

Résolution : Lutter efficacement et durablement contre la pénurie de personnel enseignant

La pénurie persistante de personnel enseignant constitue l'un des défis les plus importants auxquels est confronté le système éducatif suisse. Les niveaux primaire et secondaire I sont particulièrement touchés. L'UNES considère cette évolution non seulement comme un problème urgent en matière de politique éducative, mais aussi comme une menace sérieuse pour la qualité de l'enseignement, l'égalité des chances et l'attractivité de la profession enseignante. Malgré quelques initiatives cantonales, une réponse stratégique coordonnée à l'échelle nationale fait toujours défaut.

1. Conséquences de la pénurie de personnel enseignant

Les conséquences du manque de personnel enseignant qualifié sont multiples et affectent le système éducatif à plusieurs niveaux :

a. Double charge et prolongation des études pour les étudiant-e-s des HEP

De nombreux-euses étudiant-e-s des Hautes Écoles Pédagogiques (HEP) assument déjà des fonctions d'enseignement durant leur formation. Cette double charge nuit à la qualité de leur formation et prolonge souvent la durée des études. En parallèle, le risque d'exploitation économique augmente, car les étudiant-e-s des HEP sont souvent engagé-e-s à moindre coût que les enseignant-e-s diplômé-e-s. La qualité de la formation des enseignant-e-s en pâtit, avec des conséquences à long terme pour l'ensemble du système éducatif.

(Cf. CSRE, Rapport sur l'éducation en Suisse 2023, p. 306 s.)

b. Baisse de la qualité de l'enseignement

De plus en plus de personnes sans formation pédagogique sont employées pour pallier temporairement la pénurie. Cela nuit à la qualité didactique de l'enseignement et à la réussite des élèves. À long terme, cela aggrave les défis aux niveaux secondaire et tertiaire. Selon l'étude PISA 2022 (p. 71), les élèves touché-e-s par une pénurie critique d'enseignant-e-s obtiennent des résultats nettement inférieurs à celles et ceux qui ne sont pas concerné-e-s par cette pénurie.

(https://www.edk.ch/fr/systeme-educatif/organisation/enquete-aupres-des-cantons/c-5-engagement-sans-diplome-d-enseignement?set_language=fr, Suisse 2025)

c. Surcharge du personnel enseignant existant

Les enseignant-e-s déjà en poste doivent prendre en charge plus de leçons ou former des collègues non qualifié-e-s. Cette surcharge mène à une augmentation des troubles psychiques, notamment des cas de burnout. Elle favorise également les départs professionnels et nuit aux élèves.

(<https://www.lch.ch/aktuell/detail/schuelerinnen-und-schueler-sollten-moeglichst-wenig-von-der-schwierigen-personallage-mitbekommen>, Suisse 2023)

d. **Instabilité liée aux changements de personnel**

Les postes sont souvent pourvus à court terme ou de manière temporaire, ce qui entraîne une forte fluctuation du corps enseignant. Cela complique la relation pédagogique et déstabilise le quotidien des élèves

e. **Disparités régionales**

En raison de la structure fédérale de la Suisse, il existe des différences significatives entre les cantons et même entre les communes, notamment en matière de salaires, d'accès à la profession ou d'offres de soutien. Cela crée une concurrence injuste pour le personnel, aggravant la situation dans les régions structurellement défavorisées. (<https://www.tagesanzeiger.ch/so-gross-sind-die-lohnunterschiede-fuer-lehrer-je-nach-kanton-680533078251#>, Suisse 2022)

f. **Conséquences sur la justice sociale**

La pénurie d'enseignant·e·s n'affecte pas tous les enfants de la même manière. Les élèves issu·e·s de milieux socio-économiques défavorisés dépendent davantage d'un soutien continu. Or, ce soutien est compromis par les changements fréquents de personnel ou par la présence d'enseignant·e·s non qualifié·e·s. La pénurie renforce ainsi les inégalités sociales.

(Cf. Plädoyer für eine Volksschule, die das Begabungspotenzial der Kinder und Jugendlichen ausschöpft von Markus Zürcher, Schweiz 2023, p.17 ss.)

g. **Santé mentale des étudiant·e·s HEP**

De nombreux·euses étudiant·e·s HEP vivent la combinaison entre études et travail en classe comme un fardeau psychologique. Sans offre de soutien suffisante, cela peut entraîner surcharge, abandon des études ou burnout. La situation est aggravée en l'absence d'un cadre professionnel clair.

