

## « ENSEIGNANTS DE DEUXIÈME CARRIÈRE », UNE SOLUTION POUR REMÉDIER A LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS ?



© Pixabay

Sybille RYELANDT

ANALYSE UFAPEC  
DECEMBRE 2022 | 22.22



## Résumé :

Dans le contexte actuel de pénurie d'enseignants, nous nous intéressons aux enseignants de « deuxième carrière ». Le recrutement d'enseignants de deuxième carrière semble être une des solutions qu'envisage la Fédération Wallonie-Bruxelles pour remédier à la pénurie d'enseignants ; mais les réglementations sont-elles favorables à l'entrée en fonction de ces enseignants ? Qu'est-ce qui motivent ou découragent des professionnels issus du secteur privé à devenir professeur ? Les conditions de travail rencontrées dans les écoles sont-elles suffisamment satisfaisantes pour donner l'envie à ces nouveaux enseignants de rester en fonction ?

## Mots-clés :

Enseignants de deuxième carrière, transition professionnelle, reconversion professionnelle, enseignants débutants, nouveaux enseignants, novices, pénurie, entrée en fonction, accompagnement, dispositif d'accueil et d'accompagnement, motivation, expérience professionnelle, valorisation de l'expérience utile, titres requis, titre pédagogique



Avec le soutien du Ministère  
de la Fédération Wallonie-Bruxelles



## Introduction

En Belgique, de nombreuses écoles souffrent d'une pénurie d'enseignants dans tous les niveaux et quasiment toutes les matières<sup>1</sup>. En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), les salles d'étude du secondaire sont remplies d'élèves « en heure de fourche » et les élèves sont régulièrement licenciés (c'est-à-dire, renvoyés chez eux) faute de places dans ces salles d'étude... En primaire, des « enseignants volants », dont le travail est de faire de la remédiation auprès d'élèves en difficulté, sont obligés de remplacer les titulaires absents<sup>2</sup>... Parfois ce sont des enseignants retraités qui, de manière bénévole, viennent remplacer ces professeurs. De nombreux parents contactent l'UFAPEC en faisant état de cours abandonnés depuis des mois, voire depuis des années<sup>3</sup>... Ils s'inquiètent de voir leur enfant privé d'une partie des apprentissages, pourtant présents à leur programme, et souffrant à terme de cette situation. Ils s'inquiètent aussi pour la réussite de leur enfant dans un cours qui ne leur aura pas été dispensé une bonne partie de l'année, cette réussite pourtant, à leurs yeux, indispensable pour passer dans l'année supérieure. Les élèves témoignent du stress qu'ils vivent : « on glande », « on aura un handicap par rapport à des élèves normaux »<sup>4</sup>...

Cette situation de pénurie est préoccupante, surtout lorsque l'on sait que le nombre d'étudiants qui s'inscrivent dans les filières pédagogiques des écoles supérieures est en diminution constante<sup>5</sup> et que plus de 35 % des enseignants abandonnent leur fonction dans les cinq ans qui suivent leur entrée dans la profession<sup>6</sup>. Pour résoudre cette pénurie, il s'agit donc non seulement de parvenir à attirer de nouveaux professeurs, mais également d'arriver à les garder !

Depuis plusieurs années déjà, notre gouvernement s'intéresse au recrutement de professionnels issus d'autres secteurs que celui de l'enseignement. Mais la réglementation actuelle encourage-t-elle ces professionnels, qui ne possèdent pas nécessairement de titre pédagogique, à entrer dans une fonction enseignante ? Et,

---

<sup>1</sup> Cette situation de pénurie n'est pas homogène. Certaines fonctions sont davantage impactées. Certaines régions sont plus touchées, c'est par exemple le cas de Bruxelles. Cf. *Émission Déclic* du 09/12/2022, Enseignement : entre évaluation des enseignants, pénurie du personnel et manque de moyens, la Première-Info : <https://auvio.rtbf.be/media/declic-le-podcast-declic-lintegrale-2972108>

<sup>2</sup> *Magazine Investigation* du 13-09-2022, Pénurie d'enseignants : école cherche prof désespérément, La Première RTBF : <https://www.rtbf.be/article/penurie-denseignants-ecole-cherche-prof-desesperement-11055872> et, pour écouter l'émission : <https://auvio.rtbf.be/media/investigation-ecole-cherche-profs-desesperement-especes-invasives-catastrophe-silencieuse-2938758>

<sup>3</sup> Mémoire UFAPEC 2019, p. 14 :

<https://www.ufapec.be/files/files/Politique/memorandum/MEMORANDUM-2019.pdf>

<sup>4</sup> *Magazine Investigation*, op. cit.

