



Actualités OFS

15 Education et science

Neuchâtel, mars 2014

Mobilité des enseignants de l'école obligatoire

Renseignements:

Jacques Babel, OFS, Section Système de formation, tél. 058 463 63 81

E-mail: jacques.babel@bfs.admin.ch

N° de commande: 1423-1400-05

Table des matières

L'essentiel en bref	5	Bibliographie	25
Introduction	7	Définitions et méthode	26
1 Mobilité avant l'entrée dans la profession d'enseignant	8	Définitions	26
2 Ensemble des départs des enseignants	11	Abréviations	27
3 Mobilité géographique	15	Méthode	27
4 Mobilité professionnelle (changements de degré et de fonction)	17		
5 Départs de l'enseignement et ancienneté	18		
6 Proportion de départs temporaires et de réentrants	20		
7 Evolution du volume d'activité	22		
8 Synthèse	23		

L'essentiel en bref

Depuis plusieurs années, le thème du départ d'enseignants et de leur remplacement est souvent évoqué en lien avec une possible pénurie actuelle ou à venir d'enseignants. Au niveau quantitatif, il n'était possible jusqu'ici de mesurer les nombres de départs qu'approximativement. De plus, la mobilité géographique ou professionnelle ne pouvait souvent pas du tout être mesurée en Suisse. La mise en place du relevé modernisé de la Statistique du personnel des écoles (SPE) de l'OFS en 2010, avec l'introduction du numéro AVS (NAVS13), donne une toute autre dimension aux travaux pouvant être effectués en Suisse. Cette publication tire profit de ces nouvelles potentialités pour esquisser les flux dans le domaine des enseignants de l'ensemble de l'école obligatoire en s'appuyant au besoin sur d'autres sources.

Les résultats principaux sont les suivants:

- Quelques 25% des entrants des hautes écoles pédagogiques (HEP) ont débuté leurs études dans un autre canton que celui de leur domicile avant les études.
- La mobilité intercantonale entre la fin des études HEP et l'emploi occupé une année après la fin des études est également substantielle et concerne plus d'un quart des diplômés. Cependant, cette mobilité ne vient pas s'ajouter à celle avant les études, car nombre de diplômés des HEP reviennent enseigner dans leur canton de domicile d'avant les études HEP. Au total, 26% des nouveaux diplômés HEP de 2011 qui exerçaient comme enseignant une année après l'obtention du diplôme, le faisaient dans un autre canton que celui de résidence avant les études HEP.
- Le taux d'enseignants qui quittent l'enseignement («taux de départs») peut être mesuré précisément et a été de 8,4% entre 2010 et 2011 (7,0% si ce taux est exprimé en nombres de leçons hebdomadaires des enseignants). Cette valeur est très similaire à celle qui avait été mesurée par le passé sur la base de la statistique des enseignants avant la modernisation (LKS) de l'OFS.
- Les taux de départs montrent une très forte dépendance avec l'ancienneté. Ainsi, si 16% des enseignants sans ancienneté sont partis entre 2010 et 2011, ce chiffre tombe en-dessous de 5% pour les enseignants ayant plus de 10 ans d'ancienneté.
- Sur la base des taux de départs en fonction de l'ancienneté, on peut estimer que quelque 49% des nouveaux enseignants pourraient quitter temporairement ou définitivement l'enseignement dans les 5 ans suivant leur engagement (65% de départs si la période considérée est de 10 ans). L'analyse de la distribution des enseignants selon l'ancienneté indique de son côté des proportions de départs définitifs d'environ 35% dans les 5 ans suivant l'engagement (environ 50% dans les 10 ans). Si l'on se concentre cependant sur les diplômés des HEP, les taux de départs semblent substantiellement plus faibles (environ 20% de départs dans les 4 ans).
- Pour la première fois, il est possible de mesurer la mobilité géographique et professionnelle des enseignants (à l'intérieur du domaine de l'enseignement). L'ensemble de la mobilité a atteint 6,4% entre 2010 et 2011. Au total, ce sont donc environ 15%¹ des enseignants de l'école obligatoire qui, entre 2010 et 2011, ont soit quitté temporairement ou définitivement l'enseignement, soit ont été mobiles.
- La mobilité géographique peut être séparée en plusieurs composantes: une mobilité entre écoles qui s'est montée à 5,5% des enseignants (1,5% s'il n'y a pas de changement de commune); une mobilité entre communes de 4% (3% sans changement de canton) et une mobilité intercantonale de 1%. Comme constaté dans d'autres études internationales, cette mobilité varie fortement avec l'ancienneté et passe, pour la mobilité intercantonale, de 3,5% chez les enseignants sans ancienneté à des valeurs inférieures à 1% pour ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

¹ 8,4 points de pourcent de départs + 6,4 de mobilité.

- Pour la première fois, il est possible de chiffrer la proportion de départs temporaires et de retours dans l'enseignement. Selon le relevé SPE, le taux de retours une année après le départ (soit en 2012) est de 23% (17% pour les hommes et 25% pour les femmes). Les données de l'ancien relevé LKS pour la période 2003–2009 et pour un nombre restreint de cantons fournissent des résultats globalement similaires: 20% dans les 5 ans après le départ, avec, comme constaté dans d'autres pays, des taux nettement plus bas pour les hommes (12%) que pour les femmes (23%).

Les résultats obtenus dans cette publication permettent de progresser vers une meilleure mise en relation de l'offre et de la demande dans le domaine des enseignants. Ils montrent aussi l'importante difficulté de pareils travaux au niveau régional voire local, des facteurs tels que la mobilité géographique venant s'ajouter aux départs définitifs ou aux départs temporaires.

Cette publication présente des résultats basés souvent sur seulement deux années du relevé SPE (2010/11 et 2011/12). Du fait de cette courte période disponible, elle donne une photographie d'un moment donné et se limite forcément aussi à certaines transitions, sans permettre de suivre des trajectoires plus complètes. Elle permet cependant de mesurer précisément certains flux qui n'avaient pu qu'être esquissés par le passé. Au fur et à mesure que la période d'observation pourra être allongée, la connaissance de la mobilité professionnelle et géographique des enseignants devrait être sensiblement affinée.

Introduction

La problématique des départs d'enseignants, à la retraite ou pour d'autres raisons, est régulièrement au centre de l'actualité en lien avec des pénuries possibles et une augmentation attendue des effectifs de l'école obligatoire ces prochaines années (OFS 2013a).

Jusqu'à récemment, il n'était pas possible de mesurer précisément les proportions annuelles de départs. De plus, ces mesures ne permettaient qu'une vue partielle de l'origine des départs enregistrés. En effet, il n'était par exemple pas possible de distinguer ce qui relevait d'un départ de la profession, d'un changement de canton ou d'un changement de degré d'enseignement. De plus, les estimations effectuées considéraient, en raison des données disponibles, les changements de cantons comme des sorties du système et tendaient de ce fait à surestimer, au niveau suisse, les nombres de départs.

La mobilité géographique, si elle ne cause pas une hausse du besoin en nouveaux enseignants, peut avoir un caractère crucial du point de vue des cantons concernés ou des institutions. La concurrence entre cantons pour attirer des enseignants venant parfois de cantons voisins a parfois été mentionnée comme ayant un impact substantiel sur le besoin du canton «donneur». Cette mobilité peut s'exercer à plusieurs moments: au moment de l'entrée dans une haute école pédagogique (HEP), pendant les études HEP, entre la sortie de la HEP et l'entrée sur le marché du travail et enfin pendant la carrière d'enseignant. Si les données au niveau suisse étaient limitées, de nombreuses études ont été faites aux Etats-Unis sur la base notamment du Teacher Follow-Up Survey (TFS). Reininger (2012) a par exemple montré que les jeunes enseignants aux Etats-Unis faisaient preuve de nettement moins de mobilité géographique que le reste des diplômés universitaires et qu'ils travaillaient fréquemment dans une école proche du lieu dans lequel ils avaient eux-mêmes étudié au degré secondaire supérieur. Selon l'auteur, ce mécanisme pouvait contribuer à renforcer ou perpétuer des déficits existants dans l'offre en enseignants au niveau local.

Les travaux d'Ingersoll (2003) ont montré que, plus que simplement les départs à la retraite, les départs pour d'autres raisons ou la mobilité entre institutions

pouvaient contribuer à créer des pénuries observées aux Etats-Unis, qui souvent pouvaient être bien plus locales que globales. Il déplaçait alors le problème d'une augmentation nécessaire de l'offre, c'est-à-dire d'un nombre accru de nouveaux diplômés, vers la nécessité d'un maintien accru des enseignants dans la profession.

Dans la perspective d'une meilleure mesure de l'offre et de la demande en personnel enseignant, une quantité également importante est le nombre de personnes qui quittent temporairement la profession d'enseignant. A nouveau, peu d'informations sont disponibles au niveau suisse.

La mobilité des enseignants en Suisse restait donc mal connue et toutes les incertitudes mentionnées ci-dessus empêchaient toute mise en relation vraiment fiable de l'offre et de la demande en enseignants au niveau suisse.

Cette publication tire profit des nouvelles potentialités offertes par le relevé SPE et l'introduction en 2010 du NAVS13 comme identificateur pour esquisser les flux de mobilité et de départs dans le domaine des enseignants de l'ensemble de l'école obligatoire en s'appuyant au besoin sur d'autres sources. En raison de la mise en place du nouveau concordat HarmoS dans de nombreux cantons, cette publication englobe, sans distinction, les degrés préscolaire, primaire et secondaire I. L'enseignement spécialisé est hors du champ d'analyse.

Afin de caractériser clairement la mobilité (i.e. ici un changement *complet* d'un état à un autre) et d'avoir une analyse cohérente de tous les facteurs de mobilité ou de départs nous restreignons la population d'analyse en éliminant les enseignants ayant eu des prestations, lors d'une même année, dans plusieurs institutions, dans plusieurs degrés, à la fois dans le public et le privé ou encore ayant eu à la fois des fonctions d'enseignement et de direction.

Langage épïcène: Pour faciliter la lecture, les termes se référant à des personnes, des fonctions ou des professions n'ont pas été systématiquement féminisés. Le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

1 Mobilité avant l'entrée dans la profession d'enseignant

Plusieurs charnières de mobilité géographique existent entre la sortie des études au degré secondaire II et l'entrée dans la profession d'enseignant.

