



# COLLOQUE

## Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

Avec les interventions de :

**Joachim Sosson** - *Directeur dép. pédagogie à la haute école Albert Jacquard.*

**Régis Dohogne** - *Ancien secrétaire général de CSC-Enseignement.*

**Vincent Dupriez** - *Professeur de sciences de l'éducation à UCL.*

**Maxime Michiels** - *Enseignant, assistant à l'agrégation en sciences économiques et sociales à l'ULouvain*

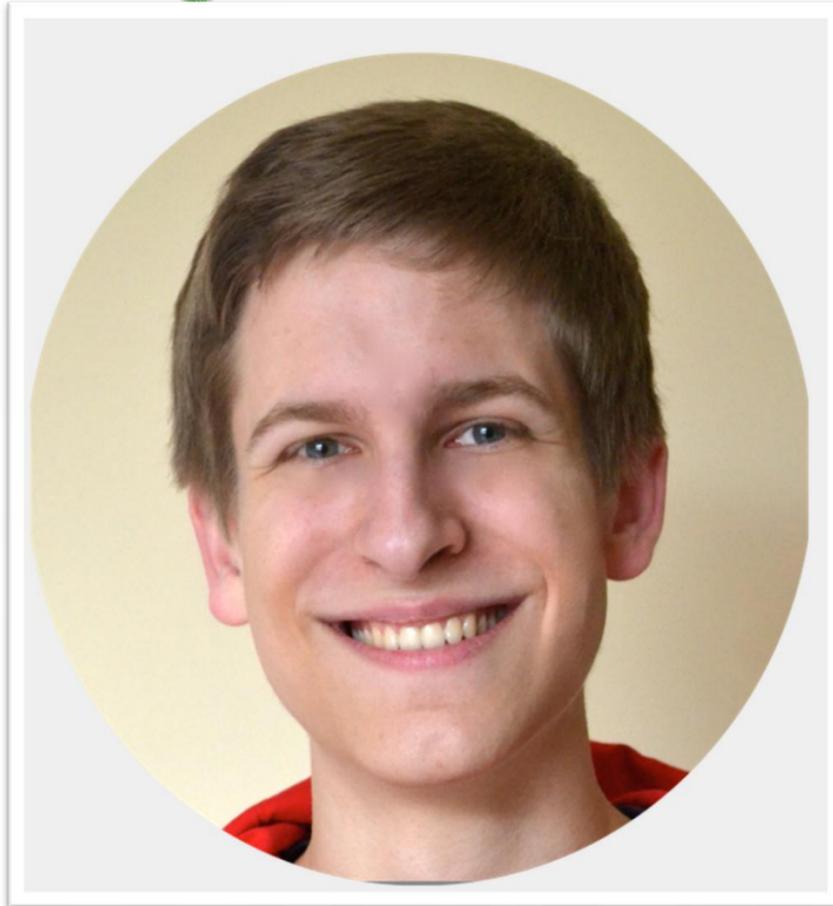
**Maxime Fontaine** - *Chercheur en finances publiques à ULB.*

**Vendredi 23 mai 2025**



# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



**Merlin GEVERS**

Modérateur



# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

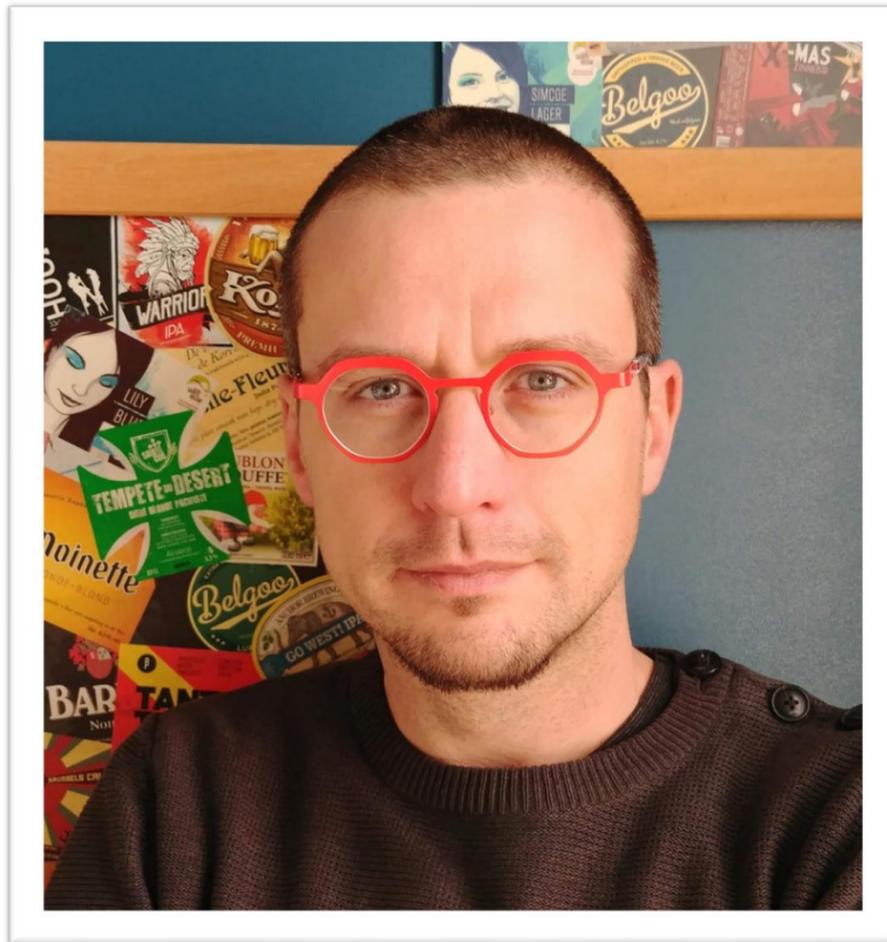
## Merlin GEVERS

*Diplômé en sciences politiques et en droit à l'UCLouvain, Merlin Gevers est chargé d'études à la Ligue des familles sur les questions d'école, de santé et de lutte contre la pauvreté familiale.*



# Un enseignement.. de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



**Joachim Sosson** - *Directeur du département  
pédagogie à la haute école Albert Jacquard.*



# Un enseignement.. de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

## Joachim Sosson

*Joachim Sosson est actuellement Directeur des départements pédagogique et paramédical à la Haute École Albert Jacquard (HEAJ).*

*Fort d'une solide expérience dans l'enseignement supérieur, il a successivement exercé les fonctions de maître assistant, coordinateur de section, de représentant syndical et de conseiller pour la réforme de la formation initiale.*

*En tant que représentant syndical, il a notamment participé aux négociations autour de décret concernant la réforme de la formation initiale.*

*Que ce soit comme conseiller à la réforme ou comme Directeur, il a mis en place la réforme dans son institution dans le cadre d'une co-diplomation avec l'université de Mons.*



# Un enseignement ... de qualité? Pour qui? Pourquoi? Comment?

UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ,  
**C'EST AVANT TOUT DES PERSONNELS QUALIFIÉS**

# Plan

- ▶ Éléments de contexte – La réforme en 2 minutes
- ▶ Bref historique de la réforme
- ▶ Les principes qui sous tendent une réforme pour améliorer la qualité de l'enseignement
  - ▶ Leviers prévus
  - ▶ Réalité observée
- ▶ Evolution des inscriptions et des métiers (étudiants et enseignants)
- ▶ Perspectives et besoins



# Introduction

- ▶ Définition d'un personnel qualifié ?
- ▶ Sur quels éléments se baser pour améliorer cette qualité ?
- ▶ Ont-ils été mis en place ?

*« Qualifiée » désigne une personne qui, par la possession d'un diplôme, d'un certificat ou d'une qualification professionnelle reconnu, ou qui, par ses vastes connaissances, sa formation et son expérience exhaustives, a prouvé avec succès sa capacité à résoudre des problèmes liés au sujet, au travail ou au projet.*

# Cadre de la réforme

## *Sections et empanns*

ACC	M1	M2	M3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	S1	S2	S3	S4	S5	S6
<b>Section 1</b>															
Psychomotricité															
		<b>Section 2</b>													
				<b>Section 3</b>											
Section 3 - Education physique et éducation à la santé															
				Section 3 - Langues modernes, Formation artistique (ECA), FMTTN											
													<b>Section 4</b>		
														<b>Section 5</b>	

# Cadre de la réforme

## *co-diplomation*

Formation	Référent	Partenaire(s) Université ou ESA* ou HE	Total
Bachelier section 1,2 et 3	150**	30	180
Master section 1,2 et 3	30**	30	60
Master en section 4	40	80**	120
Master en section 5	30	30**	60
Master de spécialisation section 1, 2 et 3	30	30**	60
MSFE	Max 30	Min 30**	60

\*ESA = Ecole supérieur des arts

\*\* Formation où les HE peuvent être référents ou partenaires

# Bref historique

Déclaration de Politique  
Communautaire (DPC) sur la  
volonté de réformer le métier  
d'enseignant

2009

Évaluation qualitative, participative  
et prospective de la formation  
initiale des enseignants (FUSL)

2011–2012

Nouvelle DPC

2014

Début du PACTE pour un  
enseignement d'excellence

2015

Évaluation du cursus INSTITUTEUR(-  
trice) Préscolaire en Fédération  
Wallonie-Bruxelles (AEQES)

2010

Mise en place du Groupe de Travail  
des 4 Opérateurs de la formation  
d'enseignant (GT4O)

2013

Évaluation du cursus INSTITUTEUR(-  
trice) PRIMAIRE en Fédération  
Wallonie-Bruxelles (AEQES)

2014

Conclusions du GT4O

2016

# Bref historique

Elaboration du décret Réforme de la Formation  
Initiale des Enseignants en « parallèle » du  
PACTE

2015

Vote des premières modifications du PACTE

2018

Vote du décret RFIE le 7 février 2019

2019

Nouvelle DPC en septembre et report de la  
mise en place de la RFIE

2019

Nouvelle version du décret RFIE le 1er  
décembre 2021

2021

Mise en place de la première année de  
formation pour les section 1, 2 et 3

2023-sept.

# Principes qui sous tendent la réforme



**Enquête Saint Louis (2011)**

**Rapports AEQES (2010 et 2014)**



**Propositions pour une réforme des formations initiales des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles**

**Préambule**

Les propositions incluses dans le présent document émanent du groupe de travail dit des « quatre opérateurs » de la formation initiale (GT4O), faisant référence au groupe paritaire initié par le **Conseil Interuniversitaire de la Communauté française (CIUF)** et regroupant, outre six membres

**Rapport du GT4O (2013-2016)**

**Pacte pour un enseignement d'excellence (2015-2017)**



**Consultation des opérateurs et acteurs de terrain**



# Avis n°3 du PACTE pour un enseignement d'excellence

« *Le GC insiste par ailleurs sur le fait que la mise en œuvre du Pacte est liée à une réforme de la Formation initiale des enseignants.* ». La mise en œuvre du PACTE engendre de nouveaux besoins qui doivent être rencontrés en formation initiale et continuée.

« *La qualité d'un système scolaire ne peut excéder celle de son corps enseignant; seule l'amélioration de l'enseignement dans les salles de classe produit des résultats* »

# Synthèse des leviers pour améliorer la formation d'enseignant

## Au niveau « métier »

- La **revalorisation** du métier d'enseignant,
- La **redéfinition** du métier d'enseignant, de ses connaissances et compétences pratiques (en formation initiale et continue),
- L'**unicité** du métier sans hiérarchie implicite selon le niveau auquel on enseigne pour ainsi permettre une meilleure continuité des apprentissages,
  - Un seul métier une seule formation
  - Référentiel de compétences commun de la section 1 à la section 4
  - Recouvrement des niveaux d'enseignement (« tuilage » )

Permettre, par la **mixité des équipes éducatives**, une meilleure continuité des apprentissages



## Dans les faits ... le métier

- **Pas d'unicité** entre les sections et formations (formation en 4 ans ou en 5/6 ans)
- **Tuilage** prévu mais sera-t-il **effectif** ?
- **Valorisation** du métier **non perceptible** (pas de barème actuellement défini pour les formations en 4 ans)

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant

# Synthèse des leviers pour améliorer la formation d'enseignant

## Au niveau « formateurs »

- Le **renforcement** de la **formation des formateurs** dans les Etablissements d'Enseignement Supérieur (EES),
- Principe de **la co-diplômation pour mutualiser les expertises** des différents opérateurs de formation d'enseignement supérieur,
- Assurer un **meilleur encadrement des stages** par une **formation en encadrement des stages** (certificat en encadrement de stages pour enseignants en formation)



Dans les faits ... « formateurs »

Le **renforcement** de la **formation des formateurs**

Création d'un master de spécialisation en formateur d'enseignant (**MSFE**)

Difficulté de mise en place mais existant

Remise en question de ce master ou du moins de son organisation au niveau du gouvernement

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



Dans les faits ... « formateurs »

## La **formation en encadrement des stages**

Création d'un certificat en encadrement des stages

Premiers signes d'une potentielle mise en œuvre en septembre 25 ou janvier 26 (3 ans après la mise en œuvre de la réforme)

Pas d'informations sur une valorisation des maitres de stage formés

Belle opportunité de collaboration entre les opérateurs de formations et les partenaires formateurs du terrain

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



Dans les faits ... « formateurs »

## La **co-diplômation** pour mutualiser les expertises

Collaboration effective entre ESA, Université et Haute Ecole et synergie positive

Disparité dans la mise œuvre selon les consortiums (géographique, réseaux, taille du consortium, ...)