<sup>5</sup> D'HOINE H., De moins en moins nombreux pour embrasser le plus beau métier du monde, dans *Magazine Prof*, n° 55, septembre-octobre-novembre 2022, p. 30 :

<http://www.enseignement.be/index.php?page=27203&id=3634>

<sup>6</sup> Le pourcentage indiqué date d'une étude publiée en 2013, cf. Collectif, Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail, *Les cahiers de recherche du GIRSEF*, n°92, avril 2013, p. 136 : <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-girsef/92.pdf> Pour information : les taux de décrochage précoce des enseignants débutants varient fortement selon les niveaux et les types d'enseignement. Ils sont par exemple plus faibles dans le fondamental ordinaire (23,5 %), que dans le secondaire ordinaire (44 %), cf. <http://www.enseignement.be/index.php?page=27524>



lorsqu'ils débutent dans leur nouveau métier, ces enseignants de « deuxième carrière »<sup>7</sup> sont-ils accueillis et accompagnés par les directions et les équipes pédagogiques de leur nouveau lieu de travail ? Les conditions de travail qu'ils rencontrent durant leurs premières années sont-elles suffisamment satisfaisantes pour leur donner l'envie de continuer ?

Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons rencontré deux enseignants de deuxième carrière, qui exercent actuellement dans le secondaire ordinaire, ainsi que deux professionnels issus du secteur privé qui envisagent de devenir professeurs.

## Enseignants de deuxième carrière : qui sont-ils ?

Nous n'avons pas trouvé de recherches scientifiques nous permettant d'identifier un ou des profil(s) d'enseignants de deuxième carrière en FWB. Une étude du GIRSEF<sup>8</sup>, publiée en 2013, consacrée aux enseignants débutants en Belgique francophone, permet de dire que des professionnels issus du secteur privé sont largement recrutés comme professeurs dans l'enseignement qualifiant. Leurs compétences professionnelles, acquises en dehors de l'enseignement, est en effet recherchées pour certains cours, comme ceux de « pratique professionnelle » (PP)<sup>9</sup>. Ces enseignants de deuxième carrière sont majoritairement des hommes étant donné que les contenus des cours de PP (menuiserie, électricité...) concernent encore aujourd'hui davantage les hommes que les femmes.

Il serait intéressant de connaître le pourcentage d'enseignants de deuxième carrière en fonction parmi le personnel enseignant en FWB, mais il n'existe pas de statistiques à ce sujet.

Pour alimenter notre réflexion sur le profil des enseignants de deuxième carrière, une « théorie », créée en 2013 par un anthropologue américain, est intéressante<sup>10</sup>. David Graeber a examiné la trajectoire professionnelle de personnes, souvent dotées d'un capital culturel<sup>11</sup> élevé, qui quittent un emploi dans lequel il ne trouve plus suffisamment de sens pour rejoindre un métier qu'ils jugent plus utile à la société. Ce phénomène serait, d'après David Graeber, propre à notre société moderne qui génère de nombreux emplois inutiles, voire néfastes, pour la planète et ses habitants<sup>12</sup>. Au regard de cette théorie, demandons-nous si l'éducation ne serait pas un secteur susceptible d'attirer des professionnels en quête de sens et d'utilité ?

Le témoignage de Jacqueline, ingénieur de recherche à l'université depuis plus de vingt ans, qui aimerait se réorienter vers l'enseignement secondaire, illustre assez bien cette

---

<sup>7</sup> Un enseignant de deuxième carrière est un professionnel qui a exercé un métier autre que l'enseignement avant de rejoindre celui-ci.

<sup>8</sup> GIRSEF est l'acronyme pour « Groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'éducation et la formation ». Il s'agit d'un groupe de recherche pluridisciplinaire de l'UCLouvain.

<sup>9</sup> Collectif, op. cit., p. 65

<sup>10</sup> GRAEBER D., *Bullshit Jobs : A Theory*, Penguin, 2018.

<sup>11</sup> Le capital culturel est un concept sociologique introduit par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron qui désigne l'ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu, cf.

[https://fr.wikipedia.org/wiki/Capital\\_culturel](https://fr.wikipedia.org/wiki/Capital_culturel)

<sup>12</sup> L'auteur parle par exemple du « consultant », dont les rapports ne sont lus par personne ou encore du « trader » dont l'activité est nuisible pour la société.

théorie<sup>13</sup>. Si Jacqueline ne trouve pas son travail actuel inutile, elle souhaite trouver et exercer *un métier dont la finalité est plus directement palpable*. Rejoindre le secteur de l'éducation et plus particulièrement l'enseignement secondaire lui permettrait, dit-elle, *de participer à la construction des citoyens de demain, car l'éducation est le premier pilier d'une démocratie*<sup>14</sup>. C'est donc en quête de sens que Jacqueline songe à une reconversion professionnelle, et il est fort probable que cette quête soit partagée par d'autres (potentiels) enseignants de deuxième carrière.