– La première charnière est la transition entre la fin des études du degré secondaire II et l'entrée dans une HEP. Selon les données du SIUS², 25% en moyenne des entrants 2008–2012 au bachelor HEP ont débuté dans une HEP située hors de leur canton de domicile avant les études³. L'enquête sur la situation sociale et économique des étudiants de 2013 permet d'analyser cette mobilité un peu plus en détail en comparant les arguments pour le choix de la haute école entre le groupe des étudiants qui ont changé de canton pour étudier à la HEP, ceux qui n'ont pas changé de canton et les étudiants des hautes écoles universitaires (HEU) et des hautes écoles spécialisées (HES). On constate que dans les deux populations d'étudiants HEP, le premier argument du choix de la haute école est la proximité avec le domicile avant le début des études, tandis que le reste des étudiants HEU ou HES met le plus en avant la réputation de la haute école ou de la branche d'études (voir graphique G 1). Les étudiants ayant changé de canton pour étudier au niveau HEP se distinguent cependant de ceux n'ayant pas changé de canton par une plus grande importance donnée aux aspects liés à la réputation ou à la qualité de la formation.

– La deuxième charnière est la mobilité au cours des études HEP. Celle-ci est très réduite et moins de 2,0% seulement des entrants HEP ont obtenu leur bachelor dans une autre HEP que celle dans laquelle ils ont débuté leurs études⁴.

– La troisième charnière de mobilité est celle de l'entrée ou non dans la profession d'enseignant. Selon l'enquête de l'OFS auprès des personnes diplômées des hautes écoles, 96% des diplômés des HEP de 2010, qui exerçaient une activité rémunérée en Suisse une année après l'obtention de leur titre, ont répondu le faire en tant qu'enseignant. Cette proportion est par contre de 82% si l'on prend comme dénominateur l'ensemble des diplômés HEP de 2010 (y compris donc les non actifs, les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes qui travaillent à l'étranger). Ces 2 valeurs encadrent la transition vers l'entrée dans la profession, la valeur de 96% ne prenant par exemple pas en compte dans le dénominateur les non actifs au moment de l'enquête et qui ne rentreront peut-être jamais dans la profession, tandis que celle de 82% est une borne inférieure car elle ne comptabilise pas dans le numérateur les entrées différées de plus de 1 an (p.ex. en raison d'une prolongation de la formation).

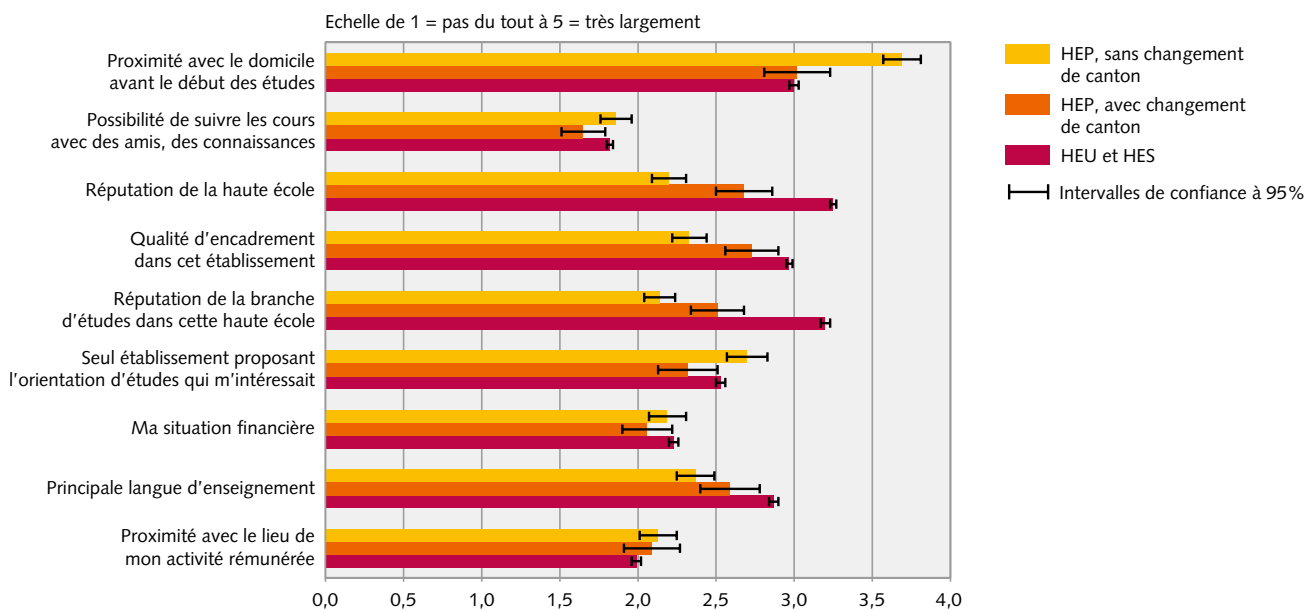
² Système d'information universitaire suisse.

³ HEP pluri-cantonaux (BEJUNE et FHNW) exclues ici, de même que les cantons concernés (BE, SO, BS, BL, AG, NE, JU). Valeurs très stables entre 24 et 26% sur les 5 cohortes. Il est utile de mentionner ici qu'il existe des HEP dans quasiment tous les cantons suisses.

⁴ Cohortes d'entrants bachelor HEP 2005 et 2006 et bachelors obtenus jusqu'en 2012. Définitions: Voir aussi le Baromètre de Bologne 2013, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/dos/blank/03/02.html>

Éléments ayant influencé le choix de la haute école, 2013

G 1



Tandis que la déperdition entre la fin des études HEP et l'emploi est relativement limitée, la mobilité intercantonale entre le lieu de domicile avant les études HEP et l'emploi comme enseignant est substantielle (voir aussi le tableau T 1). En effet, on constate qu'entre un quart et un tiers de ces enseignants exerçaient dans un autre canton que celui où se trouvait la HEP (28% si l'on exclut les deux HEP pluri-cantonaux FHNW et HEP BEJUNE⁵ (25% si ces deux écoles sont incluses⁶). Cette mobilité, si elle n'est pas compensée par un flux inverse, peut avoir des incidences sur la planification du nombre d'étudiants à former dans les différentes HEP. Elle montre que la mobilité intercantonale entre diplôme HEP et emploi est une réalité, qui est très probablement à mettre en lien avec la reconnaissance des diplômes HEP sur l'ensemble du territoire suisse⁷. Cette mobilité peut avoir plusieurs origines, dont certaines liées aux opportunités de l'entrée sur le marché du travail (emploi disponible, salaire, conditions de travail), sans que l'enquête permette de répondre sur les motivations des diplômés mobiles. Une autre raison est simplement que l'étudiant a effectué sa formation d'enseignant dans un autre canton que celui de son domicile avant les études et qu'il y retourne après ses

études. Si seuls 14%⁸ des étudiants qui ont étudié dans la HEP de leur canton de résidence avant les études travaillaient dans un autre canton après leur titre HEP, ils étaient 67%⁹ à le faire parmi ceux qui avaient fait preuve de mobilité à l'entrée de la HEP. Cependant, pour beaucoup de ceux-ci (63% de ces 67%, soit 42%¹⁰ des étudiants qui avaient fait preuve de mobilité), il s'agissait d'un retour, dans leur canton de domicile avant les études HEP.

⁵ (A2 + A3 + M1) dans T 1.

⁶ La mobilité intercantonale pour ces écoles est alors définie comme l'exercice de l'emploi hors du périmètre des cantons de chacun de ces établissements.

⁷ <http://www.edk.ch/dyn/16426.php>

⁸ M1/M0 dans T 1.

⁹ (A2 + A3)/A0 dans T 1.

¹⁰ A3/A0 dans T 1.

T1 Mobilité des diplômés HEP de 2010 employés comme enseignants un an après la fin des études

	%	Intervalle de confiance à 95%, +/-
<i>Diplôme HEP obtenu dans un autre canton que celui du domicile avant les études (A0)</i>	26,0	1,9
Puis travail dans le canton de la HEP (A1)	8,6	1,2
Puis travail dans un autre canton que celui de la HEP ou que celui du domicile avant les études (A2)	6,4	1,0
Puis travail dans le canton du domicile avant les études (A3)	11,0	1,3
<i>Diplôme HEP obtenu le même canton que celui du domicile avant les études (M0)</i>	74,0	1,8
Puis travail dans un autre canton que celui de la HEP (M1)	10,4	1,3
Puis travail dans le canton de la HEP (M2)	63,6	2,1
Total	100,0	–
<i>Autre canton de travail que celui du domicile avant les études (A1+A2+M1)</i>	25,5	1,9
<i>Autre canton de travail que celui du domicile avant les études (y compris HEP BEJUNE et PHNW)</i>	26,6	1,8
<i>Bachelors/diplômes HES: autre canton de travail que celui du domicile avant les études</i>	44,1	1,1
<i>Masters/licences/diplômes HEU: autre canton de travail que celui du domicile avant les études</i>	52,4	1,0

Source: Première enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles de 2010

Note: sans la HEP BEJUNE et la FHNW. Les diplômés travaillant à l'étranger (ou dans un lieu inconnu) ou ayant un domicile avant les études à l'étranger sont exclus des calculs.

En synthèse, on obtient que 26% des diplômés HEP qui enseignaient 1 an après la fin des études, le faisaient dans un canton qui n'était pas celui du domicile avant leurs études HEP (27% si l'on inclut les deux HEP pluri-cantoniales). Il est intéressant de noter que ce chiffre, sur l'ensemble de la trajectoire, est très similaire à celui mesuré à l'entrée des études (25% selon le SIUS, cf. ci-dessus) ou identique à celui mesuré jusqu'à la fin des études (26% voir T1). A l'opposé, 64% n'avaient fait preuve d'aucune mobilité à ces différentes charnières. On constate aussi que la mobilité des étudiants HEP, sur l'ensemble de la trajectoire, est nettement inférieure à celle observée pour les titulaires de bachelors ou de diplômes HES (44% de ceux-ci travaillaient dans un autre canton que celui de leur domicile en Suisse avant les études) ou ceux d'une licence/diplôme ou d'un master HEU (52%), soit un résultat qui va dans le même sens que ceux de Reiningger (2012) pour les Etats-Unis.

2 Ensemble des départs des enseignants

Une mesure précise de la proportion d'enseignants qui quittent leur emploi est fondamentale pour toute gestion des ressources humaines ou pour toute anticipation des besoins.

Depuis 2006 (OFS 2006), les taux de départs des enseignants sont mesurés dans le cadre des scénarios pour le système de formation. A l'échelle de la Suisse, il n'existe pas véritablement d'autre détermination précise du taux annuel de départs des enseignants permettant des comparaisons fines. Henneberger et Souza-Poza (2002) ont obtenu des taux de l'ordre de 8%. Dans le cadre d'un projet pour le canton des Grisons, et sur la base d'une enquête on-line, BASS (2010) a obtenu des valeurs de 7,9% pour le degré primaire et de 9,2% pour le degré secondaire I. Müller et al. (2005) ont obtenu pour le canton de Genève et pour la période entre 2000 et 2004 des taux de «départs définitifs» de 5% aussi bien pour le degré primaire que pour l'ensemble du degré secondaire.

