

Pénurie d'enseignants : pas (encore) de réelle amélioration en vue...

Marie-Noëlle LOVENFOSSE

Qu'il vienne des fédérations de pouvoirs organisateurs (P.O.) ou des représentants des directions, du fondamental ou du secondaire, le constat est le même : la pénurie d'enseignants est là et bien là. Et la contagion s'étend à la fonction de direction, qui attire trop peu de candidats. Entre souhaits de simplification et demandes d'assouplissements des procédures, les principaux intéressés plaident pour une vraie prise en compte des difficultés rencontrées au quotidien.

“ La pénurie ne cesse de s'accroître d'année en année, de mois en mois, tempête **Alain KOEUNE**, directeur du Collège Notre-Dame de Bellevue (Dinant) et président de la FEADI¹ Les enquêtes que nous effectuons régulièrement auprès des écoles secondaires montrent qu'à période égale, le nombre d'heures non attribuées à des professeurs dans les écoles a triplé ! Et la liste officielle des fonctions en pénurie prend des proportions impressionnantes. » Si le décret Titres et Fonctions ne cause pas la pénurie, il la renforce grandement, expliquent les principaux intéressés. Ils ne contestent pas le sens de ce texte visant à recentrer les engagements sur la formation initiale des enseignants, mais ils regrettent amèrement que ce principe conduise à un éclatement de charges compliquant le recrutement. « Les personnes nommées avant l'application du décret donnent généralement plusieurs matières, constate **Luc DE WAEL**, conseiller au Service P.O. du SeGEC. Et quand elles doivent être remplacées, il faut faire appel à plusieurs intérimaires. » Quant à la lourdeur des démarches à entreprendre, elle est soulignée par l'ensemble des intervenants interrogés, qui pointent du doigt la plateforme centralisée Primoweb. « Le côté bureaucratique du processus de recherche d'intérimaires est tellement contraignant, reprend **L. DE WAEL**, que, pour un remplacement de courte durée, on en arrive à ne plus entamer de démarche. Par ailleurs, Primoweb a modifié le mode de fonctionnement des candidats professeurs, qui ne se préoccupent plus d'envoyer leur CV directement aux écoles. Ils s'inscrivent sur la

Une dynamique d'école qui donne envie d'y rester

Olaf MERTENS est le directeur de l'Institut de la Providence à Champion (Namur), qui propose de l'enseignement secondaire général. S'il connaît tout de même des problèmes de pénurie d'enseignants en cours d'année, il s'efforce, avec toute son équipe, de faire le maximum pour assurer une ambiance sereine dans son école et ôter aux enseignants l'envie d'aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte. « Pour avoir visité des écoles un peu partout dans le monde, explique-t-il, j'ai pu me rendre compte que si on veut faire en sorte d'améliorer le bien-être des étudiants, il faut d'abord veiller à celui des enseignants, notamment grâce au développement d'un leadership participatif. Il y a 5 ans, je les ai réunis et je leur ai dit « On peut remettre tout en question, je vous propose de reconstruire ensemble l'avenir de notre établissement ». Plusieurs professeurs ont exprimé le souhait d'améliorer l'ambiance de l'école et l'accueil des jeunes enseignants. » Des approches spécifiques ont été mises en route. Des équipes gèrent, en autonomie, des projets récurrents au sein de l'établissement. 4 groupes ont été constitués : accueil et suivi, réforme de la problématique évaluation au 1^{er} degré, motivation au 2^e degré, orientation au 3^e degré. Pour l'accueil et l'accompagnement des nouveaux enseignants, diverses initiatives ont été prises : contact avec les nouveaux enseignants fin août pour rencontrer l'équipe de professeurs qui va les accompagner, ateliers pendant l'année scolaire sur divers thèmes (Comment préparer la première rencontre parents-professeurs ? Comment préparer les premiers conseils de classe ?), rencontres régulières avec la sous-directrice pour faire le point et voir s'ils se sentent bien dans l'école, etc. « Il faut aussi pouvoir accompagner et rassurer tous les enseignants face à l'évolution attendue des pratiques pédagogiques, qui n'est pas si évidente que cela. Dans ce cadre, les CAP (communautés d'apprentissage professionnel) où enseignants débutants et plus anciens se retrouvent autour d'un thème commun avec l'objectif d'essayer d'améliorer la réussite scolaire, permettent à chacun de se rendre compte que les mêmes inquiétudes et difficultés peuvent être partagées par tous. Nous avons aussi fait évoluer le rôle des éducateurs. Cette dynamique est vraiment très porteuse. Si un directeur croit qu'il peut tout gérer seul tout le temps, je ne donne pas cher de sa peau ! J'ai la chance d'avoir un conseil d'administration convaincu que les infrastructures sont importantes, mais qu'il est tout aussi nécessaire de pouvoir répondre aux demandes des enseignants et de leur proposer les meilleures conditions de travail possibles. Nous allons rénover complètement la salle des professeurs, en prévoyant un tout nouvel espace permettant plus facilement la concertation. Et il est vraiment utile de les accompagner et de les soutenir, le cas échéant, face à la pression parentale parfois un peu lourde. Certains indicateurs nous permettent de penser que nous sommes dans le bon et que les enseignants se sentent bien. Il y en a d'ailleurs peu qui quittent l'école. Il est important de partager des valeurs, d'avoir une vision claire de ce qu'on veut faire, de se fixer des pistes de développement et de respecter chacun dans sa spécificité. »