## Motivations et freins à la reconversion professionnelle

Parmi les motivations que les enseignants de deuxième carrière évoquent, il y donc, comme nous venons de le voir, ce besoin de se sentir utile à la société. On peut parler de motivation « altruiste ». D'autres motivations existent comme le plaisir de transmettre ou encore d'éveiller à la curiosité, qui sont des valeurs propres au métier d'enseignant. Des préoccupations plus pratiques, telle qu'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, peuvent également jouer<sup>15</sup>. Les motivations à se diriger vers l'enseignement ne sont malheureusement pas toujours positives, il peut s'agir d'une personne qui souhaite avant tout quitter une situation professionnelle pénible, et cela peut être problématique, explique Pierre, professeur de mathématiques dans le secondaire général depuis 2016, anciennement employé dans le secteur pharmaceutique<sup>16</sup>. *Il est bien entendu souhaitable que les raisons du changement de profession soient positives. Si ce n'est pas le cas, la situation peut être lourde tant pour le nouveau professeur que pour ses collègues et ses élèves*<sup>17</sup>...

Certains professionnels, animés par des motivations positives, souhaitent réorienter leur carrière vers l'enseignement, sans parvenir à franchir le pas pour différentes raisons. Devoir à nouveau suivre des formations peut par exemple être un frein par rapport à une transition professionnelle. C'est le cas de Jacqueline qui n'envisage pas de devenir enseignante sans avoir de solides bases en pédagogie. Or, pour se former, il lui sera nécessaire de diminuer son temps de travail, entre autres parce que les stages d'agrégation se déroulent durant les périodes scolaires, alors qu'elle peut difficilement aujourd'hui prendre congé durant ses heures de travail. Par ailleurs, en devenant enseignante, Jacqueline craint de voir son salaire et sa pension sérieusement diminués<sup>18</sup>.

La perte de revenus financiers préoccupe également Jean, agrégé en philosophie, employé depuis douze ans dans le secteur de l'éducation permanente, et qui aimerait

---

<sup>13</sup> Interview de Jacqueline (prénom d'emprunt) réalisée le 30 novembre 2022.

<sup>14</sup> Idem.

Pour aller plus loin : Ce regard sur l'éducation porté par Jacqueline est celui que défend le pédagogue Philippe Meirieu, cf. MEIRIEU P., *Ce que l'école peut encore pour la démocratie*, éd. Autrement, 2020.

<sup>15</sup> Pour aller plus loin sur les types de motivation au travail, c'est-à-dire les raisons pour lesquelles une personne s'engage dans une activité, et plus particulièrement dans l'enseignement, lire BAIE F., *Le malaise des enseignants dans le secondaire*, étude UFAPEC 2008, pp. 12-13 :

<https://www.ufapec.be/files/files/analyses/18-Malaise-enseignants.pdf>

<sup>16</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> Interview de Jacqueline (prénom d'emprunt) réalisée le 30 novembre 2022.

Pour information : l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (AESS) est une formation menant au titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur.

---



enseigner la philosophie et le français dans le secondaire<sup>19</sup>. *Si je deviens enseignant, la perte financière sera trop importante car, même si je suis titulaire d'un titre pédagogique, je ne vais pas pouvoir valoriser mon expérience professionnelle dans mon ancienneté pécuniaire*<sup>20</sup>. Effectivement, actuellement aucune expérience professionnelle ne peut être valorisée pour des fonctions de cours généraux<sup>21</sup>. Dans l'exemple d'une transition depuis l'industrie pharmaceutique, le salaire a été divisé par trois<sup>22</sup> !

Pour les professionnels qui envisagent d'enseigner les langues modernes, la situation est en train de changer. En FWB, un nouveau projet de décret va permettre aux futurs « maîtres de seconde langue » de l'enseignement fondamental de pouvoir valoriser les services qu'ils ont prestés dans des métiers précédents dans leur ancienneté pécuniaire<sup>23</sup>. L'exposé des motifs de ce projet de décret permet de se rendre compte de la volonté du gouvernement de reconnaître la plus-value des enseignants de deuxième carrière, qui *n'ont pas d'expérience pédagogique, comme les enseignants débutants, mais (qui) au contraire de ces derniers, (...) ont déjà une expérience professionnelle*<sup>24</sup>.