Plus-value et efficience des dépenses pour la mise en place des co-diplomations

Conseiller RFIE

Déplacement des formateurs ou des étudiants

Licenciement en HE et engagement à l'Université

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



Dans les faits ... « formateurs »

La **co-diplômation** pour mutualiser les expertises

Pas de financement réel de la recherche en HE

Le recrutement de docteur en HE est trop couteux pour les budgets HE (donc recrutement sur base de leur master)

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant

# Synthèse des leviers pour améliorer la formation d'enseignant

## Au niveau « formation »

**Allongement** de la formation pour **mieux outiller** les enseignants et les aider à faire face aux exigences croissantes du métier

- Masterisation de la formation d'enseignant afin d'atteindre **le niveau 7 du cadre européen de certification**,

- ▶ NIVEAU 6 : Savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes
- ▶ NIVEAU 7 : Savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche - Conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines

- **Articulation** renforcée de l'approche **théorie-pratique** avec une meilleure préparation **et prise en compte du rôle de maître de stage**,

- **Articulation** entre la **recherche** en éducation et en didactique avec la **formation initiale**, pour établir une « *formation adossée à la recherche* »,

# Synthèse des leviers pour améliorer la formation d'enseignant

## Au niveau « formation »

**Alternance** entre les apprentissages **théoriques** et la formation **pratique** pour donner aux étudiants une approche concrète et réaliste de leur futur métier

- Attention particulière aux contenus de formation ciblés sur **le soutien et l'inclusion des élèves à besoins spécifiques**
- Garantie de **la maîtrise suffisante de la langue française**
- **Renforcement des savoirs disciplinaires, pédagogiques et didactiques** des futurs enseignants pour restaurer le plaisir et le désir d'enseigner



## Dans les faits ... la formation

### L'articulation et alternance pratique – théorique – maître de stage – Prise en charge progressive de la classe

- En section 1, 2 et 3 :
- Dans la formation en **3 ans +/- 60 crédits** de pratique
- Dans la formation en **4 ans +/- 55 crédits** de pratique dont minimum **20 dans l'année de master**
- Stage long dont les modalités doivent être définies par le gouvernement, **solution à la pénurie ?**
- => **potentiellement 35 crédits de pratique en bachelier pour « préparer » à des remplacements ?**

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



## Dans les faits ... la formation

### Garantie de la maîtrise suffisante de la langue française

- **Test facultatif, diagnostique et dispensatoire** en section 1, 2 et 3 de la seule UE (cours) de MLF
  - 15% d'inscrits au test
  - 25% de réussite
- **Obligatoire** en section 4 et 5
- => 5 crédits au lieu de 15 crédits de cours de MLF avant (en section 1, 2 et 3)
- => épreuve centralisée par l'ARES avec une forte mobilisation de moyen (passation et correction) pour x% de réussite
- => mise en évidence des écarts dans les publics de chaque EES
- => utilisation efficiente des moyens ?

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



## Dans les faits ... la formation

- Renforcement de la **formation disciplinaire**

- En section 1, 2 et 3 **passage de 60 crédits à 100 crédits**

- Mais ...

- Augmentation de l'empan

- Nouvelles disciplines en section 1 et 2 (FTMT-TN; Eveil aux langues, EPC)

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



## Dans les faits ... la formation

- Renforcement de la **formation** pour **le soutien et l'inclusion des élèves à besoins spécifiques** ainsi que **pédagogique**

- En section 1, 2 et 3 **passage de**

- **10 à 20 crédits dans l'axe pédagogique**

- **12 à 20 crédits dans l'axe sciences humaines**

Mais ...

Nombreux éléments de contenu ajoutés au programme en 3 ans (empans, Evras, orthopédagogie, ...)

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant



## Dans les faits ... la formation

Renforcement de la **formation** pour **mieux outiller** les enseignants et les aider à faire face **aux exigences croissantes du métier**

En section 1, 2 et 3, les 60 crédits supplémentaires :

- Disciplinaire +40
- Pédagogique +10
- Sciences humaines +8
- « Liberté » plus restreinte

Mais l'enseignement supérieur est « compressé », tant au niveau du temps et des finances

Synthèse des  
leviers pour  
améliorer la  
formation  
d'enseignant

# Difficultés des formations dans le supérieur



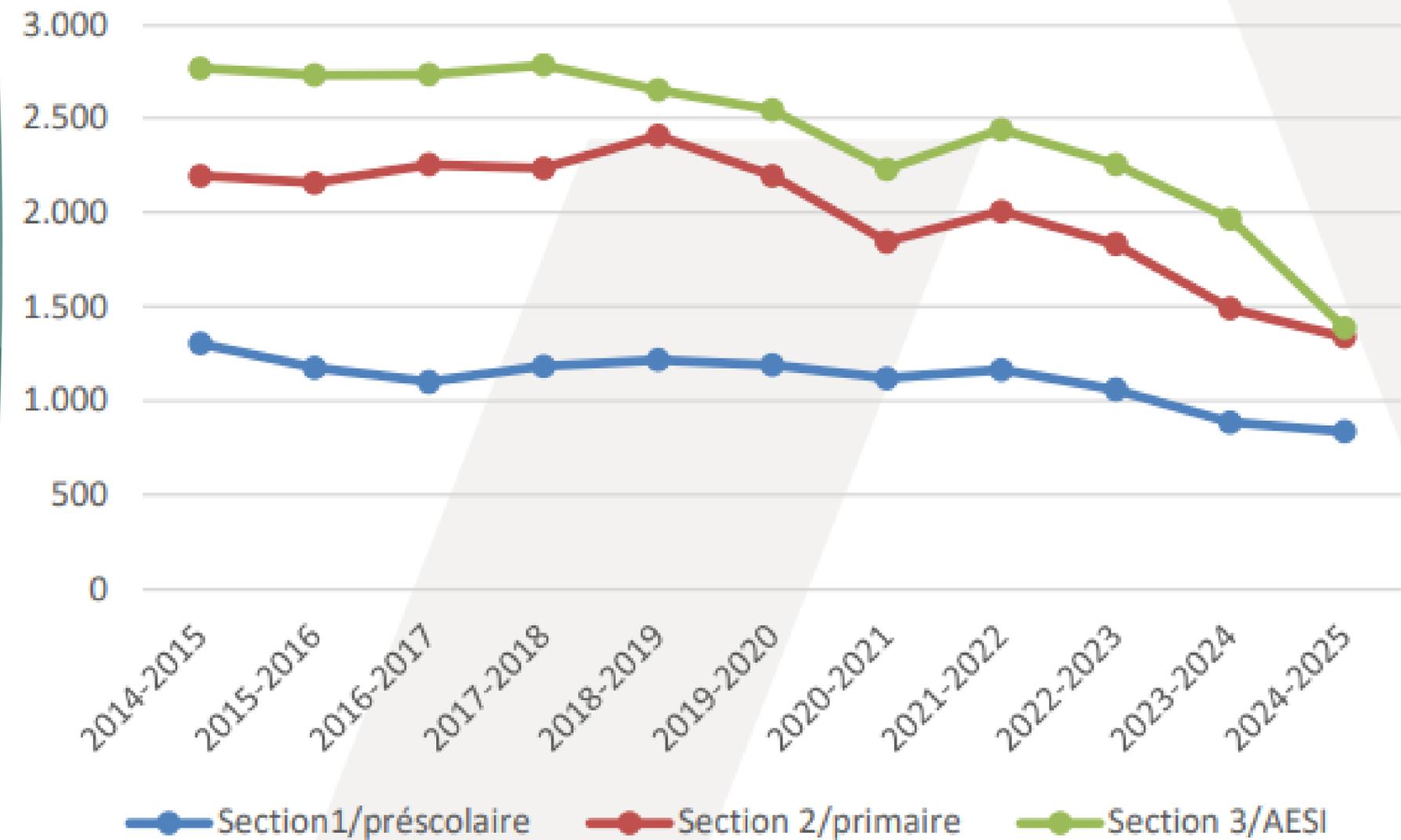
(Non) re -financement de  
l'enseignement supérieur au  
prorata du nombre réel d'étudiants



Compression des semaines  
d'enseignement-apprentissage  
(Décret paysage)

➤ **Réduction du nombre d'heures effectives  
devant les étudiants**

# Evolution des inscriptions en HE - FIE



Point d'attention : comparaison entre des formations similaires mais non identiques. Données « SATURN » pour les formations en 3 ans et par les données HE pour les autres

Analyse réalisée par le bureau d'études et de statistiques de l'ARES.

# Evolution des inscriptions en HE

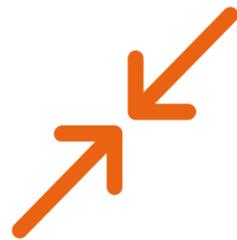
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Section1/préscolaire	1.303	1.175	1.101	1.183	1.216	1.190	1.119	1.165	1.059	886	837
Section 2/primaire	2.194	2.156	2.253	2.233	2.407	2.193	1.844	2.005	1.832	1.489	1.338
Section 3/AESI	2.764	2.728	2.730	2.781	2.648	2.542	2.228	2.440	2.255	1.965	1.387
Total	6.261	6.059	6.084	6.197	6.271	5.925	5.191	5.610	5.146	4.340	3.562

Point d'attention : comparaison entre des formations similaires mais non identiques. Données « SATURN » pour les formations en 3 ans et par les données HE pour les autres

Analyse réalisée par le bureau d'études et de statistiques de l'ARES.

2014-2015 = 1
0,64
0,61
0,50
0,57

# Formateurs de formateurs ...



Plusieurs réformes et changements ... passés et à venir ...



Sentiment d'incapacité à atteindre les attendus



Perte de sens au niveau du métier



La qualité d'un enseignement dépend de son corps enseignant ... et de son bien-être ?

**Mais ...**



Des enseignants du supérieur qui s'investissent, réinventent, remettent en question les pratiques et veulent atteindre les objectifs

# Etudiants ... Futurs enseignants

- Beaucoup **d'inconnues déjà en formation initiale** (organisation du stage long, empan, employabilité,...)
- Une **surcharge de travail**
- **Diminution** des inscriptions
- **Incertitudes sur l'avenir** (statut, barème, désignation, ...)

## Mais ...

- Des étudiants **investis** dans leur formation et les projets
- Des étudiants qui confirment leur choix après les stages et **veulent devenir des enseignants**



# Perspectives et besoins

- ▶ Revenir aux fondements de la réforme
  - ▶ Objectifs
  - ▶ Respect des principes
- ▶ Stabiliser le modèle
  - ▶ Changements fréquents
  - ▶ Incertitudes
  - ▶ Temps de la prise de décision
- ▶ Poser un choix de société
  - ▶ Former un personne qualifié coute
  - ▶ Employer du personnel qualifié coute
  - ▶ Brader l'un ou l'autre, est-ce une vision à long terme ?

# Ressources

AEQES (2014). Évaluation du cursus instituteur(-trice) PRIMAIRE en fédération wallonie-bruxelles – analyse transversale.

<https://www.Aeqes.Be/documents/20141022ATPRIMAIREMEP.Pdf>

ARES (2024). FIE Présentation des données de la rentrée 2023-2024 et 2024-25.

Degraef, véronique (2012) Évaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en fédération wallonie-bruxelles - centre d'études sociologiques des FUSL

[https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/fr/object/boreal%3A150995/datastream/PDF\\_01/view](https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/fr/object/boreal%3A150995/datastream/PDF_01/view)

GT4O (2016) Propositions pour une réforme des formations initiales des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles -

<https://web.umons.ac.be/app/uploads/sites/103/2022/10/Propositions-pour-une-reforme-des-formations-initiales-des-enseignants-Doc-pour-GT4O-19-05-2016-vf.pdf>

# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



**Régis Dohogne**

*Ancien secrétaire général  
de La CSC-Enseignement.*



# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

## Régis Dohogne

*Diplôme d'instituteur en 1965.*

*Dès 1986, il est détaché comme Secrétaire général de la FIC.*

*Il a participé aux côtés de Jean-Marie Anciaux aux célèbres grèves des années 90 et à toutes les négociations qui ont suivi dont celles qui ont amené la création des statuts de l'enseignement Libre subventionné (1993) et officiel subventionné (1994)*

*Secrétaire général de la CSC-Enseignement en 2004*

*Retraité depuis 2005.*



# Statuts et enseignement de qualité : Une relation fondamentale menacée ?

Analyse des statuts des enseignants et des conséquences de leur suppression

*Régis Dohogne – Ancien Secrétaire Général de la CSC-Enseignement*

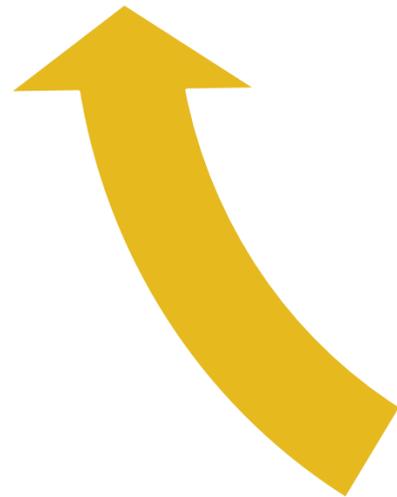
Colloque de l'Enseignement – vendredi 23 mai

# Introduction

**Les statuts :** Un instrument pour garantir cette autonomie et cette liberté.



**Rôle fondamental de l'enseignant :** Participer à la création de l'autonomie et de la liberté chez les élèves.



**Comment imaginer une éducation à ces valeurs si ceux qui doivent y conduire (les enseignants) n'en bénéficient pas eux-mêmes ?**



# A. Historique des statuts – La Révolution de 1937

**Avant 1937 :**  
Emplois publics principalement "fait du prince", largement occupés par la haute bourgeoisie. Accès non basé sur les qualifications.

**Origine du principe d'égalité :** Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

**Conception du statut :**  
Instrument de **libération** visant à affranchir le fonctionnaire du pouvoir politique et de l'arbitraire administratif.

**La Loi Camu du 2 octobre 1937 :**  
Une véritable révolution en Belgique, conférant pour la première fois un **véritable statut** aux agents de l'État.

**Impact :** Accès à la Fonction publique basé sur les qualifications, garantissant **l'égalité entre tous les Belges.**

# Limitations et le Pacte Scolaire

**Limitation initiale**  
: Le statut était limité aux fonctionnaires ; les enseignants du subventionné n'en bénéficiaient pas.

