



Rapport N° 65

11 juin 2013

du Conseil d'Etat au Grand Conseil relatif au postulat 2089.11 Nadia Savary-Moser – Pénurie d'enseignant-e-s à l'école obligatoire

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport faisant suite au postulat 2089.11 de la députée Nadia Savary-Moser concernant la pénurie d'enseignant-e-s à l'école obligatoire.

Le rapport comporte les chapitres suivants:

Table des matières

1. Introduction	1
1.1. Résumé du postulat	1
1.2. Les difficultés rencontrées dans le processus de recrutement des enseignant-e-s	2
1.3. La pénurie: mythe ou réalité? Un souci passager ou une réalité cantonale plus alarmante?	3
2. Les facteurs en cause dans l'augmentation des besoins en personnel enseignant	3
2.1. Démographie et effectifs d'élèves	3
2.2. Les départs au sein du corps enseignant	6
2.3. L'augmentation des temps partiels	8
2.4. Les changements institutionnels au sein du système scolaire	8
2.4.1. Introduction de la deuxième année d'école enfantine	9
2.4.2. Les responsables d'établissement	9
3. HEP Fribourg: la relève est-elle suffisante?	10
4. Mesures mises en place et à l'étude	11
4.1. Une reconnaissance nationale des voies d'accès à la formation enseignante pour les personnes souhaitant se reconvertir dans l'enseignement	11
4.2. Ouverture en 2012 d'une formation en arts visuels pour l'enseignement au secondaire I	11
4.3. Remplacements: mise en place d'une formation pour le maintien de la qualité de l'enseignement	12
4.4. Remplacements: le recours à des retraité-e-s	12
5. Conclusion	12

1. Introduction

1.1. Résumé du postulat

Par postulat déposé et développé le 12 mai 2011, la députée Nadia Savary-Moser et 23 cosignataires demandaient au Conseil d'Etat d'établir un rapport sur la pénurie d'enseignant-e-s au niveau des écoles enfantine et primaire.

La députée Savary-Moser constate, depuis un certain nombre d'années, dans le cadre de son mandat politique communal, des difficultés grandissantes pour trouver du personnel ensei-

gnant qualifié pour effectuer des remplacements ainsi que pour repourvoir les postes vacants. Elle demande si l'on doit considérer ces signes de pénurie provenant du terrain comme un mythe, un souci passager, ou s'ils trahissent une réalité cantonale plus alarmante.

En plénum, le 10 février 2012 (*BGC* p. 84–89), le Grand Conseil s'est joint au vœu des postulant-e-s et a demandé au Conseil d'Etat d'élaborer un rapport dans lequel il répond à la question de savoir s'il y a bien une pénurie d'enseignant-e-s, auquel cas il s'agira de dire si celle-ci est amenée à durer

ou s'il s'agit d'un phénomène temporaire. Le Conseil d'Etat est chargé d'expliquer les causes responsables de la situation actuelle et les mesures qu'il compte entreprendre afin d'y remédier et de la prévenir. Le Grand Conseil a émis le souhait que la demande, se rapportant initialement aux écoles enfantine et primaire, soit élargie au secondaire I.

1.2. Les difficultés rencontrées dans le processus de recrutement des enseignant-e-s

Ecoles enfantine et primaire

La rentrée 2012/13, à l'instar de la rentrée 2011/12, a connu une situation tendue s'agissant du recrutement du personnel enseignant. Il a parfois fallu procéder à plusieurs mises au concours successives pour un même poste. Mais cette année encore, en dépit des difficultés rencontrées, tous les postes ont pu être repourvus à temps.

La grande majorité des titulaires de classe sont des enseignant-e-s au bénéfice des diplômes requis (à savoir diplômes de l'école normale, de la HEP ou titres étrangers reconnus). Sur l'ensemble des classes enfantines et primaires que compte le canton, seules deux sont conduites par un enseignant sans les titres adéquats; mais dans les deux cas, les candidat-e-s retenu-e-s bénéficient de plusieurs années d'expérience dans l'enseignement. Quinze classes sont conduites par des duos pédagogiques dont l'un-e des enseignant-e-s est dépourvu-e des titres requis. Toutefois, dans la majorité des cas, ces personnes sont au bénéfice d'une formation académique (étudiant-e-s de l'Institut de pédagogie curative (IPC), master ou bachelor en sciences de l'éducation, etc.). Ces enseignant-e-s non diplômé-e-s obtiennent un contrat de durée déterminée, ce qui signifie que leurs postes sont remis au concours à la rentrée suivante. Ainsi, avec un total de 24 (18 en 2011/12) personnes non porteuses du diplôme requis, le taux de recrutement inadéquat parmi les titulaires de classe est légèrement inférieur à 1%. Sur ces 24 personnes, 3 ont entretemps achevé leur formation d'enseignant. A noter que les difficultés de recrutement de personnel enseignant concernent, depuis cette rentrée 2012/13, uniquement la partie francophone du canton.

L'analyse approfondie de la situation des deux dernières années a permis de faire l'observation suivante: le recrutement de personnel enseignant ne fait pas face à un phénomène de pénurie généralisé, mais connaît des difficultés de repourvues de postes dans certaines configurations bien précises. Les candidat-e-s tendent en effet à manquer pour les classes à deux degrés ainsi que les classes isolées dans les villages et enfin pour les postes à temps partiel. A titre d'exemple, pour la rentrée 2012/13, sur 59 postes à temps partiels, seuls 15 candidat-e-s diplômé-e-s ont postulé. Pour le même nombre de postes à plein temps, ils étaient 70 diplômé-

e-s à se porter candidat-e-s (4 fois plus que pour les postes à temps partiels).

En outre, chaque année, une part importante des postes à repourvoir est liée à des demandes de réduction de taux d'activité (en principe suite à une maternité), et parmi les départs définitifs, plus de la moitié (55%) correspondent à des temps partiels¹. Fort de ce constat, il a été demandé, dans plusieurs cercles scolaires, de revoir les configurations de certains postes afin de libérer des 100%.

Le contexte actuel, marqué par un fort besoin en personnel enseignant ainsi que par une mobilité intercantonale facilitée, est favorable aux jeunes diplômé-e-s qui sont en situation de pouvoir choisir le poste et l'endroit où ils souhaitent travailler. Cela a pour conséquence que les postes peu attractifs cités précédemment restent souvent vacants à moyen et long terme.

Cette situation de marché tendu impacte inévitablement sur la disponibilité de candidat-e-s diplômé-e-s pour effectuer des remplacements. Lors de la fin des années 1990 et début des années 2000, lorsque les besoins en personnel enseignant étaient inférieurs au nombre de personnes en recherche d'emploi, les jeunes diplômé-e-s qui n'avaient pas pu trouver un poste de durée indéterminée assuraient des remplacements, permettant par là-même de couvrir l'entier des besoins en remplaçant-e-s. Aujourd'hui, cela n'est plus le cas, il est devenu très difficile de trouver des personnes diplômées pour assurer les remplacements.

