

# Étude sociodémographique sur la profession enseignante dans l'espace BEJUNE – 2019

Giuseppe Melfi  
Esther González-Martínez  
Céline Miserez-Caperos

Bienne, septembre 2020



# REMERCIEMENTS

Le Vice-rectorat de la recherche et des ressources documentaires de la Haute Ecole Pédagogique BEJUNE, en la personne de Mme Deniz Gyger Gaspoz, nous a soutenu dans la réalisation de chaque étape de cette étude. Nous avons également bénéficié de l'aide généreuse du Département de la recherche, sous la responsabilité du Prof. Francesco Arcidiacono.

Nous avons travaillé en partenariat avec la Direction de l'instruction publique du canton de Berne, représentée par M. Stève Blaesi ; le Département de la formation, de la culture et des sports de la République et canton du Jura, représenté par M. Fred-Henri Schnegg ; et le Département de l'éducation et de la famille de la République et canton de Neuchâtel, représenté par M. Jean-Claude Marguet.

Au sein des administrations cantonales, nous avons également collaboré avec M. Florent Cosandey, M. Gérard Geiser, M. Céline Glauser, M. Eric Röthlisberger, Mme Meret-Elena Tonet et Mme Barbara Wenger. Nous avons eu des échanges avec bien d'autres collaborateurs·trices, ainsi qu'avec nombreuses directions d'établissements scolaires.

Des collègues chercheur·e·s-formateurs·trices ont testé le questionnaire de l'étude. Les enseignant·e·s de l'espace BEJUNE ont fait preuve de générosité en y répondant et en apportant des commentaires précieux. Plusieurs personnes se sont également mises à disposition pour apporter des compléments d'information, relire le rapport et contribuer à la discussion des résultats. Mme Alina Matei a généreusement accepté de relire la dernière version du rapport ; toute inexactitude qui subsisterait est bien entendu de notre entière responsabilité.

Que toutes ces personnes et institutions soient ici chaleureusement remerciées.

Giuseppe Melfi  
Esther González-Martínez  
Céline Miserez-Caperos

Juin 2020



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>1 LES DONNÉES ADMINISTRATIVES .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Population et données .....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Population .....	3
1.1.2 Recueil et traitement des données .....	4
<b>1.2 Résultats .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Conclusion .....</b>	<b>10</b>
<b>2 LES DONNÉES DU QUESTIONNAIRE .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Questionnaire et données .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Questionnaire .....	11
2.1.2 Données .....	11
<b>2.2 Résultats .....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Informations générales .....	12
2.2.2 Formation .....	13
2.2.3 Engagement .....	15
2.2.4 Enseignement .....	18
2.2.5 Autres charges et compétences linguistiques .....	23
2.2.6 Classes .....	25
2.2.7 Approches pédagogiques .....	26
2.2.8 Collaborations .....	26
2.2.9 Plans d'avenir .....	28
2.2.10 Attractivité de la profession .....	30
<b>2.3 Conclusion .....</b>	<b>33</b>
<b>3 ÉVOLUTION .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 Évolution .....</b>	<b>35</b>
3.1.1 Données .....	35
3.1.2 Résultats .....	35

<b>3.2 Conclusion.....</b>	<b>43</b>
<b>4 PRÉVISIONS .....</b>	<b>45</b>
<b>4.1 Données et méthode.....</b>	<b>45</b>
4.1.1 Le départ a la retraite .....	45
4.1.2 L'abandon de la profession .....	45
4.1.3 La population scolaire .....	46
<b>4.2 Résultats .....</b>	<b>46</b>
<b>4.3 Limites de l'étude .....</b>	<b>47</b>
<b>4.4 Conclusion.....</b>	<b>47</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>49</b>
<b>RÉFÉRENCES.....</b>	<b>51</b>

# INTRODUCTION

En 2010, la Haute Ecole Pédagogique des cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE) réalisait une étude sur la profession enseignante dans l'espace BEJUNE (Melfi, Riat, & Wentzel, 2014). Cette étude présentait la situation de la population enseignante à l'époque et apportait des prévisions en termes de besoins d'enseignant·e·s pour la période 2014-2019.

En 2018, la HEP-BEJUNE a décidé de renouveler cette étude en partenariat avec les Directions cantonales de l'instruction publique de l'espace BEJUNE. La réalisation de l'étude a été confiée à une équipe composée de Giuseppe Melfi, Esther González-Martínez et Céline Miserez-Caperos, membres du Département de la recherche de la HEP-BEJUNE.

Cette édition 2019 de l'étude sociodémographique sur la population enseignante de l'espace BEJUNE reprend les fondements de l'édition de 2010 pour ce qui est des questions de recherche et des choix méthodologiques. Nous avons toutefois revu en profondeur les instruments de collecte des données - le questionnaire et le fichier des données administratives - ainsi que les modalités d'analyse des données et de présentation des résultats. Il est néanmoins possible de réaliser des comparaisons au niveau des résultats des deux éditions de l'étude sur un certain nombre de dimensions.

La réalisation de cette étude sociodémographique 2019 prend appui également sur des recherches au sujet de la profession enseignante en Suisse réalisées au sein de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP, 2019), l'Office fédérale de la statistique (Babel, 2017 ; Babel, Gaillard, & Strübi, 2013 ; OFS, 2014), l'Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDIP, 2018, 2019a, b), l'équipe INSERCH (Girinshuti, 2019 ; Rey & Broyon, 2016) et le Service de la recherche en éducation du canton de Genève (Alliata, 2011 ; SRED, 2011). Les statistiques issues des administrations cantonales de l'espace BEJUNE nous ont également été d'une grande utilité.

La population concernée par notre étude est formée des enseignant·e·s du niveau primaire et secondaire I et II de l'école publique des cantons de Berne (partie francophone), Jura et Neuchâtel en activité lors de l'année scolaire 2018-2019. Nous avons repris les critères de définition de la population enseignante du *Manuel pour le relevé* du personnel des écoles proposées par l'Office Fédéral de la Statistique (OFS, 2018a) en introduisant quelques modifications qui seront indiquées dans le corps du rapport.

Notre étude poursuit trois objectifs. Il s'agit pour l'espace BEJUNE de :

1. Produire un portrait des enseignant·e·s au niveau sociodémographique (nombre; âge; sexe; formation; ...) ainsi qu'au niveau de leurs activités (taux d'engagement; niveau d'enseignement : primaire, secondaire I, secondaire II; cycle; degré; disciplines; ...), trajectoires, plans de carrière et perceptions de l'attractivité de la profession.
2. Élaborer des prévisions sur les besoins d'enseignant·e·s pour la période 2020-2025 par canton et niveau d'enseignement, sur la base de facteurs démographiques (nombre d'élèves, des futur·e·s enseignant·e·s et des enseignant·e·s en exercice).
3. Réaliser des comparaisons entre les situations de 2010 et 2019 ainsi que retracer des évolutions.

Nous souhaiterions ainsi contribuer à la production de nouvelles connaissances scientifiques sur la profession enseignante en Suisse, utiles à la formation des futur·e·s professionnel·le·s et au pilotage du système éducatif.

L'étude mobilise deux ensembles de données.

1. Les données administratives. Il s'agit d'un fichier de données, correspondant à 5171 individus, qui recouvre l'ensemble de la population enseignante de l'espace BEJUNE en exercice lors de l'année scolaire 2018-2019. Il a été formé à partir d'informations fournies par les services cantonaux.
2. Les données du questionnaire. Il s'agit des réponses à un questionnaire composé de 44 questions adressé à l'ensemble de la population enseignante de l'espace BEJUNE entre avril et mai 2019. En tout, nous avons reçu 2178 questionnaires valides.

Par ailleurs, nous avons ponctuellement intégré dans notre étude des statistiques issues d'autres organisations, au sujet des élèves des établissements scolaires, du personnel enseignant dans les écoles obligatoires et postobligatoires, ainsi que des scénarios d'évolutions démographiques tels que ceux proposés par les publications de l'Office Fédéral de la Statistique (Babel, 2017 ; OFS, 2018b, c).

L'étude s'est déroulée entre août 2018 et avril 2020. Sa réalisation a suivi des conditions strictes afin d'assurer la protection des données et la transparence, et assurer le respect du Code d'éthique de la recherche pour les Hautes Ecoles Pédagogiques (CIIP, 2002).

L'étude a mis l'accent sur plusieurs aspects saillants de la profession enseignante. L'un des points sur lequel nous nous sommes focalisé·e·s est la démographie du corps enseignant, en particulier pour réaliser des estimations des besoins d'enseignant·e·s pour les prochaines années. Nous nous sommes également intéressé·e·s à des aspects tels que la féminisation de la profession et des changements dans les pratiques pédagogiques des enseignant·e·s.

Nous invitons les lectrices et les lecteurs à prendre connaissance des résultats présentés dans ce rapport structuré en quatre chapitres. Le premier chapitre présente l'analyse des données administratives. Le deuxième expose l'analyse des réponses au questionnaire. Le troisième est consacré aux comparaisons entre la situation de 2010 et celle de 2019. Le quatrième chapitre apporte des prévisions de besoins d'enseignant·e·s pour la période 2020-2025.

La conclusion synthétise les principaux résultats de l'étude.

# 1 LES DONNÉES ADMINISTRATIVES

Ce chapitre présente les données administratives et les résultats obtenus de leur analyse. Il s'agit d'un fichier de données, correspondant à 5171 individus, qui recouvre l'ensemble de la population enseignante de l'espace BEJUNE. Il a été formé à partir des informations fournies par des services cantonaux. Pour la production de ces informations, nous avons proposé à ceux-ci de suivre, autant que possible, des indications tirées du *Manuel pour le relevé* du personnel des écoles (OFS, 2018a) avec néanmoins quelques modifications, tel que précisé ci-dessous.

## 1.1 POPULATION ET DONNÉES

### 1.1.1 POPULATION

Le fichier des données administratives a été collecté à partir d'une définition de la population enseignante de l'espace BEJUNE en fonction des spécificités suivantes :

- Enseignant·e·s dans l'école publique de l'espace BEJUNE : cantons de Berne (partie francophone : inspections scolaires du 15<sup>e</sup> et du 16<sup>e</sup> arrondissements), Jura et Neuchâtel.
- En exercice lors de l'année scolaire 2018-2019.
- Niveaux primaire, secondaire I et secondaire II (à l'exclusion des personnes enseignant exclusivement des disciplines techniques/professionnelles).
- 4 catégories de personnel :
  - a) personnel enseignant dans des écoles ordinaires (classes ordinaires et classes spéciales) ;
  - b) personnel de la pédagogie spécialisée - enseignant·e·s spécialisé·e·s dans des écoles ordinaires (classes ordinaires ou classes spéciales) ;
  - c) personnel d'enseignement pour élèves allophones (classes ordinaires ou classes spéciales) ;
  - d) personnel de direction des écoles (directeurs·trices et adjoint·e·s) dans des écoles ordinaires.
- Indépendamment du niveau de qualification (avec ou sans diplôme d'enseignement/direction/gestion).
- Engagement à durée déterminée ou indéterminée. Titulaires ou personnes occupant une place vacante (non inclus : assistant·e·s réalisant uniquement des tâches complémentaires à l'enseignement, personnes assurant un remplacement temporaire du ou de la titulaire du poste et stagiaires).

### 1.1.2 RECUEIL ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Nous avons demandé aux services cantonaux de nous fournir des données sur la population enseignante correspondant aux critères indiqués ci-dessus. À cet effet, nous avons convenu d'un canevas de fichier comprenant 14 variables :

- canton
- identifiant unique cantonal
- sexe
- date de naissance
- diplômes/qualifications
- nombre d'années de service
- type d'engagement (CDD, CDI)
- type d'établissement (école ordinaire ou non)
- niveau d'enseignement
- type de classe/section
- charges et décharges
- taux d'engagement par charge et décharge
- périodes/heures hebdomadaires par (dé)charge
- référence plein temps (périodes ou heures)

La préparation et la transmission des informations a suivi des procédures assurant la protection des données et la transparence.

Les informations transmises correspondent à la situation au 31.10.2018 (BE), 31.10.2018 (JU) et 31.08.2018 (NE).

Les services cantonaux ainsi que l'équipe de recherche se sont fortement engagés pour produire des données de la meilleure qualité possible. Finalement, nous avons recueilli un volume très important de données dont la nature était toutefois passablement hétérogène. Il existe des différences importantes dans la nature des données selon les cantons ainsi que parfois au sein même d'un canton, en fonction du niveau d'enseignement ou des types d'établissement.

L'équipe de recherche a donc dû mener un travail important de consolidation des données. Il a débouché sur la production d'un fichier unique pour les trois cantons. Celui-ci comprend des informations au sujet de 5171 individus et 17608 engagements (un·e même enseignant·e pouvant avoir un ou plusieurs engagements). Finalement, il a été possible de produire des données consolidées complètes uniquement pour 9 variables :

- canton
- identifiant unique cantonal
- sexe
- date de naissance
- type d'engagement (CDD, CDI)
- type d'établissement (école ordinaire, spécialisée, institution)
- niveau d'enseignement (primaire, secondaire I et secondaire II)
- pédagogie spécialisée (oui/non)
- taux d'engagement par (dé)charge

Les données ont fait l'objet d'un traitement quantitatif avec le logiciel SPSS 26.

## 1.2 RÉSULTATS

Nous présentons ci-dessous les résultats de l'analyse des données administratives. Le pourcentage total n'atteint pas 100% lorsque des informations n'étaient pas disponibles pour certains individus/engagements. Lors du croisement des variables, nous présentons uniquement les différences statistiquement significatives.

## Sexe

69,2% des enseignant.e.s sont des femmes. Toutefois, celles-ci représentent seulement 65,3% de l'enveloppe total d'équivalents plein temps (EPT). Cela est dû à une plus grande incidence des plein temps auprès des hommes.

Sexe	Pourcentage d'enseignant.e.s	Nombre EPT	Pourcentage EPT
Femmes	69,2%	2482,3	65,3%
Hommes	30,8%	1317,4	34,7%
Total	100%	3799,7	100%

Tableau 1.1. Pourcentages d'enseignant.e.s, nombre d'équivalents plein temps et pourcentage d'équivalents plein temps par sexe des enseignant.e.s (N=5171)

La Figure 1.1 montre que la profession enseignante s'est considérablement féminisée depuis une trentaine d'années. Tous niveaux d'enseignement confondus, les enseignant.e.s né.e.s en 1990 ou après sont à 80,7% des femmes.

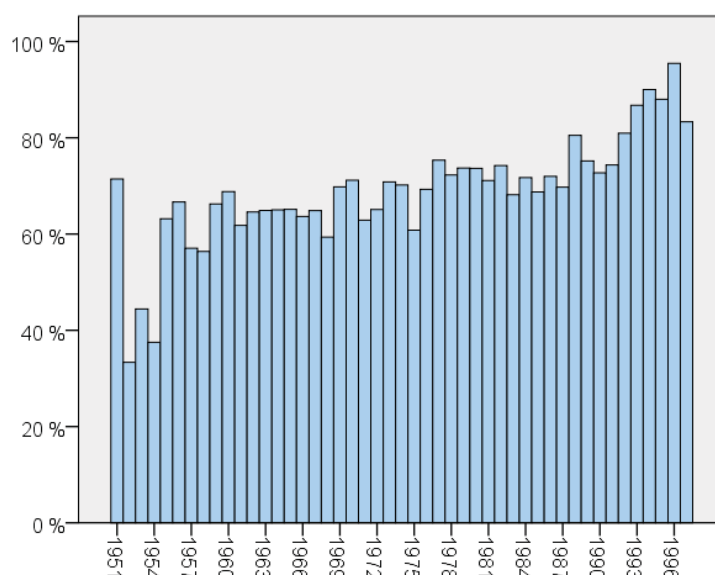


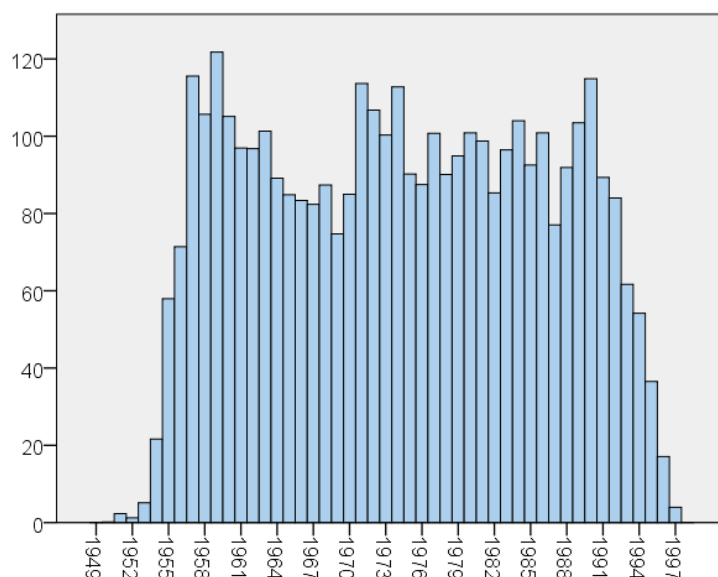
Figure 1.1. Pourcentage de femmes par années de naissance des enseignant.e.s tous niveaux d'enseignement confondus (N=5171) ; les années de naissance avec moins de cinq enseignantes ne sont pas représentées

## Age

La structure des âges des enseignant.e.s a considérablement changé depuis le début des années 2010. Ces dernières années ont été caractérisées par des départs à la retraite de la part d'une grosse frange d'enseignant.e.s.