Tout comme l'UFAPEC, la Fondation pour l'Enseignement<sup>25</sup> plaide depuis plusieurs années pour une reconnaissance plus importante de l'ancienneté barémique acquise en entreprise pour tous les enseignants de deuxième carrière. Etienne Michel, directeur du SeGEC, explique que cette reconnaissance de l'ancienneté barémique est nécessaire pour permettre au monde de l'enseignement de s'intégrer au nouveau modèle d'organisation du monde du travail. Aujourd'hui, les jeunes générations n'envisagent pas de construire leur carrière dans un seul métier et une seule entreprise. On peut observer que les carrières sont devenues très mobiles, les jeunes passant facilement d'une entreprise à une autre. *Nous avons tout intérêt, entreprise comme enseignement, à ce que dans ce jeu-là, des moments puissent être consacrés à l'enseignement*<sup>26</sup>.

D'autres freins à une reconversion professionnelle existent pour les enseignants de deuxième carrière, ils sont en partie liés à l'image assez dramatique du métier de

---

<sup>19</sup> Interview de Jean (prénom d'emprunt) réalisée le 21 novembre 2022.

<sup>20</sup> Idem.

<sup>21</sup> Cf. Circulaire 8169 du 30/06/2021 de la FWB sur la Valorisation de l'expérience utile, p. 9 :

[http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do\\_id=8424](http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=8424)

Pour information : en FWB, une procédure de « valorisation de l'expérience utile », qui correspond à une expérience professionnelle rémunérée obtenue en dehors de l'enseignement et en lien avec les fonctions enseignantes, existe depuis plusieurs années, mais elle s'adresse uniquement aux professionnels qui souhaitent exercer les fonctions de cours techniques, de PP ou d'accompagnateurs CEFA (centre d'éducation et de formation en alternance).

<sup>22</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>23</sup> Cf. Projet de décret 463 (2022-2023) soumis au Parlement de la Communauté française, approuvé le 10-11-2022, qui présente des mesures structurelles pour lutter contre la pénurie d'enseignants, Titre II, article 14, p. 17 : <https://www.pfwb.be/documents-parlementaires/document-pjd-001746919>

Pour information : en Wallonie, il y a une urgence concernant le recrutement de professeurs de langues modernes, car, dès la rentrée 2023, l'apprentissage de la première langue moderne est avancé en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> primaire. Ces cours de langues modernes doivent être dispensés par un « maître de seconde langue ».

<sup>24</sup> Ibid., p. 5 (Exposé des motifs).

<sup>25</sup> La fondation pour l'enseignement réunit les fédérations de pouvoirs organisateurs de l'enseignement obligatoire en FWB et les fédérations d'entreprises wallonne et bruxelloise.

<sup>26</sup> LOVENFOSSE M.-N., Entreprise et enseignement. Lutter ensemble contre la pénurie d'enseignants, *Entrées Libres*, n°151, septembre 2020, p. 4 : <http://www.entrees-libres.be/wp-content/uploads/2020/09/4-5.pdf>

professeur renvoyée par les médias (burnouts, démissions...). Jacqueline redoute un début de carrière où elle sera sans doute amenée à effectuer des remplacements dans plusieurs établissements, ce qui est stressant et rend l'intégration au sein d'une équipe compliquée. Elle a également une image d'un monde enseignant où les professionnels travaillent chacun dans leur coin, or, son souhait est de pouvoir intégrer une équipe dans laquelle le travail est envisagé de façon multidisciplinaire et où la pédagogie par projet est privilégiée... Aura-t-elle la chance d'être recrutée dans un établissement scolaire qui répond à ses attentes ?

Des difficultés plus terre à terre peuvent également décourager des professionnels à entrer dans une carrière enseignante, comme la complexité des arcanes administratives de l'enseignement : où, quand et comment postuler pour décrocher une fonction enseignante ? Il n'est en effet pas aisé de s'y retrouver entre les procédures pour postuler qui varient d'un réseau à l'autre<sup>27</sup>, entre les différents titres (requis, suffisants, en pénurie, en pénurie non listés...)<sup>28</sup>, etc. De plus, les fonctions diffèrent selon le type de cours : CG (cours généraux), CT (cours techniques) ou cours de PP (pratique professionnelle), selon le degré d'enseignement (inférieur ou supérieur) et selon la matière...