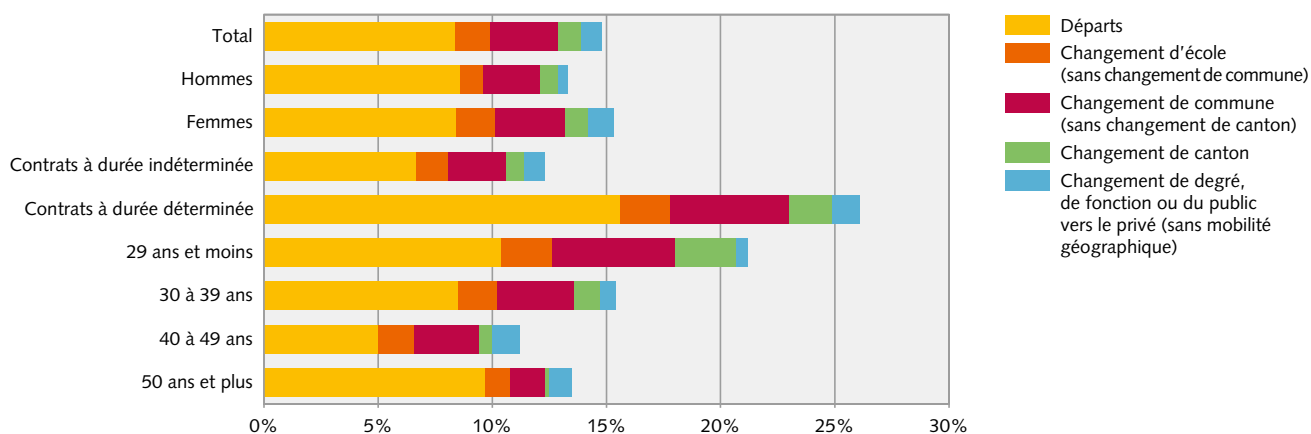
Les résultats de OFS (2011) ont été obtenus sur la base d'un relevé, LKS, ne disposant parfois pas d'un identificateur unique et en se basant partiellement sur des

méthodes probabilistes. De ce fait, les mesures ne pouvaient avoir la finesse (p.ex. mesure de la mobilité intercantonale) d'analyses basées sur le NAVS13. Les conclusions principales étaient des taux moyens de départs sur la période 2004-2009 de 8,7% pour le degré primaire calculés en nombres de personnes, (7,0% en équivalents plein-temps, EPT) et de 10,7% pour le degré secondaire I (7,9% en EPT). Dans les deux cas, la variabilité temporelle était réduite, montrant aussi que les effets conjoncturels sur les départs étaient tout au plus modestes.

Le tableau T2 montre les taux de départs d'enseignants selon diverses caractéristiques des enseignants. On constate qu'entre 2010 et 2011, 8,4% des enseignants ont quitté l'enseignement. Etant donné que les enseignants ayant un nombre restreint d'heures de cours présente une proportion de nettement plus importante de départs (taux de départs de 17% pour les enseignants ayant 10 heures ou moins d'enseignement), que ceux ayant une charge d'enseignement plus élevée (6,1% pour ceux ayant plus de 20 heures), le taux de départs en nombre de leçons par semaine, 7,0%, est logiquement plus bas que celui mesuré en nombre de personnes.

Départs et mobilité des enseignants de l'école obligatoire, 2010–2011

G 2



Note: catégories mutuellement exclusives pour la mobilité, avec priorité à la mobilité géographique

Ces valeurs pour 2010–2011, si elles sont très proches de celles obtenues dans le cadre des scénarios, ne sont cependant pas directement comparables dans le sens que la disponibilité du NAVS13 permet maintenant de mesurer précisément la mobilité intercantonale alors que cette dernière était préalablement considérée comme une sortie. Il n'est par contre pas encore possible d'estimer¹¹, si tout comme aux Etats-Unis (IES 2010), la proportion de départs varie avec le diplôme de l'enseignant (aux Etats-Unis les enseignants les moins formés présentent les taux de départs les plus élevés).

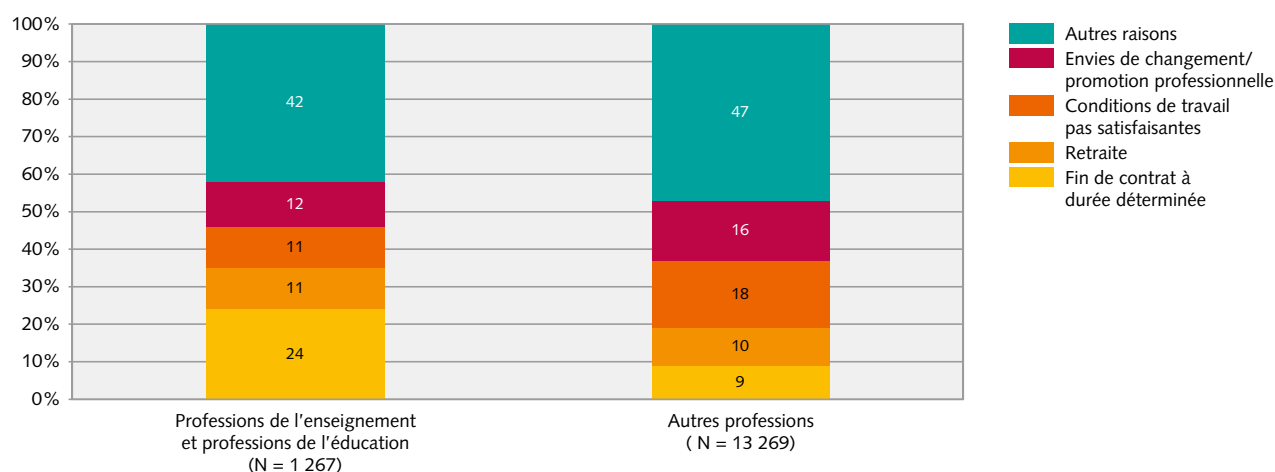
La mesure de la mobilité géographique (p.ex. au-delà de la commune ou du canton) ou professionnelle (p.ex. changement de degré), permet de se faire une idée nettement plus précise des flux d'enseignants (voir aussi le graphique G2). Ainsi, on remarque qu'aux 8,4% de départs, on peut, du point de vue d'une institution, ajouter une quantité assez similaire, 6,4%, de personnes ayant fait preuve de mobilité géographique ou professionnelle (à l'intérieur du domaine de l'enseignement). Au total, ce sont donc environ 15% d'enseignants de l'école obligatoire qui, entre 2010 et 2011, ont soit démissionné, soit été mobiles. Il est intéressant de comparer cette valeur avec celles obtenues sur la base de l'Enquête Suisse sur la population active (ESPA). Pour l'ensemble des actifs occupés, OFS (2012) obtient pour 2011 un «taux de rotation brut» (départs vers la non activité ou le chômage + changements d'employeur ou de fonction) de 18,2%. Un taux

brut moyen de 14,3% est obtenu sur la base de l'ESPA de 2003 à 2012, pour les «Professions de l'enseignement et de l'éducation»¹², soit une valeur similaire à celle obtenue sur la base de SPE. Si l'on compare les résultats basés sur SPE avec l'enquête à l'étranger qui fournit les résultats les plus détaillés (le «Teacher Follow-Up Survey» aux Etats-Unis), on constate une grande similitude non seulement au niveau de la structure des résultats, mais aussi au niveau des valeurs mesurées. Ainsi, le TFS (IES 2010) mesure 84,5% d'enseignants sans changement, avec 8% de départs et 7,6% d'enseignants mobiles.

Le relevé SPE ne permet pas de connaître les motifs de départs des enseignants. L'ESPA le permet potentiellement, mais la taille de l'échantillon limite grandement les possibilités d'analyses pour des groupes spécifiques. Pour la période 2003–2012¹³ et pour la catégorie des professions de l'enseignement, voir le graphique G3, les principaux motifs de départs ont été: les fins de contrats à durée déterminée (24% des départs), les envies de changement professionnel, les conditions de travail pas satisfaisantes ou la retraite (11% respectivement pour chacune des causes). Les professions de l'enseignement se distinguent donc des autres professions principalement par une proportion bien plus forte de départs pour raison de fin de contrat (24% contre 9%) et des proportions plus faibles de départs en raison des conditions de travail ou d'envie de changement professionnel. La statistique SPE montre pour sa part, que 35% des départs entre

Principaux motifs invoqués de départs, ESPA 2003–2012

G 3



© OFS, Neuchâtel 2014

¹¹ Voir cependant CSRE (2014) et la section 5.

¹² Nomenclature suisse des professions.

¹³ «Pooling» des données de l'ESPA 2003-2012, voir OFS (2012). Population: actifs, non-actifs, apprentis et chômeurs.

T2 Départs et mobilité des enseignants de l'école obligatoire publique selon différentes caractéristiques, 2010-2011

	Total		Nombres							Pourcents			
	Pas de changement	Départs	Changement d'école (sans changement de commune)	Changement de commune (sans changement de canton)	Changement de canton	Changement de degré, de fonction, ou public vers privé (sans mobilité géographique)	Pas de changement	Départs	Changement d'école (sans changement de commune)	Changement de commune (sans changement de canton)	Changement de canton	Changement de degré, de fonction ou du public vers le privé (sans mobilité géographique)	
Total	56645	48258	4765	1689	548	515	85,2	8,4	1,5	3,0	1,0	0,9	
Genre													
Hommes	13348	11576	1142	337	107	54	86,7	8,6	1,0	2,5	0,8	0,4	
Femmes	43297	36682	3623	1352	441	461	84,7	8,4	1,7	3,1	1,0	1,1	
Age													
29 ans et moins	9650	7608	1006	208	256	47	78,8	10,4	2,2	5,4	2,7	0,5	
30 à 39 ans	14859	12570	1259	507	163	111	84,6	8,5	1,7	3,4	1,1	0,7	
40 à 49 ans	13225	11742	666	365	82	159	88,8	5,0	1,6	2,8	0,6	1,2	
50 ans et plus	18911	16338	1834	292	47	198	86,4	9,7	1,1	1,5	0,2	1,0	
Statut													
Contrats à durée indéterminée	45892	40299	3092	1132	345	391	87,8	6,7	1,4	2,5	0,8	0,9	
Contrats à durée déterminée	10753	7959	1673	557	203	124	74,0	15,6	2,2	5,2	1,9	1,2	
Volume d'activité													
10 leçons hebdomadaires et moins	8590	6375	1457	328	73	189	74,2	17,0	2,0	3,8	0,8	2,2	
plus de 10 à 20 leçons hebdomadaires	17803	15222	1460	490	137	181	85,5	8,2	1,8	2,8	0,8	1,0	
plus de 20 leçons hebdomadaires	30252	26661	1848	871	338	145	88,1	6,1	1,3	2,9	1,1	0,5	
Ancienneté													
Sans ancienneté	3210	2197	548	206	113	27	68,4	17,1	3,7	6,4	3,5	0,8	
1 à 3 ans d'ancienneté	9238	7287	1056	428	189	73	78,9	11,4	2,2	4,6	2,0	0,8	
4 à 9 ans d'ancienneté	12514	10555	1053	444	156	118	84,3	8,4	1,5	3,5	1,2	0,9	
10 à 19 ans d'ancienneté	14704	13088	810	376	65	157	89,0	5,5	1,4	2,6	0,4	1,1	
20 ans ou plus	16979	15131	1298	235	25	140	89,1	7,6	0,9	1,4	0,1	0,8	

Note: 15'414 enseignants à caractéristiques multiples (plusieurs cantons, degrés, fonctions ou caractères d'écoles) ou dans une institution ayant changé entre 2010 et 2011 non pris en compte.