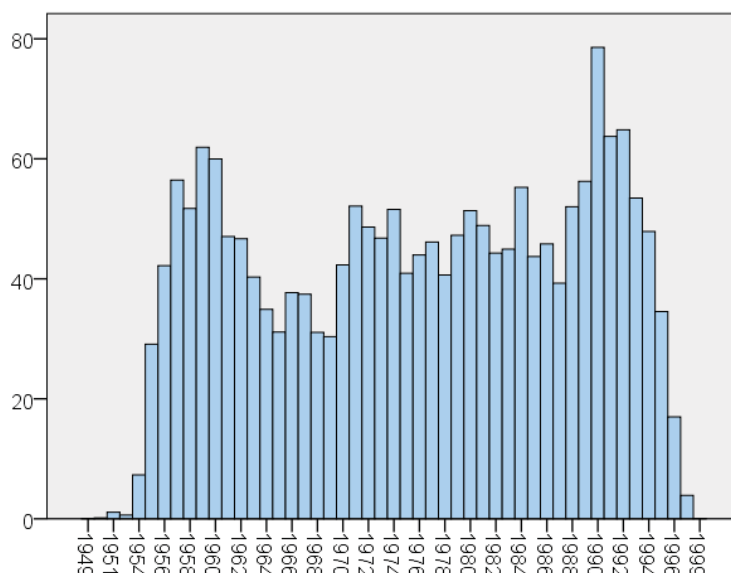
La Figure 1.2 montre que le nombre d'EPT qui correspond aux années de naissance entre 1957 et 1963 dépasse légèrement le nombre d'EPT relatif aux années de naissance entre 1964 et 1970. En conséquence, le nombre de départs à la retraite sera légèrement supérieur dans les cinq années à venir - lorsque les enseignant.e.s des classes d'âge 1957 à 1963

partiront à la retraite - que durant les années ultérieures ; voir le Chapitre 4 pour une estimation des besoins en enseignant·e·s pour la période 2020-2025.



*Figure 1.2. Nombre d'équivalents plein temps par année de naissance des enseignant·e·s tous niveaux d'enseignement confondus (N=5171)*

Si on se restreint aux enseignant·e·s du primaire, la Figure 1.3 montre que le nombre d'EPT qui correspond aux années de naissance entre 1956 et 1962 dépasse nettement le nombre d'EPT relatif aux années de naissance entre 1963 et 1969. Les enseignant·e·s né·e·s entre 1956 et 1963 partiront à la retraite dans les prochaines années ce qui demande une politique appropriée de recrutement d'une nouvelle génération d'enseignant·e·s.



*Figure 1.3. Nombre d'équivalents plein temps par année de naissance des enseignant·e·s du primaire, cycles 1 et 2 (N=2390)*

La distribution des EPT selon les années de naissance des enseignant·e·s du secondaire I est plus équilibrée par rapport au primaire (Figure 1.4). Le nombre de départs à la retraite

devrait se stabiliser à un niveau plus ou moins constant pendant les 10 à 15 prochaines années.

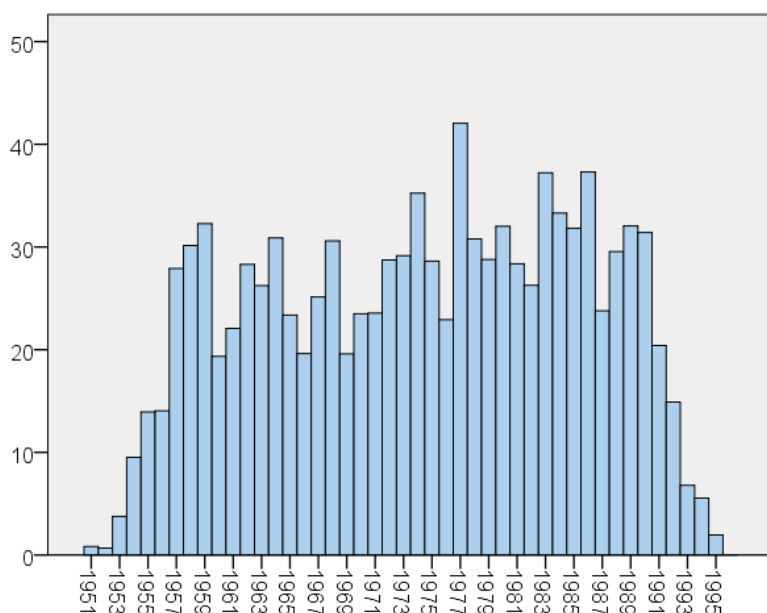


Figure 1.4. Nombre d'équivalents plein temps par année de naissance des enseignant·e·s du niveau secondaire I (N=1688)

Le corps enseignant du secondaire II est caractérisé par une moyenne d'âge assez élevée (Figure 1.5). Le nombre d'EPT des classes d'âge relatives aux années de naissance 1957 à 1974 est en moyenne nettement supérieur au nombre d'EPT des classes d'âge plus jeunes. Cela implique un renouvellement soutenu du corps enseignant tout au long des 15 prochaines années.

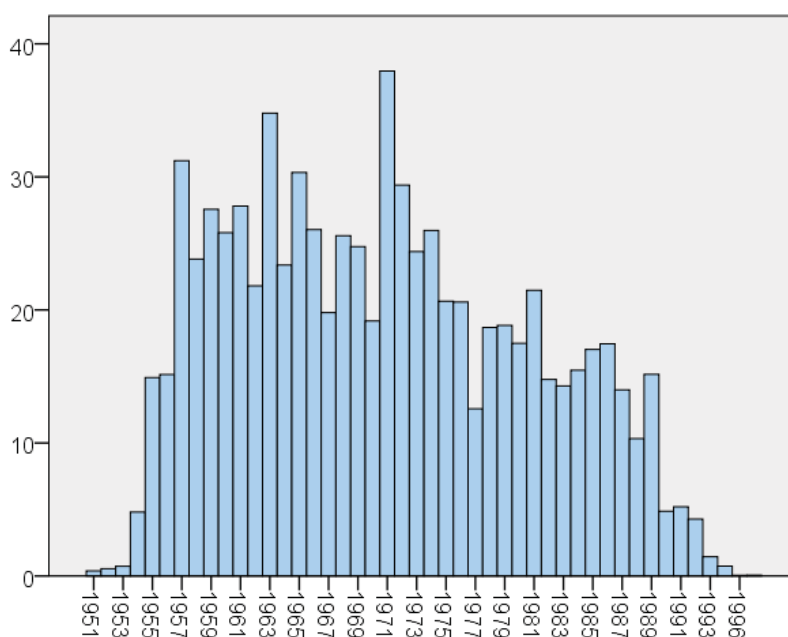


Figure 1.5. Nombre d'équivalents plein temps par année de naissance des enseignant·e·s du niveau secondaire II (N=1090)

## Niveau d'enseignement

Nous présentons ci-après la composition du corps enseignant par canton, niveau d'enseignement (primaire, secondaire I, secondaire II) et sexe.

Le Tableau 1.2 indique une répartition du nombre total d'EPT selon des proportions correspondant approximativement à 25 : 25 : 50 entre les cantons BEJUNE. Nous notons toutefois une légère supériorité des chiffres du canton de Berne par rapport à ceux du Jura. Les chiffres du canton de Neuchâtel sont légèrement au-dessous de la somme des deux autres cantons. À noter que les rares cas d'enseignant·e·s pour lequel·le·s le niveau enseigné n'est pas connu ne sont pris en compte que dans le total de la dernière colonne.

Canton	Primaire		Secondaire I		Secondaire II		Total	
	EPT	Effectifs	EPT	Effectifs	EPT	Effectifs	EPT	Effectifs
BE	571,0	760	250,9	387	243,9	333	1066,1	1482
JU	454,1	601	229,8	312	229,0	338	912,9	1251
NE	928,5	1030	583,6	989	308,6	419	1820,7	2438
Total	1953,6	2391	1063,3	1688	781,5	1090	3799,7	5171

Tableau 1.2. Équivalents plein temps et effectifs d'enseignant·e·s selon le niveau d'enseignement et le canton (N=5171)

La proportion de femmes varie significativement entre les niveaux enseignés (Tableau 1.3). Si elles sont largement majoritaires au niveau primaire et secondaire I, elles restent minoritaires au niveau secondaire II.

Sexe	Primaire		Secondaire I		Secondaire II		Total	
	EPT	Effectifs	EPT	Effectifs	EPT	Effectifs	EPT	Effectifs
Femmes	1624,1	2089	578,4	1046	279,3	425	2482,3	3578
Hommes	329,4	302	485,8	642	502,2	649	1317,4	1593
Total	1953,5	2391	1064,2	1688	781,5	1090	3799,7	5171

Tableau 1.3. Équivalents plein temps et effectifs d'enseignant·e·s selon le niveau d'enseignement et le sexe (N=5171)

## Type d'engagement

Le Tableau 1.4 rend compte du type d'engagement qui lie les enseignant·e·s à leur école. L'engagement à durée indéterminée est le plus courant. Toutefois, il existe une différence importante entre les sexes. Les hommes bénéficient d'un engagement à durée indéterminée dans presque 4 EPT sur 5, alors que chez les femmes c'est le cas dans seulement 3 EPT sur 4.

Type d'engagement	Pourcentage EPT Femmes	Pourcentage EPT Hommes	Pourcentage EPT global
Engagement à durée indéterminée (CDI, engagement fixe)	73,2%	78,3%	75,0%
Engagement à durée déterminée (CDD, engagement temporaire, éventuellement renouvelable)	25,5%	20,5%	23,8%

Tableau 1.4. Pourcentages d'équivalents plein temps par type d'engagement et par sexe (N=5171)

Le Tableau 1.5 montre que le recours à des contrats à durée déterminée est plus courant dans le canton de Neuchâtel que dans les deux autres cantons.

Type d'engagement	Pourcentage EPT Berne	Pourcentage EPT Jura	Pourcentage EPT Neuchâtel
Engagement à durée indéterminée (CDI, engagement fixe)	84,1%	89,1%	62,6%
Engagement à durée déterminée (CDD, engagement temporaire, éventuellement renouvelable)	15,9%	10,9%	34,8%

Tableau 1.5. Pourcentages d'équivalents plein temps par type d'engagement et par canton (N=5171)

### Enseignement spécialisé

L'inclusion scolaire est un enjeu important dans l'école d'aujourd'hui. En accord avec l'esprit de l'école pour tous·toutes, des enseignant·e·s s'investissent dans l'enseignement spécialisé dans l'école obligatoire. Celui-ci est particulièrement représenté au niveau primaire (Tableau 1.6).

Niveau d'enseignement	Pourcentage EPT	Dont les femmes représentent
Primaire	60,1%	85,4%
Secondaire I	39,9%	77,2%

Tableau 1.6. Pourcentages d'équivalents plein temps et part des femmes, par niveau d'enseignement des enseignant·e·s spécialisé·e·s (N=375)

L'enseignement spécialisé est principalement assuré par des femmes. Ceci est le cas au primaire, où les femmes sont très largement majoritaires, ainsi qu'au secondaire I, où elles ont souvent des collègues hommes.

### 1.3 CONCLUSION

La profession enseignante est en cours de féminisation marquée à tous les niveaux d'enseignement. S'il y a trente ans, 50% des enseignant·e·s étaient des femmes, celles-ci représentent aujourd'hui environ 70% du corps enseignant. De plus, environ 80% des enseignant·e·s nouvellement recruté·e·s sont des femmes.

Au niveau de la structure des âges des enseignant·e·s, il existe des différences notables selon les niveaux d'enseignement.

Dans l'enseignement primaire, le nombre d'enseignant·e·s âgé·e·s est relativement important. Toutefois, ces dernières années, un nombre important de jeunes enseignant·e·s a pu être recruté.

Au niveau du secondaire I, la structure des âges est plus régulière. Le renouvellement du corps enseignant semble être en phase de normalisation après quelques années marquées par des départs nombreux à la retraite.

Par contre, au secondaire II, nous constatons un âge moyen assez élevé et une sous-représentation marquée des jeunes enseignant·e·s.

Les engagements à durée indéterminée représentent globalement les trois quarts des engagements en termes d'EPT, avec quelques différences entre les cantons BEJUNE.

L'enseignement spécialisé est presque exclusivement assuré par des femmes, que ce soit au primaire, où elles représentent environ 5 enseignant·e·s spécialisé·e·s sur 6, qu'au secondaire I, où elles sont environ 3 enseignant·e·s spécialisé·e·s sur 4.

## 2 LES DONNÉES DU QUESTIONNAIRE

Ce chapitre présente les données du questionnaire et les résultats obtenus de leur analyse. Le questionnaire comprenait 44 questions et fut transmis à un total de 5753 enseignant·e·s. La population à contacter a été définie selon les mêmes critères que pour la collecte des données administratives (voir section 1.1.1 ci-dessus). La différence du nombre d'enseignant·e·s entre les données administratives et celles du questionnaire s'explique par la diversité des sources ayant servi à la collecte des données, à des périodes différentes de l'année scolaire 2018-2019, ainsi que par les procédures d'administration du questionnaire.

### 2.1 QUESTIONNAIRE ET DONNÉES

#### 2.1.1 QUESTIONNAIRE

Le questionnaire comporte au total 44 questions. Il est structuré en différentes parties : présentation du questionnaire ; public concerné ; informations générales sur le·la répondant·e (sexe, âge, parcours professionnel) ; formation ; activités (établissements, types et taux d'engagement) ; activités dans l'enseignement spécialisé ; activités dans l'enseignement primaire ; activités dans l'enseignement secondaire I ; activités dans l'enseignement secondaire II ; autres charges dans l'enseignement ; compétences linguistiques ; classes (nombre de classes et d'élèves) ; approches pédagogiques ; collaborations avec d'autres professionnel·le·s ; projets d'avenir (modification du taux d'engagement et retraite anticipée) ; attractivité de la profession.

#### 2.1.2 DONNÉES

Le questionnaire a été transmis à un total de 5753 enseignant·e·s. Chaque enseignant·e a reçu un message électronique personnel avec un lien vers le questionnaire en ligne. Auparavant, les directions cantonales avaient envoyé un autre message présentant l'étude et invitant les enseignant·e·s à répondre au questionnaire qu'ils·elles allaient recevoir par la suite.

Le questionnaire a été envoyé le 13 mai 2019 et deux rappels ont suivi le 27 mai 2019 et le 11 juin 2019. Les rappels, gérés automatiquement, ont été envoyés uniquement aux personnes qui n'avaient pas encore répondu au questionnaire ou l'avaient fait de manière partielle.

2855 enseignant·e·s ont répondu au questionnaire. Ceci représente un taux de réponse de 49,6% particulièrement satisfaisant pour ce type d'enquête.

677 questionnaires représentent des réponses non pertinentes. Ils proviennent, par exemple, d'enseignant·e·s ne faisant plus partie de l'espace BEJUNE, n'enseignant pas aux niveaux concernés par l'enquête ou n'enseignant pas les disciplines concernées par celle-ci d'après les réponses données aux questions « public concerné » au tout début du questionnaire. 2178 questionnaires sont valides. 2071 enseignant·e·s ont répondu à l'ensemble du questionnaire ; c'est-à-dire, au moins jusqu'à la question 43 (la question 44 étant un champ libre pour des commentaires). 107 enseignant·e·s ont répondu au questionnaire de manière partielle.

## 2.2 RÉSULTATS

Nous présentons ci-dessous les résultats de l'analyse des réponses au questionnaire en suivant la structure de celui-ci<sup>1</sup>. Le pourcentage total dépasse 100% lorsque plusieurs réponses à une même question pouvaient être sélectionnées. Par contre, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100% en raison des arrondis pour des questions auxquelles les réponses étaient mutuellement exclusives. Lors du croisement des variables, nous présentons uniquement les différences significatives au niveau statistique.