(Cf. Union des Étudiant·e·s de Suisse, Résolution : Santé mentale des étudiant·e·s, Suisse 2023)

2. Critique de l'emploi d'enseignant·e·s non qualifié·e·s

Une réponse fréquente à la pénurie consiste à engager des personnes sans diplôme d'enseignement ou sans formation HEP. L'UNES met en garde contre les conséquences à long terme de cette pratique :

a. **Absence de qualification pédagogique et didactique**

L'enseignement exige des compétences approfondies en didactique, en méthodologie et en gestion de classe. Sans ces bases, il est impossible de diriger efficacement l'apprentissage ni de répondre aux différents besoins des élèves.

b. **Manque de compétences pour gérer les défis scolaires**

Outre la transmission des connaissances, les enseignant·e·s doivent être capables de gérer de manière professionnelle les problèmes de discipline, les exigences en

matière d'inclusion ou les situations émotionnelles difficiles. Ces compétences font généralement défaut sans formation.

c. Dévalorisation de la profession

Plus le nombre de personnes non qualifiées augmente, plus l'image et l'attractivité de la profession se dégradent. Cela peut laisser penser que le métier ne nécessite pas de formation solide. À long terme, cela nuit aux salaires et au pouvoir de négociation des enseignant-e-s.

d. Mise en péril du soutien individualisé et de l'inclusion

Les enseignant-e-s non formé-e-s n'ont souvent pas les compétences pour offrir un soutien individualisé ni les connaissances juridiques sur les mesures compensatoires. Les élèves ayant des besoins particuliers risquent donc de ne pas recevoir le soutien nécessaire.

e. Manque de sensibilité à la neurodivergence

Beaucoup d'enfants neurodivergents ne sont pas reconnu-e-s, car les signes ne sont pas correctement identifiés. Le diagnostic précoce et la prise en charge ciblée sont alors absents, ce qui compromet leur développement.

3. Approches innovantes

Certains cantons ont déjà mis en place des mesures pour lutter contre la pénurie de personnel enseignant. Ces approches sont prometteuses, mais ne remplacent pas une coordination nationale :

a. Canton de Berne – Entrée dans la profession en parallèle aux études

La HEP Berne propose, en collaboration avec l'Institut de formation continue et de services pour le degré primaire, un dispositif permettant aux étudiant-e-s d'enseigner à temps partiel, de faire leur stage et de suivre des cours à la HEP en parallèle. L'objectif est notamment de renforcer le lien entre théorie et pratique et de faciliter l'entrée dans la profession.

(<https://www.phbern.ch/studium/primarstufe/studienangebot/studienbegleitender-berufseinstieg>, Suisse 2025)

b. Canton de Berne – Congé à temps partiel pour suivre une formation en cours d'emploi

Les enseignant-e-s sans diplôme peuvent demander un congé à temps partiel afin de suivre une formation à la HEP Berne tout en continuant à travailler. Cela favorise leur qualification a posteriori.

[HEP Berne – Réorientation professionnelle](#)

c. Canton de Lucerne – Soutien aux personnes en reconversion professionnelle

La HEP Lucerne propose des cours d'introduction, des groupes pratiques et du coaching individuel aux enseignant·e·s sans diplôme. Les cours d'introduction et les groupes de pratique sont gratuits

([HEP Lucerne – Coaching](#), Suisse 2025)

d. Canton de Schwytz – Études intégrées à l'activité professionnelle (BIS)

À la HEP Schwytz, les étudiant·e·s des niveaux préscolaire et primaire peuvent enseigner à temps partiel durant leur dernière année sans prolongation de leurs études. Les écoles collaborent étroitement avec la HEP pour garantir la qualité de l'insertion professionnelle et la santé des étudiant·e·s.