## Une entrée en fonction complexe

L'entrée en fonction des enseignants de deuxième carrière semble être une période complexe, instable et inconfortable. Nous avons déjà évoqué certaines difficultés rencontrées par les enseignants comme le fait de débiter une carrière en voyant ses revenus nettement diminués ou encore être « ballotés » d'un remplacement à un autre, d'un établissement scolaire à un autre en devant parfois cumuler plusieurs niveaux d'enseignement ou plusieurs pouvoirs organisateurs... Le décret *Titres et fonction*, qui définit depuis 2016 les diplômes reconnus pour enseigner, a eu une incidence importante sur le statut des enseignants et leur situation plus ou moins stable dans le métier. Une étude publiée en 2020 en Belgique francophone, effectuée auprès d'enseignants de deuxième carrière en fonction dans des écoles techniques et professionnelles, montre que la majorité de ces enseignants ne possèdent pas les titres requis, ce qui rend précaires leur statut et leur emploi et contraint parfois ces enseignants à changer de charge de cours au sein de leur école parce qu'un nouvel arrivant est prioritaire pour ces cours<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Une application appelée PRIMOWEB permet aux enseignants qui s'y inscrivent de recevoir d'éventuelles offres d'emplois d'écoles de tous les réseaux et pouvoirs organisateurs. Toutefois, les procédures pour postuler sont propres à chaque réseau. On distingue un réseau organisé et quatre réseaux d'enseignement subventionnés dont les réseaux dits « libres », qui se divisent en deux: le réseau libre catholique et le réseau libre non confessionnel. Pour aller plus loin, voir le schéma de structure de l'enseignement sur le site enseignement.be : <http://enseignement.be/index.php?page=25568&navi=2667>

<sup>28</sup> À chaque fonction d'enseignant correspond une liste de titres nécessaires. En principe, il faut un titre requis. À défaut, un titre suffisant. Ou alors un titre de pénurie, voire un titre de pénurie non listé. Les titres définissent également le niveau de barème salarial. Cf. Décret *Titres et fonctions* du 11-04-2014 règlementant les titres et fonctions, entré en vigueur en 2016 :

Pour aller plus loin, lire PIERARD A., *Décret « Titres et fonctions », quelle influence sur les classes ?* analyse UFAPEC 2017 24.17 : <https://www.ufapec.be/nos-analyses/2417-titres-et-fonctions.html>

<sup>29</sup> Cf. Collectif, Rencontre entre l'enseignant de deuxième carrière et son établissement scolaire : un mariage sans idylle, *McGill Journal of Education*, 2020, pp. 4-5 et p. 13 :

Un autre type de difficulté rencontrée par les enseignants de deuxième carrière est lié au processus de familiarisation avec le fonctionnement de leur nouvel environnement de travail. L'organisation scolaire, peu formalisée, rend en effet complexe pour les novices la compréhension des routines, des obligations administratives<sup>30</sup>... Pierre témoigne que, lors de ses premières semaines de cours, il n'avait qu'une vision floue des obligations administratives qu'il était censé respecter, comme, par exemple, le document d'intentions pédagogiques à produire pour chaque cours ou encore la tenue du journal de classe<sup>31</sup>.

Isabelle, professeure de sciences dans une école secondaire bruxelloise depuis 2014, anciennement cadre dans une entreprise pharmaceutique, témoigne du défi de *s'approprier les codes et les règles « non dites » de l'école*<sup>32</sup>. Lors de son entrée en fonction, elle s'est vue attribuer une fonction de titulaire<sup>33</sup>, qu'elle a eu des difficultés à gérer parce qu'elle ne savait pas ce que recouvrait précisément cette fonction. Face à ce défi, qu'elle a dû relever seule<sup>34</sup>, elle s'est appuyée sur son expérience professionnelle hors enseignement : *le premier trimestre a été compliqué, mais après, j'ai géré mes élèves comme des ouvriers dans une entreprise et cela a très bien réussi*<sup>35</sup>. Le vocable utilisé par Isabelle, qui fait référence au monde de l'entreprise, peut sembler surprenant, voire inadapté, dans le monde de l'enseignement. Des psychologues spécialisés en sciences de l'éducation expliquent que les enseignants de deuxième carrière *approchent l'organisation scolaire avec leurs propres idées de ce que « doit » être une organisation*<sup>36</sup>. Ils présentent cela comme une sorte de handicap par rapport à l'adaptation nécessaire au fonctionnement de l'organisation scolaire. Mais le témoignage d'Isabelle ne montre-t-il pas au contraire que l'expérience professionnelle acquise dans un précédent métier peut être une ressource pour entrer dans une fonction enseignante ou de titulariat ? Et, ne serait-il pas intéressant que l'école s'intéresse à la « façon de faire » de ces professeurs, qui peut être riche d'enseignements ?

