

Université Abderrahmane mira de Bejaïa

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vu de l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

L'impact des rythmes scolaires a double vacation sur la performance des enseignants

Cas pratique : les écoles primaires IFIS ELARBI et MOULOUD
FERAOUN d'akbou et MOUZAOUI MOUHAND AOKAS à
Bejaia.

Préparé par :

KHENICHE Taous

SMAIL Naima

encadré par :

Mr. CHALAL Mokhtar

Année universitaire : 2014-2015

Dédicace

Avec un cœur débordant d'amour, je dédie ce travail à :

Mes chers parents qui étaient ma source de volonté et de motivation, pour leurs sacrifices et leurs soutiens, aucun mot ne saurait exprimer mon profond amour, que dieu les gardes pour nous.

A ma très chère belle mère Malika pour son soutien morale et physique

À mon très cher mari Karim qui était et qu'il serait ma source de courage

A l'esprit de ma grande mère ouardia

A mes très chers frères Ferhat et Samir

A mes sœurs surtout mes deux adorables didah et tira, Je leurs souhaite beaucoup de bonheur et de réussite.

A toute ma famille et la famille de mon mari surtout ses frères Mouhou et sa femme karen, Hakim et sa femme Lamia et Samir et les petits Lina, Harrison, Hanan, Zizou, Adel et manel sans oublier les deux thiguezguouzine Emma et maria

A ma grande mère kamir et yemma sassa

A Toutes mes chères amies sans exception.

taous

Remerciement

*Nous tenons dieu le tous puissant de nous avoir donné la force la volenté et le courage a
mettre en lumiere ce modeste travail.*

*Nous avant le plaisir d'exprimer notre profonde gratitude a notre promoteur Mr CHALAL
pour son aide et son encouragement et sa disponibilite malgré ses occupations, et ses
conseils fructueux qu'il nous a prodigues tout au long de la réalisation de ce travail et sans
lui ce memoir n'aurais jamais vu le jour .*

*Nous remercions ainssi Dr louisa marouf maitre de conférence et president de l'
association des rythmes scolaires a l universite de tizi ouzou et sa secretaire Melle lamia
pour leurs aide.*

*Une mention particulière a l ensemble des enseignants et des enseignantes de la faculté
des sciences humaines et socciales.*

*Au directeurs et enseignants et enseignantes des écoles primaires MOULOUD FERAOUN et
IFIS LAARBI D'AKBOU et l'école primaire MOUZAOUI MOUHAND AOKAS pour
leurs confiances Ainsi que l'expérience enrichissante et pleine d'intérêt qu'ils nous ont fait
vivre et partagé durant 48jours de stage.*

*Enfin un grand remerciement pour tous ceux qui nous ont aider de prés ou de loin pour la
réalisation de ce modést travail.*

Dédicace

Je dédie ce modeste travail et ma profonde gratitude à :

Mon très cher papa disparu, c'est à lui que je dois tout, j'espère que du mode qui est sien maintenant, il apprécie cet emble geste comme preuve de reconnaissance. Puisse dieu, le tout puissant, l'avoir en sa Sainte miséricorde.

Ma très chère mère, pour l'éducation qu'elle m'a prodigué avec tous Les moyens et au prix de tous les sacrifices qu'elle a consentis à mon égard, pour le sens du devoir qu'elle m'a enseigné depuis mon Enfance.

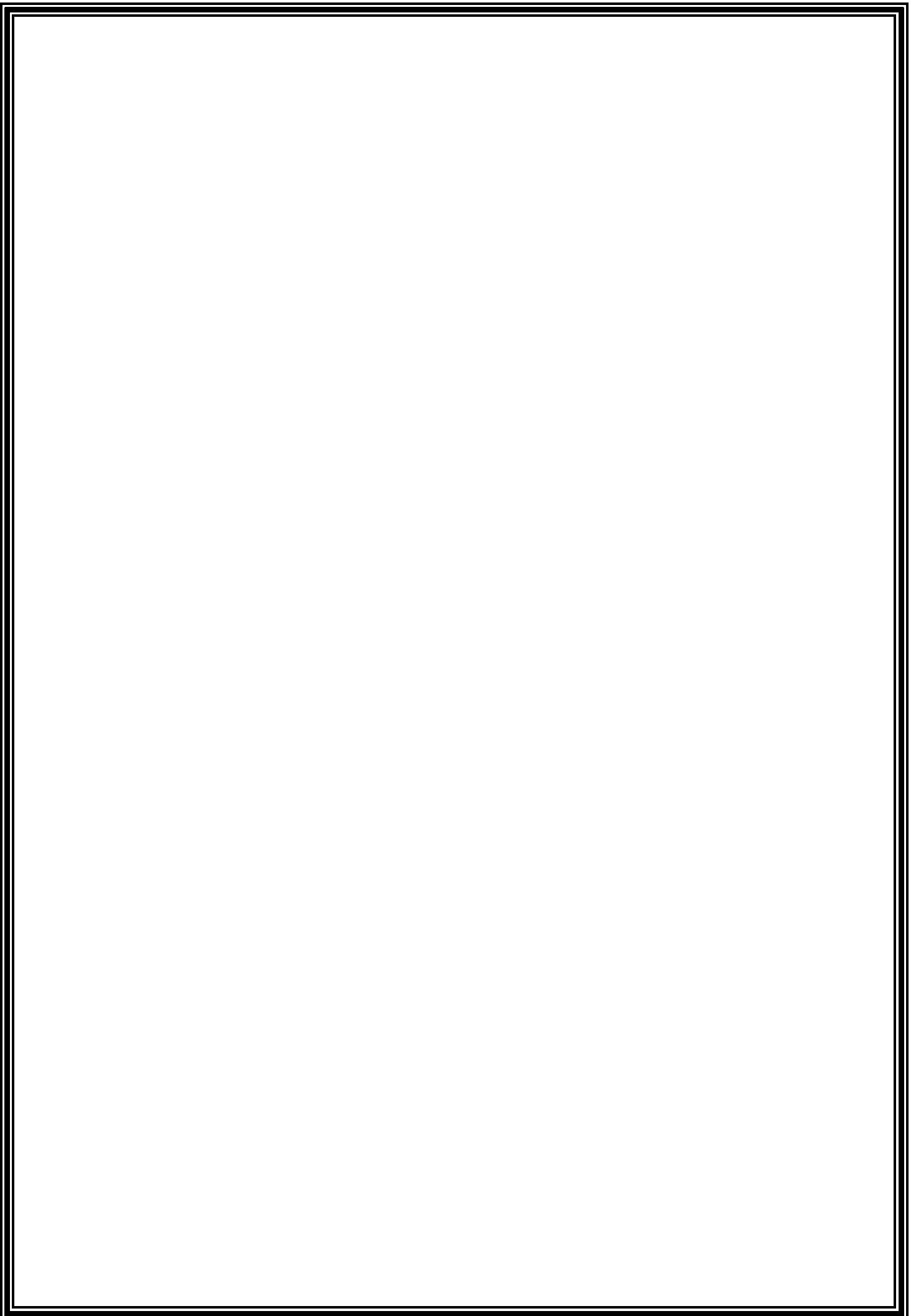
Mes chers frères et sœur MOUMEN, AMAZIGH, FATIHA KARIMA, vous vous êtes dépensés pour moi sans conter. En reconnaissance de tous les sacrifices consentis par tous et chacun pour me permettre d'atteindre Cette étape de ma vie.

Ma cher oncles SADI et sa femme KHOKHA

Mes chers enges : YASSMINE, ANISSA, AKILA, VALIRIE, LYCIA, LOUNIS, SOUFIAN, GUILLAUMM, BACHIR

À tous mes amies et amis, pour les bons moments qu'on a Passé ensemble

Naima



SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

- Préambule

1- Les raisons du choix de thème.....	04
2- Les objectifs de la recherche.....	04
3- La problématique.....	05
4- Les hypothèses.....	07
5- La définition des concepts clés de la recherche.....	07
6- La pré-enquête.....	10
7- La méthode de la recherche.....	10
8- La technique de la recherche.....	11
9- La population d'étude.....	12
10- Les difficultés rencontrées.....	14

- Résumé

La partie théorique :

Chapitre II : les rythmes scolaires à double vacation

- Préambule

1- Les rythmes scolaires et préscolaires.....	16
2- L'histoire du temps scolaire	18
3- L'école et sa régulation comme enjeu sociétal.....	19
4- Les facteurs de variation des rythmes scolaires.....	21
5- L'aménagement de temps scolaire	22
6- Les raisons et objectifs de l'aménagement de temps scolaire.....	23

7- Les effets de l'aménagement de temps scolaire	26
8- la scolarisation a double vacation et ces modèles	28
9- Les systèmes à double vacation et la justice sociale	33
10- Objectifs et fonctionnement de la scolarisation à doubles vocation.....	38
11- Dotation en personnel et gestion De la scolarisation a double vacation.....	40
12- Scolarisation à double vacation et rapport coût-efficacité.....	46

- Résumé

Chapitre III : la performance des enseignants a double vacation

- Préambule

1- Définition de performance.....	52
2- Les objectifs de la performance.....	52
3- Les caractéristiques de la performance.....	53
4- L'origine des méthodes modernes d'amélioration des performances.....	53
5- La culture de la performance.....	56
6- L'évaluation de la performance.....	63
7- Les techniques de l'évaluation.....	69
8- les caractéristiques des techniques de l'évaluation.....	70
9- Les deux ongles de la performance.....	76
10- Les stratégies de l'enseignant dans sa performance.....	77
11- les exigences de la performance des enseignants.....	79

- Résumé

La partie pratique

Chapitre IV : L'analyse des données et l'interprétation des résultats

- **Préambule**

1- Les caractéristiques personnelles de la population d'étude.....82

2- Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse.....86

3- Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....97

4- La vérification des hypothèses.....112

- **Conclusion**

- **Liste bibliographique**

- **Les annexes**

La liste des abréviations

Les abréviations	Leurs significations
PME	Petite et moyen entreprise
RH	Ressources humaines
ZEP	Zone d'éducation prioritaire
ATS	Aménagement de temps scolaire
CATE	Contrat d'aménagement de temps de l'enfant

Liste des figures :

numéros	Titre	Page
01	Les étapes à suivre dans la démarche de résolution de Problème.	55

Liste des tableaux :

N°	Titre des tableaux	page
01	Critères d'évaluation et qualités.	74
02	La réparation des enquêtes selon l'âge.	82
03	la répartition des enquêtés selon le genre.	83
04	la réparation des enquêtes selon la situation familiale.	83
05	la réparation des enquêtes selon le niveau d'enseignement.	84
06	la réparation des enquêtés selon l'ancienneté.	84
07	le rapport entre le genre et les difficultés d'enseigner avec le système d'enseignement à double vacation.	86
08	le rapport entre l'ancienneté et d'avoir le temps nécessaire pour terminer le cour.	88
09	Le rapport entre l'opinion des enseignants sur l'enseignement de la matinée et de l'après-midi avec la situation familiale	90
10	la répartition des enquêtés selon les conséquences de système de scolarisation a double vacation sur la qualité de l'enseignement.	91
11	la répartition des enquêtés selon l'effet de manque de concentration des élèves sur les difficultés de transmission des cours.	93
12	le rapport entre l'âge et la volonté de fournir plus d'effort pour améliorer le rendement des élèves	94
13	la répartition des enquêtes selon leurs opinions sur le système de double vacation avec la qualité de transmission.	96

N°	Titre des tableaux	page
14	le rapport entre l'Age et l'enseignement avec le système de scolarisation a double vacation.	97
15	la répartition des enquêtés selon leurs motivation pour enseigner avec le système de double vacation.	99
16	la répartition des enquêtés selon la satisfaction des enseignants vis-à-vis la programmation de leurs cours.	100
17	le rapport entre la situation familiale et la motivation pour l'enseignement par la double vacation.	101
18	la répartition des enquêtés selon l'idée de quitter l'enseignement.	103
19	la répartition des enquêtés selon le rapport entre la classe de l'enseignement et les difficultés d'exploitation des connaissances dans ce système d'enseignement à double vacation.	105
20	la répartition des enquêtés selon la relation entre la fatigue et les difficultés que trouve l'enseignant à cause de manque de concentration des élèves.	107
21	la répartition des enquêtés selon leurs opinions sur la scolarisation à double vacation.	109
22	La répartition des enquêtés selon l'influence négatif de ce système d'enseignement à double vacation sur la performance des enseignants et l'idée de quitter l'enseignement si ils trouvent mieux ailleurs.	110

Introduction

Considérer que l'éducation c'est le centre de construction d'une société seine mais on ne peut pas parler aussi de l'éducation sans parler de l'enfant qui est le noyon de la société.

Parfois les autorités responsables de l'éducation déclarent que l'éducation c'est des formes et des périodes et que chaque une se diffère des autre, commençant par l'éducation de l'école (scolaire) puis l'éducation de la rue, enfin l'éducation de la société de la vie.

A savoir la pédagogie, l'éducation scolaire est un virage dans la vie de l'enfant en générale, l'institution scolaire a un rôle très important dans la construction physique et mentale de l'enfant et la gestion institutionnel, ou elle a met en place des systèmes et des rythmes qui se met en pratique dans le milieu scolaire qui se caractérise par le dynamique, le sérieux et le travail.

Depuis la rentres scolaire 2009-2010 les rythmes scolaires ont été une question qui a connu une vague de médiatisation importante représente ; Soit les rythmes temporal environnementaux de l'élève, c'est-à-dire l'alternance des moments de repos et des activités scolaires imposés par l'école a l'enfant c'est à dire l'emploi du temps ,Soit les fluctuations des variables biologiques et psychologies .Et pour une bonne gestion, ces système éducatifs se réalise par la mise en pratique des ces rythmes scolaires qui se fait par rapport a la considération des capacités des élèves, les enseignants, et les institutions scolaires.

Par conséquent ,les rythmes scolaires changent d'une institution a une autre et dans des cas spéciales on trouve des institutions scolaires qui souffrent de la charge des élèves ,et la limite des salles des classes se trouvent obligées d' utiliser le système d'enseignement a double vacation, qui est un genre de système d'organisation des classes qui permet d'élargir la scolarisation .

Introduction

Cependant, un regard critique doit être porté sur l'efficacité de ces solutions en termes d'impact sur la qualité d'apprentissage des élèves sur ces performances.

D'après des résultats de recherche déjà effectués la performance des élèves et varie selon les heures et les jours et que le niveau de la qualité d'assimilation s'élève du début jusqu'en fin de matinée et chute après le déjeuner, puis s'élève plus au moins l'après-midi. Bien évidemment ce rythme peut être un point de changement aussi pour l'enseignant qui gère ce système.

Dans le cadre de notre thème on a choisi les écoles IFIS ELARBI, MOULOUD FERAOUN et MOZAOUI MOUHAND AOKAS, pour savoir l'effet de ce système de double vacation sur les enseignants et leurs performances pendant leur travail. Pour se faire on a opté un plan qui se compose de trois parties :

La première partie est le premier chapitre qui est consacré au cadre méthodologique qui contient les raisons du choix du thème, les objectifs du choix du thème, la problématique, les hypothèses de la recherche, définition des concepts, la méthode et la technique utilisée, la population d'étude et les difficultés rencontrées sur le terrain.

La deuxième partie qui est la partie théorique est composée de deux chapitres, le premier concerne la présentation des rythmes scolaires en général et le système à double vacation en particulier et le deuxième chapitre concerne la présentation de la performance en générale et chez les enseignants en particulier.

La troisième partie qui est la partie pratique qui contient le quatrième chapitre qui est l'analyse des données et l'interprétation des résultats .enfin on termine par la conclusion.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

- **Préambule.**

- 1- Les raisons du choix de thème.
- 2- Les objectifs de la recherche.
- 3- La problématique.
- 4- Les hypothèses.
- 5- La définition des concepts clés de la recherche.
- 6- La pré-enquête.
- 7- La méthode de la recherche.
- 8- La technique de la recherche.
- 10- La population d'étude.
- 11- Les difficultés rencontrées.

- **Résumé.**

Préambule :

Dans ce chapitre, on va décrire d'abord les raisons du choix du thème ensuite l'objectif général de la recherche ainsi que la problématique, on a donné une définition aussi précise que possible des concepts qui y seront le plus souvent employés et qui sont en rapport avec l'objet principal de cette étude. Après, vient la méthode et la technique utilisées pour collecter les données nécessaires à la disposition de l'étude afin d'atteindre notre objectif. Enfin, les difficultés rencontrées.

Alors, c'est un enchainement d'étapes met en œuvre durant l'élaboration de notre travail de recherche car « La méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif » (Angers. M, 1997, P58).

1-Les raisons du choix de thème :

- on a choisie ce thème par rapport a sa nouveauté et son importance au sens sociologique.
- pour mieux comprendre l'effet de ce système de double vacation sur l'enseignant a l'école algérienne.

2- les objectifs de la recherche :

- Savoir comment ce système de double vacation influence sur la transmission des cours chez les enseignants.
- pour savoir si les enseignants sont motivés dans leur travail avec ce système de double vacation.

3-La problématique:

Le manque des stratégies de prévision, Les croissances régulières de la scolarisation, et les problèmes des crises des locaux ; de nombreuses écoles n'étaient plus en mesure de recruter régulièrement des nouveau élèves à cause de l'explosion démographique et la mauvaises planification des écoles, ceux sont les problèmes qui perturbent certains écoles qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser la fonction de la scolarisation a double vacation.

Il est un genre de système considéré comme repense à l'insuffisance d'infrastructure surtout au milieu urbain ou elle est beaucoup plus perceptible, et la solution que le système éducatif a adopter pour résoudre ces problèmes, qui succède de manière alternance dans la même salle de classe deux groupes d'élèves dans certain écoles, l'alternance se fait dans la journée et par semaine, le premier groupe étudie le matin et le second l'après-midi et chaque groupe utilise les mêmes bâtiments ,les mêmes équipements , les mêmes installations et les mêmes maitres qui assurent l'enseignement pour les deux groupes dans certains systèmes alors que des maitres différents dans d'autres (Pioli .D ,1980,p126)

La double vacation est une alternative qui se place a priori dans l'arbitrage globale entre quantité et qualité de scolarisation, elle permet d'assurer une fréquentation scolaire plus importante que le système traditionnel (Illiassou. h, 1990, p 106).

L'objet principal de la scolarisation à double vacation est d'accroître le nombre de places disponibles à l'école, en limitant les contraintes budgétaires qui élargit l'accès ce qui aide le gouvernement à atteindre l'objectif de la justice sociale. Et Ceci peut être particulièrement important en zone urbaine, où le terrain est rare et coûteux. La scolarisation à double vacation a aidé de

nombreux pays à se rapprocher de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire universels.

Cependant la double vacation est très courante dans les pays en voie de développement, les contraintes financières de ces pays sont telles que les administrateurs sont obligés de chercher tous les moyens de réduire les couts. Mais tous les administrateurs souhaitent améliorer le rapport cout- efficacité, car ce mode d'organisation des classes permet d'élargir la scolarisation dans un contexte où les ressources budgétaires de l'état sont limites et la croissance démographique élevée.

Il Ya autant de formes spécifiques de performances que d'objectifs justifiant l'action collective, mais d'une manière générale, la performance est inscrite au sein du typique objectif, moyen résultat qui caractérise toute organisation.

La performance qui implique des notions de capacités humains et de charge de travail, elle évoque des aptitudes, des altitudes, et des connaissances. Etre performant signifie d'abord et avant tous satisfaire aux exigences de son contrat de travail, il s'agit essentiellement d'un résultat anticipe, individuel ou collectif dans l'exécution d'une tache, d'une fonction ou d'un emploi (bernatchez.J.C, 2003, p8).

Il est évident que pour transmettre des connaissances avec succès il faut maitriser la manière d'enseignée, Un enseignant performant est celui qui mit à jour ses compétences professionnelles, ces connaissances disciplinaires, didactiques et pedagogiques.il s'ait faire appel à ceux qui sont susceptibles de lui apporter aide au conseil dans l'exercice de son métier, agir en fonctionnaire de l'état et de façon éthique et responsable, qui maitrise la langue pour enseigner et communiquer.

La taille des classes, les infrastructures physiques et le taux des élèves Les capacités morales et intellectuelles et la motivation des enseignants sont les facteurs considérés comme des variables cruciales pour les performances des enseignants à ce système de scolarisation.

Bien évidemment, le système de la scolarisation à double vacation est donc un point de transformation qui influence sur les performances scolaires et qui peut au même temps être un changement qui influence sur les enseignants et ces performances durant l'exercice de leurs métiers.

Selon cette réalité nous essayant de reprendre à cette question :

-le système d'enseignement à double vacation influence-t-il négativement sur la performance des enseignants ?

4-Les hypothèses:

-L'hypothèse principale :

-le système d'enseignement à double vacation influe négativement sur la performance des enseignants.

-Les hypothèses secondaires :

-Le système d'enseignement à double vacation, un impact négatif sur la transmission du savoir.

-le système d'enseignement à double vacation, un impact négatif sur la motivation de l'enseignant.

5-Définition des concepts clés :

La définition conceptuelle permet de mieux cerner le sens des concepts utilisés dans un travail de recherche « un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir mais aussi une façon de concevoir » (Grawitz. M. 2002. P15).

Pour notre mémoire, nous avons certains concepts qui sont jugés utiles pour la définition :

5-1-La scolarisation a double vacation :

a-Définition théorique :

Selon Bray Mark « la double vacation est un terme employé pour décrire les écoles qui reçoivent des élèves différents le matin et l'après-midi ,mais qui ont le même nombre d'heures de classe que les écoles a horaires unique et des écoles de la demi-journée reçoivent également des élèves différents le matin et l'après midi ,mais le nombre d'heures de classe est réduit et c'est le même maître qui fait la classe au deux groupes ».(BRAY.M,2009,P22).

