

# 8

## Dynamiser la carrière des enseignants



### DES CONSTATS

Le métier d'enseignant connaît de profonds et rapides changements liés aux mutations de la société : les publics des écoles se modifient, les exigences et l'investissement des parents dans la relation éducative changent leur rapport à l'école, le développement des technologies modifient progressivement les modes de transmission des savoirs et les modes d'acquisition des compétences. Les enseignants doivent faire face à des exigences croissantes qui demandent une série

de compétences nouvelles.

D'autre part, les pénuries dans certaines disciplines et les départs à la retraite des enseignants de la génération du babyboom vont augmenter la demande d'enseignants et de formateurs qualifiés à tous les niveaux. Cette situation impose de rendre la profession plus attrayante, afin que le cadre en personnel soit garanti pour pouvoir assurer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

Or, en Fédération Wallonie-Bruxelles, les conditions d'exercice de la fonction

aujourd'hui souffrent d'un manque de dynamisme :

- l'ancienneté est la seule source de progression salariale ;
- le régime d'évaluation est embryonnaire et est couplé au caractère définitif des nominations;
- le temps de présence à l'école tend à se confondre au temps de prestation devant la classe;
- une demande de mobilité fonctionnelle et professionnelle est non satisfaite. ■

### NOS PROPOSITIONS

Pour le SeGEC, quatre débats sont nécessaires. Il convient de réfléchir à :

- des incitants et des procédures appropriés pour attirer et maintenir les meilleurs éléments vers les formations qui conduisent à l'enseignement;
- des mécanismes de mobilité interne (accès à d'autres fonctions) et externe (en direction ou en provenance d'autres secteurs d'activité);
- des processus professionnels d'évaluation individuelle, référés à une conception actualisée des carrières et des parcours professionnels;
- la définition de la charge notamment pour y intégrer d'autres missions que le face à face en classe.

Ce travail de renouvellement de la carrière des enseignants est d'autant plus nécessaire que la durée de carrière augmente et que les attentes professionnelles des jeunes adultes changent : ils sont en attente d'un parcours professionnel varié, où la mobilité interne et externe leur permet d'éviter l'essoufflement du milieu de carrière et le désinvestissement de fin de carrière. ■

1. Les priorités 1 à 6 ont été présentées dans les numéros de novembre (n°83, pp. 5-7), décembre 2013 (n°84, pp. 6-7) et janvier 2014 (n° 85, pp. 6-7).



Photo : Conrad van de Weirde