

AVIS DE LA COCOFIE N°2024-01

8 FÉVRIER 2024

AVIS RELATIF À LA GESTION DE LA PÉNURIE DES ENSEIGNANTS CONTRIBUTION DE LA COCOFIE

01. RÉTROACTES

À plusieurs reprises, les deux ministres chargées de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles ont sollicité l'avis de la COCOFIE sur des pistes concrètes de solution quant à la gestion de la pénurie d'enseignants.

Avant toute proposition, la COCOFIE souligne l'importance d'énoncer les pistes sur base de données statistiques et de résultats de recherche pour appréhender la problématique en évitant un simplisme réducteur. Des bases bibliographiques mettent déjà à disposition des données objectives.

À titre non-exhaustif :

- » ARES. (2024). Tableaux statistiques sur les inscriptions en Bac 1 dans les nouvelles formations de la RFIE en 2023-2024. Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur.
- » Dupriez, V., Perisset, D. & Tardif, M. (Dir.) (2023). Les pénuries dans l'enseignement : Marchés du travail, attractivité et expériences. Presses de l'Université Laval.
- » FW-B. (2022). Les indicateurs de l'enseignement. 17e édition. Fédération Wallonie-Bruxelles.
- » ...

Il serait important, à l'avenir, de faciliter l'accès à ces données à la COCOFIE via les structures appropriées, qu'il s'agisse des résultats de recherches commanditées par un membre du gouvernement dans le cadre des travaux préparatoires aux mesures du Pacte, ou les données dont disposent les services de l'administration générale de l'enseignement en charge de matières dont la COCOFIE doit se saisir pour rendre avis.

En préalable et comme principes de base, la COCOFIE souligne que ses propositions reposent tant sur la réelle activation de décisions prises par le gouvernement actuel et déjà traduites dans des textes légaux que sur le respect strict des priorités développées dans le décret réformant la formation initiale des enseignants. Certaines propositions sont le prolongement de l'avis n°3 de la COCOFIE, communiqué aux deux ministres de l'enseignement.

Certaines propositions relèvent d'une vision à court terme, par définition et obligatoirement transitoires, d'autres doivent être envisagées de façon pérenne et structurelle et s'inscrire dans une politique globale de gestion des ressources humaines des membres du personnel de l'enseignement en Communauté

française. Quelles que soient les pistes évoquées, une communication accrue et un travail concerté entre les deux ministres de l'enseignement, leurs cabinets et administrations, sont indispensables.

02. INTRODUCTION

La pénurie des enseignants¹ n'est pas un phénomène nouveau ; elle est même cyclique. Elle est largement constatée actuellement même si elle varie selon les lieux et les périodes de l'année.

Les chiffres d'inscriptions dans les études de FIE montrent une courbe descendante depuis plusieurs années. Il est néanmoins difficile de faire la part des choses entre ce constat et les effets des composantes de la RFIE, nouvellement implémentée.

À titre d'exemple, les données recueillies par l'ARES sur les inscriptions en BA1, pour l'année académique 2023-2024, première année de l'implémentation de la RFIE, permettent déjà d'anticiper des problèmes majeurs pour l'avenir, qui se cumuleront avec les problèmes actuels, notamment en ce qui concerne les nouvelles disciplines reprises dans les nouvelles grilles et référentiels du Tronc commun du Pacte.

03. ANALYSE

Quelles mesures, à quels moments et comment ?

Avant de proposer des pistes de solutions, il est important de souligner qu'il n'y a pas un facteur explicatif à la pénurie, mais plutôt différents paramètres demandant des actions d'ordres différents et complémentaires.

Il est donc important de structurer les pistes de solutions selon une logique de temps, mais aussi en tenant compte du projet professionnel des candidats-enseignants.

