelle satisfaisante. Par conséquent, une insertion professionnelle peut ne pas être satisfaisante d'un point de vue objectif, mais l'être d'un point de vue subjectif. C'est par exemple le cas lorsqu'une personne accepte un poste déclassé, éloigné de ses ambitions professionnelles, compte tenu des tensions sur le marché de l'emploi (taux d'occupation partiel, forte demande pour un poste d'enseignement à un niveau plus bas, éloigné du lieu de domicile, engendrant davantage de fatigue), se contentant de sa situation parce qu'elle se sent néanmoins compétente à son poste, ce qui lui procure une satisfaction. Il convient également de préciser que la perception de la qualité de l'insertion professionnelle peut évoluer dans le temps au gré du développement professionnel de l'enseignant-e.

D'un point de vue économique, cependant, seule une insertion professionnelle objectivement réussie répond au critère d'efficacité externe d'une formation dans la mesure où elle permet la mise en œuvre des compétences développées par la formation à un poste adéquat et donc de maximiser le potentiel de rentabiliser l'investissement consenti pour se former. À l'inverse, une insertion professionnelle qui ne serait que subjectivement réussie place la ou le formé-e dans une situation de sous potentiel de rentabilité économique de la formation dans la mesure où les bénéfices privés, publics et sociaux attendus d'un investissement en formation sont moindres (Cattaneo & Wolter, 2018).

L'insertion professionnelle selon le sexe des formé-e-s

D'un point de vue plus général, se pose cependant la question de savoir si l'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement est réellement une mesure pertinente de l'efficacité externe d'une formation compte tenu de la complexité du fonctionnement du marché du travail et de celle du processus d'insertion professionnelle, lui-même influencé par d'autres facteurs que le profil de formation. Ces éléments conduisent à relativiser l'impact de la formation sur la qualité de l'insertion professionnelle. Béduwé (2015, p. 41) souligne ainsi la complexité de l'affaire en relevant que d'autres facteurs influencent la réussite de l'insertion professionnelle. Cette auteure cite par exemple les caractéristiques des formé-e-s, telles que le sexe, l'origine sociale, le passé scolaire, la nature du parcours de formation, le mode de recherche et d'obtention de l'emploi, les

expériences professionnelles antérieures, mais aussi les traits de personnalité, les préférences individuelles ou l'état de santé. Les caractéristiques de l'environnement économique sont également à prendre en compte comme, par exemple, la conjoncture économique locale, la mobilité, le secteur d'activité concerné, la politique d'emploi, etc.

Ces éléments conduisent à relativiser l'impact de la formation sur la qualité de l'insertion professionnelle car «pour décider si une formation est plus efficace que l'autre, il faudrait être capable de comprendre comment se forme [la] valeur concurrentielle [des formé-e-s], c'est-à-dire sur quels marchés particuliers les diplômé-e-s se trouvent.» (Bédoué, 2015, p. 43)

Cela nous renvoie à l'approche écologique du développement humain proposée par Bronfenbrenner (1979) élargi au fonctionnement des systèmes éducatifs (Bourque et al., 2009). En effet, son modèle écosystémique devient un outil intéressant d'interprétation des résultats produits par le système éducatif en tenant compte des différents niveaux d'influence dans lesquels il évolue (micro, méso, macro, etc.). Ce modèle situe un individu au cœur d'un système composé de sphères d'influence, lui attribuant des rôles, sur lesquelles l'individu a plus ou moins de pouvoir. Chaque milieu lui concède ou pas une certaine marge de manœuvre et lui offre un potentiel de développement plus ou moins étendu (Bronfenbrenner, 1979; Bourque et al., 2009). Ainsi, la culture, les idéologies, les événements sociétaux font par exemple partie des facteurs d'influence du macrosystème. Ils influencent notamment les rôles des femmes et des hommes inséré-e-s dans un contexte donné. De même, les décisions prises au sein de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), des départements de l'instruction publique, des associations d'enseignant-e-s ou des syndicats sont des influences en provenance de l'exosystème, alors que les commissions scolaires ou les associations de parents se situent dans le mésosystème. Finalement, au cœur de l'écosystème se trouve l'enseignant-e intégré-e au microsystème au même titre que les élèves, les directions d'établissement, les collègues ou l'inspection. Chaque actrice ou acteur détient un pouvoir plus ou moins prononcé sur le fonctionnement d'un système éducatif et donc également sur la qualité de l'insertion professionnelle.

Cet article se propose de tenir compte du sexe des diplômé-e-s de l'enseignement pour analyser leur insertion professionnelle. À l'heure actuelle, selon Flahaut (2005), l'insertion professionnelle des jeunes femmes et hommes tend à s'homogénéiser. Cependant, l'insertion des femmes présente quelques tendances spécifiques, et ce pas seulement dans la phase de primo-insertion sur laquelle porte la présente étude. Tout d'abord, on peut relever que ces dernières accèdent de façon moins directe que les hommes aux emplois: «Quel que soit le segment de population observé (des plus diplômé-e-s au moins diplômé-e-s) les jeunes femmes ont toujours plus de difficultés à accéder à l'emploi en général, aux emplois stables en particulier» (Flahaut, 2005, p. 5; voir aussi Erb, 2018 et Maruani, 2011). L'accès différentiel à l'emploi se constate en Suisse également

où, en 2018, les hommes sont plus nombreux à occuper un emploi (environ 88,5%) que les femmes (79,9%) (OFS, 2019a).

D'autre part, la relation entre formation et emploi présente également des nuances selon le sexe, notamment «en termes d'adéquation 'qualitative' entre formation suivie et emploi occupé» (Flahaut, 2006, p. 19); selon cette chercheuse, l'adéquation semble «plus lâche» pour les femmes que pour les hommes. Enfin, une dernière tendance importante qui varie selon le sexe concerne le taux d'activité: le temps partiel est une caractéristique importante du travail féminin (Flahaut, 2006; Gavray, 2006; Maruani, 2011; Erb, 2018). Par exemple, en Suisse, 59% des femmes qui ont un emploi travaillent à temps partiel, alors que c'est le cas de 18% chez les hommes (OFS, 2019b). Dans le secteur de l'enseignement, il faut relever que «le temps partiel est particulièrement prévalent dans la profession, même par rapport à d'autres secteurs comportant une forte proportion de femmes» (CSRE, 2018, p. 251). Cela concerne de façon majoritaire les femmes: environ 60% d'entre elles travaillent à temps partiel, pour un peu moins de 40% de leurs collègues masculins (CSRE, 2018).