Au flou organisationnel et aux codes de l'école peu évidents à comprendre, s'ajoute le fait que la pratique professionnelle (les « gestes professionnels ») de l'enseignant est assez floue elle aussi<sup>37</sup>, ce qui complexifie encore l'entrée en fonction des enseignants de

---

<https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:235450>

Pour information : Le décret *Titres et fonctions* précise que pour obtenir une stabilité dans une fonction enseignante, il est nécessaire d'avoir une qualification disciplinaire et une qualification pédagogique. Seul le titre requis permet à un enseignant d'obtenir une place définitive (nomination définitive). L'enseignant qui a un titre requis est prioritaire par rapport à un enseignant qui a un titre suffisant.

<sup>30</sup> Ibid., p. 14.

<sup>31</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>32</sup> Interview d'Isabelle réalisée le 25 novembre 2022.

<sup>33</sup> Le titulaire est l'interlocuteur privilégié entre les élèves (et leurs parents) et le reste de l'équipe éducative.

<sup>34</sup> Les nouveaux enseignants doivent souvent se débrouiller seuls lorsqu'ils entrent en fonction. La collaboration entre collègues ne va en effet pas de soi, surtout dans le secondaire où la plus grande disparité du corps enseignant ne favorise pas l'entraide. Pour aller plus loin sur cette question, lire : BAIE F., op. cit.

<sup>35</sup> Interview d'Isabelle réalisée le 25 novembre 2022.

<sup>36</sup> Collectif, Rencontre entre l'enseignant de deuxième carrière et ..., op. cit., p. 18.

<sup>37</sup> CATTONAR B., DUPRIEZ V., L'évolution de la profession enseignante vue par les acteurs syndicaux : une étude de cas en FWB, *Les Cahiers de recherche du Girsef n°121*, avril 2020, p. 20 :

<https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-girsef/121.pdf>

---



deuxième carrière... Comment l'enseignant « fait-il classe » ? Quels dispositifs pédagogiques utilise-t-il ? Comment évalue-t-il ses élèves ?

Au vu des difficultés énoncées, on imagine facilement la charge de travail, mais également la charge mentale, que les enseignants de deuxième carrière peuvent rencontrer lors de leur entrée en fonction. De plus, leur recrutement, en général extrêmement rapide, qui se fait parfois la veille de la rentrée, ne leur permet pas de se préparer à ce nouveau début de carrière. *Au début j'ai travaillé tous les jours jusqu'à minuit, week-end compris. Parfois j'en avais la nausée<sup>38</sup> !* explique Isabelle. *Lorsqu'on commence à enseigner dans le secondaire, il faut compter 3 heures de préparation pour 1 heure de cours<sup>39</sup>*, prévient Pierre. Avec 21 heures de cours par semaine pour un temps plein, cela fait donc 84 heures de travail hebdomadaire ! Et, si l'enseignant de deuxième carrière se voit attribuer des cours hors de son champ d'expertise, la charge de travail est encore augmentée. C'est par exemple le cas d'Isabelle, qui s'est vue attribuer des cours de physique alors qu'elle est biologiste ou celui de Fabian, électromécanicien de formation et frigoriste de métier, qui a dû donner des cours en horlogerie<sup>40</sup>.

## Des facteurs qui facilitent l'entrée en fonction et qui favorisent la stabilité professionnelle

Les résultats de l'étude du GIRSEF consacrée aux enseignants débutants en Belgique francophone<sup>41</sup> montrent que les enseignants ayant été recrutés à la sortie de leurs études (avant l'âge de 25 ans) sont plus stables professionnellement que ceux ayant intégré la profession à un âge plus avancé. Ces derniers sont bien plus nombreux à quitter la profession et ils le font souvent durant leur première année. Les auteurs de l'étude expliquent partiellement ce phénomène par le fait que les novices plus âgés sont plus nombreux à ne pas posséder de titre pédagogique. Ils établissent donc un lien entre la possession ou non d'un diplôme pédagogique et la stabilité professionnelle<sup>42</sup>. *Pour ces enseignants qui n'ont pas le titre pédagogique, le choc de la réalité est nettement plus dur que pour ceux qui sont outillés pour donner cours<sup>43</sup>*, explique Sandrine Lothaire, sociologue à l'Université de Mons, qui met également en exergue l'impact d'une formation pédagogique.

L'étude du GIRSEF ne s'intéresse pas directement aux enseignants de deuxième carrière, mais elle nous permet de postuler que ces enseignants sont plus susceptibles que ceux de première carrière de quitter rapidement leur fonction, surtout s'ils ne possèdent pas de titre pédagogique. Mais est-ce le titre pédagogique qui permet d'expliquer la stabilité professionnelle ou est-ce le fait d'entrer en fonction dès la sortie des études ? Un enseignant débutant qui vient de passer plusieurs semaines dans des classes pour ses stages n'est-il pas d'office plus à l'aise qu'un enseignant débutant de deuxième carrière, doté d'un « vieux » titre pédagogique, pour qui donner cours est une expérience lointaine ?

