

La Fondation pour l'Enseignement veut faciliter la mobilité école-entreprise

La Fondation pour l'Enseignement rassemble les fédérations de pouvoirs organisateurs et les fédérations patronales wallonne (UWE) et bruxelloise (BECI). Elle lance des pistes « pour une mobilité professionnelle entreprises-écoles réussie », moyen de lutter contre la pénurie d'enseignants.

“
Tout ce qu'on fait, tout ce qu'on dit, c'est pour renforcer l'attractivité du métier”

En juin dernier, la Fondation pour l'Enseignement publiait une note reprenant des recommandations qui seraient de nature à « contribuer à diminuer les pénuries d'enseignants ». ⁽¹⁾

La première consiste à « renforcer l'attractivité du métier, en restaurant une image valorisante, en déconstruisant les clichés, tout en combinant exigence, excellence et responsabilité ».

La Fondation estime nécessaire d'« encourager la mobilité via des dispositifs d'accompagnement des travailleurs dans l'entreprise et en adaptant la réglementation du travail, dans le monde de l'entreprise et de l'enseignement ».

On lira ci-dessous qu'un point essentiel, pour la Fondation, est de « mieux reconnaître l'ancienneté et de valoriser l'expérience utile » acquise en entreprise. Pour faciliter les candidatures et le recrutement, la Fondation recommande « un bon accès à l'information pour tous et une simplification administrative ». Enfin, il s'agit de « favoriser l'émergence de parcours innovants de formation et/ou l'amélioration de parcours de formation existants ».

Olivier Remels, Secrétaire général de la Fondation, nous en dit plus.

PROF : les recommandations sont clairement celles des employeurs...

Olivier Remels : Ce n'est pas un secret. C'est le positionnement de la Fondation, sur des points de rencontre entre les employeurs de l'école et de l'entreprise. On a cette spécificité, mais je veille à ce que nos propositions ne s'inscrivent pas en opposition aux acteurs qui ne sont pas présents dans notre conseil d'administration, mais soient des ouvertures vers une forme de progrès social. Ces acteurs ont d'ailleurs la possibilité d'interagir dans le processus de co-construction de

nos réflexions, au sein de groupes de travail thématiques, sur la réforme du qualifiant, sur l'alternance, sur l'orientation, par exemple.

La note évoque les réorientations du monde de l'entreprise vers l'enseignement. Vous pensez à toutes les formes d'enseignement ?

Oui, et il y a plusieurs raisons à cela. Vous avez dans le monde de l'entreprise des gens qui ont suivi une formation pédagogique il y a 25-30 ans. Ils n'ont jamais enseigné ou ont quitté l'enseignement pour des raisons qui sont peut-être d'ailleurs des causes identifiables des pénuries (absence d'accompagnement, de tutorat, d'encadrement,...) Ils ont les titres et pourraient être intéressés par un retour dans l'enseignement, parce que ça fait partie de leur appétit personnel, de leur conviction.

Il y a une série d'autres travailleurs qui, après 25 ans au service d'un acteur économique, ont besoin d'un nouveau projet positif. Des gens qui ont acquis des compétences et une expérience dont ils pensent qu'elles pourraient être valorisables dans l'enseignement, qu'elles soient disciplinaires (dans les STEM, les maths, les langues,...) ou autres. Des gens qui seraient prêts à compléter cette expérience par une formation pédagogique, pour autant évidemment qu'on rassemble une série de conditions favorables.

On voit aussi que la linéarité des carrières ne correspond plus à la réalité du monde du travail aujourd'hui. Le rythme moyen des jeunes générations, tout secteur confondu, est à présent celui d'une mobilité professionnelle tous les 5 à 6 ans...

Par contre, c'est encore le modèle dans l'Administration... Il y a là une tension !

Il y a une tension liée pour une part à une forme de repli du monde de l'enseignement qui peine à s'ouvrir par manque de connaissance du monde extérieur.



EN DEUX MOTS

Depuis 2014, Olivier Remels est Secrétaire général et Administrateur délégué de la Fondation pour l'Enseignement. Dans ce cadre de la Fondation, il a notamment contribué aux réflexions de plusieurs groupes de travail du Pacte pour un Enseignement d'excellence, et a présidé le groupe de travail en charge de la réforme de l'enseignement qualifiant (2016-2017).

