



Un enseignement de qualité, c'est d'abord un·e enseignant·e qualifié·e

Introduction

Le gouvernement dit vouloir faire de la lutte contre la pénurie une priorité absolue. La Déclaration de politique communautaire traduit cette volonté par la formule « **un enseignant devant chaque classe** ».

Que dit la DPC ?

*La première condition de la qualité du système éducatif, c'est d'avoir **un enseignant dans chaque classe devant ses élèves. Le gouvernement fera donc de la lutte contre cette pénurie sa priorité politique.***

Analyse

Le gouvernement veut nous faire croire que ses mesures sont un remède miracle pour retrouver des enseignant·e·s.

Or, les solutions dessinées par la DPC n'ont rien à voir avec une amélioration des conditions de travail mais consistent à :

- ▶ faire prendre en charge plus d'élèves par un·e même enseignant·e ;
- ▶ augmenter le nombre de personnes pouvant prendre en charge des élèves en élargissant le périmètre de recrutement.

Ce second moyen consiste à se contenter d' « avoir *quelqu'un* dans chaque classe devant ses élèves », plutôt que de chercher à s'assurer à avoir un·e enseignant·e véritablement formé·e. Cette politique de court terme est une impasse qui ne fait qu'accroître la pénurie en détériorant les conditions de travail des équipes pédagogiques par la détérioration des conditions d'apprentissage des élèves.

À retenir

« Un enseignant devant chaque classe » n'est qu'un slogan de la DPC. Si le gouvernement parvient à mettre quelqu'un devant chaque classe, rien ne garantit que ce sera systématiquement un·e enseignant·e qualifié·e.

Révision des titres et fonctions

Que dit la DPC ?

La modernisation et la simplification des statuts, à travers la révision des titres et fonctions du personnel (...)

Analyse

Le régime des « titres et fonctions » établi depuis 2016 a permis d'établir des règles claires et équitables permettant de déterminer quelle fonction peut donner quel cours et quels titres sont prioritaires sur quels autres pour décrocher un emploi dans telle fonction. Il a cependant avant tout pour objet de mettre en place un système pérenne visant à déterminer en temps réel quelles conditions de titre doivent remplir les travailleurs et travailleuses de l'enseignement dans chacune des fonctions et donc à assurer à la fois la qualité de l'enseignement dispensé dans l'enseignement obligatoire et la qualité des diplômes délivrés.

La définition des titres fait l'objet d'un travail de vérification minutieux des référentiels aussi bien des cours à dispenser que de la formation suivie. Pour être requis ou suffisant, un titre doit comprendre une dimension « disciplinaire » (matière à enseigner) et une dimension « pédagogique » adéquates.

On entend souvent que le Décret « titres et fonctions » serait inapplicable en situation de pénurie. Or, il prévoit plusieurs catégories de titres et des priorités entre elles. L'idée étant que faute de candidat de la catégorie la plus haute, on passe à la suivante et ainsi jusqu'à la catégorie des titres non listés (*titres de pénurie non listés* ou *autres titres*). « Titres et fonctions » n'empêche donc pas de recruter un membre du personnel non titré, mais s'assure qu'on n'y a recours qu'en l'absence complète de candidat dont le titre est reconnu en rapport avec la fonction. C'est donc toujours l'intérêt des élèves qui est privilégié.

La définition des titres en différentes composantes, permet de déterminer quels certificats, diplômes... sont nécessaires pour passer d'une catégorie à l'autre et d'acquérir un titre requis. Ces diplômes doivent donc être accessibles aux personnels déjà fonction.

Depuis 2016, certain·e·s réclament des « assouplissements » et autres régimes dérogatoires... et en ont déjà obtenu trop qui sont autant de coups de canifs dans le contrat visant à assurer que la personne la plus qualifiée disponible sera devant les élèves.

On peut dès lors se demander quelle révision supplémentaire le gouvernement compte apporter à « Titres et fonctions » et craindre que l'objectif de départ soit complètement dévoyé.

À retenir

« Titres et fonctions » garantissant que le/la membre du personnel le/la mieux formé·e (matière et pédagogie) sera devant les élèves, toute révision constitue un risque d'atteinte à la qualité des apprentissages des élèves.

Dévalorisation des titres actuels

Que dit la DPC ?

Dans ce cadre, le Gouvernement limitera la possibilité d'obtenir un barème 501 via l'obtention d'un master, en dehors du secondaire supérieur. (...)

Le Gouvernement considère en outre que la formation continue des enseignants au moyen de stages et de modules spécifiques et adaptés à la réalité vécue par chaque enseignant doit être privilégiée par rapport aux masters en pédagogie.

