



Conseil de l'Éducation
et de la Formation



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



**Le recrutement et l'insertion professionnelle
des enseignants de cours techniques et
de pratique professionnelle
dans l'enseignement qualifiant**

Avis n° 120



Conseil de l'Éducation
et de la Formation

Le recrutement et l'insertion professionnelle des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement qualifiant

Avis n°120

Conseil du 21 juin 2013

Avertissement :

En application du décret relatif à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres, du 21 juin 1993, le CEF tient à préciser que, pour des raisons de lisibilité, ces noms exprimés au masculin ou au féminin doivent systématiquement se lire au masculin et au féminin.

Table des matières

1.	Le Contexte	3
2.	Les considérants.....	4
2.1.	La pénurie d'enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle ...	4
2.1.1.	Une acuité différente du problème de recrutement dans l'enseignement qualifiant de plein exercice et dans l'enseignement de promotion sociale.....	4
2.1.2.	La pénurie d'enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement qualifiant.....	4
2.1.3.	Les causes de la pénurie.....	5
2.2.	Une typologie des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle.....	7
2.2.1.	Un professionnel riche d'une expérience de 10 ans ou plus	7
2.2.2.	Un bachelier de la catégorie pédagogique technique moyenne.....	8
2.2.3.	Un bachelier de tout type de catégorie à l'exception de la catégorie pédagogique ou un titulaire d'un master	8
2.2.4.	Un jeune sorti depuis peu de l'enseignement technique ou professionnel	8
2.2.5.	Des demandeurs d'emploi inscrits au FOREM ou chez Actiris	8
2.3.	La formation préparatoire au CAP.....	8
2.3.1.	Suite à la réussite des épreuves du jury organisé par la Fédération Wallonie Bruxelles.....	8
2.3.2.	Suite à la réussite de la section « CAP » dispensée par l'enseignement supérieur pédagogique de promotion sociale	8
2.4.	Des formations spécifiques à l'enseignement qualifiant organisées par l'IFC en 2012-2013	9
2.5.	Un modèle d'équipe d'enseignants dans l'enseignement qualifiant.....	9
2.5.1.	Un équilibre souhaitable entre les profils de compétences des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle à instaurer quand cela est possible pour les pouvoirs organisateurs ou les chefs d'établissement,	9
2.5.2.	Une collaboration entre professeurs de cours généraux et professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle.....	9
2.6.	L'implication des secteurs.....	10
2.6.1.	Le Fonds d'Équipement.....	10
2.6.2.	Une situation contrastée	10
2.7.	Un projet pour dynamiser le recrutement d'enseignants.....	10
3.	Projet de recommandations	12
3.1.	Concernant le recrutement des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle.....	12
3.2.	Concernant l'insertion professionnelle des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle.....	13

1. Le Contexte

L'Avis 111 « Recrutement et entrée dans la carrière des enseignants débutants » a été pris par le Conseil de l'Education et de la Formation, le 30 septembre 2011.

Cet Avis a été nourri par un important Dossier d'instruction dans lequel étaient abordés :

- ▶ Le recrutement
- ▶ La pénurie
- ▶ L'entrée dans la carrière des enseignants débutants
- ▶ Le tableau des mesures actuelles d'aide et de soutien aux enseignants débutants en Communauté française (CF)
- ▶ Le relevé des formations organisées en CF dans le cadre de la formation continuée
- ▶ Les objectifs d'une politique d'insertion professionnelle
- ▶ Les critères de réussite de la mise en place d'une politique d'insertion professionnelle
- ▶ Un focus sur le tutorat
- ▶ Des exemples de politiques d'insertion professionnelle dans quelques pays de l'Union Européenne (UE)
- ▶ Des exemples en CF de mise en œuvre de processus d'insertion professionnelle

Le Conseil a exprimé le souhait de donner un prolongement à cet Avis 111 en choisissant de traiter du recrutement et de l'insertion professionnelle des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement qualifiant, sur base du constat que le recrutement de ces enseignants s'avère de plus en plus difficile.

Autant le problème général du recrutement et de l'entrée dans la carrière des enseignants débutants a mobilisé ces dernières années des chercheurs, voire des équipes universitaires, autant le problème spécifique du recrutement et de l'entrée dans la carrière des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle suscite peu d'intérêt. J. De Stercke (Université de Mons) a fait remarquer qu'on trouvait très peu d'informations dans la littérature scientifique sur le sujet et qu'il était donc très complexe d'objectiver les faits que l'on connaît.

Les informations recueillies sont le fruit de multiples rencontres avec des personnes de terrain, pour la plupart, concernées directement par le sujet. Leurs noms et fonctions sont repris dans le Dossier d'instruction.