### 2.2.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

#### Sexe et âge des enseignant·e·s (Q4, Q5)

Les enseignant·e·s ayant répondu au questionnaire représentent 73,7 % de femmes (Tableau 2.1). Si on considère les enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après, les femmes représentent 82,3%.

Sexe	Pourcentage d'enseignant·e·s	Pourcentage d'enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après
Femmes	73,7%	82,3%
Hommes	26.3%	17,7%

Tableau 2.1. Pourcentages d'enseignant.e.s par sexe (N=2178)

Une grande majorité des enseignant·e·s sont né·e·s entre 1957 et 1993 (Figure 2.1). Ceci signifie que très peu ont moins de 26 ans ou plus de 62 ans au moment de la passation du questionnaire.

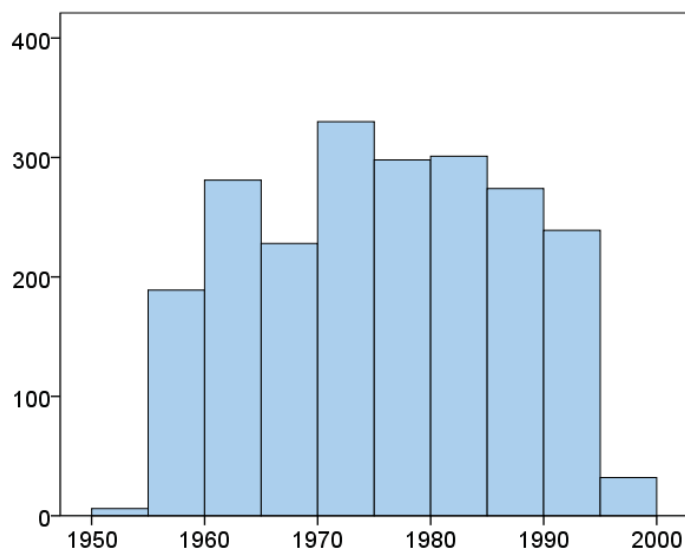


Figure 2.1. Effectifs d'enseignant·e·s par année de naissance (N=2178)

<sup>1</sup> Les questions 1 à 3 (Q1-Q3) étaient destinées à confirmer que le·la répondant·e appartenait à la population visée par l'étude.

### **Depuis quelle année travaillez-vous de manière continue (engagement sans interruption) dans l'école publique de l'espace BEJUNE ? (Q7)**

La Figure 2.2 montre l'étendue des années depuis lesquelles les enseignant·e·s travaillent de manière continue dans l'école publique de l'espace BEJUNE. Les bornes de la zone centrale représentent le premier et le troisième quartile, tandis que la ligne correspondant à l'année 2005 représente la valeur médiane. Ceci veut dire que 50% des enseignant·e·s (N=1089) sont engagé·e·s sans interruption depuis une année située dans la tranche 1996 à 2013. 25% des enseignant·e·s travaillent sans interruption depuis une année antérieure ou égale à 1996 et 25% travaillent sans interruption depuis une année postérieure ou égale à 2013. A ce niveau, il n'existe pas d'écart notable entre les hommes et les femmes.

La durée médiane de l'engagement est de 14 ans puisque 50% des enseignant·e·s travaille sans interruption depuis une année antérieure ou égale à l'année 2005.

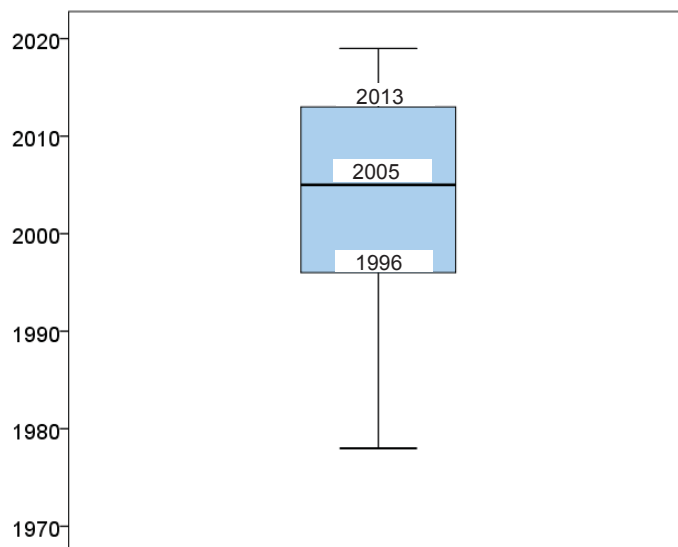


Figure 2.2. Année depuis laquelle l'enseignant·e est engagé·e sans interruption (N=2178)

### **Activités professionnelles rétribuées avant un premier engagement dans l'école publique (plusieurs réponses possibles) (Q8 et Q9)**

1088 sur un total de 2171 enseignant·e·s (50,1%), ont exercé une activité professionnelle rétribuée avant d'avoir été engagé·e·s dans l'école publique de l'espace BEJUNE pour la première fois. 57,6% des hommes ont effectué une activité rétribuée avant leur emploi dans l'enseignement, alors que les femmes avec cette expérience professionnelle sont 47,4%.

Parmi ces 50,1% (sur N=1082), 63,3% enseignant·e·s ont eu une activité du type « employé·e dans une entreprise ou institution publique ou privée en Suisse » ; 57,7% ont eu des engagements ponctuels (par exemple : job d'étudiant·e) ; 10,9% ont exercé une activité indépendante en Suisse ; 8,3% ont exercé une activité professionnelle à l'étranger.

## **2.2.2 FORMATION**

### **Quel(s) titre(s) (diplômes, certificats ou autorisations) pour l'enseignement possédez-vous ? (plusieurs réponses possibles) (Q10)**

En 2019, une majorité (52,9%) des enseignante·e·s sont au bénéfice d'un titre d'une Haute Ecole Pédagogique (Tableau 2.2). 39,0% possède un titre d'une ancienne formation cantonale octroyé, par exemple, par des institutions du type Ecole normale ou Séminaire pédagogique pour l'enseignement secondaire (SPES).

Titre possédé	Pourcentage d'enseignant·e·s
Titre d'une Haute Ecole Pédagogique	52,9%
Ancienne formation cantonale (par ex., Ecole normale, SPES)	39,0%
Titre pour l'enseignement d'une université suisse	6,6%
Titre pour l'enseignement obtenu à l'étranger	2,8%
Aucune formation pédagogique achevée	2,9%
Autre	11,2%

*Tableau 2.2. Titres (diplômes, certificats ou autorisations) possédés par les enseignant·e·s (N=2153)*

**Le cas échéant, ce(s) titre(s) donne(nt) accès à quel(s) type(s) d'enseignement ? (plusieurs réponses possibles) (Q11)**

Le Tableau 2.3 montre que la majorité des titres détenus par les enseignant·e·s donne accès aux degrés primaires 3-4 (50,1%) et 5-8 (49,8%).

Les enseignant·e·s qui possèdent des titres donnant accès à l'enseignement aux degrés primaires (années 1-8) et à l'enseignement spécialisé sont très majoritairement des femmes.

Type d'enseignement	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Primaire 1-2	39,6%	89,7%
Primaire 3-4	50,1%	85,3%
Primaire 5-8	49,8%	82,9%
Secondaire I	40,9%	60,2%
Secondaire II	26,5%	53,0%
Enseignement spécialisé	8,6%	80,2%
Autre	6,6%	67,6%

*Tableau 2.3. Pourcentages d'enseignant·e·s possédant des titres qui donnent accès aux différents types d'enseignements et part des femmes (N=2065)*

**Autres diplômes et titres (hors titres d'enseignement) (Q12)**

Plus de 4 enseignant·e·s sur 10 ont un Bachelor, une licence ou d'autres diplômes en plus de leur éventuel titre d'enseignement (Tableau 2.4).

Diplôme ou titre	Pourcentage d'enseignant·e·s
Demi-licence	28,5%
Bachelor	40,3%
Master	38,6%
Licence	40,4%
Doctorat	3,1%
Autre	40,4%

Tableau 2.4. Autres diplômes que les enseignant·e·s possèdent (N=800)

Les enseignant·e·s ayant apporté des réponses au champ « Autre » mentionnent des « diplômes » tels que « CAS », « certificat d'éducation physique », « CFC », ou encore « Conservatoire ».

### 2.2.3 ENGAGEMENT

#### Dans combien d'établissements scolaires travaillez-vous ? (un établissement pouvant inclure plusieurs sites) (Q13)

Une majorité des enseignant·e·s (86,8%) ne travaille que dans un seul établissement (Tableau 2.5). Le fait de travailler dans un, deux ou plusieurs établissements n'est pas corrélé de manière significative avec le sexe ni avec l'âge des enseignant·e·s.

Nombre d'établissements	Pourcentage d'enseignant·e·s
Un établissement	86,8%
Deux établissements	9,6%
Trois établissements ou plus	3,6%

Tableau 2.5. Pourcentages d'enseignant·e·s par nombre d'établissements scolaires dans lesquels les enseignant·e·s travaillent (N=2141)

#### Géographiquement, où se situe(nt) votre/vos établissement(s) ? (plusieurs réponses possibles) (Q14)

Le canton de Neuchâtel est indiqué par environ la moitié des enseignant·e·s comme l'espace géographique de leur lieu de travail (Tableau 2.6). De ces enseignant·e·s-là, deux tiers travaillent en milieu urbain et un tiers en milieu rural.

L'autre moitié des enseignant·e·s travaille dans le canton du Jura et dans la partie francophone du canton de Berne, à part plus ou moins égale entre milieu rural et milieu urbain.

Emplacement de l'établissement	Pourcentage d'enseignant·e·s
Canton de Neuchâtel, milieu urbain	35,1%
Canton de Neuchâtel, milieu rural	17,2%
Canton de Berne, milieu urbain	14,5%
Canton de Berne, milieu rural	14,9%
Canton du Jura, milieu urbain	11,3%
Canton du Jura, milieu rural	12,6%

*Tableau 2.6. Pourcentages d'enseignant·e·s par situation géographique des établissements (N=2141)*

### **Quel(s) type(s) d'engagement(s) avez-vous ? (plusieurs réponses possibles) (Q15)**

Le Tableau 2.7 montre que 90,4% des enseignant·e·s ayant répondu au questionnaire ont un engagement à durée indéterminée (CDI, engagement fixe). Dans cette catégorie, les enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après sont sous-représenté·e·s (10,4% contre le 12,4% qu'ils·elles représentent dans la population globale).

Par contre, les enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après représentent presque un tiers des enseignant·e·s engagé·e·s à durée déterminée (CDD, engagement temporaire, éventuellement renouvelable).

Le type d'engagement (CDI ou CDD) n'est pas corrélé de manière significative avec le sexe des enseignant·e·s.

Type d'engagement	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont né·e·s en 1990 ou après
Engagement à durée indéterminée (CDI, engagement fixe)	90,4%	10,4%
Engagement à durée déterminée (CDD, engagement temporaire, éventuellement renouvelable)	12,5%	29,1%
Autre	1,5%	16,1%

*Tableau 2.7. Pourcentages d'enseignant·e·s par type d'engagement et part d'enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après (N=2141)*

Les enseignant·e·s qui ont apporté des réponses au champ « Autre » ont mentionné par exemple « suppléances toutes durées », « remplacements fixes », ou encore « contrat d'engagement provisoire ».

### **Taux d'engagement actuel (tous vos engagements dans l'école publique de l'espace BEJUNE confondus) (Q16)**

Le Tableau 2.8 montre que presque 3 enseignant·e·s sur 10 travaillent à 100%. A peine 1 enseignant·e sur 10 travaille à un taux inférieur à 50%. La majorité des enseignant·e·s travaille à un taux entre 50% et 99%.

En matière de taux d'engagement, la répartition par sexe et par classe d'âge est inégale.

D'une part, il y a une surreprésentation masculine parmi les enseignant·e·s travaillant à plein temps.

D'autre part, il y a une surreprésentation d'enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après parmi ceux travaillant à des taux supérieurs à 70%. Cette classe d'âge représente plus de 20% des enseignant·e·s qui travaillent avec un taux d'engagement entre 90% et 99%. Par contre seul 4,8% des enseignant·e·s avec des engagements à « mi-temps » (50% à 59% de taux d'engagement) sont des enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après.

Taux d'engagement	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent	Dont né·e·s en 1990 ou après
1-49%	9,4%	89,1%	9,0%
50-59%	13,5%	92,7%	4,8%
60-69%	11,0%	90,2%	10,6%
70-79%	11,9%	81,9%	13,4%
80-89%	14,6%	81,1%	13,7%
90-99%	10,2%	70,6%	21,1%
100%	29,4%	48,9%	13,4%

*Tableau 2.8. Pourcentages d'enseignant·e·s par tranches de taux d'engagement (N=2141), part de femmes et part d'enseignant·e·s né·e·s en 1990 ou après*

#### **Pour quelles raisons travaillez-vous à temps partiel dans l'école publique de l'espace BEJUNE (plusieurs réponses possibles) ? (Q17)**

Le Tableau 2.9 présente les raisons ayant amené les enseignant·e·s à travailler à temps partiel. 68,7% indiquent que c'est afin de « disposer de plus de temps pour la famille », 42,9% pour « prendre davantage soin de ma santé », 40,4% pour « disposer de temps pour mieux préparer mon travail d'enseignant·e ». D'autres enseignant·e·s travaillent à temps partiel pour mener des projets artistiques (16,2%) ou intellectuels (écriture, études, recherche,...) (15,5%). Notons aussi que 11,1% déclare travailler à temps partiel parce que un emploi à plein temps n'était pas disponible.

Raison pour laquelle l'enseignant·e travaille à temps partiel	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Disposer de plus de temps pour la famille	68,7%	91,2%
Prendre davantage soin de ma santé	42,9%	89,7%
Disposer de temps pour mieux préparer mon travail d'enseignant·e	40,4%	88,5%
Disposer de temps pour des projets artistiques	16,2%	82,2%
Disposer de temps pour des projets intellectuels (écriture, études, recherche,...)	15,5%	75,5%
Disposer de temps pour des projets sportifs	13,2%	79,3%
Exercer une autre activité professionnelle en parallèle	11,3%	66,7%
Emploi à temps plein non disponible	11,1%	72,0%
Disposer de temps pour des projets dans l'associatif et/ou le politique	10,8%	81,5%
Autre	8,7%	72,9%

*Tableau 2.9. Raisons pour lesquelles les enseignant·e·s travaillent à temps partiel (N=1353), pourcentage d'enseignant·e·s concerné·e·s et part des femmes*

La raison « disposer de plus de temps pour ma famille » est évoquée essentiellement par des femmes, alors que les femmes sont sous-représentées dans l'item « exercer une autre activité professionnelle en parallèle » (66,7% contre 73,7% de femmes pour l'ensemble des répondant·e·s).

Les enseignant·e·s ayant apporté des réponses au champ « Autre » (N=118) reviennent souvent sur le fait qu'un 100% dans l'enseignement demande bien plus de temps que les heures réglementaires. Les enseignant·e·s opteraient alors pour des temps partiels pour se préserver et avoir une certaine qualité de vie. Les enseignant·e·s indiquent également avoir besoin de temps pour se déplacer de leur domicile au lieu de travail ou pour se déplacer entre les différents établissements où ils-elles travaillent. D'autres raisons ont trait à la solidarité entre conjoints, intergénérationnelle et entre collègues.

## 2.2.4 ENSEIGNEMENT

### Activité dans l'enseignement spécialisé (Q18) et cycles d'enseignement (plusieurs réponses possibles) (Q19)

Sur un total de 2129 enseignant·e·s, 12,2% sont actifs dans l'enseignement spécialisé (Tableau 2.10). Parmi ces enseignant·e·s, 35,1% travaillent au cycle 1, dans des classes ordinaires. La majorité des enseignant·e·s spécialisé·e·s qui travaillent dans le cycle 2 le font dans des classes ordinaires. Par contre, la majorité des enseignant·e·s spécialisé·e·s travaillant au cycle 3 le fait dans des classes spéciales.

Les réponses au champ « Autre » (14,7%) se réfèrent à des réponses telles que « la session bilingue », « la session d'enrichissement » ou « la classe d'accueil ».

Les réponses multiples qu'il était possible de donner à cette question indiquent qu'environ la moitié des enseignant·e·s travaille dans au moins deux contextes différents (cycles, types de classe et/ou types d'institution).