Il est important de relever que le travail à temps partiel peut cacher une situation de sous-emploi: certaines personnes ne travaillant pas à plein temps souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire (OFS, 2019a). Parmi les personnes occupées à temps partiel, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être dans cette situation: en 2018, leur taux de sous-emploi est de 11.4%, alors que pour les hommes, il est de 3.6 % (OFS, 2019a).

Au final, le constat global concernant l'insertion professionnelle des femmes est qualifié d'«ambivalent», ses caractéristiques étant considérées comme des formes particulières de précarité (Flahaut, 2006; Maruani, 2011).

Les caractéristiques de l'entrée dans le marché du travail de l'enseignement en Valais

Les enseignant-e-s formé-e-s à la HEP-VS ou dans d'autres HEP de Suisse sont majoritairement engagé-e-s dans l'enseignement public du canton. Rares sont les écoles privées en Valais: trois d'entre elles sont affiliées à l'Union valaisanne des écoles privées (UVEP) (deux pour le secondaire II et une seule pour le primaire et secondaire I), toutes situées à Sion².

L'État du Valais est donc un acteur majeur de la politique de formation à l'enseignement en Valais puisqu'il est à la fois *prestataire de formation* (ayant donné mandat à la HEP-VS de former à l'enseignement dans tous les degrés de l'école publique, au primaire et au secondaire) et *employeur*. En effet, si ce sont les autorités communales (ci-après, les communes) qui désignent les enseignant-e-s, c'est sur préavis du Service de l'enseignement que le Département de l'économie et de la formation (DEF) engage formellement. C'est dire si la problématique de l'efficacité externe de la formation et de l'équité intéresse le monde politique à

plusieurs niveaux: celui des communes, sous la responsabilité politique desquelles les écoles de l'enseignement public obligatoire sont placées, et l'État qui engage formellement les enseignant·e·s désigné·e·s par les communes.

Les objectifs de la recherche

La présente étude cherche à *évaluer l'efficacité externe et l'équité d'accomplissement professionnel* de la formation à la HEP-VS à travers l'insertion professionnelle de ses diplômé·e·s et en tenant compte de leur sexe. Cette étude, qui se focalise sur le Valais, se veut complémentaire aux travaux menés par le groupe de recherche sur l'insertion professionnelle (actuellement INSERCH³) depuis 2005 – et dans lesquels le Valais est engagé depuis les débuts – mais qui concernent l'ensemble de la Suisse romande sans distinction cantonale. Elle sert à renseigner autant l'État et le DEF en particulier que la HEP du Canton sur les questions économiques relatives à l'efficacité externe et à l'équité d'accomplissement professionnel.

L'analyse présentée dans cet article cherche donc à répondre aux questions suivantes: Quelles sont les caractéristiques de l'insertion professionnelle des diplômé·e·s de l'enseignement en Valais? Ces caractéristiques diffèrent-elles selon le sexe?

La démarche méthodologique

L'insertion professionnelle des diplômé·e·s de la HEP-VS a été analysée en appliquant une méthodologie de recherche quantitative. Elle procède d'une analyse statistique⁴ de l'insertion professionnelle objectivable à travers des indicateurs mobilisant des données récoltées auprès de diplômé·e·s de l'enseignement trois mois après l'obtention de leur diplôme.

Les données ont été récoltées moyennant une enquête par questionnaire adressé immédiatement après la fin de leurs études à tous les diplômé·e·s de la HEP-VS en 2017 (sites de Saint-Maurice et de Brigue) des filières d'enseignement suivantes:

- Formation initiale à l'enseignement au degré primaire (FI)
- Formation professionnelle à l'enseignement aux degrés secondaires I, II, I-II (FP)
- Formation complémentaire pour l'enseignement secondaire I (FC sec. I) (Weiterbildungslehrgang Sek I)
- Formation à l'enseignement des activités créatrices, éducation nutritionnelle et économie familiale (PIRACEF)
- Obtention du diplôme d'enseignement par validation des acquis d'expérience (VAE).

Les diplômé·e·s ont été contacté·e·s par plusieurs canaux:

- Par courrier postal (bilingue) adressé par la direction de la HEP-VS à tout·e·s ses diplômé·e·s 2017.
- Par courrier électronique (bilingue) donnant accès directement au formulaire d'enquête informatisé (bilingue, annexe 1), adressé à tou·te·s les diplômé·e·s HEP-VS 2017.
- Par téléphone lors des relances une semaine après l'envoi du questionnaire.

Les données récoltées ont été traitées d'un point de vue statistique avec le Gamma de Goodman et Kruskal.⁵ Les questions fermées posées aux diplômé·e·s portaient sur le profil de l'emploi occupé dans l'enseignement, l'adéquation entre diplôme obtenu et l'emploi, le statut occupé, le taux d'activité ainsi que les lieux d'engagement. Relevons que le présent article analyse les résultats d'une partie seulement de l'enquête à laquelle il se réfère (Voïrol-Rubido, Jacquemet, & Périsset, 2017).

Le taux de participation atteint est de 77% (120 répondant·e·s sur les 156 diplômé·e·s), dont 2/3 sont des femmes. Le tableau 1 présente la répartition des diplômé·e·s HEP-VS 2017 et des répondant·e·s à l'enquête par filière ainsi que le taux de réponses au questionnaire 2017 par filière.

