



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 217-2023
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2023.RRGR.286

Déposée le : 14.09.2023

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Gabi Schönenberger (Schwarzenburg, PS) (porte-parole)
Widmer (Bern, Les VERT-E-S)
Fisli (Meikirch, PS)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 208/2024 du 28 février 2024
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : Non classifié

Des conséquences de la pénurie de personnel enseignant

La qualité de la formation et de l'enseignement à l'école obligatoire ne doit pas être négligée, malgré la situation tendue sur le marché du travail du corps enseignant.

De plus, il ne faut pas soumettre les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants ainsi que les personnes en reconversion dans le domaine à une pression insoutenable.

En effet, les mentors engagés à un faible pourcentage ne sont pas en mesure de leur apporter un soutien et un accompagnement suffisants, et le surmenage des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants ainsi que des personnes en reconversion est devenu une réalité professionnelle dans de nombreux établissements.

La charge de travail supplémentaire des enseignantes et enseignants diplômés, qui soutiennent également les enseignantes et enseignants en formation ou en reconversion, ne doit pas non plus être sous-estimée et a des conséquences.

Cette situation n'est pas à prendre à la légère. Que compte faire l'INC à ce sujet ?

Il est crucial que nous puissions préserver la santé des enseignantes et enseignants dans le cadre de leur métier, et ce de manière durable, sans quoi la situation de pénurie de personnel enseignant continuera de s'aggraver. Au vu des défis actuels et futurs, il est toujours plus difficile de les maintenir en bonne santé.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Avec quelles mesures et quels instruments l'INC garantit-elle la qualité de la formation et de l'enseignement à l'école obligatoire, compte tenu des nombreuses personnes encore en formation ou en reconversion au sein du corps enseignant ?

2. Il serait judicieux, pour garantir la qualité à l'école obligatoire, d'introduire un délai pour le rattrapage de la formation pour les personnes en reconversion. Un tel délai est-il envisagé dans un futur proche ?
3. Avec quels instruments et quelles mesures peut-on atténuer aujourd'hui et demain le surmenage dont souffre le corps enseignant (en particulier les enseignantes et enseignants fraîchement en poste, qui n'ont pas encore fini leur formation ou qui ne sont pas diplômés) ?
4. Qu'est-ce qui est entrepris pour soutenir les enseignantes et enseignants formés quant à la charge de travail supplémentaire et les défis que représentent l'engagement de personnel non formé ?
5. Comment soulager les membres diplômés du corps enseignant, qui offrent une continuité et une stabilité précieuses aux écoles et qui, en plus des mentors, fournissent un travail supplémentaire considérable pour soutenir et accompagner les « enseignantes et enseignants » non diplômés ?
6. Dans quelle mesure est-il possible d'avoir plus de ressources et de budget pour mettre en place des mesures visant à soulager les enseignantes et enseignants en poste ? Qu'envisage-t-on à cet égard ?
7. Combien de personnes travaillent aujourd'hui, depuis le début de l'année scolaire 2023/2024, comme enseignante ou enseignant dans les écoles obligatoires bernoises sans formation adéquate ? Combien de personnes sont encore en formation ? Combien sont en reconversion ?
8. Combien de personnes en formation et en reconversion occupent actuellement un poste de titulaire de classe ?
9. Parmi les personnes en formation et en reconversion, combien sont actuellement engagées à durée déterminée et combien à durée indéterminée ?
10. Combien de personnes en formation subissant une déduction de salaire de 20 % lorsqu'elles obtiennent un poste d'enseignante ou d'enseignant décident de suspendre, voire carrément d'abandonner leur cursus ? Et combien parmi celles qui subissent une déduction de 10 % ?
11. Par quelles mesures garantit-on que les étudiantes et étudiants de la HEP n'interrompent ni n'abandonnent leurs études en raison de la charge que représente leur activité d'enseignement ?

Réponse du Conseil-exécutif

La pénurie de personnel enseignant qualifié ainsi que le manque général de personnel qualifié et l'évolution démographique resteront un défi aussi à moyen terme pour le système de formation. La Direction de l'instruction publique et de la culture a très à cœur de maintenir la qualité de la formation et de conserver son personnel enseignant. C'est pourquoi elle élabore depuis quelques temps déjà en collaboration avec les hautes écoles pédagogiques, les associations professionnelles, les associations du personnel et l'Association des communes bernoises diverses mesures visant à résorber cette pénurie et à décharger les enseignantes et enseignants en poste tout en garantissant la qualité de la formation.