Le Dossier d'instruction a été présenté à la Chambre de l'Enseignement du 15 mars 2013, le Rapport d'instruction a été débattu au Conseil du 26 avril.

2. Les considérants

2.1. La pénurie d'enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle

2.1.1. Une acuité différente du problème de recrutement dans l'enseignement qualifiant de plein exercice et dans l'enseignement de promotion sociale

Le problème du recrutement des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle se pose dans l'enseignement qualifiant. Il est traité au chapitre qui suit.

Il se pose avec beaucoup moins d'acuité dans l'enseignement de promotion sociale et de manière différente selon les secteurs. C'est dans les secteurs de l'industrie et de la construction que la pénurie est la plus forte.

Dans l'Enseignement de Promotion sociale, pour l'année 2012-2013, tous les cours ont été attribués et sont donnés, mais une difficulté de recrutement en cours d'année peut néanmoins surgir. Il y a aussi moins d'absentéisme, probablement à cause du contexte de travail, de l'organisation pédagogique appropriée aux adultes qui crée une dynamique et rend les contacts plus valorisants.

Les formations y sont plus ramassées. Il n'est pas souhaitable qu'un seul enseignant donne tous les cours ; il est de loin préférable que les personnes qui fréquentent l'EPS soient confrontées à plusieurs enseignants. D'ailleurs, très peu d'enseignants y travaillent à temps plein; ils travaillent majoritairement à temps partiel ou à mi-temps et gardent souvent une activité professionnelle qui leur permet de rester en contact avec le métier.

Néanmoins, depuis une dizaine d'années, le public fréquentant l'EPS change. 50% des élèves inscrits sont aujourd'hui des demandeurs d'emploi. L'âge aussi a changé. Auparavant, on y était plus âgé. Aujourd'hui, on retrouve des élèves plus jeunes et certains peuvent avoir un comportement difficile. Tous ces éléments illustrent le problème évoqué dans l'Avis 114 « De la volonté d'activation des chômeurs à la problématique des publics contraints à la formation ».

2.1.2. La pénurie d'enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement qualifiant

2.1.2.1. Etat de la pénurie¹

Dans l'enseignement qualifiant, la pénurie touche tous les secteurs, mais le problème ne se pose pas de la même façon selon les secteurs et selon les endroits. Le secteur « Service aux personnes » semble globalement moins touché par la pénurie et le secteur « Economie » touche davantage la Région bruxelloise.

En début d'année, il n'est pas trop difficile de recruter des enseignants auxquels on propose une désignation/ un contrat d'un an. Le problème se pose, par contre, avec acuité, en cours d'année quand un chef d'établissement cherche à remplacer un collègue absent pour une durée courte ou indéterminée.

La publication du FOREM parue en juillet 2012 « Marché de l'Emploi, chiffres et commentaires » comprend la « **Liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre, ONEM, année académique 2012-2013** ».

Y sont listés tous les métiers en pénurie auxquels prépare l'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel. Si l'on songe que beaucoup d'enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle sont des professionnels qui quittent leur métier pour devenir enseignants alors que le métier d'un certain nombre d'entre eux est en

¹ Se reporter au chapitre 3 du Dossier d'instruction de l'Avis 111

pénurie, on se doute que le nombre de ces personnes susceptibles de devenir enseignants est en voie de diminution, ce qui est confirmé par les informations reçues lors des différentes rencontres avec les acteurs de terrain.

Concernant l'enseignement supérieur professionnalisant, sur les 9 types d'études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre, 4 concernent ou peuvent concerner le métier d'enseignant de cours techniques et de pratique professionnelle.

Actiris a publié en 2012 la « **Liste des fonctions critiques en Région Bruxelles-Capitale en 2011** ». On y retrouve la plupart des fonctions critiques du FOREM, mais on y trouve aussi un nombre nettement plus important de métiers relevant du secteur 7 (économie).

2.1.2.2. Problème de l'absence des titres requis

Il existe actuellement plus de 900 titres d'enseignants en Communauté française, avec des statuts de rémunération et de nomination qui peuvent varier sensiblement ». [...]

Premier constat : la présence de titres requis pour lesquels la formation n'existe plus (par exemple : « régente en habillement », « maitresse d'aiguille »). [...]

*À la complexité de contenu des titres « requis », s'ajoute celle des titres « suffisants ».*²

Le nombre d'enseignants non porteurs des titres requis est élevé.³ Ces enseignants occupent des emplois pour des périodes qui peuvent être longues. Parle-t-on de pénurie ?