La double vacation est un genre de système où les écoles accueillent deux groupes distincts d'élèves au cours d'une journée d'école, à première suit généralement la classe du début de la matinée jusqu'à midi et la second de midi jusqu'à la de l'après –midi, chaque groupe utilise les mêmes. Bâtiments, les mêmes équipements et installations. Dans certains systèmes ce sont les mêmes maîtres qui assurent l'enseignement pour les deux groupes, alors que dans d'autres ce sont des maîtres différents.

b-définition opérationnelle :

Selon les prés -enquête qu'on a réalisé à l'école de IFIS ELARBI a AKBOU, les enseignants ont définies ce système comme suit :

Le système de la double vacation signifie que deux classes travail dans la même salle a divers moment de la journée, il s'agit d'un outil qui permet de gérer un nombre d'élève élevée avec des infrastructures limités.

La double vacation est quand le nombre de division dépasse le nombre des salles à l'école : 18 divisions d'élèves par 12 salles de classes.

5-2-La performance :

a-définition théorique :

Selon PATRICK GILBERT et MARINA CHARPENTER : « la performance désigne la réalisation des objectifs. la performance est multidimensionnelle, à l'image des buts organisationnels ; elle est subjective et dépend des référents choisis. ». En effet, La performance de l'enseignant renvoi au comportement de ce dernier et plus généralement à la méthode d'enseignement.

La performance « implique des notions de capacité humaine et de charge de travail. Elle évoque des aptitudes et des connaissances, on y trouve en outre l'idée de réussite dans le travail .Être performant signifie d'abord et avant tout satisfaire aux exigences de son contrat de travail. Il s'agit essentiellement d'un résultat anticipé individuel ou collectif, dans l'exécution d'une tâche, d'une fonction ou d'un emploi » (Bernatchez. J-C, 2003, P8).

b-Définition opérationnelle :

Performance degré d'accomplissement des buts ,des objectifs ,des plans ou des programmes que s'est donné une organisation, l'évaluation de la performance ou des performances peut s'appliquer à l'organisation dans son ensemble ou aux acteurs prise individuellement ,ou encore à un aspect de l'organisation.

6-la près enquête :

C'est une phase très importante précédant tout travail de recherche, qui nous permettra de découvrir les insuffisances dans nos techniques de recherche, de vérifier nos hypothèses, qui sont disponibles à l'étude sur le terrain.

Notre pré- enquête s'est déroulée durant la période de 08 et 09 mars 2015. Elle nous a permis d'avoir une idée générale sur le terrain et de découvrir la situation des enseignants face a ce système d'enseignement dans trois écoles, pour collecter des informations ; on a utilisé un entretien de 08 questions sur une dizaine d'enseignants dont la durée de chaque entretien est de 10 minutes à 20 minutes et ceux par rapport aux enquêtées et leurs niveau de compréhension.

Cette prés enquête, nous a permis de tester nos hypothèses, déterminer notre méthode qui est la méthode quantitative et notre technique de recherche qui est le questionnaire et notre population d'étude qui se compose de 26 enseignants de système a double vacation .

7- la méthode utilisée :

Selon Maurice Angers; « la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ». (Angers. M, 1997, P58).

Selon Madeline Grawitz; « La méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par les quelles une discipline cherche à atteindre les vérités quelle poursuit, les démontres, les vérifiés ». (Grawitz. M, 2002, P35)

Après la pré-enquête que nous avons effectuée au sein des écoles primaire « d'IFIS ELARBI » et « MOULOUUD FERAOUN » D'AKBOU et l'école de « MOUZAWI MOUHAND AOKAS » de Bejaia, la réalité du terrain nous a orienté vers l'utilisation de la méthode quantitatif qui est la méthode descriptive elle est définit comme étant «les mesures qui peuvent être ordinale

du genre Plus grand ou plus petit, ou numérique avec usages de calcul ». (Angers. M, 1997, P60).

Raymond Boudon la définit comme « celle qui permet de recueillir sur un ensemble D'éléments, des informations comparables d'un élément à l'autre ». (Boudon. R, 1969, P31)

Nous avons choisie cette méthode par rapport à son usage compatible et adaptable dans le cas où il s'agit de la première expérience pour le chercheur et elle véhicule des résultats fiables.

8-la technique de la recherche :

C'est un moyen d'atteindre un but situé au niveau des faits des étapes pratiques implique l'utilisation d'outil de machines de gestes ou d'étapes techniques de l'interview ,comportant des procédés opératoires rigoureux, des fois transmissibles susceptible d'être appliqués à nouveau au genre de problèmes et de phénomènes en cause » (Grawitz. M, 2002, P60)

Tout travail scientifique exige une méthode précise et une technique pour la collecte des informations sur le terrain. Le type des méthodes ou des techniques à utiliser ne peut être déterminé au premier stade de la recherche. La pré-enquête nous permet de connaître notre terrain d'étude, la population concernée, la nature de travail accompli, la taille de l'échantillon et ses autres caractéristiques. Tout cela influence sur le choix de la technique et de la méthode.

Notre technique de collecte de données sur le terrain était le questionnaire qui est un outil de travail très important et un moyen de communication. Le questionnaire traduit l'objectif de la recherche en questions présentées selon une suite logique, afin de collecter des données qui seront classées, analysées et interprétées. Par conséquent, il est un modèle de recherche empirique quantitatif.

Notre questionnaire est divisé en 3 axes, chaque axe contient les points

Suivants :

- 1^{er} axe : données personnelles
- 2eme axe : La performance des enseignants à double vacation et la transmission des cours
- 3eme axe : la motivation des enseignants à double vacation et la performance au travail

Notre questionnaire est de type : administré direct ; c'est-à dire que l'enquêteur distribue le questionnaire à l'enquêté qui peut répondre librement aux questions.

Notre questionnaire contient 24 questions : fermées, à choix multiple, et repartit en trois parties essentielles dont en trouve, 5 questions sur les caractéristiques personnelles (l'âge, sexe, situation familiale ...), 9 questions sur la transmission des cours chez les enseignants. Et enfin, 10 questions sur la motivation des enseignants et la performance au travail.

Nous avons choisie ce type de questionnaire pour les raisons suivantes :

- C'est une technique utilisé auprès de l'individu permet de les interroger de façon direct et nécessite un prélèvement quantitatif et un traitement numérique des données.
- L'application de questionnaire est la plus rapide et la plus exacte.

9-la population d'étude :

On a fait notre recherche sur toute la population mère et ça est du a la rareté des écoles qui travail avec le système de double vacation.

Alors notre population d'étude est l'ensemble des enseignants et des enseignantes qui enseigne avec le système de la scolarisation à double vacation à

l'école primaire « d'IFIS ELARBI » et « MOULOUID FERAOUN » a AKBOU et l'école primaire « MOUZAWI MOUHAND AOKAS » a BEJAIA.

La population mère contient 26 enseignants et enseignantes de ce système de double vacation dans ces écoles.

Après avoir eu l'accord des directeurs généraux des écoles « d'IFIS ELARBI » et « MOULOUID FERAOUN » a AKBOU et l'école primaire « MOUZAWI MOUHAND AOKAS » a BEJAIA, comme étant notre terrain de recherche pratique, on a demandé à ces responsables de bien vouloir nous faciliter la mission de prendre comme population d'étude tous les enseignants et les enseignantes concernés avec ce système de double horaire, ces enseignants sont réparties comme suit : 7 enseignants qui occupent 7 classes de préscolaire , 9 enseignants qui occupent 9 classes de 1^{er} année et 2 enseignants qui occupent 2 classes de 2eme année , 5 enseignants qui enseignent 5 classes de 3eme année et enfin un enseignant qui enseignent une classe de 4eme année et sa déroule dans les mêmes salles de classes (13 salles) qui se fait comme suit :

- la période matinale, la 1ere classe rentre à 8h00 et la sort à 10h15 pour que la 2eme classe rentre à 10h20 et sort à 12h 35.

- la période de l'après- midi la 1ere classe rentre à 12h40 et sort à 14h55 pour que la 2eme classe rentre à 15h00 et sort à 17h15.

Donc le total 26 enseignants qui représentent la population mère, il est aussi important de préciser qu'on a opté pour distribution de 26 questionnaires sur tous les 26 enseignants.

A cause des absences, congés de maternité, on a fait notre enquête seulement sur 24 enseignants .donc en total 24 enseignants qui représentent la population mère et on a fait notre enquête sur ce nombre d'enseignants.

Notre lieu d'étude constitue 3 écoles primaires étatiques algériennes la 1ère école sous le nom d'IFIS ELARBI, cite des 90 logements à AKBOU wilaya de Bejaia, la 2ème école sous le nom de MOULOUD FEROUN, au centre-ville d'AKBOU à Bejaia et la 3ème école sous le nom de MOUZAWI MOUHAND AOUKAS à AOKAS à Bejaia.

10 -les difficultés rencontrées :

-le manque d'ouvrage sur notre sujet, la bibliothèque de notre université reste pauvre en ouvrage qui traite notre thème d'un aspect sociologique ce qui nous a obligés de déplacer vers l'autres wilaya.

- La difficulté de trouver un terrain de recherche a cause de la rareté des écoles qui travail avec ce système.

- toutes la documentation qu'on a trouvé au niveau de notre terrain d'enquête est faite en langue arabe qui nous oblige à faire de la traduction.

Résumé :

Dans un premier temps, il a été nécessaire d'établir un cadre méthodologique bien précis dans le but d'apporter à nos questions quelques éléments de réponses, afin de pouvoir confirmer ou infirmer nos hypothèses sur terrain, donc on a fait appel du point de vue méthodologique à différents outils d'investigation et qui sont successivement la méthode quantitative (questionnaire) qui sont adaptées à l'objet d'étude, ça a permis de faciliter la collecte des données à travers la recherche sur notre terrain de recherche .

Chapitre II : les rythmes scolaires à double vacation

- **Préambule**

1. Les rythmes scolaires et préscolaires.
2. L'histoire du temps scolaire.
3. L'école et sa régulation comme enjeu sociétal.
4. Les facteurs de variation des rythmes scolaires.
5. L'aménagement de temps scolaire.
6. Les raisons et objectifs de l'aménagement de temps scolaire.
7. Les effets de l'aménagement de temps scolaire.
8. la scolarisation a double vacation et ces modèles
9. Les systèmes à vacation multiple et la justice sociale.
10. Objectifs et fonctionnement de la scolarisation à doubles vacation.
11. Dotation en personnel et gestion De la scolarisation a double vacation.
12. Scolarisation à double vacation et rapport coût-efficacité.

- **Résumé**

Préambule :

Dans ce chapitre nous évoquerons le sujet concernant les rythmes scolaires qui donnent une forme particulière à l'éducation et qui imposent une trame d'ensemble qui modèle toute la vie scolaire, et plus globalement la vie de l'enfant, cependant on a précisé la régulation de l'école comme un enjeu sociétale ainsi l'aménagement de temps scolaire et ces raisons et ces objectifs, puis on a abordé le système de la scolarisation à double vacation qui a un effet marqué sur les apprentissages des élèves, et on a soulevé ces différents modèles et ces objectifs, enfin on a évoqué quelques dotations en personnel et gestion de la scolarisation à double vacation.

1- Les rythmes scolaires et préscolaires :**1-1-Les rythmes scolaires :**

L'expression des rythmes scolaires « est ambiguë dans la mesure où ils peuvent être définis de deux manières ; soit on les confond avec les emplois du temps et les calendriers scolaires, soit ils sont compris comme les fluctuations périodiques des processus physiologiques, psychiques et psychologiques des enfants et des adolescents en situation scolaire. nous sommes donc confrontés à deux rythmicités : l'une « environnementale » imposée par l'adulte et l'autre « endogène » propre aux élèves, la réflexion sur les rythmes de vie des enfants consiste donc à s'interroger sur les interactions existantes entre les rythmicités propres des activités psychologiques et celles auxquelles est soumis l'enfant du fait de sa scolarisation ». (ROGER.S et CACCIA.M.F,2005,P 29.30)

Les rythmes scolaires est aussi considéré « comme la progression des élèves dans leurs apprentissages, d'autre les assimilent aux rythmes de l'environnement », c'est-à-dire à l'alternance des moments de repos et d'activités imposés par l'école, le collège, l'université..., en termes claires il

s'agit là des emplois du temps journaliers et hebdomadaires, des vacances petites, moyennes ou grandes, du calendrier scolaire (MAROUF.L et all, 1997-1999, p28).

D'autres encore définissent les rythmes scolaires « comme des rythmes propre aux enfants, aux adolescents, aux adultes en situation scolaire. Ce sont alors les variation périodiques des processus physiologiques, psychique et psychologiques propres aux individus ». (FOTINOS.G et TESTU.F, 1996, P42).

Les rythmes scolaires « convient en effet d'intervenir aux moments opportuns pour que les élèves développent une activité intellectuelle et physique performante, aux heures et aux jours connus pour leur meilleur rendement afin d'éviter les horaires les plus défavorable, en fonction des types d'enseignement comme des classes d'âge des enfants ».

Les rythmes scolaires constituent ainsi « une composante pédagogique essentielle de l'emploi du temps que passe les élèves entre l'école maternelle et le lycée, leurs organisation toute la durée de la scolarisation » (GERBOD. P, 1999, P447).

Les rythmes scolaires donc c'est d'intégrer les connaissances acquis en chrono psychologie et chronobiologie sur les rythmées imposés par les activités scolaires et préscolaires mais aussi sur l'environnement dans lequel ces activités sont pratiquées

1-2-Le temps périscolaire :

C'est le temps durant lequel un encadrement est proposé sur place, dans les locaux scolaires ou a proximité de l'école aux enfants scolarisés, il peut situer :

- Le matin juste avant la classe

- Sur le temps méridien (entre la fin de la classe le matin et le retour en classe l'après-midi).
- Le soir juste après la classe.

Ils sont mises en place par les collectivités territoriales en prolongement du service public de l'éducation, visent à favoriser l'égal accès de tous les enfants aux pratiques culturelles, artistiques, sportives, et aux loisirs éducatifs. (ROGER. S et CASSIA. M.F, op-cit, P29).

2- L'histoire du temps scolaire :

Le développement de temps scolaire est passé par cinq principales phases d'évolution (FOTINOS.G et TESTU.F, op-cit, P 10-40) :

2-1- La période Sociopolitique (1882 à 1922) :

Dans cette période l'aménagement de temps scolaire n'est concerné que par le calendrier scolaire annuel et les horaires d'enseignement par discipline. Les vacances fixés par le préfet se réduisent presque uniquement aux congés d'été et sont d'une durée de 8 semaines pour les écoles primaires et 4 semaines (facultatives) pour les écoles maternelles.

2-2-La période socio- économique (1922 à 1961) :

Cette période est marquée par la forte évolution sociale et économique du pays imprime son influence dans les nouveaux caractères du calendrier scolaire annuel (toujours seul aménagement du temps scolaire), il est désormais fixé au plan national. Les dates sont (à peu près) les mêmes pour tous les niveaux d'enseignement. Les grandes vacances d'été ont une durée de dix semaines, les petites vacances intermédiaires sont créées.

2-3-La période économique (1961-1980) :

Cette période est caractérisée par le développement des industries touristiques et du week-end à la campagne conséquences des trente glorieuses économique à des répercussions précises sur la conception du calendrier scolaire annuel et la durée et l'équilibre du travail scolaire hebdomadaire.

C'est d'une part l'introduction du zonage, d'abord les vacances d'hiver, puis de printemps et enfin d'été, d'autre part, la suppression de la classe du samedi après-midi et la décision de transférer le repos du jeudi au mercredi.

2-4-La rupture épistémologique (l'après 1980) :

Cette période se caractérise par la prise en compte de nouvelles priorités dans la réflexion sur le temps scolaire, les rythmes personnels des activités sportives et culturelles, les conséquences logiques sur l'aménagement du temps scolaire sont la création du calendrier 7/2, et l'introduction d'une grande souplesse dans l'organisation de temps à l'école (journée, semaine, année), les collectivités locales et les associations deviennent les partenaires privilégiés et « patentés » du système éducatif.

3) L'école et sa régulation comme enjeu sociétal :

La problématique de l'aménagement des rythmes scolaires en fonction des besoins de l'enfant a nourri un processus de transformation de l'institution scolaire qui est directement en lien avec celle des modes de régulations de la société, se structure à partir de la fin des années 1970 et du début des années 1980 ; rebrode laquelle eurent lieu à l'initiative du SNI-PEGC (syndicat national des instituteurs et professeurs d'enseignement générale du collège). Celle-ci est alors intégrée au sein d'une démarche qui place la question de l'intérêt de l'enfant dans le cadre d'une réflexion plus large relative à l'organisation de l'ensemble des activités sociales et économiques.

La dynamique conduisant à mettre l'enfant au centre du système éducatif est ici la composante d'un processus démocratique qui suffit à lui-même, ce dernier Créant ou enrichissant de facto les principes et les systèmes de croyance sur lesquels il se structure- c'est-à-dire le respect de la personne humaine, le principe de l'égalité, de solidarité, etc. il ne faut donc pas craindre d'aller encore plus loin dans la voie engagée par la loi d'orientation de 1989, la force symbolique des mesures égalitaires et démocratique conduisant à ajuster tendanciellement les faits aux idéaux.

Dans cette même perspective, les craintes suscitées par les transformations de la place de l'enfant dans l'institution scolaire révèlent d'une erreur d'appréciation car l'égalité proclamée entre l'enfant et l'adulte ne signifie aucunement qu'il y'ait une absence de distinction des places, ni un renoncement à toute ambition de transmission des savoirs.

Il s'agit tout simplement de construire une relation éducative en prenant acte de l'égalité humaine des enfants et des adultes, de leur capacité à réaliser et à justifier « des formes de mise en ordre de leur milieu de vie » et plus largement, à être des acteurs de leur propre scolarisation. Le recours à l'immanence et à la promotion et de la responsabilité enfantine n'interféreraient en fait avec le projet d'émancipation par le savoir que dans les cas extrêmes où l'éducateur considérerait l'enfant comme un simple alter égo. Ce n'est ni ce système de régulation sociale, ni cette organisation du système scolaire qui déterminerait le niveau de risque, mais plutôt le regard porté sur l'enfant, et les pratiques induites par celui-ci.

Sur le plan, le modèle « traditionnel » de l'institution scolaire, en phase avec une organisation pyramidale et un système de régulation univoque de la société, peut sembler effectivement Morin propice au développement d'une société démocratique à l'émancipation de ses membres que la volonté

d'aménager l'école en fonction des réalités enfantines et a partir d'une régulation organisée par le bas (PIOLO.D, 2006, P134).

4) Les facteurs de variation des rythmes scolaires :

Il existe 2 facteurs essentielles sont les suivants (ROGER.S et CACCIA.M.F, op-cit, P39.42) :

4-1) Le facteur de différenciation interindividuelle :

4-1-1) Le style signifie :

Dépendance /indépendance à l'égard du champ décrit comme la capacité de structuration / déstructuration » non seulement du champ perceptif mais aussi du champ représentatif sur lequel le sujet opère.

4-1-2) Le niveau scolaire :

Plus que le niveau de réussite des élèves aux exercices scolaires est élevé, moins leurs résultats varient au cours de la journée de la semaine.

4-1-3) L'appartenance à des zones d'éducation prioritaire (ZEP) :

On observe que la vigilance des ZEP présente une rythmicité journalière et hebdomadaire plus marquée vu plus atypique qui semble plus liée à une répartition différente de la vigilance dans la journée ou la semaine qu'à la réussite scolaire.

4-1-4) Milieu rural ou urbain :

Les fluctuations hebdomadaires sont moins prononcées au milieu rural qu'en milieu urbain.

4-2) Facteur de situation :

4-2-1) Condition d'exécution, nature, difficulté de la tâche :

Plus que la tâche est complexe plus les amplitudes Creux s'accroissent.

4-2-2) Type d'efficience :

Les capacités en mémoire immédiate sont meilleures le matin que l'après-midi quand elles utilisent le mode visuel, alors que c'est le contraire quand elles utilisent le mode auditif.

5) L'aménagement de temps scolaire :

L'aménagement du temps scolaire au service de l'élève est une notion récente. En effet, depuis les textes fondateurs de l'école publique la seule préoccupation du législateur en cette matière a concerné d'une part, la durée horaire journalière et hebdomadaire des classes fixée en référence au temps de service des enseignants.

A la lumière de l'ensemble des textes publiés depuis 1882 en comparant les objectifs, les obligations, les responsabilités et le degré de liberté d'action laissés aux acteurs du système éducatif, en évidence s'impose.

La notion d'aménagement du temps scolaire est étroitement liée au contexte social, économique, politique, et pédagogique d'une époque. (FOTINOS.G et TESTU .F, op-cit , P 09)

L'ATS est le 3ème facteur qui détermine le degré de maîtrise, des tâches à exécuter, nous sommes en présence de deux rythmicités l'une environnementale, l'autre propre aux enfants, ou adolescents, en situation scolaire, le problème consiste alors à concilier ces deux types de rythmicités, à proposer des emplois du temps qui soient harmonisés avec les rythmicités, de la vie de l'élève et pour ce faire il s'avère nécessaire d'évaluer les incidences de différents aménagements journaliers et hebdomadaires sur les performances en

classe et sur le sommeil, tant du point de vue de leurs niveaux que leur variations périodiques.(ibid, P121)

6) Les raisons et objectifs de l'aménagement de temps scolaire :

6-1) Les raisons de l'aménagement de temps scolaire :

- Suite aux observations des enseignants qui ont remarqués que certains enfants attendaient souvent seuls ou accompagnés de grands, à partir de 8h, et l'ouverture des portes a (08h20). Ces enfants turbulents, agressifs étaient exposés aux dangers de la route.