Secondaire I

La pénurie au secondaire I a cours depuis plusieurs années et touche des branches spécifiques: les langues étrangères, l'économie familiale et les activités créatrices pour la partie francophone et les domaines scientifiques pour la partie allemande. Cette situation, déjà connue depuis plusieurs années, a trouvé diverses solutions:

- > Engagement d'enseignants diplômés pour l'enseignement secondaire du deuxième degré qui n'ont pas trouvé d'emploi dans les écoles de maturité.
- > Engagement à temps partiel d'étudiants et d'étudiantes en voie de terminer leur formation pédagogique. Les conditions, précisées dans le règlement du personnel enseignant, sont dans ces cas assez restrictives: horaire inférieur à un mi-temps, contrat établi pour une année avec possibilité de prolongation durant deux ans au plus, classification salariale inférieure de plusieurs classes à celle des enseignants diplômés.
- > Formations complémentaires organisées à l'intention d'enseignants désireux soit de changer de degré d'enseignement, soit d'élargir leur palette de disciplines

¹ Détails des départs à temps partiel: 17% étaient des postes à 50%, 17% entre 51 et 99% et enfin 21% des postes étaient inférieurs à 50%.

enseignables. C'est ainsi qu'un certain nombre d'enseignants primaires ont suivi une formation pour prendre en charge des classes de développement ou à exigences de base au CO. Par ailleurs, une dizaine de personnes suivent une formation dans le domaine de l'économie familiale ou des activités artistiques dans les HEP de Suisse romande.

1.3. La pénurie: mythe ou réalité? Un souci passager ou une réalité cantonale plus alarmante?

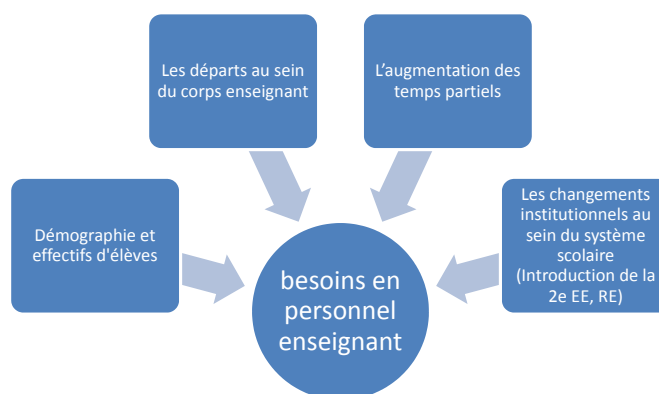
Si le mot pénurie est un terme trop fort pour qualifier la situation actuelle, cette dernière est néanmoins très tendue depuis deux ans et pose des difficultés de gestion à la fois quantitatives et qualitatives. La question est dès lors de savoir si cette situation est amenée à perdurer ou s'il s'agit d'un phénomène ponctuel.

Il convient de signaler qu'il est particulièrement difficile de donner une réponse simple à cette question, car l'évolution future du recrutement est complexe à anticiper. Les facteurs agissant sur les besoins en personnel enseignant sont nombreux et évoluent, pour la plupart, de manière non prévisible à moyen et long terme, à l'instar de l'évolution démographique des élèves, des départs au sein du corps enseignant, des changements de taux d'activité, etc. Si nous ne disposons pas d'instruments fiables permettant d'établir une gestion prévisionnelle des enseignant-e-s, il est néanmoins possible d'entreprendre une analyse approfondie de la problématique sous l'angle des facteurs impliqués dans la réalité fribourgeoise. Le passage en revue de chacun des facteurs permettra de donner une vue d'ensemble de la problématique et de tirer des conclusions sur la situation actuelle et future.

2. Les facteurs en cause dans l'augmentation des besoins en personnel enseignant

Nous pouvons distinguer 4 facteurs principaux ayant une incidence sur les besoins en personnel enseignant. Ces facteurs sont schématisés dans le graphique ci-dessous; l'analyse qui suit les reprend un à un dans le but d'en comprendre leur fonctionnement ainsi que leur poids respectif dans la réalité fribourgeoise.

Il convient d'emblée d'avoir à l'esprit que les facteurs ci-dessous ne s'expriment pas avec la même importance: l'analyse montrera que les changements institutionnels au sein du système scolaire et l'augmentation des temps partiels sont les facteurs prioritairement responsables de la hausse des besoins en personnel enseignant et des difficultés organisationnelles dans la gestion des recrutements et des remplacements auxquelles a dû faire face le canton de Fribourg ces dernières années.



2.1. Démographie et effectifs d'élèves

Prévisions de l'évolution des effectifs scolaires au niveau suisse¹

Augmentation importante des effectifs d'élèves à l'école enfantine

Après 11 ans de baisse et un recul de 15 000 naissances, au niveau suisse, entre 1992 et 2003 (-21%), le nombre de naissances a progressé de 12% entre 2003 et 2011. Selon les scénarios démographiques de l'OFS, le nombre de naissances pourrait encore légèrement croître ces prochaines années. En conséquence, le nombre d'enfants âgés de 5-6 ans, qui régressait depuis 1996, s'est remis à croître dès 2009. Selon l'OFS, cette croissance devrait durer au minimum jusqu'en 2015 (+8% par rapport à 2010). A cette hausse liée à la démographie s'ajoute celle liée à l'introduction de la deuxième année d'école enfantine. Le tableau ci-dessous, tiré de la brochure du Service de la statistique du canton de Fribourg, intitulée «40 ans de recensement scolaire» (disponible sur http://appl.fr.ch/friactu_inter/handler.ashx?fid=5620), montre nettement la hausse soudaine intervenue en 2009 au sein des effectifs de l'école enfantine, causée par l'introduction de la deuxième année d'école enfantine. Entre 2015 et 2017, une fois la réforme aboutie, la hausse devrait être réduite.

Au-delà de 2017, l'évolution des effectifs de ce degré est nettement plus incertaine car elle dépendra de l'évolution effective du nombre futur de naissances et du solde migratoire.

Reprise des effectifs d'élèves du degré primaire dès 2013

Au plan national, la dernière décennie s'est caractérisée par un recul constant des effectifs d'élèves du primaire. La reprise démographique devrait montrer ses effets dès 2013, inversant ainsi la tendance (2011-2021: + 10%). Le canton de Fribourg a vu les effectifs de ce degré opérer une légère crois-

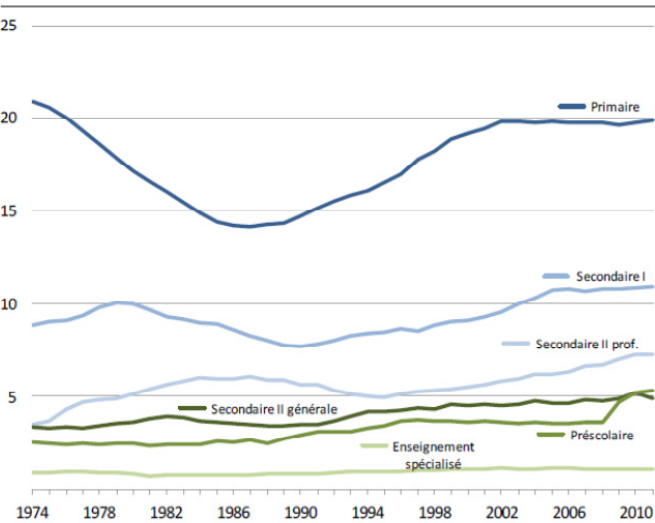
¹ Scénarios 2012-2021 pour l'école obligatoire, OFS, Neuchâtel. Cette publication contient toutes les informations utiles concernant la modélisation, les hypothèses effectuées et la qualité des prévisions. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=5023>

sance dès 2010 déjà, mais qui concerne uniquement la partie francophone (cf. tableau suivant).