Tableau 1: Répartition des diplômé·e·s HEP-VS et des répondant·e·s 2017 par filière

	FI		FP		FC sec. I		PIRACEF		VAE		Total	
Diplômé·e·s	74	48%	55	35%	19	12%	6	4%	2	1%	156	100%
Répondant·e·s	68	57%	39	33%	7	6%	4	3%	2	1%	120	100%
Taux de réponses	92%		71%		37%		67%		100%		77%	

Par rapport au sexe des répondant·e·s, on relève que la proportion de femmes ayant répondu au questionnaire (68% de femmes pour 32% d'hommes) correspond globalement à la proportion de femmes parmi les diplômé·e·s 2017 (65% de femmes pour 35% d'hommes). Les femmes sont majoritaires parmi les diplômé·e·s, à l'image de la profession enseignante en Suisse comme dans la plupart des pays industrialisés. Cependant, plus on monte dans les degrés de la scolarité, plus la proportion d'hommes augmente (OFS, 2019b), tendance que l'on retrouve dans notre enquête (pourcentage de femmes dans les différentes filières: FI: 78%; FP MA sec I: 40%; FC sec I: 43%; FP Di sec I-II: 65%; FP Di sec II: 33%). La filière PIRACEF, qui relève de domaines socialement considérés comme plutôt féminins (activités créatrices, éducation nutritionnelle, économie familiale), compte 100% de femmes.

Les résultats de l'enquête rendent compte de l'insertion professionnelle des diplômé·e·s HEP-VS ayant répondu au questionnaire. Ils résultent d'une analyse statistique qui dessine une situation propre à l'échantillon traité, mais n'infèrent

pas systématiquement une tendance de l'ensemble de la cohorte des diplômé.e.s de la volée étudiée. Cependant, un résultat s'est avéré significatif (la différence entre *sexe* et *taux d'occupation*); il est mis en évidence et signalé comme tel dans le texte.

Les résultats

Les résultats sont présentés selon les différents indicateurs de l'insertion professionnelle pris en compte, à savoir l'occupation d'un poste dans l'enseignement, l'adéquation entre le diplôme obtenu et l'emploi, le statut occupé, le taux d'activité, ainsi que le lieu de l'insertion professionnelle en matière de géographie et de nombre de communes dans lesquelles se pratique l'activité.

L'emploi dans l'enseignement

La grande majorité des répondant.e.s (93%) a trouvé (ou conservé) un emploi dans l'enseignement public à la fin de ses études. Seul.e.s huit répondant.e.s se déclarent sans emploi dans l'enseignement, la plupart par choix (réorientation, année sabbatique, raisons personnelles...); une seule personne signale être au chômage.

La situation sur le marché de l'emploi est légèrement meilleure pour les hommes: 95% des répondants ont obtenu un emploi pour 93% des répondantes. Compte tenu du fait que les hommes ne représentent qu'environ le tiers des diplômé.e.s de la HEP-VS en 2017, leur degré d'insertion professionnelle est nettement meilleur que celui des femmes.

L'adéquation entre le diplôme obtenu et l'emploi

85% des répondant.e.s exercent dans un degré d'enseignement en adéquation avec le diplôme obtenu et 15% occupent un poste qui ne correspond pas à leur diplôme d'enseignement; cette inadéquation touche plus particulièrement les enseignant.e.s du primaire qui déploient leur activité dans un degré d'enseignement différent de celui pour lequel ils ou elles ont été formé.e.s (élémentaire ou moyen) ou qui occupent un poste d'enseignant.e spécialisé.e sans en avoir la formation.

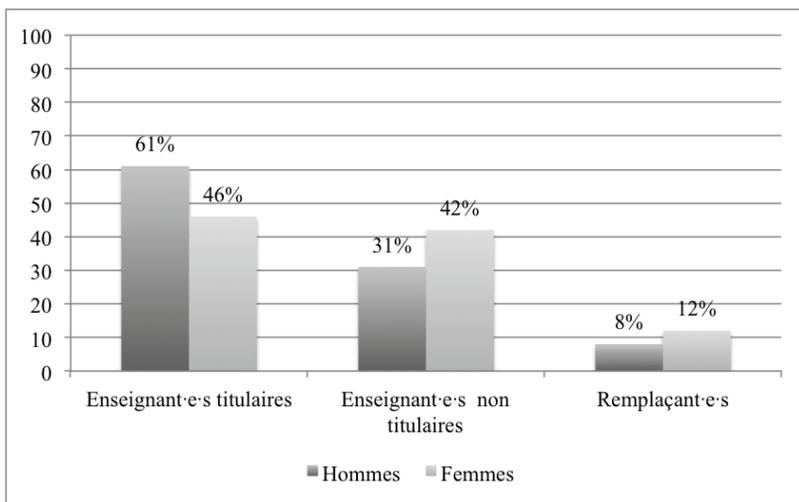
L'adéquation entre le diplôme obtenu et l'emploi est légèrement meilleure du côté des répondants masculins (89% vs 83%).

Sur le plan de l'insertion subjective, on relève que 89% des répondant.e.s sont satisfait.e.s de l'adéquation entre leur diplôme et l'emploi qu'ils occupent; ce taux est légèrement supérieur à celui de l'adéquation objective. On constate que le taux de satisfaction des femmes et des hommes est équivalent à ce sujet.

Le statut

La moitié des répondant-e-s occupé-e-s est au bénéfice d'un statut d'enseignant-e titulaire. 38% d'entre eux exercent leur activité comme enseignant-e-s non titulaires et 11% s'insèrent sur le marché du travail en tant que remplaçant-e-s.

On observe sur le graphique qui suit qu'une proportion d'hommes nettement plus forte (61%) que de femmes (31%) détient un statut de «titulaire» et que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses (12%) que les hommes (8%) à avoir un statut de remplaçant-e.