Il anime aujourd'hui divers groupes de travail visant à soutenir et à accompagner les réformes, en apportant la contribution des acteurs économiques, tout en veillant au respect des missions essentielles de l'école.

Licencié en Communications appliquées de l'IHECS, il a une expérience de plus de 25 ans dans les affaires publiques et la communication institutionnelle, principalement dans les secteurs de l'environnement et de la santé, chaque fois au point de rencontre des enjeux publics et privés. Il a occupé diverses fonctions dans plusieurs entreprises et associations professionnelles.

Mais vous noterez que dans nos recommandations, on parle de mobilité réciproque, pour valoriser aussi dans l'entreprise les compétences des enseignants. Les entreprises ne vous parlent pas tellement de compétences techniques, mais de compétences interpersonnelles, de « soft skills », dont les enseignants ont une grande expérience et une grande pratique par la nature de leur métier...

Cette tension est une réalité, mais l'enseignement évolue dans ses ambitions. Le métier d'enseignant est appelé à évoluer. Les acteurs du Pacte reconnaissent de nouvelles fonctions, de nouveaux défis, en partie pour rendre la carrière moins plane. Conceptuellement, je suis d'accord avec vous sur la linéarité de la carrière, mais il y a aussi une évolution...

Tension aussi entre une réforme des titres et fonctions insistant sur les titres requis et la souplesse souhaitée face aux pénuries...

En la matière, nos recommandations ne vont pas plus loin que ce que prévoient les mesures d'assouplissement de la réforme des titres et fonctions, en cas de pénurie (NDLR : lire en page 18).

Les dispositions prises par le Gouvernement sont positives, mais elles concernent surtout les mobilités intra-enseignement, voire intra-réseaux. C'est très bien, mais dans cette situation de pénurie récurrente, il faut attirer des talents au-delà de ce que l'enseignement peut naturellement proposer, de façon organique.

Le cœur de vos recommandations, ce serait la reconnaissance de l'expérience acquise en entreprise ?

Il faudrait vraiment arriver à un alignement sur minimum 15 ans d'ancienneté, et ça pas seulement comme c'est le cas aujourd'hui (mais sur 10 ans maximum) pour les professeurs de pratique professionnelle et de cours techniques.

Vous avez lu notre note : pour un même barème, la différence entre une ancienneté de 10 ans et l'absence de valorisation oscille entre 25 et 30 % ! C'est tout à fait réhabilitaire pour la grande majorité des personnes qui souhaiteraient faire le pas. Plus on est en face de professionnels qui ont une valeur potentielle pour l'enseignement, plus c'est décourageant pour eux.

Le deuxième élément-clé serait de faciliter cette mobilité, d'accompagner les travailleurs des entreprises qui souhaitent se reconvertir et passer dans l'enseignement. Les aider à faire ce pas de façon intelligente et raisonnée.

Et d'un autre côté avoir des parcours de formation au métier d'enseignant beaucoup plus souples et innovants pour permettre cette transition. Vous avez vu dans la note qu'on évoque des parcours de formation en alternance par exemple. Pourquoi ne pas imaginer ça pour de futurs pédagogues, encore une fois dans une situation de pénurie, où on pourrait avoir une formation davantage ancrée dans le terrain ?

Soyons innovants, mettons-nous autour de la table, co-construisons des choses qui peuvent être expérimentées assez rapidement pour peut-être alors passer à la vitesse supérieure et pourquoi pas envisager d'institutionnaliser ces parcours. Je ne dis pas qu'il faut faire ça de but en blanc...

Vous avez déjà des projets dans les cartons ?

On a prévu d'entamer le dialogue dans ce dossier en septembre. Il est important qu'on puisse, avec l'autorité publique, voir comment on peut co-construire quelque chose.

Tout ce qu'on fait, tout ce qu'on dit, c'est pour renforcer l'attractivité du métier : il ne s'agit pas de brader le métier et de faire croire qu'il suffit de se mettre en classe pour être enseignant. Notre perspective est vraiment de revaloriser le métier. ●

Propos recueillis par Didier CATTEAU

⁽¹⁾ Accessible via www.fondation-enseignement.be/node/376