**Conséquences** :  
Clientélisme et arbitraire tant dans le réseau Libre que l'Officiel.

**Le Pacte Scolaire** :  
Entraîne un accord de subventionnement contre le droit aux statuts pour le subventionné.

**Mise en œuvre difficile** : Le processus a traîné de 1968 à 1993-94.

**Raison de la résistance** : La diminution de l'arbitraire des employeurs.

## B. Principes retenus pour diminuer l'arbitraire (I)

Ces principes sont au cœur de la protection offerte par les statuts.



**1. Priorités :** Accordées au fur et à mesure de l'acquisition de l'expérience, à condition d'avoir fait ses preuves.



**2. Motivation des décisions :** Obligation de motivation de toute décision relative aux engagements de personnel.

## B. Principes retenus pour diminuer l'arbitraire (II)

3. Droit aux recours : Droit à des recours impartiaux.



4. Lien Subventionnement - Statut : Perte de subventionnement si le statut n'est pas respecté. Le message est clair : « Je vous subventionne si et seulement si vous respectez la loi ».



5. Organes de démocratie sociale : Création d'organes associant les enseignants à l'exercice de leur métier (Copaloc, Cocoba, CE ou ICL).

# Les statuts sont-ils "trop protecteurs" ?

**Argument avancé** : On nous rétorque que les statuts sont trop protecteurs.

**Contre-argument** : C'est faire fi du système disciplinaire.

**Témoignage** : Expérience de 10 ans dans les chambres de recours de deux réseaux.

**Réalité** : Des sanctions, y compris des licenciements, peuvent y être approuvées.

**Condition** : Il faut que les motifs invoqués tiennent la route.

# C. Dispositions externes (Lois et Cours)

1. Cour constitutionnelle : Gère les principes d'égalité entre réseaux.

- *Exemple* : Validation des congés de maladie.

2. Loi de 91 sur la motivation formelle : Loi du 29 juillet 1991.

- **Art. 2** : Les actes administratifs des autorités doivent faire l'objet d'une **motivation formelle**.
- **Art. 3** : La motivation doit indiquer les **considérations de droit et de fait** servant de fondement à la décision et être **adéquate**.

## D. La suppression des statuts : Quelles garanties restantes ?

Référence :  
Souvent renvoyé à  
la Loi de 78.

Perte majeure : Perte  
du droit à la protection  
de la Loi de 91 sur la  
motivation formelle.

# Motivation en droit privé / contractuel subventionné (I)

**Contractuel dans le Libre :**  
Si l'employeur ne motive pas sa décision (même s'il refuse de le faire).

**Sanction unique :** Une amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération.

**Contractuel dans l'Officiel Subventionné :**

Arrêt Cour de Cassation (12 octobre 2015) : L'autorité publique qui licencie n'est pas tenue de motiver formellement sa décision en application de la loi de 1991.

Loi du 13 mars 2024 (Art. 3) : Impose de mentionner d'initiative les motifs concrets du licenciement.

À défaut de le faire : La seule sanction consistera là aussi en 2 semaines de rémunération.

# Motivation en droit privé / contractuel subventionné (II)

## Recours devant le Tribunal

Le tribunal pourra éventuellement considérer le licenciement comme abusif.

Limites du Tribunal : Il ne dispose d'aucun droit à la réintégration. Il n'a pas la faculté de supprimer la subvention.

## Officiel Subventionné

Le Conseil d'Etat perd sa compétence. Donc, plus de faculté d'annulation.

# Autres conséquences de la suppression des statuts

## Préavis diminués

Modification récente de la Loi de 78 diminue la durée des préavis.

- *Exemple* : Pour les travailleurs avec plus de 20 ans d'ancienneté, limitation absolue à un an de préavis selon la déclaration de politique fédérale.

## Recours limités

Recours ne donnant pas droit à la réintégration.

## Conclusion

Il s'agit là d'une régression sans précédent des règles sociales acquises dans les statuts.

## E. Suffisance en droit privé ?

### Argument

- . Ces règles seraient suffisantes pour les travailleurs du privé.

### Contre-argument

- . Les protections en droit privé sont également attaquées et devraient être améliorées, or c'est l'inverse qui s'annonce.

### Point fondamental

- . Les règles du privé ne sont **pas transmissibles telles quelles à l'enseignement**. Des différences fonctionnelles justifient une conception différente de la protection sociale.

# 1. Sanctions financières pour l'employeur :

### Secteur privé

- Indemnités dues sortent de sa caisse, rognent son bénéfice. L'employeur est pénalisé.

### Enseignement

- Condamnation n'entraînera aucun débours de l'employeur. Il peut prélever le montant sur les frais de fonctionnement de son établissement, altérant le fonctionnement sans engagement de sa responsabilité personnelle.

# Pourquoi les règles du privé ne conviennent pas à l'enseignement (II)

## 2. Le réseau comme employeur unique de fait :

La caractéristique propre à l'enseignement (les réseaux) en fait une **forme d'employeur unique dans la réalité.**

### Conséquence

- Un enseignant licencié dans un établissement subit un **véritable interdit professionnel.**

### Pratique

- Le "téléphone fonctionne", les directions s'informent de la motivation du licenciement **sans que l'intéressé puisse faire valoir son point de vue.**

### Exemples passés (avant le statut)

- Véritables drames sociaux, rejet basé sur faits de vie privée ou origine du diplôme.

### Parallèle historique

- Proche du carnet ouvrier du XIXème siècle.

### 3. Le "bénévolat" attendu :

Tous les enseignants sont appelés à prester du « bénévolat ».

Aujourd'hui : Refuser est mal vu.

**Sans statuts** : Si la liberté de l'employeur devient la « liberté du renard libre dans le poulailler de poules libres », tout refus de bénévolat entraînera in fine un licenciement sans véritable sanction pour l'employeur.

# Autres rôles des statuts et la pédagogie

**4. Uniformisation :** Les statuts ont un rôle d'uniformisation pour les milliers d'écoles.

**5. Pédagogie et critique :**

La pédagogie n'est pas une science exacte.

Succession de réformes abandonnées les unes après les autres.

**Question :** Quid des enseignants qui dénonceraient ce fait sans la protection des statuts ?

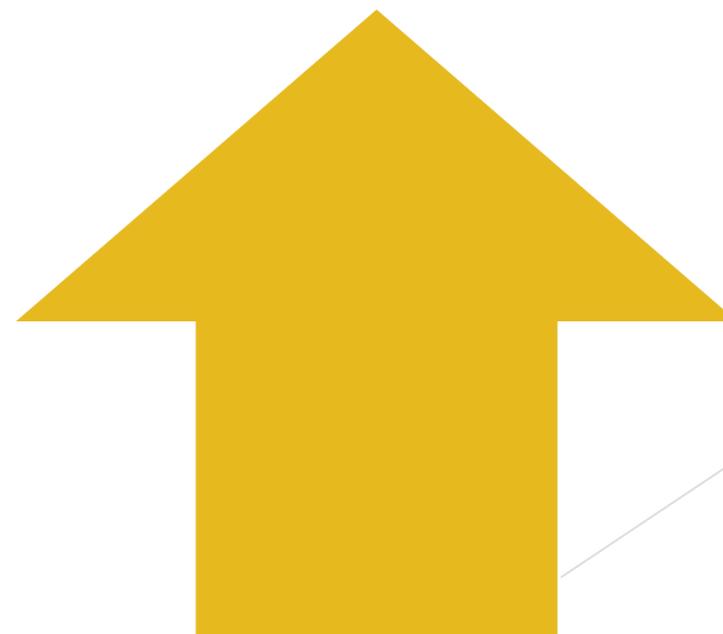
## F. Le volet financier - L'alibi de la Ministre



**Alibi avancé :**  
Il y a lieu de  
faire des  
économies.



**Analyse :** Il  
s'agit là en fait  
d'une véritable  
escroquerie  
intellectuelle.



# Réalité financière (Budget 2024)

## Source

. Présentation du budget 2024 de la FWB (P38 et 39).

## Constat

. Renforcement de la statutarisation prévu (Ministère et OAP).

## Objectif du Gouvernement

. Faciliter la statutarisation, augmenter de 10% le nombre d'agents statutaires du Ministère.

# Réalité financière - Cotisations

## Cotisations patronales

Personnel contractuel  
: 30,64%.

Personnel statutaire :  
11,15%.



**Logique** : Les cotisations moins élevées pour un statutaire devraient constituer une économie.

# Réalité financière - Coûts Compensés

**Économie compensée par deux éléments :**

2. Augmentation du montant de la CRP (pension) payée par la FWB pour son personnel statutaire.

2. Coût additionnel pour les OAP où un statutaire coûte plus cher qu'un contractuel (régime de cotisation au pool des parastataux).

**Estimation globale :**  
Néanmoins, cette opération est attendue pour **générer une économie en 2024.**

# Réalité financière - Chiffrage (Ministère)

Ministère

- Ancienneté moyenne constatée de 11 ans.

Coût moyen d'un contractuel

- Estimé à 67.500 euros.

Personnel contractuel  
potentiellement statutaire

- Environ 2.300 agents.

10% visés

- Environ 230 nominations.

Coût base contractuel (30.64%  
cotis)

- $230 \times 67.500 = \sim 15.5\text{M€} \rightarrow 15.600.000$  euros (calcul source).

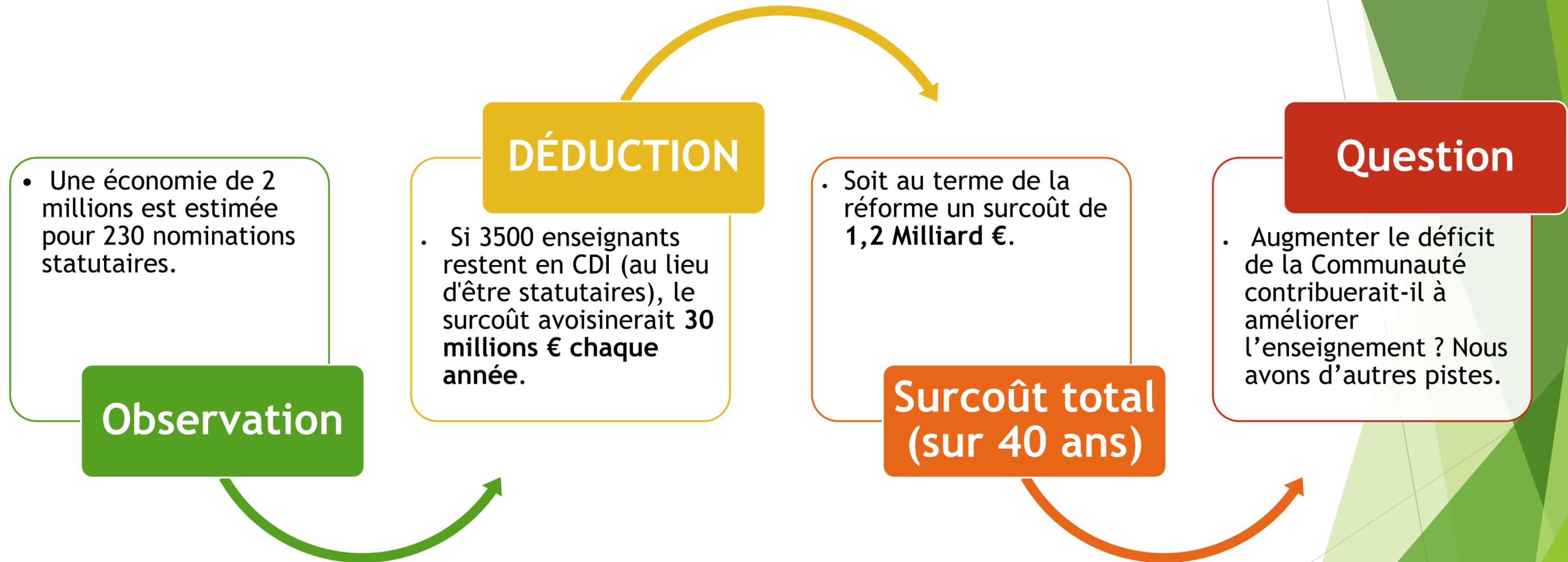
Coût base statutaire (11.15%  
cotis)

- 13.200.000 euros.