Catégories mutuellement exclusives pour la mobilité, avec priorité à la mobilité géographique

2010 et 2011 ont été liés aux enseignants ayant un contrat à durée déterminée (bien que ceux-ci ne représentent que 19% des enseignants).

Contrairement à l'idée répandue, le départ à la retraite ne constitue qu'une partie mineure des départs (soit 11% des motifs invoqués de départs selon l'ESPA). Un résultat comparable est obtenu sur la base de SPE avec seuls 16% des départs temporaires ou définitifs qui sont imputables aux enseignants âgés de 60 ans ou plus (30% pour les 55 ans et plus). La contribution des 55 ans et plus au taux de départs est selon SPE de 2,6 points, une valeur similaire à la valeur moyenne de 2,2 points obtenue pour 22 pays de l'Union Européenne sur la base des enquêtes EFT-UE¹⁴ (GHK 2006). Enfin, 28% des enseignants des Etats-Unis qui ont quitté l'enseignement entre 2008 et 2009 ont indiqué l'avoir fait pour des raisons de retraite (IES 2010).

T3 Régressions logistiques sur le fait de quitter l'enseignement ou d'être mobile géographiquement, 2010–2011

	Départs			Mobilité géographique		
	Estimation du rapport de cote		Intervalle de confiance à 95%	Estimation du rapport de cote		Intervalle de confiance à 95%
Homme (référence: femme)	1,22	***	1,13–1,31	0,89	*	0,81–0,99
Classe d'âge (référence: 30–39 ans)						
29 ans et moins	0,99		0,89–1,09	1,21	**	1,09–1,35
40 à 49 ans	0,59	***	0,53–0,65	0,95		0,86–1,06
50 ans et plus	1,46	***	1,33–1,61	0,72	***	0,64–0,82
Statut: Contrats à durée déterminée (référence: contrats à durée indéterminée)	1,77	***	1,65–1,90	1,68	***	1,54–1,83
Volume d'activité (référence: plus de 20 leçons hebdomadaires)						
10 leçons hebdomadaires et moins	3,06	***	2,82–3,32	1,23	**	1,10–1,37
Plus de 10 leçons à 20 leçons	1,50		1,39–1,62	1,04		0,96–1,14
Ancienneté (référence: 10 à 19 ans d'ancienneté)						
Sans ancienneté	2,72	***	2,38–3,10	2,77	***	2,39–3,21
1 à 3 ans d'ancienneté	2,13	***	1,92–2,37	1,79	***	1,59–2,02
4 à 9 ans d'ancienneté	1,61	***	1,46–1,78	1,36	***	1,21–1,52
20 ans ou plus d'ancienneté	1,31	***	1,18–1,46	0,67	***	0,58–0,77
Observations	56645			51365		
R ²	0,036			0,025		

P-valeurs: 0 < *** < 0,001 < ** < 0,01 < * < 0,05

¹⁴ Enquête sur les forces de travail dans l'Union Européenne.

3 Mobilité géographique

La mobilité géographique des enseignants n'a été que très peu étudiée au niveau suisse en raison du manque de données. L'étude CDIP (2003) ne fournit par exemple que des informations qualitatives sur la provenance extra-cantonale des enseignants et conclut à l'importance des barrières linguistiques dans la mobilité¹⁵.

Les données récentes du TFS aux Etats-Unis (IES 2010) montrent que le taux d'enseignants qui changent d'institution entre 2 années successives est de 7,6% et donc du même ordre que le taux de départs. Pour les enseignants de moins de 30 ans, la mobilité entre institutions domine même significativement la proportion de départs (14,7% d'enseignants mobiles contre 9,2% de départs). En Allemagne, les changements d'école ont constitué entre 30 et 40% de l'ensemble des départs, sur la période 1985–2010, tandis que les mutations entre «Land» étaient marginales (3 à 4% des départs, Lundgren 2013). Les résultats pour la France sont a priori peu comparables du fait des différences de système. Ils indiquent (DEPP 2013), pour le second degré public, que 2% des enseignants titulaires changent annuellement d'«académie»¹⁶, avec une bien plus forte mobilité chez les enseignants ayant peu d'ancienneté. Aussi bien les résultats obtenus aux Etats-Unis que ceux en Allemagne ne semblent pas montrer de différence notable par sexe au niveau de cette mobilité.

En comparaison avec le reste du marché du travail (OFS 2012), la mobilité de la branche économique «Enseignement» est parmi les plus faibles avec 6,3% de changements d'entreprise, contre 8,8% pour l'ensemble de l'économie. L'origine de cette faible mobilité est partiellement explicable, selon l'auteur, par la proportion élevée d'enseignants âgés et la décroissance observée de la mobilité avec l'âge.

Le tableau T2 et le graphique G2 montrent la mobilité géographique entre 2010 et 2011 à différents niveaux de granularité. Ainsi, si 5,5% des enseignants ont fait preuve entre 2010 et 2011 de mobilité géographique, il s'agissait dans une minorité des cas (1%) d'une mobilité intercantonale. La plus grande partie de la mobilité géographique est intercommunale à l'intérieur du canton (3,0%), tandis que la mobilité entre institutions, sans changement de commune, est de 1,5%. Comme relevé dans d'autres études internationales, la mobilité dépend fortement de l'ancienneté ou de l'âge avec une mobilité géographique tombant de 13,6% chez les enseignants sans ancienneté, à 2,4% chez ceux ayant 20 ans ou plus d'ancienneté. Au niveau intercantonal, elle passe de 3,5% chez les enseignants sans ancienneté à des valeurs inférieures à 1% pour ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté. On constate également une mobilité géographique légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (5,8% contre 4,3%) et une mobilité géographique bien plus forte pour les enseignants ayant un contrat à durée déterminée (9,3% pour ceux-ci, contre 4,7% pour ceux ayant un contrat à durée indéterminée).

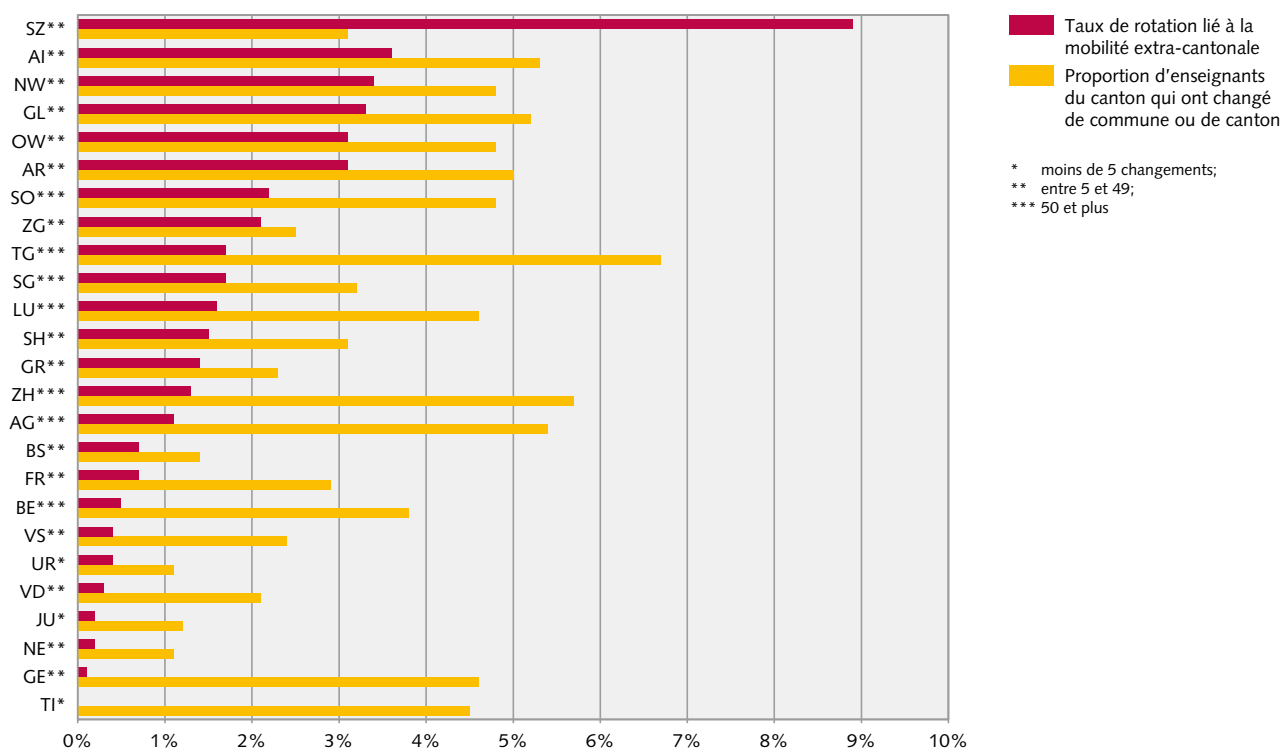
Les analyses sur la transition entre la formation et l'emploi et celles présentées ici montrent donc que la plus grande partie de la mobilité intercantonale s'effectue au moment de l'entrée dans la profession ou du choix de la HEP, ainsi que dans les toutes premières années d'enseignement.

¹⁵ Par ailleurs, dans l'enquête on-line de BASS (2010), 1% des enseignants ont indiqué avoir quitté le canton des Grisons pour enseigner dans un autre canton.

¹⁶ Académie: circonscription administrative du ministère français de l'éducation nationale. Second degré public: collèges et lycées en France (équivalent des degrés secondaire I et secondaire II en Suisse).

Taux de rotation («turnover») lié à la mobilité extra-cantonale, 2010–2011

G 4



* moins de 5 changements;
 ** entre 5 et 49;
 *** 50 et plus

Note: canton BL exclu car NAVS13 pas disponible en 2010

© OFS, Neuchâtel 2014

Le graphique G 4 montre l'amplitude des flux inter-cantonaux sous la forme d'un taux de rotation tenant compte à la fois des entrées et des sorties extra-cantonales¹⁷. On constate que les cantons qui ont présenté entre 2010 et 2011 la plus forte mobilité extra-cantonale étaient souvent des cantons ayant une taille réduite¹⁸. Changer de canton peut souvent impliquer un déplacement limité, sans qu'un changement de domicile soit par exemple nécessaire, et la mesure des départs extra-communaux ne montre logiquement pas cette dépendance avec la taille du canton. A l'autre extrême on observe un groupe de cantons pour lesquels la mobilité extra-cantonale est limitée (p.ex. 1%) voire comparativement très faible et inférieure à 0,5%. Dans ce groupe, en grande partie probablement pour des raisons de barrière linguistique, figurent l'ensemble des cantons latins.