Se pose aussi le problème de l'accroche cours / fonction. Chaque réseau a une certaine liberté pour dire quel cours doit être donné par un enseignant porteur de tel titre requis. Certains réseaux sont plus stricts que d'autres sur le lien titre / fonction. Il est donc difficile de trouver un consensus pour préciser les spécialités.

Les travaux sur la réforme des titres et fonctions sont en cours. Certains évoquent un possible aboutissement à la fin de la législature.

Interrogés sur le sujet, les inspecteurs de cours techniques et de pratique professionnelle constatent que le nombre d'enseignants non porteurs de titres requis est plus élevé dans le secondaire supérieur dans les secteurs de l'agronomie, de l'industrie, des arts appliqués et de l'économie. Pour le secteur service aux personnes, c'est plutôt dans le secondaire inférieur que l'on trouve davantage d'enseignants non porteurs de titres requis.

2.1.3. Les causes de la pénurie

Les raisons de la pénurie d'enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle relèvent du manque d'attractivité du métier. On peut en citer plusieurs.

2.1.3.1. Une rémunération peu attractive

Dans une majorité de cas, le montant du salaire par rapport à celui du privé est la cause de la pénurie citée en premier lieu. On peut en mesurer l'importance quand on sait que l'âge moyen de l'enseignant de cours techniques et de pratique professionnelle, lors de son entrée en fonction, est de 33,69 ans⁴.

En outre, la différence est grande entre la plage horaire d'un titulaire d'un bachelor (de 22 à 24 heures) et celle du professeur de pratique professionnelle (de 28 à 30 heures).

² Extrait de l'étude commandée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles au Centre d'études sociologiques des Facultés Universitaires Saint-Louis, publiée en février 2012 «Évaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles».

³ Se reporter, entre autres, à l'enquête faite en Région bruxelloise, dans l'enseignement secondaire ordinaire libre subventionné publiée dans le Dossier d'instruction de l'Avis 111, pp. 25-32

⁴ Les enseignants débutants en Belgique francophone, in Les Cahiers de recherche du Girsef, n°92, 2013, p.66

Enfin, il existe une injustice dont sont victimes les professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle. En effet, les enseignants de cours généraux qui accueillent en stage des étudiants reçoivent une allocation, alors que les enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle qui accueillent des étudiants inscrits à la formation au CAP en promotion sociale ne perçoivent aucune allocation.

2.1.3.2. Des désignations / contrats peu attirants dans le cadre d'intérim

Tous les acteurs ont exprimé leurs difficultés à engager des enseignants en cours d'année. Rares sont les professionnels prêts à quitter leur emploi pour un intérim d'autant qu'il n'est pas toujours possible de leur dire d'emblée combien ils gagneront, vu le nombre de barèmes existants (une trentaine).

Pour ceux qui ont un métier à temps partiel et veulent continuer à l'exercer, ce qui est un atout pour les élèves, il est souvent difficile pour le chef d'établissement de concilier l'horaire de l'école avec celui du professionnel.

2.1.3.3. La pénurie de professionnels dans certains secteurs

La majorité des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle sont des travailleurs expérimentés. Plusieurs secteurs professionnels connaissent actuellement une pénurie significative de main d'œuvre. Il n'est pas étonnant, dès lors, qu'il soit très difficile de trouver des professionnels issus de ces secteurs qui acceptent de devenir enseignants.

2.1.3.4. L'image dans le public de l'enseignement qualifiant

L'image dans le public de l'enseignement qualifiant est souvent celle d'une filière de relégation dans laquelle beaucoup de parents d'enfants qui souhaiteraient s'y engager par choix positif hésitent à les y inscrire de peur de les voir entrer dans des filières et dans un environnement entachés d'une mauvaise réputation⁵. Il faut évidemment nuancer ce propos. Cela dépend de l'implantation de l'école. Certaines écoles dans les grandes villes n'offrent pas la même image que d'autres implantées dans des zones plus rurales.

Cette image est amenée à changer au vu des moyens et des actions mis en œuvre pour revaloriser l'enseignement qualifiant.

2.1.3.5. La réalité du terrain

A côté de l'image que certains ont de l'enseignement qualifiant, il y a des constats posés par des experts. La pénibilité du travail dans certains établissements est reconnue par tous les acteurs.

Le Rapport établi par le Service général de l'Inspection au terme de l'année scolaire 2010-2011 pointe « l'importance de l'absentéisme des élèves dans l'enseignement qualifiant, même si cette préoccupation concerne aussi l'enseignement de transition ». L'absentéisme des élèves est un facteur de découragement, particulièrement pour les jeunes enseignants qui peut expliquer l'abandon du métier par certains et donc renforcer la pénurie.