Graphique 1: Proportion d'hommes et de femmes selon le statut en 2017

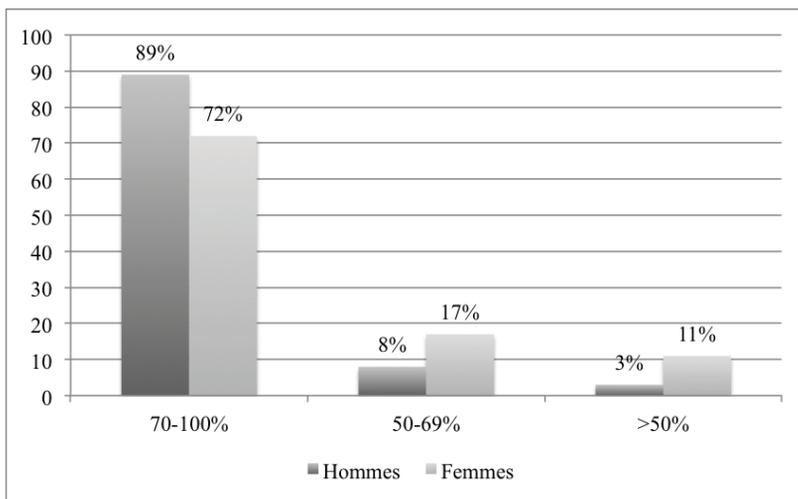
Sur un plan subjectif, on note que 87% des répondant-e-s se déclarent satisfait-e-s de leur statut dans l'emploi. Ce sont le plus souvent les personnes assumant des remplacements qui signalent leur insatisfaction, probablement due à la multiplicité des degrés d'enseignement couverts, des communes d'engagement et, bien sûr, à la précarité que cela peut engendrer. On peut relever que les femmes se déclarent, plus souvent que les hommes, insatisfaites de la situation (17.1% vs 5.6%).

Le taux d'activité

Concernant le taux d'activité, une forte majorité de répondant-e-s ayant un emploi dans l'enseignement (78%) travaille à un taux situé entre 70% et 100%; 14% des répondant-e-s exercent leur activité entre 50% et 69% et 8% le font à moins de 50%.

On constate sur le graphique qui suit que les femmes sont proportionnellement bien plus nombreuses que les hommes à travailler à des taux d'activité moindres: 17% d'entre elles exercent leur activité à un taux situé entre 50 et

69%, 11% à moins de 50%, alors que les hommes sont respectivement à 8% et 3% dans ces situations. La nette majorité d'entre eux (89%) travaille à plus de 70%, alors que c'est le cas de 72% des répondantes féminines. La différence entre le taux d'activité des répondantes et celui des répondants est *significative* (n=112, Gamma = -0.498, valeur p = 0.031) .



Graphique 2: Proportion d'hommes et de femmes selon le taux d'activité en 2017.

Près de 90% des personnes ayant participé à l'enquête se disent satisfaites de leur taux d'activité. Cependant, 11% déclarent souhaiter travailler à un taux supérieur, ce qui les place actuellement dans une situation de sous-emploi. Les femmes se déclarent légèrement plus souvent insatisfaites de leur taux d'activité que les répondants masculins (12% vs 8%).

Le(s) lieu(x) de l'insertion professionnelle

Enfin, concernant le lieu de l'insertion professionnelle, on constate que le marché de l'emploi valaisan absorbe la grande majorité des diplômé-e-s de la HEP-VS (87%). Les autres répondant-e-s exercent leur profession dans le canton de Vaud principalement (10%), mais également dans le canton de Genève ou de Berne.

La grande majorité des répondant-e-s à l'enquête (84%) déploie son activité dans une seule commune, 9% sont engagé-e-s par 2 communes différentes, 3% par plus de 3 communes et 4% par plus de 3 communes.

Les répondants masculins sont plus fréquemment engagés dans une seule commune que les femmes (92% vs 80%). 13% de ces dernières travaillent dans deux communes différentes, alors que ce n'est le cas d'aucun répondant masculin. Enfin, la proportion d'hommes et de femmes engagé-e-s dans 3 communes est équivalente (2%), alors que pour la catégorie «plus de 3 communes», on trouve une proportion d'hommes légèrement plus grande (6% vs 4%).

Sur le plan de l'insertion subjective, l'enquête met en évidence qu'un peu plus de 90% des répondant-e-s sont satisfait-e-s de leur situation d'engagement. Les personnes insatisfaites évoquent le coût des déplacements ou la difficulté à gérer plusieurs sites, ce qui demande du temps et de l'organisation. On peut relever que le taux de satisfaction est plus élevé chez les répondants masculins (97% vs 88%).

Pour résumer, l'enquête montre que les diplômé-e-s 2017 de la HEP-VS ayant participé à notre enquête s'insèrent massivement dans l'enseignement public valaisan. Une grande majorité détient un emploi qui correspond au diplôme obtenu, travaille à un taux situé entre 70 et 100% et est engagée dans une seule commune.

Sur le plan du statut, l'insertion est plus contrastée: la moitié des répondant-e-s bénéficie d'un statut de titulaire, alors qu'un peu moins de 40% sont enseignant-e-s non titulaires et un peu plus de 10% entrent sur le marché de l'emploi en tant que remplaçant-e-s. Malgré ce dernier point, les résultats obtenus font état d'une situation globalement très satisfaisante quant à l'insertion professionnelle des diplômé-e-s concerné-e-s.

C'est d'ailleurs le sentiment qui prédomine sur le plan subjectif: la majorité des répondant-e-s ayant un emploi dans l'enseignement sont globalement satisfait-e-s de leur insertion professionnelle, c'est-à-dire de leur situation dans l'emploi, du degré d'enseignement dans lequel ils et elles exercent, de l'adéquation entre leur diplôme et leur emploi, du taux d'activité auquel ils et elles sont engagé-e-s, ainsi que de leur statut.

Si l'on compare l'insertion professionnelle des femmes et des hommes de notre échantillon, force est, cependant, de constater des résultats plus nuancés. Pour tous les indicateurs considérés dans l'enquête, *la situation des hommes semble meilleure que celle des femmes*. Le plus souvent, les différences sont légères et le degré d'insertion reste élevé. Cependant, dans le cas du statut et du taux d'activité, on relève des différences plus marquées: les femmes sont beaucoup moins fréquemment au bénéfice d'un statut de titulaire que les hommes et elles travaillent beaucoup moins souvent à un taux élevé ou à plein temps. Ces différences dans l'insertion objective se traduisent, presque logiquement, sur le plan de l'insertion subjective et se marquent par un taux de satisfaction systématiquement moindre chez les répondantes.