1. *Avec quelles mesures et quels instruments l'INC garantit-elle la qualité de la formation et de l'enseignement à l'école obligatoire, compte tenu des nombreuses personnes encore en formation ou en reconversion au sein du corps enseignant ?*

La Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) élabore en continu des mesures dans le cadre de la collaboration susmentionnée afin de résorber la pénurie de personnel enseignant tout en garantissant la qualité de la formation et de l'enseignement. Les mesures suivantes sont en cours de mise en œuvre ou ont déjà été mises en œuvre :

- Amélioration de la conciliation des études à la HEP et de l'enseignement en école
- Élargissement du recours à des auxiliaires de classe et de l'offre de cours pour auxiliaires de classe à la PHBern
- Mentorat pour les personnes en début de carrière et les personnes reprenant l'activité d'enseignement
- Création et extension du service d'aide au placement du personnel de l'Office de l'école obligatoire et du conseil de l'INC, qui soutient les écoles dans la recherche d'enseignantes et enseignants et d'auxiliaires de classe
- Optimisation du conseil aux étudiantes et étudiants de la PHBern
- Décharge pour les directions d'école en cas de pénurie sévère de personnel enseignant : congé payé de courte durée pour la planification de différentes formes d'organisation de l'école et de l'enseignement
- Soutien par des enseignantes et enseignants à la retraite ainsi que par le projet « win3 – trois générations à l'école » de pro Senectute
- Congés de formation pour les étudiantes et étudiants de l'Institut de pédagogie curative de la PHBern qui rattrapent en cours d'emploi les exigences de formation requises
- Congés de formation pour les personnes enseignant sans diplôme d'enseignement (réorientation professionnelle) qui rattrapent les exigences de formation requises (mise en œuvre depuis janvier 2024)
- Deuxième leçon prévue pour les maîtresses et maîtres de classe : degré d'occupation et allocation supplémentaires pour les activités spécifiques à la fonction de maîtresse ou maître de classe (la révision de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant entre en vigueur le 1^{er} août 2024)
- Amélioration des conditions cadres pour permettre l'augmentation du degré d'occupation : notice concernant les différentes options pour la prise en charge extrafamiliale des enfants dans le contexte de l'école, aide pour la planification des leçons
- Campagne nationale www.lehrerinwerden.ch/fr

En parallèle, la surveillance scolaire soutient la qualité de la formation et de l'enseignement au moyen de conseils et de controlling.

2. *Il serait judicieux, pour garantir la qualité à l'école obligatoire, d'introduire un délai pour le rattrapage de la formation pour les personnes en reconversion. Un tel délai est-il envisagé dans un futur proche ?*

La loi sur le statut du corps enseignant (LSE) prévoit à l'article 5, alinéa 2 que, si l'enseignante ou l'enseignant engagé ne satisfait pas (entièrement) aux exigences de formation requises, l'autorité d'engagement (commune/direction d'école) doit assortir la décision d'engagement de conditions pour que le diplôme requis soit obtenu « dans un délai raisonnable ». Ainsi, l'autorité d'engagement dispose d'une certaine marge de manœuvre pour fixer le délai et peut tenir compte de la situation de chaque enseignante et enseignant (degré d'occupation, prise en charge de proches, etc.). Elle a aussi la possibilité de définir des objectifs intermédiaires acceptables dans la qualification complémentaire.

Pour aider les autorités d'engagement, l'INC a élaboré des modèles de décisions d'engagement contenant des formulations possibles pour les conditions. Ces modèles sont disponibles sur la plateforme des connaissances de l'INC¹.

3. *Avec quels instruments et quelles mesures peut-on atténuer aujourd'hui et demain le surmenage dont souffre le corps enseignant (en particulier les enseignantes et enseignants fraîchement en poste, qui n'ont pas encore fini leur formation ou qui ne sont pas diplômés) ?*

Dans ce domaine aussi, l'INC a élaboré et mis en œuvre, dans le cadre de la collaboration susmentionnée, différentes mesures visant à décharger les enseignantes et enseignants débutant dans le métier :

- Pool spécial « mentorat des enseignant·e·s en début de carrière, des personnes reprenant l'enseignement et des étudiant·e·s »
- Offres de la PHBern pour les personnes enseignant sans diplôme, notamment camp d'été
- Congés de formation pour les personnes enseignant sans diplôme (réorientation professionnelle) qui rattrapent les exigences de formation requises

4. *Qu'est-ce qui est entrepris pour soutenir les enseignantes et enseignants formés quant à la charge de travail supplémentaire et les défis que représentent l'engagement de personnel non formé ?*

Les mesures évoquées aux points 1 et 3 profitent directement ou indirectement aussi aux enseignantes et enseignants diplômés, comme c'est le cas avec les mentorats. En outre, les auxiliaires de classe déchargent les enseignantes et enseignants durant les cours.