(<https://www.phsz.ch/lehrkraeftemangel-psz-lanciert-sofortmassnahmen>, Suisse 2023)

4. Revendications de l'UNES

L'UNES attend désormais du Conseil fédéral et des cantons qu'ils prennent les mesures suivantes :

- Mandater une étude qui évalue, sur une période de dix ans, l'évolution prévue du nombre d'ETP par rapport au nombre d'élèves ainsi que l'évolution de la quantité et de la qualité des prestations d'enseignement.
- Renoncer à toute coupe budgétaire dans les hautes écoles pédagogiques.
- Budgétisation annuelle du montant maximal prévu dans le message FRI 2025-2028.
- Anticiper l'élaboration du message FRI 2029-2032 en allouant des moyens spécifiques à la lutte contre la pénurie de personnel enseignant.
- Examen de la possibilité de proposer un crédit supplémentaire affecté aux hautes écoles pédagogiques.
- Examen de la possibilité d'introduire des concordats afin de limiter l'influence négative de la concurrence intercantonale sur les conditions d'engagement.
- Mise en place d'une task force ou d'un groupe d'expert·e·s composé de représentant·e·s des cantons, de la Confédération et du monde universitaire afin de proposer rapidement des solutions durables.
- Suivi des nouveaux projets mis en œuvre au niveau européen, en particulier les instruments juridiques facilitant la reconnaissance des diplômes et des formations antérieures (RPL) ainsi que l'initiative sur la portabilité des compétences (Portability of Skills).
- Suivi coordonné entre les cantons afin de développer des mesures fondées sur des données, car il n'existe actuellement aucune enquête systématique à l'échelle nationale sur l'état de la pénurie de personnel enseignant. Les données sur les postes vacants, les résultats de la formation, la charge de travail et la qualité de l'enseignement sont enregistrées de manière très différente d'un canton à l'autre, voire ne sont pas publiées du tout.

En outre, l'UNES attend des cantons qu'ils prennent les mesures suivantes :

- Obligation pour les enseignant-e-s sans diplôme de s'inscrire dans un cursus HEP dans un délai d'un an afin d'acquérir les qualifications de base.
- Collaboration obligatoire entre les écoles qui engagent des étudiant-e-s et les hautes écoles pédagogiques pour permettre aux étudiant-e-s de concilier études et travail.
- Encadrement obligatoire des étudiant-e-s en emploi par un-e référent-e à la HEP compétente.
- Alignement des horaires semestriels sur les horaires des écoles obligatoires afin de faciliter la conciliation entre études et activité professionnelle.
- Extension des offres d'enseignement à distance, en particulier pour soutenir les étudiant-e-s qui exercent leur activité professionnelle dans des communes périphériques et difficiles d'accès.
- Reconnaissance de l'activité professionnelle dans l'enseignement comme expérience pratique dans le cadre des études.
- Mise en place de points de contact cantonaux pour les étudiant-e-s des HEP qui travaillent dans l'enseignement obligatoire, afin de leur apporter un soutien ciblé pour relever les défis spécifiques à leurs études et à leur profession, notamment en ce qui concerne le stress psychologique, l'entrée dans la vie professionnelle et la conciliation entre études, travail et vie privée.
- Développement des offres d'information et de soutien destinées aux directions d'écoles afin de garantir un accompagnement et un soutien adéquats aux étudiant-e-s des HEP.

4. Conclusion

La formation est l'une des ressources essentielles de la Suisse.. La perte de qualité due au manque de personnel qualifié affecte directement l'innovation, la cohésion sociale et les perspectives d'avenir de générations entières. De nouvelles coupes dans la formation, telles que celles prévues par le Conseil fédéral (programme d'allègement budgétaire 2027), ne feront qu'aggraver la situation.

La pénurie de personnel enseignant n'est pas seulement un problème de politique éducative, mais un défi pour l'ensemble de la société. L'UNES s'engage à ce que les solutions ne se fassent ni au détriment des étudiant-e-s, ni de la qualité, ni de l'égalité des chances. Le moment est venu de prendre des mesures coordonnées, équitables et tournées vers l'avenir.

https://mediarelations.unibe.ch/communiqués_de_presse/2025/communiqués_de_presse_2025/les_conomies_dans_la_formation_la_recherche_et_linnovation_vont_renforcer_la_pnurie_de_main_duvre_et_nuire_lconomie_suisse/index_fra.html, Suisse 2025)