



Brussels Studies

La revue scientifique électronique pour les recherches sur Bruxelles / Het elektronisch wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel / The e-journal for academic research on Brussels
Fact Sheets | 2016

Besoin en enseignants en Région bruxelloise à l'horizon 2020

Brussels Studies fact sheet

De nood aan leerkrachten in het Brussels Gewest tegen 2020. Brussels Studies Fact Sheet

The need for teachers in the Brussels Region by 2020. Brussels Studies Fact Sheet

Benjamin Wayens, Bernard Delvaux, Pierre Marissal, Sofie Vermeulen, Benoit Quittelier et Rudi Janssens



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/brussels/1378>

ISSN : 2031-0293

Éditeur

Université Saint-Louis Bruxelles

Référence électronique

Benjamin Wayens, Bernard Delvaux, Pierre Marissal, Sofie Vermeulen, Benoit Quittelier et Rudi Janssens, « Besoin en enseignants en Région bruxelloise à l'horizon 2020 », *Brussels Studies* [En ligne], Fact Sheets, n° 101, mis en ligne le 20 juin 2016, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/brussels/1378>



Licence CC BY

Cette synthèse a été réalisée avec le soutien de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse.



Brussels Studies est publié avec le soutien d'Innoviris (Institut bruxellois pour la recherche et l'innovation).



Numéro 101, 20 juin 2016. ISSN 2031-0293

Brussels Studies fact sheet. Besoin en enseignants en Région bruxelloise à l'horizon 2020

Benjamin Wayens, Université Saint-Louis – Bruxelles & Université libre de Bruxelles ; **Bernard Delvaux**, Université catholique de Louvain ; **Pierre Marissal**, Université libre de Bruxelles ; **Sofie Vermeulen**, Université Saint-Louis – Bruxelles ; **Benoît Quittelier**, Université Saint-Louis – Bruxelles ; **Rudi Janssens**, Vrije Universiteit Brussel

1. Plus d'enfants, plus de classes, plus de profs

1. Depuis plus d'une décennie, la population aux âges jeunes est en forte croissance en Région de Bruxelles-Capitale. Après l'enseignement maternel, l'augmentation gagne dorénavant les âges du primaire et du secondaire. Cette croissance génère des besoins supplémentaires en infrastructures, mais aussi en personnel d'encadrement. Bien que l'enseignement ne soit pas explicitement une de ses compétences, la Région de Bruxelles-Capitale a été amenée à intervenir dans ce domaine. L'intérêt bruxellois se justifie par les multiples effets directs et indirects des difficultés de l'enseignement sur des champs de compétence régionaux¹. Mais surtout, la Région peut contribuer à résoudre les problèmes d'encadrement, par ses compétences relatives au marché de l'emploi.

2. Dans ce contexte de croissance démographique et donc de besoin d'adaptation de l'offre scolaire, au-delà de la question des infrastructures (figure 1), cette synthèse² vise à expliciter les tensions entre offre et demande de personnel à l'horizon de l'année scolaire 2019-2020.

2. Estimer la demande et l'offre : méthode

3. L'estimation de la demande évalue les besoins en personnel enseignant sur base de la population scolaire attendue en Région de Bruxelles-Capitale en 2019-2020. Un taux de scolarisation à Bruxelles et une répartition par Communauté, niveau et filière d'enseignement sont appliqués aux effectifs d'enfants en âge de scolarisation issus des prospectives démographiques. Entre 2013-2014 et 2019-2020, l'étude estime que la population scolarisée à Bruxelles va augmenter d'environ 24 000 élèves, à savoir près de 20 000 côté francophone et 4 000 côté néerlandophone. Les effectifs vont particulièrement croître entre les âges de 6 et de 16 ans, avec un maximum entre 9 et 13 ans. L'estimation du besoin en enseignants repose sur l'application des taux d'encadrement (équivalents temps plein – ETP – par élève) de 2013-2014 au nombre d'élèves prévus en 2019-2020.