plateforme, puis ils attendent. Le directeur se retrouve quasiment dans la position de supplier le candidat de venir travailler dans son établissement. »

Effets pas si secondaires

La situation évoquée plus haut engendre de nombreux effets négatifs. « Un certain nombre d'enseignants quittent la fonction parce qu'ils en ont marre de voyager entre plusieurs établissements pour compléter leur horaire et qu'ils n'ont pas la possibilité d'être stabilisés dans une école, commente A. KOEUNE. Sans compter que cette priorisation des titres requis et suffisants rend le système particulièrement complexe à comprendre et ne favorise ni la rapidité d'engagement, ni sa clarification. C'est un réel frein dans une période où on n'a vraiment pas besoin de ça ! » À cela s'ajoute la nette diminution du nombre de jeunes prêts à s'engager dans des études conduisant à occuper un poste dans l'enseignement. C'est ce que confirme **Stéphane VANOIRBECK**, directeur du Service des P.O. du SeGEC : « Il faut bien constater une forte diminution du nombre de candidats enseignants dans les Hautes Écoles. Et, avec l'allongement annoncé de la forma-

tion initiale, on sait qu'il y aura une année où aucun futur enseignant ne sortira, ce qui va encore accentuer les difficultés des établissements. On en est aujourd'hui à devoir recruter, pour des écoles de Bruxelles, des personnes qui viennent d'Arlon ou Virton et il n'est pas rare que certains posent leurs conditions : « Je viens si j'ai un temps plein », « J'accepte si c'est pour 3 mois au moins » ou « OK si vous me payez un appartement ». La distance domicile-travail, c'est un problème que connaît bien **Christine TOUMPSIN**, directrice de l'Institut Notre-Dame-Fiennes à Anderlecht (fondamental). « C'est la principale raison qui pousse certains enseignants à quitter mon école, observe-t-elle. Le train, les embouteillages, c'est lourd. La fatigue des trajets s'ajoute à celle de la journée de travail et, quand on a une vie de famille, ce n'est pas ce qu'on souhaite ». Quant à L. DE WAEL, il remarque qu'on se permet aussi de rompre plus rapidement la parole donnée. « On dit oui à une proposition d'emploi, mais si une offre plus intéressante arrive, on n'hésite pas à lâcher la première. C'est compréhensible, mais tout cela finit par avoir une influence sur le moral des directions, fatiguées de devoir faire

face à des absences de plus en plus difficiles à solutionner. »

