

Agir contre la pénurie d'enseignant-e-s qualifiés!

Cet article vise d'abord à mettre en évidence certains éléments responsables de la pénurie d'enseignant-e-s liés aux conditions d'accès dans les hautes écoles pédagogiques, éléments qui se trouvent parfois renforcés par la politique menée par la CDIP et les départements cantonaux de l'instruction publique. De plus, il livre des propositions et des moyens de lutter contre ce problème. Une résolution, présentée par le SSP-Région Vaud, et dont les mesures principales ont été adoptées lors de la dernière Conférence fédérative en mai 2010, a inspiré directement le texte qui suit.

Pourquoi la pénurie? Quelles conséquences?

La pénurie s'explique par plusieurs facteurs dont le principal est la composition démographique du corps enseignant qui voit un nombre important de personnes prendre leur retraite. Ainsi, dans le canton du Jura, par exemple, la moitié des enseignant-e-s a déjà plus de 50 ans. La conséquence première de cette situation est qu'une part importante du corps enseignant travaille sans les qualifications requises, jusqu'à 16%¹ selon les cantons. Le phénomène est connu depuis des années et aurait dû être anticipé par les services employeurs.

Or il n'en est souvent rien puisque, dans la plupart des cantons, les administrations ne sont pas dotées d'une véritable politique de lutte contre la pénurie de personnel qualifié.

De notre point de vue, cette politique doit:

- Rendre la profession d'enseignant-e attractive, notamment en revalorisant les salaires et en travaillant sur son image dans le public.
- Se procurer des données fiables, permettant de cerner les domaines les plus critiques; sans elles, aucun bilan utile ne pourra être dressé. Il s'agit notamment de mettre en relation les données des futurs départs à la retraite avec les disciplines scolaires enseignées par les titulaires des postes.
- Mettre sur pied un recrutement dans les secteurs les plus problématiques de manière anticipée.
- Développer des programmes d'encouragement au retour à l'emploi des personnes qui ont cessé leur activité.
- Offrir une certaine souplesse et ne pas contraindre systématiquement les personnes ayant atteint leur durée de cotisation à la caisse de pension à partir immédiatement.
- Améliorer les conditions de travail afin de limiter l'érosion du taux d'emploi et les nombreux départs de la profession (voir chiffre 1).
- Développer une politique d'engagement d'un personnel qualifié (voir chiffre 2)
- Adapter les conditions d'accès aux formations d'enseignant-e-s afin de rendre le système moins rigide et plus ouvert et de réellement améliorer les qualifications du personnel non formé (voir chiffre 3).

¹ canton de Lucerne

1. Améliorer les conditions de travail

De nombreuses études documentent la dégradation des conditions de travail dans l'enseignement. Par contre, les conséquences de cette dégradation sont plus complexes à saisir. Si la profession ne semble pas trop souffrir de son attractivité, au vu du nombre chaque année plus important de candidat-e-s à l'entrée à la HEP, l'érosion constante du taux d'emploi et la part significative d'enseignant-e-s qui renoncent en début de carrière sont deux éléments inquiétants qui devraient interpeller les services employeurs.

Sur ces points, le syndicat doit s'engager afin que des mesures soient prises pour assurer:

- Une amélioration des conditions de travail (effectif des classes, dédoublement de certains cours,...)
- Des dispositifs de soutien aux enseignant-e-s aux prises avec des situations complexes.
- Un encadrement renforcé des jeunes enseignant-e-s.

2. Prendre des mesures pour garantir du personnel enseignant qualifié

Le SSP considère que les professions enseignantes nécessitent une formation solide; or plusieurs cantons sont contraints de pallier des pénuries sectorielles par l'engagement de personnel non qualifié. Selon les cantons, leur nombre atteint presque 16% du total des titulaires d'un diplôme.

Dans un autre secteur comme la santé, une telle réalité aurait immédiatement provoqué une réponse énergique afin de garantir des qualifications suffisantes. Dans l'enseignement aussi, les employeurs doivent assumer leurs responsabilités en mettant tout en œuvre pour résoudre ce problème, sans cependant profiter de la situation en engageant du personnel non qualifié qui se retrouvera alors dans une situation précaire.

Le SSP revendique que les cantons mettent sur pied une politique active de recrutement de personnel formé. Par ailleurs, il demande que la situation des personnes ne possédant pas les titres requis, mais engagées par les écoles en raison d'une pénurie avérée, soit régularisée par une formation en emploi. Cette formation doit

- reconnaître les expériences et les acquis professionnels,
- permettre d'accéder de plein droit à un titre d'enseignant-e reconnu-e,
- être conçue avec des horaires adaptés,
- proposer un cursus adapté.

3. Conditions d'accès dans les Hautes écoles pédagogiques

Le Syndicat des services publics revendique une formation des enseignant-e-s de haut niveau, ancrée dans le domaine tertiaire. Les conditions d'accès normales doivent se calquer sur les standards des Hautes écoles (maturité fédérale) et, à terme, la formation de toutes les catégories d'enseignant-e-s doit être de niveau Master au minimum et pilotée au niveau national (CDIP et Confédération).