Une reprise plus tardive au degré secondaire I

Après une forte croissance jusqu'en 2005, les effectifs d'élèves au secondaire I ont connu une certaine stabilité jusqu'à aujourd'hui. La reprise des effectifs devrait avoir lieu dès 2017 (+ 6% entre 2016-2021).

Elèves par degré d'enseignement (sans degré tertiaire), dès 1974 dans le canton de Fribourg (en milliers)



Source: Service de la statistique

Le graphique ci-dessus fournit une vue d'ensemble sur le long terme et indique une certaine stabilité des effectifs d'élèves depuis 2005; les graphiques des pages suivantes permettent d'observer dans les détails les évolutions annuelles des effectifs d'élèves ainsi que des ouvertures de classes dans chacune des parties linguistiques. Il est important de préciser qu'une hausse ou une baisse des effectifs d'élèves ne signifie pas mécaniquement une évolution similaire des ouvertures de classes, le critère déterminant étant la répartition géographique des effectifs d'élèves, ceux-ci étant en effet calculés par cercle scolaire.

Si l'on s'attarde plus en détails sur les ouvertures de classes, on constate que la partie alémanique évolue vers une tendance à la fermeture des classes à tous les degrés, classes enfantines exceptées. La partie francophone connaît une augmentation des ouvertures de classes dont la variation annuelle par degré demeure relativement stable dans le temps (à l'exception des classes enfantines et des années 2008 et 2010 pour le primaire où l'on observe des pics de respectivement +11,5 et +11,0 ouvertures de classes); si l'augmentation des ouvertures de classes n'a pas lieu de manière disproportionnée, elles n'en ont pas moins un impact sur les besoins en personnel enseignant (on estime qu'une classe au primaire représente en moyenne 1,10 EPT).

Ecole enfantine	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
Nombre d'élèves (FR)	2510	-84	2506	-4	2663	+157	2622	-41	3146	+524	3725	+579	3962	+237	4415	+453
Nombre d'élèves (D)	996	+4	999	+3	979	-20	1005	+26	1522	+517	1462	-60	1359	-103	1454	+95
Total nombre d'élèves	3506	-80	3505	-1	3642	+137	3627	-15	4668	+1041	5187	+519	5321	+134	5869	+548
Ouverture de classes (FR)	151	-4	154	+3	158,5	+4,5	157,3	-1,2	180,5	+23,2	206,5	+26	224	+17,5	239	+15
Ouverture de classes (D)	60	-1	62	+2	60,5	-1,5	60,5	0	81,3	+20,8	77,9	-3,4	76,2	+1,7	79,2	+3
Total ouverture de classes	211	-5	216	+5	219	+3	217,8	-1,2	261,8	+44	284,4	+22,6	300,2	+19,2	318,2	+18

➔ Dès 2009, les effectifs d'élèves cantonaux et les ouvertures de classes augmentent fortement sous l'effet de l'introduction de la 2^{ème} année d'école enfantine

Ecole primaire	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
Nombre d'élèves (FR)	14969	-49	15029	+60	15198	+169	15045	-153	15143	+98	15281	+138	15533	+252
Nombre d'élèves (D)	5132	-115	5014	-118	4889	-125	4827	-62	4762	-65	4754	-8	4712	-42
Total nombre d'élèves	20101	-164	20043	-58	20087	+44	19872	-215	19905	+33	20035	+130	20245	+210
Ouverture de classes (FR)	783	+4	786,5	+3,5	798	+11,5	789	-9	803	+11	811,5	+8,5	817	+5,5
Ouverture de classes (D)	264	-3	262	-2	254	-8	251,4	-2,6	249,6	-1,8	254,8	+5,2	253,3	-1,5
Total ouverture de classes	1012	+1	1048,5	+5,5	1052	+3,5	1040,4	-11,6	1052,6	+9,2	1066,3	+13,7	1070,3	+4

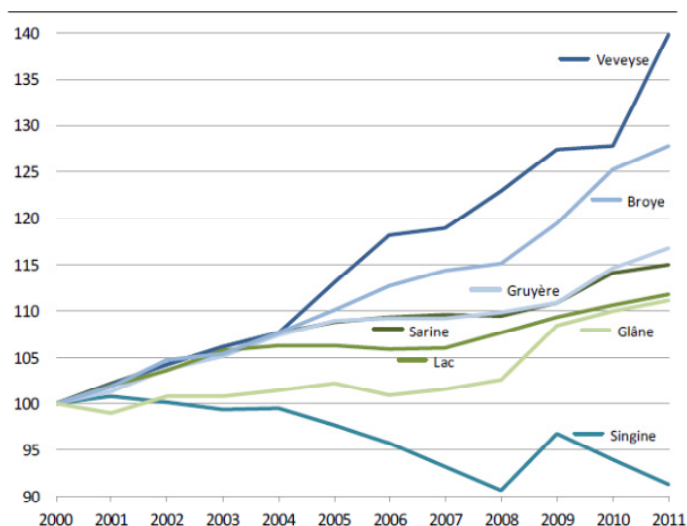
EP : avec classes d'accueil et de développement

Secondaire I	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
Nombre d'élèves (FR)	7582	+417	7742	+160	7683	-59	7795	+112	7862	+67	7967	+105	8198	+231	8314	+116
Nombre d'élèves (D)	2924	+89	2880	-44	2874	-6	2887	+13	2845	-42	2830	-15	2659	-171	2601	-58
Total nombre d'élèves	10506	+506	10622	+116	10557	-65	10682	+125	10707	+25	10797	+90	10857	+60	10915	+58
Ouverture de classes (FR)	355	+14	364	+9	365	+1	369,5	+4,5	377,5	+8	381	+3,5	388,5	+7,5	397,5	+9
Ouverture de classes (D)	162	+2	160	-2	158	-2	158	0	159	+1	159	0	153	-6	149	-4
Total ouverture de classes	517	+16	524	+7	523	-1	527,5	+4,5	536,5	+9	540	+3,5	541,5	+1,5	546,5	+5

Source: Services de l'enseignement obligatoire

Effectifs scolaires fribourgeois: des évolutions régionales très variables

Elèves par districts de domicile, pour la scolarité obligatoire, dès 2000 (indice 2000 = 100)



Source: Service de la statistique FR

Le tableau ci-dessus permet de constater que le canton connaît d'importantes différences régionales en termes d'effectifs scolaires. En effet, si depuis les années 2000, la population du canton a crû de 20,4%, cette croissance ne se répartit pas de façon uniforme sur tout le territoire. La Veveyse, la Glâne et la Broye sont les districts où la proportion de jeunes est la plus importante, alors que le district de la Singine présente la part de personnes de plus de 65 ans la plus élevée.