Dans le cadre de la Stratégie du Numérique pour l'Éducation, de nouvelles ressources pédagogiques seront mises à disposition des enseignants sur la plateforme e-classe et les personnels de l'enseignement seront amenés à certifier leur niveau de compétences numériques via des outils tels la plateforme

PIX.

Ces certifications seront reconnues par la FWB.

En outre, dans un contexte de pénurie d'enseignants, il est impératif de faciliter l'accès au Certificat d'Aptitude (sic) Pédagogique (...)

Analyse

Au cours de leur parcours professionnel dans l'enseignement, les enseignants (et les autres membres du personnel) sont amené·e·s à se former en fonction de leurs besoins, tant pour renforcer leurs compétences et connaissances disciplinaires que pédagogiques. Ces besoins de formation, peuvent être rencontrés par des compléments d'études et par la formation professionnelle continue.

Ceux qui complètent leurs études par un master en sciences de l'éducation afin d'améliorer leurs pratiques pédagogiques et leurs compétences de manière significative doivent se former en dehors de leur temps de travail, pendant plusieurs années. Pourtant, le gouvernement entend limiter cette possibilité alors qu'elle est actuellement valorisée par l'obtention du barème 501 parce qu'elle est considérée comme une plus-value pour son enseignement, pour son école, pour ses élèves.

Le master pédagogique semble n'avoir pas grande valeur aux yeux du gouvernement, qui semble sous-estimer la complexité du métier. Cette possibilité d'encourager des enseignants motivés à rester dans l'enseignement lui aurait-elle échappé ?

De même, la formation professionnelle continue (FPC) ne peut prendre tout son sens qu'après une formation initiale solide et de qualité. Toute la réflexion ayant mené à la masterisation des études pédagogiques l'a démontré.

Être moins exigeants à l'entrée dans le métier, mettre à la disposition des ressources sur une plateforme numérique, fournir des recettes par la FPC, contribuera à la dévalorisation du métier et des conditions d'apprentissage des élèves, et renforcera in fine la pénurie en mettant dans les classes des enseignant·e·s démun·e·s face à la complexité du métier.

À retenir

Le gouvernement donne l'illusion qu'on pourrait renoncer à l'exigence d'une formation initiale du niveau master en lui substituant des recettes miracles apprises dans « des stages et des modules spécifiques et adaptés » dans la FPC.

Avec des travailleurs/travailleuses venant du privé ?

Que dit la DPC ?

Cette modernisation devra permettre (...) la reconnaissance de l'expérience utile pour les enseignants de seconde carrière.

(...) ainsi que l'évaluation de la pertinence du projet pilote « Onderwijsbrug » mené en Flandre en vue de développer un dispositif de travailleurs partagés entre le privé, public ou associatif et l'enseignement, ou de toute autre initiative visant à attirer d'autres profils au service de l'enseignement.

Analyse

La valorisation de l'expérience utile pour les membres du personnel en seconde carrière est évidemment une mesure positive mais les compétences pédagogiques de ces derniers ne semblent inquiéter personne.

En 2019, lorsqu'il a été décidé d'élargir la possibilité de valoriser une expérience utile des professeurs de Pratique Professionnelle et Cours Techniques à l'ensemble des fonctions, la volonté était de la lier à la mise en œuvre d'un barème valorisant la masterisation des études d'enseignant¹. Parce qu'enseigner est un métier et qu'il faut donc s'y former et valoriser les travailleurs/travailleuses ayant décidé d'aller chercher un master en enseignement en priorité. Sans cela, la valorisation de l'expérience dans le privé serait presque un encouragement à ne pas faire d'études d'enseignant·e, ce qui serait une aberration.

Or, dans la présentation du budget, apparaît une première étape (7 ans sur 10) de la valorisation pécuniaire de la 1^{ère} carrière des enseignants de 2^e carrière alors que le barème valorisant la masterisation de la FIE est toujours dans les limbes voire remis en cause et qu'on empêchera la valorisation des détenteurs d'un master en sciences de l'éducation. L'équilibre est donc rompu entre la valorisation des études d'enseignant·e et celle de l'expérience dans le privé.

À retenir

Un·e travailleur/travailleuse qui désire réorienter sa carrière et devenir enseignant·e doit en avoir le droit et la chance. Ce droit et cette chance doivent être liés à une formation solide au métier d'enseignant·e. Sans cela, cela signifierait que les compétences pédagogiques n'ont finalement plus aucune importance.

¹ § 5. À la date fixée par le Gouvernement, l'application des dispositions des paragraphes 1 à 4 s'étend à tous les membres du personnel visés à l'article 1^{er}, alinéa 3 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française.
La date fixée par le gouvernement est identique à celle à laquelle il fixera l'échelle barémique de référence pour les porteurs d'un titre de capacité requis qui possèdent une composante disciplinaire acquise dans le cadre d'un «master en Enseignement section 1, 2 ou 3» délivré dans le cadre du Décret définissant la formation initiale des enseignants adopté en séance plénière le 6 février 2019.