Les inspecteurs du secteur 2 Industrie constatent que le métier peut paraître difficile pour un jeune technicien (pas de préparation au métier, salaire peu élevé et le fait d'affronter des adolescents). Les travaux pratiques au 2^{ème} degré de l'enseignement professionnel sont très pénibles (le professeur n'a pas la possibilité d'utiliser ses compétences techniques, tellement la gestion des groupes est difficile).

Certains enseignants sont déçus du manque d'engagement pour lancer des projets innovants de leurs collègues déjà en place. Après un ou deux ans ils abandonnent car ils ne veulent plus tirer ces collègues.

⁵ Se reporter à l'Avis 80 rendu par le CEF : Refondation des Humanités professionnelles et techniques

2.1.3.6. L'abandon du métier par des enseignants débutants

Ce sujet a été amplement traité dans le Dossier d'instruction et dans l'Avis 111. Il est évident que l'abandon du métier par des enseignants débutants nourrit la pénurie.

Il convient néanmoins d'en reparler ici car l'exercice du métier de professeur de cours techniques et de pratique professionnelle comporte des spécificités et ceux qui l'exercent ont souvent un parcours antérieur différent de celui des autres enseignants. Sans doute aussi, ont-ils, plus que d'autres enseignants, le choix d'une autre carrière.

Il est difficile pour quelqu'un qui a eu une longue carrière "manuelle" de s'adapter aux exigences du métier d'enseignant. Enseigner, ce n'est pas seulement être un bon technicien ou ouvrier. C'est notamment aussi pouvoir formuler (par écrit, oralement) ce que l'on sait faire, repérer les difficultés des apprenants, évaluer ceux-ci de manière fiable et remédier aux lacunes détectées.

La représentation du métier ne correspond pas aux réalités du terrain (élèves en difficultés, ateliers pas toujours bien équipés, motivation des jeunes...). Les problèmes relationnels, interpersonnels (avec les élèves, mais aussi les collègues), la quantité de travail à produire (avant de se présenter en classe, pendant les cours et après la classe), le fait que l'on attribue souvent au dernier venu "les classes dites les plus difficiles" sont aussi des facteurs qui peuvent avoir une influence dans l'abandon du métier. Le tout est renforcé par le fait de quitter un professionnalisme spécifique pour devoir construire une autre professionnalité.

La formation initiale reçue par le "futur professeur" n'est pas toujours en adéquation avec les cours que l'on doit dispenser. Cette situation conduit l'enseignant à perdre pied et joue sur la motivation et l'estime de soi.

2.2. Une typologie des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle

2.2.1. Un professionnel riche d'une expérience de 10 ans ou plus

Il peut choisir de devenir enseignant de cours technique et/ ou de pratique professionnelle. Ce choix peut être positif : désir de faire partager son expérience à des jeunes ou il peut être motivé par une obligation de changer de métier tout en permettant d'exercer ses compétences, suite à un accident ou la perte de son emploi, par exemple.

Parmi les candidats désireux de quitter leur emploi dans le privé et d'entrer dans l'enseignement, on rencontre des personnes dont le conjoint est lui-même dans l'enseignement. Ces personnes, à un certain moment, sont tentées de faire ce choix pour harmoniser la vie du couple, surtout quand il y a des enfants et parce que cela permet à certains de concilier les horaires de tous (plus d'activités de nuit ou durant les week-ends).

Enfin, ce choix peut traduire la volonté de quitter son lieu de travail, son métier dont on est lassé.

La personne de ce type de profil peut vouloir travailler à temps plein ou à temps partiel dans le but de garder du temps pour continuer à exercer son métier. C'est ce dernier cas de figure qui **semble** avoir la préférence des directions d'école qui constatent que la motivation de ces personnes est importante, qu'elles sont moins sujettes à s'absenter. Il est cependant parfois nécessaire de cadrer ces enseignants parce qu'ils peuvent être tentés de faire passer leur 1^{er} métier avant celui d'enseignant.

Si ce profil d'enseignant à temps partiel qui continue à exercer son métier peut sembler idéal, il peut poser un problème au chef d'établissement. En effet, ce dernier se retrouve en difficulté au moment de confectionner les horaires si plusieurs enseignants correspondent à ce profil.

2.2.2. Un bachelier de la catégorie pédagogique technique moyenne.

Il a les titres requis pour donner les cours techniques et de pratique professionnelle.

Seules 7 Hautes Ecoles proposent ce cursus qui ne concerne que 3 secteurs : bois-construction, économie familiale et sociale, électromécanique. Peu d'étudiants s'engagent dans cette formation et le nombre de diplômés est extrêmement réduit (33 diplômés en 2010). Le reproche fait à cette formation est son caractère trop théorique, son manque d'offres de formation et le manque d'expérience professionnelle qu'elle apporte.