¹⁷ Voir définitions. Etant donné qu'une seule observation de la mobilité est possible, que le nombre d'enseignants changeant de canton est réduit et que les flux entrants ou sortants sont souvent d'une amplitude similaire, une représentation sous la forme d'un solde entre le flux entrant et le flux sortant ne fait actuellement que peu de sens.

¹⁸ La valeur particulièrement importante observée entre 2010 et 2011 pour le canton de Schwytz n'est actuellement pas expliquée.

4 Mobilité professionnelle (changements de degré et de fonction)

Au cours de sa carrière, un enseignant peut non seulement quitter ou être mobile géographiquement, mais aussi changer de degré (p.ex. pour aller dans l'enseignement spécialisé), passer dans l'enseignement privé ou encore assumer des tâches de direction. Cette mobilité professionnelle peut avoir un impact sur le besoin en nouveaux enseignants. Il est nécessaire de rappeler ici que la définition restrictive de la population d'analyse adoptée dans cette publication (élimination des enseignants ayant des prestations sur plusieurs degrés, institutions ou fonctions) peut fausser légèrement l'image de cette mobilité, particulièrement en ce qui concerne les personnes assumant des tâches de direction. En effet, ces dernières assument souvent ces tâches en parallèle avec l'enseignement.

Nous considérons cette mobilité professionnelle sous deux angles: les personnes qui quittent la population d'analyse (enseignants de l'école obligatoire publique) et les personnes qui y arrivent. Cela permet alors d'établir un bilan.

Le tableau T 4 montre que les changements de degré (1,6%¹⁹ entre 2010 et 2011, soit 800 enseignants) ne sont pas négligeables si on les compare aux taux de départs ou à la mobilité géographique. Ils concernent le plus souvent des passages vers l'enseignement spécialisé. L'observation des flux inverses montre que 1100 enseignants ont passé d'un autre degré vers l'école obligatoire. Le solde des changements de degré est donc très limité. Les autres transitions, vers l'enseignement privé ou vers des fonctions de direction, restent mineures. Ces flux sont de plus pour bonne part compensés par des flux inverses.

T 4 Changements de degré, de caractère de l'école ou de fonction, 2010–2011

	De l'école obligatoire vers un autre degré		Du public vers le privé, subventionné ou non		D'enseignant vers une fonction de direction d'école*	
	N	%	N	%	N	%
Flux sortant	806	1,6%	122	0,24%	29	0,06%
	D'un autre degré vers l'école obligatoire		Du privé, subventionné ou non, vers le public		D'une fonction de direction d'école vers enseignant*	
	N	%	N	%	N	%
Flux entrant	1094	2,1%	107	0,21%	13	0,03%

Note: Les enseignants qui ont fait preuve de mobilité géographique sont aussi comptabilisés dans ce tableau. Dénominateur: 51'880 enseignants continuant (cf. tableau T 2).

* Sous-estimation du fait de la définition de la population d'analyse

¹⁹ Le chiffre présenté ici est supérieur à celui du tableau T 2 car nombre d'enseignants qui changent de degré sont aussi mobiles géographiquement (pour rappel, le tableau T 2 présente des catégories mutuellement exclusives en donnant la priorité à la mobilité géographique).

5 Départs de l'enseignement et ancienneté

Selon Ingersoll (2003), 46% des nouveaux enseignants des Etats-Unis ont quitté la profession dans les 5 ans suivant leur entrée. L'étude CDIP (2003) concluait sur la base d'une enquête auprès des cantons à des résultats similaires pour la Suisse, pour les cantons pour lesquels des données étaient disponibles. Les analyses effectuées sur la base de l'ancien relevé LKS de la statistique des enseignants (OFS 2006) concluaient aussi à une forte dépendance des départs en fonction de l'ancienneté et à une érosion d'environ 50% du corps enseignant dans les 8 ans suivant l'engagement.

L'analyse des données SPE pour l'école obligatoire montre, comme attendu dans les analyses sur les ressources humaines (voir p.ex. Bartholomew et al. 1991), une forte variation de la proportion de départs avec l'ancienneté, avec une proportion variant de 17% pour les enseignants sans ancienneté, à des valeurs de l'ordre de 2% pour les enseignants ayant 30 ans d'ancienneté²⁰. Cette variation avec l'ancienneté est largement modulée par le type de contrat de l'enseignant et l'effet de l'ancienneté est peu visible dans les premières années d'enseignement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, l'ancienneté joue un rôle nettement plus important que l'âge pour les enseignants de 55 ans ou moins²¹. Pour les hommes, l'effet de l'ancienneté est particulièrement important dans les 10 premières années d'enseignement. Un résultat similaire est obtenu pour les femmes, avec cependant un effet de l'âge autour des 30-35 ans et probablement liée à la maternité. Tout comme pour les hommes, on obtient que la probabilité de départs est réduite d'environ 50 à 60% après 10 ans d'ancienneté.

L'ajustement d'un modèle log-logistique (voir Bartholomew et al. 1991) aux taux de départs entre 2010 et 2011²² (voir aussi en annexe), indique que 49% des enseignants quittent temporairement ou définitivement l'enseignement dans les 5 ans suivant leur engagement (65% de départs si la période considérée est de 10 ans). Etant donné que ces résultats sont sensibles aux taux de départs constatés entre seulement deux années, il est utile de s'intéresser aussi à la distribution des enseignants en fonction de l'ancienneté.

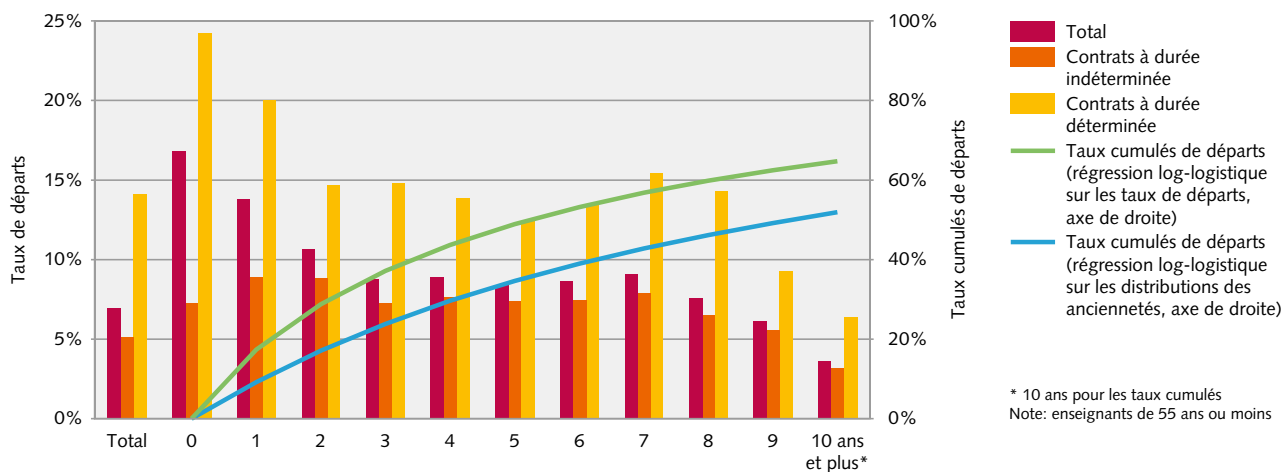
²⁰ Analyse limitée aux enseignants âgés de 55 ans ou moins au moment du départ pour éviter d'englober les départs à la retraite ou en préretraite.

²¹ Régressions logistiques contrôlées par le statut de l'enseignant et effectuées séparément pour chaque genre. L'effet de l'ancienneté est aussi visible sur le tableau T3.

²² Avec un R² de 0.94.

Taux de départs des enseignants de l'école obligatoire en fonction de l'ancienneté, 2010–2011

G 5



© OFS, Neuchâtel 2014

L'approche basée sur la distribution des anciennetés²³ présente cependant le désavantage de fournir des résultats potentiellement biaisés par toute variation temporelle significative du nombre d'entrants par le passé. Les résultats obtenus sont alors relativement similaires²⁴ (voir aussi en annexe), quoique significativement inférieurs à ceux obtenus sur la base des taux de départs, avec un taux cumulé de départs de 35% dans les 5 ans (52% dans les 10 ans). Cette différence est très probablement explicable par le fait que le calcul basé sur les taux de départs prend en compte tous les départs, temporaires ou définitifs, tandis que l'analyse de la fonction de survie est sensible avant tout aux départs définitifs. Il n'est cependant pas exclu qu'une partie de la différence soit due au fait que les hypothèses sous-jacentes aux deux estimations ne soient pas respectées, à savoir des variations temporelles significatives des nombre d'entrants ou des taux de départs (voir cependant pour ces derniers la section 2). L'enquête auprès des nouveaux diplômés des HEP fournit enfin des informations complémentaires sur ces derniers²⁵. Selon cette enquête, 81%²⁶ des diplômés

des HEP de 2006 qui étaient enseignants du primaire²⁷ en 2007, enseignaient dans l'école obligatoire en 2011 (voir aussi CSRE 2014). Cette déperdition plus basse pour les diplômés des HEP que celle mesurée avec le relevé SPE sur l'ensemble des enseignants pourrait indiquer un plus grand maintien dans la profession des titulaires d'un diplôme HEP. Il est cependant trop tôt pour conclure vu les sources de données différentes utilisées.

Même s'il faudra attendre que des analyses longitudinales sur de longues périodes puissent être effectuées avant de conclure sur le taux de déperdition des cohortes de nouveaux enseignants, les différentes approches convergent cependant pour indiquer une érosion sensible du personnel enseignant avec le temps.

²³ Cette distribution étant alors considérée comme la fonction de survie dans la profession.

²⁴ Avec un R^2 de 0.97.

²⁵ On ne sait par contre pas actuellement quelle proportion les nouveaux diplômés HEP représentent parmi les nouveaux enseignants.

²⁶ Incertitude statistique de 3%. Ceux qui étaient instituteur du primaire en 2011 représentaient 74%, une proportion à laquelle on peut ajouter 3% de personnes qui enseignaient dans le préscolaire et 4% dans le degré secondaire I. La classification des professions ne permet cependant pas de couvrir précisément le champ de l'école obligatoire.

²⁷ «Instituteurs (école primaire)» selon la nomenclature suisse des professions.