Ainsi, la forte croissance démographique qui touche certains districts s'est répercutée et continuera vraisemblablement de se répercuter sur les effectifs scolaires. Toutefois, cette donnée ne nous permet pas de prédire de manière précise quels seront les impacts sur les besoins futurs en personnel enseignant. Rappelons que les ouvertures de classes se décident au niveau des cercles scolaires et peuvent se jouer à un élève près.

Il convient encore de noter que selon les statisticiens, l'accroissement démographique actuel du canton devrait s'in-

verser aux alentours de 2035. En raison du vieillissement de la population, l'accroissement naturel (différence entre le nombre de naissances et de décès) deviendra peu à peu négatif dans tous les cantons. En outre, le vieillissement de la population aura pour effet de réduire également les flux migratoires intercantonaux (les personnes âgées déménageant moins que les jeunes adultes).

2.2. Les départs au sein du corps enseignant

Les besoins en personnel enseignant dépendent étroitement du nombre de départs enregistré au sein du corps enseignant. La raison d'âge est le premier motif de démission, viennent ensuite les motifs familiaux. On constate également que parmi les enseignant-e-s qui quittent le métier pour se lancer dans une nouvelle expérience professionnelle, une majorité reste dans le domaine de la formation.

Impact des départs à la retraite

S'il est impossible de prédire l'évolution globale des flux de sortie de la profession, il est néanmoins possible de se faire une idée plus précise s'agissant des départs à la retraite. En effet, l'âge étant une donnée connue, il est possible, à partir des effectifs du corps enseignant et leur répartition par âge (connue sous le terme de «pyramide des âges»), d'estimer dans quelle mesure le canton de Fribourg est touché par le phénomène de vieillissement¹ de la population enseignante, et à quoi il doit se préparer en termes de départs à la retraite ces prochaines années.

Au primaire

Au plan suisse, on constate, depuis quelques années, un vieillissement important du corps enseignant de l'école primaire. La proportion des enseignant-e-s âgés de 50 ans ou plus, qui était de 20% en 1998, atteint actuellement un niveau de 35% (à noter la moyenne fribourgeoise sensiblement plus basse: 26,5%). Selon les prévisions de l'OFS, le maximum a été atteint et un recul devrait déjà s'observer en 2012/13, puis passer en dessous de la barre des 30% vers 2018. Toutefois, les départs à la retraite devraient encore progresser ces prochaines années.

Proportion d'enseignant-e-s de 50 ans ou plus degré primaire

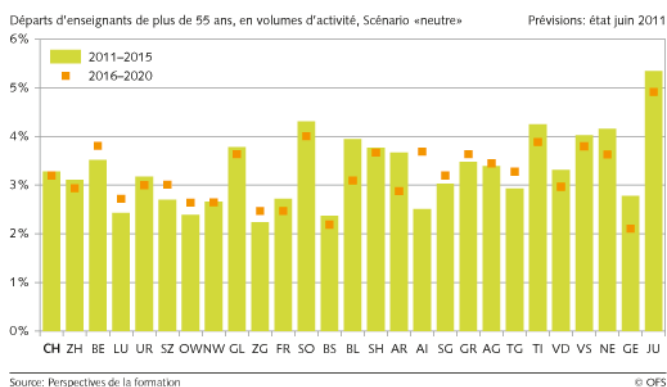
Canton	Prévisions										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CH	34.8%	34.9%	34.8%	34.4%	33.8%	33.0%	32.1%	31.2%	30.3%	29.4%	28.7%
FR	27.3%	27.1%	26.5%	26.4%	26.2%	25.7%	24.7%	24.1%	23.3%	22.9%	22.8%

© Office fédéral de la statistique, Neuchâtel

¹ Cf. pyramides des âges du corps enseignant fribourgeois à tous les degrés de scolarité.

Si l'on affine l'analyse au niveau des cantons, on constate que le phénomène ne s'exprime pas de manière identique partout. Toutes les régions ne sont en effet pas touchées avec la même acuité par les vagues de départs à la retraite, les pyramides des âges des enseignant-e-s différant sensiblement entre cantons. Selon l'OFS, la situation devrait être contrastée avec des proportions moyennes de départs à la retraite qui iront, ces cinq prochaines années, de valeurs légèrement supérieures à 2% à Zoug et à Bâle, à des proportions dépassant 4% à Soleure, au Tessin, en Valais et à Neuchâtel, voire dépassant 5% dans le canton du Jura. Le canton de Fribourg, quant à lui, connaîtra une moyenne de 2,7% de départs pour raison d'âge. Cette moyenne devrait continuer à baisser jusqu'en 2020.

Scénarios 2011–2020: Degré primaire – Taux moyen annuel de départs lié aux départs à la retraite



Au Secondaire I

Des évolutions assez similaires devraient être constatées au secondaire I, un degré dans lequel la proportion d'enseignant-e-s âgé-e-s de 50 ans ou plus est estimée avoir entamé un recul en 2010, après un pic à 35% en 2009. A ce degré également, de grandes variations sont constatées entre les cantons. Fribourg détient la proportion la plus faible d'enseignant-e-s de 50 ans et plus (25,5%), se situant en dessous de la moyenne suisse de 34,8%. Une série de cantons tels que Berne, Uri, Bâle-Ville ou encore le Jura avoisine une moyenne de 40% d'enseignant-e-s de 50 ou plus. Tout comme pour le degré primaire, ces proportions devraient s'inscrire en baisse dans de nombreux cantons ces prochaines années.

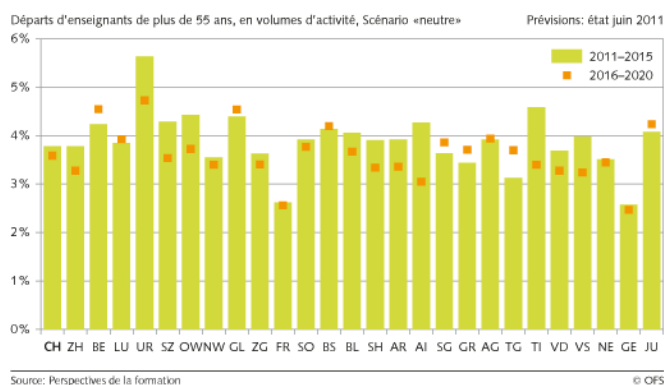
Proportion d'enseignant-e-s de 50 ans ou plus degré secondaire I

Canton	Prévisions										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CH	35.1%	34.9%	34.8%	34.7%	34.4%	34.0%	33.3%	32.6%	32.0%	31.4%	30.8%
FR	26.5%	26.4%	25.5%	25.4%	25.7%	25.9%	25.4%	25.5%	25.0%	25.2%	24.9%

© Office fédéral de la statistique, Neuchâtel

En termes de départs à la retraite, on devrait constater une hausse plus modérée dans ce degré que dans le primaire. Le canton de Fribourg devrait connaître une situation stable avec une moyenne de départs à la retraite de 2,6% jusqu'en 2020.

Scénarios 2011–2020: Degré secondaire I – Taux moyen annuel de départs lié aux départs à la retraite



Ainsi, le canton de Fribourg connaît depuis de nombreuses années des départs à la retraite qui gardent des proportions à la fois stables et gérables. Il est dès lors possible d'écarter ce facteur dans l'explication des besoins accrus en personnel enseignant auxquels a dû faire face le canton ces deux dernières années. Il est également possible d'affirmer que les départs à la retraite n'affecteront à l'avenir pas outre mesure la gestion du personnel enseignant.