Expert·e·s ?

Que dit la DPC ?

La pérennisation et l'extension du dispositif expérimental des experts (...)

Que savons-nous ?

Les conséquences du dispositif des expert·e·s ne peuvent être comprises que dans le contexte de l'ensemble des mesures qui l'accompagnent. De manière plus générale, le gouvernement entend favoriser les carrières mixtes publiques/privées, valoriser « le mérite et l'expertise » et flexibiliser les conditions de diplômes. Les expert·e·s apparaissent dès lors comme le modèle par lequel il fait pencher un peu plus la balance du côté de l'affaiblissement des exigences de réelles compétences pédagogiques.

À retenir

« Expert » est donc un terme bien trompeur dans la mesure où aucune compétence n'est exigée sur le plan pédagogique. L'Enseignement est et doit rester différent de la formation qui relève du Forem et de l'IFAPME / du SFPME.

Des enseignant·e·s **aussi** dans le qualifiant !

Que dit la DPC ?

*(...) notre enseignement secondaire développera davantage la **formation en alternance** afin de permettre aux élèves **d'apprendre un métier au plus près du terrain avec les outils actuels, aux côtés des professionnels** [...]*

La réforme de l'enseignement qualifiant est un des piliers de ce parcours. En collaboration avec les Régions, le Gouvernement mènera une réforme systémique de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, notamment en renforçant **l'alternance**, l'Enseignement de Promotion Sociale et en clarifiant les périmètres des opérateurs et leur coopération.

Analyse

Les entreprises ne peuvent en aucun cas remplacer les enseignant·e·s comme dans leurs missions et expertise d'apprentissage.

L'alternance serait un gage de qualité selon le gouvernement. Or, les balises y sont moins importantes que dans les écoles. On ne voit, par exemple, pas dans la DPC à quelles obligations spécifiques en matière de formation des tuteurs/tutrices les entreprises devraient se soumettre pour accueillir des apprenant·e·s.

Sous prétexte de valoriser l'alternance, le gouvernement instrumentalise l'enseignement qualifiant (et l'enseignement de promotion sociale) au service des employeurs, de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. L'idée que les entreprises forment mieux que l'enseignement s'inscrit dans la continuation des discours de dévalorisation de l'enseignement qualifiant, survalorisant les connaissances pratiques apprises par la participation à un poste de travail par rapport à l'importance de l'apprentissage des savoirs qui rendent aptes à comprendre la complexité d'un métier, à continuer à apprendre et à être capable de s'adapter à des contextes de travail et des métiers en évolution.

Avec comme prétexte la généralisation de l'alternance, le gouvernement entend transformer les enseignant·e·s du qualifiant en formateurs/formatrices formé·e·s par et dans les entreprises. Ce qui constitue les prémices d'une régionalisation de l'enseignement qualifiant et son alignement sur les standards de la formation professionnelle et en abandonnant petit à petit la composante éducative qui fait pourtant partie intégrante des missions de l'enseignement.

Des moyens, en lien avec les caractéristiques de ses élèves, mis à disposition des enseignant·e·s du qualifiant, y compris en matière de formation professionnelle continue, doivent permettre à cette filière d'assurer ses missions.

Jusqu'à récemment, les certificats admis dans les « fiches-titres » (liste des titres listés pour une fonction) relevaient de la Fédération Wallonie-Bruxelles et, parfois, d'une autre autorité publique, garantissant, dès lors, le caractère équitable, neutre, non-discriminant et transparent, cadré par une réglementation rendue publique et portant sur des contenus approuvés par cette autorité publique. Un pas dangereux a été franchi lorsque la Fédération a accédé à la demande d'un secteur professionnel d'inscrire dans la fiche-titre un « certificat » délivré par ce secteur, sans définition des modalités d'évaluation, de composition du jury et sans possibilité de recours...

À retenir

Les élèves de l'enseignement qualifiant doivent pouvoir compter sur le soutien, l'accompagnement et les compétences d'enseignant·e·s à part entière. Parce qu'il s'agit aussi et avant tout d'enseignement même s'il doit être qualifiant.

La formation initiale des enseignant·e·s rabotée aux trois quarts ?

Que dit la DPC ?

La possibilité, dans le cadre d'une révision de la formation initiale des enseignants, pour les étudiants de dernière année de se voir confier des activités d'enseignement dans le cadre de leurs stages et en privilégiant autant que possible l'organisation de celles-ci en alternance.

Analyse

Cela ne correspond plus du tout à l'idée que l'on se faisait d'un renforcement de la formation initiale.