L'interprétation et la discussion des résultats

Les résultats obtenus dans le cadre de cette enquête montrent que le taux d'insertion professionnelle des diplômé-e-s de la HEP-VS est élevé, ce qui va dans le même sens que d'autres enquêtes récentes sur l'insertion professionnelle des enseignant-e-s en Suisse romande mettant en évidence le fait que globalement, les diplômé-e-s des filières de formation à l'enseignement sont largement satisfait-e-s

de la qualité de leur insertion professionnelle (INSERCH, 2018, 2019). Cette situation tend à démontrer une bonne efficacité externe de la formation sur le plan quantitatif (Gérard, 2001).

Cependant, le constat doit être nuancé lorsque l'on observe la situation sur un plan plus qualitatif. En effet, l'enquête met en évidence la présence d'un certain sous-emploi ou d'une certaine inadéquation entre le diplôme obtenu et le poste occupé. Ce phénomène d'inéquation verticale, c'est-à-dire «lorsque le niveau d'éducation ou de compétences est plus élevé ou plus faible que le niveau requis pour l'emploi» (CEDEFOP, 2010, p. 2) est un symptôme d'inefficacité de la formation. Lorsque l'inadéquation observée concerne l'occupation d'un poste nécessitant un profil de compétences plus faible que celui détenu par les formé-e-s, il est alors question de déclassement (ou suréducation). Ce phénomène n'est pas forcément dû à une qualité insuffisante de la formation, mais peut résulter d'un faisceau d'autres facteurs (Plassard, 2015). En effet, comme le met en évidence l'approche écologique du développement humain proposée par Bronfenbrenner (1979) élargie au fonctionnement des systèmes éducatifs (Bourque et al., 2009), différent-e-s actrices et acteurs, à différents niveaux, interviennent dans la production éducative, ainsi que dans les perspectives d'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement. Ainsi, comme le souligne Bédoué (2015), les caractéristiques du marché de l'emploi de l'enseignement et son contexte pèsent bien évidemment considérablement sur cette question d'inadéquation.

Il convient ensuite de s'interroger sur le second indicateur de la qualité des formations pris en compte dans cette étude, à savoir celui de l'équité d'accomplissement professionnel offerte par les dispositifs de formation, c'est-à-dire l'égalité des chances de se réaliser professionnellement à la fin d'une formation à niveau et durée de formation égaux (Sall & De Ketele, 1997). L'enquête montre que les femmes et les hommes diplômé-e-s ayant répondu au questionnaire n'ont pas les mêmes chances de se réaliser professionnellement, l'insertion professionnelle objective des femmes étant moins réussie que celle des hommes, principalement sur le plan du statut et du taux d'activité, s'accompagnant logiquement d'un sentiment de satisfaction moindre.

On peut relever que l'insertion des jeunes enseignantes sur le marché de l'emploi correspond bien aux constats réalisés sur l'insertion professionnelle des femmes (Flahaut, 2006; Gavray, 2006; Maruani, 2011; Erb, 2018; OFS, 2019b). Les différences en matière d'*équité d'accomplissement professionnel* entre les hommes et les femmes, relèveraient selon certaines enquêtes, de facteurs institutionnels et des conditions du marché du travail, ainsi que mentionné dans l'Enquête suisse sur la population active en 2016 (OFS, 2017). De manière générale, les différents travaux sur cet objet relèvent que les répondantes ont un accès à l'emploi légèrement moindre que les répondants (OFS, 2019b). Par ailleurs, l'accès moins direct aux emplois stables (Flahaut, 2006) se retrouve ici dans le fait que les femmes entrent plus fréquemment que les hommes sur le marché du travail avec un statut de remplaçante ou d'enseignante non titulaire. Une enquête plus récente s'intéressant

à l'insertion professionnelle des diplômé·e·s de la HEP-VS par les remplacements révèle qu'en 2019, 83% des diplômé·e·s inséré·e·s de cette façon dans le marché de l'emploi de l'enseignement valaisan sont des femmes (Voirol-Rubido, Périsset, Wentzel & Vouillamoz, 2020). La problématique du temps partiel est également bien présente dans notre échantillon où les diplômées sont moins fréquemment occupées à des taux élevés que les diplômés. Enfin, même si la différence n'est pas très importante, l'inadéquation entre leur diplôme et leur emploi est plus fréquente de leur côté que de celui des répondants masculins. On peut ainsi affirmer que le début de la trajectoire professionnelle des diplômé·e·s est marqué sous le sceau des inégalités de genre (Flahaut, 2006; Gavray, 2006; Erb, 2018).

À l'«ambivalence» (Flahaut, 2006) de l'insertion professionnelle des femmes quel que soit le secteur d'activité s'ajoute peut-être un autre élément: en effet, selon Buscatto et Fusulier (2013, p. 2), «certains travaux contemporains suggèrent que les hommes évoluant dans les domaines professionnels 'féminins' sont plutôt favorisés (comparativement aux femmes du même domaine) dans leurs carrières professionnelles». C'est bien ce qui semble se passer dans le contexte de notre étude: à l'entrée sur le marché de l'emploi, les engagements semblent plus favorables pour les diplômés que pour leurs consœurs. Ce phénomène a également été mis en évidence lors de la première étude INSERCH (Gremion, Akkari, Bourque, & Heer, 2007), mais il était dû notamment à une surreprésentation des diplômés masculins du secondaire I et II dans l'échantillon de l'enquête, ce qui n'est pas le cas dans la présente étude.

Se posent ici bien entendu les questions liées aux cultures ou idéologiques qui attribuent parfois à la femme des rôles secondaires dans le monde professionnel ou qui la poussent à réduire son taux d'activité professionnelle au profit d'autres rôles. Or, les taux d'insatisfaction subjective exprimée par les femmes, notamment en ce qui concerne leur taux d'activité ou leur statut, laissent deviner leur volonté d'atteindre une insertion professionnelle objective optimale au même titre que leurs confrères masculins.