1. Anticiper les choix professionnels et donc d'études

- » **Informier davantage et donc apporter un soutien à l'orientation** : l'élaboration d'un projet d'études, d'un projet professionnel, d'un projet de vie est progressive. C'est une réflexion qui implique des recherches d'informations, des confrontations avec des acteurs, des expériences, ... En termes d'informations, il est essentiel que les élèves de l'enseignement secondaire supérieur, souhaitant poursuivre leur parcours dans l'enseignement supérieur pédagogique, soient au courant des différentes offres, aient l'occasion de se renseigner, de comparer ... La visibilité des nouveaux contenus du Tronc commun mérite d'ailleurs une attention particulière. Cette information doit mettre en évidence les éléments stimulants du métier d'enseignant, son utilité sociale, mais aussi la valeur ajoutée réelle d'une formation indispensable pour exercer une profession pour laquelle une formation solide est incontournable.

¹ L'emploi des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épique en vue d'assurer la lisibilité de ce texte, nonobstant les dispositions du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

La promotion médiatique des études doit éviter une vision simpliste ne correspondant pas aux réalités sociologiques de l'enseignement. Comme pour tout métier, le choix de s'inscrire ou non dans une filière est étroitement lié aux représentations. Les propos actuellement véhiculés comme le manque de reconnaissance sociale des enseignants, le manque de valorisation de leur travail trop vite caricaturé via les congés, mais aussi parfois l'image du métier véhiculée par les enseignants eux-mêmes ... ne participent évidemment pas à l'attractivité de la fonction. Or, Il s'agit de créer des conditions pour que celle-ci soit forte. Cela passe notamment par des messages politiques, y compris dans les discours des responsables politiques. Quelle que soit la communication-promotion, elle doit mettre en évidence les liens entre les enjeux de la scolarité, le développement de chaque apprenant et l'opportunité pour tout citoyen de trouver une place dans la société en disposant des outils nécessaires à son développement personnel et à sa contribution à un projet sociétal collectif. À cet effet, les entreprises de communication mandatées pour préparer cette communication devraient s'enrichir d'avis de professionnels maîtrisant l'offre et les niveaux d'enseignement.

2. Former des professionnels de l'enseignement dans une continuité de formation initiale, d'entrée dans la profession et d'évolution en cours de carrière

- La RFIE et les avis de la COCOFIE contribuent à une qualité de formation initiale permettant de renforcer les synergies entre opérateurs pour mettre en adéquation la formation initiale avec les réalités de terrain :

- » **Intensification des relations** entre les opérateurs de FIE et les écoles de l'enseignement obligatoire, notamment par les nouveaux accords de collaboration qui balisent davantage les partenariats et les attendus de part et d'autre. Il est nécessaire de décloisonner les niveaux d'enseignement tout en préservant la garantie d'une formation de qualité. Pour atteindre ce niveau de qualité, chacun des partenaires doit se sentir responsable de la FIE. Cela passe par une volonté politique claire de soutien à la mise en œuvre de collaborations concrètes apportant une plus-value à chacun des partenaires de la FIE.
- » **Nécessaire formation et professionnalisation** des praticiens accueillant les étudiants de FIE par la formation de maître de stage (certificat en encadrement de stages) et de référent pour l'accueil (cf. Avis n°2023-03 de la COCOFIE).

- Créer des conditions favorables au maintien dans le métier

- » **L'insertion dans la vie professionnelle** : il existe des réalités rendant l'entrée dans le métier moins aisée. L'enseignant-débutant peut ainsi être confronté à un manque de stabilité, à des classes ou des horaires difficiles, à des remplacements/intérim de courte durée, à la non-transmission de documents de la part de l'enseignant remplacé ou l'imposition absolue de ceux-ci... Ces difficultés peuvent se comprendre vu la complexité du métier et les différences entre les organisations des différents établissements rencontrés en début de carrière. Toutefois, l'invisibilité du « novice de passage » dans un intérim court ou pour quelques heures dans un établissement, voire son isolement face à ces difficultés, participe à l'abandon de carrière précoce par certains enseignants. La stabilisation statutaire devrait être plus rapide qu'actuellement.