Cycle d'enseignement	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Cycle 1, classes ordinaires	35,1%	91,4%
Cycle 1, classes spéciales	15,5%	82,9%
Cycle 1, en institution d'éducation spécialisée	1,1%	100%
Cycle 2, classes ordinaires	32,1%	90,6%
Cycle 2, classes spéciales	20,0%	75,5%
Cycle 2, en institution d'éducation spécialisée	1,5%	75,0%
Cycle 3, classes ordinaires	16,6%	81,8%
Cycle 3, classes spéciales	23,4%	59,7%
Cycle 3, en institution d'éducation spécialisée	1,9%	40,0%
Autre	14,7%	69,2%

Tableau 2.10. Cycle d'enseignement dans lequel travaillent les enseignant·e·s spécialis·é·e·s ; pourcentage d'enseignant·e·s concerné·e·s (N=265) et part des femmes

### Degrés d'enseignement (plusieurs réponses possibles) (Q20, Q22 et Q24)

Le Tableau 2.11 montre qu'une majorité des enseignant·e·s (58,6%) travaille au niveau primaire. 88,1% sont des femmes. Les femmes sont en minorité seulement au secondaire II.

Degrés d'enseignement	N	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Primaire	2130	58,6%	88,1%
Secondaire I	2129	30,3%	60,4%
Secondaire II	2120	15,1%	42,6%

Tableau 2.11. Pourcentage d'enseignant·e·s selon les degrés d'enseignement et part de femmes

### Enseignement au primaire (Q20) et degré enseigné (plusieurs réponses possibles) (Q21)

Parmi les 1252 enseignant·e·s ayant indiqué travailler au niveau primaire, 61,3% enseignent aux degrés primaires 5-8 (Tableau 2.12). Parmi les 42,7% enseignant·e·s qui travaillent dans les degrés primaires 3-4, 94,4% sont des femmes.

Degré enseigné	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Degrés primaires 1-2	28,5%	95,8%
Degrés primaires 3-4	42,7%	94,4%
Degrés primaires 5-8	61,3%	81,6%

Tableau 2.12. Pourcentages d'enseignant·e·s dans les différentes catégories de l'enseignement primaire (N=1252) et part des femmes

### Disciplines enseignées au secondaire I (plusieurs réponses possibles) (Q23)

Parmi les 646 enseignant·e·s du secondaire I, la majorité s'investit dans l'enseignement du français (36,2%), des mathématiques (30,2%), de l'histoire (25,1%), de la géographie (22,8%) ou de l'allemand (21,8%).

Par ailleurs, le Tableau 2.13 montre qu'il existe de grandes différences dans la proportion des femmes en fonction des disciplines.

Disciplines	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Activités créatrices et manuelles	12,5%	65,4%
Allemand	21,8%	73,8%
Anglais	18,1%	76,1%
Culture religieuse	2,3%	80,0%
Éducation artistique	11,1%	69,4%
Éducation musicale	5,7%	70,3%
Éducation physique et sportive	12,8%	36,1%
Économie	2,9%	73,7%
Économie familiale	6,8%	81,8%
Français	36,2%	67,5%
Géographie	22,8%	54,4%
Histoire	25,1%	53,7%
Informatique	11,1%	47,2%
Langues et cultures de l'Antiquité	6,7%	65,1%
Mathématiques	30,2%	47,7%
Sciences humaines	8,2%	60,4%
Sciences naturelles	21,5%	51,1%
Autre	13,9%	73,3%

Tableau 2.13. Pourcentage d'enseignant·e·s et part des femmes dans les différentes disciplines enseignées au secondaire I (N=646)

Pour chaque discipline, il y a des enseignant·e·s qui disposent d'un titre pour l'enseigner et qui l'enseignent. À côté de cela, il y a des enseignant·e·s qui l'enseignent sans disposer de titre pour l'enseigner et des enseignant·e·s qui disposent d'un titre et qui ne l'enseignent pas. Les pourcentages varient fortement selon la discipline comme le montre le Tableau 2.14.

Discipline pour laquelle je :	dispose d'un titre et que j'enseigne	dispose d'un titre et que je n'enseigne pas	ne dispose pas d'un titre et que j'enseigne	Total
Activités créatrices et manuelles	45,5%	26,4%	28,2%	100%
Allemand	57,9%	20,8%	21,4%	100%
Anglais	65,7%	18,2%	16,1%	100%
Culture religieuse	15,4%	42,3%	42,3%	100%
Éducation artistique	39,1%	31,4%	29,5%	100%
Éducation musicale	33,3%	38,3%	28,3%	100%
Éducation physique et sportive	44,4%	42,4%	13,2%	100%
Économie	9,7%	38,7%	51,6%	100%
Économie familiale	50,9%	17,0%	32,1%	100%
Français	70,0%	15,5%	14,4%	100%
Géographie	50,7%	31,0%	18,3%	100%
Histoire	56,4%	30,8%	12,8%	100%
Informatique	35,1%	23,4%	41,5%	100%
Langues et cultures de l'Antiquité	51,7%	25,9%	22,4%	100%
Mathématiques	67,0%	9,3%	23,7%	100%
Sciences humaines	44,6%	36,1%	19,3%	100%
Sciences naturelles	58,1%	25,3%	16,7%	100%
Autres	46,3%	25,6%	28,1%	100%

Tableau 2.14. Disciplines enseignées au secondaire I et titre d'enseignement (N=638)

### Types de formation pour lesquelles l'enseignant·e travaille au secondaire II (plusieurs réponses possibles) (Q25)

Parmi les 319 enseignant·e·s qui travaillent au secondaire II, 45,0% enseignent dans une formation gymnasiale ; 35,9% dans une section professionnelle ; 27,5% dans une formation de culture générale/maturité spécialisée et 20,9% dans une école de commerce.

### Disciplines enseignées au secondaire II (plusieurs réponses possibles) (Q26)

Parmi les 319 enseignant·e·s travaillant au secondaire II, la majorité s'investit dans l'enseignement du français, des mathématiques, de l'anglais, de l'allemand ou de l'histoire.

Par ailleurs, le Tableau 2.15 montre qu'il existe, là aussi, de grandes différences dans la proportion des femmes en fonction des disciplines.

<b>Discipline</b>	<b>Pourcentage d'enseignant·e·s</b>	<b>Dont les femmes représentent</b>
Allemand	13,2%	52,4%
Anglais	17,6%	66,1%
Arts visuels	5,0%	43,8%
Biologie	5,6%	38,9%
Chimie	4,7%	33,3%
Culture religieuse	1,6%	40,0%
Dessin	3,4%	54,5%
Économie et droit	7,5%	25,0%
Éducation musicale	1,6%	40,0%
Éducation physique et sportive	7,8%	12,0%
Espagnol	2,2%	71,4%
Français	21,6%	58,0%
Géographie	7,5%	25,0%
Grec	1,3%	75,0%
Histoire	12,5%	37,5%
Informatique	6,9%	27,3%
Italien	2,8%	77,8%
Latin	1,3%	75,0%
Mathématiques	17,6%	30,4%
Philosophie	4,7%	26,7%
Physique	9,1%	13,8%
Psychologie/pédagogie	3,1%	60,0%
Théâtre et expression corporelle	2,5%	62,5%
Autre	14,7%	38,3%

*Tableau 2.15. Pourcentage d'enseignant·e·s et part des femmes dans les différentes disciplines enseignées au secondaire II (N=319)*

Pour chaque discipline du secondaire II, il y a aussi des enseignant·e·s qui disposent d'un titre pour l'enseigner et qui l'enseignent. À côté de cela, il y a des enseignant·e·s qui l'enseignent sans disposer de titre pour le faire et des enseignant·e·s qui disposent d'un titre et qui ne l'enseignent pas. Les pourcentages varient fortement selon la discipline comme le montre le Tableau 2.16.

Discipline pour laquelle je :	dispose d'un titre et que j'enseigne	dispose d'un titre et que je n'enseigne pas	ne dispose pas d'un titre et que j'enseigne	Total
Allemand	72,3%	10,6%	17,0%	100%
Anglais	77,3%	15,2%	7,6%	100%
Arts visuels	70,6%	5,9%	23,5%	100%
Biologie	60,9%	21,7%	17,4%	100%
Chimie	58,8%	11,8%	29,4%	100%
Culture religieuse	14,3%	28,6%	57,1%	100%
Dessin	54,6%	0,0%	45,5%	100%
Économie et droit	83,3%	0,0%	16,7%	100%
Éducation musicale	33,3%	16,7%	50,0%	100%
Éducation physique et sportive	65,5%	13,8%	20,7%	100%
Espagnol	28,6%	50,0%	21,4%	100%
Français	69,5%	15,9%	14,6%	100%
Géographie	52,8%	33,3%	13,9%	100%
Grec	20,0%	20,0%	60,0%	100%
Histoire	58,3%	33,3%	8,3%	100%
Informatique	40,7%	18,5%	40,7%	100%
Italien	50,0%	25,0%	25,0%	100%
Latin	20,0%	20,0%	60,0%	100%
Mathématiques	65,0%	1,8%	33,3%	100%
Philosophie	64,7%	11,8%	23,5%	100%
Physique	79,3%	0,0%	20,7%	100%
Psychologie/pédagogie	33,3%	44,4%	22,2%	100%
Théâtre et expression corporelle	25,0%	0,0%	75,0%	100%
Autre	65,4%	9,6%	25,0%	100%

Tableau 2. 16. Disciplines enseignées au secondaire II et titre d'enseignement (N=310)

## 2.2.5 AUTRES CHARGES ET COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

**En plus de l'enseignement, assurez-vous d'autres charges ? (plusieurs réponses possibles) (Q27)**

Les enseignant·e·s assurent d'autres charges en plus de l'enseignement (Tableau 2.17). 64,1% des enseignant·e·s ont une maîtrise de classe, 18,2% sont des formateurs.trices en établissement, 12,1% donnent du soutien pédagogique.

Parmi les 6,0% d'enseignant·e·s qui assurent une charge de direction, seulement 45,1% sont des femmes (alors que les femmes représentent 73,7% des enseignant·e·s). Les femmes sont également sous-représentées dans les tâches de gestion de salle (avec un pourcentage de 53,0%) et de responsable informatique (53,6%). Elles sont surreprésentées dans la tâche de responsable de bibliothèque (88,2%)

Charge	Pourcentage d'enseignant·e·s	Charge	Pourcentage d'enseignant·e·s
Direction ou vice-direction	6,0%	Médiation	4,2%
Formatrice ou formateur en établissement (FEE)	18,2%	Responsable bibliothèque	3,3%
Gestion de salle (laboratoire, atelier)	9,4%	Responsable informatique	7,9%
Gestion du matériel	13,1%	Responsable de module	2,3%
Maîtrise de classe	64,1%	Soutien pédagogique	12,1%
Maître d'orientation	1,5%	Autre (veuillez spécifier)	28,4%

*Tableau 2.17. Pourcentage d'enseignant·e·s dans les différentes charges en plus de l'enseignement (N=1557)*

Parmi les 1557 enseignant·e·s ayant répondu à cette question, 442 ont apporté des réponses au champ « Autre ». Nous avons classé les charges indiquées dans les catégories que nous avons identifiées ci-dessous.

- Gestion académique et administrative : confection horaires, chef·fe de file/de discipline, responsable bilinguisme, responsable échanges linguistiques, contact entreprises formatrices.
- Représentation/Commissions : colloque pédagogique, commission culturelle, groupe de travail (harcèlement, santé, ...), comité des épreuves de référence, correspondant·e administratif·ve de collège, commission des moyens d'enseignement et des plans d'étude, conseil des parents.
- Soutien et formation continue : animateur·trice MITIC, animateur·trice évaluation, animateur·trice discipline.
- Logistique : organisation photocopieuse, responsable incendie, bibliothèque, gestion de la caisse, bus scolaire, sécurité, matériel de sport.
- Activités sportives et culturelles : camp de ski, chorale, tournoi de sport, spectacle scolaire, fête annuelle.
- Prévention et santé : responsable dentiste, art thérapie, répondant·e maltraitance.
- Formation (futur·e·s) enseignant·e·s : mentor·e, coaching, supervision remplaçant·e·s.
- Une enseignante affirme « un peu tout à la fois car nous sommes une petite école ».

**Seriez-vous en mesure de vous exprimer dans d'autres langues que le français dans le cadre de vos activités professionnelles ? Si oui, lesquelles ? (plusieurs réponses possibles) (Q28)**

Le Tableau 2.18 montre qu'une majorité des enseignant·e·s pourraient s'exprimer dans d'autres langues que le français dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ils·elles le feraient en : anglais (68,1%), allemand (64,0%), italien (24,5%), espagnol (15,6%), portugais (3,5%) ou arabe (1,0%).

Langue	Pourcentage d'enseignant·e·s	Langue	Pourcentage d'enseignant·e·s
Anglais	68,1%	Serbo-croate	0,5%
Allemand	64,0%	Néerlandais	0,4%
Italien	24,5%	Turque	0,3%
Espagnol	15,6%	Russe	0,3%
Portugais	3,5%	Albanais	0,2%
Suisse-allemand	1,8%	Romanche	0,1%
Arabe	1,0%	Autres	2,6%

*Tableau 2.18. Pourcentage d'enseignant·e·s pouvant s'exprimer dans d'autres langues dans le cadre de leurs activités professionnelles (N=1455)*

## 2.2.6 CLASSES

**De manière générale, êtes-vous la/le seul·e enseignant·e en classe ? (Q29)**

Parmi les 2109 enseignant·e·s ayant répondu à cette question, 60,8% mentionnent être la ou le seul·e enseignant·e en classe.

**Si oui, dans combien de classes enseignez-vous actuellement ? (plusieurs réponses possibles) (Q30)**

La majorité des enseignant·e·s (29,3%, sur un total de 1285) en charge d'une classe n'enseignent que dans une seule ; 10,4% enseignent dans 2 classes.

Sur 568 enseignant·e·s en charge d'au moins une classe au niveau primaire, 328 (57,7%) enseignent dans une seule classe. 89 (15,7%) enseignent dans deux classes, 47 (8,3%) dans trois classes et le reste dans quatre ou plusieurs classes.

**Combien d'élèves avez-vous par classe ? (Q31)**

Parmi les 567 enseignant·e·s en charge d'au moins une classe, le nombre minimum d'élèves par classe varie entre 1 et 24 avec une moyenne de 14,4 ; le nombre maximum varie entre 2 et 30 avec une moyenne de 19,5.

## 2.2.7 APPROCHES PÉDAGOGIQUES

**Parmi les cinq approches pédagogiques ci-dessous, dans la/(les)quelle(s) vous reconnaissez-vous le mieux ? (plusieurs réponses possibles) (Q32)**

Les enseignant·e·s pouvaient choisir parmi cinq approches pédagogiques auxquelles des étiquettes A1, A2, A3, A4 et A5 étaient associées (Tableau 2.19). Ces approches ressortent d'une classification simplifiée déjà utilisée lors de l'enquête sociodémographique de 2010 (Melfi, 2012).

Parmi les 2095 enseignant·e·s ayant répondu à cette question, 75,8% se reconnaissent dans l'approche A2 (basée sur la progression et la construction des connaissances de l'élève à partir d'éléments déjà acquis). 72,4% se reconnaissent dans l'approche A3 (basée sur la collaboration des élèves et le développement de leur capacité à interagir entre eux et avec le savoir).

Les pourcentages changent selon le niveau d'enseignement ainsi que son type. L'approche A3 est plus populaire parmi les enseignant·e·s du primaire alors que l'approche A2 est préférée par ceux du secondaire I et II. L'approche A1 est largement retenue par les enseignant·e·s du secondaire II. Les enseignant·e·s spécialisé·e·s retiennent en particulier les approches A4 et A5.

Approche basée sur ...	Pourcentage d'enseignant·e·s	Primaire	Secondaire I	Secondaire II	Enseignement spécialisé
A1 : ... un nombre important d'exercices visant à l'acquisition de connaissances par la répétition	32,4%	29,5%	36,1%	39,1%	19,2%
A2 : ... la progression et la construction des connaissances de l'élève à partir d'éléments déjà acquis	75,8%	73,8%	78,7%	77,2%	70,8%
A3 : ... la collaboration des élèves et le développement de leur capacité à interagir entre eux et avec le savoir	72,4%	79,2%	61,5%	67,1%	69,2%
A4 : ... la réorganisation progressive des savoirs acquis	28,3%	26,3%	32,2%	31,6%	46,0%
A5 : ... l'intégration de l'environnement socioculturel de l'élève dans l'acquisition des savoirs	28,0%	29,4%	28,1%	23,1%	46,0%

*Tableau 2.19. Pourcentages d'enseignant·e·s (global, par degrés, et dans l'enseignement spécialisé) se reconnaissant dans différents approches pédagogiques (N=2095)*

## 2.2.8 COLLABORATIONS

**En dehors de vos collègues enseignant·e·s, avec quel·le·s professionnel·le·s collaborez-vous dans le cadre de votre activité d'enseignant·e ? (Q33)**

Parmi les 2088 enseignant·e·s ayant répondu à cette question, 22,8% collaborent « souvent » avec des logopédistes, 27,4% collaborent « de temps en temps » avec une infirmière ou un infirmier scolaire et 33,8% collaborent « de temps en temps » avec un·e psychologue (Tableau 2.20).