Économie estimée

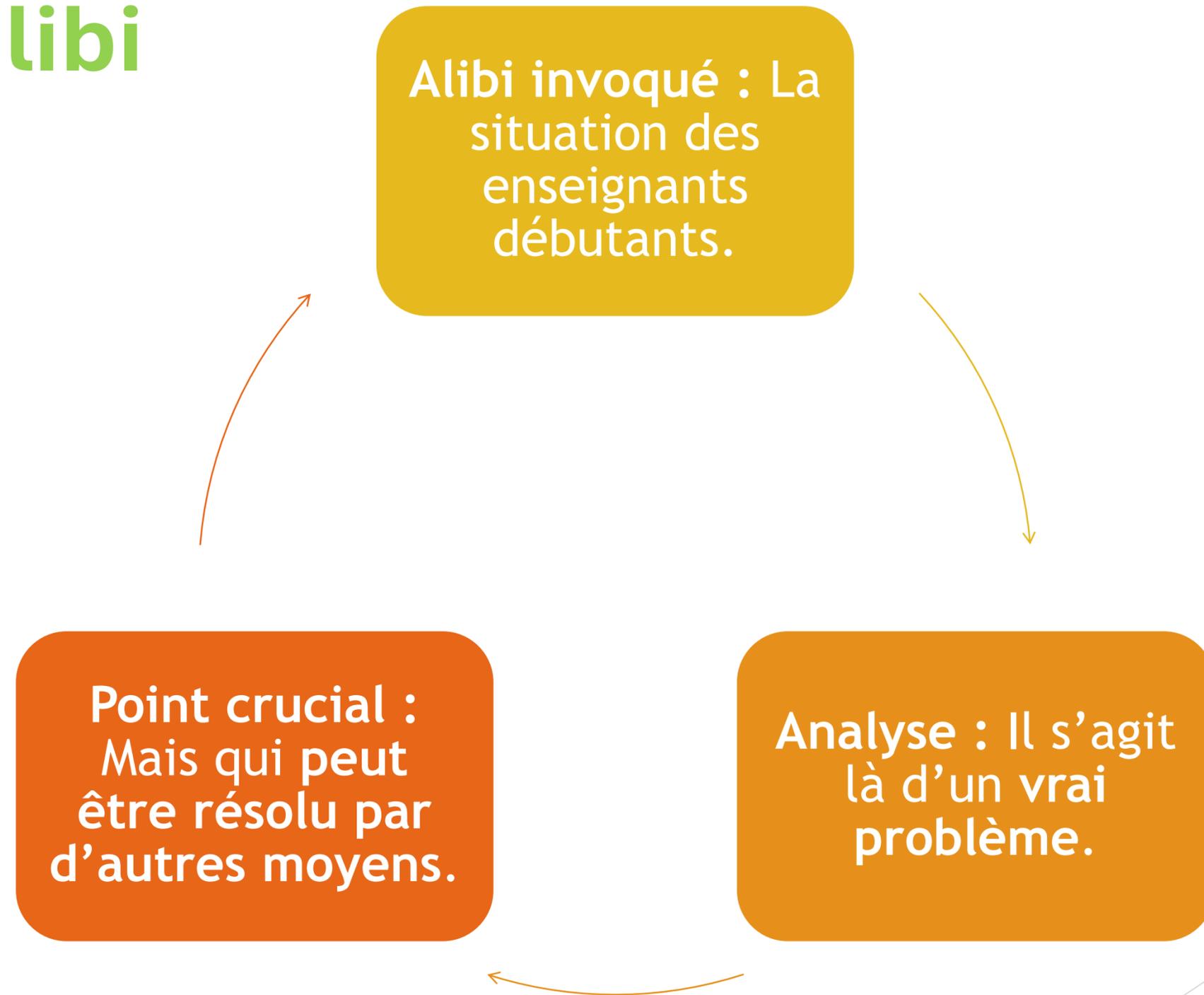
- 2,4 M€.
- Prudence du Gouvernement : soustrait un montant provisionnel de 2 M€ des AB fonction publique.

# Réalité financière - La déduction majeure



# F. La situation des enseignants débutants :

## L'autre alibi



# Solutions alternatives pour les débutants

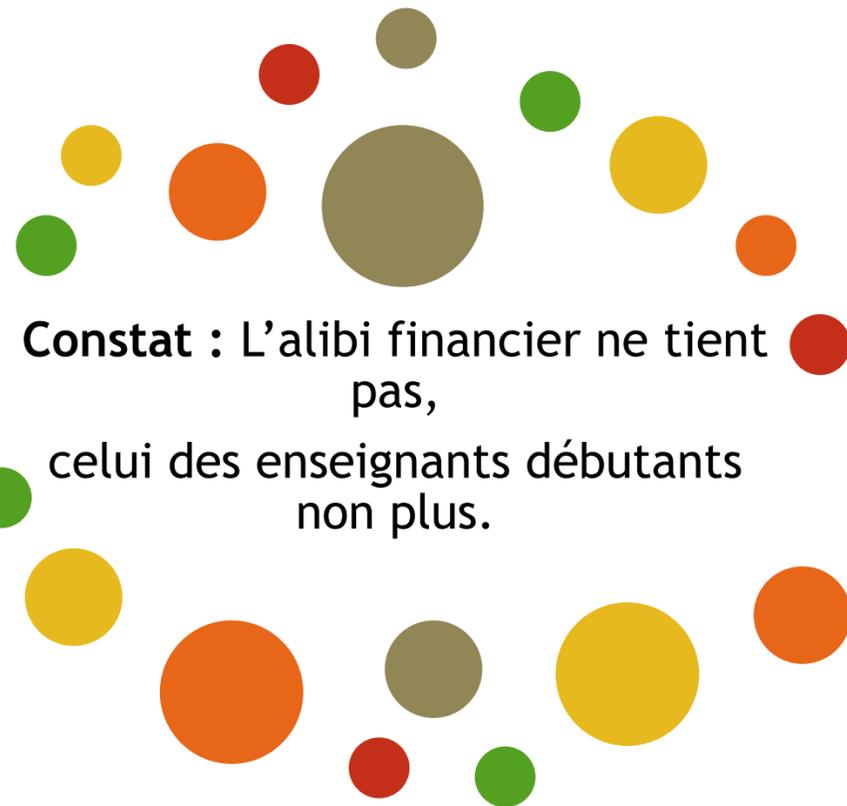
## a. Vacances d'emploi

- . Libération plus rapide de la vacance d'emploi en cas d'absence de longue durée.

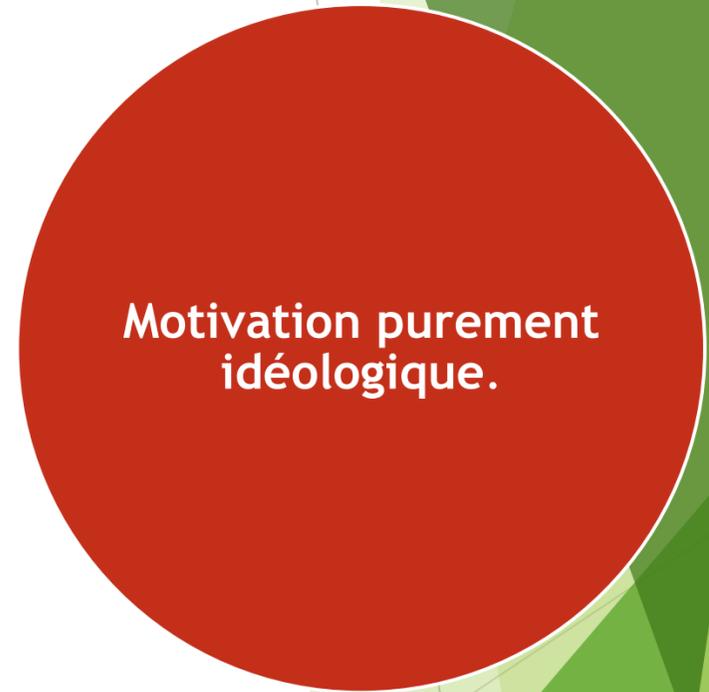
## b. Modèle Communauté germanophone

- . Contrat à durée indéterminée (CDI) initial, puis **bascule en modèle statutaire** dès qu'une vacance d'emploi se présente.

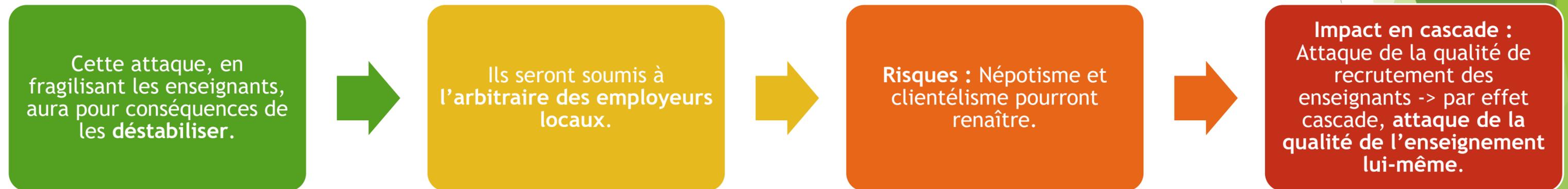
# G. Conclusions - Les Vraies Raisons



**Vraie motivation :** Les raisons de la suppression des statuts visent en fait à **casser le régime de la fonction publique.**



# Conséquences de la Fragilisation des Enseignants



# Impact sur le Recrutement et la Pénurie

## Preuve

Les chiffres de rentrées dans les établissements formant les futurs enseignants.

## Constat

Différentes Hautes écoles font face à un dilemme : supprimer les sections pédagogiques ou subir des difficultés financières.

## Aggravation

La pénurie d'enseignants ne fera que s'aggraver.

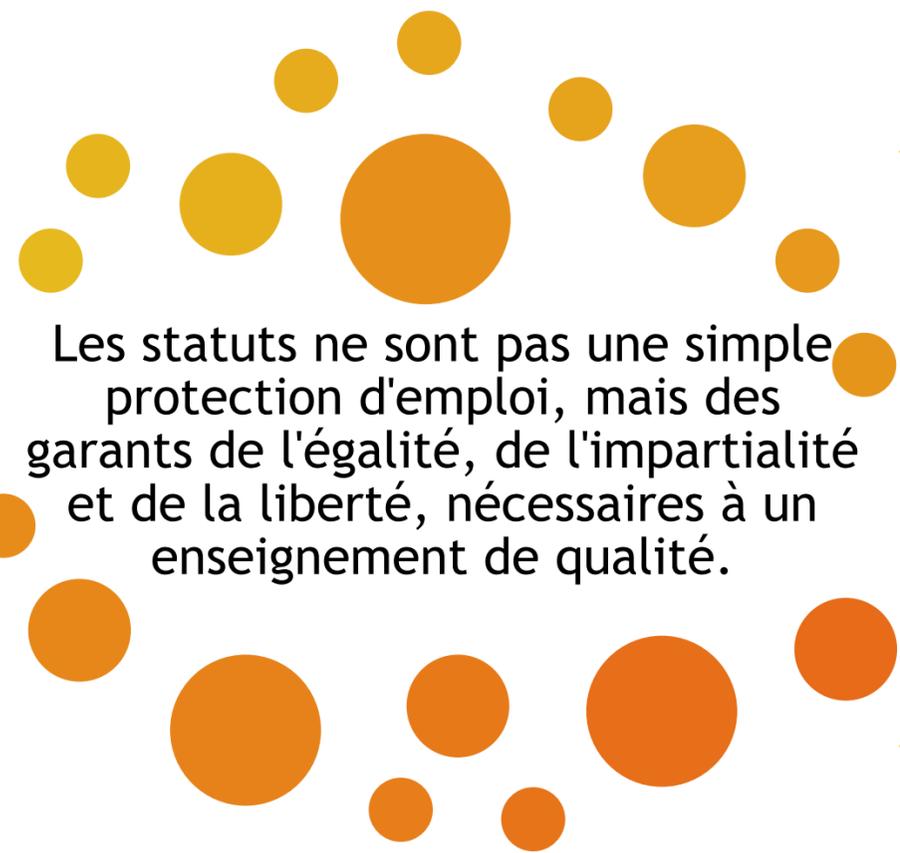
## Conséquence du manque

Entraînera le recrutement de **professionnels peu ou pas formés**.

## Impact final

Impliquera une **nouvelle dégradation du niveau qualitatif de nos écoles**.

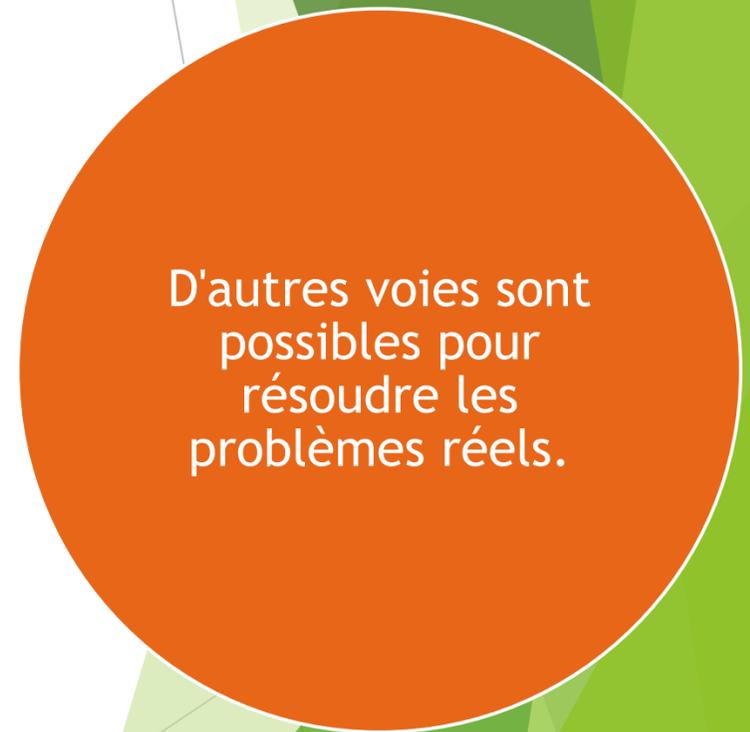
# Conclusion Générale



Les statuts ne sont pas une simple protection d'emploi, mais des garants de l'égalité, de l'impartialité et de la liberté, nécessaires à un enseignement de qualité.



Leur suppression, loin de générer des économies ou de résoudre le problème des débutants, est idéologique et risque d'entraîner un retour à l'arbitraire, au clientélisme, et une dégradation de la qualité de l'enseignement et du statut de l'enseignant.



D'autres voies sont possibles pour résoudre les problèmes réels.