Comme précédemment mentionné, les conditions positives de l'accueil sont primordiales. Plusieurs éléments facilitateurs sont épinglés par la COCOFIE : le travail collaboratif, l'accompagnement d'un enseignant référent, des supports pédagogiques partagés, des outils sur la gestion de la classe. Déjà présents dans certains établissements, il est essentiel que ces éléments soient structurels et renforcés.

- » **Des incontournables** : il est fréquent que les représentations des stagiaires ne correspondent pas à la réalité. Ils imaginent que la fonction enseignante est de préparer des cours et ensuite de les enseigner. La gestion disciplinaire de groupes peut poser problème. Pour les enseignants novices en réorientation professionnelle, la formation est essentielle pour leur permettre d'être suffisamment armés pour faire face aux réalités de la classe, des groupes et des écoles.
- » **Le maintien dans la profession** : comme pour tout métier, les conditions de travail contribuent au maintien ou non dans la profession. L'attractivité du métier ne sera optimisée qu'avec des politiques qui visent à la fois à améliorer les conditions de travail et à augmenter les rémunérations, en particulier lors de l'entrée dans le métier. Cela passera aussi par une plus grande stabilité d'emploi particulièrement nécessaire en début de carrière, par de meilleures normes d'encadrement des élèves, par une juste reconnaissance barémique des titres et de son évolution. En début de carrière, un soutien à l'enseignant débutant serait d'avoir une charge de travail dans et hors classe appropriée. Par ailleurs, la gestion des attributions devrait être conçue en « vraie » gestion des ressources humaines notamment pour créer des conditions positives et progressives d'entrée dans le métier des nouveaux enseignants.

3. Assurer des conditions acceptables pour la reconversion professionnelle des enseignants impactés par la création du Tronc commun et les nouvelles grilles

- » Des **possibilités d'élargissement** en matière de certains titres requis.
Avec l'arrivée du Tronc commun, de nouveaux cours et donc de nouveaux référentiels sont introduits. Tous les enseignants doivent y être formés. Cette situation implique d'examiner les élargissements possibles en matière de titres requis et de reconsidérer les besoins de formations. À titre d'exemple, les composantes de contenus du cours de Formation Manuelle, Technique, Technologique et Numérique dépassent largement les contenus actuels liés aux bacheliers et masters dont l'organisation conditionne l'accès à l'habilitation de la Section 3 FMTTN (cf. Avis n°2023-01).

En ce qui concerne les élargissements possibles en matière de titres requis, une première piste serait de créer de nouvelles fonctions. Néanmoins, la création de nouvelles fonctions débouchera sans doute sur une moindre utilisation en 4^e année de l'enseignement secondaire de fonctions existantes, ce qui n'est pas idéal. Pour aborder cette piste, il est nécessaire de cibler le degré de spécialisation, le niveau de spécificité souhaité dans le Tronc commun, mais aussi le niveau de spécificité qui sera attendu dans l'enseignement secondaire supérieur (« Après Tronc commun »).

» Des **scénarios possibles** pour des formations

Masterisation (notamment par la mise en œuvre de l'article 75 du décret FIE et de l'article 111 du décret Paysage) : ce scénario (éventuellement transitoire ?) permettrait d'envisager un master en enseignement accessible notamment par valorisation des acquis de l'expérience, afin de composer un programme particulier pour le public spécifique qui souhaite effectuer une reconversion professionnelle. Il ne s'agit pas de créer un nouveau master, mais bien d'aménager l'existant tel que défini par le décret FIE, ainsi que l'accès à celui-ci.

Ce programme ne causerait pas de surcoût au niveau de l'enseignement supérieur si les conditions d'accès complémentaires sont pensées en adéquation avec les unités d'enseignement du bachelier en enseignement qui composent les programmes d'études actuels.

Il est essentiel que ce master permette de faire cohabiter sereinement les membres du personnel des établissements scolaires et les enseignants fraîchement diplômés des cursus de la RFIE, pour éviter les conflits déjà présents actuellement entre les titulaires d'un bachelier et les titulaires des masters en sciences de l'éducation.

