

Approche de la pénurie d'enseignants dans l'Enseignement néerlandophone à Bruxelles

Résumé exécutif et recommandations

La VGC (Commission communautaire flamande) a réalisé une évaluation approfondie de la situation chronique de la pénurie d'enseignants dans l'enseignement néerlandophone à Bruxelles. Cette analyse, qui tient compte de trois années de pénuries aiguës, compare la situation à Bruxelles à celle de la Flandre en général, et plus particulièrement aux grandes villes d'Anvers et de Gand. L'objectif de cette étude est de fournir une boussole pertinente pour des solutions politiques, tant au niveau du gouvernement flamand qu'au niveau de la VGC. L'évaluation dresse un tableau nuancé, avec à la fois des évolutions encourageantes et des défis persistants.

Évolutions positives

- **Augmentation des enseignants en reconversion et ancrage local :**
Bruxelles a réussi à attirer un plus grand nombre de personnes en reconversion que la Flandre, grâce notamment aux salons d'information ciblés organisés par la VGC et à l'engagement d'un conseiller pour les reconversions au sein de l'administration de la VGC. Ces efforts ont permis de doubler le nombre d'enseignants bruxellois (p. 19, 36-39). Le remboursement des frais d'études, le temps de formation supplémentaire et d'autres mesures ciblées ont prouvé leur efficacité pour attirer une population clé — les Bruxellois et les personnes en reconversion — vers le métier d'enseignant. Ce succès offre une voie prometteuse pour les stratégies de recrutement futures.
- **Croissance significative du corps enseignant sur le long terme :**
Au cours des dix dernières années, l'enseignement néerlandophone à Bruxelles est parvenu à attirer plus de 500 enseignants supplémentaires (p. 3). Cette capacité historique d'attraction, malgré une stagnation récente, montre qu'il est fondamentalement possible de renforcer la force pédagogique. Le défi actuel est de répondre à une situation où l'attractivité du métier ne suit plus la croissance accélérée du nombre d'élèves.
- **Ratio enseignants/élèves globalement stable :**
Le ratio global à Bruxelles est passé de 10,07 en 2016 à 9,90 en 2020, puis est remonté à 10,31 en 2023 (p. 5-7). Cela donne une image globalement stable, mais une analyse plus fine par niveau (notamment maternel et primaire) révèle une augmentation du ratio élèves/enseignant et une pression croissante sur les enseignants.
- **Absentéisme comparable et changements de direction favorables :**
Les taux d'absentéisme à Bruxelles sont comparables à ceux du reste de la Flandre (p. 12-15). De plus, Bruxelles enregistre nettement moins de changements de direction que Gand ou Anvers (p. 20-21). Cela montre que le manque d'enseignants relève surtout d'un problème d'attractivité et de rétention sur le marché du travail, et non d'un malaise spécifique dans les écoles bruxelloises.

Évolutions négatives

- **Stagnation récente de la croissance du personnel enseignant :**
Ces dernières années, la croissance du nombre d'enseignants s'est figée à Bruxelles (p. 3), tandis que le nombre d'élèves continue d'augmenter. Cette stagnation, compte tenu de la croissance continue du nombre d'élèves, se traduit directement par une augmentation de la charge de travail et de la pression sur le personnel existant, en particulier dans l'enseignement primaire et maternel.
- **Nombre de postes vacants par élève nettement plus élevé :**
Bruxelles présente un taux de vacance par élève significativement plus élevé que la Flandre (p. 8-11). Malgré les limites méthodologiques des chiffres VDAB (et le fait que certaines écoles ne publient plus leurs offres en ligne), les données officielles confirment une pression accrue sur le marché du travail.
- **Augmentation des enseignants sans titre requis :**
Bien que l'arrivée de personnes en reconversion soit bénéfique sur le plan quantitatif, elle s'accompagne d'une augmentation des enseignants sans diplôme pédagogique requis (p. 21-35). Le recrutement de personnes issues d'autres secteurs est une stratégie nécessaire pour pourvoir les postes vacants, mais la prise en compte des niveaux de qualification constitue un défi critique pour la qualité du système éducatif.
- **Pénurie deux fois plus importante qu'à Anvers ou Gand :**
La pénurie à Bruxelles est proportionnellement presque deux fois plus élevée, voire trois fois plus dans le primaire, comparée à Anvers ou Gand (p. 16-18). Cela souligne le caractère unique et disproportionné du défi bruxellois, appelant à des interventions plus ciblées et intensives. Cela suggère que les mesures politiques générales prises en Flandre pourraient ne pas être suffisantes et que Bruxelles a besoin d'interventions très ciblées et plus intensives en raison de son contexte urbain, démographique et professionnel spécifique.

Le 27 mai 2025, une concertation a eu lieu avec plusieurs directions d'écoles bruxelloises. Tous les partenaires présents à cette réunion sont parvenus à la conclusion que des mesures supplémentaires sont nécessaires pour Bruxelles, afin de motiver les enseignants à venir y travailler et à y rester.