<sup>38</sup> Interview d'Isabelle réalisée le 25 novembre 2022.

<sup>39</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>40</sup> Collectif, Rencontre entre l'enseignant de deuxième carrière et ..., op. cit., p. 17.

<sup>41</sup> Collectif, Les enseignants débutants en Belgique francophone..., op. cit.

<sup>42</sup> Ibid., p. 91 et p. 142.

<sup>43</sup> Magazine Investigation du 13-09-2022, op. cit.

Nous ne remettons évidemment pas en cause la plus-value indéniable de la formation pédagogique, mais nous nous posons la question de sa validité dans le temps. Ainsi, Pierre explique que son agrégation, obtenue à la fin de ses études universitaires, soit plus de 16 ans avant de commencer à enseigner, ne lui a pas permis de se sentir très outillé pour ses premiers cours<sup>44</sup>... Des formations courtes, sortes de remise à niveau, ne seraient-elles pas utiles dans ce cadre ? Une entrée en fonction progressive ne serait-elle pas aussi la bienvenue ? C'est en tous cas ce que Pierre aurait apprécié : *ce serait bien que ce qu'on appelle un temps plein puisse être modulé en fonction de l'avancement dans la carrière. Un temps plein pour un enseignant débutant comporterait par exemple la moitié des heures de cours d'un temps plein d'un enseignant en fonction depuis déjà plusieurs années<sup>45</sup> !* Ne pourrait-on pas imaginer qu'un novice débute avec une partie d'horaire où il donne cours et une partie d'horaire où il assiste un enseignant expérimenté, comme cela se fait à l'université ou dans d'autres nombreuses professions où la nouvelle recrue bénéficie d'un temps d'écolage et de formation prévu dans son temps de travail ?

Un autre facteur à prendre en considération pour une insertion professionnelle réussie des enseignants débutants, que le Pacte pour un Enseignement d'excellence considère comme essentiel, est l'accueil et l'accompagnement<sup>46</sup>.

S'intéresser à l'accompagnement implique de s'interroger sur les besoins des enseignants débutants. Ces besoins semblent essentiellement liés au cours à donner. *Pour certains cours, aucun professeur ne m'a aidé ou partagé ses préparations. J'ai commencé à partir de pages blanches pour 75 % des cours<sup>47</sup>*, témoigne Isabelle. Recevoir des préparations de cours sur lesquelles se baser pour construire ses propres cours est précieux. *Dans ma seconde école, une collègue m'a donné le syllabus sur lequel elle se basait pour préparer son cours de mathématiques. Du coup, je n'ai pas dû tout créer par moi-même<sup>48</sup>*, explique Pierre. *J'avais une structure. Je pouvais voir jusque dans quels détails les élèves étaient supposés voir la matière. Cette aide a grandement facilité ma transition professionnelle<sup>49</sup>!* Le Pacte pour un enseignement d'excellence préconise la mise à disposition (via une plateforme numérique d'échange d'outils pédagogiques) de cours préparés pour les enseignants débutants<sup>50</sup>.

Une particularité des enseignants de deuxième carrière qui complique leur insertion professionnelle est la perception qu'ont leurs collègues de leur besoin d'accompagnement. Si ces enseignants sont en effet novices dans leur nouveau métier, au même titre que les enseignants de première carrière, ils sont experts dans leur domaine professionnel. Cette double casquette a pour conséquence que, souvent, ils ne sont pas reconnus dans leurs besoins d'accompagnement<sup>51</sup>. Et les témoignages semblent

---

<sup>44</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>45</sup> Idem.

<sup>46</sup> Cf. Avis n°3 du groupe central du pacte pour un enseignement d'excellence, 7 mars 2017, pp. 175-176 : [http://enseignement.be/download.php?do\\_id=15735](http://enseignement.be/download.php?do_id=15735)

<sup>47</sup> Interview d'Isabelle réalisée le 25 novembre 2022.

<sup>48</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>49</sup> Idem.

<sup>50</sup> Cf. Avis n°3, op. cit., p. 195.

<sup>51</sup> Collectif, Rencontre entre l'enseignant de deuxième carrière et ..., op. cit., p. 5.

montrer que, lorsque ces besoins sont rencontrés, c'est grâce à la bonne volonté de certains membres de l'équipe pédagogique.