2.2.3. Un bachelier de tout type de catégorie à l'exception de la catégorie pédagogique ou un titulaire d'un master

Il peut être engagé pour donner les cours techniques et de pratique professionnelle. Ces candidats sont souvent motivés, compétents dans leur domaine mais doivent s'inscrire aux cours préparatoires au CAP pour recevoir une formation pédagogique.

2.2.4. Un jeune sorti depuis peu de l'enseignement technique ou professionnel

Il peut être désigné pour effectuer un remplacement dans une école, vu la pénurie actuelle. Il n'est guère expérimenté et n'a aucun bagage pédagogique. Il doit être encadré, accompagné et orienté vers une formation pédagogique.

2.2.5. Des demandeurs d'emploi inscrits au FOREM ou chez Actiris

Une dernière catégorie d'enseignants débutants a été citée par plusieurs chefs d'établissement. Il s'agit de demandeurs d'emploi répertoriés dans la base de données du FOREM ou dans celle d'Actiris. Les directeurs s'adressent au FOREM ou à Actiris quand ils n'ont pu trouver aucun intérimaire. Le FOREM ou Actiris leur envoient des demandeurs d'emploi qui semblent avoir le profil requis sur le plan technique, mais les directeurs sont quasi unanimes pour dire que ces personnes ne conviennent pas.

2.3. La formation préparatoire au CAP

Le CAP peut être obtenu de deux façons :

2.3.1. Suite à la réussite des épreuves du jury organisé par la Fédération Wallonie Bruxelles

Le taux de réussite est stable d'année en année. Pour l'année 2011-2012, cela représente environ 150 réussites sur un total de 464 inscrits, soit environ 30%. Ces chiffres concernent l'ensemble des candidats. Il n'est pas possible d'en obtenir pour ceux qui donnent ou donneraient des cours techniques et/ou de pratique professionnelle.

2.3.2. Suite à la réussite de la section « CAP » dispensée par l'enseignement supérieur pédagogique de promotion sociale

Le parcours de formation diffère selon que le candidat est porteur ou non d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour l'année 2010-2011⁶, 2013 candidats étaient inscrits à l'épreuve intégrée, 365 CAP ont été délivrés aux non porteurs d'un titre de l'enseignement supérieur, 447 CAP ont été délivrés aux porteurs d'un titre de l'enseignement supérieur. (pas de chiffres non plus pour les enseignants de cours techniques et/ou de pratique professionnelle)

L'étude des FUSL et les témoignages recueillis dans les groupes à tâche montrent le décalage entre l'offre de formation et les attentes de ceux qui la suivent. Il conviendra de revoir cette formation pour outiller le mieux possible les futurs enseignants face à la complexité du métier.

⁶ Les chiffres pour 2011-2012 ne sont pas encore disponibles.

Dans un contexte où il est beaucoup question d'allongement de la formation initiale, l'Enseignement de promotion sociale est associé au débat, au même titre que les universités, les Hautes Ecoles et les Ecoles supérieures des arts. Concernant cette formation préparatoire au CAP, il faudra être attentif à en garder la spécificité pour les personnes (qui n'auront jamais un diplôme universitaire) qui accèdent à la fonction enseignante sur base d'une expérience professionnelle, sans être passées par le biais d'une formation initiale organisée dans l'enseignement supérieur pédagogique en Haute Ecole ou à l'université.

2.4. Des formations en cours de carrière spécifiques à l'enseignement qualifiant

Depuis la recherche effectuée dans le cadre de l'Avis 111, on peut constater que des nouvelles formations sont organisées et qu'elles s'adressent à des publics ciblés auxquels auparavant une attention particulière n'avait pas été apportée. Il conviendra de se reporter au dossier en voie d'instruction, voir la note en bas de page⁷.

2.5. Un modèle d'équipe d'enseignants dans l'enseignement qualifiant

Si l'on veut améliorer l'offre d'embauche et le maintien dans la fonction des enseignants de l'enseignement qualifiant, il faut, entre autres, se pencher sur un modèle d'équipe d'enseignants. Ce modèle d'équipe devrait être axé sur deux points essentiels.

2.5.1. Un équilibre souhaitable entre les profils de compétences des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle à instaurer quand cela est possible pour les pouvoirs organisateurs ou les chefs d'établissement,

Cette équipe comporterait donc

- ▶ des enseignants venus du privé, forts d'une expérience professionnelle de 10 ans au moins et ayant reçu une formation pédagogique
- ▶ des enseignants porteurs d'un bachelor pédagogique technique obtenu dans le cadre d'une formation en alternance, ce qui n'est pas le cas actuellement
- ▶ des enseignants porteurs d'un autre bachelor, voire d'un master, complété par une formation pédagogique.