Décharge pour raison d'âge

Si les départs à la retraite ne posent pas de difficultés particulières, les décharges (deux unités pour un taux à 100%) octroyées aux enseignant-e-s pour raison d'âge ont provoqué un accroissement des difficultés, lorsque celles-ci ont été abaissées, en 2010, de l'âge de 55 à 50 ans suite à l'octroi d'une cinquième semaine de vacances à l'ensemble du personnel de l'Etat. Cette année-là, toutes les personnes entre 50 et 55 ans ont en effet eu droit à une décharge pour raison d'âge. Cela a représenté quelque 15 EPT supplémentaires pour le primaire. Cette mesure a également eu pour conséquence d'augmen-

ter dès 2010 le nombre annuel d'ayants droits, compliquant encore la tâche déjà ardue de repourvoir ces heures, représentant des taux réduits.

Depuis la rentrée 2011, les difficultés à trouver du personnel disposé à prendre en charge ces heures de décharges ne se posent toutefois plus avec la même acuité. En effet, depuis cette date, les horaires de la HEP de Fribourg sont aménagés chaque année de façon à libérer les étudiant-e-s de 2^e année les jeudis et de 3^e année les vendredis après-midi, afin qu'ils et elles puissent se porter candidat-e-s pour assurer ces heures de décharges.

Cette mesure est efficace, car elle permet d'éviter de longues et souvent infructueuses recherches de remplaçant-e-s qualifié-e-s, et permet également chaque année à près de 35 étudiant-e-s de la HEP¹ d'acquérir une expérience professionnelle.

Pour les enseignant-e-s à temps partiel au bénéfice d'une décharge proportionnelle à leur taux d'activité, celle-ci est assumée soit par le ou la collègue de duo, soit est comprise dans le salaire.

2.3. L'augmentation des temps partiels

Depuis une quinzaine d'années, on observe une généralisation des temps partiels au sein du corps enseignant, ayant pour incidence d'accroître la demande de collaborateur-trice-s. Comme dit précédemment, chaque année, une part importante des postes à repourvoir est liée à des demandes de réduction de taux d'activité (en principe suite à une maternité), et parmi les départs définitifs, plus de la moitié (55%) correspondent à des temps partiels². La part importante de femmes dans la profession et la flexibilisation du temps de travail pour des motifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en sont les causes principales.

Si les postes à temps partiel ont pour conséquence d'augmenter les besoins en personnel enseignant, ils ont également la particularité d'être difficiles à repourvoir. D'une part, il n'est pas aisé de trouver la personne qui remplira tous les critères du poste mis au concours, le partage d'une classe au sein d'un duo pédagogique impliquant de se mettre d'accord sur les jours de travail, la répartition des branches, etc. Il n'est pas rare que deux enseignant-e-s ne puissent collaborer en raison de l'impossibilité de modifier les jours de garde de leurs enfants. D'autre part, les postes à temps partiel ne sont pas intéressants pour les jeunes enseignant-e-s sans charge de famille, débutant dans la profession (notamment pour des questions financières).

Il convient toutefois de ne pas négliger les avantages que comporte la flexibilisation du temps de travail. Le temps partiel permet de prévenir des situations d'épuisement professionnel. La possibilité laissée aux enseignant-e-s de réduire leur taux d'activité a également pour conséquence positive qu'ils ne quittent pas définitivement l'enseignement lorsqu'ils décident de fonder une famille, et cela leur permet par la suite de continuer à enseigner quand l'âge avance. Ainsi, si les temps partiels posent un certain nombre de difficultés au niveau du recrutement, il est néanmoins fort probable qu'ils permettent d'éviter de nombreux départs.

Dans le courant de l'année 2012, décision a été prise d'étendre la mesure prise en 2008 au moment de l'introduction de la 2^e année d'école enfantine, et de n'autoriser, dès la rentrée 2013, les duos que dans le cadre d'un 60%-40% ou d'un 50%-50%. Cette mesure présente le double avantage de ne pas s'opposer au principe de conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de permettre, avec la fixation d'un taux minimum à 40%, d'assurer le temps indispensable à l'accomplissement de l'ensemble des engagements demandés par la profession (participation à la vie de l'établissement, à la formation continue, coordination pédagogique avec les collègues, etc.).

Précisons toutefois que la mesure vaut uniquement pour les titulaires de classe et ne s'applique qu'aux personnes demandant un changement de taux. Les autres sont au bénéfice d'une situation acquise, y compris lorsque le ou la partenaire de duo pédagogique démissionne. Cependant, dans un tel cas de figure, il est proposé à l'enseignant-e restant en fonction à un taux inférieur à 40% d'assumer une décharge ou un appui pour un taux d'activité et un statut équivalents, ceci afin de libérer un poste à 100% (cf. réponse du 11 juillet 2012 du Conseil d'Etat à la question 3060.12 de la députée Solange Berset; directive du 26 mars 2013 adressée à l'ensemble du corps enseignant).

2.4. Les changements institutionnels au sein du système scolaire

Les besoins en personnel enseignant résultent également des changements institutionnels pouvant intervenir au sein du système scolaire. Les facteurs institutionnels susceptibles d'avoir une influence sur les besoins en personnel enseignant sont multiples; toutefois, les plus fréquemment invoqués sont les suivants: l'évolution du taux d'encadrement (nombre d'élèves par enseignant-e), l'évolution du nombre d'élèves par classe, l'évolution du nombre d'heures de cours suivi par les élèves et d'heures enseignées par le personnel enseignant, la formation continue et complémentaire (impacte sur les besoins en remplaçant-e-s), etc. L'évolution de ces facteurs résulte de décisions d'ordre organisationnel et pédagogique, mais peut aussi varier en fonction du contexte économique et budgétaire.

¹ Ont été engagé-e-s pour l'année scolaire 2011: 1 étudiant alémanique pour une décharge primaire, 4 étudiants francophones pour une décharge enfantine et 29 étudiants francophones pour une décharge primaire de 2 leçons (au total 2,5 EPT).

² Détails des départs à temps partiel en 2011/12: 17% étaient des postes à 50%, 17% entre 51 et 99% et enfin 21% des postes étaient inférieurs à 50%.

Dans la situation du canton de Fribourg, deux facteurs-clés se dégagent très nettement. Avec l'introduction de la deuxième année d'école enfantine et la mise en place progressive des responsables d'établissement, le système scolaire fribourgeois a connu deux réformes d'envergure, aux incidences fortes sur le besoin en personnel enseignant. Ces changements ont également la particularité d'avoir eu lieu plus ou moins simultanément, grevant doublement la gestion du personnel enseignant.

2.4.1. Introduction de la deuxième année d'école enfantine

L'introduction de la 2^e année d'école enfantine a débuté à l'automne 2009 et sera effective dans tous les cercles scolaires à la rentrée 2013/14. Actuellement, la quasi-totalité des cercles scolaires germanophones (il reste la ville de Fribourg) et 86% des cercles francophones (68 sur 79) ont réalisé cette opération.