Professionnel·le·s	Souvent (4)	De temps en temps (3)	Rarement (2)	Jamais (1)	Total
Logopédiste	22,8%	30,1%	18,3%	28,7%	100%
Infirmière, infirmier	10,8%	27,4%	25,6%	36,2%	100%
Assistant·e social·e	10,4%	23,2%	28,8%	37,5%	100%
Psychologue	9,7%	33,8%	28,6%	28,0%	100%
Psychomotricien·ne	6,1%	21,3%	25,7%	46,8%	100%
Ergothérapeute	3,9%	18,2%	27,2%	50,8%	100%
Médecin scolaire	0,5%	9,6%	31,8%	58,1%	100%

Tableau 2.20. Collaboration des enseignant·e·s avec d'autres professionnel·le·s (N=2088)

En comparaison à leurs collègues d'autres niveaux, les enseignant·e·s du primaire sont plus souvent engagé·e·s dans ces collaborations. Par exemple, ils·elles sont 35,3% à échanger « souvent » avec des logopédistes ; 29,9% à échanger « de temps en temps » avec l'infirmière·ère scolaire ; 11,9% à échanger avec des psychologues ; 9,4% à échanger avec des psychomotricien·ne·s.

Par ailleurs, 362 enseignant·e·s ont indiqué des collaborations avec d'autres professionnel·le·s que nous avons classé·e·s dans les catégories ci-dessous.

- Encadrement professionnel : inspectrice ou inspecteur scolaire, supervision.
- Logistique : concierge, informaticien·ne, laborantin·e, taxidermiste.
- Orientation : orientatrice ou orientateur scolaire, orientatrice ou orientateur professionnel.
- Éducation : assistant·e socio-éducative, action éducative en milieu ouvert, éducatrice ou éducateur (foyer, de rue, santé sexuelle).
- Culture et sport : artiste, médiation musée, maître-nageur.
- Médiation : médiateur, interprète.
- Prévention et santé : orthophoniste, ophtalmologue, pédiatre, psychiatre, art-thérapeute, hygiéniste dentaire.
- Services sociaux : service d'aide aux réfugiés, curateur.
- Justice : police, tribunal des mineurs.

#### **Indiquez dans quel cadre et par quel moyen vous collaborez éventuellement avec ces professionnel·le·s ? (Q34)**

Les réponses à cette question ouverte (N=1190) témoignent de la diversité et la richesse des collaborations entre les enseignant·e·s et d'autres professionnel·le·s. La diversité est à l'œuvre au niveau des espaces de collaboration (réseaux, permanences, conseils de classe, colloques, antennes santé) ; des moyens de communication (messages électroniques, appels téléphoniques, rencontres formelles et informelles) et de la fréquence des collaborations (interventions sporadiques ou suivies sur la durée). La majorité des collaborations a trait au suivi d'élèves à besoins particuliers et à la mise en place de mesures de soutien (scolaire, pédagogique, psychologique, langagier, médical, etc.). D'autres domaines de collaboration sont l'orientation scolaire et professionnelle, l'insertion professionnelle et sociale, le soutien éducatif aux familles et la protection de l'enfance (curatelles ; enquêtes sociales). Les enseignant·e·s font également référence à des collaborations établies dans le cadre de formations internes et de la formation continue, par exemple autour des nouvelles technologies. La grande majorité des collaborations ont lieu dans un cadre institutionnel mais

plusieurs enseignant·e·s disent rechercher le conseil de spécialistes dans un cadre privé, par exemple en consultant des connaissances. Plusieurs enseignant·e·s n'ayant pas la maîtrise de classe regrettent ne pas pouvoir entreprendre elles-mêmes ou eux-mêmes de collaborations ou devoir se limiter à appliquer des mesures décidées par la hiérarchie à ce propos.

## 2.2.9 PLANS D'AVENIR

### Plans concernant l'engagement dans les années à venir (Q35)

Sur 2087 enseignant·e·s ayant répondu à cette question, 52,6% souhaite enseigner sans modification substantielle de son taux d'engagement dans les années à venir ; 19,8% souhaite réduire son taux d'engagement et 12,5% choisirait d'augmenter son taux d'engagement.

Les femmes (83,5%) sont surreprésentées parmi les enseignant·e·s qui souhaitent à l'avenir augmenter leur taux d'engagement. Elles sont surreprésentées aussi (83,2%) parmi les enseignant·e·s qui répondent « je ne sais pas ».

### Pourquoi prévoyez-vous de réduire votre taux d'engagement ? (plusieurs réponses possibles) ? (Q36)

Différentes raisons sont évoquées quant au choix de réduire le taux d'engagement à l'avenir (Tableau 2.21). 63,2% des enseignant·e·s souhaitent prendre davantage soin de leur santé ; 54,0% consacrer plus de temps à leur famille ; 23,5% disposer de temps pour mieux préparer leur travail d'enseignant·e.

Raison	Pourcentage d'enseignant·e·s	Dont les femmes représentent
Prendre davantage soin de ma santé	63,2%	74,3%
Consacrer plus de temps à ma famille	54,0%	78,9%
Disposer de temps pour mieux préparer mon travail d'enseignant·e	23,5%	73,2%
Consacrer plus de temps à mes projets intellectuels	23,0%	75,8%
Consacrer plus de temps à mes projets artistiques	21,8%	74,4%
Consacrer plus de temps à mes projets sportifs	17,9%	62,2%
Consacrer plus de temps à mes projets dans l'associatif et/ou le politique	10,9%	66,7%
Changer de profession en tant qu'indépendant·e	8,7%	75,0%
Changer de profession en tant qu'employé·e	5,3%	77,3%
Rester enseignant·e, mais employé·e dans le privé	3,4%	85,7%
Rester enseignant·e en tant qu'indépendant·e	2,9%	75,0%
Autre (veuillez spécifier)	19,1%	59,5%

Tableau 2.21. Raisons évoquées lorsqu'une réduction du taux d'engagement est envisagée, pourcentage d'enseignant·e·s concerné·e·s et part des femmes (N=413)

Les enseignant·e·s qui ont apporté des réponses au champ « Autre » (N=79) prévoient pour la plupart de réduire leur taux d'engagement pour se préparer progressivement à la retraite

voire pour prendre une retraite partielle. Les enseignant·e·s profitent de l'occasion offerte par cette question pour mettre en avant la pénibilité du métier qui leur pousserait à envisager une réduction du taux d'engagement.

### **Pensez-vous prendre une retraite anticipée ? (Q37)**

Plus de la moitié des enseignant·e·s (55,4%) ont répondu « je ne sais pas » ; 26,9% mentionnent ne pas envisager une retraite anticipée, alors que 17,7% l'envisagerait (N=2087). Parmi les enseignant·e·s qui répondent « oui », les femmes sont légèrement sous-représentées (elles sont 66,7% sur une population où elles représentent globalement 73,7% des effectifs). Elles sont légèrement surreprésentées parmi les enseignant·e·s qui répondent « je ne sais pas » (78,2%).

### **Quand pensez-vous prendre une retraite anticipée ? (Q38)**

Parmi les enseignant·e·s souhaitant prendre une retraite anticipée (N=370), environ 9,2% souhaiterait le faire à 58 ans déjà. Environ 32,7% partiraient à 60 ans. Environ 46,5% souhaiterait le faire à 62 ou 63 ans. Rares sont les enseignant·e·s ayant mentionné un âge de départ de 59, 61 ou 64 ans.

Les enseignant·e·s qui pensent prendre une retraite à 58 ans sont reparti·e·s de manière proportionnelle aux effectifs globaux des deux sexes. Parmi les enseignant·e·s qui pensent partir à 60 ans, 81% sont des femmes ; celles-ci sont donc surreprésentées. Elles sont sous-représentées parmi celles et ceux qui pensent partir à 62 ou 63 ans.

### **Pourquoi prévoyez-vous de prendre une retraite anticipée ? (plusieurs réponses possibles) (Q39)**

Le Tableau 2.22 présente les raisons avancées par les enseignant·e·s pour prévoir de prendre une retraite anticipée. Ces personnes déclarent souhaiter « prendre davantage soin de ma santé » (83,4%), « consacrer plus de temps à ma famille » (53,3%) ou « consacrer plus de temps à mes projets intellectuels » (36,7%).

<b>Raison</b>	<b>Pourcentage d'enseignant·e·s</b>	<b>Dont les femmes représentent</b>
Consacrer plus de temps à ma famille	53,3%	74,0%
Prendre davantage soin de ma santé	83,4%	68,7%
Consacrer plus de temps à mes projets intellectuels	36,7%	68,1%
Consacrer plus de temps à mes projets artistiques	27,7%	77,5%
Consacrer plus de temps à mes projets sportifs	27,1%	56,0%
Consacrer plus de temps à mes projets dans l'associatif et/ou le politique	18,5%	66,2%
Exercer une activité professionnelle en dehors de l'enseignement dans l'école publique	10,9%	60,0%
Autre	21,7%	68,8%

*Tableau 2.22. Raisons évoquées lorsqu'une retraite anticipée est envisagée (N=368)*

Les enseignant·e·s qui ont produit des réponses dans le champ « Autres » (N=80) font pour la plupart référence à la pénibilité du métier comme raison pour envisager de prendre une retraite anticipée. Ils souhaitent se préserver et éviter l'épuisement. D'autres réponses fréquentes ont trait au souhait d'être en retraite au même temps que son conjoint et le souhait de faire des voyages.

## 2.2.10 ATTRACTIVITÉ DE LA PROFESSION

### Comment jugez-vous les conditions de travail dans la profession enseignante sur le plan de l'attractivité par rapport aux critères mentionnés ci-dessous ? (Q40)

Les enseignant·e·s ayant répondu à cette question (N=2079) ont jugé les conditions de travail relativement attractives en termes de « situation du marché de l'emploi » (45,6%), « possibilité d'emploi dans la région » (46,1%), « sécurité d'emploi » (50,2%), « niveau de rémunération » (53,7%), « vacances » (53,7%) et « autonomie » (60,9%). En revanche, les « perspectives d'évolution professionnelle » (48,6%) et la « reconnaissance sociale » (43,2%) sont des critères par rapport auxquels les conditions de travail dans la profession enseignante sont jugées peu attractives (Tableau 2.23).

Conditions de travail	Très attractive	Attractive	Peu attractive	Très peu attractive	Je ne sais pas/ pas concerné·e	Total
Situation du marché de l'emploi	6,1%	45,6%	26,7%	6,0%	15,7%	100%
Possibilité d'emploi dans la région	8,9%	46,1%	26,0%	6,1%	12,9%	100%
Sécurité d'emploi	37,5%	50,2%	7,7%	2,2%	2,5%	100%
Niveau de rémunération	6,8%	53,7%	31,0%	7,0%	1,5%	100%
Perspectives d'évolution professionnelle	2,1%	20,5%	48,6%	25,0%	3,9%	100%
Reconnaissance sociale	1,1%	17,0%	43,2%	36,6%	2,2%	100%
Vacances	40,8%	53,7%	3,9%	0,5%	1,2%	100%
Possibilité de concilier activité professionnelle et vie privée	30,9%	55,8%	10,2%	2,5%	0,6%	100%
Autonomie	28,5%	60,9%	8,8%	1,3%	0,7%	100%

Tableau 2.23. Conditions de travail et appréciation de l'attractivité de la profession par les enseignant·e·s (N=2079)

### Comment jugez-vous l'exercice de la profession enseignante par rapport aux aspects mentionnés ci-dessous ? (Q41 et Q42)

Une majorité des enseignants·e·s (N=2075) jugent l'exercice de la profession enseignante *bon* en termes de « relation avec les élèves » (53,8%), « relation avec les parents » (48,1%), « rapport avec la hiérarchie » (48,8%), « rapport avec les collègues et autres intervenant·e·s dans le contexte scolaire » (55,0%), « programmes scolaires » (48,1%) et « offres de formation continue » (53,6%).

Le « nombre d'élèves par classe » (36,0%), « l'hétérogénéité sociale et culturelle des publics scolaires » (36,4%), les « moyens d'enseignement et approches pédagogiques » (43,4%), « l'utilisation des nouvelles technologies » (42,3%) ou encore les « tâches administratives et annexes » (35,8%) sont jugés *moyen*.

« L'intégration des élèves à besoins particuliers » (34,3%) est jugé un aspect *problématique* de l'exercice de la profession enseignante (Tableau 2.24).

Aspects de l'exercice de la profession	Très bon	Bon	Moyen	Problématique	Très problématique	Je ne sais pas / pas concerné-e	Total
Relation avec les élèves	31,5%	53,8%	10,9%	3,3%	0,2%	0,2%	100%
Relation avec les parents	9,2%	48,1%	28,5%	7,2%	1,5%	5,6%	100%
Rapport avec la hiérarchie	22,4%	48,8%	20,9%	6,2%	1,3%	0,4%	100%
Rapport avec les collègues et autres intervenant·e·s dans le contexte scolaire	33,1%	55,0%	10,4%	1,0%	0,3%	0,2%	100%
Nombre d'élèves par classe	5,7%	32,5%	36,0%	17,3%	7,2%	1,3%	100%
Discipline et gestion de la classe	6,1%	36,9%	33,1%	17,5%	5,0%	1,5%	100%
Intégration d'élèves à besoins particuliers	1,3%	14,5%	30,8%	34,3%	15,5%	3,7%	100%
Hétérogénéité sociale et culturelle des publics scolaires	4,0%	31,5%	36,4%	17,8%	5,6%	4,7%	100%
Programmes scolaires	2,2%	48,1%	38,3%	8,1%	1,2%	2,2%	100%
Moyens d'enseignement et approches pédagogiques	3,0%	39,6%	43,4%	9,9%	1,8%	2,2%	100%
Utilisation des nouvelles technologies	4,2%	34,8%	42,3%	13,4%	2,5%	2,8%	100%
Enseignement en duo / co-enseignement	15,7%	29,6%	16,5%	5,4%	1,6%	31,3%	100%
Offre de formation continue	15,5%	53,6%	21,8%	4,7%	1,6%	2,7%	100%
Tâches administratives et annexes	0,7%	10,9%	35,8%	34,4%	16,1%	2,2%	100%
Ressources disponibles	5,9%	40,4%	38,0%	10,2%	2,8%	2,8%	100%

Tableau 2.24. Les différents aspects de l'exercice de la profession et appréciation de l'attractivité de la profession par les enseignant·e·s (N=2075)

### Globalement comment jugez-vous la profession enseignante en termes d'attractivité ? (Q43)

58,7% des enseignant·e·s jugent la profession enseignante comme étant « attractive » et 4,9% même « très attractive ». De l'autre côté, 31,1% des enseignant·e·s juge la profession

enseignante « peu attractive » voire même « très peu attractive » pour 2,6% d'entre eux·elles. 2,7% des enseignant·e·s répondent « je ne sais pas » (N=2071).

### **Auriez-vous des propositions pour garantir l'attractivité de la profession enseignante ? (Q44) Souhaitez-vous ajouter un commentaire ? (Q45) ?**

886 enseignant·e·s ont fait des propositions pour garantir l'attractivité de la profession et 227 ont ajouté un commentaire à la fin du questionnaire (questions ouvertes). Pour la plupart, ces commentaires portent sur la profession enseignante, son attractivité et son avenir. Pour cette raison, nous présentons ensemble les réponses à ces deux questions.

Les réponses des enseignant·e·s sont non seulement nombreuses mais aussi riches en contenu, formant en tout environ 150 pages de texte. Les enseignant·e·s sont nombreux·ses à dire qu'ils·elles aiment leur profession : soutenir les apprentissages de leurs élèves et les accompagner dans leur développement est une passion. Ils·elles apprécient des activités variées et stimulantes leur offrant un certain degré d'autonomie. Toutefois, la grande majorité des enseignant·e·s signalent une évolution préoccupante de la profession et nombre de situations difficiles qui leur font avoir des craintes pour l'avenir. Ce diagnostic est la toile de fonds de leurs propositions pour garantir l'attractivité de la profession enseignante. Nous présentons ci-dessous les plus fréquentes, rangées en rubriques thématiques.