Les directions ont le blues

« Les démarches administratives sont particulièrement lourdes, déplore Chr. TOUMPSIN. Je plaide pour une simplification des textes et pour la mise en place de dispositions qui nous facilitent la vie plutôt que l'inverse. Qu'on arrête de nous rajouter des couches et qu'on nous laisse faire notre travail de la meilleure manière qui soit, sans nous inventer sans cesse de nouvelles contraintes, de nouvelles lubies, et qu'on prenne aussi en considération le métier des directions, qui est loin d'être de tout repos. Il y a des choses tout à fait intéressantes dans ce qu'on nous propose, mais cela ne cesse pas et on n'a pas le temps de digérer une nouveauté que la suivante arrive. Ce serait bien de reconnaître la pénibilité de notre métier, de nous laisser le temps de mettre des choses en place avant de nous en ajouter de nouvelles. »

A. KOEUNE reconnaît, quant à lui, que des assouplissements ont été mis en place l'an dernier pendant une période limitée et que la disparition du PV de carence avait facilité la tâche des directions.

« On sent qu'il y a une volonté de prendre en compte les difficultés des écoles, mais nous considérons qu'il est possible d'aller plus loin, insiste-t-il. Dans une période particulière comme celle que nous vivons, nous demandons une simplification complète du système à tous les niveaux. Le Cabinet de la Ministre de l'Éducation nous entend et essaie d'améliorer le processus, mais nous sommes très surpris de la position syndicale qui bloque quelque peu la démarche d'assouplissement, pourtant favorable aux membres du personnel. La FEA-DI a organisé une campagne d'affichage du slogan « décret catastrophe, élèves sans

profs », les parents et le monde politique ont été sensibilisés, des pistes d'amélioration continuent à être envisagées avec le Cabinet concernant le décret et le logiciel Primoweb. Dans le cadre de la campagne électorale et de la préparation de la nouvelle législature, nous y reviendrons et nous proposerons notre vision de l'école dans un Mémoire. Nous resterons particulièrement attentifs à l'évolution des choses, en retapant sur le clou si nécessaire. »

1. Fédération des associations de directeurs de l'enseignement secondaire catholique

Cherche direction désespérément

Il n'y a pas que le recrutement d'enseignants qui pose problème. Les candidats directeurs s'avèrent, eux aussi, être une denrée rare. C'est ce que n'a pas manqué d'observer S. VANOIRBECK. « Une partie des directions actuelles vont arriver à la pension dans les 5 années qui viennent et il faut les remplacer. À côté de cela, on a celles et ceux qui entrent dans la fonction et n'y restent pas, souvent en raison de la lourdeur de la charge. Un certain nombre de P.O. doivent parfois lancer 3 à 4 appels à candidats pour n'en avoir finalement qu'un seul, ce qui pose la question du choix de la « bonne personne ». À quoi cela est-il dû ? Sans doute, en grande part, au fait que la fonction est beaucoup plus exigeante actuellement qu'il y a 10 ou 15 ans. On a imposé aux chefs d'établissements une série de dispositions légales nouvelles. C'est très certainement cela aussi qui pousse de plus en plus d'entre eux, surtout s'ils sont très jeunes, à accepter le poste, mais pour une durée limitée. Il n'est pas rare non plus que des directions déjà en place souhaitent retourner à leur métier d'enseignant. « Il faut imaginer une redéfinition du modèle, avec des possibilités de réorientations », plaide L. DE WAEL, convaincu de la nécessité de mieux informer les enseignants sur l'intérêt, mais aussi les réalités de la fonction de direction, pour que certains soient tentés par l'expérience en connaissance de cause. « Le diocèse de Liège organise prochainement des rencontres de sensibilisation à la fonction de direction, annonce-t-il. Une soixantaine d'enseignants se sont montrés intéressés et 4 séances sont prévues. Il est très important aussi de travailler sur l'axe du soutien des directions, ce qui implique une plus grande professionnalisation de certains de nos P.O. Une diminution substantielle de la surcharge administrative serait évidemment aussi la bienvenue, même si on ne semble pas vraiment aller dans ce sens. » ■



Photo : Conrad van de WERVE