La mise en place d'une seconde année d'école enfantine entraîne chaque année depuis 2009 un nombre important d'ouvertures de classes. En termes d'équivalent plein temps, on estime que l'introduction complète de la deuxième année d'école enfantine se chiffre à 110 postes (ce qui représente en moyenne 27, 5 EPT supplémentaires par année).

Le tableau ci-dessous montre une nette augmentation des ouvertures de classes à partir de 2009, alors que l'année précédente on fermait 1,2 classes. En 2007, seules 3 classes avaient été ouvertes, et en 2006, on en dénombrait 5. Après une rentrée 2013 qui s'annonce difficile, puisque des grands cercles scolaires comme Fribourg, Marly et Bulle s'apprêtent à introduire la deuxième année d'école enfantine, tout porte à penser que les ouvertures de classes devraient par la suite retrouver un rythme normal.

Rentrée	2008		2009			2010			2011			2012		
	EE 2	N Classes	EE 1	EE 2	N Classes	EE 1	EE 2	N Classes	EE 1	EE 2	N Classes	EE 1	EE 2	N Classes
Elèves	3627		1167	3501		1772	3415		2072	3249		2494	3375	
Total élèves	3627	-1,2	4668		+44	5187		+22,6	5321		+19,2	5869		+18

A titre indicatif: L'école enfantine à deux degrés a été introduite pour la première fois à l'automne 2009 dans 26 cercles scolaires francophones et 21 cercles germanophones, en 2010 dans 23 cercles scolaires francophones et 3 cercles scolaires germanophones. A la rentrée 2011/12, ils étaient 8 cercles scolaires et pour cette rentrée 2012/13 s'y ajoutent 11 autres dans la partie romande et 1 dans la partie germanophone.

Il convient de préciser que l'impact de la deuxième année d'école enfantine est circonscrit aux années concernées par l'introduction de la réforme (2009–2013). En d'autres termes, celle-ci n'aura pas de répercussion sur les années suivantes, dans la mesure où elle ne fait que créer un degré supplémentaire, sans incidence significative sur la variation annuelle des effectifs d'élèves.

2.4.2. Les responsables d'établissement

La mise en place progressive d'un-e responsable d'établissement à la tête de tous les établissements primaires a commencé en 1999 pour les cercles scolaires alémaniques, en 2007 pour la partie francophone. A ce jour, la première phase est terminée pour la partie germanophone et la grande majorité des établissements de la partie francophone, soit 74 sur 94, disposent d'un ou d'une responsable (ceux-ci n'ont toutefois pas encore atteint le niveau des décharges comparable à celui de la partie alémanique).

L'instauration de cette nouvelle structure de pilotage a nécessité l'engagement de personnel enseignant supplémentaire pour assurer les heures d'enseignement dont ont été déchargés les responsables d'établissement. Dans la partie alémanique, la mise en place des responsables d'établissement ayant commencé il y a plus de 10 ans, celle-ci s'est faite progressivement, sans effets significatifs sur les besoins en personnel enseignant. L'effet a été davantage ressenti par la partie francophone, mais sans commune mesure avec les effets de l'introduction de la deuxième année d'école enfantine (entre 2007 et 2012, la mise en place des responsables d'établissement a nécessité une moyenne de 3 EPT supplémentaires par année).

Rentrée	RE FR	RE D
2007	10,30 EPT	9,75 EPT
2008	14,30	11,75
2009	16,30	11,75
2010	18,30	11,75
2011	21,30	12,75
2012	25,30	12,75
xxxx	43,21	13,61

A l'issue de la deuxième phase, à savoir après l'entrée en vigueur de la loi scolaire, il a été calculé que les décharges totales pour les responsables d'établissement devraient se stabiliser à 56,82 EPT (43,21 pour la partie francophone et 13,61 pour la partie alémanique). Le chiffre effectif dépendra de la configuration que prendra la redéfinition des cercles scolaires pour atteindre l'objectif de dix classes par établissement ainsi que des ajustements nécessaires afin que les responsables d'établissement puissent remplir les attributions que la nouvelle loi leur donne. Si pour la partie alémanique, cela aura peu d'influence, l'impact ne sera en revanche pas nul pour la partie francophone.

L'analyse des facteurs institutionnels montre que l'introduction de la deuxième année d'école enfantine joue un rôle majeur dans la situation tendue que l'on connaît au niveau des engagements d'enseignant-e-s et pèsera encore d'un poids significatif sur la prochaine rentrée. Si la mise en place des responsables d'établissement ne représente de loin pas un impact comparable, la fin de sa mise en œuvre permettra néanmoins de soulager sensiblement la gestion des recrutements.

Après avoir passé en revue l'ensemble des facteurs agissant sur les besoins en personnel enseignant, il convient de s'arrêter un instant sur l'offre en personnel enseignant, à savoir le nombre de candidat-e-s disponibles sur le marché de l'emploi.

3. HEP Fribourg: la relève est-elle suffisante?

La gestion du taux de formation (pourcentage d'étudiant-e-s qui doivent être formé-e-s et disponibles pour le marché du travail) est un exercice complexe et minutieux. Il n'est en effet pas aisé de déterminer pour chaque HEP le nombre optimal de diplômé-e-s. Celui-ci doit être suffisant, mais pas excessif, sous peine de chômage. La détermination du taux de formation idéal d'une HEP ne peut se limiter à se calquer sur le taux de départs des enseignant-e-s, les facteurs relevés dans le chapitre précédent devant également être pris en considération. Enfin, une part d'incertitude demeure rattachée aux choix des futur-e-s diplômé-e-s, quant au lieu de leur première embauche, à leur entrée immédiate ou non dans la profession, etc.

En outre, il est important d'avoir à l'esprit que dans le contexte actuel d'harmonisation de la scolarité obligatoire, le bassin de recrutement des enseignant-e-s dépasse les seules limites du canton où est implantée une HEP. Les taux de formation se déterminent désormais de manière coordonnée au niveau intercantonal, au sein des conférences régionales (CIIP/D-EDK).

Des admissions en hausse à la HEP de Fribourg et dans les cantons limitrophes

Effectifs HEP-PH FR des 5 dernières années académiques

- > 2012/13 : 420
- > 2011/12 : 354
- > 2010/11 : 288
- > 2009/10 : 290
- > 2008/09 : 276

Ces dernières années, un important travail a été accompli afin de revaloriser la formation d'enseignant. D'une part, la HEP de Fribourg a élargi ses voies d'accès, s'ouvrant désormais aux détenteurs et détentrices d'une maturité spécialisée, orientation pédagogie ainsi que d'une maturité professionnelle, après réussite d'un examen complémentaire en culture générale; d'autre part, l'institution a mis en place une politique active de promotion de la profession enseignante auprès des élèves des établissements du degré secondaire II.

Comme l'indiquent les chiffres ci-dessus, ces efforts ont porté leurs fruits, les admissions ne cessent d'augmenter depuis 2008, représentant une augmentation de 52% en 5 ans.