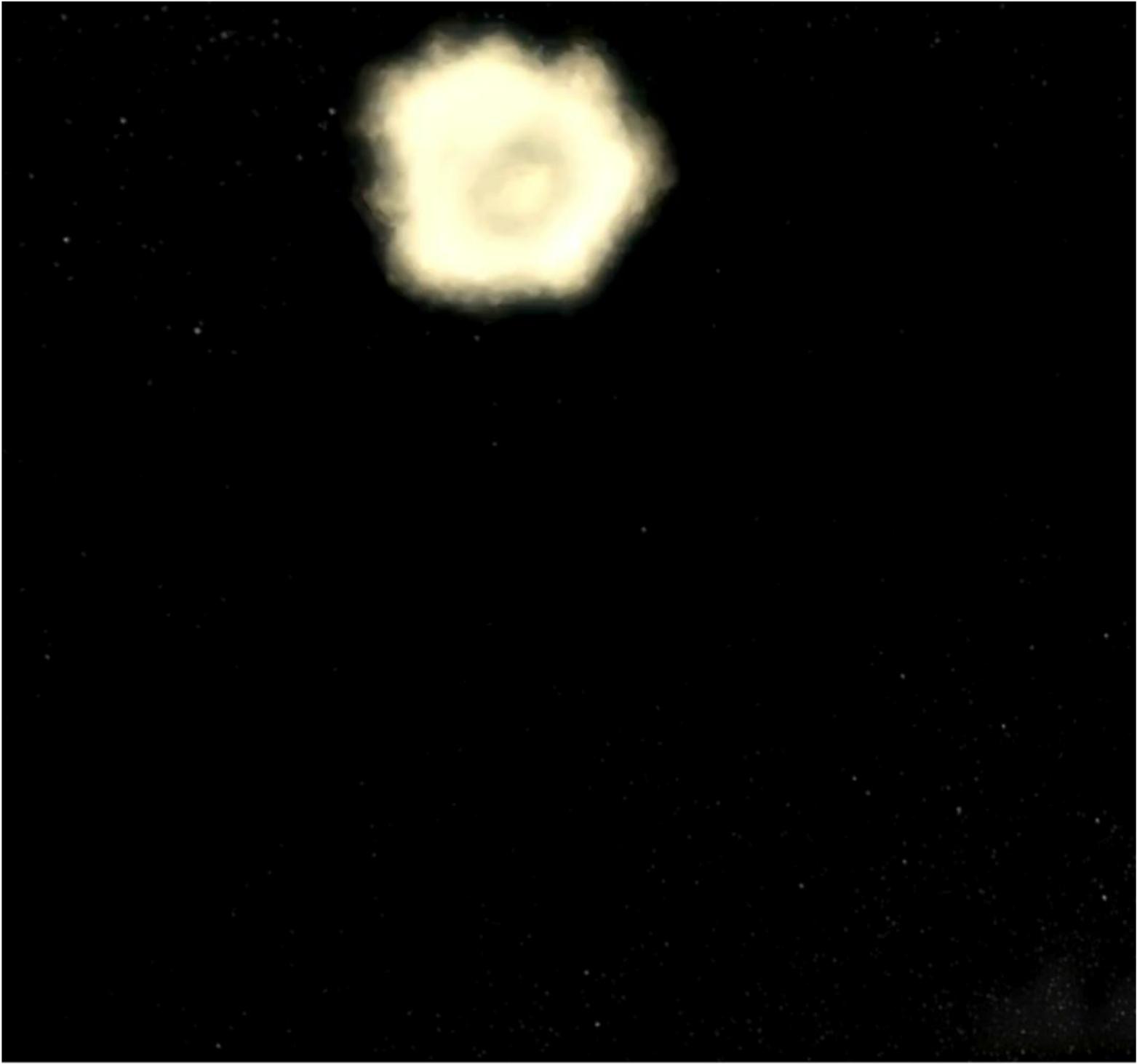
*Si l'on devait trouver un nom pour le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, peut-être pourrait-on l'appeler*

## ***Gouvernement météorite:***

*Comme le météorite il vient de loin mais personne n'a compris d'où*

*Comme le météorite il n'a aucune conscience de vers quoi il fonce*

*Comme le météorite quand il disparaîtra en s'écrasant tout ce qu'il laissera derrière lui ce sera un grand trou*



# Un enseignement.. de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



## Questions et discussion



**Un enseignement... de qualité ?**

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

**PAUSE**

**15 minutes**



# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



**Vincent Dupriez**

*Professeur en sciences de l'éducation  
à UCLouvain*



# Un enseignement.. de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

## Vincent DUPRIEZ

*Professeur en Sciences de l'éducation à l'UCLouvain, Vincent Dupriez a été notamment directeur du GIRSEF et président de la FOPA.*

*Ses recherches portent, entre autres, sur l'analyse des politiques éducatives et des organisations scolaires, avec une attention particulière aux nouvelles formes de gouvernance et à leurs effets sur les pratiques enseignantes et les inégalités sociales à l'école.*

*Il est l'auteur de plusieurs ouvrages, dont *Peut-on réformer l'école ?*, qui interroge les tensions entre ambitions politiques et l'environnement de travail des enseignants dans les écoles.*



# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



**Maxime MICHIELS**

*Enseignant, assistant à l'agrégation en sciences économiques et sociales à l'UCLouvain*



# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

## **Maxime MICHIELS**

*Maxime Michiels a été président de la FEF et travaillé au service étude de la Ligue des familles.*

*Ses recherches au sein du GIRSEF se concentre autour des inégalités scolaires et de leurs effets en termes de socialisation politique des élèves.*



# Le tronc commun : un socle éducatif au service de la démocratie

---

Vincent Dupriez et Maxime Michiels – UCLouvain  
23 mai 2025

# Plan

---

1. Démocratie et enseignement : des pommes et des poires ?
2. Une école soucieuse d'égalité
3. Pourquoi promouvoir un tronc commun polytechnique ?

# 1. Démocratie et enseignement : des pommes et des poires ?

---

- La démocratie est fondamentalement un concept politique qui souligne l'importance de **la souveraineté du peuple**, et peut conduire à des formes politiques spécifiques : la démocratie représentative ou la démocratie directe
- Certains travaux soulignent toutefois l'importance de penser la démocratie au-delà du champ strictement politique (Bengoa, 1996) :
  - Démocratie formelle (enjeu de la **représentation et de la décision politique**)
  - Démocratie fondamentale (enjeu de **redistribution** des ressources et de l'accès à l'école, à la culture, aux soins ...)
  - Démocratie substantielle (enjeu de l'implication et de la **participation**)

# Et un enseignement démocratique ?

---

1. C'est une école **soucieuse d'égalité** qui **redistribue les cartes, les chances et les projets de vie** (dimension distributive) – Tronc commun
2. C'est une école qui **apprend à vivre avec d'autres que nous n'avons pas choisis**, qui apprend à construire et à inventer du commun, en se souciant de l'intérêt général (dimension participative)
3. C'est une école qui **apprend à vivre la démocratie**, à représenter et se faire représenter, à négocier et chercher des compromis, à écouter et à argumenter (dimension de représentation et de négociation)

## 2. Une école soucieuse d'égalité

---

- Egalité de quoi ? (Sen, prix Nobel d'économie 1998)

Egalité de quoi ?	Critiques
D'accès à l'éducation	Insuffisant
Des chances	a) On n'égalise jamais les chances (Bourdieu) et b) quel sort pour les vaincus (Dubet) ?
Des résultats	Illusion ... et négation des autres instances de socialisation
<b>Des savoirs de base, indispensables à la vie en commun ... et à la vie de chacun (cf. Walzer, 1997)</b>	On restreint les libertés (argument libertarien)

### 3. Pourquoi les organisations syndicales ont a gagner à promouvoir un tronc commun polytechnique ?

---

- 3.1. Parce que c'est le projet curriculaire le plus apte à égaliser les résultats des élèves
- 3.2. Parce que, sous certaines conditions, c'est le projet le plus favorable pour élever le « niveau moyen » des systèmes éducatifs
- 3.3. Parce que un tronc commun polytechnique, c'est aussi une manière d'atténuer l'orientation par relégation
- 3.4. Parce que éduquer (plus longtemps) tous les jeunes ensemble, c'est se donner l'opportunité d'apprendre à faire société et à vivre avec d'autres qui ne nous ressemblent pas

*Donc parce que c'est un projet démocratique, à l'image du projet syndical de démocratisation du travail.*

### 3.1. Parce que c'est le projet curriculaire le plus apte à égaliser les résultats des élèves

---

- C'est un résultat stabilisé dans la littérature scientifique : les systèmes éducatifs avec un tronc commun plus long sont, « toutes choses égales par ailleurs », les systèmes éducatifs où :
  - Les écarts de résultats entre élèves sont les moins importants
  - L'origine sociale a le moins d'impact sur les résultats et les parcours éducatifs
- C'est un résultat que l'on retrouve dans des recherches adossées à diverses disciplines : en économie, sociologie et en sciences de l'éducation
- Une méta-analyse vient récemment de confirmer ce résultat (Terrin & Triventi, 2022)

### 3.2. Parce que, sous certaines conditions, c'est le projet le plus favorable pour élever le « niveau moyen » des systèmes éducatifs

---

- Les systèmes éducatifs avec un tronc commun de longue durée ont des scores moyens élevés à une condition majeure : mettre en place des dispositifs autres que le redoublement pour accompagner les élèves en difficulté face à l'école : diagnostic précoce, remédiations, pédagogie différenciée en classe, tutorat entre élèves, groupes de besoin ponctuels ... (cf. entre autres Mons, 2007)

### 3.3. Parce que un tronc commun polytechnique, c'est aussi une manière d'atténuer l'orientation par relégation

---

- Projet politique d'émancipation (vision de l'intelligence dynamique) vs projet politique de domination (vision fixe de l'intelligence)
- La relégation concentre dans les filières de qualification les élèves en difficulté scolaire et complexifie les conditions d'apprentissages et de travail.
- Changement de paradigme en donnant l'accès aux deux filières post-TC à l'issue de la réussite du TC, permettre d'assurer plus de mixité ?

### 3.4. Parce que éduquer ensemble tous les jeunes, c'est apprendre à faire société et à vivre avec d'autres qui ne nous ressemblent pas

---

- Importance d'un espace institutionnalisé (et protégé) où peuvent se transmettre et se vivre (principe de délibération collective) des savoirs communs et des valeurs communes
- Dispositifs éducatifs et pédagogiques permettant de faire société et de s'éduquer avec d'autres que nous n'avons pas choisis

# Conclusion

---

Les questions scolaires sont au cœur des enjeux démocratiques

Une école démocratique, c'est une école

- - soucieuse d'égalité
- - où on vit et on apprend avec d'autres que nous ne choisissons pas
- - où on vit la délibération, la négociation, la prise de décision ...

Un tronc commun polytechnique apparaît comme la meilleure manière de répondre à ces enjeux, et en particulier à l'objectif d'une école plus égalitaire

Un tronc commun polytechnique, c'est aussi un défi pour les enseignants. Il ne faut pas se le cacher ! Il est donc essentiel d'investir dans tous les leviers (formations continues, projets des établissements, recherches collaboratives ...) susceptibles de soutenir le travail des équipes éducatives face à ce défi

# Références

---

Bengoa, J. (1996). L'éducation pour les mouvements sociaux, *Antipodes*, n°1, 17p.

Dupriez, V., Dumay, X. & Vause, A. (2008). How do school systems manage pupils' heterogeneity ? A reanalysis of PISA 2003. *Comparative Education Review*, 52 (2), 245-273.

Dupriez, V. (2010). *Séparer pour réussir? Les modalités de groupement des élèves*. ([https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187616\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187616_fre))

Lazzeri, C. (2001). Qu'est-ce qu'une «sphère» éducative? Justice et éducation chez Michael Walzer. *Le Télémaque*, 20(2), 65-73.

Mons, N. (2007). *Les nouvelles politiques éducatives*. PUF.

Terrin, É., & Triventi, M. (2022). The Effect of School Tracking on Student Achievement and Inequality: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 93(2), 236-274. <https://doi.org/10.3102/00346543221100850>