6 Proportion de départs temporaires et de réentrants

Dans une perspective d'une mesure adéquate de l'offre en enseignants, la proportion d'enseignants qui reviennent enseigner après une interruption de carrière joue un rôle très important. Là aussi, nous ne disposons pas jusqu'à présent, au niveau suisse, d'informations statistiques ayant une qualité suffisante. L'étude CDIP (2003) concluait, pour les cantons ayant fourni des informations, que de 5% à 20% des personnes postulant ou recrutées étaient des personnes désireuses de reprendre l'enseignement. BASS (2010) estime pour le canton des Grisons que les réentrants²⁸ devraient représenter 15 à 20% des entrants. Les résultats pour l'Allemagne (Lundgren 2013) entre 1990 et 2010 montrent des valeurs très différentes entre hommes et femmes avec des proportions de départs pour les premiers qui sont proches de 3 à 5%, tandis qu'elles atteignent 15–20% pour les femmes. Ces résultats sont en accord avec les motifs familiaux plus fréquemment invoqués par les femmes comme raison de leur départ. Dolton et al. (2003) estiment que 55% des femmes qui, au Royaume-Uni, quittent le corps enseignant, n'y reviendront pas. Dans une perspective d'une mesure complète de l'offre, Dolton et al. (2003) ou GHK (2006) s'intéressent aussi au «réservoir d'enseignants inactifs» (personnes ayant les qualifications nécessaires, mais n'enseignant pas) dans la population et au «réservoir d'enseignants récupérables» (personnes pouvant être incitées à reprendre du service).

La statistique SPE permet pour la première fois de mesurer la proportion d'enseignants qui étaient dans le relevé 2010, n'étaient pas enregistrés en 2011, et étaient à nouveau enregistrés en 2012²⁹. Cela permet d'avoir une première estimation sur la proportion de personnes faisant une interruption d'une année³⁰. La méthode suivie consiste à prendre une cohorte d'enseignants de l'école obligatoire publique (2010 pour SPE), de mesurer la proportion de départs l'année suivante, puis les retours en 2012, ces derniers pouvant s'effectuer dans l'ensemble des degrés, des fonctions, des cantons, que ce soit dans une école publique ou dans une école privée. On obtient alors un taux de réentrants après une année d'absence de 2,0% avec, comme constaté en Allemagne, des valeurs significativement inférieures pour les hommes (1,5%) que pour les femmes (2,1%). Exprimé en proportion du nombre de départs, cela signifie un taux de retour après 1 année d'absence de 23% (17% pour les hommes et 25% pour les femmes). Il est important de mentionner que la réentrée après 1 année d'absence peut s'effectuer dans un autre canton, dans un autre degré ou dans une autre fonction que le dernier contrat. Ainsi, 14% des réentrants de 2012 sont entrés dans un autre canton qu'avant leur interruption.

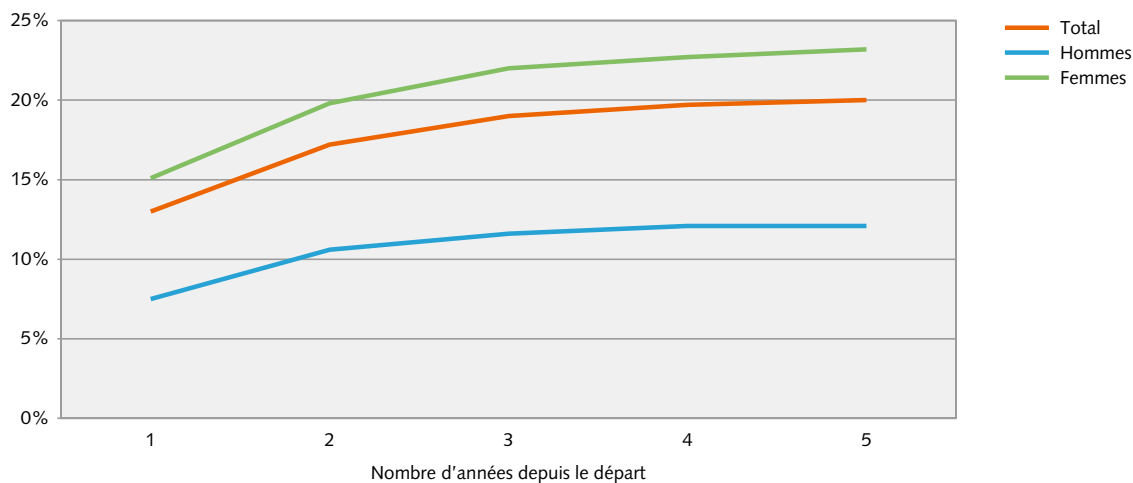
²⁸ La notion utilisée diffère de celle retenue ici, dans le sens que BASS(2010) considère des intervalles d'absence de 6 mois (1 année dans l'étude présente).

²⁹ Dans le cadre de SPE, cela est possible pour tous les cantons, sauf pour le canton de Bâle-Campagne qui n'avait pas livré de NAVS13 en 2010 et les cantons du Tessin et de St-Gall pour lesquels les données 2012 n'étaient pas encore disponibles.

³⁰ Cela permet en outre de corriger d'éventuels effets de mesure liés à un non enregistrement momentané de l'enseignant dans la statistique.

Retours cumulés dans l'enseignement, en % des départs

G 6



Note: source LKS 2003–2009, départs entre 2003 et 2007, nombre restreint de cantons et sans les retours dans d'autres cantons

© OFS, Neuchâtel 2014

La statistique LKS ne disposait d'un identificateur unique et stable dans le temps que dans un nombre très limité de cantons. Elle permet par contre d'estimer les proportions d'enseignants absents sur une période de 1 an ou plus³¹. La même méthode est utilisée que pour SPE, mais cette fois sur les cohortes de 2003 à 2007 et pour 6 cantons³². Le taux cumulé de réentrants, exprimé en proportion des départs, atteint 20% 5 ans après le départ pour l'ensemble des cantons pour lesquels de telles données sont disponibles, avec une importante variabilité entre hommes (12%) et femmes (23%). Cette différence entre hommes et femmes va dans le même sens que les résultats obtenus sur la base de SPE ou encore en Allemagne, avec des départs, qui pour les hommes sont bien plus souvent définitifs.

Les résultats basés sur le relevé LKS sont limités à quelques cantons et ne peuvent pas non plus tenir compte des retours s'effectuant dans d'autres cantons. Seules de plus longues séries de données basées sur le NAVS13 permettront de mesurer précisément ces flux. De plus, seules des séries temporelles permettront d'étudier si ces taux de retour montrent une certaine stabilité ou sont au contraire sensibles, par exemple, aux variations conjoncturelles ou encore aux variations du besoin.

Si l'on soustrait ces proportions de réentrants des taux de départs observés, on obtient une estimation de départs *définitifs* au niveau suisse. Le relevé SPE fournit alors un taux de départs définitifs de 6,4% (8,4% de départs³³ - 2 points de pourcents de retour), qui est potentiellement une surestimation vu l'absence de prise en compte des retours au-delà d'une année d'absence, tandis que les analyses sur le relevé LKS indiquent un chiffre de 6,3%, qui est lui aussi potentiellement surestimé du fait de la non-prise en compte de retours dans d'autres cantons. Enfin, si l'on interprète les différences de résultats entre les analyses des taux de départs et ceux de la distribution par âge des anciennetés comme une mesure de la contribution des départs temporaires (voir Section 5), on obtient une proportion de départs définitifs de 6,5%³⁴, soit une valeur très cohérente avec les valeurs mentionnées ci-dessus. Müller et al. (2005), pour le canton de Genève, mentionnaient un résultat de 5% de départs définitifs.

³¹ Il n'est alors pas possible de mesurer les personnes revenant dans un autre canton.

³² Cohorte 2003: SH, VS; 2004: SH, VS, JU; 2005–2007: FR, BL, SH, TI, VS, JU.

³³ Chiffre légèrement différent que dans le tableau T 1 car ici, sans les cantons du TI et SG (en plus de BL éliminé de toutes les analyses).

³⁴ Pourcentage de départs sur l'ensemble de la population d'analyse, c'est-à-dire calculé sur la base de l'estimation des départs selon le modèle log-logistique ajusté à la fonction de survie (voir aussi en annexe) et la prise en compte des départs liés aux enseignants hors du calcul de régression (c'est-à-dire ceux de plus de 55 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté).

7 Evolution du volume d'activité

En plus de la mobilité géographique, professionnelle et des départs de l'enseignement, l'évolution du nombre de leçons hebdomadaires des enseignants qui restent dans la profession peut aussi jouer un rôle en termes de gestion des ressources humaines. Ce nombre peut évoluer pour plusieurs raisons qui peuvent être volontaires (envie ou besoin de travailler plus, respectivement moins), liées aux besoins d'une institution, à des décisions en matière de référence plein-temps ou encore liées à la planification dans un canton (p.ex. gestion du volume d'activité moyen sur toute la carrière de l'enseignant et variation annuelle du volume d'activité pour mieux correspondre aux évolutions de la demande).

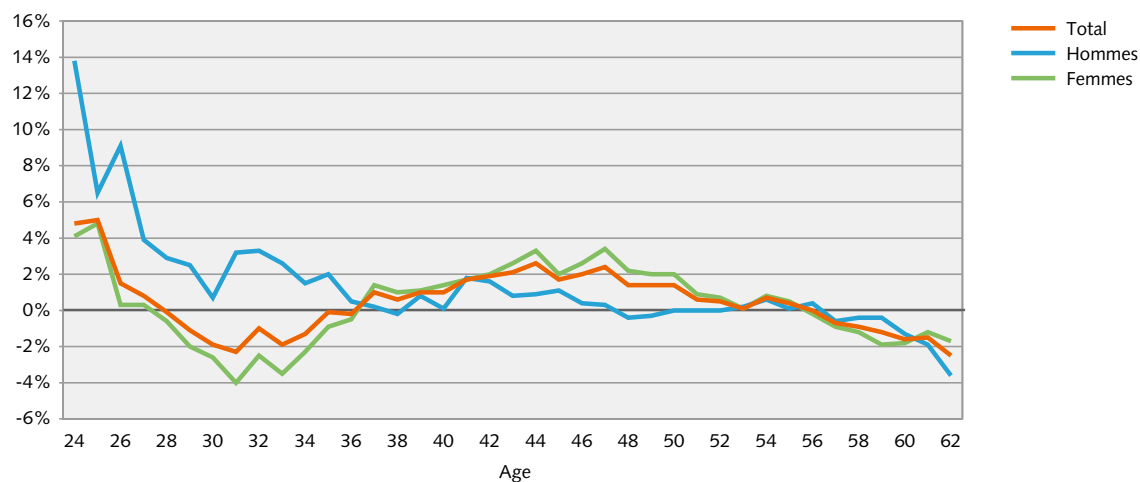
Le relevé SPE permet de mesurer l'évolution de l'activité dans une perspective longitudinale. Globalement, on obtient que les enseignants, qui sont restés dans l'enseignement et qui n'ont pas non plus fait preuve de mobilité, ont augmenté de 0,6% leur nombre de leçons par semaine entre 2010 et 2011 (0,8% pour les hommes, 0,5% pour les femmes). Ces augmentations de l'activité, principalement chez les jeunes enseignants (voir

ci-dessous) ont donc compensé entre 2010 et 2011 un peu moins de 10% du volume d'activité perdu en raison des départs.