- Il a été aussi observé que certains enfants arrivent péniblement à 8h30, tout ensommeillés avec un gros gouter car ils n'avaient pas le temps de prendre le petit déjeuner, et d'autres n'entraient qu'à 9 heures mais avec du mal à s'intégrer car les activités étaient en cours et les groupes formés. Un certain nombre d'enfant passaient un temps très long à l'école de 07heure 30(ouverture de la garderie) à 18heure 30 le soir(les garderie sont animées par le personnel de service de l'école).

- D'autres enfant qui ne fréquentaient pas la garderie étaient conduits très tôt chez les gardiennes et étaient véritablement bouscules dès le grand matin.

- Les enfants qui déjeunaient au restaurant scolaire restaient presque 2 heures a table et étaient très fatigués (ils arrivent que certains s'endorment au cours de repas).

- Pour mieux répondre aux besoins et demande des familles en faisant suivre le temps scolaire d'une plage de loisirs organisés a la charge de la ville et offerte, en option, aux écoliers issus. (Ibid, P123).

- L'organisation au niveau de la commune a amené la création l'initiative des élus, d'une concertation fréquente et régulière des divers partenaires,

l'établissement d'un inventaire des outils existants, l'élaboration d'un projet autour de trois grands axes :

- une « cohérence horizontale »

Pour éviter la rupture des rythmes de vie de l'enfant, l'école, famille, loisir, associations et pour que tous ceux qui concourent à l'éducation de l'enfant se connaissent, se reconnaissent. la complémentarité des actes « éducatifs » devait être recherchée.

- une « cohérence verticale »

L'enfant, tout au long de son cursus, vit des ruptures : famille, garderie, école maternelle, école primaire, collège, lycée, etc. Ces ruptures sont souvent mal vécues, même si des personelles existent, les méthodes, les pratiques sont inévitablement modifiées, les acquis ne sont pas toujours pris en compte, un des objectifs c'est d'établir un suivi du jeune enfant.

- pour la réussite, contre l'échec

La finalité de l'éducation n'est pas seulement la réussite scolaire, mais celle de l'insertion sociale et professionnelle dans la société. Cette insertion ne repose pas seulement sur la réussite à l'école .par de bon résultats au divers examens et concours, au cursus scolaire, et universitaire, par la maîtrise des savoirs ou des humanités. Elle est favorisée par la valorisation des potentialités de l'enfant tant culturelle que positive ; la possibilité pour l'enfant d' « avoir ouvert tous les chemins » lui permet de trouver ce qui lui permettra d'exprimer sa personnalité ; ce doit être une priorité. (Ibid, P141.142).

6-2) Les objectifs de l'aménagement de temps scolaire :

Le principe de cette opération est de proposer aux enfants des écoles maternelles et primaires, publique et privées, de nouvelles pratiques sportives,

culturelles et scientifique pendant et en dehors du temps scolaire à partir des projets d'école.

- Les horaires aménagés permettent la pris en compte des rythmes de vie et de l'équilibre de l'enfant.

- Les ateliers sont animés par des intervenants spécialisés, recrutés en fonction de leurs compétences et leurs qualifications.

- Dans un souci d'harmonisation avec les projets d'écoles déposés à l'inspection académique pour trois ans, les actions CATE sont accessibles à toutes les écoles maternelles et primaires selon la procédure suivante :

- 1 - Constitution d'un projet complet dans le respect des différents points évoqués dans le dossier de présentation et avec le soutien technique éventuel du coordinateur CATE.

- 2 - Détermination du choix des ateliers à partir du programme des ateliers CATE proposés et des projets d'implantation d'actions municipales. (Ibid, P128).

- Impulser une pratique pédagogique régulière et de qualité des activités physique et sportive dans les écoles.

- Mettre en place, à terme un véritable aménagement du temps de l'enfant qui tient compte des rythmes de vie pour un développement harmonieux de sa personnalité tant sur plan physique que naturel.

- Chercher des partenaires susceptibles d'apporter un soutien logistique, technique au financier pour valoriser les activités éducatives.

- Permettre une meilleure assimilation des savoirs scolaires

- En insérant mieux les le jeune dans son cartiers et en donnant du sens à sa vie de collégien, contribuent à le motiver davantage et à faciliter sa réussite scolaire (ibid, P148).

7) Les effets de l'aménagement de temps scolaire :

D'après les résultats des enquêtes de des expériences faites par des spécialistes qui ont constaté que l'aménagement de temps scolaire a des effets positives sur l'enfant (l'élève) et les enseignants sont (ROGER.S et CACCIA. M.F, op-cit, P 66- 68) :

7-1) L'enfant :

Sur le plan psychologique : Des parents ont observé une moindre fatigue des enfants et une diminution des petites maladies pendant la période hivernale avec un absentéisme plus faible à l'école.

- Des enfants moins tendus, plus calmes avec une vigilance semble meilleurs.

- Développement d'un grand nombre de compétences transversales et psychoaffectives fondamental pour une bonne construction identitaire et un processus de valorisation en soi, être capable d'affirmer des choix, avoir l'esprit critique être curieux.

Sur le plans psycho-cognitif le développement des compétences psycho-cognitives favorable aux apprentissages et aux comportements par rapport à l'école trois indicateurs le démontrent :

- Le plaisir d'aller à l'école.
- Le degré de satisfaction des ateliers.
- L'amélioration de la relation à l'école et au savoir.

Sur le plan sociaux, culturelles, une mobilisation d'acteur dans une logique d'interaction éducatives au profit de l'enfant est possible, ce temps est créateur de liens d'interrelations entre les acteurs de les institutions l'évolution de leurs valeurs et de leurs attitudes a constitués à maintenir dans la même unité un réseau complexe d'action éducative et inventivité sociale, favorisant un environnement propice à la construction de l'enfant par ses savoirs. C'est en ce sens que l'on peut qualifier ce temps intermédiaire de temps de relance sociale et culturelle entre les différents acteurs, espaces et temps sociaux.

7-2) L'enseignant :

Les enseignants qui étaient réticent pour les après-midi « sans cartable » ne voient que des avantages à ces changements aussi bien sur le plan de travail que sur le plan personnel ils disent avoir « une plus grande disponibilité sur le plan personnel, la possibilité d'encadrer des ateliers assorties d'avantage financiers et des après-midi libres qui permettent de profiter d'un temps personnel.

Concernant les effets sur la qualité de vie professionnelle les raisons positives avancés par les enseignants sont les suivants :

- être plus près du rythme de l'enfant.
- Permettre un minimum de travail en équipe.
- Avoir une meilleure ambiance générale.
- Des relations entre intervenants et enseignants.
- Une plus grande disponibilité l'après-midi »

Les enseignants perçoivent également les avantages sur le plan du travail. Ils disent avoir :

- « une grande efficacité dans leurs travail.

- De meilleures conditions de travail.
- Des après-midi libérés qui permettent de préparer le travail en équipe »

Cela se traduit concrètement par une stabilisation des enseignants sur leurs postes, une nouvelle dynamique dans l'école et un renforcement du travail en équipe.

8) la scolarisation a double vacation et ces modèles :

8-1) La scolarisation a double vacation :

L'enseignement à « double vacation » ou « double flux » ou a « mi-temps » ceux sont Les distinctions terminologiques de la double vacation n'apparaissent pas dans tous les pays, elle a des significations précises des termes dans des différents contextes.

Au Zimbabwe, « la scolarisation double horaire est également appelée « place chaude », par ce qu'on dit que les places à l'école n'ont jamais le temps de refroidir. le personnel enseignant, au Mexique, était désigné par le vocable « maitre taxi », par ce que beaucoup d'entre eux sautaient dans un taxi aussitôt la classe du matin finie, pour aller faire les classes de l'après-midi ailleurs. En Afrique du sud et en Namibie, la scolarisation a double vacation est appelée « substitution », terme qui fait écho a un usage aux états unis remontant à 1920 ». (BRAY.M, 2009, P20).

En Uganda le terme « double vacation a été appliqué aux écoles qui reçoivent les mêmes classes le matin et l'après-midi. Par opposition les écoles accueillent des classes différentes le matin et l'après-midi ont était dites « a double horaire ».

La double vacation, telle que pratiquée en guinée, permet à deux groupe d'élèves distincts d'utiliser alternativement les mêmes locaux, chaque groupe

étant doté d'un enseignant. En permettant une utilisation double des locaux et des équipements, cette pratique permet de scolariser plus d'élèves tout en limitant les dépenses publiques d'investissement en termes de bâtiment et d'équipement scolaires. (KARAMOKO.M.K et ALL, 2013, P66)

La double vacation doit surtout être considérée en Guinée comme « une alternance qui s'opère dans la journée et par semaine. Le premier groupe étudie le matin et le second l'après-midi à la cour d'une semaine donnée. La semaine suivante le groupe qui suivait les cours le matin passe l'après-midi et vice versa. Et les horaires d'apprentissage sont aménagés de façon à ce que la durée totale d'enseignement soit sensiblement la même que celle des classes à simple vacation, soit 30 heures par semaine. L'aménagement des horaires est le suivant :

- Groupe pédagogique 01 : 8 heures à 13 heures
- Groupe pédagogique 02 : 13 heures à 18 heures » (ibid, P67).

Au Botswana, « la double vacation est un terme employé pour décrire les écoles qui reçoivent des élèves différents le matin et l'après-midi, mais qui ont le même nombre d'heures de classe que les écoles à horaires unique et des écoles de la demi-journée reçoivent également des élèves différents le matin et l'après-midi, mais le nombre d'heures de classe est réduit et c'est le même maître qui fait la classe aux deux groupes ». (BRAY.M, op-cit, P22).

La double vacation donc est un genre de système où les écoles accueillent deux groupes distincts d'élèves au cours d'une journée d'école, la première suit généralement la classe du début de la matinée jusqu'à midi et la seconde de midi jusqu'à la fin de l'après-midi, chaque groupe utilise les mêmes bâtiments, les mêmes équipements et installations. Dans certains systèmes ce

sont les mêmes maitres qui assurent l'enseignement pour les deux groupes, alors que dans d'autres ce sont des maitres différents.

En mettant en relation l'effet de la double vacation aux couts qui lui sont attachés, on peut avoir une idée plus précise de l'intérêt de ce mode d'organisation en termes de politique éducative.

8-2) Les modèles d la scolarisation a double vacation :

Des enquêtes à l'échelle internationale montrent qu'il existe de nombreux modèles différents de scolarisation à double vacation. Ce chapitre décrit brièvement les modèles les plus courants de la scolarisation à double vacation (ibid, P26.32) :

8-2-1) Vacation successive :

Un groupe d'élèves quitte l'école avant l'arrivée du groupe suivant

8-2-2) Vacation en chevauchements :

Les élèves arrivent et partent à des heures différentes, mais il y a une période pendant laquelle ils se trouvent ensemble dans l'enceinte de l'établissement.

8-2-3) Variation dans la durée de la semaine scolaire.

A Hong-Kong par exemple, on sept période de cours par jour, du lundi au vendredi, plus six période, un samedi sur deux cela fait 76 période toutes les deux semaines, soit une moyenne de 38 périodes de cours par semaine.

8-2-4) Enseignants aux enseignants qui partagent leur temps :

Les écoles ont des maitres différents pour les classes du matin et de l'après-midi.

8-2-5) Ensemble des bâtiments pour deux niveaux d'éducation :

Certain établissement reçoivent les enfants du cycle élémentaires le matin et ceux du cycle moyen l'après-midi par exemple.

8-2-6) Système urbain et ruraux :

Les systèmes à double vocation sont plus courants dans les régions urbains, à cause de :

- Les terrains sont chers dans la ville
- La grande densité de la pop en zones urbaines et dans les zones rurales a cause de :
 - Même si le terrain y est moins cher, il est important de réduire les couts.
 - Les zones rurales souffrent fréquemment d'une pénurie de maitre, les systèmes dans lesquels le personnel enseignant fait la classe à pas d'un groupe d'élèves peut réduire ces problèmes.

8-2-7) Externats et internats :

Son objectif principal c'est réduire le cout.

8-2-8) Roulement quotidien hebdomadaire et mensuel :

Au lieu de suivre une alternance matin après-midis, les classes peuvent être alternées au rythme d'un jour sur deux, une semaine sur deux ou un mois sur deux.

8-2-9) Classes recevant à la fois des enfants et adultes :

Les écoles peuvent être utilisées pour les enfants pendant la journée et pour les adultes le soir, et les cours du soir peuvent être assurés par les enseignants de l'école ou par des personnes extérieures.

8-2-10) Locaux empruntés ou loués :

Sont les écoles privés et les écoles communautaires empruntent ou louent les locaux des écoles publiques lorsque celles-ci sont fermées pour la journée, et ceci revient en fait à un système à double vacation, puisque les bâtiments sont utilisés deux fois par deux groupes d'élèves.

8-3) L'atmosphère générale des écoles à double vacation:

La plupart des acteurs de l'éducation s'accordent sur le fait que l'atmosphère des écoles à double vacation ne vaut pas celle des écoles à vacation unique. Ils estiment que dans les systèmes à double vacation :

- La journée scolaire se déroule sous une pression accrue. Tout le monde semble toujours pressé. Les récréations sont abrégées et le temps d'enseignement est parfois réduit.

- Les élèves et le personnel des différentes vacations ont du mal à nouer des liens entre eux. Dans un système à double vacation, ils ont le sentiment d'appartenir à deux écoles, et non à une. C'est particulièrement vrai quand chaque vacation a son propre directeur.

- Lorsque les classes du matin commencent très tôt, les enfants sautent quelque fois leur petit déjeuner. Ensuite, ils ont faim et peinent à se concentrer sur leurs cours.

- Sous les climats chauds, en particulier, les enfants ont du mal à étudier l'après-midi car ils sont fatigués. Les maîtres, eux aussi, sont fatigués l'après-midi, surtout s'ils ont déjà fait classe pendant l'horaire complet du matin.

- Les maîtres qui enseignent pendant plus d'un horaire risquent d'avoir moins de temps pour préparer leurs cours et pour corriger les devoirs

- Avec une population scolaire nombreuse, il est difficile au personnel de connaître tous les élèves personnellement, ce qui peut accroître les problèmes de

discipline. Les élèves peuvent rester dans l'enceinte de l'établissement, mais manquer la classe en prétendant qu'ils font partie de la vacation qui n'a pas classe.

- Si les élèves de la vacation de l'après-midi arrivent à l'école en avance, ils peuvent faire du bruit et perturber les cours des élèves de la vacation du matin. Les mêmes problèmes peuvent se poser si les élèves de la vacation du matin s'attardent à l'école au lieu de rentrer chez eux aussitôt la classe terminée.

- D'un autre côté, si l'on interdit aux élèves de la vacation de l'après-midi d'arriver avant l'heure de début des cours et si les élèves de la vacation du matin partent immédiatement après la fin de la classe, la période de transition risque d'être chaotique. Une école qui se vide et se remplit tout d'un coup diminue chez les élèves et les enseignants le sentiment d'appartenance à l'établissement. L'école ressemble à une « machine à enseigner » ou à une usine.

- Les maîtres ne peuvent pas utiliser l'espace mural avec autant de liberté. Les élèves de la vacation du matin peuvent toucher aux décorations murales des élèves de la vacation de l'après-midi et vice-versa. De la même manière, les maîtres ne peuvent pas laisser le travail écrit sur le tableau noir jusqu'au lendemain. Élèves et maîtres ont moins le sentiment que leur salle de classe leur appartient. Ces problèmes n'influencent pas nécessairement de façon désastreuse sur l'apprentissage des élèves. Toutefois, les décideurs doivent tout au moins être conscients des raisons pour lesquelles la scolarisation à double vacation est généralement si peu appréciée. (Ibid, P56.57).

9) Les systèmes à double vacation et la justice sociale :

Les systèmes à double vacation peuvent grandement contribuer à la justice sociale, car ils permettent aux gouvernements d'élargir l'accès à l'éducation pour un coût modéré. Les gouvernements peuvent être amenés à choisir entre :

- La scolarisation à vacation unique pour certains et pas de scolarisation pour d'autres.
- La scolarisation à double vacation pour tous.

La deuxième option est beaucoup plus équitable. Elle peut exiger quelques sacrifices, en termes de qualité, de la part des élèves qui auraient eu des places dans la première option, mais les ressources dont dispose la sont réparties de façon à toucher plus de personnes. Les systèmes à double vacation peuvent également aider les groupes à faibles revenus d'autres façons :

- Certaines familles sont trop pauvres pour laisser leurs membres passer toute la journée à l'école car elles ne peuvent pas se permettre de renoncer aux revenus apportés par le travail des enfants ou des jeunes. Les systèmes qui reposent sur la scolarisation à la demi-journée diminuent la gravité du problème en permettant aux jeunes d'aller à l'école tout en gagnant leur vie.
- Même quand les jeunes de familles pauvres ne gagnent pas directement de l'argent, ils doivent s'occuper des enfants plus jeunes. La scolarisation à double vacation peut permettre aux jeunes de se charger des tâches domestiques à tour de rôle : quand l'un est à l'école, l'autre ne l'est pas, et vice versa.
- Les droits de scolarité élevés excluent également les enfants pauvres de l'école. En réduisant les coûts, la scolarisation à double vacation peut aussi diminuer les droits de scolarité.

Un système de scolarisation à horaire unique peut contraindre les autorités à exclure de nombreux enfants de l'école. Un système à horaire double permet d'augmenter les effectifs et de rejeter moins d'enfants. Du point de vue de l'équité, le système à triple session est sans doute le meilleur de tous.

Néanmoins, il est rare que tout le monde fréquente une école à double vacation et la question est donc de savoir quels groupes sociaux fréquentent les

écoles à vacation unique et quels sont ceux qui fréquentent les écoles à double vacation. Les décideurs doivent éviter que la scolarisation à double vacation ne renforce les inégalités sociales. Il est donc important de bien considérer les incidences des différentes stratégies du point de vue de l'équité. (Ibid, p71.75) :

9-1) Écoles rurales et écoles urbaines :

Les écoles rurales sont souvent désavantagées par rapport aux écoles urbaines. Elles sont moins bien dotées en manuels et en matériels divers, ont moins de chances d'avoir des enseignants qualifiés, elles peuvent être obligées de mettre en place des classes uniques à plusieurs niveaux et, dans les pays pauvres, peuvent ne disposer ni d'électricité ni d'autres équipements. En revanche, le chapitre 1 montre que les écoles rurales étaient moins susceptibles d'adopter les systèmes à double vacation. Une politique qui demande uniquement aux écoles urbaines de mettre en place des vacances doubles pourrait aider à compenser les autres injustices du système

9-2) Riches et pauvres :

Les inégalités existent également à l'intérieur des zones urbaines. Les communautés riches ont généralement plus d'influence que les pauvres et peuvent protester contre le fait que leurs enfants aillent dans des écoles à double vacation. Les systèmes à double vacation renforcent les inégalités s'ils ne sont appliqués que dans les communautés pauvres. La justice sociale exige que ces systèmes fonctionnent aussi dans les communautés riches.

9-3) Groupes raciaux différents :

Sous le régime de l'apartheid imposé au Zimbabwe (alors appelé Rhodésie du Sud) à l'époque coloniale, des systèmes éducatifs différents existaient pour les populations européennes, asiatiques, métisses et noires. Peu avant l'indépendance, en 1980, les écoles pour les Européens, les Asiatiques et

les métis ont été renommées écoles du Groupe A, et celles réservées aux Noirs écoles du Groupe B. Ces catégories ont été unifiées après l'indépendance, mais l'intégration raciale réelle a été lente et d'importantes disparités en termes de financement ont persisté. Preuve de ces disparités, deux décennies après l'indépendance, la scolarisation à double vacation était beaucoup plus fréquente dans les écoles de l'ancien Groupe B que dans celles de l'ancien Groupe A (Nhundu, 2000). La Namibie a été confrontée à un problème similaire et la scolarisation à double vacation était perçue comme perpétuant les inégalités raciales et sociales (Kleinhans, 2002). Il aurait été préférable d'avoir le même système pour toutes les communautés.

9- 4) Élèves brillants et faibles sur le plan scolaire :

Au cours des années 1980 et 1990, à Trinité et Tobago seuls les établissements d'enseignement secondaire du premier cycle (classes de 7^e à 9^e années) fonctionnaient selon le système à double vacation.

Les établissements d'enseignement secondaire complet (classes de 7^e à 11^e années) étaient à vacation unique. La répartition des élèves était fonction des résultats aux examens : ceux qui avaient de bons résultats allaient dans des établissements d'enseignement secondaire complet, les autres dans les établissements secondaires du premier cycle (London, 1993). Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que la société associe la scolarisation à double vacation à un faible niveau de résultats scolaires et, dans la mesure où la double vacation impose des contraintes aux enseignants, les établissements secondaires du premier cycle souffrent d'un double handicap.

Des études ont montré que les résultats scolaires ne sont pas déterminés par les seules aptitudes innées de l'enfant, mais aussi par le soutien familial et les conditions d'apprentissage. Ainsi, alors que le système en vigueur à Trinité et Tobago semblait distinguer uniquement entre élèves brillants et médiocres, en

réalité il en établissait également une entre riches et pauvres. Les établissements secondaires complets recrutent principalement parmi les groupes de niveau socio-économique élevé, les établissements d'enseignement secondaire du premier cycle parmi les groupes de niveau socio-économique inférieur.

Si les décideurs avaient voulu rendre le système plus équitable, ils auraient dû l'inverser. Les écoles à journée entière auraient fonctionné en double vacation ou n'auraient sélectionné que les moins performants, tandis que les établissements d'enseignement secondaire du premier cycle auraient fonctionné avec un horaire unique ou n'auraient sélectionné que les meilleurs élèves.

