



## Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Vial Pierre / Sudan Stéphane

2022-CE-420

### **Evolution du taux d'occupation des enseignants : facteur de pénurie ?**

#### **I. Question**

Repourvoir les postes de travail dans l'enseignement sera sans doute un enjeu majeur de ces prochaines années. Nous observons déjà des pénuries dans la partie alémanique du canton. La partie francophone semble pour le moment un peu plus épargnée, mais la situation est quand même tendue selon les régions, et, pour le cycle 3, selon les disciplines à enseigner.

Parallèlement, il nous semble que le taux d'occupation moyen du personnel enseignant ne cesse de baisser. Si cet état de fait est avéré, trouver une explication à cette baisse et, surtout, tenter d'inverser la tendance constituerait une mesure essentielle pour se prémunir d'une plus sévère pénurie d'enseignants dans le futur.

Les questions que nous posons sont donc les suivantes :

1. Quel est le taux d'occupation moyen à l'école obligatoire ?
2. Comment ce taux a-t-il évolué dans les dernières décennies ?
3. Cette évolution est-elle différente de l'évolution observée dans d'autres secteurs ?
4. Quels sont les taux d'occupation moyens aux différents cycles ?
5. Comment évolue le taux d'occupation moyen en fonction de l'âge des employés ?
6. Observe-t-on des variations significatives entre les hommes et les femmes ?
7. Peut-on faire un lien entre taux d'occupation et groupes de disciplines enseignées (spécialement au cycle 3) ?
8. Quelles explications/hypothèses peuvent être données pour expliquer l'évolution du taux d'occupation des enseignants ? Notamment, quel lien peut-on faire entre évolution du taux d'occupation et évolution de la pénibilité du travail ?
9. Existe-t-il des indicateurs pour mesurer cette pénibilité ? Les impacts des changements de ces dernières années (élèves en intégration, école à visée inclusive, nouveaux moyens d'enseignement, concept d'évaluation, compétences transversales, éducation numérique, ...) ont-ils été mesurés auprès du corps enseignant ?
10. Quelles sont les solutions envisagées pour inciter les enseignants à temps partiel à travailler plus en cas de pénurie ?

24 octobre 2022

## I. Réponse du Conseil d'Etat

La problématique d'une éventuelle pénurie du personnel enseignant est une préoccupation permanente pour la DFAC, en particulier en ce qui concerne l'école primaire et pour certaines disciplines au degré secondaire 1 (cycle d'orientation). Elle représente un grand défi pour les directions d'école, le Service des ressources ainsi que pour les Services de l'enseignement. Pour pallier ce manque, les effectifs des étudiant-e-s de la HEP ont été augmentés de 10 places en été 2018 et de 50 places dès la rentrée 2020.

### 1. *Quel est le taux d'occupation moyen à l'école obligatoire ?*

Le taux d'occupation moyen du personnel enseignant 1-11H est de 67,45 %.

### 2. *Comment ce taux a-t-il évolué dans les dernières décennies ?*

Etant donné le changement intervenu en 2012 sur le système d'exploitation de la paie de l'Etat, il n'est pas possible de fournir ce type d'information de manière pertinente pour les années avant 2012. La présentation de l'évolution du taux d'activité se limite donc à la dernière décennie.

Années	Taux moyen
2012	70,76 %
2022	67,45 %

### 3. *Cette évolution est-elle différente de l'évolution observée dans d'autres secteurs ?*

Pour les autres secteurs de l'Etat (hors DFAC) l'évolution est quasiment identique.

Années	Taux moyen
2012	70,05 %
2022	68,45 %

### 4. *Quels sont les taux d'occupation moyens aux différents cycles ?*

Le personnel enseignant est engagé selon l'inventaire des fonctions de l'Etat, à savoir primaire 1H-2H, primaire 3H-8H et enseignant-e de CO (9H-11H). Il n'est donc pas possible d'indiquer les chiffres moyens selon les cycles (1H-4H, 5H-8H, 9H-11H), mais uniquement par type de fonction.

Type de fonction	Taux moyen
1H-2H	61,93 %
3H-8H	64,83 %
9H-11H	69,51 %

5. *Comment évolue le taux d'occupation moyen en fonction de l'âge des employés ?*

Ce taux évolue de la manière suivante :

Années de naissance	1957-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2001
<b>1H-2H</b>	64,26 %	55,89 %	55,59 %	71,41 %
<b>3H-8H</b>	67,32 %	57,36 %	59 %	74,40 %
<b>9H-11H</b>	70,03 %	67,47 %	69,72 %	70,11 %

6. *Observe-t-on des variations significatives entre les hommes et les femmes ?*

Comme dans la plupart des fonctions, on remarque que les femmes exercent leur activité à un taux moyen inférieur à celui des hommes.