Pour obtenir une nomination, un engagement à titre définitif, la formation pédagogique devrait être obligatoire et sanctionnée par l'obtention d'une certification ou d'un diplôme. La réforme des titres et fonction a pris position dans ce sens. La formation actuelle n'est pas satisfaisante et doit être revue, à l'instar des autres formations initiales.

Tous ces enseignants bénéficieraient d'une formation en cours de carrière en partenariat avec les secteurs, les entreprises. Elle pourrait s'organiser, entre autres, au sein des bassins de vie quand ils seront mis en œuvre.

2.5.2. Une collaboration entre professeurs de cours généraux et professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle

Le rôle du chef d'établissement est déterminant et la collaboration avec les chefs d'atelier est importante, y compris dans le recrutement des enseignants, ceux-ci étant sollicités pour évaluer les compétences techniques des candidats.

C'est aussi le rôle du chef d'établissement de permettre à chacun de ses enseignants de se sentir valorisé au sein de l'équipe pédagogique. Il doit favoriser la collaboration entre

⁷ L'enseignement qualifiant, dix ans après l'Avis 80

professeurs de cours généraux et professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle.

Cette collaboration est indispensable parce qu'elle permet d'abolir une sorte de sentiment d'infériorité ressenti par certains enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle et qu'elle a aussi pour conséquence de valoriser les élèves de l'enseignement qualifiant qui y voient un signe de reconnaissance envers ce qu'ils font.

2.6. L'implication des secteurs

2.6.1. Le Fonds d'Équipement

Avant de parler de l'implication des secteurs, il convient de rappeler l'existence du « Fonds d'Équipement, CTA, cadastre ». Il permet de fournir du matériel aux écoles, mais ses moyens ne permettent pas de faire face à toutes les demandes.

L'Enseignement de promotion sociale ne bénéficie pas du fonds d'équipement sauf si un pouvoir organisateur décide de partager les installations techniques entre l'enseignement de plein exercice et l'enseignement de promotion sociale.

L'installation d'un CTA dans une école a clairement pour effet de revaloriser considérablement l'enseignement qualifiant, mais se pose néanmoins la question du coût de son fonctionnement et de l'achat régulier de nouveaux outils pour en garantir la modernité.

2.6.2. Une situation contrastée

Il ressort de tous les témoignages une diversité de situations. Certains secteurs s'impliquent, d'autres pas.

Le poids des secteurs par rapport aux industries locales est pratiquement nul. Certains partenariats entre écoles et entreprises fonctionnent bien, mais ils se font le plus souvent entre personnes et non par des associations. Des écoles situées dans des grandes villes sont, à ce point de vue, plus favorisées que des écoles en milieu rural.

Un constat partagé par les directions d'école est celui de la difficulté grandissante à trouver des stages pour leurs élèves, vu les exigences croissantes des entreprises et le sentiment que les stagiaires sont acceptés parce qu'ils représentent une main-d'œuvre peu coûteuse dans certains secteurs en pénurie.

Il faut convaincre les secteurs de la nécessité d'une implication grandissante.

Par exemple, en 2011, 3 conventions-cadres, déclinées en conventions spécifiques avec chaque type d'enseignement, ont été signées entre, d'une part, l'enseignement et, d'autre part, les secteurs de l'HORECA, des électriciens, et du non- marchand.

2.7. Un projet pour dynamiser le recrutement d'enseignants

« Passeurs de métier » : une nouvelle formation pour demandeurs d'emploi

La journée du 28 février, organisée dans le cadre de « 2013 année des compétences », avait pour thème « Se former pour former ». Ce fut, entre autres, l'occasion d'annoncer le lancement d'une nouvelle formation « Passeurs de métier » qui aura pour but de faire découvrir les différentes facettes du métier de formateur et d'enseignant. L'objectif, à terme, est de redynamiser et amplifier la réserve de recrutement d'enseignants et de formateurs en proposant à des travailleurs en reconversion et à des demandeurs d'emploi dotés d'une solide expérience professionnelle dans la pratique d'un métier, de découvrir la fonction de professeur/formateur.

Lors de la formation, les stagiaires seront confrontés aux réalités de terrain grâce à des stages mais ils recevront également les premiers outils psychopédagogiques. Un bilan de

leurs compétences sera réalisé en début de formation et des remises à niveau pourront être proposées en cas de besoin.

Dans une phase pilote, les filières des secteurs de la construction et de l'industrie seront prioritairement ciblées. Les premières formations, d'une durée de 12 semaines environ, verront le jour en septembre 2013. Elles se dérouleront partout en Wallonie.