Mais ce changement d'orientation aurait été politiquement explosif. Il aurait remis en question les privilèges des riches et soulevé une rigoureuse opposition de la part de groupes influents. Il aurait sans doute été plus réaliste, politiquement, de veiller simplement à ce que tous les établissements scolaires soient à vacation unique ou à double vacation.

9-5) Horaires appréciés et horaires peu appréciés :

Il peut également exister des inégalités entre établissements à double vacation. Les horaires du matin sont généralement plus appréciés que ceux de l'après-midi. Il pourrait être injuste que certains enfants bénéficient de l'horaire du matin, alors que d'autres subissent l'horaire de l'après-midi pendant toute leur scolarité. Ce problème peut être atténué grâce aux formules d'organisation interne examinées au chapitre 6. Par exemple, si une école primaire à double vacation reçoit les classes 1, 3 et 5 le matin et les classes 2, 4 et 6 l'après-midi, tous les enfants connaîtront en alternance les horaires du matin et ceux de l'après-midi au cours de leur scolarité. Une autre solution consiste, pour les écoles, à recevoir les classes 1 à 6 le matin et, parallèlement, d'autres classes 1 à 6 l'après-midi, en demandant aux classes d'effectuer un roulement de temps à autre.

Les systèmes à double vacation seront plus équitables si les élèves pratiquent l'alternance des horaires. Les élèves qui commencent par les classes du matin seront ultérieurement invités à suivre les classes de l'après-midi et vice-versa. La question qui se pose alors est celle de la fréquence de cette alternance des élèves. Le roulement annuel est peut-être le plus simple et celui qui perturbe le moins les arrangements familiaux. Lorsque l'alternance des classes devient trop fréquente, les parents sont désorientés et les familles ont du mal à s'installer dans de nouvelles habitudes. Cependant, certaines autorités préconisent une rotation plus fréquente afin de favoriser à la fois l'équité et la variété. En Érythrée, certaines écoles à double vacation ont une rotation semestrielle, certaines écoles du Laos une rotation mensuelle ; un rapport au Ghana a recommandé un roulement toutes les deux semaines, et certaines classes en Gambie et au Zimbabwe ont un roulement hebdomadaire.

Dans les systèmes à double vacation, les enseignants ont aussi tendance à préférer les horaires du matin. Les décideurs doivent éviter le risque de voir tous les bons enseignants attirés par l'horaire du matin par un effort délibéré visant à assurer une répartition équitable des bons enseignants. Un programme de roulement aiderait sans doute à rendre le système plus équitable.

10) Objectifs et fonctionnement de la scolarisation à doubles vocation :

- Son objet principal est d'accroître le nombre de places disponible à l'école en limitant les contraintes budgétaire.
- Son introduction permet d'utiliser un seul ensemble de bâtiments et d'installation pour recevoir un plus grand nombre d'élèves, elle aide à se rapprocher de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire universel.

- L'accroissement de nombre de place à l'école élargit l'accès, ce qui aide le gouvernement à atteindre leurs objectifs de justice sociale.
- Lorsque il y a « une pénurie des maitres », il est possible d'encourager le personnel enseignant a faire la classe pendant plus horaire, ou la scolarisation a doubles vocation peut aussi permettre aux autorité de mieux utilise des ressources humaines rares.
- Le personnel enseignant reçoit généralement une rémunération plus élevée lorsque il fait la classe pendant plus d'un horaire, alors la scolarisation doubles vocation permet aux maitres d'augmenter leurs revenus et réduit les tensions politique que suscites des traitements de base peut élever.
- Il réduit les couts et les droits de scolarité.
- Permet aux enfants des familles pauvres de consacré au travail un plus grand nombre d'heures par jour et aussi de gagner l'argent pour subvenir a leurs propres besoins et a ceux de leurs familles.
- La scolarisation à doubles vocation peut être introduite pour éviter les classe top chargées.

Toutefois la scolarisation à doubles vocation peut également poser des problèmes, la journée scolaire en particulier dans ce système est souvent un raccourci, ce qui veut dire que la qualité est sacrifiée à la quantité (les élèves perdent une part d'enseignement en classe et des activités préscolaire), en autre si les maitres assurent plusieurs horaires, ils risquent d'être fatigués et c'est un autre facteur de dégradation de la qualité.

Les systèmes de la doubles vocation s'ont parfois accusés d'être a l'origines de problèmes sociaux, les enfants étant occupés en classe pendant des périodes plus courtes et ayant plus de temps pour trainer la rue et provoquer des désordres (ibid,p22-23).

11) Dotation en personnel et gestion De la scolarisation a double vacation :

La mise en place de systèmes à double vacation posera sans doute d'importantes questions concernant la dotation en personnel et la gestion. Les décideurs doivent juger s'il faut partager le personnel entre les vacances et les praticiens trouver les moyens de faire fonctionner le système de façon efficace. La gestion représente un véritable défi dans le cas des systèmes de vacances qui se chevauchent. (Ibid, P.98.101) :

11-1) Dotation en personnel des systèmes de la double vacation :

Il existe 3 catégories de dotation :

11-1-1) Les directeurs :

Dans certains pays, les écoles à double vacation ont un seul directeur, tandis que dans d'autres, elles ont deux. Du point de vue auquel on se place, car chaque type de système a ses bons et mauvais côtés. Ce qui est un avantage dans un système devient un inconvénient dans l'autre.

- Avantages à n'avoir qu'un directeur :

- Le directeur ou la directrice peut gérer le fonctionnement de l'école tout entière. Il ou elle peut transférer les élèves et le personnel d'une session à l'autre, contrôler l'entretien des installations, éviter les doubles emplois dans les achats à effectuer pour les horaires du matin et de l'après-midi ; il ou elle peut aussi encourager le développement d'un esprit de corps pour l'ensemble de l'établissement.

- La session du matin peut avoir plus de prestige. Les responsables de l'éducation peuvent alors subir des pressions pour affecter les meilleurs directeurs aux horaires du matin, laissant aux horaires de l'après-midi le personnel de second ordre, problème qui ne se pose pas avec un seul directeur.

- Les parents qui ont des enfants dans les deux horaires ont affaire à un seul directeur pour parler de leurs difficultés.

- L'école a plus de souplesse pour organiser les classes. Par exemple, il serait difficile à une école avec deux directeurs d'avoir des classes de 2e, 4e et 6e années ayant cours le matin et des classes de 1re, 3e et 5e années ayant cours l'après-midi. Un tel système pécherait par manque de continuité, car les directeurs « perdraient » leurs élèves tous les ans lors de leur passage à l'autre horaire, pour les récupérer l'année suivante.

- Si des horaires séparés ont chacun leur propre directeur, les responsables de l'éducation doivent trouver un grand nombre de personnes compétentes pour ces postes à responsabilités. Si les deux horaires sont réunis sous l'autorité d'un seul directeur, la demande de cette catégorie de personnel baisse et le système est moins menacé par les faibles disponibilités en personnel de direction de qualité.

- Inconvénients de n'avoir qu'un directeur :

- Les journées de travail peuvent être très longues du début de l'horaire du matin à la fin de l'horaire de l'après-midi, ce qui risque d'être extrêmement épuisant et le directeur peut ne pas bien s'acquitter de sa tâche.

- Dans la plupart des systèmes, le traitement du directeur d'un grand établissement est supérieur à celui du directeur d'une petite école. En outre, des compléments de traitement peuvent être nécessaires pour compenser la longueur de la journée de travail ; dans les grands établissements, il est essentiel de nommer des directeurs adjoints. Le système risque alors d'être plus coûteux que l'autre solution qui consiste à avoir deux directeurs d'un niveau moins élevé pour les deux horaires.

- Les directeurs qui assument la charge des deux sessions ont un personnel nombreux et un grand nombre d'élèves qu'ils ne peuvent connaître aussi bien individuellement. Les directeurs chargés d'un seul horaire sont en mesure de mieux connaître leurs enseignants et leurs élèves.

- Le nombre de postes à pourvoir par promotion est plus réduit. Un système qui a des directeurs distincts pour des horaires distincts comporte un plus grand nombre de postes à pourvoir par promotion.

Ces avantages et ces inconvénients ont été présentés dans la perspective d'un seul directeur pour l'ensemble de l'établissement. Dans la plupart des cas, les avantages et les inconvénients opposés valent pour les systèmes qui ont des directeurs distincts pour chaque horaire. Les responsables de l'éducation compétents décideront quel système est le plus approprié selon leurs préférences.

Lorsque des écoles à double horaire ont un directeur distinct pour chaque horaire, les établissements souffrent souvent d'une mauvaise organisation de l'entretien des bâtiments et des équipements. Les directeurs peuvent aussi avoir du mal à se concerter à propos de l'emploi du personnel auxiliaire. Une administratrice chevronnée de Hong Kong a utilisé deux stratégies pour atténuer ces problèmes :

- Connaissant les personnalités de ses collaborateurs, elle a évité d'affecter au même établissement deux directeurs ayant potentiellement l'esprit de compétition, recherchant plutôt une personne avec de fortes qualités de direction et une autre capable d'accepter l'autorité de la première.

- Elle a demandé aux directeurs d'établir clairement le partage des responsabilités. C'est ainsi que l'un peut être responsable des secrétaires, l'autre du personnel de nettoyage, d'entretien et de sécurité.

11-1-2) Les enseignants :

Le personnel enseignant peut faire classe dans le cadre :

- D'un seul horaire ;
- D'un horaire complet et d'une partie de l'autre ;
- De deux horaires (ou davantage) en assurant une partie de chacun ;
- De deux horaires (ou davantage) qu'ils assurent en totalité.

Le choix du système dépend en partie des facteurs suivants :

- Le partage des maîtres est couramment pratiqué, en particulier dans les systèmes à triple vacation, parce que les horaires sont courts. Il l'est moins lorsque les différents horaires ont des directeurs différents, parce que cette structure crée des difficultés pratiques.

- L'ampleur du partage des enseignants dépend aussi de la matière qu'ils enseignent. Par exemple, s'il y a habituellement assez de travail dans le cadre d'un seul horaire pour les professeurs d'anglais, de mathématiques et d'études sociales, ce sera probablement moins vrai pour les professeurs de musique, d'économie domestique et de dessin technique. Les spécialistes de ces disciplines doivent souvent faire classe pendant la deuxième moitié des horaires du matin et la première moitié des horaires de l'après-midi.

- L'attitude des enseignants est, bien entendu, un facteur déterminant du succès ou de l'échec des systèmes à double vacation. Si les enseignants apprécient les systèmes ou tout au moins sont disposés à leur apporter leur concours, la machine peut fonctionner sans à-coups. Mais s'ils ont le sentiment d'être surmenés, mal rémunérés et insatisfaits dans l'exercice de leur profession, l'innovation a peu de chances de réussir. Les décideurs doivent donc se montrer réalistes dans leurs attentes. De nombreux enseignants apprécient la

scolarisation de la demi-journée parce que, tout en conservant le même salaire de base, ils ont davantage de temps libre pour leurs propres affaires. Ils peuvent également apprécier la possibilité d'augmenter leurs revenus en enseignant en plus dans un deuxième horaire.

Mais ils éprouvent parfois un sentiment d'insatisfaction devant les contraintes professionnelles imposées par les doubles vacations, et le personnel enseignant des pays tropicaux est peu enthousiaste à l'idée d'enseigner dans la chaleur l'après-midi.

- Le personnel enseignant peut aussi se partager entre les différents horaires lorsqu'il encadre des activités périscolaires. Par exemple, les élèves de deux horaires ou de tous les horaires peuvent participer ensemble à des matches de football, à des concours de musique, à des activités sportives, à des excursions sur le terrain, etc.

11-1-3) Le personnel auxiliaire :

De nombreuses écoles à double vacation qui ont des personnels enseignants distincts pour les différentes vacations n'ont qu'une seule équipe de secrétaires, de personnel de nettoyage, de veilleurs de nuit, de cuisiniers, de coursiers et autres personnels auxiliaires. Ceci peut permettre de réaliser des économies substantielles sur les salaires.

Ce type de système nécessite des dispositions spéciales pour s'assurer que les différentes tâches sont convenablement accomplies. Par exemple, dans un pays où la journée de travail normale du personnel de bureau est de 8 heures à 16 heures, une école à double vacation peut être ouverte de 7 h 30 à 17 h 30. Ceci implique :

- soit que le bureau de l'école est fermé pendant une partie de la journée scolaire (et l'horaire de l'après-midi en souffrira davantage que celui du matin)

- soit que le personnel de bureau travaille lui aussi selon un système à vacations qui se chevauchent, une ou plusieurs personnes arrivant et partant tôt, tandis que les autres arrivent et partent plus tard

11-2) La gestion des systèmes à double vacation :

De nombreuses difficultés et techniques de gestion ont déjà été évoquées. Néanmoins, il n'est pas inutile de faire plusieurs remarques complémentaires.

Les problèmes de gestion des écoles augmentent considérablement lorsqu'on ajoute des vacations supplémentaires. Les systèmes à vacations qui se chevauchent sont les plus difficiles à gérer.

Il est évident que les tâches de gestion sont plus difficiles dans les écoles à double vacation que dans celles à vacation unique. C'est vrai des écoles à double vacation en succession, mais plus encore des écoles à vacations en chevauchement.

Ceci a des incidences sur le recrutement et la formation. Avant de mettre en place ou de généraliser un système à double vacation, les autorités compétentes feront bien de s'assurer qu'elles disposent d'un personnel compétent en nombre suffisant pour faire fonctionner les établissements. Elles pourront aussi organiser de courts stages de formation pour examiner les moyens de :

- Répartir les enseignants entre les différentes vacations ;
- Répartir le personnel auxiliaire entre les différentes vacations ;
- Encourager un sentiment d'unité dans des établissements divisés en deux vacations ou davantage ;
- Régler les mouvements des élèves, en particulier :

- Dans les vacances successives au moment du passage de l'une à l'autre,
- Dans des systèmes de vacances qui se chevauchent au moment où deux groupes ou plus sont présents en même temps dans l'établissement ;
- Faire en sorte que les activités périscolaires reçoivent l'attention requise ;
- Adapter le programme (s'il est nécessaire de réduire le nombre d'heures d'enseignement quotidien) ;
- Entrer en contact avec les parents pour des questions telles que la nutrition, la sécurité pendant les trajets scolaires (en particulier si le système à vacances multiples impose des trajets de nuit), le roulement des vacances, etc. Ces stages de formation peuvent ne durer qu'une semaine ou être plus longs. Ils peuvent être animés par les directeurs et leurs adjoints, qui ont eux-mêmes dirigé des écoles à vacances multiples et trouvé des solutions à ces difficultés

12) Scolarisation à double vacation et rapport coût-efficacité :

Le modèle d'éducation ayant un bon rapport coût-efficacité n'est pas nécessairement celui qui génère le produit de la meilleure qualité ; ce n'est pas non plus nécessairement le moins coûteux. C'est celui qui a le meilleur rapport qualité-prix dans les limites budgétaires qui s'imposent à l'acheteur.

Les systèmes à double vacation peuvent avoir un rapport coût-efficacité élevé. Ils peuvent permettre des économies financières notables sans entraîner nécessairement une baisse de qualité. Et même Lorsque la scolarisation à double vacation entraîne effectivement une certaine perte de qualité, les avantages qui résultent de la réduction des coûts unitaires et de l'accroissement des effectifs peuvent l'emporter sur le prix à payer en raison de la perte de qualité.

Ainsi qu'on l'a observé précédemment, ces facteurs pèseront évidemment d'un grand poids lors de la prise de décision. Néanmoins, les responsables de

l'éducation ne peuvent pas se contenter de poser en principe que des systèmes à double vacation fonctionneront avec un bon rapport coût-efficacité. Elles doivent prendre certaines mesures septiques à cet effet, notamment (Ibid, P116.119) :

12-1-Choix du modèle :

Ce modèle relativement simple est celui qu'on observe dans le plus grand nombre de pays. Les gouvernements peuvent aussi souhaiter examiner le système des vacances en chevauchement ainsi que d'autres modèles signalés au chapitre

12-2-Structures de gestion :

Les écoles à double vacation posent de sérieux défis en termes de gestion. Les systèmes à triple vacation sont plus complexes que les systèmes à double vacation ou à vacation unique, et les systèmes à vacances en chevauchement sont plus complexes que ceux à vacances successives. Les autorités doivent s'inquiéter des structures de gestion, du recrutement ainsi que de la formation d'un personnel compétent. Il peut être souhaitable d'organiser de temps en temps de courts stages de formation.

12-3-Heures de classe :

Les systèmes à double vacation doivent être conçus de manière à limiter les sacrifices consentis en termes de durée des cours et d'activités périscolaires. Pour cela, il faut étudier soigneusement non seulement la durée de la journée, mais aussi celle de la semaine et de l'année scolaires. Il sera peut-être possible de compenser la perte de temps scolaire quotidien en utilisant mieux le samedi matin et en allongeant la durée des trimestres scolaires

12-4-Apprentissage hors de l'école :

On peut aussi diminuer l'effet de la réduction du nombre d'heures de classe en encourageant l'apprentissage en dehors de l'école. On peut demander aux enseignants de donner plus de devoirs à faire à la maison et donner des conseils aux familles sur la façon d'aider leurs enfants à faire leurs devoirs. Il est également possible de produire des manuels de qualité et du matériel spécial d'auto-apprentissage.

12-5- Utilisation des enseignants :

Les responsables de l'éducation doivent décider s'ils limitent l'utilisation des enseignants à un horaire ou s'ils leur demandent d'enseigner dans le cadre de deux horaires. La décision dépendra des disponibilités en enseignants compétents, de la position des syndicats d'enseignants, des estimations de l'effet de la fatigue des maîtres sur la qualité de leur enseignement, de la mesure dans laquelle le travail supplémentaire demandé sera rémunéré par des émoluments supplémentaires.

12-6- Salles supplémentaires :

Il a été signalé qu'une ou deux salles supplémentaires seraient d'un grand bénéfice. Les enseignants peuvent les utiliser pour des cours de rattrapage ou autres cours supplémentaires et les élèves pour faire leurs devoirs. Les autorités devront évaluer leurs contraintes en termes de budget et d'espace disponible pour juger s'il est possible de construire quelques salles supplémentaires dans chaque école.

12-7- Utilisation d'autres installations communautaires :

Si les locaux scolaires sont vraiment surchargés, il peut être possible d'utiliser d'autres installations communautaires. Les enseignants peuvent être encouragés à utiliser les terrains de sport publics, les bibliothèques, les salles des fêtes, etc....

En résumé, la scolarisation à double vacation peut avoir un très bon rapport coût-efficacité. Mais ce résultat n'est pas atteint automatiquement : il faut que les administrateurs prennent des mesures septiques pour atteindre cet objectif. S'ils ne peuvent ou ne veulent pas prendre ces mesures, le rapport coût-efficacité de la scolarisation à double vacation sera remis en cause et le modèle deviendra moins intéressant.

Une bonne gestion est importante dans tous les systèmes d'éducation, mais peut-être plus particulièrement en cas de vacances doubles. L'un des risques est que les questions de gestion ne soient pas suffisamment prises au sérieux parce que les doubles vacances sont seulement une mesure « Temporaire ». Or, l'expérience a montré que les mesures « temporaires » durent souvent de nombreuses décennies. Une des raisons pour lesquelles les écoles à double vacation fonctionnent bien à Hong Kong, en Malaisie et à Singapour (bien que les gouvernements de ces sociétés suppriment le système dès que possible) est la solidité de la culture en matière de gestion.

Pour les décideurs et les planificateurs des autres pays, il s'agit de savoir s'ils peuvent anticiper des compétences suffisantes en gestion pour justifier l'adoption du modèle. Il peut être plus judicieux de ne pas mettre en place un système à double vacation que de le faire sans y avoir suffisamment réfléchi au préalable et sans la capacité opérationnelle requise. Les exemples de manque de prévoyance sont malheureusement nombreux. Les promesses non tenues à l'égard des enseignants ont été particulièrement préjudiciables dans des pays comme le Cambodge et l'Ouganda (Geeves et Bredenberg, 2005; Kleinhans, 2004). Le non-paiement des heures d'enseignement dans les vacances supplémentaires a sérieusement entamé la réputation du système à double vacation, suscitant l'opposition de la société en général.

Résumé :

Pour conclure cette partie, on a déduit que le système de scolarisation à double vacation est un outil pris en charge par les écoles qui souffrent de la surcharge des classes, son but est à court terme d'améliorer l'efficacité de l'enseignement par une utilisation plus efficace du temps et à long terme de lutter contre l'échec scolaire et l'exclusion scolaire.

Chapitre III : La performance des enseignants a double vacation

- Preamble.

1- Définition de performance.

2- Les objectifs de la performance.

3- Les caractéristiques de la performance.

4- L'origine des méthodes modernes d'amélioration des performances.

5- La culture de la performance.

6- L'évaluation de la performance.

7- Les techniques de l'évaluation.

8- les caractéristiques des techniques de l'évaluation.

9- Les deux ongles de la performance.

10- Les stratégies de l'enseignant dans leur performance.

11- les exigences de la performance des enseignants.

- Résumé.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

Préambule :

Dans ce chapitre, nous évoquerons le sujet concernant la performance des enseignants chez les enseignants a double vacation, Elle évoque des aptitudes, des altitudes et des connaissances, on y trouve en autres l'idée de réussite. Cependant, on a évoqué le sujet de la culture de performance ainsi que ses objectifs, les caractéristiques de la performance et l'évaluation de la performance. Et les techniques de l'évaluation En fin on a soulevé les stratégies de l'enseignant dans leurs performances et les caractéristiques d'un enseignant performant.

1- Définition de la performance :

La performance implique des notions de capacités humaines et de charges de travail. Elle évoque des aptitudes, des altitudes et des connaissances, on y trouve en autre l'idée de réussite dans le travail. Être performant signifie d'abord et avant tout satisfaire aux exigences de son contrat de travail .Il s'agit essentiellement d'un résultat anticipé individuel ou collectif, dans l'exécution d'une tâche, d'une fonction ou d'emploi» (BERNATCHEZ. J-C, 2003, P8).