Genre	Homme	Femme
<b>1-2H</b>	57,04 % (non représentatif)	62,12 %
<b>3-8H</b>	78,29 %	62,84 %
<b>9-11H</b>	75,40 %	65,76 %

7. *Peut-on faire un lien entre taux d'occupation et groupes de disciplines enseignées (spécialement au cycle 3) ?*

Les différentes dotations des disciplines à la grille horaire du cycle 3 (cycle d'orientation) et la taille des écoles peuvent avoir une influence sur les taux d'occupation des enseignant-e-s. En effet, en fonction du diplôme de l'enseignant-e et des unités d'enseignement disponibles dans son école, il se peut que son taux d'activité soit limité. La réalité du primaire est différente puisque les enseignant-e-s sont des généralistes.

8. *Quelles explications/hypothèses peuvent être données pour expliquer l'évolution du taux d'occupation des enseignants ? Notamment, quel lien peut-on faire entre évolution du taux d'occupation et évolution de la pénibilité du travail ?*

Un certain épuisement suite aux différentes évolutions et défis de l'école ont pu pousser des enseignant-e-s à adapter leur taux d'activité à la baisse. La création des directions d'école primaire (pour la plupart à temps partiel induisant un complément d'activité partiel dans l'enseignement) ainsi que la 2<sup>ème</sup> année d'école enfantine ont conduit à ce que les temps partiels augmentent. De plus, de nombreux mandats et décharges d'enseignement (MITIC Médias-Images-Technologies de l'Information et de la Communication, Lehrplan21, projets divers) sont attribués dans les écoles, engendrant également des temps partiels. On constate aussi, comme dans les autres secteurs d'activité, une évolution des mentalités et une autre approche du travail, à savoir une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle. A noter également - et paradoxalement - que les jeunes diplômé-e-s peinent à trouver une activité à temps plein : ils et elles doivent alors cumuler 2 ou 3 temps partiels, souvent répartis dans plusieurs écoles. Ceci peut être perçu comme très pénible en début de carrière.

9. *Existe-t-il des indicateurs pour mesurer cette pénibilité ? Les impacts des changements de ces dernières années (élèves en intégration, école à visée inclusive, nouveaux moyens d'enseignement, concept d'évaluation, compétences transversales, éducation numérique, ...) ont-ils été mesurés auprès du corps enseignant ?*

Ces dernières années, l'enseignement a, comme la société en général, très rapidement évolué ; de nouvelles tâches ont été confiées au personnel enseignant, impliquant pour celui-ci l'acquisition de nouvelles compétences. De nombreux retours des directions d'école, des enseignant-e-s et de leurs associations professionnelles témoignent de ces changements. Aussi la DFAC a décidé de lancer une vaste enquête sur le temps de travail des enseignant-e-s, enquête qui se déploiera durant toute l'année 2023. Il est question de recueillir des informations en termes d'horaires, d'activités et de charge de travail en vue de l'adaptation éventuelle du mandat de l'enseignant-e. Cette enquête donnera de précieuses informations qui permettront d'analyser les impacts de cette évolution et prendre des mesures si nécessaire.

10. *Quelles sont les solutions envisagées pour inciter les enseignants à temps partiel à travailler plus en cas de pénurie ?*

Si aucune solution de ce type n'est envisagée actuellement, il faut savoir que les écoles ont pu compter ces derniers mois avec une grande solidarité du personnel enseignant, notamment lors de remplacements. La pénurie est ainsi relative et peut disparaître si une partie des enseignant-e-s acceptent d'augmenter temporairement leur taux d'activité.

Cela étant, la DFAC entend encourager son personnel à trouver le meilleur équilibre possible entre vie privée et vie professionnelle comme prévu dans le cadre de la politique RH. Pour l'heure, la DFAC a récemment mis sur pied un groupe de travail permanent « Personnel enseignant », composé de représentants des services d'enseignement, des associations des directions d'école ainsi que des associations d'enseignant-e-s des deux régions linguistiques. Ce groupe de travail est notamment chargé de mettre en place un système de reporting, incluant la définition d'indicateurs et l'actualisation régulière des données concernant le marché de l'emploi dans l'enseignement. Ce groupe doit également proposer des mesures à court, moyen et long terme pour renforcer l'attractivité et l'accessibilité des métiers de l'enseignement. Dans ce contexte, l'augmentation du nombre de postes à plein temps au primaire est aussi un objectif à atteindre

20 décembre 2022