Par ailleurs, dans le contexte valaisan, l'État du Valais joue un rôle à la fois d'acteur influant sur les politiques éducatives par le biais de la HEP-VS, qu'il mandate et avec laquelle il fixe les priorités et les besoins de formation, mais aussi en tant que principal employeur des diplômé·e·s issu·e·s de la HEP-VS. Il devient alors légitime de se questionner sur les leviers à la disposition de l'État du Valais pour rétablir un équilibre de satisfaction objective et subjective entre les diplômé·e·s de la HEP-VS et sur son rôle auprès des communes qui désignent les futur·e·s enseignant·e·s pour les questions d'équité.

La question du statut de remplaçant·e, qui apparaît dans l'enquête comme source d'insatisfaction, peut être un exemple emblématique à relever. En effet, ce statut agit comme courroie d'ajustement pour combler ponctuellement les manques et, à ce titre, il est un outil de gestion des ressources humaines important pour l'employeur qui est confronté à la question complexe des prévisions des effectifs d'enseignant·e·s (Wentzel, 2013). Ainsi, l'adéquation entre

l'offre et la demande d'enseignant-e-s dépend d'une bonne adéquation entre l'évolution démographique (tendance à la hausse en ce moment) et le réservoir d'enseignant-e-s actifs qui peut devenir plus ou moins volatile en fonction du contexte (la question de la réforme des caisses de pension qui risque d'accélérer l'entrée à la retraite des baby boomers, celle de l'attractivité du métier, des conditions de travail, la qualité de la formation, la politique d'admission dans la formation, etc.). Il n'en demeure pas moins que ce statut de remplaçant-e précarise la qualité de l'insertion professionnelle des enseignant-e-s qui entrent dans le métier par ce biais-là. Si ce statut de remplaçant-e semble incontournable dans la gestion des systèmes de formation compte tenu des incertitudes qui caractérisent l'environnement dans lequel interviennent les systèmes éducatifs, n'y aurait-il pas moyen cependant de veiller à ce que cette marge d'inadéquation incompressible touche équitablement tous les profils de diplômé-e-s?

Conclusion

Selon notre enquête, la majorité des répondant-e-s ayant un emploi dans l'enseignement est satisfaite du point de vue subjectif de son insertion professionnelle, c'est-à-dire de sa situation dans l'emploi, du degré d'enseignement confié, de l'adéquation entre diplôme et degré d'enseignement, du taux d'activité, du statut ainsi que du lieu d'insertion professionnelle. Il ressort donc de cette enquête que dans l'ensemble l'*efficacité externe* de la formation à l'enseignement de la HEP-VS mesurée par l'insertion professionnelle de ses diplômé-e-s est élevée.

Cependant, lorsque des motifs d'insatisfaction sont évoqués, ils concernent principalement le taux d'activité qu'ils jugent insuffisant, en particulier les femmes, et les postes segmentés dans plusieurs communes, ce qui demande davantage de temps et d'organisation. Le statut constitue également, bien que plus rarement, une raison d'être insatisfait-e: ce sont le plus souvent les personnes assumant des remplacements qui signalent leur insatisfaction, probablement due à la multiplicité des degrés d'enseignement couverts, des communes d'engagement et, bien sûr, à la précarité que cela peut engendrer. Ces constatations révèlent une inéquité d'accomplissement professionnel, l'insertion professionnelle des hommes est meilleure que celle des femmes davantage touchées par un taux d'activité réduit, une segmentation des postes dans différentes communes et un statut de remplaçante.

Du point de vue de l'économie de la formation, nous pouvons donc avancer que les constatations précédemment évoquées brident immanquablement le potentiel de rentabiliser l'investissement financier consenti pour se former. Cette question est essentielle que l'investissement en formation soit privé ou public. Elle est en tout cas incontournable à l'heure d'opérer les choix en matière de formation des enseignant-e-s afin de garantir une bonne gouvernance en la matière (Lessard & Carpentier, 2015; Bouvier, 2012). Se pose alors une autre question, celle du

rôle que pourrait jouer l'État, à la fois acteur influant des politiques éducatives et principal employeur, pour améliorer la qualité de l'insertion professionnelle des diplômé.e.s issu.e.s de la HEP-VS et favoriser celles des femmes notamment auprès des communes.

Autant de questions vives qui concernent assurément toutes et tous les actrices et acteurs du système éducatif.

Notes

- 1 L'enquête présentée dans cet article est indépendante de l'enquête INSERCH qui traite globalement des données récoltées auprès des diplômé.e.s de l'ensemble des instituts de formation de Suisse romande et du Tessin une année, puis trois ans après leur insertion professionnelle; les données sont de nature quantitative et qualitative et sont traitées globalement sans distinction régionale.
La présente enquête ne concerne que le contexte valaisan; les données ont été récoltées auprès des diplômé.e.s de la HEP-VS trois mois seulement après l'obtention de leur diplôme, elles sont de nature quantitative. L'analyse porte ici principalement sur l'insertion professionnelle d'un point de vue objectif.
- 2 <http://www.uvep-online.ch/fr/ecoles/>
- 3 <http://inserch.ch/>
- 4 Nous remercions le Prof. Paul Ruppen (HES SO et HEP-VS) pour le support statistique fourni.
- 5 Précisons que si généralement le Gamma exprime la corrélation entre deux variables ordinales et s'utilise par conséquent souvent pour mesurer la corrélation entre, par exemple, des variables de type Likert, il peut aussi être utilisé pour mesurer une différence entre deux groupes par rapport à une variable ordinale de ce type. De fait, si Gamma est appliqué à un tableau croisé $2 \times J$, ce n'est plus une corrélation qui est mesurée, mais une différence entre les groupes de la variable dichotome par rapport à la variable ordinale (Ruppen, 2019).