# Un enseignement... de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



**Maxime Fontaine** - *Chercheur  
en finances publiques à ULB*



UNIVERSITÉ  
LIBRE  
DE BRUXELLES



Département d'économie  
appliquée de l'ULB

# Les finances publiques de la FWB : état des lieux et marges de manœuvre

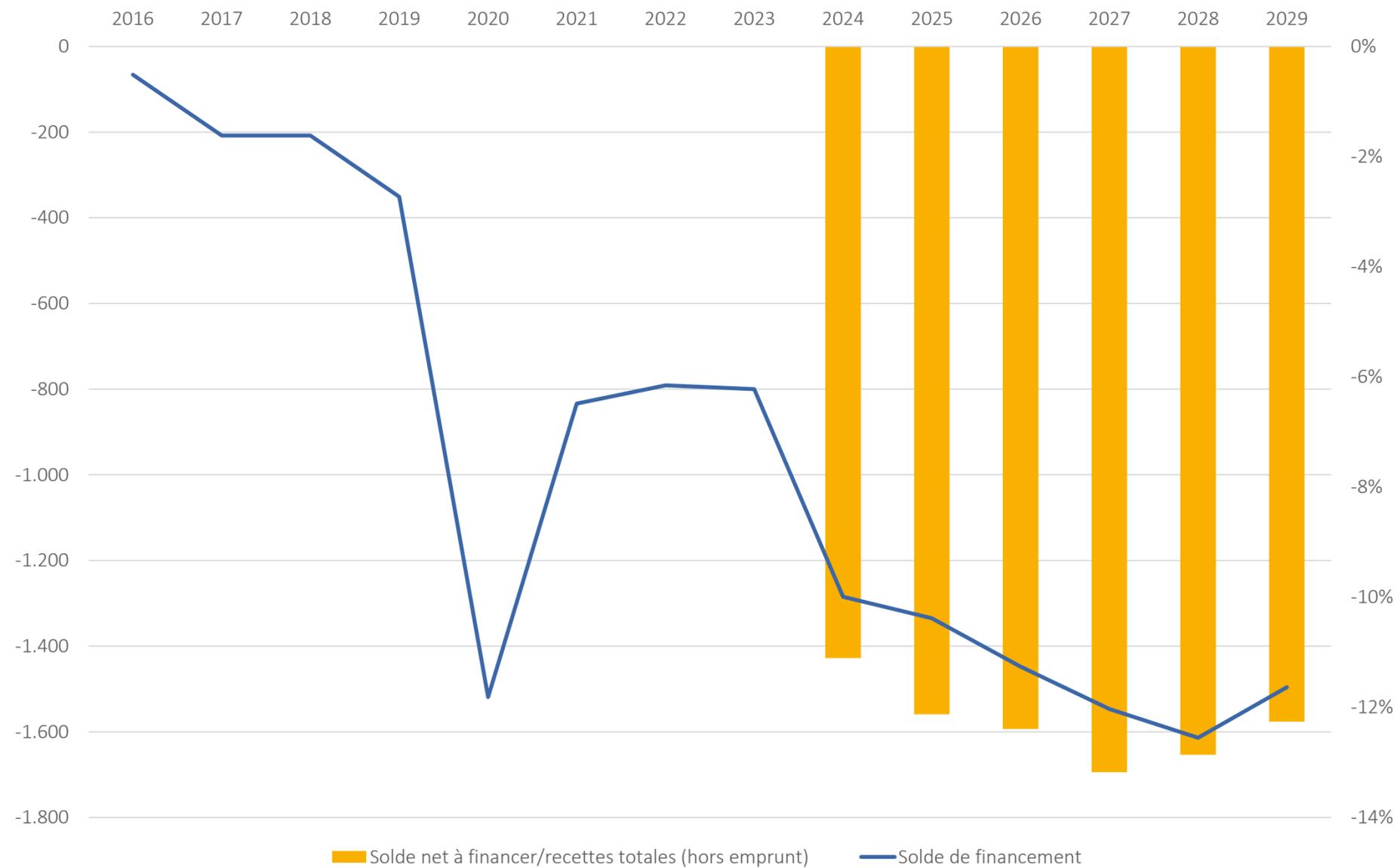
Maxime Fontaine

Chercheur en finances publiques

Maxime.Fontaine@ulb.be

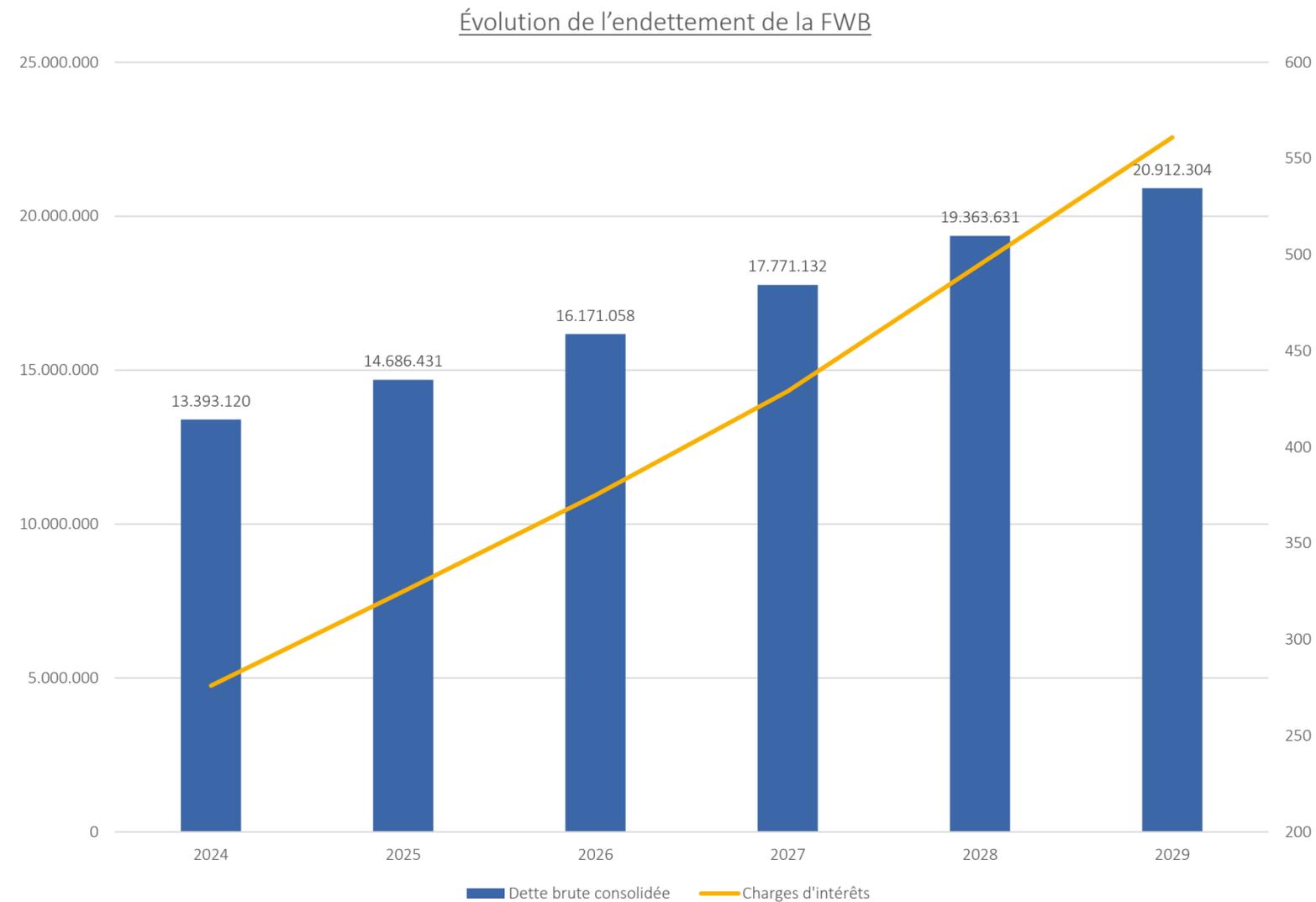
# L'état des finances publiques

- Des dépenses qui dépassent largement les recettes



# L'état des finances publiques

- Et une dette qui explose (tout comme les charges d'intérêt)

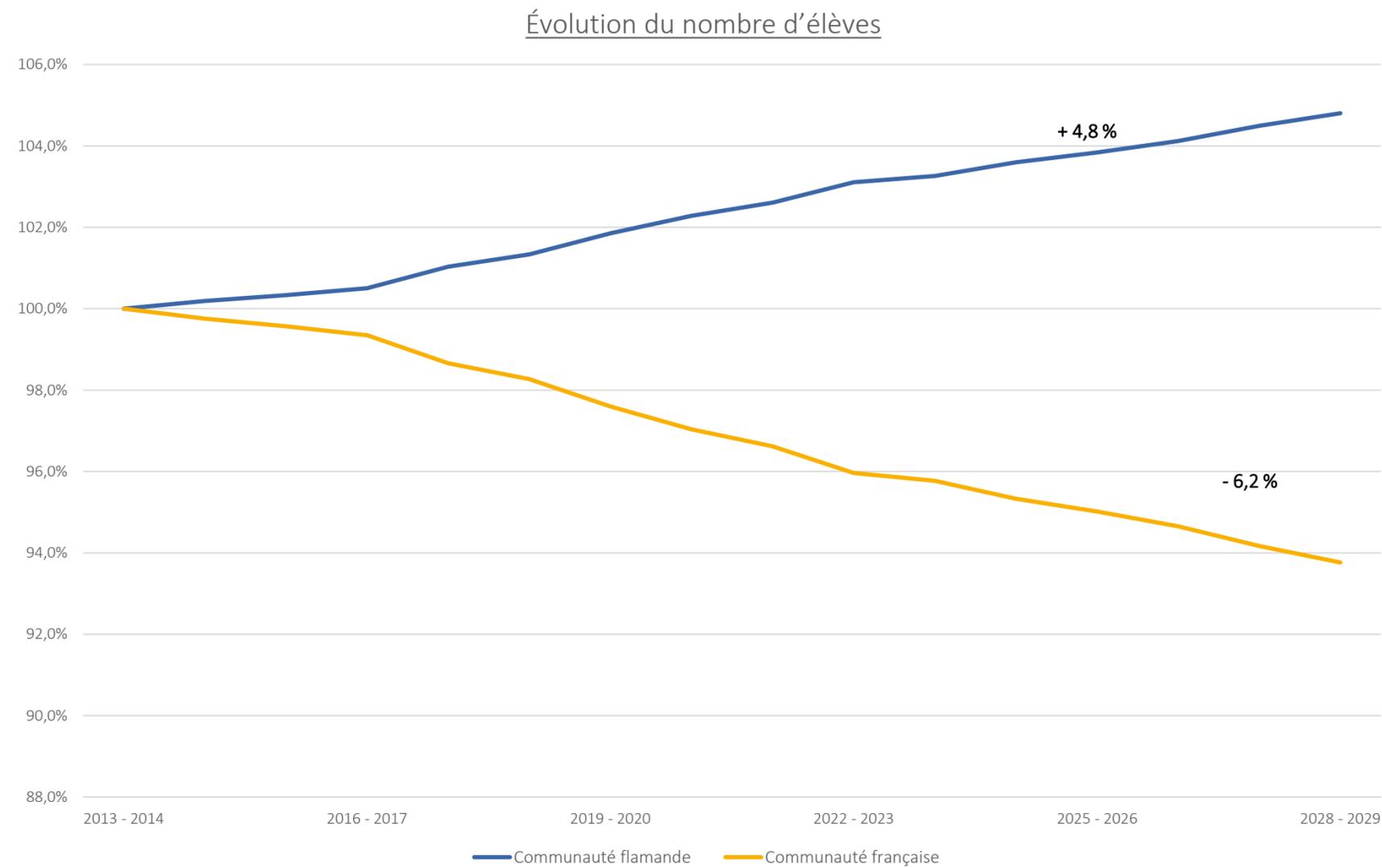


# L'état des finances publiques

- Pourquoi une telle dégradation ces dernières années ?
  - Une hausse des dépenses :
    - Pacte d'excellence
    - Formation initiale des enseignants
    - Absentéisme pour maladie en hausse
  - Une baisse des recettes :
    - Révision des paramètres démographiques dans la loi spéciale de financement
    - Responsabilisation « pension »

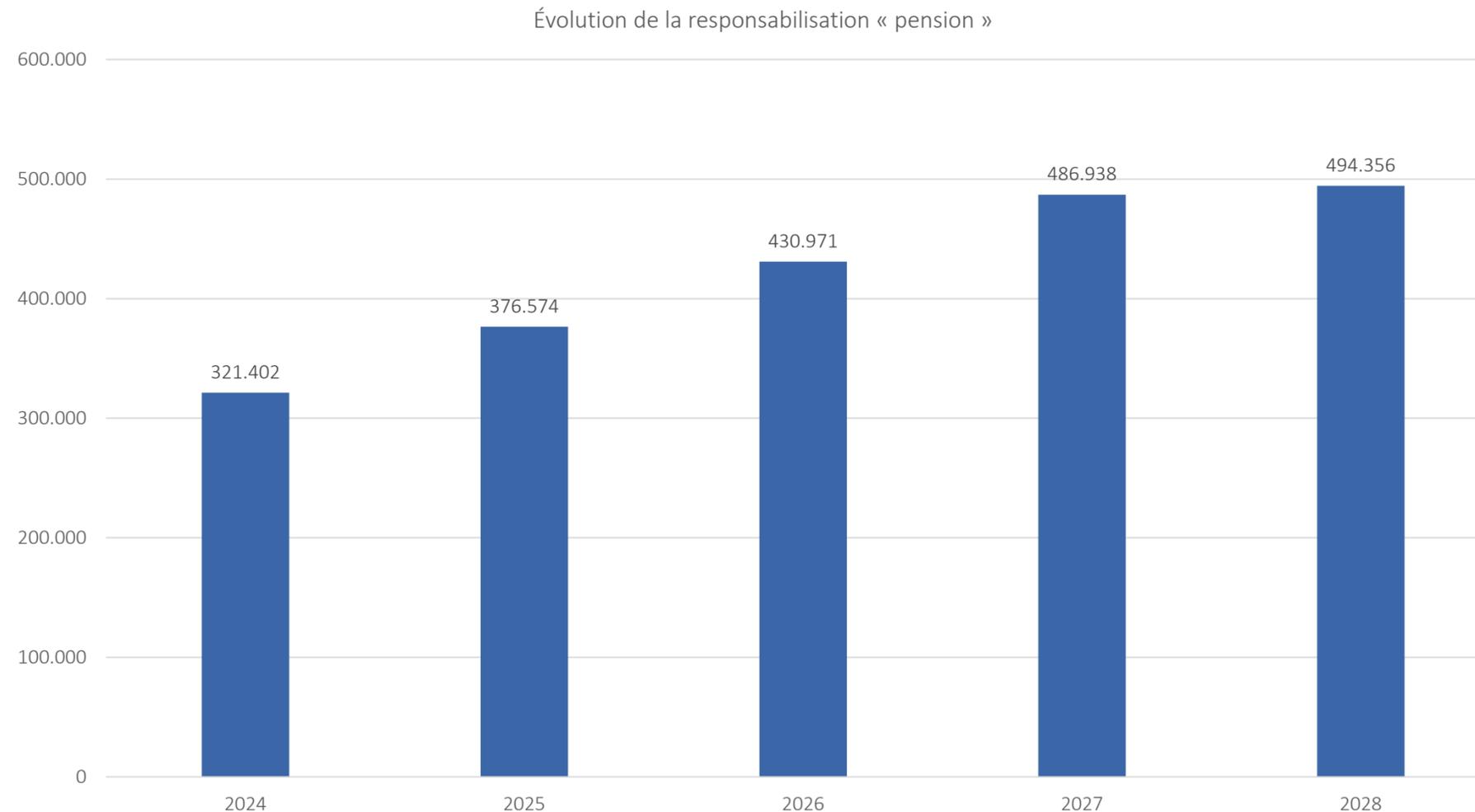
# L'état des finances publiques

- Les moyens de la FWB sont en grande partie répartis selon une « clé élèves »