4. L'estimation de l'offre évalue le nombre d'enseignants encore en fonction à l'horizon 2019-2020 ainsi que ceux qui les rejoindront d'ici là, en supposant que les nouvelles entrées dans le métier d'enseignant suivent la même dynamique de recrutement que celle observée récemment. L'étude tient aussi compte du fait que tous les enseignants rémunérés ne sont pas en fonction. Ils peuvent être en mission, en

¹ Pour une présentation de l'enseignement en Région de Bruxelles-Capitale, consulter WAYENS, Benjamin, JANSSENS, Rudi et VAESSEN, Joost, 2013. Note de synthèse BSI. L'enseignement à Bruxelles: une gestion de crise complexe. *Brussels Studies*. 2013. N° 70, pp. 128. Disponible en ligne sur www.brusselsstudies.be

² La méthodologie et les résultats sont présentés et discutés en détail dans MARISSAL, Pierre, VERMEULEN, Sofie, QUITTELIER, Benoît, JANSSENS, Rudi, DELVAUX, Bernard et WAYENS, Benjamin, 2016. *Besoin d'enseignants en Région bruxelloise*. Bruxelles : éditions IRIS, Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse. Les cahiers de l'IBSA, 5. Disponible en ligne sur http://ibsa.brussels/fichiers/publications/cahiers-de-ibsa/cahiers_ibsa_n_5_juin_2016

congé de maladie ou de maternité, en interruption de carrière, etc. L'estimation de l'offre intègre aussi un taux de présence moyen des enseignants pour permettre la comparaison avec la demande.

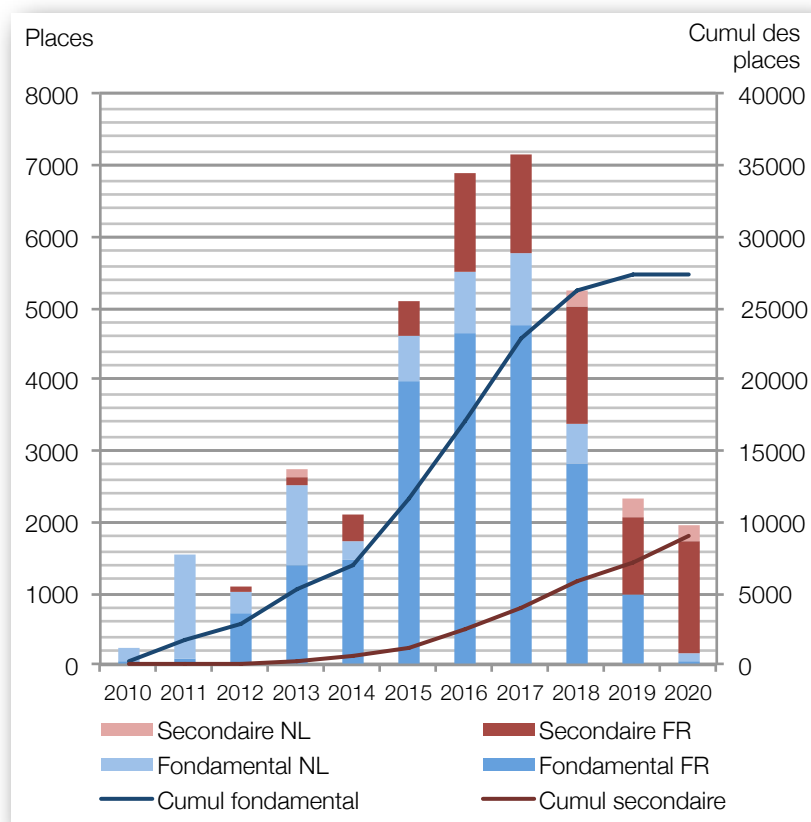


Figure 1. Évolution des places scolaires créées et programmées en Région de Bruxelles-Capitale entre 2010 et 2020. Les places créées comptabilisent le nombre de places effectivement réalisées entre 2010 et 2015. Les places programmées comptabilisent le nombre de places qu'il est prévu de réaliser entre 2016 et 2020. Source : ADT-ATO, 2016.

3. Besoins insatisfaits à tendances inchangées

5. L'évaluation de la couverture des besoins confronte l'offre et la demande, permettant ainsi d'estimer les besoins insatisfaits. Deux méthodes ont été utilisées, l'une visant à établir les tensions maximales entre la demande et l'offre, et l'autre les tensions minimales (tableau 1).