Afin de pouvoir offrir une formation à des personnes ayant suivi un parcours moins «classique», des aménagements doivent être prévus. La rigidité actuelle de certains cantons représente en effet un facteur de pénurie significatif et prive l'école de profils atypiques.

Ces différentes demandes ont été présentées à plusieurs reprises aux autorités compétentes qui ont refusé d'envisager de tels aménagements.

Comment améliorer l'accès aux formations pédagogiques?

Comme dans la plupart des Hautes écoles universitaires, des dispositifs doivent permettre de reconnaître comme équivalentes diverses trajectoires; cela mène notamment à valoriser d'autres types de parcours, comme les formations professionnelles, ainsi qu'à favoriser la diversité sociale et culturelle du corps enseignant. Aujourd'hui cependant, certaines normes compliquent l'entrée à la HEP, induisant des inégalités de traitement importantes entre cantons et entre diplômé-e-s de différentes Hautes écoles.

De nombreuses mesures peuvent être envisagées pour améliorer l'accès aux formations pédagogiques :

- La mise en place d'une procédure d'admission dans les HEP sur examen pour les personnes qui ne sont pas titulaires d'une maturité fédérale, sur le modèle de la plupart des Hautes écoles universitaires, de la HEP BEJUNE ou de la HEP Nordwestschweiz.
- La mise en place d'une procédure d'admission sur dossier pour les personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle et âgées de plus de 25 ans, sur le modèle de nombreuses Hautes écoles universitaires.
- La mise en place d'une procédure de validation des acquis d'expérience avec possibilité de demande de compléments.
- La possibilité pour les titulaires d'une maturité professionnelle d'entrer sans condition supplémentaire dans les filières Bachelor de la HEP.
- Dans le domaine des universités, des écoles polytechniques et des HES, la reconnaissance des anciens titres délivrés avant l'introduction du système de Bologne comme équivalents aux titres actuels.
- Un assouplissement et une harmonisation des listes des formations disciplinaires reconnues pour l'admission dans les filières secondaires I et II.
- Une reconnaissance facilitée des diplômes étrangers, avec possibilité dans certains cas de proposer des cours de requalification et de demander des compléments.
- Plusieurs de ces demandes ont déjà été formulées à maintes reprises auprès des autorités compétentes qui ont refusé d'envisager de tels aménagements.

Ne pas fermer l'accès aux branches artisanales aux CFC

Par ailleurs, les dispositions actuelles de reconnaissance des diplômes de la CDIP ont rendu très difficiles le recrutement et la formation des enseignant-e-s dans les branches artisanales (activités manuelles, textiles et économie familiale). En effet, la CDIP ne prévoit pas d'autres possibilités de formation dans ces disciplines que des formations complémentaires au Bachelor d'enseignant-e généraliste. Dans les cantons où cette politique est appliquée - dans le canton de Vaud, notamment - on ferme les portes de l'enseignement aux personnes détentrices d'un titre de formation professionnelle (CFC d'ébéniste p.ex). Or il s'agit des seules disciplines dont la composante disciplinaire ne peut pas être acquise préalablement car, pour les autres, les filières académiques sont reconnues: mathématiques à l'EPFL, français, histoire, biologie à l'Université... Cela discrédite la formation professionnelle et les branches artisanales de façon inacceptable.

Au niveau national, le SSP-Enseignement revendique la mise en place d'une formation reconnue par la CDIP pour les branches artisanales (activités manuelles, textiles et économie familiale), ouvertes aux titulaires d'une formation professionnelle correspondante. Lors de notre rencontre avec la CDIP, au cours de laquelle nous avons abordé la question d'une formation reconnue pour les branches artisanales (activités manuelles, textiles et économie familiale), nous avons dû malheureusement constater que la mise en place d'une telle formation n'entraîne pas dans ses priorités.

Les cantons romands, à l'exception de Vaud et Genève, admettent les titulaires d'une formation professionnelle de type CFC dans ces cursus.

Des mesures concrètes pour agir

La plupart des mesures figurant dans cet article sont simples à mettre en œuvre et permettent d'améliorer les qualifications du corps enseignant. En effet, elles proposent des solutions à de nombreux obstacles à l'entrée en formation d'enseignant-e-s et enrichiraient assurément la composition du corps enseignant, en valorisant des profils différents, tout en exigeant un haut niveau de formation. Bien entendu, d'autres éléments, comme l'amélioration des conditions de travail ou la valorisation de la profession, notamment grâce à une hausse du niveau des salaires, jouent aussi un rôle considérable.

À la lumière de tous ces éléments, il ne fait aucun doute que les services employeurs doivent réagir et agir au plus vite contre la pénurie de personnel enseignant qualifié!

Julien Eggenberger, président SSP-Enseignement VD

Cora Antonioli, membre commission Fédérative BEW