Il ne s'agit pas non plus de créer une formation moins développée pour ce public particulier, mais bien d'aménager l'existant, tout en veillant à atteindre le niveau 7 du CFC.

Formation continue ou différents modules ou combinaison de modules en fonction des différents cas de figure.

Les enseignants qui doivent se réappropriier de nouveaux référentiels pourraient le faire en formation continue avec des aménagements pensés en fonction de leur horaire. La reconnaissance de la formation continue est dès lors importante. Néanmoins, comme mentionné ci-dessus, des propositions de filières parallèles ne doivent pas dévaloriser la filière initiale.

Travail en école ou entre écoles : la piste du travail collaboratif est également suggérée. Elle dépend de la bonne volonté entre collègues. C'est une piste qui pourrait être organisée de manière structurelle en collaboration avec les hautes écoles et les universités dans le cadre, entre autres, de recherches collaboratives.

4. Faciliter les accès aux formations d'enseignants (réorientation professionnelle)

- » Pour des candidats de seconde carrière (réorientation professionnelle), mais aussi pour des enseignants diplômés occupant un poste en Titre suffisant ou Titre en pénurie.

Il est essentiel de créer des dispositifs qui soutiennent les initiatives pour faciliter les accès aux métiers de l'enseignement tout en respectant les prescrits légaux, les « territoires des opérateurs de FIE » et de FC. Une politique volontariste de passerelles réalistes et attractives devrait être encouragée par le gouvernement. Selon les cas de figure, le type d'opérateurs (Haute École, Université, ESAHR, Promotion Sociale) le plus approprié sera activé. Il est donc essentiel de mettre rapidement en œuvre l'article 75 du décret FIE et, partant, que le Gouvernement prenne l'arrêté d'application prévu par ce dernier et selon les modalités prévues par ce dernier. L'application de cet article, suppose non seulement un avis de

l'ARES à propos d'éventuelles valorisations pour les personnes diplômées dans le cadre défini par le décret du 12 décembre 2000 ou d'un grade équivalent obtenu dans le cadre d'une législation antérieure à ce même décret, mais aussi une décision du Gouvernement, de manière à éviter des concurrences stériles entre opérateurs. Au plus tard à la rentrée 2026, ces personnes auront en effet accès aux études de second cycle correspondantes. Il convient d'anticiper ce possible afflux (potentiellement plusieurs dizaines de milliers de candidats actuellement titulaires d'un bachelier) et de le préparer avec les opérateurs. En effet, s'il s'agit bien de favoriser la valorisation d'expérience et/ou de titres, selon le décret, il ne peut s'agir d'une simple assimilation d'un grade de premier cycle, obtenu selon une législation antérieure, à un grade de second cycle, obtenu selon la nouvelle législation. Cela suppose d'envisager le financement rendu nécessaire par cet afflux au risque de déséquilibrer complètement le financement ordinaire des opérateurs. »

- » Des aménagements juridico-administratifs doivent être créés dont l'élargissement des accès au congé-éducation.

04. PROPOSITIONS DE PISTES

Des échanges en COCOFIE et en considérant les constats listés ci-dessus, il ressort à la fois l'obligation de déployer rapidement plusieurs actions, d'examiner des mesures transitoires à plusieurs niveaux, mais aussi d'envisager des balises pérennes.

1. Anticiper les choix professionnels et donc les choix d'études

Augmenter l'attractivité du métier notamment en communiquant positivement sur :

