



**Étienne MICHEL**  
*Secrétaire général du SeGEC*  
 Le 21 février 2024

## Vu de Flandre

**E**n décembre 2022, sur recommandation du ministre de l'Éducation, Ben Weyts, une « *Commission des Sages* » été mise en place par le gouvernement flamand afin d'étudier des solutions à apporter face à la pénurie d'enseignants, à un certain manque d'attractivité de la profession et à une baisse de la qualité de l'enseignement perceptible notamment dans les dernières enquêtes PISA. Cette commission a été chargée d'analyser les questions posées et de rédiger un plan d'action.

Parmi les 74 recommandations figurant dans le rapport, nombreuses sont celles qui visent à promouvoir une politique de gestion du personnel plus contemporaine. Sans entrer dans les détails, l'idée de base est de permettre une entrée dans la carrière enseignante avec des contrats de minimum un an et, à partir de la troisième année, de pouvoir assurer aux jeunes enseignants l'accès à un contrat à durée indéterminée. En contrepartie, le concept de nomination définitive serait réévalué, tout comme le système des réaffectations ainsi que les multiples congés qui donnent des garanties aux enseignants nommés (les « *insider* ») tout en générant de la précarité pour ceux qui entrent dans le système (les « *outsider* »).

Mais où en est-on sur ces questions du côté francophone ? Le récent mémorandum du SeGEC ouvre prudemment quelques portes : assouplir les conditions de recrutement et de remplacement des nouveaux enseignants, accorder une priorité aux enseignants débutants, développer un statut d'expert et attirer des enseignants issus d'autres secteurs professionnels.

On retiendra de tout ceci qu'émerge progressivement la conscience de la nécessité d'une gestion du personnel plus moderne, tenant compte des évolutions générales du marché du travail ainsi que du contexte de pénurie d'enseignants de plus en plus marqué. Il s'agirait aussi de prendre en compte une évolution perceptible des attentes et des mentalités des nouvelles générations. Celles-ci tendent en effet à construire leur carrière par une succession d'expériences professionnelles d'une moyenne d'environ 6 années, avec une mobilité entre types et secteurs d'activité. La carrière linéaire, avec une nomination à vie et un régime de fin de carrière considéré comme l'aboutissement d'un engagement de longue durée, répond-elle encore aux attentes des générations montantes et aux nécessités de notre époque ? Rien n'est simple toutefois dans ce questionnement et il conviendra aussi de tenir compte des questions très concrètes qui se posent comme la nécessité de permettre la reconversion ou la réorientation de certains enseignants du qualifiant au moment où se précise progressivement la mise en œuvre du tronc commun. Comment, finalement, mieux répondre aux besoins du système scolaire tout en ouvrant des perspectives pour les membres du personnel ? ■