Au niveau de l'évolution par âge, trois périodes peuvent être distinguées pour les hommes: une phase d'augmentation de l'activité jusque vers l'âge de 40 ans, avec de fortes évolutions en début de carrière; une période de stabilité entre 40 et 50 ans et un recul moyen dès 57 ans. Pour les femmes, on constate une augmentation moyenne de l'activité jusqu'à 27 ans, un recul de l'activité jusqu'à 36 ans, lié très certainement à des raisons familiales, une croissance de l'activité jusqu'à 55 ans, puis un recul similaire à celui des hommes. Cette variation avec l'âge pour les femmes est très similaire à celle obtenue dans le cadre des scénarios sur la base du relevé LKS (OFS 2010a). Elle est aussi globalement similaire aux observations faites sur la population active (ESPA), où l'on constate un recul du temps de travail moyen des femmes suisses actives dans le même groupe d'âges (OFS 2010b).

Evolution annuelle relative du nombre de leçons hebdomadaires des enseignants, perspective longitudinale, 2010–2011

G 7



© OFS, Neuchâtel 2014

8 Synthèse

L'OFS élabore des scénarios pour les enseignants de l'école obligatoire depuis 2006. Jusqu'à présent, les phénomènes de mobilité entre cantons ou les changements de degrés ne pouvaient être abordés et étaient comptabilisés comme des sorties. Du point de vue global suisse, les taux de départs étaient alors de facto légèrement surestimés car la mobilité intercantonale, par exemple, ne contribue pas à une hausse de la demande au *niveau suisse*. Du point de vue d'un canton par exemple, cette mobilité implique par contre un besoin accru de recrutement³⁵.

Les travaux de cette publication permettent de progresser dans la mise en relation de l'offre et de la demande en enseignants et les différentes composantes des départs et de la mobilité ont pu être mesurées individuellement.

Les scénarios de l'OFS pour les enseignants (OFS 2013a) fournissent des résultats sur l'évolution du besoin en nouveaux enseignants, mais ce besoin ne pouvait cependant pas être comparé à l'output des HEP pour les raisons invoquées ci-dessus. Il est utile d'effectuer une comparaison avec les résultats obtenus dans cette publication³⁶. Des scénarios OFS, on déduit un taux de départs (en nombre de personnes) de 10,5% pour l'ensemble des degrés primaire et secondaire I. Si l'on se concentre sur le *niveau suisse*, on peut retrancher à ces valeurs environ 1 point, qui est de la mobilité intercantonale, et environ 1 point constitué d'une mobilité vers d'autres degrés de formation³⁷, ce qui donne environ

8,5% pour les degrés primaire et secondaire I (pour rappel le chiffre obtenu dans la section 2, sur la base du relevé SPE pour 2010–2011 et pour l'ensemble de l'école obligatoire est de 8,4%). A ces chiffres, on peut encore retrancher environ 2 points de départs temporaires. On aboutit alors à un «besoin» global en nouveaux enseignants, au sens de personnes *n'ayant jamais enseigné*, qui se situerait autour de 6,5% du corps enseignant (voir aussi la section 6), soit environ 5000³⁸ personnes pour l'ensemble de l'école obligatoire. Au niveau des HEP, et pour l'ensemble des degrés préscolaire, primaire et secondaire I, 2500 à 2600 étudiants ont obtenu en 2012 un diplôme d'enseignant dans une HEP ou une institution équivalente³⁹ (OFS 2013b), avec une déperdition située entre 4 et 18% entre le diplôme HEP et l'entrée dans la profession d'enseignant.

Ces résultats ne doivent pas être interprétés comme un décalage entre offre et demande, car les programmes récemment mis en place dans les HEP pour contrer la pénurie d'enseignants, les migrations internationales, des hausses éventuelles du volume moyen d'activité chez les enseignants et les nouveaux enseignants ou encore l'entrée ou la réentrée dans la profession des personnes ayant un diplôme d'enseignant mais n'enseignant pas (p.ex. GHK 2006) peuvent aussi contribuer à satisfaire la demande.

³⁵ La mobilité accroît le besoin de recrutement, mais pas nécessairement le besoin de formation de nouveaux enseignants, car le canton peut être bénéficiaire des flux de mobilité.

³⁶ Les scénarios pour les enseignants ne sont pas directement comparables aux travaux effectués ici pour différentes raisons: ils sont notamment basés sur des taux de départs en équivalents plein-temps et considèrent les degrés primaire et secondaire I séparément (avec aussi des double-comptages entre ces deux degrés), mais sans le préscolaire.

³⁷ Une mobilité qui s'exerce dans les deux directions en se compensant largement (voir la section 4).

³⁸ 80'000 enseignants (56'600 + 15'400 à caractéristiques multiples + environ 7000 enseignants de degré non-répartissable mais qui enseignent très vraisemblablement dans l'enseignement obligatoire), multiplié par 0,065.

³⁹ En particulier, la formation des enseignants à l'Université de Genève. L'incertitude est liée au nombre d'enseignants recevant des diplômes pour l'ensemble du degré secondaire.

On déduit cependant des résultats de cette publication les choses suivantes pour l'évaluation du besoin:

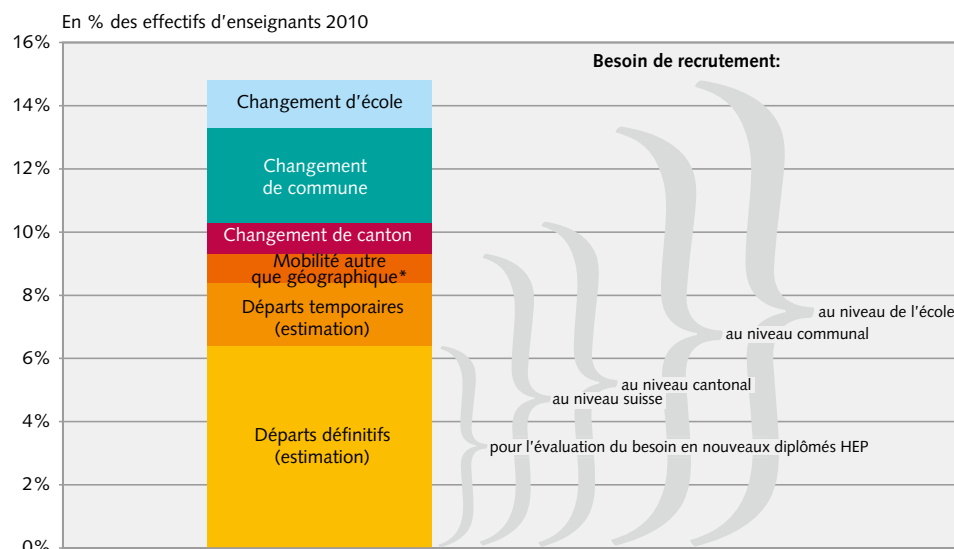
- La proportion de départs, temporaires ou définitifs, avant la retraite est conséquente. Le besoin de recrutement est donc, toutes choses égales par ailleurs, nettement supérieur au simple remplacement des départs à la retraite (voir la section 2).
- Il est complexe, même au niveau global de la Suisse, de mettre en relation l'output des HEP et la demande en formation en nouveaux enseignants et cela même si l'on fait abstraction, au niveau de l'offre, des effets liés au cycle économique (voir p.ex. Dolton et al. 2003, Wolter et al. 2003). De plus, la demande en enseignants dépend également de nombreux autres facteurs que le remplacement des départs (voir p.ex. OFS 2013a ou Müller et al. 2005).

Au niveau cantonal ou local, la situation est encore plus complexe pour plusieurs raisons:

- La mobilité intercantonale entre le diplôme HEP et l'entrée dans l'emploi d'enseignant est substantielle (Section 1). Elle ne peut pas être négligée dans une mise en relation entre le nombre d'étudiants à former dans une HEP spécifique et le besoin en nouveaux enseignants par exemple du canton.
- La mobilité géographique des enseignants est importante et, du point de vue d'une institution ou d'une commune, a pour conséquence un besoin moyen en recrutement qui est quasiment deux fois plus important que celui estimé sur la base seule des départs de la profession (voir la section 1).
- Enfin, il est très probable, si l'on en croit aussi les résultats pour les Etats-Unis (p.ex. IES 2010, Ingersoll 2004) que les proportions de départs (y inclus ici les enseignants mobiles) varient substantiellement d'une commune à une autre ou encore d'une école à une autre⁴⁰.

Vue schématique de l'impact de la mobilité sur le recrutement nécessaire et le besoin en formation

G 8



*Mobilité vers une autre fonction, un autre degré ou vers l'enseignement privé. Le bilan de ces flux étant quasi nul (voir Section 4), ils n'ont pas d'impact sur le besoin en formation.

⁴⁰ P.ex. IES (2010) obtiennent des proportions de départs et de mobilité qui varient selon la taille de l'école ou selon que l'établissement est dans un environnement urbain ou rural. Ingersoll (2004) montre aussi des situations très variables en termes de taux de départs et de mobilité entre les écoles aux Etats-Unis situées dans des régions très pauvres ou dans d'autres régions.