Ce phénomène n'est pas propre à la HEP de Fribourg. Ce regain d'attractivité pour la profession enseignante concerne aussi la HEP-BEJUNE et la HEP du canton de Vaud (+58,8% en 5 ans), qui voient également leurs effectifs fortement augmenter depuis 2008. Certaines HEP ont été contraintes d'instaurer un *numerus clausus*. L'an dernier, la HEP-BEJUNE a dû refuser une soixantaine de candidat-e-s; cette année, celle du canton de Vaud a fait de même avec une cinquantaine de personnes. Si les HEP ne manquent pas de places, ce sont les stages qui font défaut. Sachant que la pratique constitue 20 à 30% d'une formation d'enseignant, la problématique qui se pose désormais aux HEP est celle de former et de disposer de suffisamment de places de stage pour absorber le flux d'étudiant-e-s.

Il est utile de souligner que le nombre de diplômé-e-s entre l'Ecole normale et la HEP n'a pas connu de diminution. Entre 2005 et 2011, la HEP a décerné une moyenne de 92 diplômes par année. Sur une période de temps identique (1998-2003), cette moyenne s'élevait à 84,5 diplômes pour l'Ecole Normale. Ces chiffres permettent de renforcer la thèse selon laquelle les difficultés de recrutement observées ces deux dernières années ne peuvent être imputées à une offre insuffi-

sante (étant donné que celle-ci ne semble pas avoir diminué), mais bien à l'augmentation marquée des besoins en personnel enseignant, induits par les changements institutionnels évoqués précédemment, ainsi que par la généralisation des temps partiels. Cela permet également de dire que la profession enseignante attire toujours, et que les évolutions qu'a connues le monde de l'enseignement n'ont pas porté atteinte à son image, bien au contraire. Les chiffres positifs que renvoient les admissions à la HEP de Fribourg peuvent nous permettre d'être optimistes. La relève devrait être assurée et permettre d'absorber la forte demande en personnel enseignant que devrait encore connaître la partie francophone du canton.

Il convient encore de dire que le taux d'entrée dans la profession enseignante des nouveaux et nouvelles diplômé-e-s est élevé. Estimé entre 80–90% par le rapport sur l'éducation en Suisse 2010, ce taux est également supérieur aux autres cursus HES. La HEP de Fribourg effectue chaque année une enquête auprès de ses futur-e-s diplômé-e-s pour connaître leurs plans futurs. Les résultats révèlent qu'une majorité d'étudiant-e-s prévoit d'entrer directement dans la profession, et ceci dans le canton; le reste indique préférer commencer par des remplacements pendant une période d'une année, souvent conjugués avec des cours de perfectionnement dans la langue partenaire ou en anglais; enfin, une petite partie envisage de poursuivre leurs études, en général en pédagogie curative ou dans les sciences de l'éducation.

Enfin, selon le rapport sur l'éducation en Suisse 2010, sur l'entier de leur vie active, la moitié environ des enseignant-e-s quittent la profession. Sur ces dernier-ère-s, la majorité redémarre une carrière dans le domaine de l'éducation et seul-e-s 10% abandonnent le secteur.

4. Mesures mises en place et à l'étude

4.1. Une reconnaissance nationale des voies d'accès à la formation enseignante pour les personnes souhaitant se reconvertir dans l'enseignement

Lors de son assemblée plénière du 21 juin 2012, la CDIP a complété ses règlements de reconnaissance des filières de formation des enseignant-e-s en vue d'ouvrir l'accès à la formation enseignante pour les personnes qualifiées dans une autre profession et qui souhaitent se reconvertir dans l'enseignement.

Ces nouvelles dispositions définissent les conditions minimales d'admission à la formation ainsi que sa durée et les conditions de validation des acquis. Cette mesure intercantonale présente l'avantage de déboucher sur une formation clôturée par un diplôme reconnu à l'échelon national. Les modifications apportées aux règlements de reconnaissance sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2012.

Les cantons et les institutions de formation sont libres de mettre sur pied une telle formation. A la HEP de Fribourg, la mesure est à l'étude. Si intérêt il y a, plusieurs questions sensibles se posent. Il s'agit, entre autres, d'évaluer les risques, pour les personnes étant passées par ces voies de formation, dès lors que la situation de l'emploi s'améliore, de se voir écartées au profit de personnes au bénéfice d'une formation initiale. Le recours à des personnes reconverties dans l'enseignement ne doit pas être envisagé comme une solution de secours pour les périodes où le manque d'enseignant-e-s se fait particulièrement ressentir, mais une telle formation doit pouvoir bénéficier d'une légitimité à long terme, reconnaissant et exploitant les bénéfices que peuvent apporter à l'enseignement ces personnes au profil atypique.

Les conditions de formation doivent dès lors correspondre à celles formulées à l'égard des étudiant-e-s suivant un cursus ordinaire.

Comme mentionné précédemment, la mesure est à l'étude. La DICS a donné mandat à la HEP de préparer un tel cursus et prendra une décision le moment venu, sur la base d'un dossier étayé.

4.2. Ouverture en 2012 d'une formation en arts visuels pour l'enseignement au secondaire I

Depuis la disparition de la formation délivrée par l'Université de Berne, la formation des enseignant-e-s en Arts visuels (AV) posait problème dans le canton de Fribourg. Aucune autre formation de ce type n'ayant vu le jour, un manque de personnes formées pour l'enseignement des AV au secondaire I se faisait sentir. Depuis cet automne, un nouveau cursus a été mis sur pied (cf. réponse du 5 novembre 2012 du Conseil d'Etat à la question 3008.12 du député Olivier Suter). Cette formation, intégrée dans un DAES I à trois branches, accorde aux Arts visuels une reconnaissance égale aux autres disciplines, conférant aux enseignant-e-s des AV une reconnaissance identiques à celle des autres membres du corps professoral du CO. Cela devrait favoriser l'intérêt des candidat-e-s pour l'enseignement de cette discipline. En outre, cette nouvelle configuration permet d'associer les AV avec les activités créatrices et manuelles (AC&M) en deuxième branche. Ainsi, en parvenant à obtenir un horaire complet, les enseignants et enseignantes au bénéfice d'une formation en AC&M et AV ne connaîtront plus les difficultés d'insertion sur le marché du travail auxquelles faisaient face les spécialistes au seul bénéfice d'une formation AV ou AC&M. Cette formation ayant débuté à l'automne 2012, les futurs enseignants et enseignantes ne recevront leurs diplômes les habilitant à enseigner qu'en 2017.

4.3. Remplacements: mise en place d'une formation pour le maintien de la qualité de l'enseignement

Les difficultés à trouver du personnel qualifié pour effectuer des remplacements est une problématique plus ancienne. En 2008/09, on estimait que le nombre d'unités d'enseignement remplacées représentaient pour l'ensemble des écoles enfantines, primaires et du cycle d'orientation, 4800 semaines plein temps (4600 en 2007/08), ce qui correspond à 126 EPT (121 EPT) de remplaçant-e-s. Depuis, les besoins moyens par année ne sont plus redescendus en dessous de 120 EPT.

Les absences pour raisons de santé sont les plus fréquentes, elles représentent 45% du volume total des absences. Viennent ensuite les absences pour cause de congé maternité (25%), de congés non payés (10%) qui suivent souvent des congés maternité, de congés payés pour formation (7%), de service militaire et protection civile (5%).