Emmanuel Maire et Mathieu Dubos dans leur ouvrage les clés de la performance ont défini cette dernière comme « L'exigence de parvenir à ses fins propres, une fois l'objectif fixé, il s'agit de donner le meilleur de soi pour l'atteindre .Etre performant, c'est réaliser un projet de manière telle que vous dépassez le niveau ou vous vous situiez précédemment .Dans tous les cas, il s'agit donc de poser un objectif valable et de tout faire pour l'atteindre » (Mucha. L, 2010, P15).

2 -L'objectif de la performance :

- Evaluer les qualités personnelles de l'employé.
- Evaluer le comportement de l'employé.
- Apprécier les réalisations de l'employé.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

- Mesurer la productivité.
- Identifier les besoins de formation.
- Evaluer le potentiel de l'employé.
- Etablir le plan de développement de l'employé (NDI .Zambo, B, 2003, P16).

3- Les caractéristiques de la performance :

- Evaluer à la fois le « quoi » (objectifs et le « comment » (compétences).
 - Système d'évaluation à points pour une notation consolidée et cumulée.
- Indicateurs détaillé des résultats attendus par rapport aux compétences et Objectifs.
- Accent sur les opportunités de développement sur le poste de travail et hors du Poste de travail.
 - Minimiser les inconvénients des différentes approches et méthodes
 - Maximiser les avantages des différentes approches et méthodes.
 - Accorder plus d'importance à l'entretien d'évaluation (ibid, P20).

4- L'origine des méthodes modernes d'amélioration des performances :

L'émergence des méthodes modernes d'amélioration des performances sont du a (ibid. p3-4) :

4-1- L'approche de Deming :

Deming affirme que l'organisation du travail doit donc être améliorée en permanence pour réduire les défauts autant que possible, c'est ce que l'on appellera l'amélioration continue. Les personnels seront désormais encouragés à diagnostiquer les causes des défauts (par exemple dans le cadre de groupes de travail) et à contribuer ainsi à trouver un remède à leur niveau aux problèmes d'organisation. Pour cela, ils utiliseront la démarche de résolution de problème.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

Mais, dans tous les cas, c'est bien à la direction de donner l'impulsion en vue d'améliorer l'organisation, en mettant en œuvre, à son niveau, la réduction des défauts, ce que l'on appellera la roue de Deming. (Gilles. B, 2010, p2)

4-2- La démarche de résolution de problème chez Deming :

Chaque fois qu'un défaut est constaté, il convient :

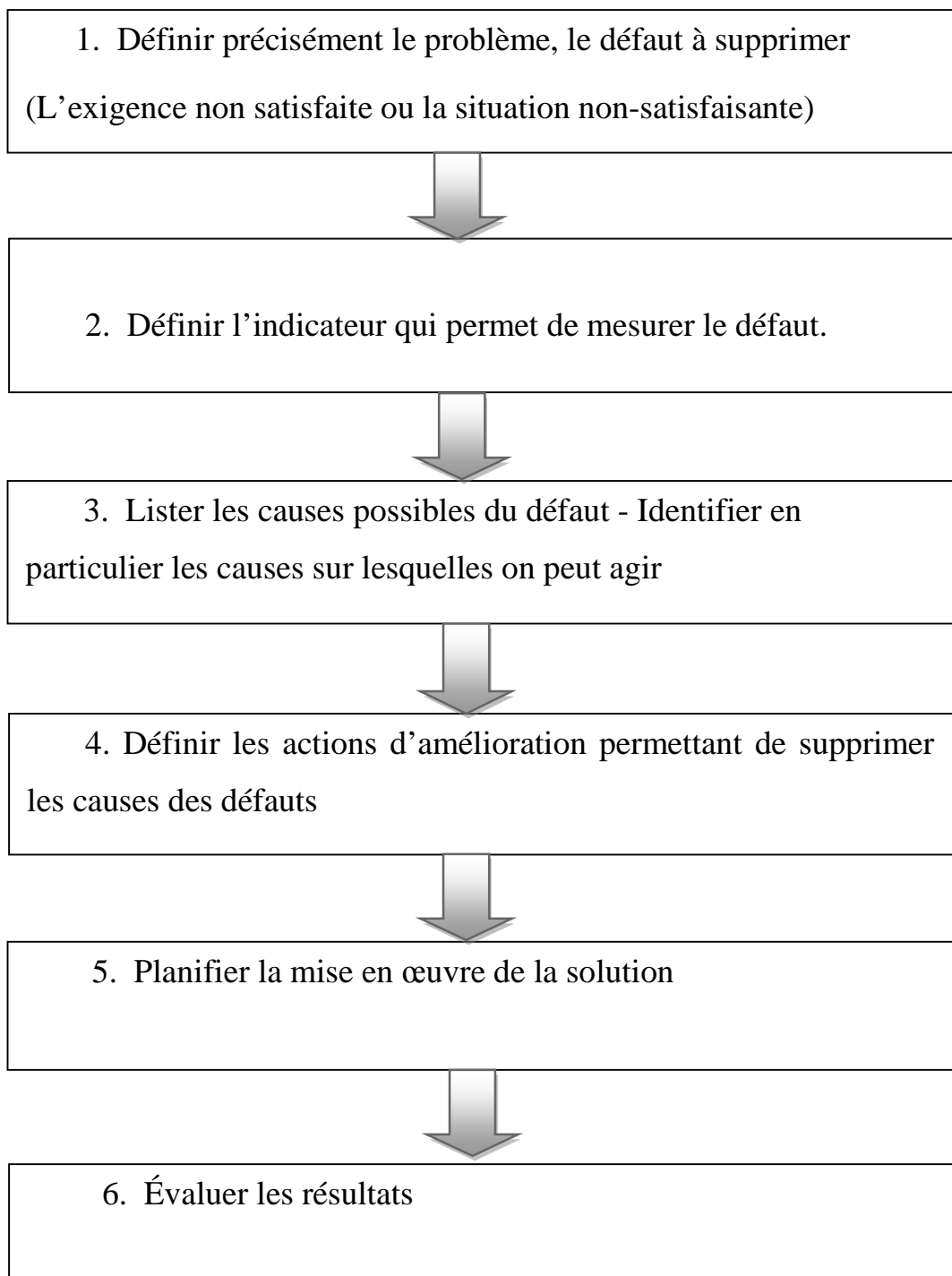
- de le supprimer (en remplaçant le produit ou le service défectueux) .
- D'en analyser les causes qui, on l'a vu, sont rarement individuelles et presque toujours organisationnelles.
- De définir les solutions adaptées au plan organisationnel afin que :
- Les causes du problème constaté ne se reproduisent plus.
- Des problèmes similaires n'apparaissent pas ailleurs.

La plupart des organisations, lorsqu'elles constatent un défaut, le suppriment ; mais combien d'entre elles en analysent systématiquement les causes et mettent en place des actions d'amélioration afin d'éviter qu'il se reproduise.

Les idées de Deming, nées dans l'univers industriel, se sont propagées aujourd'hui dans tous les types.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

Figure01 : Les étapes à suivre dans la démarche de résolution de Problème



La source :(GILLES. B, 2010, p42).

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

4-3- Les quatre étapes du management des performances chez Deming :

1- Planifier (préparer) les actions que l'on compte réaliser : définir des objectifs et les actions à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

2- Déployer (réaliser) les actions prévues.

3- Contrôler (évaluer) les écarts entre ce qui était prévu et les résultats obtenus.

4- Analyser les écarts pour les améliorer.

5- La culture de performance :

Toute organisation cherche normalement à établir une culture de performance qui tient compte des réalités dans lesquelles l'organisation évolue. La compréhension du contexte de l'organisation est donc un préalable essentiel avant de lancer un programme d'appréciation.

5-1- L'établissement d'une culture axée sur la performance :

Le concept de performance s'associe naturellement à celui de culture d'entreprise. Si celle-ci est pensée en conséquence, elle induit et encourage la performance sous diverses formes. L'idée de performance devrait être présente dans l'ensemble des créneaux de l'organisation. La notion de culture de performance est complexe, car la performance peut être réduite si la volonté de la Développer s'actualise maladroitement. Il importe que l'établissement d'une culture de performance ne se réalise pas au détriment des besoins humains, associer l'idée de performance à celle de culture d'entreprise implique de procéder à un diagnostic organisationnel sommaire avant de mettre en place le programme d'appréciation. Une fois la culture de performance, définie, ce programme servira de catalyseur en facilitant la reconnaissance et la promotion de la performance dans l'organisation (BERNATCHEZ, J-C, op- cit, p24-26) :

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

5-1-1- performance et style de supervision :

Le style de supervision joue un rôle marqué dans l'établissement d'une culture de performance, Ce dernier influe d'ailleurs sur la performance des employés supervisés. Plus la direction est elle-même perçue comme compétente, plus les employés accepteront l'idée que leur contribution fasse l'objet d'une appréciation. Ainsi, les employés doivent sentir que leur supérieur hiérarchique est conscient de leur contribution dans l'organisation. Autrement, ils n'accorderont pas suffisamment de crédibilité aux appréciations formulées à leur endroit par les représentants du management. Le respect des valeurs des employés parla direction est certes un levier puissant de développement d'une culture de performance.

5-1-2- diversification des modes de reconnaissance :

Le défi, pour toute organisation, est de reconnaître le mérite ou l'excellence d'un maximum d'individus dans l'entreprise sans réduire la valeur attribuée aux récompenses. Dire à tous qu'ils sont excellents sans prendre le temps de justifier les niveaux de performance attribués est une façon parmi d'autres de dévaluer l'excellence. Il faut donc procéder différemment .Par conséquent, la voie privilégiée afin que tous les membres d'une équipe se perçoivent comme des gagnants est de varier les modes de reconnaissance des niveaux d'excellence auprès des diverses personnes et groupes visés. Plus les moyens de reconnaissance de l'excellence seront diversifiés, plus une proportion élevée d'appréciés seront Satisfaits et se sentiront motivés à poursuivre dans cette voie.

5-1-3- Perception et réalité :

L'idée d'appuyer positivement le plus d'employés possible provient du fait que c'est une méthode qui porte aux appréciés un message : ce lui qu'ils font partie d'un cercle ou d'un club de gagnants. Cette croyance les incitera d'abord à

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

rechercher des résultats, à se fixer eux-mêmes des standards de performance élevés Et à se dépasser pour finalement atteindre l'excellence. Le processus implique que l'appréciait l'impression de participer à la détermination des causes des problèmes et l'élaboration des solutions. Bref, l'employé doit comprendre finalement que ses idées comptent aux yeux de la direction. En matière d'appréciation des performances, les perceptions sont parfois aussi importantes que les réalités, et un individu peut avoir tort dans sa façon d'avoir raison.

5-1-4-Savoir transmettre :

Il ne suffit pas de savoir reconnaître la performance : il faut aussi que le message rejoigne les bonnes personnes. La mise à l'honneur du personnel joue un rôle essentiel en matière de reconnaissance de la contribution professionnelle. Un témoignage d'une bonne performance transmis sans conviction et qui ne reconnaît pas un mérite évident est dépourvu de valeur. Une telle marque d'attention n'a pas à être financière, elle peut être morale dans le sens qu'elle peut simplement satisfaire le besoin d'estime et de reconnaissance d'un individu. Combien de gestes innovateurs constituent un apport précieux pour l'organisation et demeurent sans écho ?

En outre, la manière de reconnaître le mérite est aussi importante que le contenu du message. Si l'on prenait le temps d'évaluer avec précision le besoin de chacun d'être apprécié, les résultats constatés subséquemment.

5-1-5- Appréciation des performances passées et futures :

Le concept d'appréciation des performances fait habituellement référence des événements passés dans la carrière d'un employé. Mais il est possible d'utiliser La même approche à des fins d'évaluation des performant ces futures. Il s'agit alors du potentiel de l'apprécié, Le repérage et la codification des compétences

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

pourraient alors faire l'objet de catégorisation par connaissances professionnelles, potentiel estimé, savoir-faire opérationnel ou intellectuel Cette logique de liaison Entre les appréciations des performances et du potentiel s'inscrit dans une recherche continue de développement des compétences dans les organisations.

5-2- Les règles qui encouragent la performance dans l'organisation :

La performance se constitue de 8 règles principaux sont comme suit (Ibid, p29-31) :

5-2-1- Responsabilisé :

Chaque apprécié doit comprendre sa clientèle, c'est-à-dire les individus a qui son travail rend directement ou indirectement service.

C'est ce qui justifie de définir et de réévaluer systématiquement, en termes opérationnels, pour chaque fonction, les normes de service à fournir aux clients. Une innovation constante est ainsi recherchée pour un service ou produit donné. À cet égard, la participation des employés de tous les niveaux est requise.

5-2-2-Définir les rôles dans un contexte de souplesse :

Une orientation vers les résultats exige de saisir les principales fonctions de l'organisation. De là l'importance, pour la direction, de prendre le temps de les expliquer aux employés. C'est là un moyen d'optimiser le sentiment d'appartenance du personnel, d'abord à l'organisation et, ensuite, à leur emploi respectif. Le principe « une personne-un poste » se juxtapose à celui de « une personne-une organisation ».

Un employé doit bénéficier des conditions qui lui permettront d'être à l'aise dans son groupe de travail immédiat, de sorte qu'il se Joigne spontanément à l'ensemble de la communauté de l'organisation par la suite. L'apprécié a d'abord besoin de jouer un rôle actif dans l'entreprise et, par Extension, dans la

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

détermination de son propre niveau de contribution, car le concept d'utilité est central en appréciation de performances.

5-2-3- Encourager la communication interne :

Il est souhaitable d'instaurer un programme rigoureux de retour d'information quant à l'opinion des membres de l'équipe et de la clientèle. Cela étant fait, il faudra prendre les décisions nécessaires en tenant compte du contexte de collaboration préalablement discuté.

La gestion de l'organisation et les systèmes internes gagnent être expliqués aux employés et à recevoir leurs commentaires.

5-2-4 Planifier la performance :

Dans le cadre de la planification de son travail, un apprécié peut traduire, en des termes adaptés à sa condition, la mission de l'organisation.

En cas de difficultés, il peut être soutenu pour le faire .La planification de la performance permet à l'apprécié de mieux comprendre et d'accepter les objectifs organisationnels Normalement, la performance est planifiée du haut vers le bas de la structure organisationnelle. Il s'agit alors d'un processus participatif qui répond Au besoin de traduire, termes appliqués, l'ensemble des défis que l'organisation se propose de relever. La planification de la performance individuelle ou d'équipe se retrouve ainsi insérée dans un plus vaste processus de développement organisationnel.

5-2-5- l'appréciation des performances au perfectionnement :

Le perfectionnement doit être adapté à la mission de l'organisation. Il est essentiellement utilisé pour renforcer les compétences individuelles et collectives dans ce processus, les employés apprennent ainsi à apprécier eux-mêmes leur

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

Niveau de performance et à faire preuve d'autocritique à cet égard. Les expériences internes et externes qui encouragent la performance dans l'organisation doivent donc être encouragées. Il faut développer chez le personnel le goût de s'investir dans des expériences nouvelles.

Par conséquent, il est opportun d'apprendre aux employés à détecter les incidents critiques au travail dans une perspective d'amélioration continue. Cela implique qu'on leur donnera de la rétroaction sur les conséquences de leur intervention afin qu'ils puissent s'interroger systématiquement sur le sujet. Cela permet également aux appréciés de dépasser le stade de l'appréciation des taux d'erreurs en leur proposant un guide d'action. Ces derniers sont alors enclins à s'instruire davantage. L'acquisition de nouvelles compétences contribue certes à accroître la performance sous toutes ses formes ; elle renforce donc l'organisation dans la réalisation de sa mission.

5-2-6- Faire disparaître la crainte :

Un employé insécurisé ne peut donner une excellente performance. Il y a lieu d'éviter de réprimander pour des problèmes provenant du système. De plus, la pratique de l'équité interne donne aux appréciés la possibilité de livrer leur opinion, ce qui réduit l'écart entre les contenus des réseaux formels et informels de communication. L'insécurité diminue la productivité au travail et augmente et aggrave les dysfonctions comportementales comme l'absentéisme ou la rotation du personnel. Réduire l'insécurité représente investissement en faveur du développement de la confiance, de l'autocritique et de l'efficacité. Ce faisant, l'entreprise bénéficie d'une opinion publique interne positive en conformité avec son projet d'affaires.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

5-2-7- Encourager la mobilité interne :

La pratique de la mobilité interne ou des mutations choisies peut favoriser l'émergence d'un sentiment d'appartenance à l'organisation plutôt qu'à un service, à une catégorie d'emploi ou à une direction. Ainsi, les membres de chaque unité administratives 'intéressent aux problèmes vécus par les employés des autres unités administratives. Par conséquent, la mobilité interne est un moyen convenable d'optimisation du potentiel humain et de compréhension des réalités quotidiennes de l'organisation.

5-2-8 Prioriser la qualité :

L'intégration de la qualité totale au programme d'appréciation est susceptible de contribuer grandement à son succès, Ainsi, chaque employé est en mesure de comprendre le rapport qui existe entre sa contribution et le succès de l'entreprise.

Cette compréhension est soutenue par l'accès à des normes quantitative set qualitatives qui représentent le tableau de bord de l'organisation. Par conséquent, on établit un lien entre la compétence acquise et le résultat dans le travail. Le tout est placé à la disposition des employés dans le cadre de la réalisation de leur prestation de travail.

Ces règles de base démontrent qu'au fond la performance doit faire partie d'un ensemble. Si l'appréciation des performances est gérée en vase clos, son potentiel et ses résultats concrets s'en trouvent limités.

L'appréciation des performances représente en quelque sorte l'état d'esprit des intervenants à l'égard des exigences de leur travail. En outre, elle traduit implicitement la vision qu'ont les salariés de l'avenir de l'entreprise. De manière générale, tout effort accompli implique une performance.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

Tout individu possède des habiletés et des traits qui déterminent son niveau de performance. C'est d'ailleurs ce qui fait fluctuer la performance d'un individu à l'autre. Dans l'ensemble, tout employé est capable de proposer une zone ou un niveau de performance atteignable en fonction de son vécu dans l'organisation ainsi que les indicateurs susceptibles de les apprécier. Par conséquent, il est nécessaire de faire régulièrement le bilan de la satisfaction des employés ou des groupes à l'égard du programme d'appréciation.

6- L'évaluation de la performance :

6-1- Définition de l'évaluation de la performance :

L'évaluation de la performance consiste en un ensemble de procédures systématique destinées à juger les qualifications et les mérites de membre de l'organisation cette définition met surtout l'accent sur les qualifications et les mérites accorder à l'individu dans l'organisation .on aurait pu dire aussi que l'évaluation de la performance est le processus par lequel on arrive à des jugements sur le potentiel futur d'un subordonné en regard de l'environnement de sont travail (SEKIOU. B.et autre, 2004, P304-317) :

6-2- L'objective de l'évaluation :

- 1- Faire savoir au salarie comment il peut progresser dans l'organisation.
- 2- Permettre au salarie de s'ajuster à son travail.
- 3- Accroitre le sens de la responsabilité du salarie.
- 4- Permettre, au salarie d'obtenir une rétroaction au sujet de la façon dont il s'acquitte de son travail.
- 5- Intégrer les besoins du salarie et les buts de l'organisation.
- 6- Faire l'inventaire des points forts et faible du salarie par rapport à la fonction qu'il exerce.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

6-3- Interrogation fondamentale dans l'évaluation de la performance :

6-3-1-- Quand évaluer :

Les évaluations régulières et nombreuses sont de beaucoup préférables à une ou deux évaluations par an parce qu'elles sont plus près de la performance réelle des évalués, ainsi, si l'on offre des félicitations à quelqu'un six mois après un bon coup, le renforcement de l'évalué sera presque nul. Dans la pratique, chaque organisation fixe un nombre minimal d'évaluation au cours d'une période donnée et ce nombre est habituellement d'une évaluation par année. Le choix du moment dépend des préoccupations qui ont prévalu lors de la conception du programme d'évaluation ainsi que du choix de la technique d'évaluation. Les organisations qui comptent beaucoup sur leur force de vente ont intérêt à faire une rencontre d'évaluation au moins à tous les mois. Par ailleurs, il semble que l'évaluation continue a l'avantage d'être très collée aux activités de l'organisation.

6-3-2-Comment évalué :

L'évaluation des salariés doit être systématique. Elle implique un jugement sur leur performance et ensuite un jugement sur leur mérite. Toutes évaluation doit éviter l'arbitraire qui pourrait avoir des conséquences néfastes comme la détérioration du climat de travail, la perte ou la démission de salariés qui souvent constituent le facteur clé du succès de l'organisation ; le risque de recours de toutes sortes pour pratiques discriminatoires que ce soit envers le sexe ; la religion, la couleur, etc...

6-3-3- Quoi évaluer :

Quels éléments doit-on évaluer chez le salarié ? Ses traits de personnalité, ses comportements, son niveau d'atteinte d'objectifs fixés ou seulement des résultats quantitatifs obtenus à son travail lors de la période d'évaluation ? En principe, l'évaluation doit porter sur les points forts et faibles de l'individu et sur

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

l'ensemble de sa performance. Dans l'idéal, elle se fonde sur l'identification des résultats mesurables à atteindre par chaque salarié. Le but est de pouvoir conseiller le salarié sur sa performance présente, sa formation éventuelle et en tirer certaines implications pratiques au sujet de sa carrière dans l'organisation.

