

Le tableau de la rentrée

BILAN (5/5)

En se basant sur le diagnostic du système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles rendu cet été par la compagnie McKinsey, "La Libre" s'est penchée tout au long de la semaine sur les grands défis qui attendent l'enseignement et ceux qui le font au quotidien. Ce vendredi, Philippe Maystadt, qui a présidé dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence le groupe de travail "État des lieux", revient sur les constats, les bilans et les perspectives.

L'efficacité budgétaire

Notre système scolaire se caractérise par des dépenses publiques supérieures à d'autres pays, et nos résultats aux tests Pisa, par exemple, sont pourtant moins bons que pour ces autres pays. Comment pouvons-nous améliorer notre efficacité ?

La question est de savoir comment nous pouvons mieux répartir ces dépenses. En pourcentage du PIB, nous dépensons largement plus que la moyenne de l'Union européenne dans l'enseignement secondaire mais un peu moins que la moyenne dans le fondamental. Or tout se joue d'abord dans le fondamental et un rééquilibrage serait à opérer. Dans le même temps cependant, nous devrions considérer que les enseignants du fondamental sont au moins aussi importants que ceux du secondaire. Cela passe par une égalité dans le niveau de rémunération, mais aussi dans la qualité de la formation. Les projets de réforme de la formation initiale des enseignants vont d'ailleurs dans cette direction. Nous plaidons pour que les futurs enseignants du fondamental bénéficient d'une formation aussi exigeante que ceux du secondaire. Evidemment, tout cela aura un coût, mais cela fait partie de ce rééquilibrage, et cela pourra être compensé avec la réduction des coûts liés au redoublement qui reste une dépense improductive. Les comparaisons internationales montrent que les pays qui obtiennent les meilleures performances ont un taux de redoublement faible.

Les évaluations

En Fédération Wallonie-Bruxelles, des évaluations externes (CEB, CESS...) et diversifiées existent. Cependant, analyse le rapport McKinsey, *“il existe encore des pistes pour améliorer l'analyse et l'exploitation de ces évaluations”*.

Dans le document de synthèse qui a clôturé la première phase du Pacte pour un enseignement d'excellence et qui a été approuvé par l'ensemble des acteurs, nous avons estimé que l'organisation de l'évaluation est une dimension très importante pour améliorer la gouvernance de notre système éducatif. De son côté, le rapport McKinsey montre

notamment que les meilleurs systèmes mettent en place des évaluations diversifiées et utilisent les résultats de manière à dégager des pistes d'amélioration spécifiques aux établissements concernés. Cela, nous ne le faisons pas encore assez systématiquement. “Quels sont les résultats de mon école, comment peut-on les améliorer, quels sont les objectifs

que nous devrions et pourrions nous fixer ?...” Voilà l'ensemble des questions que nous devrions nous poser à la suite des évaluations. Certes, il y a déjà des progrès et la culture de l'évaluation s'est déjà améliorée chez nous, mais nous pourrions encore progresser dans l'analyse et l'exploitation de ces évaluations.

“Une revalorisation de la fonction d'enseignant passe par une augmentation de la rémunération de certains, mais aussi par une formation initiale plus exigeante.”

L'encadrement

Dans l'enseignement primaire et secondaire, le nombre d'élèves par enseignant est inférieur à la moyenne de l'OCDE, sans que cela non plus ne favorise l'efficacité.

Oui, et c'est donc également une meilleure répartition des ressources humaines qu'il est indispensable de mettre en place. Comme le propose la ministre Milquet, il faut engager plus de personnel dans les écoles défavorisées; nous devons aussi y attirer les meilleurs profils et les encourager à y rester plus longtemps. L'étude McKinsey a montré une corrélation entre une plus grande stabilité du corps enseignant et un score plus élevé au CEB. Or le grand problème dans la plupart des écoles défavorisées, surtout à Bruxelles, est la rotation trop rapide du corps enseignant : ils partent trop vite (36 % dans les 5 ans) et il est donc très difficile pour les directions de mettre en place un véritable projet pédagogique. La mise en place de méthodes plus participatives et plus collaboratives demande du temps et de la stabilité. Nous pourrions imaginer, comme on l'a fait dans d'autres secteurs de la fonction publique, que l'on offre une prime aux enseignants qui restent dans ces établissements.

Les inégalités

Inefficace, notre système est aussi inégalitaire. Les résultats des élèves sont plus fortement liés aux caractéristiques

socio-économiques que dans les autres pays.

En plus de ne pas les corriger, notre système aggrave les inégalités. Les différences de résultats entre établissements s'expliquent pour une large part par les différences de profil socio-économique des élèves. Mais nous avons aussi remarqué que des écoles avec le même profil socio-économique obtiennent des résultats très différents. A population d'élèves similaire et après la qualité des enseignants, c'est la qualité du directeur qui a le plus d'impact sur la réussite des élèves. Pourtant, nous n'avons pas une procédure de sélection qui permet de s'assurer que le candidat choisi corresponde au profil de la fonction. On demande beaucoup au directeur (gestion administrative, leadership pédagogique...), mais il y a aussi un rôle "managérial" important qu'il doit assumer. Or la procédure de sélection ne garantit pas que l'on prenne cela en compte. Je pense qu'il y aurait à compléter la formation des futurs directeurs notamment en les initiant aux méthodes de gestion d'équipes.

Les enseignants

McKinsey pointe des lacunes dans la formation des enseignants (manque de stages...), mais aussi un manque d'accompagnement en début de carrière.

Avant tout, nous devons mettre en place une formation initiale de cinq ans (300 crédits) pour tout le monde, de haut niveau, permettant entre autres d'augmenter le nombre et la diversité des stages sur le terrain. Par ailleurs, nous devons absolument revaloriser la fonction. Malheureusement, surtout pour le fondamental, beaucoup de futurs enseignants font ces études par défaut parce qu'ils ont échoué dans d'autres filières. Une revalorisation de la fonction passe bien entendu par une meilleure rémunération, mais aussi par une formation plus exigeante. On le voit dans d'autres pays comme en Finlande où un examen d'entrée à l'entame d'études plus exigeantes engendre des conséquences positives sur les performances du système éducatif. Les candidats se bousculent là-bas parce que l'exigence de la formation prouve que l'on considère cette fonction comme une fonction clé pour la société.

Dossier réalisé par **Bosco d'Otreppe**