3. Recommandations

3.1. Concernant le recrutement des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle

Le CEF formule les recommandations suivantes.

1. Faciliter et simplifier les démarches administratives pour le recrutement de tous les enseignants et en particulier pour celui des professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle. Plusieurs solutions sont envisageables.

Une banque de données (Site internet inter-réseaux)⁸ permettrait d'enregistrer les candidatures et de contrôler que l'on a bien épuisé la liste des candidats porteurs des titres requis avant de pouvoir recruter d'autres personnes, porteuses d'autres titres. Il incombera aux acteurs de gérer efficacement cette banque de données.

Une réserve de recrutement de candidats à qui on proposerait une désignation/un contrat d'un an pourrait être créée. Dans cette réserve inter-réseaux, les réseaux, les pouvoirs organisateurs, pourraient choisir les candidats qu'ils souhaitent engager. Quand ceux-ci n'effectueraient pas de remplacement, ils continueraient à se former auprès d'enseignants chevronnés avec qui ils formeraient un binôme ou en entreprise.

Le barème le plus bas, celui de l'enseignant qui vient d'être engagé, n'a encore ni CAP, ni expérience utile reconnue et pas beaucoup de titres au départ devrait être supprimé.

2. Optimiser les liens entre le monde du travail et celui de l'enseignement pour permettre aux professionnels expérimentés qui le souhaitent de s'engager à temps plein ou partiellement dans l'enseignement en gardant le contact avec l'entreprise.

3. Lever les obstacles qui existent pour favoriser la flexibilité entre enseignement de plein exercice et enseignement de promotion sociale et en conséquence, permettre la possibilité de carrières mixtes entre les deux, dans une perspective de mutualisation quand la mise en œuvre des bassins de vie sera effective.

4. Instaurer, quand cela est possible pour les pouvoirs organisateurs ou les chefs d'établissement, un équilibre entre les profils de compétences des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle.

5. S'interroger sur la validité, la pertinence de la formation « bachelor pédagogique technique » et sur l'opportunité d'en faire une formation en alternance avec stages rémunérés.

6. Revoir la formation préparatoire au CAP à l'instar des autres formations initiales d'enseignants, pour mieux préparer les candidats enseignants à la gestion de certains publics.

Il faudra être attentif à en garder la spécificité pour les personnes (qui n'auront jamais un diplôme universitaire) qui accèdent à la fonction enseignante sur base d'une expérience professionnelle, sans être passées par le biais d'une formation initiale organisée dans l'enseignement supérieur pédagogique en Haute Ecole ou à l'université.

7. Diffuser par une campagne publicitaire l'existence de la nouvelle formation « Passeurs de métier » afin de valoriser le métier d'enseignant et de formateur auprès des travailleurs en reconversion et des demandeurs d'emploi dotés d'une solide expérience professionnelle dans la pratique d'un métier.

⁸ La réforme des titres et fonctions la prévoit.

3.2. Concernant l'insertion professionnelle des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle

8. Favoriser l'insertion professionnelle de l'enseignant dès son entrée en fonction dans l'école. Cette recommandation concerne tous les enseignants et suppose la mise en œuvre de tout un processus longuement défini dans l'Avis 111 auquel il convient de faire référence ici en reprenant certaines recommandations.

L'objectif d'une politique d'insertion des enseignants débutants est de mettre en place un soutien personnel, social et professionnel qui répond aux besoins des enseignants et qui prend différentes formes.

Cette politique d'insertion doit reposer sur 5 systèmes de soutien interdépendants :

- le tutorat
- l'accès à l'expertise et aux conseils extérieurs
- le soutien par les pairs et la hiérarchie de l'établissement scolaire
- le travail d'équipe
- la pratique réflexive individuelle et collective qui doit avoir été exercée au cours de la formation initiale⁹ et développée dans la formation en cours de carrière

Un seul de ces processus ne peut suffire. C'est d'ailleurs une recommandation européenne.

Le CEF recommande que soient fixés clairement le rôle et les responsabilités des nouveaux enseignants, des tuteurs, des équipes de direction d'établissement, des structures de formation des enseignants, du ministère et/ou les pouvoirs publics locaux, des syndicats/ organisations professionnelles/ comités directeurs.

Les enseignants débutants doivent être considérés comme un atout pour l'établissement qui les accueille ; une culture axée sur l'apprentissage favorise une réelle collaboration entre les enseignants chevronnés et les débutants.