6. L'estimation maximale des « déficits » en matière de couverture de besoins présuppose que les élèves de toutes les classes sont tous les jours dotés d'un enseignant : les chiffres issus de l'offre et de la demande en 2019-2020 sont simplement comparés. Selon cette méthode, les besoins estimés seront de 2 164 ETP supplémentaires, dont 1 822 ETP en Communauté française et 342 ETP en Communauté flamande. Mais ce cas de figure idéal ne correspond pas à la réalité actuelle et est donc illusoire : aucun système organisationnel n'est capable d'atteindre un objectif supposant que tout enseignant absent une seule journée puisse être remplacé par un autre enseignant sans que l'on procède à des regroupements de classes.

7. L'estimation minimale des « déficits » revient à considérer que le taux de présence des enseignants observé en 2013-2014 est applicable en 2019-2020 et permet d'assurer un encadrement des classes. Une telle prévision consiste à calculer la différence d'offre entre 2019-2020 et 2013-2014 et à la comparer à la différence de besoins entre ces mêmes années. Cette approche mène à une estimation de 436 ETP supplémentaires, dont 281 en Communauté française et 155 en Communauté flamande. Cette estimation minimale ne peut cependant constituer un idéal, car elle revient à considérer que le taux de présence de 2013-2014 permet d'assurer un encadrement optimal alors qu'on sait que certaines classes ont été durablement dépourvues d'enseignants.

8. Ce qu'il faudrait comme nombre d'ETP additionnels à l'horizon 2019-2020 devrait donc se situer entre une estimation maximale (2 164 ETP supplémentaires) qui tend à surévaluer les besoins et une estimation minimale (436 ETP supplémentaires) qui tend à considérer que l'état de fait actuel doit être accepté, avec ses (trop) nombreuses classes sans professeur. Si l'écart entre ces deux estimations est important, notons que même l'estimation basse du déficit n'est pas né-

gligeable. En Communauté française, les défis se situent surtout dans l'enseignement secondaire, et peu dans l'enseignement maternel. En Communauté flamande, les déficits attendus en primaire sont presque aussi importants qu'en secondaire.

4. Pistes d'intervention

9. Même si les estimations comportent une part d'imprécision, il apparaît évident que des tensions entre offre et demande vont subsister, voire s'accroître dans les années à venir. Les autorités publiques, qu'elles soient communautaires ou régionales, devraient dès lors prendre un certain nombre de mesures.

		Besoins en ETP estimés en 2019	Estimation maximale des écarts		Estimation minimale des écarts			
			Offre ETP – besoins ETP	Taux de couverture des besoins (%)	Besoins ETP supplémentaires entre 2013-2014 et 2019-2020	Offre ETP supplémentaire entre 2013-2014 et 2019-2020	Supplément d'offre ETP – supplément de besoins ETP	Taux de couverture des besoins (%)
Enseignement francophone (ordinaire et spécialisé)	Maternel	2.921	31	101,1	154	499	349	324
	Primaire	6.114	-413	93,2	713	710	-3	99,6
	Secondaire	9.151	-1.064	88,4	750	590	-160	78,7
	Cours philosophiques Prim.+Sec.	1.081	-252	76,7	104	23	-81	22,1
	Total tous niveaux confondus	19.267	-1.699	91,2	1.721	1.822	101	105,9
	Total des fonctions déficitaires			-1.822			-281	
Enseignement néerlandophone (ordinaire)	Maternel	974	-21	97,8	68	99	31	145,6
	Primaire	1.351	-140	89,6	152	80	-72	52,6
	Secondaire	1.776	-134	92,5	121	102	-19	84,3
	Cours philosophiques Prim.+Sec.	179	-1	99,4	37	8	-29	21,6
	Total tous niveaux confondus	4.280	-296	93,1	378	289	-89	76,9
	Total des fonctions déficitaires			-342			-155	

Tableau 1. Estimation maximale et minimale de l'écart entre offre et demande d'ETP enseignants en 2019-2020. Les totaux légèrement diffèrent en raison des arrondis. Source : calculs des auteurs, sur base des données fournies par ETNIC, 2015 (fichiers de paiements) et AgODi, 2015 (fichiers de paiements).