6-4- Evaluation informelle ou formelle :

6-4-1- Informelle :

C'est une évaluation que l'employeur ou son représentant effectue à tout instant durant lequel le salarié accomplit son travail, et cela sans programme, ni critères, ni techniques d'évaluation. Elle ne nécessite pas de spécifier des pourvois décisionnels parce que cela fait partie des responsabilités de toute personne qui dirige des subordonnés que de contrôler leur travail. En passant par l'évaluation informelle, les supérieurs hiérarchiques ne manquent pas de porter un jugement sur l'apport des subordonnés à l'organisation.

Plusieurs PME maintiennent volontairement une évaluation informelle, parce que leurs propriétaires estiment que l'établissement d'un programme d'évaluation formel est difficile à justifier à cause des coûts et des problèmes administratifs que ce programme peut amener. Elles négligent le fait que l'évaluation de la performance faite d'une façon informelle peut renforcer la subjectivité de l'évaluateur, surtout en ce qui concerne l'utilisation informelle encouragée par le fait même l'évaluateur à ne pas informer l'évalué des jugements portés sur lui. Un tel évaluateur se sentira mal à l'aise de recommander une distinction significative de salaires entre des évalués sur la base d'évaluations informelles. Enfin évaluer ses RH d'une façon uniquement informelle peut reposer sur des jugements qui peuvent être qualifiés de « sauvages ».

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

6-4-2- Formelle :

L'évaluation formelle se traduit par un programme d'évaluation de la performance établi officiellement par l'organisation. Elle fait suite à un processus durant lequel l'employeur a identifié à évaluer tout ce qu'il faut pour l'évaluation des salariés, comme les catégories de salariés à évaluer, les critères de base servant à l'évaluation, etc... une fois que l'employeur a implanté un programme formel d'évaluation, il faut décider à qui reviendra la responsabilité de sa gestion dans l'organisation. Cette responsabilité pourrait être confiée à la section « formation » du service des RH de l'unité administrative ou à une autre section du service des RH de cette unité ou encore à la section formation du service des RH du siège social, etc. ... l'essentiel est que la section qui s'occupe du programme d'évaluation l'administre de manière à ce que l'évaluation de la performance se fonde sur l'aptitude du salarié à atteindre les objectifs établis dans le cadre de son mandat.

6-5- les Etape d'implantation l'évaluation de la performance :

Il existe plusieurs étapes d'implantation l'évaluation de la performance :

6-5-1- Ensembles des étapes :

Une fois familiarisés avec diverses notions concernant l'évaluation de la performance, nous pourrions probablement mieux comprendre et retenir les principales étapes du processus de l'évaluation proprement dite. Ces étapes décrivent le déroulement de l'évaluation et le contrôle qu'il faut exercer à chacune d'entre elles.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

6-5-2- Préalable et préparation :

a- préalables :

Les résultats d'une évaluation dépendent d'abord du fait que l'organisation ait établi un diagnostic global de l'état de la situation dans l'organisation afin que l'évaluation de la performance soit intégrée dans l'ensemble du contexte organisationnel.

b- préparation :

L'établissement d'une politique d'évaluation exige préalablement la définition des objectifs précis qu'on veut atteindre. A partir de la description des tâches individuelles, l'employeur et le salarié s'entendent sur toutes les modalités pouvant contribuer à l'efficacité d'un programme d'évaluation, par exemple sur les responsabilités à accorder aux évalués et aux évaluateurs.

c- Résultats obtenus et recommandations :

Afin de donner suite au programme d'évaluation, il faut procéder à l'analyse approfondie de toutes les données recueillies et les comparer avec le rendement habituel de l'évalué. Ensuite, l'évaluateur rencontre l'évalué pour discuter des résultats atteints. Cette rencontre se fait parfois sous forme d'entrevue formelle et obligatoire ou, dans d'autres cas, par contact informels et libre. En pratique plusieurs organisations communiquent les résultats de l'évaluation à leurs signataires pour leur signaler les améliorations possibles.

d- contrôle à chaque étape :

La surveillance du programme d'évaluation doit être un processus continu et productif, elle doit s'exercer au niveau de toutes les étapes, mais surtout lors de celle de la préparation à l'évaluation. Durant cette étape, il faut vérifier la valeur

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

des techniques à appli-RH de siège social, etc. L'essentiel est que la section qui s'occupe du programme d'évaluation l'administre à ce que l'évaluation de la performance se fonde sur l'aptitude du salarié à atteindre les objectifs établis dans le cadre de son mandat.

6-6- Les raisons d'être de l'évaluation de la performance :

L'évaluation de la performance implique l'identification des forces et des faiblesses des salariés dans une organisation, tant au niveau du savoir que du savoir-faire et du savoir- être. Plusieurs éléments peuvent concourir à définir la raison d'être de l'évaluation de la performance comme ceux-ci :

6-6-1- Connaitre:

Préparer une relève adéquate à partir des talents disponibles dans L'organisation, pour cela ; l'organisation doit pouvoir mesurer les résultats atteints Par rapport à ceux souhaités de façon à reconnaître la performance de chaque salarié.

6-6-2- Pouvoir :

Contrôler les coûts de la main-d'œuvre et augmenter la productivité des salariés. On suppose ici la connaissance des techniques d'évaluation de la productivité et l'identification des variables susceptibles de l'accroître.

6-6-3- Contenir:

Des données qualitatives sur les capacités d'action d'évalués, leurs dispositions réelles en vue d'utilisés tous leurs efforts pour le développement de leurs carrières et celui de l'organisation.

6-6-4- Aider :

A la gestion prévisionnelle de l'ensemble des RH et établir éventuellement une rémunération au mérite, plus objective et donc plus équitable.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

6-6-5- Faciliter :

La supervision continue des actions nécessaires à la réalisation des activités déjà attribuées à chaque salarié.

6-6-6- Justifier :

Les décisions administratives possibles découlant des résultats obtenus par chaque salarié.

7- Les techniques de l'évaluation :

Ils existent 2 techniques de l'évaluation sont les suivants (Ibid , P318-321) :

7-1- Présentations des différentes techniques :

Une technique d'évaluation peut se définir comme un outil de mesure qui consiste comparer les résultats atteints par un salarié avec des indices de mesures ou critères préalablement définis. Chaque technique se présente avec un processus auquel est soumis l'évalué et dont la conception est habituellement défini par l'évaluateur. Ce processus a pour but de mesurer systématiquement, au cours d'une période précise, les tâches professionnelles d'un salarié ou sa performance actuelle.

Au cours des dernières décennies, ces techniques ont été revues et améliorées et de nombreuses autres techniques ont été mises au point afin d'évaluer la performance individuelle dans l'espoir de mieux le gérer, à la fois par des praticiens dans leurs milieux de travail respectifs et par des chercheurs dans ce domaine. La technique par objectifs en constitue un exemple.

7-2- Sélection d'une technique :

Pour donner des effets positifs, les techniques d'évaluation doivent répondre à la fois aux attentes des salariés, et de l'organisation. En toute bonne logique, les organisations devront appliquer des techniques d'évaluation qui soient à la fois les mieux adaptées à un objectif donné, et les moins entachées des défauts inhérents à

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

chacune des techniques. La technique d'évaluation choisie doit favoriser les communications au travail, facilitant le dialogue entre l'évaluateur et l'évalué.

Enfin, on ne peut affirmer qu'une technique est plus valable qu'une autre, il importe avant d'appliquer une technique quelconque, que l'employeur s'interroge sur ce qu'il vise à atteindre avec les résultats de l'évaluation qu'il obtiendra : est-ce seulement pour savoir la performance actuelle ?, est-ce pour créer une communication interpersonnelle lors de l'évaluation ? Est-ce pour améliorer la performance dans le futur après des salariés ? Au défaut d'un regroupement des techniques reconnu et accepté par tous les intervenants dans le domaine de l'évaluation de la performance, on se contentera de mentionner et de décrire brièvement les principales techniques.

8- Caractéristiques des techniques d'évaluation de la performance:

Les caractéristiques des techniques d'évaluation de la performance sont (Ibid , p322- 324) :

8-1- Incident critiques :

Dés qu'ils se produisent, les incidents significatifs sont rapportés dans le dossier de chaque salarié à évaluer. Ces incidents peuvent se rapporter aux résultats obtenus, aux comportements de l'évalué ainsi qu'aux aptitudes de ce dernier. La notation est étalée sur une période donnée, par exemple une année .on se sert de ces incidents annotés pour analyser et interpréter divers facteurs (aptitudes déraisonnement et de travail en équipe, aptitude à prendre des décisions, qualités physiques et mentales, etc.).

8-2- Choix forcés :

L'utilisation de cette technique s'effectue avec des blocs d'énoncés attribués à chacun des critères d'évaluation qu'on veut mesurer. L'évaluation doit choisir parmi les différents blocs d'énoncés ceux qui conviennent le mieux et ceux qui

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

s'appliquent le moins à l'évalué. Dans la pratique, pour mesurer le degré de performance du salarié, on attribue pour chaque critère choisi plusieurs phrases, dont certaines représentent des jugements positifs et d'autres négatifs.

8-3- Distribution forcée :

A l'intérieur de cette technique, la décision de ranger les individus se prend selon les classes et non selon les individus. Il s'agit alors de caser tous les individus dans des classes selon des proportions déjà déterminées. L'étendue des classes est laissée à l'initiative de concepteur du programme d'évaluation.)

8-4- Rangement :

On compare le rendement d'un salarié à celui des autres salariés effectuant les mêmes tâches. Cette comparaison fixe le rang de chaque salarié. L'évaluation accorde une mention à chaque individu ; dont il juge le rendement supérieur aux autres salarié sa fin de déterminer la place de chacune des personnes désignées pour fin d'évaluation.

8-5- Echelles graphiques :

Cette technique consiste à juger un salarié à partir d'une série de critères comme la quantité et la qualité de son travail, un certain nombre de traits de critères liés au poste occupé et ses attitudes au travail. L'expérience a démontré que les critères liés aux résultats s (ex, la quantité de travail) sont fréquemment sous-représentés.

8-6- Graduation des comportements :

Cette technique se base sur des exemples d'énoncés spécifiques liés à des comportements associés a des échelles graduées représente la performance de l'évalué. Ces comportements gradués placés au long d'une échelle sont reliés directement au travail de l'évalué.il représente les critères associés à des chiffres qui précisent aggradation de la performance, du « pire » au « meilleur » .Comme la

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

plupart des techniques d'évaluation, la qualité de cette technique repose sur le jugement de l'évaluateur et son objectivité est essentielle.

8-7- Objectif :

Parmi toutes les techniques d'évaluation proposées, la gestion par objectifs est celle qui a connu le plus de popularité. En effet, elle a été accueillie dans certains acteurs d'activités économiques comme une panacée permettant de rendre compte de la situation dans les divers programmes et de planifier les changements.

8-8- Centre d'évaluation :

Il s'agit d'une technique reliée surtout à l'évaluation du potentiel des cadres. Elle requiert une définition préalable des critères sur les quels les évalués sont évalués, puis l'application de certaines techniques (teste entrevues, simulation... etc.).

Et enfin l'utilisation d'experts (psychologues, éducateurs, cadre supérieurs, etc.) afin de déterminer si les évalués possèdent les capacités nécessaires pour recevoir une promotion ou un autre changement. Cette technique repose sur l'observation du comportement de l'évaluer dans des situations de laboratoire simulant le plus fidèlement possible le travail.

8-9- Rétroaction :

Cette technique est un phénomène nord-américain,La forte structure hiérarchique observée dans les organisations européennes rend sa percée difficile Sur ce continent. C'est un outil pour concevoir et mettre en place des actions Efficaces de développent du personnel à tous les niveaux.

8-10- Entretien d'évaluation :

Les discussions informelles sur le lieu de travail entre un supérieur et son subordonné ressemblent pas à une mise au point fait au cours d'échange structurés et approfondis sur l'ensemble de la performance présente de subordonné.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

Au cours d'un rencontre informelle, le supérieur fait parfois des remarques pour signaler des erreurs commises par son subordonné. Au lieu d'écouter, le salarié cherche souvent des arguments pour se défendre, ce qui n'est pas souvent le cas dans une discussion formelle.

Tableau n°01: Critères d'évaluation et qualités

Liste de critères	Qualité des critères	Description
<ul style="list-style-type: none"> - Qualité de travail, - Leadership, - Communication, - Attitude, - Agressivité - Connaissance du travail - Stabilité émotive - Maturité - Quantité de travail - Ponctualité - Planification - Croyance en soi - Créativité - Ambition - Connaissance des politiques de l'organisation - Coopération - Contrôle de soi 	Précis	- Utiliser des critères spécifiques qui mesurent le travail effectué en fonction de l'atteinte des objectifs de l'organisation
	Restrictifs	- En choisir un nombre restreint de façon qu'il n'y ait aucun chevauchement ni ambiguïté et que chaque critère soit nettement différencié des autres
	Clairs	- Définir chaque critère de la manière la plus claire, la plus complète et la plus compréhensible possible
	Observables	- Opter pour des critères facilement observables chez chacun des sujets et surtout réalistes tout en proposant un défi
	Uniformes	- Choisir des critères communs pour tous les postes pour lesquels un formulaire est prévu

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

<ul style="list-style-type: none"> - Intégrité - Formation et développement des RH - Organisation - Motivation - Délégation - Sens des responsabilités - Sociabilité - Loyauté - Connaissances nouvelles - Aptitude - Recherche d'opportunités - Objectifs de carrière 	<p>Quantifiables</p>	<p>- Utiliser des critères idéalement mesurables. Pour ce, on peut établir des normes, par exemple, une productivité de 10 chaises et par jour sera cotée, un rendement excellent ; la productivité de 7 à 8 chaises, un rendement moyen et ainsi de suite (excellent, moyen, bon, etc., représentant des valeurs). Chaque organisation peut utiliser les évaluations antérieures accumulées dans les dossiers de chaque salarié pour déterminer ces valeurs</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Recherche d'une rétroaction - Sens de la perception - etc. 	<p>Pondérés</p>	<p>- Attribuer des valeurs à chacun des critères choisis pour l'évaluation, indépendamment de l'évalué. Chaque critère doit ensuite recevoir une pondération en fonction du poste évalué. Par exemple, le critère « qualité de travail » aura une valeur pondérée plus élevée que le critère « communication avec autrui » pour l'évalué qui fabrique des chaises. Pour être capable d'exercer efficacement ses tâches,</p>

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

		l'évalué doit pouvoir répondre aux critères qui ont le plus de pondération pour son poste.
--	--	--

La source : (SEKIOU. B.et autre, 2004, P316)

9- Les deux angles principaux de la performance :

9-1- La performance, affaires d'individus :

C'est bien d'abord à l'intérieur de l'entreprise qu'il est nécessaire de développer la problématique de la performance. Historiquement, la performance dans l'entreprise est au cœur des travaux fondateurs des sciences de gestion qu'il s'agisse de ceux de Fayol ou de Taylor.

Tous deux souhaitent formaliser les savoirs et les savoirs faire. La performance de l'entreprise, unité sociale, renvoie à la performance de la collection d'individus qui la compose. Intégrant les apports de la sociologie des organisations, de la psychologie cognitive et sociale, la gestion des ressources humaine un cadre générique de réflexion sur la performance individuelle le contexte social, l'organisation du travail. Plus précisément, c'est la dynamique de ces trois facteurs qui permet d'expliquer la performance au niveau individuel. Un salarié compétent, s'il n'est pas motivé, ne sera pas longtemps performant. De même, un salarié compétent à qui l'on ne donne pas les moyens adéquats pour agir ne sera pas non plus performant.

Enfin un salarié motivé dans un contexte de travail de travail adapté et mon compétent ne sera pas performant. Les relations des trois termes pris deux à deux sont à la source de nombreux développements théoriques en gestion des ressources Humaines et de nombreuses expérience tentées el l'entreprise pour améliorer les performances.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

9-2- La performance, affaire d'organisation :

La performance d'entreprise peut être assimilée de manière globale comme le simple fait de perdurer dans son environnement concurrentiel. Nous sommes donc naturellement amenés à considérer qu'une firme qui peut prendre en compte

rapidement des changements intervenus dans son environnement autrement dit qui a de grandes capacités d'adaptation organisationnelle. Depuis les observations de BURNS et STALKER puis celle de LAWRENSE et LORSEH, le message des théories de la contingence fait de la cohérence entre environnement et structure la condition principale de la performance. (Le Duff. R, 1999, P 89).

10- Les stratégies de l'enseignant dans sa performance :

Les stratégies de l'enseignant dans sa performance se constitue de 5 exigences principaux sont comme suite (Les dossiers enseignement scolaires, 2007, p12-20) :

10-1- Valorisation des efforts :

- Leur dire qu'ils pourraient être meilleurs s'ils se forçaient un peu plus.
- Dire à un élève qu'il pourrait être parmi les meilleurs de la classe s'il se forçait un peu plus.
- Leur dire qu'ils prendront du retard sur les autres s'ils ne se forcent pas plus.
- Quand ils obtiennent une mauvaise note, leur dire que c'est parce qu'ils n'ont pas travaillé assez fort.
- Leur dire clairement qu'ils sont capables de faire mieux.
- Leur dire qu'ils réussiront mieux s'ils travaillent plus fort.
- Leur dire qu'ils auront des problèmes l'année suivante s'ils ne travaillent pas plus fort maintenant.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

10-2- Utilisation de punitions :

- Donner des devoirs supplémentaires lorsqu'ils n'ont pas bien travaillé.
- Enlever des privilèges lorsqu'ils n'ont pas bien travaillé.
- Les informer qu'ils ont mal travaillé et écrire un petit mot pour qu'ils le montrent à ces parents.

10-3- la stimulation cognitive ;

- Leur proposer des problèmes qui vont piquer leur curiosité.
- Les laisser libres dans la façon d'accomplir leurs travaux.
- Leur proposer des thèmes excitants pour les stimuler à travailler fort.
- Leur permettre de choisir l'ordre dans lequel faire leurs travaux.
- Rechercher des façons de donner des responsabilités aux élèves.
- Leur proposer des tâches qui posent des défis.
- Les nommer responsables d'une activité.
- Les laisser décider du contenu de certaines activités, comme par exemple, le choix du livre de lecture ou le thème de la recherche.
- Les laisser choisir parmi différents projets celui qu'ils veulent faire.
- Les laisser choisir avec qui travailler.
- Maîtrise des apprentissages et coopération.
- Les laisser s'asseoir avec un autre élève qui pourra les aider.
- Leur dire que l'important n'est pas d'aller vite mais de bien comprendre ce qu'ils font.
- Les laisser travailler avec d'autres élèves pour qu'ils s'entraident.
- Leur dire que, pourvu qu'ils travaillent fort, ce n'est pas grave s'ils ne terminent pas tout leur travail.
- Organiser des activités à faire en équipe.
- Leur dire que le plus important ce n'est pas la note mais de s'améliorer.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

10-4- Utilisation de récompenses :

Quand ils réussissent mieux que d'habitude, leur donner quelque chose qu'ils aiment vraiment pour les récompense.

- Leur accorder des privilèges lorsqu'ils se sont améliorés.
- Leur donner de l'argent scolaire, lorsqu'ils ont vraiment bien travaillé.

10- 5- Félicitations :

Quand ils montrent de l'intérêt pour ce qu'ils font, leur dire que c'est beau et de continuer :

10-5-1- Les féliciter positive :

- Nommer un élève de la classe qui est bon et dire aux autres élèves de l'imiter.
- Leur montrer le travail d'un élève de la classe comme modèle à suivre.
- Nommer les élèves qui ont le mieux réussi.

10-5-2- Émulation négative :

- Nommer un élève de la classe qui a mal travaillé et dire aux autres élèves de ne pas l'imiter.
- Leur montrer le travail d'un élève de la classe comme modèle à ne pas suivre

11-Les exigences pour la performance des enseignants:

Les exigences pour la performance des enseignants constituent de 4 exigences principales (Inspiration académique de l'aube, 2006.p10.12).

11-1- Maîtriser la langue pour enseigner et communiquer :

Dans son usage de la langue, tant à l'écrit qu'à l'oral, l'enseignant doit être exemplaire quelle que soit sa discipline.

Il est attentif à la qualité de la langue chez ses élèves. Qu'il présente des connaissances, fournisse des explications ou donne du travail, il s'exprime avec clarté et précision, en tenant compte du niveau de ses élèves. Il sait décrire et

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

expliquer simplement son enseignement à la diversité de ses interlocuteurs, en particulier les parents.

11-2- Maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale

Une bonne maîtrise des savoirs enseignés est la condition nécessaire de l'enseignement. L'enseignant a une connaissance approfondie et élargie de sa ou de ses disciplines et une maîtrise des questions inscrites aux programmes. Il possède aussi une solide culture générale qui lui permet de contribuer à la construction d'une culture commune des élèves. Il pratique au moins une langue vivante étrangère.

11-3- Maîtriser les technologies de l'information et de la communication :

Tout enseignant est concerné par l'usage des outils propres à ces technologies et leur intégration dans les pratiques pédagogiques. Au sortir de sa formation professionnelle il doit avoir les compétences d'usage et de maîtrise raisonnée des technologies de l'information et de la communication dans sa pratique professionnelle.

11-4-L'enseignant des écoles doit connaître :

- Les objectifs de l'école primaire et du collège.
- Maîtrise l'ensemble des connaissances dans sa ou ses disciplines et élargit sa culture aux disciplines.
- Les éléments de sociologie et de psychologie lui permettant de tenir compte, dans le cadre de son enseignement, de la diversité des élèves et de leurs cultures.
- De prendre en compte les rythmes d'apprentissage des élèves.
- De déterminer, à partir des besoins identifiés, les étapes nécessaires à l'acquisition progressive des savoirs et des savoir-faire prescrits.

Chapitre III la performance chez les enseignants a double vacation

- De mettre en œuvre des dispositifs pédagogiques visant à adapter la progression à la diversité des élèves (pédagogie différenciée, programme personnalisé de réussite éducative).
- De participer à la conception d'un projet individualisé de scolarisation pour les élèves à besoins particuliers et les élèves handicapés.
- Les droits et devoirs liés aux usages des T.I.C.