Références bibliographiques

- Béduvé, C. (2015). L'efficacité d'une politique de formation professionnelle se mesure-t-elle à la réussite de l'insertion professionnelle? *Revue française de pédagogie*, 192, 37-48.
- Bourque, J., Gremion, F., Akkari, A., Broyon, M. A., Boéchat-Heer, S., & Gremaud, J. (2009). L'insertion professionnelle en enseignement: validation d'un modèle inspiré de Bronfenbrenner. *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 31(2), 355-376.
- Bouvier, A. (2012). *La gouvernance des systèmes éducatifs*. Paris, France: Presses universitaires de France.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by nature and Design*. Cambridge, UK: Harvard University Press.
- Buscatto, M., & Fusulier, B. (2013). Présentation. Les 'masculinités' à l'épreuve des métiers 'féminins'. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 44(2), 1-19.
- Cattaneo, M. A., & Wolter, C. S. (2018). La formation, un investissement rentable? *La vie économique*, 3, 42-44.
- CEDEFOP. (2010). *L'inadéquation des compétences en Europe*. Thessalonique, Grèce: UE.
- CSRE (2018). *L'éducation en Suisse. Rapport 2018*. Aarau, Suisse: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE).
- De Ketele, J.-M., & Gérard, F.-M. (2007). La qualité et le pilotage des systèmes éducatifs. In M. Behrens (Éd.), *La qualité en éducation. Pour réfléchir à la formation de demain* (pp. 19-38). Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec.
- Erb, L.-A. (2018). Disciplines du diplôme de master et insertion professionnelle selon le genre. *Éducatio et formations*, 98, 85-111.

- Flahaut, E. (2005). Introduction: Formation/emploi et genre... *Formation Emploi*, 91, 5-9.
- Flahaut, E. (2006). *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. Rennes, France: Presses universitaires de Rennes.
- Gavray, C. (2006). Vers une égalisation des débuts de trajectoire professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes? In E. Flahaut (Éd.), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation* (pp. 33-46). Rennes, France: Presses universitaires de Rennes.
- Gérard, F.-M. (2001). L'évaluation de la qualité des systèmes de formation. *Mesure et évaluation en éducation*, 24(2-3), 53-77.
- Giret, J.-F. (2015). Les mesures de la relation formation-emploi. *Revue française de pédagogie*, 192, 23-36.
- Girinshuti, C. (2019). *Devenir enseignant-e. «Carrières de vie» et insertion professionnelle des enseignant-e-s diplômé-e-s en Suisse romande*. Thèse de doctorat non publiée, Université de Genève, Suisse.
- Girinshuti, C., & Losego, P. (2016). Trois ans pour s'insérer. Modes d'insertion et qualité des emplois dans l'enseignement primaire vaudois. *Formation et pratiques d'enseignement en question*, 21, 17-37.
- Gremion, F., Akkari, A., Bourque, J., & Heer, S. (2007). Premiers résultats de l'enquête 2005 sur l'insertion professionnelle des diplômés des HEP BEJUNE, HEP-FR et HEP-VS. In A. Akkari, L. Solar-Pelletier, & S. Heer (Éds.), *L'insertion professionnelle des enseignants* (pp. 35-71). Actes de la recherche de la HEP BEJUNE, N° 6.
- INSERCH. (2018). *Les dimensions qualitatives de la formation et de l'insertion des diplômé-e-s. Résultats de l'enquête réalisée en 2017 auprès des diplômé-e-s 2016 des degrés préscolaires, primaires, secondaires I et II des HEP de Suisse romande et du Tessin*. HEP BEJUNE, HEP Fribourg, HEP Vaud, HEP Valais, SUPSI, Université de Genève: Conseil académique des HEP romandes [CAHR].
- INSERCH. (2019). *Projets professionnels et emploi hors enseignement des diplômé-e-s. Résultats de l'enquête réalisée auprès des diplômé-e-s 2015 et 2017 des degrés préscolaires, primaires, secondaire I et II de l'YUFE et des HEP de Suisse romande et du Tessin*. HEP BEJUNE, HEP Fribourg, HEP Vaud, HEP Valais, SUPSI, Université de Genève: Conseil académique des HEP romandes [CAHR].
- Lessard, C., & Carpentier, A. (2015). *Politiques éducatives. La mise en œuvre*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Losego, P., Amendola, C., & Cusinay, M. (2009). L'insertion subjective des novices de l'enseignement primaire: collaboration et sentiment de compétence. *Revue des sciences de l'éducation*, 33(3), 479-494.
- Maruani, M. (2011). *Travail et emploi des femmes*. Paris, France: La Découverte.
- Mukamurera, J. (2011). Les multiples dimensions de l'insertion professionnelle: portrait, expériences et significations d'enseignants. In B. Wentzel et al. (Éds.), *L'insertion professionnelle des enseignants, regards croisés et perspective internationale* (pp. 17-38). Bienne, Suisse: HEP-BEJUNE.
- Office fédéral de la statistique. (OFS) (2017). L'ESPA en bref 2016. *L'Enquête suisse sur la population active*. Neuchâtel, Suisse: OFS.
- Office fédéral de la statistique. (OFS) (2019a). L'ESPA en bref 2018. *L'Enquête suisse sur la population active*. Neuchâtel, Suisse: OFS.
- Office fédéral de la statistique. (OFS) (2019b). *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*. Neuchâtel, Suisse: OFS.
- Pelletier, G. (2009). *La gouvernance en éducation. Régulation et encadrement dans les politiques éducatives*. Bruxelles, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Plassard, J.-M. (2015). La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation. *Revue française de pédagogie*, 192, 49-60.

- Plassard, J.-M., & Tran, N.-T.-T. (2010). Pilotage et gouvernance des systèmes éducatifs. *Revue française d'économie*, XXV(3), 147-184.
- Ruppen, P. (2019). *Le Gamma de Goodman et Kurskal* (document de formation, non publié). St-Maurice et Brigue, Suisse: HEP-VS.
- Sall, N. H., & De Ketele, J.-M. (1997). Évaluation du rendement des systèmes éducatifs: apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité. *Mesure et évaluation en éducation*, 19(3), 119-142.
- Voirol-Rubido, I., & Hanhart, S. (2015). Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ? *Revue française de pédagogie*, 192, 5-10.
- Voirol-Rubido, I., Jacquemet, N., & Périsset, D. (2017). *Observatoire du marché de l'emploi auprès des enseignant-e-s diplômé-e-s HEP-VS en 2017. Formations à l'enseignement aux degrés primaires (FI), secondaires I et II (FP), PIRACEF et formation continue pour l'enseignement au secondaire*. St-Maurice, Suisse: HEP-VS, IRDE.
- Voirol-Rubido, I., Périsset, D., Wentzel, B., & Vouillamoz, L. (2020). *Rapport d'enquête. Formations à l'enseignement aux degrés primaires (FI), secondaires I & II (FP), enseignement spécialisé et PIRACEF. Les remplaçant-e-s sous la loupe*. St-Maurice, Suisse: HEP-VS, IRDE.
- Wentzel, B. (2013). Renouvellement et attractivité de la profession enseignante. *Enjeux pédagogiques*, 22, 1-52.