10. Un premier niveau d'intervention possible consiste à réduire les besoins, autrement dit à agir sur les divers paramètres qui ont un impact sur le nombre de postes de travail à pourvoir. Il s'agit essentiellement d'œuvrer à limiter le redoublement, mais aussi les réorientations vers le technique, le professionnel et même éventuellement le spécialisé, des enseignements où les taux d'encadrement sont bien supérieurs à ce qu'on observe dans l'enseignement ordinaire général.

11. Un second niveau consiste à réduire le rapport entre le nombre d'enseignants rémunérés et le nombre de postes de travail, sans pour autant augmenter le nombre de jours de classe sans enseignant. On peut suggérer d'améliorer les conditions de travail pour réduire le nombre de jours de classe sans enseignant et le nombre d'enseignants payés sans être en fonction, et de rendre plus efficace le système de remplacement des enseignants absents en mettant en place des dispositifs d'intérim communs à plusieurs pouvoirs organisateurs.

12. Un troisième niveau d'action est de maintenir davantage les enseignants en fonction. En début de carrière, trois facteurs principaux semblent guider les sorties de la profession et sont autant de pistes pour de possibles améliorations : les conditions d'emploi (travail à temps partiel et instabilité), l'absence de diplôme pédagogique et les conditions de travail. Pratiquement, il s'agirait d'encourager et de faciliter la circulation des novices entre les différents pouvoirs organisateurs, de développer des cellules visant spécifiquement à consolider des emplois partiels ou temporaires de jeunes enseignants et de développer les logiques de mentorat ou de formation continuée spécifique. Il s'agit de casser la logique linéaire des (fins de) carrières pour entretenir la motivation, via des mesures pratiques telles que la diversification du travail ou le temps partiel (y compris dans une logique de cotitulariat avec un novice).

13. Le quatrième niveau d'intervention consiste à augmenter l'attractivité du marché du travail enseignant bruxellois. Accroître cette attractivité relative pourrait permettre de recruter des enseignants résidant en dehors de la Région bruxelloise ou des travailleurs des secteurs hors enseignement. Il s'agira donc de prendre en compte les conditions de travail spécifiques à Bruxelles et de les améliorer. Le facteur mobilité (et parking) sera aussi probablement de plus en plus prégnant sur ce plan.

La Région de Bruxelles-Capitale dispose de leviers pour agir sur certains de ces paramètres (mobilité, prix du logement...) tandis que d'autres sont du ressort des Communautés. Remobiliser des titulaires de diplômes pédagogiques n'ayant pas valorisé leur titre dans le secteur de l'enseignement, voire des titulaires de qualifications disciplinaires, nécessitera de résoudre plusieurs questions telles que la formation pédagogique (ou le complément de celle-ci) qui doit être compatible avec le fait d'être déjà en fonction ou encore la valorisation (y compris salariale) des acquis de l'expérience hors enseignement, deux questions qui ont un coût et sont du ressort des Communautés.

14. Enfin, il est encore temps d'agir en amont par une augmentation du nombre d'étudiants issus des formations pédagogiques. Cela suppose d'améliorer l'attractivité de la profession enseignante, qui souffre du manque de reconnaissance symbolique et financière du travail accompli. Vu le fort taux de féminisation de la profession et donc la marge de progression possible, attirer davantage d'hommes vers ce type de formation serait évidemment bénéfique. Une offre de formation visant la réorientation professionnelle peut cibler des personnes non porteuses d'un titre pédagogique, mais aussi d'autres qui seraient déjà détentrices d'un tel titre et souhaiteraient changer de fonction. Enfin, vu les taux d'échec élevés durant les études, mettre en place des dispositifs de soutien à la réussite sans transiger sur le niveau d'exigence pourrait contribuer à un plus grand taux de diplomation. Il faudra aussi anticiper les effets de l'allongement des études pédagogiques sur l'emploi enseignant bruxellois.

Contact

Benjamin Wayens (Secrétaire de rédaction), +32(0)2 211 78 22,
bwayens@brusselsstudies.be

Joost Vaesen (Directeur du BSI), + 32(0)476 78 93 37,
joost.vaesen@ulb.ac.be