Résumé :

Pour conclure cette partie, on retient que la performance est l'intensité avec laquelle chaque individu adhère et collabore aux propos et aux moyens de l'organisation, ou bien de façon plus globale comme le niveau de satisfaction atteint par les individus complémentaire. On peut dire aussi qu'une fois l'objectif fixé, il s'agit de donner le meilleur de soi pour l'atteindre. Être performant c'est réaliser un projet de manière telle que vous dépassez le niveau ou vous vous situer précédemment.

Dans tout les cas il s'agit donc de poser un objectif valable et de tout faire pour l'atteindre. Ainsi que la performance fait référence au succès de l'action engagée, elle se situe en amant de la motivation, donc c'est une condition suffisante, nécessaire pour la performance.

Chapitre IV : Analyse des données et interprétation des résultats

- Préambule.

- 1- Les caractéristiques de la population d'étude.
- 2- Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse.
- 3- Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.
- 4- La vérification des hypothèses.

Préambule :

Dans ce chapitre on va présenter, analyser et interpréter l'ensemble des résultats quantitatifs que nous avons réunis après avoir été sur terrain d'investigation. Ainsi, nous allons procéder à l'interprétation et à l'analyse des données relatives à l'effet de système d'enseignement à double vacation sur la performance des enseignants.

À travers l'enquête que nous avons effectuée, nous avons abouti aux résultats suivants:

1) Les caractéristiques personnelles de la population d'étude :

Tableau n°02: la répartition des enquêtes selon l'âge

Age	F	%
20ans-29ans	4	16.66
30ans-39ans	2	8.33
40ans-49ans	14	58.33
50ans et plus	4	16.66
Total	24	100

Le tableau ci-dessus montre que 58.33% de nos enquêtés sont âgés de 40ans-49ans, suivi par un taux de 16.66% pour deux tranche d'âge qui sont entre 20ans-29ans et celle qui est entre 50ans et plus, tendit que la tranche d'âge entre 30ans-39ans ne représente que 2 éléments des enquêtes avec un taux de 8.33%.

Tableau n°03 : la répartition des enquêtés selon le genre

Genre	F	%
Féminin	17	70.83
Masculin	7	29.17
Total	24	100

Ces données expliquent que la majorité de nos enquêtés sont de genre féminin avec un pourcentage de 70.83% par contre le genre masculin avec un taux de 29.17% et la supériorité du genre féminin est due essentiellement à la nature de travail accompli.

Tableau n°04 : la répartition des enquêtes selon la situation familiale

Situation familiale	F	%
Célibataire	4	16.67
Marie (e)	20	83.33
Total	24	100

Ces données montrent que les enseignants mariés représentent le taux le plus élevé de nos enquêtes avec un pourcentage de 83,33%, suivi par les célibataires avec un taux de 16.67 %.

Par conséquent, on note que la majorité des enseignants sont mariés, cette situation les conduit à être plus chargés, ce qui est négatif pour l'accomplissement de leurs tâches. Par contre, la charge familiale ne permet pas aux femmes mariées de préserver leurs capacités physique et mentale pour le travail.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

Tableau n °05 : la répartition des enquêtes selon le niveau d'enseignement

Niveau d'enseignement	F	%
Préscolaire	7	29.17
1 ^{ere} année primaire	9	37.5
2 ^{eme} année primaire	2	8.33
3 ^{eme} année primaire	5	20.83
4 ^{eme} année primaire	1	4.17
Total	24	100

Le tableau ci-dessus montre que 37% de nos enquêtés s'occupent des classes de 1^{ere} année, suivi par 29.17% des enseignants qui prend en charge des classes de préscolaire, puis un taux de 20.83% des enseignants qui prend en charge des classes de 3eme année suivi par un pourcentage de 8.33% des enseignants qui enseignent des classes de 2eme année , et seulement 4.17% sont des enseignant qui enseigne les classes des de 4eme année .

Tableau n°06 : la répartition des enquêtés selon l'ancienneté

L'ancienneté au travail	F	%
01ans-05ans	4	16.67
06ans-10ans	2	8.33
11et plus	18	75
Total	24	100

Le tableau ci-dessus montre que 75% de nos enquêtés leurs ancienneté est de 11ans et plus, suivi par un taux de 16.67% des enseignants qui ont une ancienneté varie entre 01ans à 05ans, enfin 8.33% de nos enquêtés que leurs ancienneté varie entre 06ans et 10ans.

-Synthèse sur les caractéristiques personnelles de la population d'étude:

A partir de cette description sur les données personnelles de nos enquêtés on remarque que le travail de l'enseignement attire plus le genre féminin et plus précisément les mères, la motivation des femmes a l'enseignement s'explique par la nature du travail ,en outre les bons conditions du travail pour ces enseignants permet a ces derniers une stabilité durant leurs carrière professionnelle, et le vu clairement dans notre population d'étude concernant l'ancienneté au travail avec 75% des enseignants qui ont plus de 11ans d'ancienneté.

2) L'analyse des données et l'interprétation des résultats de la première hypothèse :

-Le système d'enseignement à double vacation, un impact négatif sur la transmission du savoir.

- **Question n°06** : Est-ce que vous trouvez des difficultés à enseigner avec ce système à double vacation ?

- **Son Objectif** : Savoir si les enseignants ont certaines contraintes avec ce système de double vacation.

Tableau n°07 : le rapport entre le genre et les difficultés d'enseigner avec le système d'enseignement à double vacation

Difficultés	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Genre						
Féminin	16	94.12	1	5.88	17	100
Masculin	6	85.71	1	14.28	7	100
Total	22	91.67	2	8.33	24	100

D'après ce tableau on remarque que le genre féminin représente le taux le plus élevé des enquêtés qui disent qu'ils ont des difficultés à enseigner avec ce système de scolarisation avec un taux de 94.12%, suivi par 85.71% chez le genre masculin par contre, ensuit un taux de 14.28 % de genre masculin dans la situation des enquêtés qui disent qu'ils ne trouvent pas des difficultés à

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

enseigner avec ce système de scolarisation, enfin un taux de 5.88% pour le genre féminin.

Ces résultats montrent que la pluparts des enseignants et des enseignants ont des difficultés à enseigner avec ce système de scolarisation car ils disent que ce dernier ne donne pas la possibilité à l'enseignant de prolonger la séance du cours avec un temps additionnel. Notamment on constate que le genre féminin trouvent des difficultés à cause de la sortie de 17h15 et la lourde responsabilité du foyer qui consiste à cuisiner, nettoyé, faire la vaisselle, la Lessive...etc.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°07** : Avez-vous suffisamment de temps pour terminer votre cour ?
- **Son Objectif** : Savoir si le temps de la science suffit réellement les enseignants durant la transmission du savoir.

Tableau n 08 : le rapport entre l'ancienneté et d'avoir le temps nécessaire pour terminer le cour

Avoir le temps l'ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
01ans-05ans	1	25	3	75	4	100
06ans-10ans	1	50	1	50	2	100
11ans et plus	16	88.89	2	11.11	18	100
Total	18	75	6	25	24	100

A partir de ce tableau on remarque que la majorités des enquêtés qui disent qu'ils ont le temps suffisant pour terminer leurs cours et leurs ancienneté est de 11et plus représente un taux de 88.89%, suivi par 50% d'enseignants qui ont une ancienneté qui varie entre 6ans et 10ans ,puis par un taux de 25% d'enseignants que leurs ancienneté varie entre 01ans et 5ans par contre, les enseignants qui disent qu'ils ont pas le temps suffisant pour terminer leurs cours on trouve un taux de 75% d'enseignants que leurs ancienneté varie entre 01ans et 5ans, suivi par 50% d'enseignants que leurs ancienneté varie entre 6ans et 10ans, enfin par 11.11% d'enseignants que leur ancienneté varie entre 11ans et plus.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

D'après ces résultats on déduit que l'ancienneté dans l'enseignement associé à la double vacation permet de palier aux insuffisances de ce système c'est à dire que les enseignants qui ont une ancienneté entre 11ans et plus sont capables de gérer convenablement leurs emploi du temps et de terminer leurs cours en temps voulu, Par contre les enseignants qui n'ont pas une ancienneté trouvent des difficultés à terminer leurs cours en raison de manque d'expérience et de bonne méthode à enseigner.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

Question n°09 : Voyez-vous une différence entre l'enseignement de la matinée et celui de l'après-midi ?

- **Son Objectif :** Savoir si l'enseignement de la matinée se diffère de celui de l'après-midi.

Tableau n° 09 : le rapport entre l'opinion des enseignants sur l'enseignement la matinée et celui de l'après-midi avec la situation familiale

Différence Situation Familiale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	4	100	0	0	4	100
Marie(é)	20	100	0	0	20	100
Total	24	100	0	0	24	100

D'après le tableau ci-dessus on remarque que tous les enseignants soit mariés soit célibataires disent que l'enseignement la matinée est différent de celui de l'après-midi avec un taux de 100% pour les deux catégories.

Ces résultats montrent que tous nos enquêtés voient une différence entre l'enseignement de la matinée et celui de l'après midi car à l'après-midi les élèves n'ont plus la vitalité et l'énergie, ils se rentrent fatigués et incapables de suivre et de concentrés pour comprendre le cours, contrairement à la matinée où les élèves sont reposés, ont plus de capacités et de force pour travailler et concentrer afin d'assimiler pendant la transmission de cours, tout ça a son influence sur les enseignants de ce système et leurs performances au travail.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°10** : Pensez-vous que ce système a double vacation à plus de conséquences négatives que de conséquences positives sur la qualité d'enseignement ?
- **Son Objectif** : Savoir si ce système de scolarisation a des conséquences négatives et si ces dernières sont plus que les conséquences positives sur la qualité de l'enseignement.

Tableau n°10 : la répartition des enquêtés selon les conséquences de système de scolarisation a double vacation sur la qualité de l'enseignement.

Conséquences négatifs	F	%
Oui	20	83.33
Non	4	16.67
Total	24	100

A partir de ce tableau ci-dessus on remarque que la majorité des enseignants qui disent que ce système de double vacation a plus des conséquences négatifs sur la qualité de l'enseignement avec un taux de 83.33% par contre, un taux de 16.67% pour ceux qui disent que ce système n'as plus des conséquences négatifs sur la qualité d'enseignement.

Ces résultats révèlent que l'enseignement à double vacation influence négativement sur la qualité d'enseignement, La journée scolaire se déroule sous une pression accrue, Les récréations sont abrégées et le temps d'enseignement est réduit, Les maîtres qui enseignent pendant plus d'un horaire risquent d'avoir moins de temps pour préparer leurs cours et pour corriger les devoirs. Les maîtres ne peuvent pas utiliser l'espace mural avec autant de liberté. Les élèves de la vacation du matin peuvent toucher aux décorations murales des élèves de la vacation de l'après-midi et vice-versa. De la même manière, les maîtres ne

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

peuvent pas laisser le travail écrit sur le tableau noir jusqu'au lendemain. Élèves et maîtres ont moins le sentiment que leur salle de classe leur appartient.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°11:** Trouvez-vous des difficultés pendant la transmission du savoir à cause de manque de concentration des élèves ?
- **Son Objectif :** Découvrir si les enseignants trouvent des difficultés pendant la transmission de savoir a cause manque de concentration de ces élèves.

Tableau n°11 : la répartition des enquêtés selon l'effet de manque de concentration des élèves sur les difficultés de transmission de savoir.

Difficultés de transmission	F	%
Oui	22	91.67
Non	2	8.33
Total	24	100

D'après ces données on remarque que les enseignants qui disent qu'ils trouvent des difficultés de transmission à cause de manque de concentration des élevés représentent un taux de 91.67%, suivi par un pourcentage de 8.33% d'enseignants qui disent qu'ils ne trouvent pas des difficultés.

D'après ces résultats on déduit que la plupart des enseignants trouvent des difficultés pendant la transmission du savoir à cause de manque de concentration des élèves par cela l'élève finit a être incapable de s'intégrer avec ce système de scolarisation vu au programme destiné au cours ,pour que l'élève soit a l'heure il doit rater quelques trucs indispensables qui diminue la santé (petit déjeuner ,sommeil...) donc il devient déconcentré et mécontent par ce système.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°12 :** Avez-vous la volonté de fournir plus d'effort pour améliorer le rendement des élèves ?

- **Son Objectif :** Savoir si les enseignants sont motivés et ont la volonté de fournir plus d'effort pour améliorer le rendement de leurs élèves.

Tableau n°12 : la répartition des enquêtés selon le rapport entre l'âge et la volonté de fournir plus d'effort pour améliorer le rendement des élèves

L'effort à fournir Age	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
20ans-29ans	2	50	2	50	4	100
30ans-39ans	1	50	1	50	2	100
40ans-49ans	6	42.86	8	57.14	14	100
50ans et plus	1	25	3	75	4	100
Total	10	41.67	14	58.33	24	100

D'après Le tableau ci-dessus on remarque que les enquêtés qui ont une tranche d'âge de 50ans et plus représentent le taux le plus élevé des enseignants qui disent qu'ils ont pas la volonté de fournir plus d'effort pour améliorer le rendement des élèves avec un taux de 75%, puis par les enseignants âgés de 40ans a 49ans avec un taux de 57.14%, suivi par deux tranche d'âge cette entre 20ans a 29ans et la tranche d'âge de 30ans a 39ans avec un taux de 50% , par contre, dans la situation ou les enseignants disent qu'ils ont la volonté on trouve les deux tranche d'âge entre 20ans et 29ans et celle de 30ans a 39ans avec un taux de 50% , suivi par 42.86% des enseignants âgés entre 40ans et 49ans et enfin 25% des enseignants âgés de 50ans et plus .

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

D'après ces résultats on constate que les enseignants âgés de (20-39) sont capable à fournir plus d'efforts, plus de capacités professionnelles, et de mécanismes d'apprentissage pour faire pousser l'élève a s' adapter au contrainte de ce système a double vacation ,et de supprimer les facteurs qui perturbent l'élève qui associe a ce système. Par contre les enseignants âgés (40-50) sont les plus fatigués et démotivés par ce système. Pour cela ils n'ont pas assez de forces et de volonté pour améliorer le rendement des élèves, et pour la tranche d'âge de 50ans et plus vu a leur carrière qui se rapproche de la retraite.

- **Question n°13** : Pour mieux transmettre les cours avec ce système d'enseignement à double vacation l'enseignant doit recourir (mécanismes d'apprentissage / une méthode d'enseignement / une bonne communication)?

- **Son Objectif** : Connaitre le facteur que les enseignants trouvent plus efficace pour la transmission du savoir pour les élèves.

Tableau n° 13 : la répartition des enquêtés selon leurs opinions sur le système de double vacation avec la qualité de transmission.

La bonne transmission	F	%
Mécanismes d'apprentissage	10	23.81
méthode d'enseignement	18	44.86
bonne communication	14	33.33
Total	42	100

D'après ces données on remarque que le nombre de fréquence dépasse le nombre de nos enquêtés car ces derniers ont le choix de cocher sur plusieurs repenses, on trouve ceux qui disent que la bonne transmission du savoir est due surtout a la méthode d'enseignement avec un taux de 44.86%, suivi par la bonne communication avec 33.33% et enfin les mécanismes d'apprentissage avec un taux de 23.81%.

Ces résultats expliquent que les enseignants affirment que pour réaliser une bonne transmission du savoir il faut qu'ils utilisent une méthode d'enseignement précise, pour que ces derniers arrivent à connaître les capacités de leurs élèves ils doivent les faire attirer et les stimuler pour que les élèves restent attentifs et assimilent l'information.

3) L'analyse des données et l'interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :

-le système d'enseignement à double vacation, un impact négatif sur la motivation de l'enseignant.

- **Question n°15** : Comment trouvez-vous l'enseignement avec le système de double vacation (fatigant, moins fatigant, n'est pas fatigant)?

- **Son Objectif** : Savoir comment les enseignants trouvent l'enseignement avec ce système.

Tableau n°14 : le rapport entre l'âge et l'enseignement avec le système de scolarisation à double vacation

Le système a double vacation Age	Fatigant		Moins fatigant		N'est pas fatigant		Total	
	f	%	F	%	F	%	F	%
20ans-29ans	2	50	2	50	0	0	4	100
30ans-39ans	2	100	0	0	0	0	2	100
40ans-49ans	12	85.71	2	14.28	0	0	14	100
50ans et plus	4	100	0	0	0	0	4	100
Total	20	83.33	4	16.67	0	0	24	100

D'après les données ci-dessus on remarque que la tranche d'âge entre 30ans à 39ans et de celle 50ans et plus représentent le taux le plus élevé des enseignants qui disent que l'enseignement à double vacation est fatigant avec un taux de 100%, suivi par un taux de 85.71% des enseignants âgés entre 40ans

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

et 49ans ,puis un taux de 50% des enseignants âgés entre 20ans et 29ans par contre, dans la situation ou les enseignants disent que ce système a double vacation est moins fatigant on trouve un taux de 50% de la tranche d'âge entre 20ans et 29ans, ensuite par un taux de 14.28% des enseignants âgés de 40ans a 49ans, enfin dans la situation ou les enseignants disent que ce système de scolarisation a double vacation n'est pas fatigant on trouve aucune fréquence .

D'après ces résultats on a constaté que les enseignants les plus âgés sont les plus fatigués de ce système car ce dernier les oblige à attendre longtemps avant la reprise tardive de l'après midi donc ce temps libre qui est mal programmé augmente l'épuisement chez les enseignants et plus particulièrement les plus âgés. Les enseignants qui sont soumis a ce système ne disposent pas d'un temps libre le mardi l'après midi ce qui engendre la fatigue et la routine chez eux, Par contre on trouve les enseignants âgés entre 20ans -29ans sont moins fatigués par ce qu'ils ont l'énergie et la vitalité de s'adapter aux contraintes de ce système de scolarisation.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°16 :** Vous êtes motivé pour l'enseignement avec le système de simple vacation ou celui de double vacation ?
- **Son Objectif :** Découvrir si les enseignants à double vacation sont motivés pour rester avec ce système ou ils sont motivés pour le système de simple vacation.

Tableau n°15 : la répartition des enquêtés selon leurs motivations pour enseigner avec le système de double vacation.

Motivation	F	%
A simple vacation	19	79.17
A double vacation	5	20.83
Total	24	100

D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enseignants qui disent qu'ils sont motivés pour travailler avec le système d'enseignement à simple vacation représentent le taux le plus élevé avec un taux de 79.17% et seulement 20.53% pour ceux qui disent qu'ils sont motivés pour le système de double vacation.

Ces résultats nous révèlent que La plupart des enseignants de ce système à double vacation s'accordent sur le fait que l'atmosphère des écoles à vacation simple est meilleure que celle des écoles à double vacation. Ils estiment le travail avec le système d'enseignement à simple vacation.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°18 :** Êtes-vous satisfait de la programmation de vos emplois du temps?
- **Son Objectif :** Savoir si le programme des cours arrange les enseignants.

Tableau n°16 : la répartition des enquêtés selon la satisfaction des enseignants vis-à-vis la programmation de leurs emplois du temps.

Satisfaction	F	%
Oui	5	20.83
Non	19	79.16
Total	24	100

A partir de ce tableau on remarque que nos enquêtés qui disent que la programmation des emplois du temps les arrange pas représentent le taux de 79.16 % alors que un taux de 20.83% pour ceux qui disent que ce dernier les arrange.

Ces résultats explique que les enseignants de ce système n'apprécient pas Une école qui se vide et se remplit tout d'un coup par ce que sa diminue chez les élèves et les enseignants le sentiment d'appartenance à l'établissement. L'école ressemble à une « machine à enseigner ».

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°20** : vous êtes motivé par l'enseignement à double vacation?
- **Objectif** : découvrir si les enseignants sont motivés par ce système de l'enseignement.

Tableau n°17 : la répartition des enquêtés selon le rapport entre la situation familiale et la motivation pour l'enseignement par double vacation

La motivation Situation Familiale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	1	25	3	75	4	100
Marie	3	15	17	85	20	100
Total	4	16.67	20	83.33	24	100

D'après le tableau ci-dessus en remarque que les enseignants mariés représentent le taux le plus élevé des enseignants qui disent qu'ils sont pas motivés par l'enseignement à double vacation avec un taux de 85%.suivi par un taux de 75% pour des enseignants célibataires par contre, dans la situation des enseignants qui disent qu'ils sont motivés par ce système d'enseignement on trouve un taux de 25% des enseignants célibataires ,enfin un taux de 15% pour les enseignants maries.

Ces résultats nous révèlent que la majorité de nos enquêtés sont démotivés par ce système a double vacation. En effet, après les séances matinales ce système oblige les élèves à rester longtemps (13h-15h) en dehors

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

de la classe. Lorsque les cours se reprennent, les élèves seront déconcentrés et même fatigués.

Vu au statut familial de la femme mariée on constate l'incapacité de ces femmes de répondre a ce système, en effet ces femmes sont devenues démotivés stressées et fatigues donc les femmes mariées n'arrivent pas à gérer sa vie familiale et personnelle et professionnelle.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°22** : Pensez- vous de quitter l'enseignement si vous trouvez mieux ailleurs ?
- **Son Objectif** : Découvrir si les enseignants de double vacation ont l'idée de quitter l'enseignement.

Tableau n°18 : la répartition des enquêtés selon l'idée de quitter l'enseignement.