#### **Reconnaissance sociétale de la profession enseignante et de la valeur de l'éducation.**

Les enseignant·e·s considèrent prioritaire de donner à connaître la réalité du travail enseignant, ses réussites comme les défis auxquels ils·elles font face au quotidien. Il s'agit aussi de faire reconnaître l'expertise des enseignant·e·s, fruit de leur formation et expériences professionnelles. Nombreux·ses enseignant·e·s proposent d'organiser des actions de communication institutionnelle (clips vidéo, portes-ouvertes, rencontres, présence sur les réseaux sociaux). De manière plus générale, les enseignant·e·s considèrent que l'école est le reflet d'une société qui doit remettre au centre l'humain et la vie, dans laquelle l'éducation doit redevenir une priorité. Ils·elles sont de l'avis que l'école et la société font les frais de politiques néolibérales qui causent des problèmes d'épuisement, concurrence et exclusion, et seraient à revoir.

**Reconnaissance des enseignant·e·s auprès des parents.** Pour les enseignant·e·s, il est indispensable que les parents collaborent avec l'école dans l'intérêt de leurs enfants. Ils·elles souhaiteraient que les parents assument leurs responsabilités au niveau de l'éducation des enfants (soins, stimulation sensorielle et cognitive, régulation des comportements). Ils·elles souhaiteraient également qu'ils reconnaissent l'expertise professionnelle des enseignant·e·s et leur engagement envers le bien-être des élèves.

**Reconnaissance des enseignant·e·s par les décideurs politiques.** Les enseignant·e·s souffrent de réformes décidées au niveau politique qui ne tiendraient pas compte des réalités du terrain. Ils·elles sont obligé·e·s d'introduire constamment des changements alors que le temps et les moyens font défaut. Les enseignant·e·s répètent qu'ils·elles doivent faire toujours plus avec toujours moins de moyens ; ceci rend pénible l'exercice de la profession. Les professionnel·le·s soulignent également le besoin de doter l'école de moyens suffisants (efficaces, déployées de manière rapide) surtout pour faire face au défi posé par l'intégration d'élèves à besoins particuliers. L'intégration d'élèves allophones et des nouvelles technologies demanderait également des moyens supplémentaires. Les enseignant·e·s soulignent aussi l'importance d'assurer un développement de l'école qui réduirait les asymétries entre les établissements en milieu urbain et rural, ou entre différentes communes/cantons.

**Reconnaissance auprès des directions.** Les enseignant·e·s jugent très importante la collaboration avec la direction de leurs établissements et le personnel d'autres instances d'accompagnement/encadrement. Ils·elles insistent sur le besoin d'avoir des directions compétentes, aux prises avec les réalités de la classe, soucieuses du bien-être des élèves, des enseignant·e·s et des établissements. Elles devraient pratiquer l'écoute et le dialogue, accueillir la critique. Ils·elles attendent des directions qu'elles valorisent les initiatives des enseignant·e·s, dont la collaboration entre collègues, les soutiennent lors de décisions

problématiques et tiennent compte de leur avis au moment où des décisions sont contestées, par exemple lors de différends avec des parents.

**Nouvelle pédagogie.** Les enseignant·e·s considèrent nécessaire de changer l'école pour mettre au centre l'élève plutôt que les connaissances à acquérir. Il s'agit de passer de l'école sélective à l'école épanouissante, permettant à l'enfant d'avancer à son propre rythme. Les moyens préconisés sont très divers : programmes adaptés et variés, vision transversale des apprentissages, pédagogie par projets, suppression des notes, favoriser l'école dehors, les classes flexibles, développer les savoirs du corps et les compétences relationnelles. De manière générale, l'école devrait éviter d'être un carcan poussant à la standardisation et saluer, au contraire, la diversité chez les élèves et les enseignant·e·s.

**Conditions de travail.** Les enseignant·e·s considèrent nécessaire de prendre deux mesures pour garantir l'attractivité de la profession. La première est de réduire les effectifs des classes pour permettre à l'enseignant·e d'accorder à chaque élève l'attention dont il·elle a besoin. La deuxième est de réduire les obligations administratives ainsi que celles de gestion/régulation pour permettre à l'enseignant·e de se concentrer sur l'enseignement. Les enseignant·e·s signalent que leurs cahiers des charges comprennent de plus en plus de tâches pour lesquelles ils·elles ne disposent pas de temps ou ne sont pas rétribué·e·s. Les enseignant·e·s considèrent également important de mieux rétribuer leur travail (augmentation des salaires, réduction du nombre d'heures/périodes à enseigner, rétribution des heures supplémentaires, attribution de décharges). Ils·elles jugent important d'organiser les horaires de travail de manière accordée à leurs circonstances (temps partiel, travail dans d'autres institutions, formation, obligations familiales). Ils·elles demandent aussi une sécurité de l'emploi mise à mal par les engagements précaires, les réductions du taux d'engagement, les changements d'établissement/cycle/discipline. Il serait également important d'assurer des salaires similaires entre les différents types d'enseignant·e·s et entre les cantons, ainsi que l'avenir des retraites.

**Formation continue et développement professionnel.** Les enseignant·e·s considèrent qu'il est important de pouvoir mener des carrières professionnelles intéressantes. Il s'agirait d'offrir des possibilités de progression professionnelle, en mettant en place un système qui valoriserait l'engagement. Les enseignant·e·s souhaiteraient pouvoir faire des formations en emploi, à des conditions compatibles avec leurs situations économiques et familiales. La reconnaissance des diplômes et des acquis de l'expérience serait à renforcer. Les enseignant·e·s âgé·e·s doivent être soutenu·e·s pour rester à jour et rebondir. Ceux et celles qui souhaitent quitter la profession devraient bénéficier de possibilités de reconversion. De meilleures conditions de travail et de développement professionnel sont particulièrement importantes pour attirer des hommes dans la profession enseignante.

**Formation initiale et entrée dans la profession.** Les enseignant·e·s demandent une formation initiale en adéquation avec les réalités du terrain, qui donnerait des outils pour venir en aide à une enfance en difficulté. Il est important de rendre plus transparent les processus de recrutement. La formation et l'entrée dans la profession devraient être ouverts à des personnes de tous les milieux socio-économiques. Les enseignant·e·s débutant·e·s devraient bénéficier de mesures de soutien. Les remplacements devraient être assurés par des personnes formées.

Autrement, les enseignant·e·s sont nombreux à saluer la réalisation de notre enquête. Ils·elles souhaitent qu'elle contribue à faire reconnaître la réalité de la profession enseignante et à apporter des réponses aux difficultés qu'elle rencontre.

## 2.3 CONCLUSION

Le nombre important d'enseignant·e·s ayant répondu au questionnaire nous permet de confirmer quelques résultats de l'analyse des données administratives, présentés au Chapitre 1. Par exemple, la profession enseignante est de plus en plus féminisée, même si dans le secondaire il les hommes constituent encore une petite majorité des enseignant·e·s. Par ailleurs, la pyramide des âges construite à partir des réponses au questionnaire est

relativement équilibrée et en ligne avec celle obtenue lors de l'analyse des données administratives ; ces correspondances montrent que les enseignant·e·s ont répondu au questionnaire avec sérieux.

L'analyse des données du questionnaire nous a permis également de mettre en évidence un certain nombre d'aspects de la profession enseignante pas ou peu connus jusqu'à présent. En 2019, plus de la moitié des enseignant·e·s ont été formé·e·s dans une HEP et ont donc suivi une formation tertiaire. Ce pourcentage va naturellement augmenter ces prochaines années, car les enseignant·e·s qui n'ont pas une formation HEP ont généralement suivi les anciennes formations cantonales qui n'existent plus.

La grande majorité des enseignant·e·s (plus de 90%) jouit d'un engagement à durée indéterminée même si cela est moins souvent le cas pour les jeunes enseignant·e·s. Toutefois, l'emploi à 100% est encore typiquement masculin, tandis que l'emploi à 50% est davantage présent chez les femmes. La plupart des enseignant·e·s indiquant opter pour un temps partiel évoque des raisons comme la famille ou la santé. Par ailleurs, les femmes travaillant à temps partiel souhaiteraient souvent augmenter leur taux d'engagement. À noter que 11,1% indique travailler à temps partiel en invoquant la raison qu'un emploi à 100% n'était pas disponible. Ceci démontre l'existence d'une réserve de compétences disponibles en cas de besoins avérés d'enseignant·e·s.

Concernant les disciplines enseignées, nous constatons que les femmes sont encore aujourd'hui relativement peu nombreuses (en proportion à leur nombre) à enseigner l'éducation physique et sportive, les mathématiques, l'informatique, mais aussi l'histoire et la géographie. De plus, les disciplines comme l'économie, l'informatique ou la culture religieuse sont souvent enseignées par des enseignant·e·s qui n'ont pas été formé·e·s pour cela. Paradoxalement ce sont aussi les disciplines pour lesquelles un certain nombre d'enseignant·e·s possède une formation à l'enseignement mais qu'ils·elles n'enseignent pas.

Le questionnaire était aussi l'occasion d'interroger le corps enseignant sur les méthodes pédagogiques pratiquées en classe. Il en ressort que les méthodes constructivistes et socioconstructivistes prônées par les HEP romandes et les institutions de formation similaires sont aujourd'hui largement plébiscitées.

Finalement, la profession enseignante est globalement considérée comme attractive surtout par rapport à certains aspects comme le rapport avec les collègues, le contact avec les élèves, ou encore la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Toutefois, l'attractivité de la profession est moindre au niveau des perspectives d'évolution professionnelle et de la reconnaissance sociale.

## 3 ÉVOLUTION

Ce chapitre présente l'évolution de la profession enseignante dans l'espace BEJUNE à partir d'une comparaison entre la situation de 2010 (Melfi, Riat, & Wentzel, 2014) et celle de 2019. Nous retraçons l'évolution par rapport à des aspects tels que le profil sociodémographique de la population enseignante, les types d'engagement, les activités d'enseignement, les approches pédagogiques et les perceptions de l'attractivité de la profession.

### 3.1 ÉVOLUTION

#### 3.1.1 DONNÉES

Nos analyses de l'évolution de la profession enseignante se basent sur deux ensembles de données. Le premier ensemble est constitué des réponses au questionnaire administré lors de l'édition 2010 de l'étude sociodémographique (Melfi, Wentzel, & Riat, 2014). Le deuxième est constitué des réponses au questionnaire administré en 2019 pour la présente édition de l'étude.

Le questionnaire 2019 a déjà été présenté dans le Chapitre 2. Le questionnaire de 2010 comprenait un nombre inférieur de questions (30 à la place de 44). Une section entière était consacrée à des questions sur les réformes HarmoS et PER qui étaient introduites à cette époque-là. Pour le reste, les deux questionnaires ont traité les mêmes thèmes même si la formulation des questions et leur articulation est souvent différente. La population cible a été définie de manière similaire lors des deux éditions de l'étude. En 2010, l'administration du questionnaire avait été assurée par les cantons. À partir des réponses à des questions ouvertes, nous avons toutefois pu constater que des enseignant·e·s ne répondant pas tout à fait aux critères retenus avaient répondu. Tout de même, il avait été possible de recevoir un grand nombre de réponses valides (N=1971), quoique légèrement inférieur à celui du questionnaire 2019 (N=2178).

#### 3.1.2 RÉSULTATS

D'après les données collectées par questionnaire en 2010 et en 2019, nous avons identifié un certain nombre d'aspects qui permettent de saisir l'évolution de la profession enseignante ces dix dernières années. Dans certains tableaux, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100% en raison des arrondis pour des questions auxquelles les réponses étaient mutuellement exclusives.

#### **Sexe**

Déjà en acte en 2010, la féminisation de la profession enseignante est aujourd'hui encore plus marquée. Le Tableau 3.1 montre la part de femmes et d'hommes ayant répondu aux questionnaires en 2010 et 2019, tous niveaux d'enseignement confondus.

<b>Sexe</b>	<b>2010</b>	<b>2019</b>
Hommes	29,7%	26,3%
Femmes	70,3%	73,7%

*Tableau 3.1. Pourcentages d'enseignant·e·s par sexe dans les enquêtes de 2010 (N=1971) et de 2019 (N=2178)*

### **Niveau d'enseignement**

La féminisation de la profession enseignante est un processus clairement à l'œuvre à tous les niveaux de l'enseignement (Tableau 3.2). Toutefois, l'activité enseignante s'est davantage féminisée au niveau primaire où elle est désormais assurée presque exclusivement par des femmes. Néanmoins, la féminisation de la profession se renforce aussi au secondaire I où les femmes constituent désormais plus de 60% des répondant·e·s du questionnaire 2019. Dans le secondaire II, la part de femmes a aussi significativement augmenté en passant de 30,8% à 42,6%.

<b>Niveau d'enseignement</b>	<b>Sexe</b>	<b>2010</b>	<b>2019</b>
Primaire	Hommes	15,1%	11,9%
	Femmes	84,9%	88,1%
	<i>N</i>	1034	1249
Secondaire I	Hommes	44,4%	39,6%
	Femmes	55,6%	60,4%
	<i>N</i>	556	646
Secondaire II	Hommes	69,2%	57,4%
	Femmes	30,8%	42,6%
	<i>N</i>	208	319

*Tableau 3.2. Effectifs et pourcentages d'enseignant·e·s en 2010 (N=1699) et en 2019 (N=2130) par sexe et niveau d'enseignement ; plusieurs réponses possibles pour des enseignant·e·s ayant des engagements dans plusieurs niveaux d'enseignement*

### **Âge**

La Figure 3.1 montre que le « pic » d'enseignant·e·s âgé·e·s constaté en 2010 a aujourd'hui disparu. En 2019, la distribution des années de naissance des enseignant·e·s est plus uniforme.

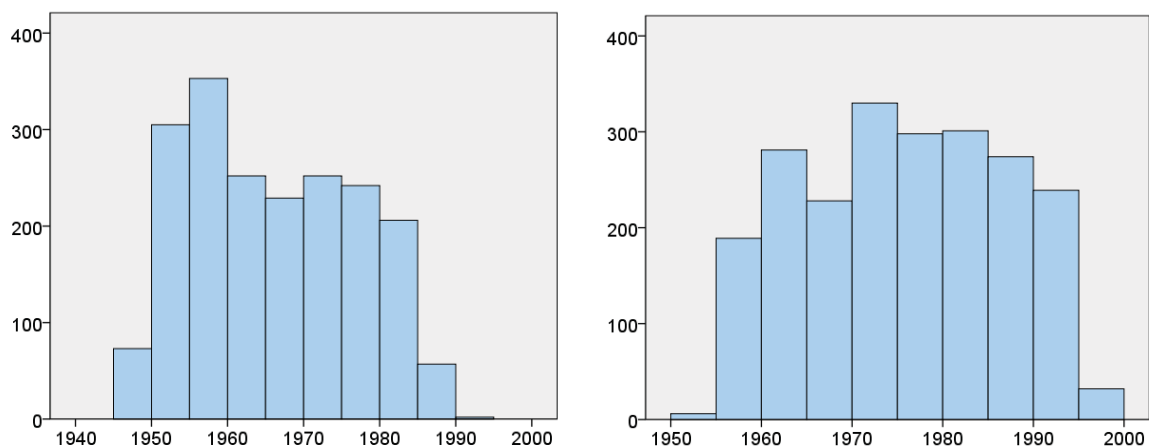


Figure 3.1. Effectifs d'enseignant·e·s par année de naissance en 2010 (N=1971) et 2019 (N=2178)

### Formation HEP

En 2019, plus de la moitié des enseignant·e·s en poste sont issu·e·s d'une Haute Ecole Pédagogique. Ils·elles étaient moins d'un quart en 2010 (Tableau 3.3).

Formation	2010	2019
Diplômé·e·s des HEP	22,4%	52,3%
Effectif des diplômé·e·s HEP	442	1140

Tableau 3.3. Pourcentages des diplômé·e·s des HEP sur l'ensemble des enseignant·e·s BEJUNE, ayant répondu aux enquêtes en 2010 (N=1971) et 2019 (N=2178)

### Type d'engagement

En 2019, la précarité des engagements est moins importante qu'en 2010 (Tableau 3.4). Plus de 90% des enseignant·e·s ont un engagement à durée indéterminée (CDI), alors qu'en 2010 seul 7 enseignant·e·s sur 10 avaient un CDI.

Type d'engagement	2010	2019
Engagement à durée indéterminée (CDI, engagement fixe)	71,0%	90,4%
Engagement à durée déterminée (CDD, engagement temporaire, éventuellement renouvelable)	21,2%	12,3%

Tableau 3.4. Pourcentages d'enseignant·e·s par type d'engagement en 2010 (N=1847) et 2019 (N=2141)

### Taux d'engagement

Le nombre d'engagements à 100% a diminué ces dix dernières années. Ils concernaient 37,1% des répondant·e·s en 2010 et 29,4% en 2019 (Tableau 3.5). Il y a également une diminution des engagements à des taux inférieurs à 60%. Sur l'ensemble, la distribution est plus uniforme entre les différentes tranches de taux d'engagement.