- » La diversité des facettes du métier qui favorise des représentations objectives
- » La richesse des relations humaines et pédagogiques
- » L'implication dans le développement cognitif et dans la formation des apprenants
- » L'intérêt social et sociétal de l'École et du métier d'enseignant
- » La richesse des actions professionnelles de l'enseignant et sa liberté d'action pédagogique
- » Le travail en équipe et la dynamique collective du métier d'enseignant
- » La révision de la formation (montrer les nouveautés du profil, ...)
- » Le barème des nouveaux masters en enseignement (l'évolution barémique en cours de carrière pourrait être réfléchie dans une autre logique que l'actuelle)
- » Les conditions d'accès à la profession et les perspectives d'évolution en cours de carrière (en tenant compte des pistes listées ci-dessous dans le cadre du point 3. « Assurer des conditions acceptables pour la reconversion professionnelle des enseignants impactés par la création du Tronc commun et les nouvelles grilles »)
- » L'accès et la reconnaissance de la formation continuée et donc sur les possibilités de développement professionnel pour contrecarrer une vision répandue de la carrière plane
- » Le travail en équipe et la dynamique collective

2. Former des professionnels de l'enseignement dans une continuité de formation initiale, d'entrée dans la profession et d'évolution en cours de carrière

L'anticipation de l'insertion dans la vie professionnelle (FIE)

- » Le stage long est une réelle opportunité pour permettre à l'étudiant d'appréhender la complexité du métier tout en étant toujours en formation. Il conviendra d'en fixer le cadre local (le cadre général existe dans le décret RFIE) afin de s'assurer de sa réelle exploitation non seulement pour les apprentissages pédagogiques, mais aussi pour la découverte des autres facettes du métier. Les accords de collaboration devraient contractualiser ces modalités et en garantir la bonne gestion.
- » Il est indispensable pour garantir la qualité de cet accompagnement d' :
 - assurer la formation des maîtres de stage, des formateurs d'enseignants et des enseignants praticiens ;
 - assurer une reconnaissance et une juste rémunération des maîtres de stage et des référents académiques.

L'insertion professionnelle et le maintien dans la profession

Créer des modalités d'accompagnement :

- » Activer, dans toutes les écoles, des référents « accueil des novices » en dehors du cadre des missions collectives
- » Être attentif aux attributions du novice afin de ne pas le placer d'emblée dans de mauvaises conditions de travail
- » Faciliter son accès aux données administratives et faciliter la mise en ordre de son dossier
- » Garantir une communication entre les directions concernées par un partage de charge d'un enseignant novice afin de réduire au maximum les déplacements et le stress générés par le partage de sa charge sur plusieurs implantations d'écoles. Créer les conditions, par ces communications, d'une stabilisation de l'emploi du novice entre plusieurs écoles dans une zone géographique « raisonnable »
- » Créer « des lieux tiers » où le novice peut partager son vécu, ses découvertes et ses difficultés (interventions externes)

3. Assurer des conditions acceptables pour la reconversion professionnelle des enseignants impactés par la création du Tronc commun et les nouvelles grilles

- » Informer les enseignants sur les modalités pratiques de la reconversion (l'inquiétude actuellement vécue sur le terrain est particulièrement importante).
- » Offrir (et clarifier) des possibilités de reconversion et des garanties en termes de rémunérations.
- » Examiner la pertinence du caractère obligatoire (ou non) de la reconversion (par exemple, un PO pourrait préférer maintenir un enseignant dans sa fonction).
- » Lister tous les titres et examiner le tableau des transformations
- » Stabiliser les titres, examiner la piste du « basculement » et donc le passage d'une période transitoire à une situation pérenne.
- » Identifier de façon précise les situations demandant un complément de formation ou une nouvelle formation. À titre d'exemples non exhaustifs : un enseignant Français-Sciences humaines nommé en Sciences Humaines, un AESI Histoire qui passerait de Titre Requis à Titre Suffisant mais aussi un étudiant qui est aujourd'hui diplômé avec les *anciens* grades, ...
- » Proposer au membre du personnel à qui il manque l'un ou l'autre volet pour assurer la prise en charge d'un nouveau cours de l'acquérir, moyennant plusieurs configurations/modalités : une formation complémentaire, une masterisation, un ou des modules ou combinaison de modules adapté(s) au curriculum du MDP, une formation en cours de carrière dans le cadre d'un développement professionnel, ... La piste du travail collaboratif doit être également envisagée. Elle pourrait être organisée de manière structurelle en collaboration avec les opérateurs de l'enseignement supérieur.
- » Réfléchir aux règles d'une masterisation (via le système de la VAE dite « passerelle », à la validation des compétences) : les enseignants qui possèdent un titre pédagogique devraient pouvoir bénéficier d'une possibilité de reconversion avec une valorisation de ce qui est déjà certifié (VAE). Cette mesure doit passer par la mise en œuvre et l'application de l'article 75 du décret FIE. Les modalités de ces passerelles devraient être réalistes pour des personnes en activité professionnelle et pour l'enseignement supérieur, sans oublier certaines implications pratiques, mais qui ont une incidence administrative, réglementaire et/ou décrétable (horaire décalé, ...).
- » Organiser la reconversion dès l'année prochaine pour éviter d'accentuer la pénurie. Aménager les horaires pour permettre aux formations d'être accessibles (adapter la logique de reconversion et l'entamer dès maintenant pour être prêt en 2026). Des jours sont prévus dans les CAD.