Recommandations

Recommandations pour le Gouvernement flamand

- **Reconnaître le contexte unique de Bruxelles :** le gouvernement flamand devrait reconnaître explicitement la gravité disproportionnée de la pénurie d'enseignants à Bruxelles et la traduire en politiques spécifiques et adaptées. Les mesures flamandes générales ne suffisent pas pour faire face à la réalité urbaine et démographique complexe de Bruxelles. **D'où la demande persistante d'une prime bruxelloise et d'un double cumul d'ancienneté pour les enseignants employés dans l'enseignement néerlandophone à Bruxelles.**
- **Conversion des postes vacants en points pour personnel de soutien :** l'article 130, paragraphe 2, du décret relatif à l'enseignement primaire et l'article 211, paragraphe 4, du code de l'enseignement secondaire le permettent. Les conversions peuvent

être effectuées à chaque fois à partir du 1er octobre de l'année scolaire en cours et s'appliquent pour la durée de l'année scolaire.

Face à la pénurie d'enseignants, une réponse positive a été apportée : le gouvernement flamand a décidé que les pouvoirs organisateurs bruxellois pourront convertir plus de 20 % des heures de cours vacantes attribuées à l'école en points pour l'utilisation de personnel de soutien, à partir du 1er septembre 2025.

- **Conversion illimitée des cadres non ajustés en moyens de fonctionnement :**
La possibilité de convertir tous les cadres non ajustés à Bruxelles en moyens de fonctionnement pour les écoles devrait être mise en œuvre sans limitation. **Grâce à la récente décision du gouvernement flamand, la conversion des heures de personnel en fonds de fonctionnement est désormais possible de manière accélérée.** Cela offre aux écoles une plus grande flexibilité pour trouver des solutions locales à la pénurie d'enseignants.

Les deux mécanismes susmentionnés peuvent être appliqués séparément, simultanément ou à un rythme déterminé par l'école, en fonction de ses besoins spécifiques et de ses choix politiques. Cette décision fait partie de l'autonomie politique du conseil scolaire.

- **Adaptation du statut juridique des enseignants :**
délais de préavis des enseignants : L'article 26 du décret relatif au statut juridique du personnel de l'enseignement subventionné et l'article 25 du décret relatif au statut juridique du personnel de l'enseignement communautaire prévoient que le membre du personnel engagé temporairement pour une durée déterminée peut démissionner volontairement de son poste moyennant un préavis de sept jours calendrier. La question est d'adapter ce délai de préavis **à la fin de l'année scolaire** si l'affectation se fait pour une année scolaire.
- **Valorisation de la fonction de direction :**
La Commission des Sages recommande une revalorisation salariale de minimum 35 % pour attirer des profils solides à la direction.
La CAO XII (septembre 2022) a prévu une mise en œuvre progressive, mais cela reste non atteint à ce jour pour tous les niveaux.
- **Ressources ciblées pour les zij-instromers :**
il est urgent de fournir des ressources supplémentaires et des parcours flexibles pour accélérer et obliger la qualification des zij-instromers et des autres enseignants qui n'ont pas le certificat de compétence requis.

La prime aux enseignants a récemment été prolongée par le gouvernement flamand jusqu'au 31/08/2030. Il s'agit d'un signal fort pour les candidats potentiels et cela souligne l'importance des incitants financiers pour les personnes qui changent de carrière. En outre,

des mesures supplémentaires telles que l'utilisation d'assistants d'enseignement et l'assouplissement des exemptions dans la formation des enseignants restent nécessaires.

- **Augmentation de la reconnaissance de l'ancienneté pour les zij-instromers :**
cette mesure reconnaît plus fortement l'expérience professionnelle pertinente en dehors de l'enseignement et augmente l'attrait de la profession pour les personnes ayant une carrière en dehors de l'enseignement.

Dans ce contexte, le gouvernement flamand a pris une première mesure positive en faisant passer de 10 à 15 ans la reconnaissance de l'ancienneté pertinente pour les entrants latéraux.

- **Stratégie pour les assistants pédagogiques :**
Mise en place souhaitée d'une formation qualifiante (niveau EQF 5) pour assistants d'enseignement, afin d'élargir les voies d'accès au métier.
Ces assistants peuvent soutenir les enseignants via le co-enseignement, ou accompagner les reconvertis.

Recommandations pour la VGC

- **Renforcement de l'attractivité locale :**
La VGC doit amplifier les stratégies efficaces pour attirer les reconvertis bruxellois : salons d'information, incitants financiers, etc. Le vivier d'enseignants bruxellois est un facteur de succès confirmé.
- **Poursuite du soutien d'urgence via l'OCB :**
en plus d'offrir un soutien régulier, l'OCB continue de répondre aux besoins/défis liés à la pénurie d'enseignants (par exemple, conseils initiaux, soutien aux nouveaux enseignants) sur une base personnalisée pour chaque école.

En appliquant ces recommandations, la VGC, en collaboration avec le Gouvernement flamand, peut tracer une voie durable pour faire face à la pénurie chronique d'enseignants dans l'enseignement néerlandophone à Bruxelles, garantir la qualité de l'enseignement et créer un environnement de travail attrayant pour les enseignants.