Taux d'engagement	2010	2019
1-49%	11,6%	9,4%
50-59%	17,3%	13,5%
60-69%	7,6%	11,0%
70-79%	9,1%	11,9%
80-89%	10,2%	14,6%
90-99%	7,1%	10,2%
100%	37,1%	29,4%
Total	100%	100%

*Tableau 3.5. Pourcentages d'enseignant·e·s par taux d'engagement en 2010 (N=1847) et 2019 (N=2141)*

### **Disciplines enseignées au secondaire I**

Le Tableau 3.6 présente la part d'enseignant·e·s du secondaire I qui enseignent une discipline donnée. 40,6% des enseignant·e·s ayant répondu au questionnaire en 2010 enseignent le français. Ce pourcentage descend à 36,7% en 2019. Les pourcentages sont en diminution pour presque toutes les disciplines principales sauf pour l'Anglais et les Sciences naturelles.

Disciplines	Pourcentage d'enseignant·e·s en 2010	Pourcentage d'enseignant·e·s en 2019
Allemand	26,8%	22,1%
Anglais	9,7%	18,3%
Français	40,6%	36,7%
Géographie	27,7%	23,0%
Histoire	26,3%	25,4%
Mathématiques	34,9%	30,6%
Sciences naturelles	18,7%	21,8%

*Tableau 3.6. Pourcentages d'enseignant·e·s par disciplines enseignées au secondaire I en 2010 (N=556) et en 2019 (N=638) (plusieurs réponses possibles)*

Par ailleurs, les enseignant·e·s enseignent bien souvent plus d'une discipline, qu'ils·elles aient un diplôme pour l'enseigner ou non (Tableau 3.7).

Discipline	En 2010, discipline pour laquelle je :				En 2019, discipline pour laquelle je :			
	dispose d'un titre et que j'enseigne	dispose d'un titre et que je n'enseigne pas	ne dispose pas d'un titre et que j'enseigne	Total en 2010	dispose d'un titre et que j'enseigne	dispose d'un titre et que je n'enseigne pas	ne dispose pas d'un titre et que j'enseigne	Total en 2019
Allemand	68,7%	24,7%	6,6%	100%	57,9%	20,8%	21,4%	100%
Anglais	51,8%	34,9%	13,3%	100%	65,7%	18,2%	16,1%	100%
Français	82,2%	12,4%	5,4%	100%	70,0%	15,5%	14,4%	100%
Géographie	64,9%	30,6%	4,5%	100%	50,7%	31,0%	18,3%	100%
Histoire	61,6%	33,3%	5,0%	100%	56,4%	30,8%	12,8%	100%
Mathématiques	80,0%	15,6%	4,4%	100%	67,0%	9,3%	23,7%	100%
Sciences naturelles	60,6%	30,7%	8,7%	100%	58,1%	25,3%	16,7%	100%

Tableau 3.7. Disciplines enseignées au secondaire I en 2010 (N=556) et 2019 (N=638) et titre d'enseignement

Concernant l'adéquation, au niveau secondaire I, entre les disciplines pour lesquelles les enseignant·e·s possèdent un diplôme et les disciplines effectivement enseignées, nous constatons une légère amélioration pour l'anglais. Par contre, pour d'autres disciplines telles que les mathématiques, il y a eu un passage d'un pourcentage autour de 80% d'adéquation à des pourcentages autour de 67%. Les enseignant·e·s qui ne disposent pas d'un titre pour une discipline qu'ils·elles enseignent ont fortement augmenté, et cela pour la plupart des disciplines. Pour l'allemand par exemple, le manque d'adéquation titre-discipline a passé de 6,6% à 21,4% ces dix dernières années.

### Disciplines enseignées au secondaire II

Le Tableau 3.8 présente la part d'enseignant·e·s du secondaire II qui enseigne une discipline donnée. Par rapport au Tableau 3.6 relatif au secondaire I, les pourcentages sont ici plus bas. Ceci reflète la plus grande spécialisation des enseignements au secondaire II. Au secondaire I, les enseignant·e·s sont plus polyvalent·e·s et peuvent enseigner plusieurs disciplines apparentées (par exemple français et géographie ; mathématiques et sciences de la nature). Nous constatons toutefois des pourcentages généralement plus élevés en 2019 qu'en 2010 qui indiquent que les enseignant·e·s du secondaire II sont désormais, eux·elles aussi, en train d'enseigner plusieurs disciplines.

Disciplines	Pourcentage d'enseignant·e·s en 2010	Pourcentage d'enseignant·e·s en 2019
Allemand	7,2%	13,2%
Anglais	8,7%	17,6%
Français	13,5%	21,6%
Histoire	9,6%	12,5%
Mathématiques	18,8%	17,6%

*Tableau 3.8. Pourcentages d'enseignant·e·s par disciplines principales enseignées au secondaire II en 2010 (N=208) et 2019 (N=320) (plusieurs réponses possibles)*

En ce qui concerne l'adéquation entre les disciplines pour lesquelles les enseignant·e·s possèdent un diplôme et les disciplines effectivement enseignées (Tableau 3.9), nous constatons que pour l'allemand la situation s'est nettement améliorée. Par contre, pour d'autres disciplines, telles que les mathématiques, nous sommes passé·e·s d'un pourcentage autour de 75% d'adéquation à des pourcentages autour de 65%. Les enseignant·e·s qui disposent d'un titre pour une discipline qu'ils·elles n'enseignent pas ont fortement diminué, en passant d'environ 25% à environ 15%.

Discipline	En 2010, discipline pour laquelle je :				En 2019, discipline pour laquelle je :			
	dispose d'un titre et que j'enseigne	dispose d'un titre et que je n'enseigne pas	ne dispose pas d'un titre et que j'enseigne	Total en 2010	dispose d'un titre et que j'enseigne	dispose d'un titre et que je n'enseigne pas	ne dispose pas d'un titre et que j'enseigne	Total en 2019
Allemand	58,3%	37,5%	4,2%	100%	72,3%	10,6%	17,0%	100%
Anglais	72,7%	18,2%	9,1%	100%	77,3%	15,2%	7,6%	100%
Français	71,4%	20,0%	8,6%	100%	69,5%	15,9%	14,6%	100%
Histoire	76,9%	23,1%	0,0%	100%	58,3%	33,3%	8,3%	100%
Mathématiques	76,2%	7,1%	16,7%	100%	65,0%	1,8%	33,3%	100%

Tableau 3.9. Disciplines enseignées au secondaire II en 2010 (N=175) et 2019 (N=310) et titre d'enseignement

## Approches pédagogiques

Le Tableau 3.10 montre les approches pédagogiques dans lesquelles les enseignant·e·s ont déclaré se reconnaître le mieux. Les enseignant·e·s pouvaient sélectionner au maximum trois approches en 2010. Cette limitation a été abandonnée dans l'enquête 2019 ; ceci explique pourquoi les pourcentages en 2019 sont généralement plus élevés qu'en 2010.

En 2010, l'approche la plus populaire était l'approche constructiviste (A2), suivie de l'approche socio-constructiviste (A3). C'est encore le cas aujourd'hui, bien que l'approche socio-constructiviste ait gagné des parts d'enseignant·e·s. Nous constatons aussi que l'approche behavioriste (A1) est en recul. Ceci s'explique probablement par le renouvellement du corps enseignant qui est aujourd'hui constitué en grande partie de professionnel·le·s formé·e·s dans les HEP romandes et des institutions de formation similaires, où l'approche behavioriste est rarement préconisée.

Approches pédagogiques	2010	2019
A1 : basée sur un nombre important d'exercices visant à l'acquisition des connaissances par la répétition	34,0%	31,2%
A2 : basée sur la progression et la construction des connaissances de l'élève à partir d'éléments déjà acquis	58,2%	72,9%
A3 : basée sur la collaboration des élèves et le développement de leur capacité à interagir entre eux et avec le savoir	49,8%	69,7%
A4 : basée sur la réorganisation progressive des savoirs acquis	26,6%	27,2%
A5 : basée sur l'intégration de l'environnement socioculturel de l'élève dans l'acquisition des savoirs	15,9%	27,0%

Tableau 3.10. Pourcentages d'enseignant·e·s par approches pédagogiques dans lesquelles ils·elles se reconnaissent le mieux en 2010 (N=1600) et 2019 (N=2095)

## Taux d'engagement à l'avenir

En 2019, 2087 enseignant·e·s ont répondu à la question sur le taux d'engagement souhaité à l'avenir. 52,6% ont déclaré souhaiter « enseigner sans modification substantielle de mon taux d'engagement ». 19,8% souhaitaient réduire leur taux d'engagement et 12,5% l'augmenter. En 2010, il y a plus d'enseignant·e·s indécis·es (réponse « je ne sais pas ») quant à une modification éventuelle de leur taux d'engagement. Par contre, le pourcentage d'enseignant·e·s souhaitant augmenter leur taux d'engagement n'a pas significativement changé, tout comme le pourcentage d'enseignant·e·s souhaitant le diminuer (Tableau 3.11).

Plans au sujet du taux d'engagement	En 2010	En 2019
Enseigner sans modification substantielle de son taux d'engagement	24,7%	52,3%
Réduire son taux d'engagement	20,2%	19,8%
Augmenter son taux d'engagement	12,2%	12,5%
Je ne sais pas	42,9%	15,1%

Tableau 3.11. Pourcentages d'enseignant·e·s par type de plans concernant l'engagement dans les années à venir en 2010 (N=1768) et 2019 (N=2087)

### Attractivité de la profession enseignante

Le questionnaire 2010 comprenait une question au sujet de l'attractivité de la profession enseignante. Plusieurs de ses items ont été repris dans les deux questions au sujet de l'attractivité de la profession faisant partie du questionnaire 2019. La comparaison des réponses est l'objet du Tableau 3.12. Etant donné le nombre de répondant·e·s, les items pour lesquels la différence de notation dépasse 0,1 témoignent d'une évolution significative entre 2010 et 2019.

La situation du marché de l'emploi est notée plus positivement en 2019, ce qui relève d'une situation plus détendue qu'il y a 10 ans. Les rapports avec la hiérarchie ont évolué de manière positive. Par contre, la reconnaissance sociale a évolué de manière négative, aujourd'hui étant à un niveau particulièrement bas. Globalement, l'attractivité de la profession est passé d'un score de 2,88 points en 2010 à un score de 2,68 points en 2019 sur une échelle de 1 (=très peu attractive) à 4 (=très attractive).

Facteurs d'attractivité de la profession	Moyenne 2010	Moyenne 2019
Situation du marché de l'emploi	2,15	2,61
Niveau de rémunération	2,61	2,61
Perspectives d'évolution professionnelle	2,01	2,00
Reconnaissance sociale	1,97	1,82
Vacances	3,39	3,36
Rapport avec la hiérarchie	2,58	2,87
Globalement	2,88	2,68

Tableau 3.12. Appréciations que portent les enseignant·e·s en termes d'attractivité de la profession enseignante en 2010 (N= 1619) et en 2019 (N=2079) sur une échelle de 1 (=très peu attractive) à 4 (= très attractive)

## 3.2 CONCLUSION

Il est possible de tirer plusieurs conclusions au sujet de l'évolution de la profession enseignante entre 2010 et 2019.

L'évolution des pourcentages entre 2010 et 2019 met en évidence la féminisation de la profession enseignante. Elle se poursuit encore aujourd'hui et investit tous les niveaux d'enseignement. Un autre aspect démographique important est l'évolution de la pyramide des âges du corps enseignant. Contrairement à 2010, les classes d'âges sont aujourd'hui

distribuées de manière globalement plus uniforme. Ceci laisse présager le retour à une situation saine de renouvellement du corps enseignant pour les années à venir.

Un autre fait marquant est la diminution notable du pourcentage d'enseignant·e·s travaillant à plein temps (passé de 37,1% en 2010 à 29,4% en 2019). Les explications devraient prendre en compte des évolutions des mœurs au niveau sociétal (équilibre travail-vie privée) ainsi que des contraintes liées au marché de l'emploi et les conditions de travail.

La diminution de la part d'enseignant·e·s travaillant à 100% s'est accompagnée d'une plus grande stabilité de l'emploi. Ainsi, la part d'enseignant·e·s disposant d'un contrat à durée indéterminée (CDI) a considérablement augmenté entre 2010 et 2019 (passage de 71,0% à 90.4%). Nous pouvons avancer l'hypothèse que la pénurie d'enseignant·e·s qui a frappé la profession au début des années 2010 a poussé les employeurs à privilégier le CDI afin de retenir leurs collaborateurs.trices. Une autre raison de cette augmentation du CDI est peut-être la plus grande part d'enseignant·e·s qui disposent d'un diplôme tertiaire depuis l'institution des HEP. Les enseignant·e·s sont aujourd'hui davantage formé·e·s qu'il y a dix ans, ce qui correspondrait à une plus grande reconnaissance au niveau contractuel.

Plusieurs considérations quant à l'exercice de la profession nous permettent de dire qu'aujourd'hui un·e enseignant·e au secondaire I ou au secondaire II est plus polyvalent·e qu'en 2010. Aujourd'hui, les enseignant·e·s enseignent souvent plusieurs disciplines ainsi que des branches autres que celles pour lesquelles elles·ils ont la plus grande expertise.

La professionnalisation de l'enseignement se reflète aussi dans les approches pédagogiques privilégiées par les enseignant·e·s. Les approches de type socio-constructiviste prônées depuis une vingtaine d'années par les HEP romandes et institutions de formation proches sont aujourd'hui celles auxquelles les enseignant·e·s disent s'identifier le mieux.

## 4 PRÉVISIONS

Ce chapitre présente nos prévisions de besoins d'enseignant·e·s, pour la période 2020-2025, pour chacun des trois cantons BEJUNE et pour chaque niveau d'enseignement.

### 4.1 DONNÉES ET MÉTHODE

Les données de référence sont les données administratives collectées auprès des services cantonaux BEJUNE lors de la présente étude. Un prétraitement a été nécessaire afin de rendre les données homogènes et comparables (voir section 1.1.2).

Nous avons également mobilisé des éléments issues d'autres études (Babel, 2017 ; OFS, 2014), dont des scénarios d'évolution de la population d'élèves (OFS, 2018b, c), ainsi que des modèles mathématiques conçus pour prédire le renouvellement de la population enseignante.

Notre but a été d'estimer les besoins d'enseignant·e·s en termes d'équivalents plein temps (EPT), pour la période 2020-2025, dans les différents niveaux d'enseignement et dans les trois cantons. Trois facteurs influencent de manière significative ces besoins: le départ à la retraite, l'abandon de la profession et l'évolution de la population scolaire.

#### 4.1.1 LE DÉPART A LA RETRAITE

En ce qui concerne les départs à la retraite, nous avons mobilisé un modèle qui simule des départs échelonnés selon l'âge, qui avait déjà été utilisé lors de l'édition 2010 de notre étude démographique (Melfi, Wentzel, & Riat, 2014). Ce modèle attribue une probabilité de 30% à un départ à la retraite à l'âge légal ; de 25% à un départ une année avant l'âge de la retraite ; de 20% à un départ deux ans avant l'âge légal; de 15% à un départ trois ans avant l'âge légal et de 10% à un départ quatre ans avant l'âge légal.

Notre modèle répond à deux considérations. D'un côté, les départs à la retraite se font généralement de manière échelonnée. Bien que bon nombre d'enseignant·e·s attendent l'âge légal de départ à la retraite, un nombre important d'enseignant·e·s part bien avant. De l'autre côté, les caisses de pension, par leur politique de prestations de retraite, encouragent néanmoins les enseignant·e·s à partir le plus tard possible afin qu'ils·elles obtiennent des meilleures prestations.

Par ailleurs, notre modèle reflète la réalité des départs. La Figure 1.2 (section 1.2) montre la distribution des EPT selon l'année de naissance des enseignant·e·s. Nous remarquons que les enseignant·e·s agé·e·s de 64 ou 65 ans encore en poste ne sont qu'une partie (estimée à 30%) des enseignant·e·s de classes d'âges proches, mais pas encore étroitement concernées par des départs à la retraite.

#### 4.1.2 L'ABANDON DE LA PROFESSION

Un modèle concernant l'abandon de la profession en cours de carrière a aussi été intégré dans l'estimation des besoins d'enseignant·e·s. Bien que le taux d'abandon soit relativement modeste, ce phénomène concerne l'ensemble du corps enseignant. Il a trait aux départs liés, par exemple, à une réorientation professionnelle, l'arrivée d'un enfant, un déménagement, une maladie de longue durée (OFS, 2014). Les décès avant l'âge de la retraite sont également pris en compte. Lors de l'édition 2010 de cette étude (Melfi, Wentzel, & Riat, 2014) un taux de 1,2% des enseignant·e·s par année avait été retenu. Ce même taux a été également retenu pour la présente édition.