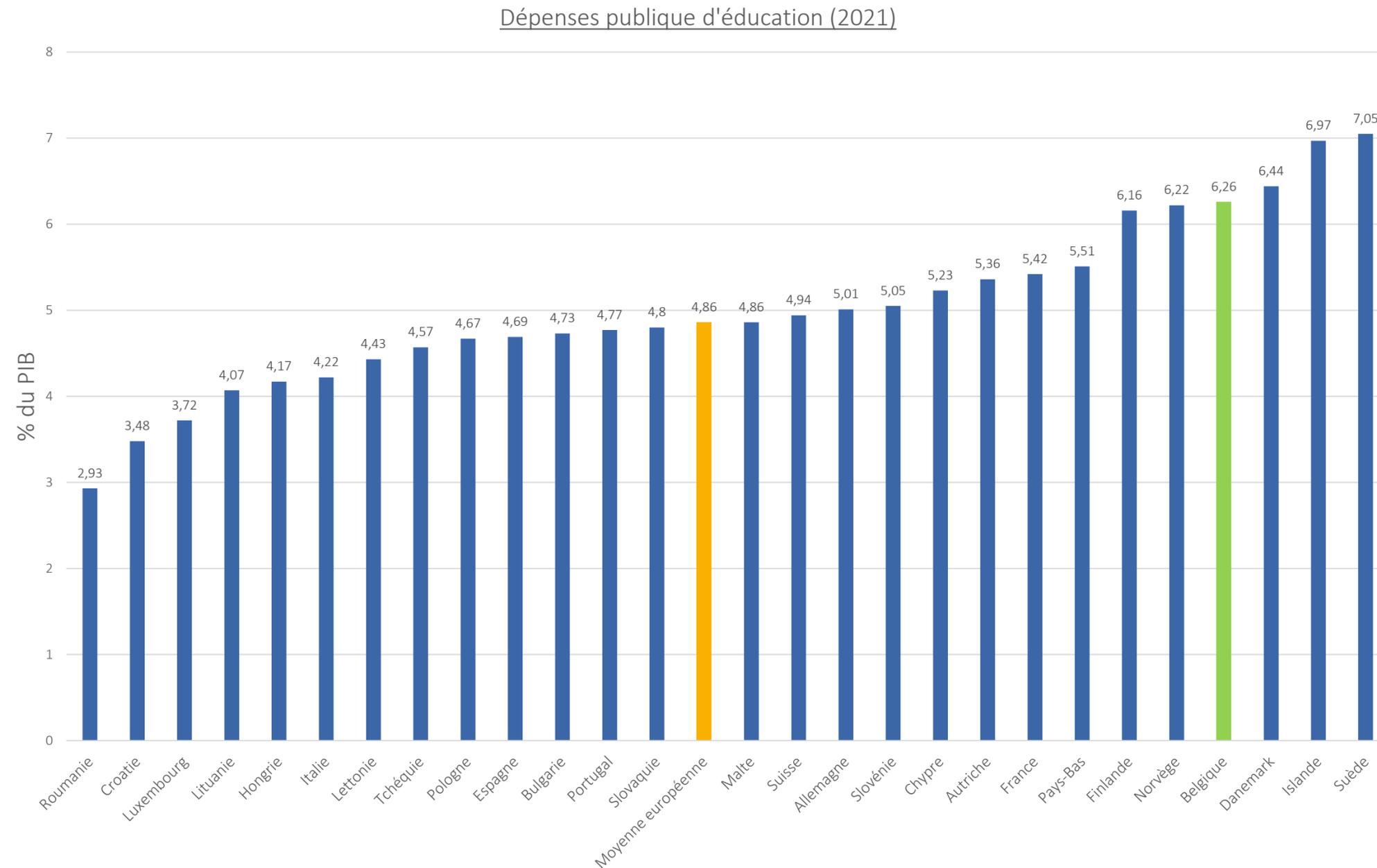
# L'état des finances publiques

- Responsabilisation pension : une participation des entités fédérées aux dépenses de pensions payées par le fédéral
- Objectif à terme : 8,86 % de la masse salariale