Bibliographie

- Bartholomew, David J., Forbes, Andrew F., McLean S.I. (1991): *Statistical techniques for manpower planning*, 2nd Edition, Chichester, U.K.: Wiley
- BASS (2010): *Der Lehrermangel im Kanton Graubünden*, Bern
- CSRE (2007): *Les formations à l'enseignement en Suisse (Rapport dans le cadre du monitoring de l'éducation 2006)*, Aarau
- CSRE (2010): *L'éducation en Suisse | rapport 2010*, Aarau
- CSRE(2014): *L'éducation en Suisse | rapport 2014*, Aarau
- CDIP (2003): *Stratégie de recrutement des enseignantes et enseignants, Etude + rapport 17B*, Berne
- DEPP (2013): *La mobilité géographique des enseignants du second degré public, Note d'information 13.18*
- Dolton, P., Tremayne, A., Chung, T.-P. (2003): *Le cycle économique et l'offre d'enseignants*, OCDE
- GHK (2006): *Study on Key Education Indicators on Social Inclusion and Efficiency, Adult Skills and Active Citizenship. Lot 2: Mobility of Teachers and Trainers, Final Report to European Commission DG EAC*
- Henneberger, F., Souza-Poza, A. (2002): *Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz: Eine empirische Analyse der Motive und Bestimmungsgründe*, Paul Haupt Verlag
- IES (2010): *Teacher attrition and Mobility: Results from the 2008–09 Teacher Follow-Up Survey*, U.S. Department of education
- Ingersoll, R. (2003): *Is There Really a Teacher Shortage?*, University of Pennsylvania
- Ingersoll, R. (2004): *Why Do High-Poverty Schools Have difficulty Staffing Their Classrooms with Qualified Teachers?*, University of Pennsylvania
- Lundgren, P. (2013): *Die Lehrer an den Schulen in der Bundesrepublik Deutschland 1949–2009*, Vandenhoeck & Ruprecht
- Müller, K., Benninghoff, F., Alliata, R. (2005): *Gestion prévisionnelle des enseignants: édition 2005*, SRED, Genève
- OFS (2006): *Elèves et enseignants de l'école obligatoire: Scénarios 2006–2015*, Neuchâtel
- OFS (2010a): *Scénarios 2010–2019 pour l'école obligatoire*, Neuchâtel
- OFS (2010b): *Les scénarios 2010–2060 de l'évolution de la population*, Neuchâtel
- OFS (2011): *Scénarios 2011–2020 pour l'école obligatoire*, Neuchâtel
- OFS(2012): *La mobilité professionnelle: Une analyse sur la base de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de 1993 à 2011*, Neuchâtel
- OFS (2013a): *Scénarios 2013–2022 pour le système de formation*, Neuchâtel
- OFS (2013b): *La formation des futurs enseignants en Suisse – Etudiants et examens finals 2012*, Neuchâtel
- Reininger, M. (2012): *Hometown Disadvantage? It depends on where you're from: teacher's location preference and the implications form staffing schools*, Educational Evaluation and Policy Analysis, v34 n2 p. 127–145 Jun 2012
- Wolter, S., Denzler, S., Weber, B. A. (2003): *Betrachtungen zum Arbeitsmarkt der Lehrer in der Schweiz*, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 72, 2, S. 305–319

Définitions et méthode

Définitions

Analyse pour les enseignants:

Source: Les analyses mentionnées se basent sur les données définitives de la nouvelle statistique du personnel des écoles (SPE)⁴¹ pour les années scolaires 2010/11 (référée dans le texte simplement par 2010) et 2011/12, ainsi que sur les données provisoires de cette statistique pour 2012/13. Pour des analyses spécifiques relatives aux réentrants, nous nous référons aussi à l'ancienne statistique des enseignants (LKS) de l'OFS entre les années scolaires 2003/04 et 2009/10.

Champ: La population considérée est constituée, pour la population initiale, des enseignants de l'enseignement public obligatoire (sans l'enseignement spécialisé, ni les enseignants fournissant des prestations dans un degré non répartissable). La population d'arrivée englobe tout le personnel des écoles (enseignant ou personnel de direction, privé ou public, quel que soit le degré) de manière à mesurer la mobilité professionnelle. Le personnel de la pédagogie spécialisée est complètement exclu des analyses

Réentrant: Enseignant de la population initiale qui, après une interruption dans l'enseignement, est enregistré lors de l'année considérée dans la population d'arrivée.

Taux de départs et mobilité: Les départs d'enseignants peuvent être définitifs, temporaires ou être simplement des changements de commune ou autres. Le taux de départs indique la proportion de personnes de la population initiale qui n'étaient pas enregistrées dans les relevés SPE/LKS de l'année suivante. Une personne qui a changé de degré d'enseignement, de fonction dans l'enseignement ou par exemple de commune est comptabilisée dans la mobilité. Le taux de départs et la mobilité

sont présentés soit en nombres de personnes, soit en tenant compte du nombre de leçons par semaine données par les enseignants. Pour les calculs effectués pour la mobilité au niveau cantonal, du fait des petits effectifs concernés, nous comptabilisons de manière synthétique les entrées et sorties, en utilisant aussi la notion de contribution de la mobilité au taux de rotation («turnover»), avec la définition suivante:

Taux de rotation lié à la mobilité extra-cantonale = $0,5 * [\text{arrivées extra-cantonales} + \text{départs extra-cantonaux}] / \text{effectifs d'enseignants cantonaux}$.

Transition HEP-profession d'enseignant, motivations de la mobilité des étudiants HEP et mobilité à l'entrée des HEP:

Sources: Enquête OFS auprès des diplômé-e-s des hautes écoles 2011⁴², 1 an après le titre obtenu; Enquête OFS auprès des diplômé-e-s des hautes écoles 2006, 5 ans après le titre obtenu; Enquête OFS 2013 sur la situation sociale et économique des étudiants⁴³; SIUS jusqu'au semestre d'automne 2012/2013.

Enseignant (enquête auprès des nouveaux diplômés): Diplômé ayant répondu travailler comme «enseignant».

Entrants, étudiants et titres HEP: effectifs dans la branche HEP «enseignement au niveau préscolaire et primaire» et «enseignement au niveau secondaire I».

⁴¹ Fiche signalétique OFS, voir http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infoteh/erhebungen__quellen/blank/blank/ssp/01.html

⁴² Fiche signalétique OFS, voir http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infoteh/erhebungen__quellen/blank/blank/bha/01.html

⁴³ Fiche signalétique OFS, voir http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infoteh/erhebungen__quellen/blank/blank/soz_lag/01.html

Abréviations

CDIP:	Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'instruction publique
ESPA:	Enquête suisse sur la population active
HEP:	Haute école pédagogique (sans la formation des enseignants dans les universités)
LKS:	«Lehrkräftestatistik», Statistique des enseignants
NAVS13:	Nouveau numéro AVS à 13 positions
SIUS:	Système d'Information Universitaire Suisse
SPE:	Statistique du personnel des écoles
TFS:	«Teacher Follow-Up Survey», Enquête auprès des enseignants aux Etats-Unis et conçue notamment pour mesurer et caractériser les départs et la mobilité des enseignants

Méthode

Flux

Les analyses de flux présentées ici s'appuient sur le NAVS13. Les enseignants pour lesquels aucun numéro NAVS13 n'avait été attribué lors de l'année de départ sont éliminés des analyses. Hormis le canton de Bâle-Campagne qui n'avait fourni un NAVS13 en 2010/11 pour les enseignants définis dans la population de départ et est donc exclu complètement des analyses, cette proportion est minime, de l'ordre de 0,1%, dans la population de départ.

Une particularité des enseignants est qu'ils peuvent enseigner sur plusieurs degrés, institutions, fonctions, voire cantons. Afin de caractériser clairement la mobilité (i.e. ici un changement *complet* d'un état à un autre) et d'avoir une analyse cohérente de tous les facteurs de mobilité ou de départs nous restreignons la population d'analyse.

Dans le cadre des analyses de flux, la population de départ est alors constituée des enseignants de l'enseignement public exerçant dans le degré considéré. Les enseignants, ayant eu, entre 2010 et 2012, des prestations lors d'une même année dans plusieurs institutions, dans plusieurs degrés, à la fois dans le public et le privé, ayant à la fois des fonctions d'enseignement et de direction sont éliminés complètement de l'analyse. Sont aussi

éliminés les personnes appartenant à des institutions dont le code a disparu ou été modifié entre les années analysées (voir ci-dessous). Au total, ce sont environ 21% des enseignants qui ne sont pas pris en compte. Un maintien dans l'école obligatoire (respectivement changement) signifie que l'enseignant dans la population d'arrivée avait (respectivement n'avait pas) des prestations dans l'école obligatoire ou dans un degré non répartissable englobant l'école obligatoire. Un passage de l'école obligatoire vers l'enseignement spécialisé est considéré comme de la mobilité entre degrés.

Enfin, les volumes d'activité (nombres de leçons hebdomadaires de l'enseignant) sont considérés en englobant dans les populations de départ et d'arrivée, l'ensemble des prestations de l'enseignant.

Mobilité entre institutions

Il n'est pas possible actuellement d'historiser les institutions et donc de parfois distinguer un enseignant changeant d'institution d'un enseignant qui est resté dans la même institution alors que c'est cette dernière qui a enregistré des modifications dans les années considérées (p.ex. une fusion). Tout enseignant appartenant à une institution ayant «disparu» ou changé de code entre 2010/11 et 2011/12 est exclu de l'analyse (cela représente 1,3% de la population de départ).

Régressions log-logistiques des départs en fonction de l'ancienneté:

Une fonction adéquate de la probabilité de départs en fonction de l'ancienneté est la fonction log-logistique (Bartholomew et al. 1992) qui, pour la fonction de survie, à la forme suivante,

$$G(x) = \{1 + (\lambda x)^p\}^{-1},$$

et pour les probabilités conditionnelles de départs,

$$m(x) = \lambda p (\lambda x)^{p-1} / \{1 + (\lambda x)^p\}$$

avec x le temps depuis l'engagement. Nous appliquons un modèle log-logistique à la fois sur la fonction de survie, c'est-à-dire la distribution des enseignants en fonction de l'ancienneté⁴⁴ (2010 et 2011), et sur les probabilités conditionnelles de départs. Dans le premier cas, les observations indiquant une entrée entre 1999 et 2003 sont éliminées car la fonction de survie montre une forte croissance avec l'ancienneté qui est probablement liée à des nombres importants d'entrées sur cette période. Il est à noter ici qu'aucune source complémentaire sur les

⁴⁴ La variable ancienneté de SPE étant considérée donc comme une variable proxy du temps depuis l'engagement.

nombres d'entrants n'est disponible. Dans les deux cas, les analyses sont restreintes à des sous-populations: les enseignants ayant une ancienneté inférieure à 20 ans, la fonction de survie s'écartant du modèle log-logistique pour les anciennetés plus importantes, et ceux âgés de 55 ans ou moins, afin d'éliminer les effets liés à des départs pour des raisons de retraite ou de préretraite.

Le tableau T5 montre les estimations. Les R^2 sont élevés montrant que le modèle log-logistique explique bien les observations. Même si les résultats sont similaires, ils sont statistiquement différents et une interprétation de l'origine de cet écart est fourni dans la section 5. Enfin, les taux de départs moyens indiqués dans la section 6, sont la moyenne de $(G(x)*m(x))$ sur les anciennetés observées.

T5 Régressions log-logistiques sur la fonction de survie ou sur les probabilités conditionnelles de départs: 2010–2011

	Estimations	Erreurs standards	t-valeurs	p-valeurs
Fonction de survie, G				
R^2	0,97		Observations	29
λ	0,108	0,003	30,86	<,0001
ρ	1,028	0,050	20,78	<,0001
Probabilités conditionnelles de départs, m				
R^2	0,94		Observations	20
λ	0,191	0,009	22,23	<,0001
ρ	0,941	0,033	28,67	<,0001

Estimations OLS (méthodes des moindres carrés) non-linéaires des paramètres