La rémunération des stages est un leurre servi aux étudiant·e·s en formation initiale. Ils/Elles seront mis en classe pour boucher les trous de la pénurie alors qu'ils/elles sont encore en formation. Beaucoup d'entre eux/elles seront mis·e·s en difficulté et tout ce qu'ils/elles risquent d'y apprendre, c'est un sentiment d'incompétence. Si de nouveaux/nouvelles enseignant·e·s quittent le métier dans les premières années, c'est notamment parce que leur formation initiale n'a pas été suffisante pour qu'ils/elles se sentent à l'aise en classe. C'est la raison pour laquelle la réforme de la formation initiale vise à renforcer cette formation. L'allongement de la formation à quatre ans vise à augmenter l'expertise des nouveaux/nouvelles enseignant·e·s que l'octroi d'un master doit pouvoir certifier.

Que va changer la rémunération des stages ? La rémunération change le stage en activité professionnelle. Les exigences portent sur ce que l'employeur (l'école) demande et non plus seulement sur ce que la formation initiale demande. L'enjeu n'est plus l'apprentissage, l'enjeu devient la prise en charge des classes, alors que le stagiaire est censé être toujours en formation. Ceci pourra de plus servir d'argument pour rétrograder le master des enseignants et leur contester le droit à une amélioration de leur barème.

Si le gouvernement se préoccupait vraiment des étudiant·e·s en stage et de la qualité de leur formation, plutôt que de leur faire miroiter une rémunération que l'on pressent dérisoire, il s'assurerait :

- ▶ d'un renforcement de la qualité de l'accompagnement et de la supervision des stagiaires, notamment en facilitant l'accès à la formation des maître·sse·s de stage ;
- ▶ de la reconnaissance, dans le temps de travail et la rémunération des maître·sse·s de stage, du travail d'accompagnement réalisé ;
- ▶ du renforcement des possibilités de feed-back théoriques par l'école de formation initiale en cours de stage.

À retenir

Si le stage long en dernière année n'est rien d'autre qu'un intérim de longue durée, où se situe l'amélioration de la formation initiale des enseignant·e·s ? En quoi ce stage long va-t-il faire en sorte que les jeunes soient mieux armés face au métier et éviter qu'ils ne le quittent prématurément ?

Conclusion

La lutte contre la pénurie est un prétexte pour prendre des mesures qui vont diminuer le niveau de formation – et donc de compétence – des enseignant·e·s.

C'est donc la qualité de l'enseignement et les apprentissages des élèves qui sont mis en danger. Dans un contexte d'inégalité scolaire, on peut craindre que ce sont les élèves les plus défavorisés qui seront les plus impactés.

Actualité

Le gouvernement s'est penché, juste après les élections communales et provinciales, sur la traduction budgétaire de la DPC, en particulier pour 2025.

Des mesures ont été annoncées lors d'une conférence de presse et un avant-projet de décret-programme (= mesures budgétaires) a été voté / devrait être voté peu par le parlement de la FWB.

Alors que le gouvernement prétend protéger la FWB et en particulier l'enseignement (obligatoire et supérieur), on constate non seulement que c'est bien l'austérité qui est à l'œuvre mais qu'en plus que certaines cibles sont véritablement matraquées.

Enseignement qualifiant

- Diminution linéaire du NTPP : – 3 %
- *Le nombre de périodes-professeurs résultant des calculs ... ne peut toutefois être utilisé qu'à concurrence de 97%.*
- Restriction du périmètre : envoi d'élèves vers autres opérateurs
 - Sauf exceptions, fin des 7TQ
 - Limitation des 7P aux élèves sans CESS
 - Exclusion de l'enseignement des élèves majeurs non inscrits l'année précédente et à plus de 2 ans de la certification : non-inscription en 3e et 4e

Moyens des écoles de l'enseignement organisé

- *Le taux de subventionnement de l'enseignement subventionné s'établira à 92% d'ici 10 ans du financement du réseau organisé.*
Rattrapage en partie réalisé sur le dos des écoles de WBE
- 2025 => 2034 : - 1% par an pour l'organisé obligatoire

Bâtiments scolaires

- Diminution de 2% de chacun des fonds des bâtiments scolaires
- Report du 4^e appel du plan d'investissement exceptionnel

Moyens des institutions d'enseignement supérieur

Diminution à hauteur de 6,5 millions

Étudiants étrangers

Augmentation du minerval

Organismes publics

- Institut de Formation Professionnelle Continue : non-indexation de 2025 à 2029
- Wallonie-Bruxelles Enseignement : – 2 millions en 2025 et non-indexation de 2025 à 2029
- Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur : diminution importante des moyens et non-indexation
- Fonds national de la Recherche Scientifique : – 1,5 million et non-indexation de 2025 à 2029