### 4.1.3 LA POPULATION SCOLAIRE

Enfin, l'estimation des besoins d'enseignant·e·s doit également prendre en compte la population prévue d'élèves dans les différents niveaux scolaires. Celle-ci a une influence sur le nombre de classes qui ouvrent ou ferment d'année en année, et le nombre d'enseignant·e·s nécessaires pour leur prise en charge. Il s'agit donc d'un facteur clé pour estimer les excédents ou les carences en termes d'effectifs d'enseignant·e·s. Les carences résultent normalement d'une augmentation de la population d'élèves et les excédents d'une diminution. La base de calcul pour notre estimation des carences ou des excédents d'enseignant·e·s sont les travaux de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la population d'élèves dans l'école obligatoire (OFS, 2018b) et postobligatoire (OFS, 2018c), d'après le scénario de référence.

## 4.2 RÉSULTATS

Les tableaux ci-dessous présentent nos prévisions de besoins en nouveaux enseignant·e·s, estimées en EPT, par année scolaire (de 2020-21 à 2024-25), canton et niveau d'enseignement : primaire (Tableau 4.1), secondaire I (Tableau 4.2), secondaire II (Tableau 4.3). Dans chaque case de chaque tableau, les chiffres sont le résultat d'une somme des départs, des abandons et des carences (ou des excédents à soustraire), estimés en EPT. Par exemple, nous estimons que, pour l'année 2020-21, le canton de Neuchâtel aura besoin de 53,3 nouveaux EPT dans le niveau primaire.

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
BE	48,4	35,2	32,3	28,4	24,0
JU	31,6	28,6	23,0	24,1	22,7
NE	53,3	40,2	38,6	39,2	37,4
Total	133,3	103,9	93,8	91,6	84,1

Tableau 4.1. Estimation de besoins en nouveaux enseignant·e·s en équivalents plein temps dans le primaire

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
BE	10,5	14,5	17,6	6,0	8,5
JU	6,3	11,2	15,8	7,0	8,3
NE	16,7	26,1	38,7	32,5	14,9
Total	33,5	51,8	72,1	45,5	31,7

Tableau 4.2. Estimation de besoins en nouveaux enseignant·e·s en équivalents plein temps dans le secondaire I

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
BE	13,3	12,3	11,9	12,3	15,7
JU	13,6	9,6	8,5	7,1	9,8
NE	11,4	24,2	10,7	7,4	15,0
Total	38,3	46,1	31,2	26,8	40,6

*Tableau 4.3. Estimation de besoins en nouveaux enseignant·e·s en équivalents plein temps dans le secondaire II*

Comme indiqué en début de chapitre, ces prévisions prennent en compte trois facteurs : le départ à la retraite, l'abandon de la profession et les populations d'élèves. Nos analyses ont toutefois montré que le facteur qui influence le plus les prévisions présentées ici est le départ à la retraite (avec un pouvoir d'explication de 70%). Pour 25% les variations dans les besoins de nouveaux enseignant·e·s sont expliqués par des abandons de la profession. L'augmentation de la population d'élèves contribue pour le 5% restant.

### 4.3 LIMITES DE L'ÉTUDE

Les prévisions présentées dans ce chapitre concernent les effectifs d'enseignant·e·s en EPT réellement nécessaires. Ceci ne correspond pas forcément avec les éventuelles mises au concours annuelles, organisées officiellement. Par ailleurs, nombreux besoins d'enseignant·e·s se manifestent en cours d'année scolaire (une grossesse, un départ impromptu, une maladie de longue durée). Les directions n'ont alors d'autre choix que de modifier l'affectation horaire des enseignant·e·s déjà en place ou d'engager un candidat sans attendre les mises au concours officielles.

Nos prévisions présentent des limites quant à leur fiabilité. Celles-ci sont dues à la multitude de facteurs qui influence la dynamique de la population enseignante. Dans le passé récent, il n'était pas facile de prévoir la manière dont les enseignant·e·s proches de la retraite allaient réagir face aux changements de régime de leur caisse de pension. Aujourd'hui encore, des mesures transitoires dans certains cantons favorisent les classes d'âge proches de la retraite.

Une autre limite de nos prévisions est due à la détermination du taux d'abandon de la profession. Nous avons adopté un taux d'abandon de 1,2% qui est au-dessous de celui estimé par l'OFS (2014). Ce choix se justifie par le fait que, comme mentionné plus haut, ces abandons n'en sont pas vraiment uns. Il s'agit parfois de mobilité d'une école à une autre au sein d'un même canton ou vers un autre canton. Ce taux de 1,2% a été estimé aussi sur la base d'une comparaison appariée des effectifs d'une classe d'âge à une année de différence. Toutefois, le rapport de l'OFS (2014) met en évidence que ce taux d'abandon varie beaucoup selon l'ancienneté de service, les enseignant·e·s novices étant frappé·e·s par un taux d'abandon relativement élevé pendant les cinq premières années d'activité.

### 4.4 CONCLUSION

Les prévisions de besoins en nouveaux enseignant·e·s pour le niveau primaire montrent une tendance à la normalisation pour la période 2020-2025. Ces dernières années, des départs massifs à la retraite ont fait craindre une certaine pénurie d'enseignant·e·s aux cantons ainsi qu'aux institutions de formation et aux syndicats d'enseignant·e·s. Des mesures comme l'engagement d'enseignant·e·s retraité·e·s ont contribué à éviter des situations de pénurie.

Ces enseignant·e·s peuvent être engagé·e·s à l'année, souvent à temps partiel, ou parfois effectuer des remplacements.

Les prévisions pour le niveau secondaire I, et en partie pour le secondaire II, anticipent une certaine stabilité. Toutefois, le canton de Neuchâtel est concerné par une augmentation des besoins pour les années 2021 à 2023. Cette augmentation est due en partie à une augmentation des départs à la retraite d'enseignant·e·s généralistes, mais principalement à cause d'une augmentation significative de la population d'élèves dans le canton d'après le scénario de référence de l'OFS (2018b). Pour faire face à cette augmentation d'élèves de nouvelles classes devront vraisemblablement être ouvertes et de nouveaux enseignant·e·s engagé·e·s.

# CONCLUSION

Les objectifs de cette étude ont été de présenter un portrait de la population enseignante de l'espace BEJUNE en 2019, de retracer des évolutions par rapport à la situation de 2010 et de faire des prévisions de besoins en nouveaux enseignant·e·s pour la période 2020-2025.

Par rapport à ces objectifs, l'étude fournit nombreuses informations au sujet du profil sociodémographique des enseignant·e·s. La féminisation de la profession continue à avancer. Au niveau primaire, la très grande majorité des enseignant·e·s sont déjà des femmes. Au secondaire I, le pourcentage de femmes, qui constituent déjà la majorité des enseignant·e·s, augmente. Au secondaire II, il existe une légère majorité d'hommes. La féminisation de la profession enseignante va encore s'accroître les années à venir.

La pyramide des âges ne montre plus de « pic » d'effectifs pour des classes d'âge proches de la retraite, comme c'était le cas en 2010. Le corps enseignant s'est passablement renouvelé depuis la phase critique des années 2010-2016 lors de laquelle un nombre important d'enseignant·e·s a pris sa retraite.

En 2019, la majorité des enseignant·e·s ont des titres d'enseignement octroyés par des HEP et/ou d'autres institutions de niveau tertiaire. Toutefois, nous constatons que des enseignant·e·s n'ont parfois pas tous les titres nécessaires pour enseigner. Par exemple dans le canton de Neuchâtel le pourcentage d'enseignant·e·s sans le titre requis est encore de 11,2% en 2019-2020.

L'analyse des données a également permis de mettre en évidence des caractéristiques des activités des enseignant·e·s.

- Ils·elles bénéficient pour la plupart d'engagements de durée indéterminée. Le taux d'engagement se situe généralement entre 50% et 100%, et ce de manière uniforme. Toutefois, le 100% est davantage l'apanage des hommes et le 50% est souvent destiné aux femmes. D'ailleurs, les enseignant·e·s qui travaillent à temps partiel évoquent souvent des raisons familiales. Parmi les enseignant·e·s à temps partiel, nombreux·ses sont ceux·celles qui souhaitent augmenter leur taux d'activité.
- Parmi les autres raisons évoquées pour un temps partiel, il y a aussi le fait de pouvoir prendre davantage soin de sa santé, ou encore de disposer de plus de temps pour préparer les enseignements ce qui est significatif de la pénibilité de la profession.
- En plus de l'enseignement, les enseignant·e·s assurent de nombreuses autres charges qui, par ailleurs, demandent de collaborations interprofessionnelles très diverses. Sans prétendre à l'exhaustivité, celles-ci vont de l'organisation scolaire aux contacts avec d'autres professionnel·le·s (par exemple des psychologues, des psychomotricien·ne·s, des logopédistes, des médecins scolaires, etc.) à des activités comme l'organisation de camps de sport, de spectacles ou encore d'échanges linguistiques.
- L'enseignement spécialisé peut être distingué selon qu'il est dispensé en classes ordinaires, en classes spéciales ou en institutions. Dans les classes ordinaires du cycle 1, du cycle 2 et du cycle 3, la très grande majorité des enseignant·e·s spécialisé·e·s sont des femmes. Le pourcentage de femmes diminue un peu lorsque nous considérons les enseignant·e·s en classes spéciales. Il diminue encore davantage pour les enseignant·e·s en institution.

L'analyse des réponses au questionnaire a aussi apporté des informations au niveau de l'attractivité de la profession.

- Concernant les conditions de travail, les enseignant·e·s reconnaissent à la profession un certain nombre d'avantages qui contribuent de manière notable à son attractivité.

Nous mentionnerons d'un côté l'assurance d'une sécurité de l'emploi, la possibilité de concilier activité professionnelle et vie privée, la possibilité qui est offerte aux enseignant·e·s d'avoir un emploi dans la région, mais aussi l'autonomie, qui est une caractéristique très appréciée de la profession.

- Par rapport aux conditions d'exercice de la profession, les enseignant·e·s considèrent comme positifs la relation avec les élèves, le rapport avec les collègues et autres intervenant·e·s dans le contexte scolaire, les rapports hiérarchiques ou encore l'offre de formation continue.
- Les aspects moins favorables à l'attractivité de la profession sont les perspectives d'évolution professionnelle, la reconnaissance sociale et les difficultés liées à l'intégration d'élèves à besoins particuliers. À noter que pour ce qui concerne les perspectives d'évolution professionnelle le canton de Neuchâtel a pris déjà des mesures (possibilité de travailler ailleurs pendant un congé sabbatique, bourse à l'emploi avec tous les postes à caractère pédagogique, dispositif d'incitation à la formation, etc.).
- Les propositions des enseignant·e·s pour garantir à l'avenir une attractivité de la profession enseignante sont multiples. Ils·elles insistent sur une plus grande reconnaissance sociétale de la profession enseignante et de la valeur de l'éducation. Les enseignant·e·s suggèrent par exemple des actions de communication au sujet de la réalité du travail des enseignant·e·s et de leur rôle dans la construction de l'avenir de la société. Le nombre et la richesse des commentaires témoigne de l'engagement des enseignant·e·s envers leur profession pour laquelle ils souhaitent clairement des améliorations.

Enfin, nous avons fait des prévisions des besoins d'enseignant·e·s pour la période 2020-2025. La demande d'enseignant·e·s reste soutenue pour les années à venir, mais le risque de pénurie semble avoir diminué.

- Pour le primaire, une certaine normalisation est constatée. Les départs massifs de ces dernières années ont été contrebalancés par des recrutements tout aussi importants. Avec d'autres mesures, ceci a permis de faire face à la pénurie d'enseignant·e·s. Pour les prochaines années, une certaine vigilance est encore d'actualité. Par exemple, le canton de Neuchâtel prévoit des départs importants d'enseignant·e·s généralistes en 2023 et en 2024.
- Pour le secondaire I, nous constatons une situation qui pourrait globalement se définir de gestion courante des ressources humaines. Les enseignant·e·s travaillant à temps partiel constituent un certain bassin de recrutement de réserve en cas de besoin.
- Pour le secondaire II, nous constatons un certain vieillissement du corps enseignant. C'est peut-être un signe à prendre en considération afin d'anticiper tout souci de recrutement pour les prochaines années même si c'est le niveau où l'attractivité de la profession est, en principe, la plus élevée.

Nous avons collecté des données administratives très hétérogènes malgré l'investissement remarquable des services cantonaux dans leur préparation. Bien que précieuses, beaucoup de données n'étaient pas finalement exploitables faute de pouvoir être comparées d'un canton à l'autre. Une harmonisation entre les cantons paraît toutefois très difficile à court terme tant les systèmes sont différents.

Nous espérons que cette étude sera utile pour mieux connaître la population enseignante et ses activités ainsi que pour un monitoring permettant aux professionnel·le·s de faire face aux défis auxquels ils·elles sont confronté·e·s.

Les changements constatés à travers la comparaison de la situation de 2010 avec celle de 2019, ainsi qu'au niveau des prévisions, suggèrent de reconduire cette étude sociodémographique chaque 5 ans.

# RÉFÉRENCES

Alliata, R. (2011). *Gestion prévisionnelle des enseignants. Enquête 2007 sur les motivations d'entrée dans l'enseignement : Résultats*. Genève : Service de la recherche en éducation (SRED).

Babel, J. (2017). *Scénarios 2016-2025 pour les enseignants de l'école obligatoire*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).

Babel, J., Gaillard, L., & Strübi, P. (2013). *Perspectives de la formation. Scénarios 2013-2022 pour le système de formation*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).

Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) (2002). *Code d'éthique de la recherche pour les Hautes Ecoles pédagogiques*. Neuchâtel : CIIP.

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) (2019). *Enquête IDES 2018-2019*. Berne : CDIP.

Girinshuti, C. (2019). *Devenir enseignant·e. « Carrière de vie » et insertion professionnelle des enseignant·e·s diplômé·e·s en Suisse romande* (Thèse de doctorat). Genève : Université de Genève.

Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDp) (2018). *Statistiques de l'Espace romand de la formation 2018*. Neuchâtel : IRDP.

Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDp) (2019a). *Personnel des écoles de l'Espace romand de la formation. Année scolaire 2018-2019*. Neuchâtel : IRDP. <https://www.irdp.ch/institut/personnel-ecoles-espace-romand-formation-3072.html> (consulté le 23 janvier 2020).

Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDp) (2019b). *Formation des futurs enseignants. Année scolaire 2017-2018*. Neuchâtel : IRDP. <https://www.irdp.ch/institut/formations-futurs-enseignants-3029.html> (consulté le 23 janvier 2020).

Melfi, G. (2012). Être enseignant dans l'espace BEJUNE aujourd'hui. Un portrait en chiffres. *Enjeux pédagogiques*, 20, pp. 8-9.

Melfi, G., Riat, C., & Wentzel, B. (2014). *Étude sociodémographique sur la profession enseignante dans l'espace BEJUNE. Rapport de recherche*. Bienne : Éditions BEJUNE.

Office fédéral de la statistique (OFS) (2014). *Mobilité des enseignants de l'école obligatoire*. Neuchâtel : OFS.

Office fédéral de la statistique (OFS) (2018a). *Personnel des écoles. Manuel pour le relevé 2018/19*. Neuchâtel : OFS.

Office fédéral de la statistique (OFS) (2018b). *Scénarios 2018-2027 pour l'école obligatoire. Nombre d'élèves par canton*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/scenarios-systeme-formation/ecole-obligatoire-eleves.assetdetail.6027512.html> (consulté le 31 janvier 2020).

Office fédéral de la statistique OFS (2018c). *Scénarios 2018-2027 pour le degré secondaire II. Elèves et titres des 4 filières par canton*. <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/6006076/master> (consulté le 20 février 2020).

Rey, J., & Broyon, M. A. (2016). De la formation à la profession enseignante. Trajectoires d'insertion, construction identitaire et développement des compétences professionnelles. *Formation et pratiques d'enseignement en question. Revue des HEP et institutions assimilées de la Suisse romande et du Tessin*, 21 (n° spécial). Villars-sur-Glâne : CAHR.

Service de la recherche en éducation (SRED) (2011). *Résultats prospectifs de la gestion prévisionnelle des enseignants (GPE). Enseignement primaire. Prévisions à 4 ans de terme 2011-2014*. Genève : SRED.