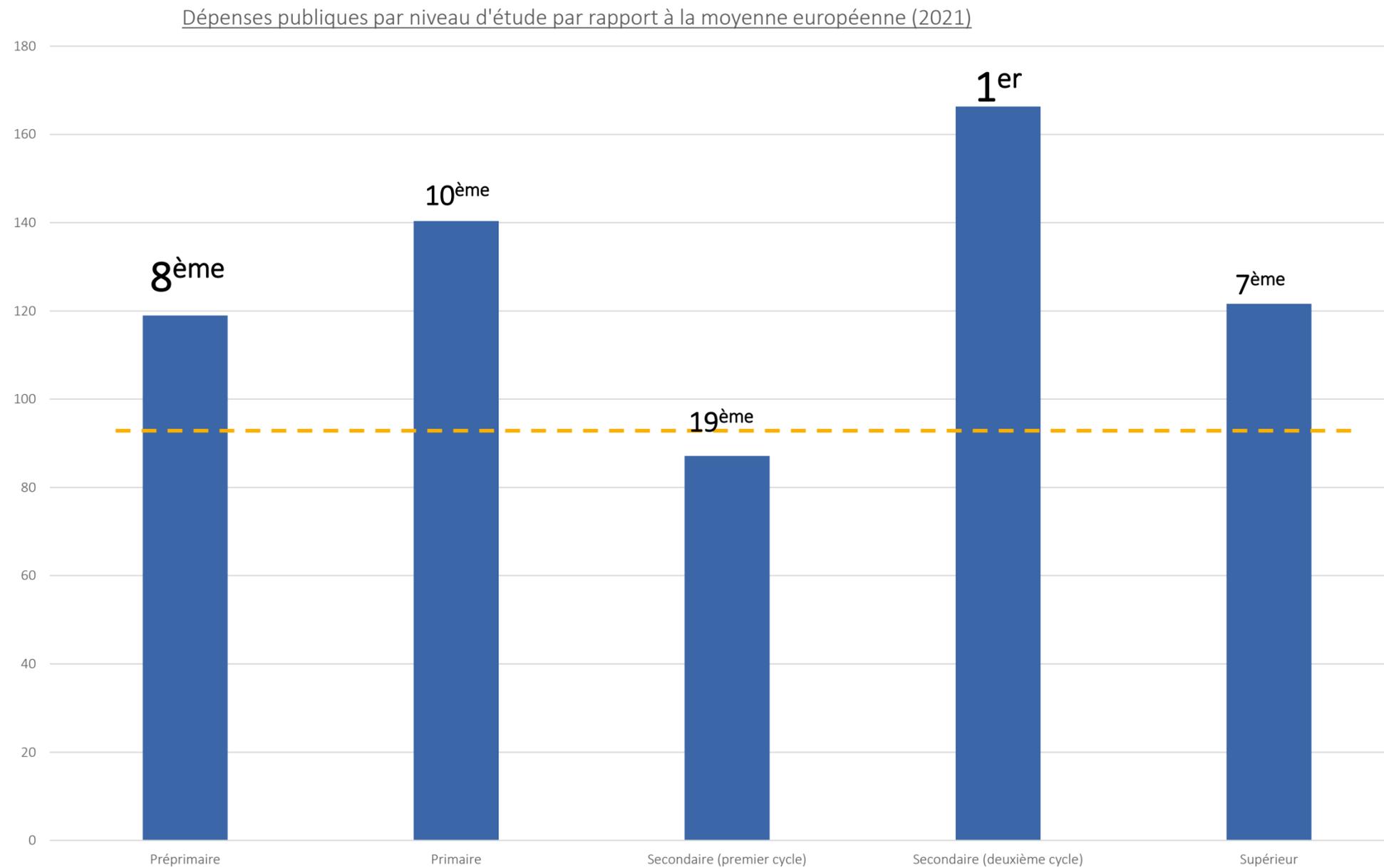
Source : CERPE

# Dépense-t-on tellement en enseignement ?



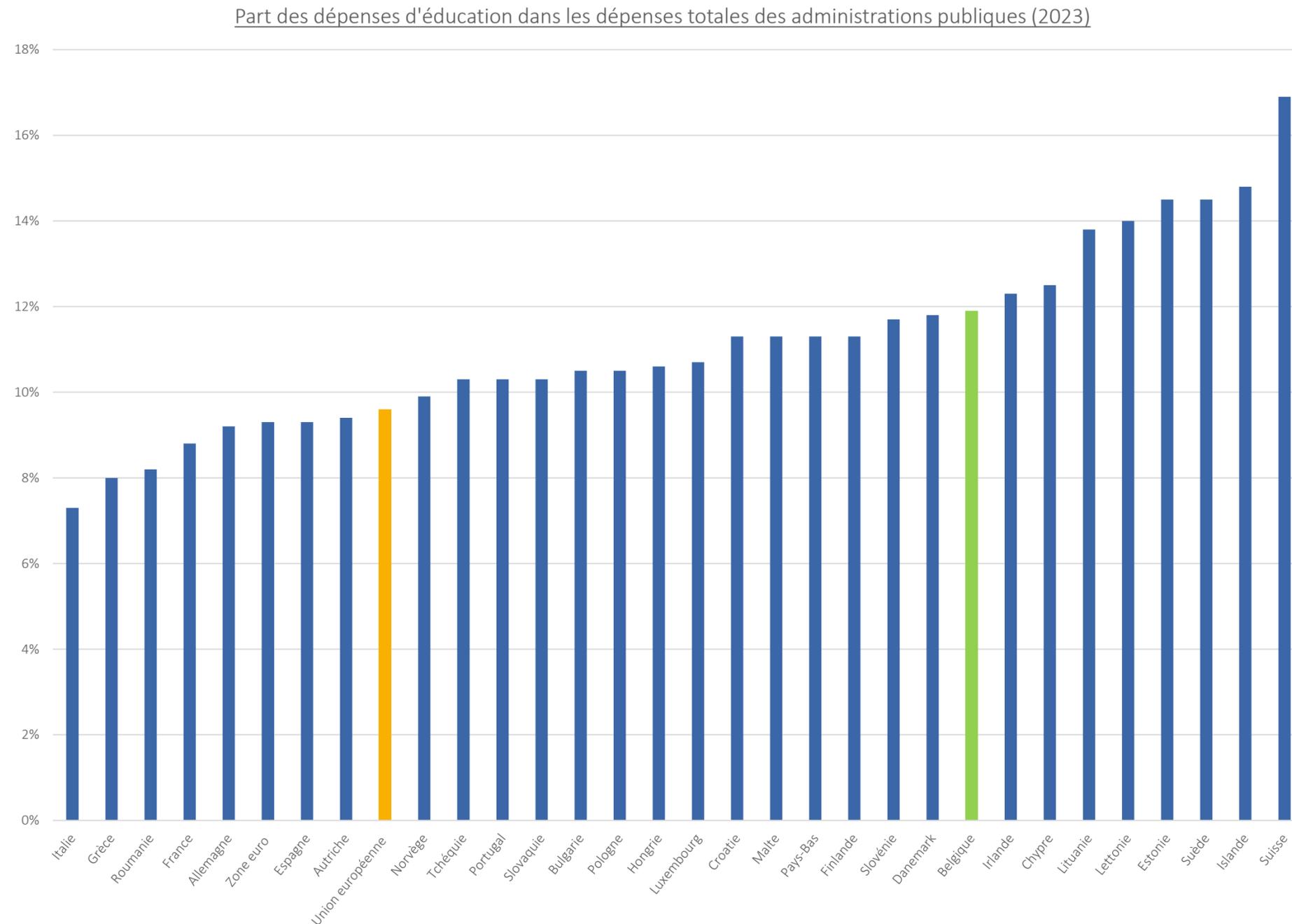
Source : Eurostat

# Dépense-t-on tellement en enseignement ?



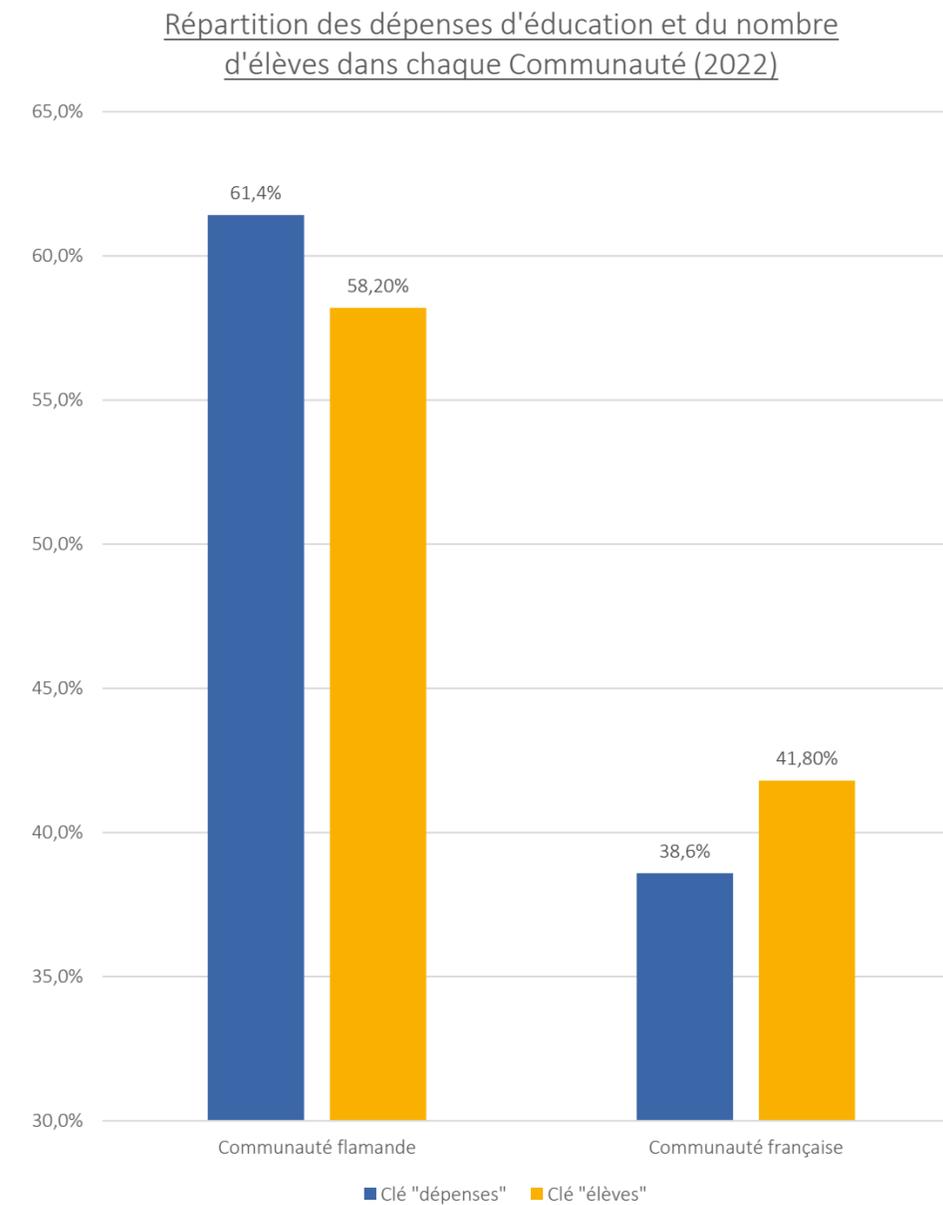
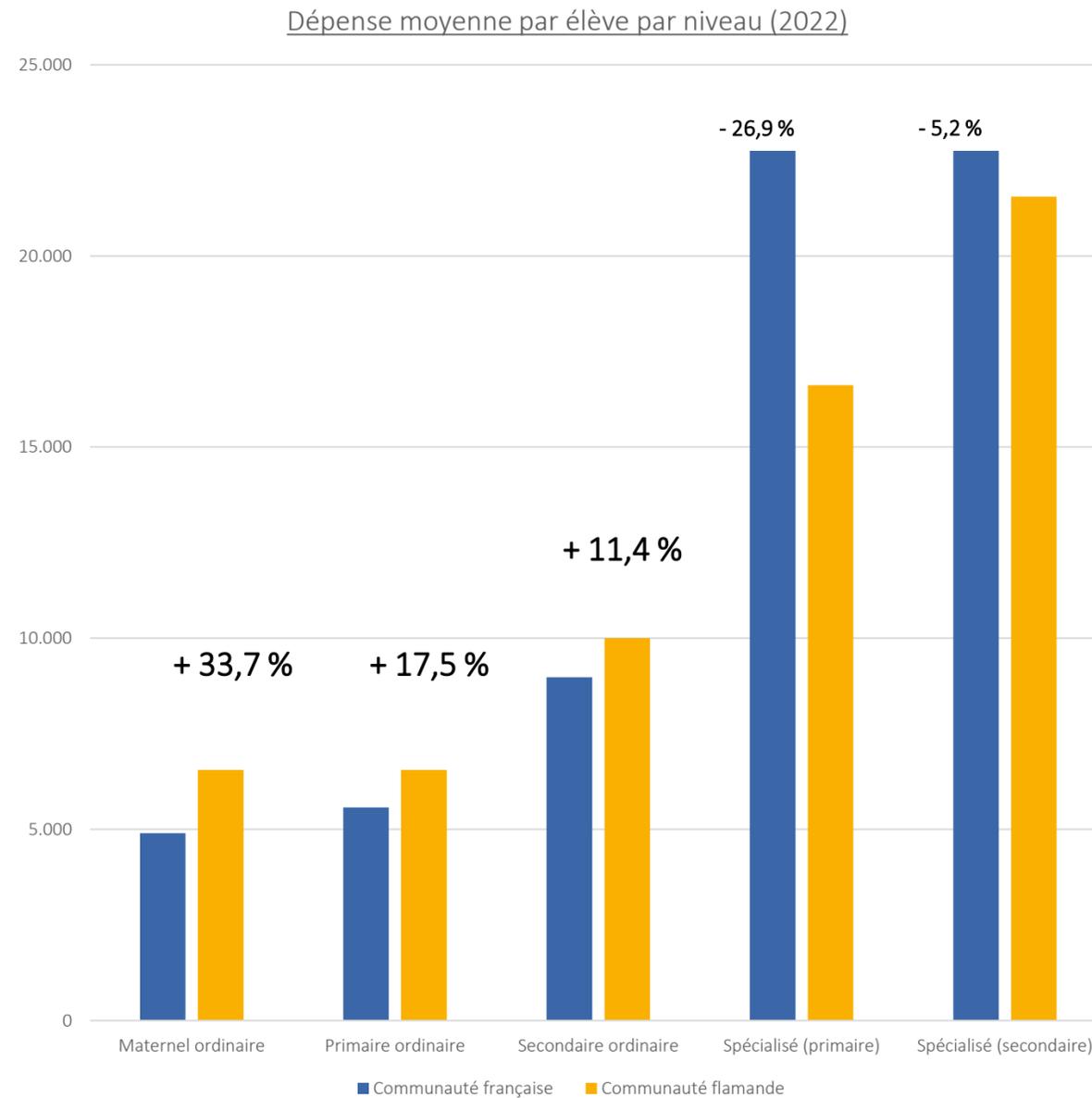
Source : Eurostat

# Dépense-t-on tellement en enseignement ?



Source : Eurostat

# Dépense-t-on tellement en enseignement ?

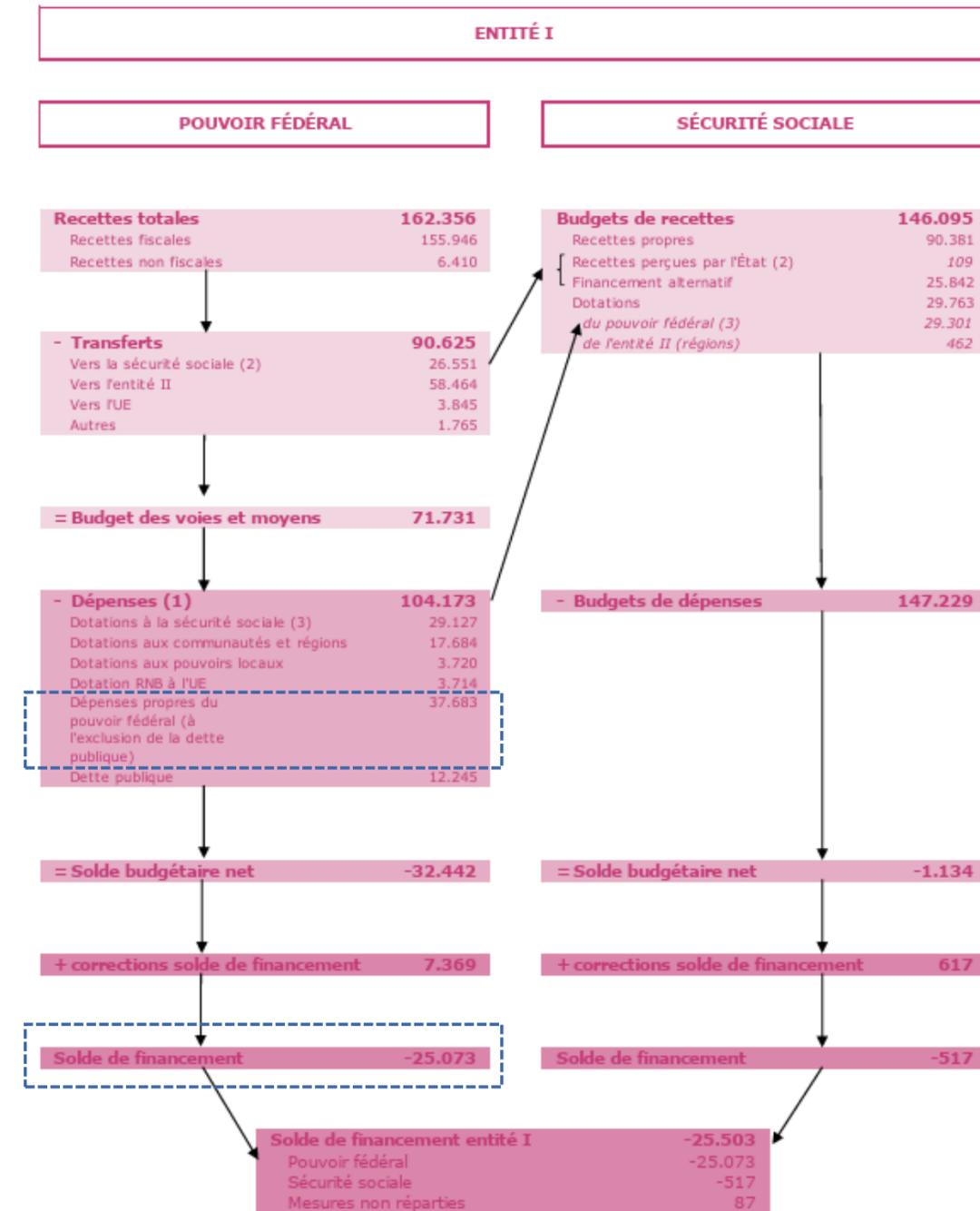


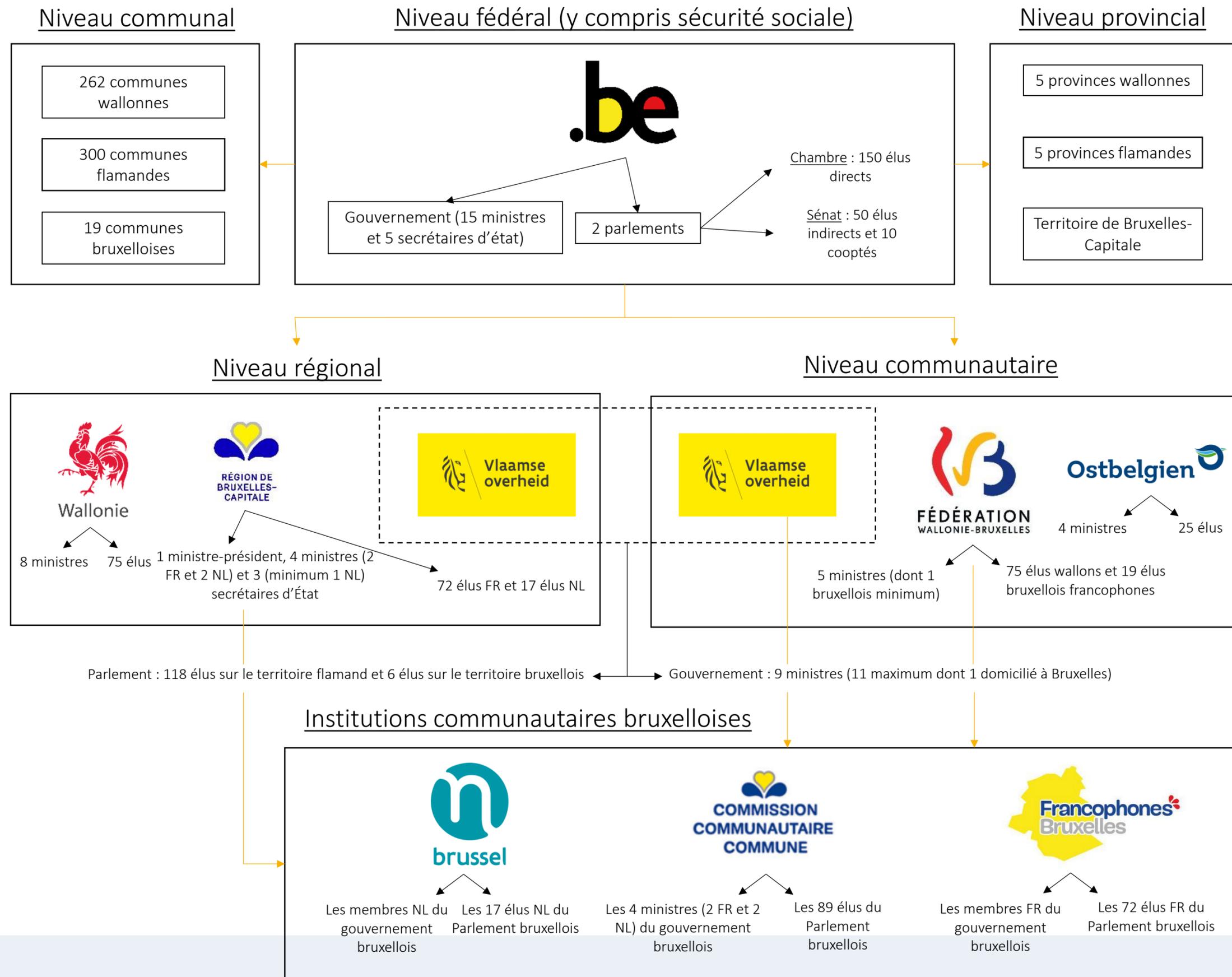
C.Fr. = 92,3 % | C.Fl. = 105,5 %  
de la moyenne belge

Source : FWB, Statistiek Vlaanderen, BNB, budget fédéral

# Des sources alternatives de financement ?

- La FWB ne peut pas lever d'impôt !
- Les finances du fédéral sont en aussi mauvais état que celles de la FWB
- La Communauté flamande est en réalité aussi en déficit (même si d'une ampleur moindre)
- D'autres sources de financement ?





# Des sources alternatives de financement ?

- Une seule solution : un refinancement par les entités qui peuvent lever l'impôt
- La Région wallonne : pas de problème et elle l'a déjà fait
- La Région de Bruxelles-Capitale : région bilingue, elle ne peut intervenir directement
- Stratagème via la COCOF
- Sauf que aujourd'hui, les deux Régions sont dans le rouge également

# Des sources alternatives de financement ?

- Mais solutions :
  - Jouer sur les recettes : création d'une nouvelle tranche sur l'IPP régional, révision du revenu cadastral, rétablissement des taux sur les droits d'enregistrement, droits de succession, ...
  - Evaluer la qualité des dépenses actuelles : aides aux entreprises, frais de consultance, métro 3, ...

# Un enseignement.. de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



## Questions et discussion



# Un enseignement.. de qualité ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?



conclusion





**Un enseignement... de qualité ?**

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

**Merci pour votre participation.**

**Bon appétit et excellent week-end.**