Quitter l'enseignement	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Genre						
Féminin	05	29.41	12	70.59	17	100
Masculin	6	85.71	1	14.29	7	100
Total	11	45.83	13	54.17	24	100

D'après le tableau ci-dessus on remarque que le genre masculin représente le taux le plus élevé des enseignants qui disent qu'ils pensent à quitter l'enseignement avec un taux de 85.71%, suivi par un taux de 29.41% de genre féminin par contre, dans la situation des enseignants qui disent qu'ils peuvent pas quitter l'enseignement on trouve le taux de 70.59% de genre féminin, ensuite un taux de 14.29% de genre masculin.

D'après l'analyse des ces résultats on constate que les enseignants de genre masculin préfèrent quitter l'enseignement avec le système de double vacation pour un autre métier qui porte des meilleures conditions. En revanche le genre féminin ne préfère pas quitter l'enseignement même sous les conditions difficiles de ce système à double vacation.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

La situation sociale de la femme lui permet d'effectuer ce métier d'enseignement par-rapport aux hommes par ce que les hommes peuvent effectuer n'importe quel métier que ce soit administratif, dans la production, les déplacements...etc. Mais par contre la femme s'attache vraiment a ce métier et n'espèrent pas quitter l'école.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°23:** Croyez-vous que vous n'exploitez pas toutes vos connaissances dans l'enseignement à double vacation ?
- **Son Objectif :** Découvrir si réellement les enseignants de ce système trouvent des difficultés d'exploitation de leurs connaissances pendant l'enseignement.

Tableau n°19 : la répartition des enquêtés selon le rapport entre la classe de l'enseignement et les difficultés d'exploitation des connaissances dans ce système d'enseignement à double vacation

Difficultés d'Exploitation Classe d'enseignement	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Préscolaire	7	100	0	0	7	100
1 ^{er} année	8	88.89	1	11.11	9	100
2eme année	1	50	1	50	2	100
3eme année	3	60	2	40	5	100
4eme année	1	100	0	0	1	100
Total	20	83.33	4	16.67	24	100

D'après les données ci-dessus en remarque que les enseignants des classes préscolaire et les enseignants des classes de 4eme année représentent le taux le plus élevé des enquêtés qui disent qu'ils trouvent des difficultés dans l'exploitation de ses connaissances dans ce système d'enseignement à double vacation avec un taux de 100%, suivi par le taux de 88.89 % des enseignants des

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

classes de 1ere année ,puis un taux de 60% des enseignants des classes de 3eme année , enfin un taux de 50% des enseignants des classes de 2eme année par contre, dans la situation ou les enseignants disent qu'ils ne trouvent pas des difficultés dans l'exploitation de leurs connaissances on trouve un taux de 50% des enseignants des classes de 2eme année ,suivi par un taux de 40% des enseignants des classes de 3eme année, enfin par un taux de 11.11% des enseignants des classes de 1ere année.

D'après ces résultats on remarque que les enseignants trouvent des difficultés d'exploitation de leurs connaissances surtout dans les classes préscolaire par ce que le temps est limité et les élèves prennent beaucoup de temps pour assimiler et comprendre ce que leurs enseignant transmette ce qui oblige l'enseignant a être passionnant et fournir plus d'énergie et faire des répétitions et sa prend beaucoup de temps et fait fatiguer l'enseignant ce qui est un obstacle devant l'exploitation des connaissances .

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°15** : comment trouvez-vous l'enseignement avec ce système de double vacation, Fatigant, moins fatigant, n'est pas fatigant ?
- **Question n°11** : trouvez-vous des difficultés pendant la transmission du savoir à cause de manque de concentration des élèves ?
- **Leurs Objectif** : Comprendre la relation entre la fatigue des enseignants et les difficultés que trouvent ces derniers à cause de manque de concentration des élèves.

Tableau n°20 : la répartition des enquêtés selon la relation entre la fatigue et les difficultés que trouve l'enseignant à cause de manque de concentration des élèves

Difficultés	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Le système de double vacation						
Fatigant	13	54.17	5	20.83	18	75%
moins fatigant	3	12.5	3	12.5	6	25%
N'est pas fatigant	0	0	0	0	0	0
Total	16	66.67	8	33.33	24	100

Le tableau ci dessus nous communique un taux de 66.67% des enquêtés qui confirment qu'ils trouvent des difficultés d'enseigner avec ce système comme ce système est fatigant et il rend les élèves déconcentrés, suivi par 33.33% des enquêtés qui disent que ce système est fatigant mais il ne représente pas un obstacle sur la concentration des élèves.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

D'après ces résultats on remarque que la majorité des enseignants de système a double vacation trouvent des difficultés il le rend fatigués et même épuisés autrement dit ce système influence négativement sur leurs performances. Vu au climat chaud et les périodes d'études programmées l'après-midi ni les élèves ni les enseignants seront prêts à créer un bon climat d'étude pour atteindre les objectifs qui sont la concentration, la bonne transmission du savoir, à cet effet les deux cotés seront fatigués.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n° 22:** À votre avis ce système de scolarisation à double vacation influence négativement sur la transmission du savoir au la motivation des enseignants ?
- **Son Objectif :** Découvrir si les enseignants de ce système d'enseignement à double vacation pensent que ce dernier influence négativement sur la performance des enseignants.

Tableau n°21 : la répartition des enquêtés selon leurs opinions sur la scolarisation à double vacation.

Influence	F	%
Transmission du savoir	24	100
La motivation	24	100
Total	48	100

D'après ces données on observe que le nombre de fréquences est le double de nombre d'enquêtés par ce que tous les enquêtés ont répondu sur les deux propositions. Donc un taux de 100% de nos enquêtés qui disent que ce système de scolarisation influence négativement sur la transmission du savoir, suivi aussi par un taux de 100% des enquêtés qui disent que ce dernier influence négativement sur la motivation.

Ces résultats nous révèlent que tous les enseignants sont démotivés à l'enseignement avec ce système et qu'ils le trouvent comme un obstacle dans la transmission du savoir correctement à cause de manque de facteurs de motivation autrement dit ils n'arrivent pas à s'intégrer avec ce système.

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

- **Question n°24** : à votre avis ce système de scolarisation a double vacation influence négativement sur (la transmission du savoir / la motivation) ?
- **Question n° 22** : pensez-vous de quitter l'enseignement si vous trouver mieux ailleurs ?
- **leurs Objectif** : Comprendre le rapport entre influence négatif sur la motivation des enseignants et l'idée de quitter l'enseignement.

Tableau n° 22 : la répartition des enquêtés selon l'influence négatif de ce système d'enseignement à double vacation sur la performance des enseignants et l'idée de quitter l'enseignement si ils trouvent mieux ailleurs.

Quitter l'enseignement	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Influence négativement						
La transmission du savoir	32	48.48	2	3.03	34	51.51
La motivation	30	45.45	2	3.03	32	48.48
Total	62	93.33	4	6.06	66	100

D'après le tableau si dessus on constate que les majorités des enquêtés affirment que le système a double vacation influence négativement sur la transmission du savoir et ceux qui les pousse a quitter l'enseignement avec un taux de 48.48%, suivi par un taux de 45.45% pour la population d'étude qui disent que ce système démotive les enseignants, par contre un taux de 6.06%

Chapitre IV L'analyse des données et interprétation des résultats

pour les enquêtés qui constatent aucune influence négative concernant ce système et pour eux ce dernier ne pousse nullement à quitter l'enseignement.

Ces résultats expliquent que les enseignants qui travaillent avec ce système ont du mal à transmettre leurs savoirs à cause du manque d'assimilation par les élèves et la mauvaise planification de l'emploi de temps, on cite comme exemple le commencement à 10h:15h et la sortie de 17:15 donc cette infrastructure épuise l'élève et l'enseignant. C'est pour cela que l'enseignant ne voit plus l'enseignement avec ce système motivant et espèrent quitter l'école s'ils trouvent un métier avec plus de motivation et moins de fatigue.

4- la vérification des hypothèses :

4-1- La vérification de la première hypothèse :

D'après notre étude sur le terrain et les statistiques qu'on a obtenus, on arrive bien à comprendre que la double vacation a un effet négatif sur les acquisitions scolaires des élèves surtout lorsqu'elle se prolonge sur plusieurs années.

Le point marquant est que globalement le style d'enseignement relié au premier degré au système éducatif. C'est-à-dire que si les enseignants n'arrivent pas à transmettre leur message éducatif d'une façon correcte aux élèves si par ce que ce système ne convient pas au travail des enseignants en tend que ils utilisent des efforts morales et physiques .et l'après midi obligent les enseignants à renforcer leurs efforts et perdre plus d'énergie pour exploiter leurs connaissances et attirer l'attention des élèves et créer un lien fort avec eux.

En fin, par ailleurs, la succession des vacances peut être source de perturbation et le temps libre par la double vacation n'est pas forcément utilisé à bon escient et peut causer des désagréments aux élèves et à leurs profs.

Après avoir analysé les résultats intéressants que nous avons montrés que la majorité de nos enquêtes disent que le système de la double vacation influence négativement sur la transmission de savoir. Comme nous avons décrit dans le tableau N°20 avec un pourcentage de 100% et le tableau N°10 qui explique que ce système de double vacation a des conséquences négatives avec un pourcentage de 83.33% on peut expliquer ça par la surcharge de programme surtout pour les préscolaire et les premières années, l'enseignant ne trouve pas les classes et le temps nécessaire pour programmer les séances de rattrapages pour relayer le vide qui est marqué par ce système.

Après l'analyse de notre enquête sur le terrain on peut affirmer que notre hypothèse est confirmée.

4-2) La vérification de la deuxième hypothèse :

L'enquête a confirmé que la majorité des enquêtés déclarent qu'ils éprouvent parfois un sentiment d'insatisfaction devant les contraintes professionnelles imposées par la double vacation,

Les enseignants soumis au système de double vacation souffrent de l'insuffisance d'un système formel qui rend service aux enseignants. Le manque des salles, la mauvaise programmation des cours, le manque de liberté d'utiliser l'espace murale dans les classes, la pression et le stress, sont les contraintes de démotivation des enseignants qui les perturbent durant l'exercice de leur travail. À atteindre les objectifs qui sont planifié au début de l'année.

Finalement, on peut dire que notre hypothèse est confirmée.

Selon les résultats obtenus et avec la confirmation de nos hypothèses, on peut conclut que la double vacation exerce une influence négative sur la performance des enseignants cette influence est marqué par la majorité des enseignants qui sont semis au système de la double vacation.

Dans tout ca, le but est de comprendre qu'on ne peut pas considérer le système éducatif à double vacation comme solutions pour favoriser l'enseignement aux enseignants. Car ce système démotive ces derniers et sa qui influence sur leurs performance durant leurs travail.

Résumé :

Suite aux tableaux que nos avons présentés on peut dire que le système de la double vacation dans les écoles algériennes souffre de l'absence des stratégies pour améliorer la performance des enseignants. A cet effet ce système influence négativement sur la performance.

Le système éducatif algérien considère le système à double vacation comme repense à l'insuffisance d'infrastructure et de l'explosion démographique et la mauvaises planification des écoles.

Les résultats obtenus dans notre étude au sein des écoles premiers « IFIS ELARBI » « MOULOUD FERAOUN » et « MOUZAOUI MOUHAND AOKAS » nous ont permet de détecter que les conséquences de ce système sur les enseignants se manifestent à travers leurs épuisement et leurs démotivation puisque ils souffrent d'une surcharge de travail, donc 'est difficile pour les enseignants de supporter à travailler avec ce système a long terme, ce qui les pousse Très souvent à prendre des congés de maladies, mais malgré toutes ces difficultés ils arrivent à garder l'équilibre et restent toujours attachée et disponible à leur travail.

Cette enquête nous a permis de conclure que le travail des enseignants avec ce système à double vacation est doublement mérité pour eux vu qu'ils exercent des efforts considérables par-apport à ses difficultés et ses conséquences négatives sur leurs rendement et celui des élèves, car sous ces contraintes, en particulier les enseignants ont du mal a transmettre leurs cours a cause de la surcharge du programme et le temps limité et les élèves ont du mal à assimiler a cause de leur fatigue et le manque de concentration .

Enfin, on avoue qu'on a pris un énorme plaisir à réaliser ce travail, car on Souhaite de supprimer ce système de la double vacation pour fournirai une bonne génération dans l'avenir.

Liste bibliographique

-Les ouvrages thématiques :

1-BERNATCHEZ Jean Claude, l'appréciation des performances au travail, Édition presses université, QUEBEC, 2003.

2- BRAY Mark, la scolarisation a double vacation conception et mise en Œuvre pour un meilleur rapport cout- efficacit ,3^{eme} édition, paris, 2009.

3- DUFF Robert, l'évaluation de la performance ,7eme édition Dalloz, paris, 1999.

4-FOTINOS Georges et TESTU François, aménager le temps scolaire , édition HACHETT éducation, paris, 1996.

5- GILLES Barouch booster la performance de sont entreprise, éditions livres à vivre -48, rue Foucher, 2010.

6-KARAMOKO Mory kaba et autre, le programme de formation initiale des maitre et la double vacation en guinée, Dakar, novembre, 2013.

7- MAROUF (L) et autre, les rythmes scolaires et leurs aménagement a l école fondamentale, rapport de recherche, institut national de recherche en éducation , Algérie 1997-1999.

8-SEKIOU Blondin, FABI Bayad,PERETTI ,ALIS et CHEVALIER . Gestion des ressources humaines, 2eme édition, paris, 2004

9- ROGER Sue et CACCIA Morie François, autre temps autre école , édition RETZ, paris, 2005.

- Ouvrages méthodologiques :

10-ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences Humaines. Edition Casbah, Alger, 1997.

11- BOUDON Raymon, Les méthodes en sociologie, 11^{ème} édition, puf, Paris, 1969.

12- GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociale, 11^{ème} édition Dalloz, Paris, 2002.

-Articles et revues :

13-CHILAN Do et FRANCOIS Alluin « la représentation de la grande difficulté scolaire par les enseignant année scolaire 2005-2006 » in, les dossiers enseignement scolaire, l'édition 61-65rue dutot 75 732, paris, 2007

14-GERBOD Paul, « les rythmes scolaires en franc » permanence, resistances et inflexions, In : bibliothèque de l'école des chartes .1999, tome157, livraison .2pp.447-477. Doi : 10.3406\bec.1999.4509

15-« inspection académique de l'Aude, référentiel des compétences, professionnelles des enseignants » 2006, l'arrêt de 19décembre2006, est présente sur le site internet de l'inspection académique de l'Aude à l'adresse <http://www.education.gouv.fr> <http://www.ac-reims.fr/ia10/30>.

16-Journal pédiatre et de puériculture n °4,1996 ; 9 :241-244, Elsevier, paris

17-« Les dossiers enseignement scolaire, les représentations de la grand difficulté scolaire par l'enseignant », paris, 2007.

18-Mucha Laura, « la motivation des salariés et la performance dans les Entreprises », Directrice de mémoire : Mme LETHIELLEUX Laëtitia, dumas-00542732, version 1-3 décembre 2010 [En ligne] : dumas.ccsd.cnrs.fr/docs/00/54/27/32/PDF/MUCHA_Laura.pdf.

19-NDI ZAMBO Benoit, « L'évaluation de la performance, aspects conceptuels » in. CAFRAD/ACBF Séminaire sur l'Evaluation de la Performance et le Développement du Secteur Public, Abrisé et organisé conjointement par le Gouvernement de la Gambie. Banjul. Gambie.26-30 Mai

2003[Enligne]:unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan010089. PDF

20-PIOLI David, « la place de l'enfant dans l'institution scolaire a travers les débats syndicaux des années 1980 : des rythmes scolaire a régulation scolaire », les sciences de l'éducation pour l'être nouvelle,2006/4vol.39,p.111-134.

Dol : 10.3917/isdle.394.0111.

Annexe n°01
Questionnaire

Annexe n°05
l'emploi du temps de double
vacation de l'école de
MOULOUD FERAOUN

Annexe n°04
Carte national identité de
l'école de MOULOUD
FERAOUN

Annexe n° 03
L'emploi du temps de double
vacation de l'école d'IFIS
ELARBI

Annexe N°02
La carte technique de
l'école de
IFIS ELAARBI

Annexe n°06
Carte de l'identité de
l'établissement de l'école de
MOUZAWI MOUHAND
AOKAS

Annexe n° 07
Emploi du temps de double
vacation l'école de
MOUZAOUI MOHAND
AOKAS

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

Direction de l'éducation wilaya de Bejaia

école chahid Mouzaoui Mouhand Aokas

CARTE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Dénomination : Mouzaoui Mouhand Aokas

Date d'ouverture : 1973

N° d'identification nationale : Arrêté N° 2357/96

du : 23/11/1996

N° d'identification Wilaya : 0612078

géographique de l'école : 06022

Code postal : 06130

N° CCP : 322667/71

N° mutuelle scolaire : 105

Du : 17/12/1980

N° agrément de l'association des parents d'élèves : 650 du : 08/01/1987

Edifices :

Nombre de salles : 10 Nombre de groupes : 12 cours : Oui Superficie : 1000M

Superficie globale : 3250M Superficie bâtie : 2000M Superficie restante : 250M

Cantine : Ouisuperficie : 200 bénéficiaires Nombre de bénéficiaires : 335

WC : Oui Nombre toilettes garçons : 04 Nombre toilettes filles : 04

Nombre toilettes pour fonctionnaires : 02

Administration : Oui

Logements : 14 Nombre : 14

Logement pour directeur : Non Existe : / N'existe pas :

Fonctionnaires : Fonctionnaire administration : 01 Dispensé Non dispensé

Instituteurs : Enseignants et enseignantes : Nombre : 16 dont 13 femmes

Employés : Nombre : 04 Femmes :

Université A. Mira Bejaia
Faculté des lettres et des Sciences Humaines
Département de sociologie

Questionnaire de recherche sur le thème :

«L'impact des rythmes scolaires à double vacation sur la performance des enseignants»

Dans le cadre de notre thème ci-dessus, nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre questionnaire afin de collecter et de réunir les données qui seront anonymes et confidentielles pour mener à bien notre recherche, nous comptons sur votre collaboration en nous accordant un peu de votre temps pour répondre à ce présent questionnaire.

Réalisés par :

Khenichetaous

SmailNaima

encadrées par :

Mr. Challal .M.

Axe 01–Données personnelles

1) genre :

a-féminin b-masculin

2) Age:

a-(20-29) b-(30-39) c-(40-49) d-(50 et plus)

3) Situation familial :

a- célibataire b-marie(e)

4) niveau d`enseignement :

a- préscolaire b - 1ere année primaire c - 2eme année primaire

d-3eme année primaire e-4eme année primaire

5) Ancienneté dans l`enseignement ?

a- 01ans - 5ans b- 6ans -10ans c- 11ans et plus

Axe 02 -La performance des enseignants adouble vacation et la transmission des cours

6) Est-ce que vous trouvez des difficultés à enseigner avec ce système de double vacation :

- a- oui b- non

Justifier.....
.....

7) avez-vous suffisamment de temps pour terminer votre cour ?

- a-oui b- non

Justifier.....
.....

8) Ya - t- il une matière que vous préférez a une autre ?

- a-oui b-non

Justifier.....
.....

09) voyez-vous une différence entre l'enseignement de la matinée et celui de l'après-midi ?

- a-oui b-non

Justifier.....
.....

10) pensez-vous que ce système de double vacation à plus de conséquences négatives que de conséquences positives sur la qualité d'enseignement ?

- a-oui b- non

Justifier.....
.....

21) vos absences sont du a votre démotivation au travail ?

a- oui b-non

Justifier.....
.....

22) pensez-vous de quitter l'enseignement si vous trouver mieux ailleurs ?

a- oui b-non

Pourquoi.....
.....

23) croyez-vous que vous n'exploiter pas toutes vos connaissances dans l'enseignement à double vacation ?

a- oui b-non

Justifier.....
.....

24) à votre avis ce système de scolarisation a double vacation influence négativement sur :

a- la transmission des savoirs b- la motivation des enseignants

Merci pour votre collaboration

CARTE NATIONALE D'IDENTITE
ECOLE PRIMAIRE MOULOUD FERAOUN

AKBOU

Wilaya : BEJAIA
Daïra : Akbou
Commune : Akbou
Nom de l'établissement : Mouloud Feraoun
Date inauguration : 1970
Nombre de groupes : 12
Nombre de salles : 10

Nombre de logements : 001
N° mutuelle : 611/3002
N° CCP : 7777948/44
Superficie de l'école : 824 M²
Numéro d'identification nationale : 12399
Numéro d'identification wilaya : 06/25/004
Agrément de l'association : 096/96
Système éducatif : Semi vacation
Nombre d'enseignants : 15+directeur = 16

CARTE TECHNIQUE DE L'ECOLE

Ancienne appellation de l'école :	Akbou Blocs	Nouvelle :	AFIS LARBI	N° d'identification nationale :	12404
Commune :	Akbou	Daïra :	Akbou	Wilaya :	Bejaia
Année de construction :	1976	Année d'ouverture :	1976	Superficie :	1830 M ²
Nombre de salles :	12	Superficie bâtie :	800 M ²	superficie de la cours :	
Nombre de toilettes :	06	Eau :	Disponible	Electricité :	Disponible
Hall: Disponible		Bureau directeur	Existe	Salle enseignants :	Existe
Bibliothèque scolaire :	Sans				
Mutuelle scolaire :	Etablissement	N° agrément :	143/81/CS du : 08/01/81	N° Compte courant :	Existe
Association des parents d'élèves :	Etablissement	N° agrément :	83/122/DRAL/SP du 11/05/83	N° compte courant :	33256 clé 54

Matériel et équipement :

Nombre de tables :	270		
Nombre de bureaux :	13		
Nombre d'armoires :	15		
Nombre de chaises :	19		
Nombre de tableaux muraux :	12	Ambulants :	02
Nombre de Poiles :	13		
N° d'enregistrement de l'établissement au centre de distribution de livres scolaires :			06 160008
N° d'enregistrement de l'établissement à la mutuelle accidents des écoliers :			06 120 09 A