5. *Comment soulager les membres diplômés du corps enseignant, qui offrent une continuité et une stabilité précieuses aux écoles et qui, en plus des mentors, fournissent un travail supplémentaire considérable pour soutenir et accompagner les « enseignantes et enseignants » non diplômés ?*

Les maîtresses et maîtres de classe en particulier contribuent à la stabilité et à la continuité dans les écoles. Pour eux, des améliorations des conditions d'engagement ont déjà été décidées et entreront en vigueur à la rentrée prochaine.

6. *Dans quelle mesure est-il possible d'avoir plus de ressources et de budget pour mettre en place des mesures visant à soulager les enseignantes et enseignants en poste ? Qu'envisage-t-on à cet égard ?*

En vertu de l'article 92 de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE), il existe un pool destiné aux tâches spéciales exprimé en pourcentages de degré d'occupation. Une adaptation de la formule de calcul des ressources des directions d'école est actuellement en cours d'examen dans les limites imposées par les finances (cf. motion 080-2023, dotation de base en EPT pour les directions d'école, adoptée par le Grand Conseil sous forme de postulat).

¹ <https://wpqgl.apps.be.ch/pages/releaseview.action?pagelId=10359655>

7. *Combien de personnes travaillent aujourd'hui, depuis le début de l'année scolaire 2023-2024, comme enseignante ou enseignant dans les écoles obligatoires bernoises sans formation adéquate ? Combien de personnes sont encore en formation ? Combien sont en reconversion ?*

16 154 enseignantes et enseignants travaillent dans les écoles obligatoires du canton de Berne. Parmi eux, 2545 ne disposent pas d'un diplôme reconnu et subissent une déduction d'échelons supplémentaires de 20 %. Ce chiffre comprend les étudiantes et étudiants en haute école pédagogique qui n'ont pas encore atteint la moitié des prestations étudiantes requises. D'après les données de la PHBern (communiqué de presse du 8 septembre 2023), environ 1500 étudiantes et étudiants enseignent parallèlement à leurs études.

8. *Combien de personnes en formation et en reconversion occupent actuellement un poste de maîtresse ou maître de classe ?*

Sur 6938 maîtresses et maîtres de classe au total dans l'école obligatoire, 388 subissent une déduction d'échelons préliminaires de 20 %. Ce chiffre comprend les étudiantes et étudiants en haute école pédagogique qui n'ont pas encore atteint la moitié des prestations étudiantes requises (cf. réponse à la question 7).

9. *Parmi les personnes en formation et en reconversion, combien sont actuellement engagées à durée déterminée et combien à durée indéterminée ?*

Actuellement, 1858 enseignantes et enseignants enseignent sans diplôme reconnu à durée déterminée et 1188 sont engagés à durée indéterminée.

10. *Combien de personnes en formation subissant une déduction de salaire de 20 % lorsqu'elles obtiennent un poste d'enseignante ou d'enseignant décident de suspendre, voire carrément d'abandonner leur cursus ? Et combien parmi celles qui subissent une déduction de 10 % ?*

L'INC ne dispose pas de chiffres concernant les interruptions ou les abandons d'études dans les hautes écoles pédagogiques.

11. *Par quelles mesures garantit-on que les étudiantes et étudiants de la HEP n'interrompent ni n'abandonnent leurs études en raison de la charge que représente leur activité d'enseignement ?*

La conciliation des études et du métier a été nettement améliorée ces dernières années grâce à une plus grande flexibilité des formations proposées par la PHBern et par l'institut NMS.

Dans le cadre de la révision de l'OSE du 22 novembre 2023, les mentorats pour les personnes qui débutent dans l'enseignement et pour les étudiantes et étudiants ont été régularisés au niveau de la législation. Ces mentorats sont essentiels pour éviter le choc de la pratique que connaissent certaines personnes et pour leur faciliter l'entrée dans le métier.

Il convient en effet d'éviter les interruptions ou les abandons des études en raison d'une charge trop importante. Il est donc aussi dans l'intérêt de l'autorité d'engagement (commune) de faire en sorte que les collaboratrices et collaborateurs ne soient pas surchargés en raison d'un degré d'occupation trop élevé.

Destinataire
– Grand Conseil