Garantir la qualité suppose de veiller à :

- la compétence des équipes de direction, gestionnaires des ressources et garantes de ce que la politique de l'école en matière de soutien des nouveaux enseignants soit comprise par le personnel et qu'il puisse se l'approprier
- la compétence des tuteurs qui doivent être choisis sur base de critères rigoureux et pour une période déterminée
- l'évaluation et au suivi réguliers des politiques d'insertion et de leur mise en œuvre.

Un investissement adéquat en temps et en argent doit être consenti à l'intention de l'insertion des enseignants débutants. Cela pourrait prendre la forme d'une réduction de leur charge de travail, horaires de cours réduits pour leurs tuteurs, implication des établissements de formation des enseignants dans les programmes de soutien aux enseignants débutants, etc.

Il est important que tout enseignant, débutant ou non, qui arrive dans une école, bénéficie d'un accueil et d'un encadrement de la part du directeur ou de son délégué. Il doit être mis au courant des procédures en matière pédagogique, administrative et disciplinaire.

L'enseignant débutant doit pouvoir bénéficier d'un système d'accompagnement dont le soutien par les pairs et, de préférence, un tuteur, mentor ou compagnon à l'insertion.

Le tutorat doit être confié à des enseignants chevronnés et volontaires qui ont développé les compétences suivantes :

⁹ Se référer au Dossier d'instruction « Vers une allongement de la formation des enseignants du fondement »

- *compétences pédagogiques et didactiques, maîtrise des disciplines (connaissances, savoir faire et savoir être)*
- *compétences en supervision professionnelle. Analyser une situation d'enseignement et dégager les contraintes et les ressources qu'elle offre pour l'action pédagogique.*
- *compétences en matière d'accompagnement, (d'aide), et de relation d'aide. Interagir et communiquer avec l'enseignant débutant avec respect de manière à établir un climat d'apprentissage et une relation de confiance de nature professionnelle.*
- *compétences relatives au développement professionnel : soutenir l'enseignant débutant dans le développement de son identité professionnelle et sa singularité professionnelle au regard de son propre cheminement et des exigences / objectifs formels du lieu de pratique (l'école).*
- *compétence relative au développement de l'analyse réflexive de la pratique enseignante chez l'enseignant débutant (distanciation, réflexivité et analyse critique)¹⁰.*

Même chevronnés, les enseignants peuvent ne pas maîtriser l'ensemble de ces compétences. Il convient donc de leur offrir une formation spécifique.

Pour préparer cette formation au tutorat, on pourrait se baser sur les unités de formation conçues par l'enseignement de promotion sociale. Même si elles s'adressent à un autre public, elles fournissent un cadre de réflexion.

Outre ces recommandations formulées dans l'Avis 111, il convient d'en formuler quelques autres, spécifiques à l'insertion professionnelle des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle.

9. Concernant le chef d'atelier et le chef de travaux d'atelier, accomplir leur mission d'accompagnement des enseignants débutants, ainsi que cela est formulé dans leur lettre de mission. L'école, et plus particulièrement le chef d'établissement, doit faire en sorte de leur en donner les moyens.

10. Veiller au sein des écoles à établir une véritable collaboration entre professeurs de cours généraux et professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle. A cet égard, le rôle du chef d'établissement qui doit permettre à chacun de ses enseignants de se sentir valorisé au sein de l'équipe pédagogique est crucial. Le but poursuivi est de créer des liens entre les différents cours (particulièrement entre les cours généraux et les cours techniques et professionnels) afin de donner ainsi une cohérence à l'ensemble de la formation.

11. Donner aux professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle les moyens d'exercer leur métier en disposant d'équipements performants. La mise en place des CTA accessibles à différents opérateurs de formation est une voie intéressante. Il faudra veiller à garantir leur pérennisation (fonds pour l'entretien du matériel et pour l'achat des consommables), à assumer la veille technologique et la modernisation des équipements et à octroyer des moyens en termes d'encadrement humain.

12. Favoriser la collaboration avec les Centres de compétences et les Centres de références, ce qui pourrait augmenter l'implication des secteurs tant dans l'aide apportée à l'acquisition de matériel performant que dans l'accueil des enseignants dans le cadre de la formation en cours de carrière.

¹⁰ Se reporter au Dossier d'instruction « Vers un allongement de la formation des enseignants du fondement »

13. Offrir aux professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle des formations sur la gestion des groupes, la gestion des conflits, la préparation des leçons, l'évaluation des compétences, le travail en équipe, l'assistance informatique.

14. Favoriser les formations volontaires axées sur la pédagogie et la mise à jour des dernières nouveautés professionnelles.

Conseil de l'Éducation et de la Formation

Bd. Léopold II, 44 - 1080 BRUXELLES

Tél. 02/413.26.21

Fax 02/413.27.11

cef@cfwb.be

www.cef.cfwb.be