4. Faciliter les accès aux formations d'enseignants

Créer de réelles conditions, acceptables pour les candidats, d'accès aux études d'enseignants en horaire décalé :

- » Pouvoir appliquer deux grilles différentes pour horaire de jour et horaire décalé (cadre du décret Paysage de l'enseignement supérieur). Cela permettrait une organisation modulaire et des combinaisons de modules, selon l'orientation, afin de réduire les coûts. Permettre de déroger au décret Paysage (une seule grille par opérateur pour un cursus). Une formation modulaire permet de la souplesse dans la chronologie des unités à capitaliser et une durée plus longue durant laquelle les acquérir. Cette souplesse doit être envisagée avec une visibilité de cet engagement dans une formation (qui dit visibilité dit reconnaissance...).

- » Améliorer et assouplir le cadre de congé (rémunéré) en collaboration avec le FOREM. La principale difficulté est d'obtenir le statut d'étudiant afin de pouvoir assurer les stages en journée, même si les cours se donnent hors des heures de travail, par exemple, en fin de journée. Pour information, actuellement, certains étudiants en reconversion professionnelle sont amenés à démissionner de leur travail (dans un autre secteur) voire à se placer sous certificat médical pour pouvoir assumer leurs stages ou passer leurs examens.
- » Développer une organisation modulaire. La prise en compte de l'ensemble de la charge par une organisation modulaire permettrait à chaque étudiant de capitaliser des unités de formation au fil d'une carrière professionnelle en construction ou en reconversion. La reconnaissance de son statut d'étudiant est nécessaire pour rester prioritaire dans son PO ou garder ses avantages sociaux.
- » Créer des possibilités de remplacement au sein même des écoles. Il s'agirait de permettre à des enseignants en Titre suffisant ou en Titre de pénurie de changer de degré d'enseignement au sein de leur école. Aussi, ne serait-il pas souhaitable de permettre à ces enseignants de réaliser une partie de leur stage dans leur école même si cette situation n'est pas sans risque pour les différents acteurs ? Cela occasionne en effet des mouvements au sein du personnel de l'école.
- » Avoir une visibilité médiatique positive de la formation et du métier.
- » Ouvrir la réflexion sur la pénurie touchant les cours de langues modernes, eu égard à la décision politique d'avancer les cours de langue dans le cursus des élèves. La COCOFIE pourrait se pencher ultérieurement sur différentes pistes de solution, à court, moyen et long termes, pour endiguer cette pénurie particulière, en examinant notamment la possibilité d'inclure, dans le cadre du cursus en enseignement section 2, des modules relatifs aux langues modernes ou la mise en place d'un certificat dédié à la didactique des langues modernes.

**Ces propositions doivent être pensées dans le temps. Elles doivent constituer des mesures transitoires (concessions obligées) c'est-à-dire être limitées dans le temps et être réévaluables. Si la conversion a un coût, elle ne peut durer des années. Un basculement doit être prévu à un temps T.
En d'autres termes, garder le fonctionnement existant avec des possibilités de reconversion jusqu'au moment du basculement.**