Mots-clés: Insertion professionnelle, enseignant-e-s, efficacité externe, politique de formation, genre, économie de l'éducation

Die berufliche Eingliederung von Hochschulabsolvent/innen als Indikator für die Wirksamkeit ihrer Ausbildung und für die Gleichheit der Berufsausübung.

Eine ökonomische und soziologische Reflexion über die Integration von PHVS-Absolvent/innen

Zusammenfassung

Dieser Artikel konzentriert sich auf die Qualität der beruflichen Integration von PHVS-Absolvent/innen. Eine quantitative Analyse der Daten einer Fragebogenumfrage zeigt, dass die berufliche Integration der Befragten (77% Rücklaufquote) drei Monate nach ihrem Abschluss über alle Studiengänge hinweg im Allgemeinen gut verlief, aber sich hinsichtlich der Profile der Befragten unterscheidet. Diese Studie weist auf eine hohe externe Wirksamkeit der Ausbildung, aber ein Ungleichgewicht bei der Ausübung des Berufs hin. Tatsächlich scheint die berufliche Eingliederung der Männer besser zu verlaufen als diejenige der Frauen, die häufiger mit einer reduzierten Erwerbsquote arbeiten, häufiger Teilzeit-Stellen in mehreren Gemeinden belegen und häufiger Stellvertretungen ausfüllen.

Schlagworte: Berufliche Eingliederung, Lehrpersonen, externe Wirksamkeit, Bildungspolitik, Geschlechterfrage

L'inserimento professionale dei diplomati/e nell'ambito dell'insegnamento come indicatore dell'efficacia esterna della formazione e dell'equità in termini di realizzazione professionale

Une réflexion économique et sociologique sur l'inserimento dei diplomati/e dell'Alta scuola pedagogica del Vallese

Riassunto

Quest'articolo si interessa alla qualità dell'inserimento professionale dei diplomati/e della HEP-VS. L'analisi quantitativa dei dati empirici estratti da un'inchiesta tramite questionario dimostra che l'inserimento professionale dei partecipanti (77% tasso di risposta), tre mesi dopo l'ottenimento del diploma, includendo tutti gli indirizzi, è generalmente buono ma variabile a seconda del profilo dei partecipanti. L'inchiesta dimostra un'elevata efficacia esterna della formazione tuttavia variabile per quanto riguarda il livello di realizzazione professionale. Infatti, l'inserimento professionale degli uomini risulta migliore rispetto a quello delle donne che lavorano più spesso ad un tasso di occupazione ridotto, occupano posti segmentati in diversi comuni e sono maggiormente impiegate per delle supplenze.

Parole chiave: Inserimento professionale, insegnanti, efficacia esterna, politica di formazione, genere

New teachers' professional integration as an indicator of the external effectiveness of training and the equity of professional achievement

Economic and sociological reflections on the integration of graduates from the Valais University of Teacher Education

Summary

This article focuses on the professional integration of graduates from the Valais University of Teacher Education. A quantitative analysis of empirical data from a survey shows that the labour market integration of respondents (77% response rate) three months after graduation, all sectors combined, is overall good but varies according to respondents' profiles. This survey reveals a high level of external effectiveness of the training but an inequity of professional achievement. Indeed, men's integration seems better than that of women who are more likely to work at a reduced activity rate, in several municipalities and as replacement teachers.

Keywords: Teachers' induction, Teachers, External efficiency, Training policy, Gender

Auteures

Isabel Voirol-Rubido détient un doctorat en sciences de l'éducation, un master en sciences de l'éducation – formation des adultes ainsi qu'un master en sciences économiques – gestion d'entreprise, tous trois obtenus à l'Université de Genève. Après un début de carrière en entreprise, elle est actuellement chargée d'enseignement et chercheuse à la faculté de psychologie et sciences de l'éducation – GGAPE (Groupe genevois d'analyse des politiques éducatives) à l'Université de Genève ainsi que professeure à la HEP-VS. Ses recherches et ses enseignements portent sur l'analyse économique des systèmes éducatifs, les politiques éducatives ainsi que sur la formation continue.

Haute école pédagogique du Valais, Av. du Simplon 13, CH-1890 St-Maurice

E-Mail: isabel.voirol-rubido@hepvs.ch

Maria-Isabel.Voirol-Rubido@unige.ch

Nicole Jacquemet est professeure à la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS), après des études en sociologie et en sciences de l'éducation à l'Université de Genève. Ses domaines d'enseignement et de recherche portent sur la dimension sociologique de la formation à l'enseignement, sur le dispositif du mémoire en formation à l'enseignement, ainsi que sur la problématique du genre à l'école.

Haute école pédagogique du Valais, Av. du Simplon 13, CH-1890 St-Maurice

E-Mail: nicole.jacquemet@hepvs.ch

Danièle Périsset est professeure à la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS), membre associée des laboratoires LIFE et ERHISE de l'Université de Genève. Ses travaux portent sur l'histoire sociopolitique des formations à l'enseignement (institutions et dispositifs) du 19^e siècle à nos jours, sur la mise en place, la réalisation et l'évaluation des dispositifs de formation pour les enseignants en formation à l'enseignement ainsi que sur le processus de professionnalisation dans le cadre des nouvelles politiques éducatives. Elle a été durant plusieurs années rédactrice responsable (francophone) de la Revue suisse des sciences de l'éducation

Haute école pédagogique du Valais, Av. du Simplon 13, CH-1890 St-Maurice

E-Mail: daniele.perisset@hepvs.ch