Au plus fort des difficultés, recommandation a été donnée de se montrer beaucoup plus strict dans l'octroi de congés non payés aux enseignant-e-s.

Dans le courant de l'année 2012, la DICS a donné mandat à la HEP d'organiser une formation pour les personnes sans diplôme d'enseignement inscrites pour effectuer des remplacements de courte durée, ainsi que pour celles qui arrivent d'un autre canton ou d'un autre pays. Ainsi, entre août et décembre 2012 puis entre février et juin 2013, auront lieu deux sessions de quatre modules traitant notamment des sujets suivants:

- > Connaissance du système scolaire fribourgeois
- > Stage d'observation en établissement
- > Présentation des moyens d'enseignement
- > Gestion de la classe

Par l'accompagnement qu'elle offre, cette formation permet de pallier les situations problématiques de remplaçant-e-s sans expérience suffisante et sans le diplôme requis. Dans l'attente que la situation se stabilise, cette mesure a pour but d'assurer la qualité de l'enseignement. Cet accompagnement se poursuit par la suite avec le partenaire de duo pédagogique.

4.4. Remplacements: le recours à des retraité-e-s

Les enseignants ou enseignantes retraité-e-s qui le souhaitent peuvent également être engagé-e-s pour effectuer des remplacements ponctuels. L'appel à des retraité-e-s s'est généralisé durant l'année 2011/12. Près d'une quinzaine de personnes ont effectué des remplacements épisodiques ou donné un appui. Cette possibilité n'est autorisée que pour une durée maximale d'un mois par année, sans perdre leurs conditions du pont pré-AVS ou de l'avance AVS.

5. Conclusion

L'analyse permet de tirer les constats suivants:

- > Les difficultés de recrutements observées ces deux dernières années se rencontrent dans des situations bien précises. Les difficultés à trouver du personnel enseignant concernent essentiellement des postes à temps partiel, dans les classes isolées dans les villages ou à deux degrés. Force est de constater que ces configurations de postes n'attirent plus, les candidat-e-s qualifié-e-s recherchant aujourd'hui la collaboration avec les collègues et l'échange à l'intérieur de l'établissement. Ces difficultés ciblées encouragent à poursuivre dans la direction de cercles scolaires plus grands et de classes réunies au sein d'un même établissement.
- > La généralisation des temps partiels a non seulement accru les besoins en personnel enseignant mais pose également des difficultés lors de leur mise au concours. D'une part, ils ne conviennent pas aux jeunes enseignant-e-s débutant dans la profession, et d'autre part, posent des difficultés d'organisation entre les partenaires de duo pédagogique. La mesure qui prévalait jusqu'ici pour les classes enfantines et qui sera généralisée à l'ensemble du degré primaire dès la prochaine rentrée, permettra de ne plus accepter des taux inférieurs à 40% à l'intérieur d'un duo pédagogique (cf. point 2.3).
- > Les difficultés rencontrées ces deux dernières années coïncident avec une période particulière, marquée par des réformes aux incidences fortes sur le besoin en personnel enseignant. L'impact est d'autant plus important que l'introduction de la deuxième année d'école enfantine et la mise en place des responsables d'établissement ont lieu simultanément; une fois cette mise en œuvre terminée, le recrutement se trouvera soulagé d'un poids important.
- > Enfin, il a été possible de constater que les difficultés n'étaient pas dues à un taux de formation insuffisant de la HEP.

Il est dès lors possible de conclure que si nous faisons face à une situation actuellement tendue, celle-ci ne devrait pas durer plus de 2 ou 3 ans. La rentrée scolaire prochaine sera encore une année difficile avec de grands cercles scolaires qui introduiront la deuxième année d'école enfantine. Avec la fin de cette étape et l'augmentation du nombre de diplômé-e-s sur le marché du travail, à partir de 2014, les difficultés devraient se résorber et la situation se stabiliser. Il est en revanche plus difficile de se prononcer sur l'évolution des remplacements. Celle-ci dépendra de l'importance du taux de formation. Sachant que le taux de formation prévoit également d'augmenter dans les cantons limitrophes, il est permis de penser que le nombre de diplômé-e-s arrivant sur le marché chaque année permettra de disposer d'enseignant-e-s libres pour des remplacements, comme cela était le cas à la fin des années 90.

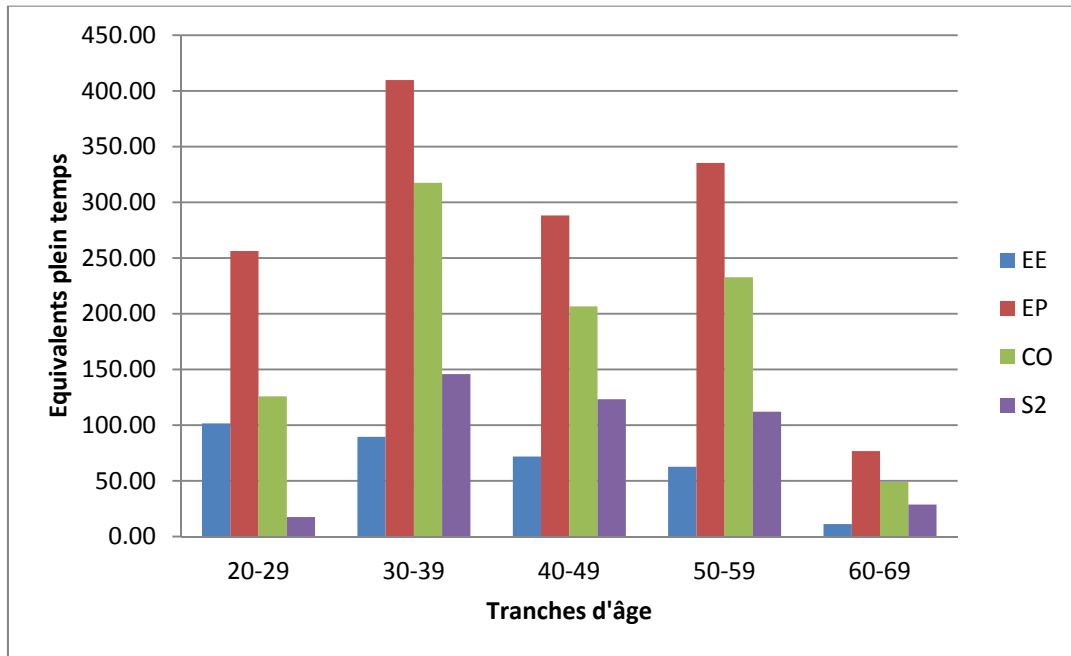
Le facteur dont l'impact est difficile à chiffrer est celui de la démographie. Les données actuelles nous permettent de dire que certains districts verront leurs effectifs scolaires encore progresser de manière importante. La partie alémanique, en revanche, connaît un ralentissement de ses effectifs scolaires qui devrait se poursuivre. Par ailleurs, notons que la situation semble être déjà rétablie dans cette partie du canton: lors de la dernière rentrée, tous les postes ont pu être repourvus sans difficultés.

Annexe

—
Vue d'ensemble «Age des enseignants»

Âges des enseignants (année scolaire 2012/13)

Vue d'ensemble



Vue détaillée