Isabelle, comme Pierre, expliquent que, depuis leur entrée en fonction, respectivement en 2014 et en 2016, l'accueil des nouveaux enseignants a bien évolué<sup>52</sup>. Un accompagnement formel s'est peu à peu systématisé, avec des outils comme le mentorat (ou tutorat)<sup>53</sup>, des vade-mecum<sup>54</sup>, etc. Le souci de l'accueil et de l'accompagnement des nouveaux enseignants est effectivement devenu un prescrit depuis 2016. Son inscription est prévue dans le plan de pilotage de l'école<sup>55</sup>. Le dispositif d'accueil, mis en place par les écoles, comprend différentes obligations comme celle de prévoir la désignation d'un « enseignant référent » (mentor), chargé d'assister et de conseiller l'enseignant débutant<sup>56</sup>. Dans ce dispositif, on ne trouve pas de conseils particuliers concernant l'accompagnement des enseignants de deuxième carrière, ce qui serait pourtant utile étant donné leur profil particulier. Un mentorat avec un enseignant de deuxième carrière, ayant déjà une expertise suffisante en tant qu'enseignant, ne serait-il pas par exemple intéressant<sup>57</sup> ?

Ce dispositif d'accueil est une réelle avancée pour une insertion professionnelle réussie des nouveaux enseignants et l'UFAPEC se réjouit que l'expertise du personnel enseignant soit reconnue à travers le mentorat<sup>58</sup>. Par ailleurs, devenir mentor ou enseignant référent ne pourrait-il pas être envisagé comme une forme de progression dans le métier ? Pour Pierre, la perspective d'une possible évolution de carrière, avec un changement dans le « *job description* », est importante pour motiver les professionnels, quels qu'ils soient<sup>59</sup> !

---

<sup>52</sup> Interview d'Isabelle réalisée le 25 novembre 2022 et interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.

<sup>53</sup> Le mentorat, appelé également tutorat, est un moyen de développement et d'apprentissage, basé sur une relation interpersonnelle, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences à acquérir.

<sup>54</sup> Un vade-mecum est un recueil contenant des renseignements sur les règles d'un art ou d'une technique à observer ou sur une conduite à suivre. Un vade-mecum peut par exemple être rédigé pour expliquer le rôle du titulaire de classe.

<sup>55</sup> Cf. code de l'enseignement, livre 1<sup>er</sup>, article 1.5.2-3.- §2 :

[https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/49466\\_007.pdf](https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/49466_007.pdf)

Pour information : le plan de pilotage est une sorte de feuille de route dans laquelle chaque école définit les stratégies concernant, par exemple, la réussite des élèves, la collaboration avec les parents, l'accueil des nouveaux enseignants, etc.

<sup>56</sup> Cf. circulaire informative 5388 du 28-08-2015, Accueil des nouveaux enseignants dans les établissements d'enseignement fondamental et secondaire, note introductive :

[https://www.wbe.be/fileadmin/sites/wbe/uploads/Documents/GAAPE/FWB\\_-\\_Circulaire\\_5388\\_5619\\_20150828\\_085759\\_.pdf](https://www.wbe.be/fileadmin/sites/wbe/uploads/Documents/GAAPE/FWB_-_Circulaire_5388_5619_20150828_085759_.pdf)

Pour information : le dispositif d'accueil doit comprendre au minimum un entretien avec le chef d'établissement, une visite des locaux, la communication des horaires de travail, une présentation à l'équipe éducative, la mise à disposition et l'explication du projet d'établissement, des projets pédagogique et éducatif, du règlement de travail, des référentiels et programmes de cours en vigueur.

Un outil pour les nouveaux enseignants, *Clés pour les nouveaux enseignants*, a été créé par la Fédération de l'enseignement secondaire catholique. Sous forme de carte mentale, une série de renseignements utiles et pouvant faciliter la prise de fonction sont fournis. Cf.

<https://enseignement.catholique.be/accompagner-ouiller-former/accompagnement-pedagogique-methodologique/secondaire/>

<sup>57</sup> Pour aller plus loin dans la réflexion sur le mentorat dans l'enseignement, lire BAIE F., op. cit., p. 30.

<sup>58</sup> Cf. Mémoire UFAPEC 2019, op.cit., p.118.

<sup>59</sup> Interview de Pierre, prénom d'emprunt, réalisée le 16 septembre 2022.



## Conclusion

Le recrutement d'enseignants de deuxième carrière semble être une des solutions qu'envisage la FWB pour remédier à la pénurie d'enseignants. Dans cette analyse, nous avons, entre autres, tenté de comprendre ce qui peut motiver ou décourager ces professionnels issus du secteur privé à devenir professeur.

L'image assez dramatique que les médias renvoie du métier d'enseignant n'incite pas à une telle reconversion professionnelle : un métier de moins en moins reconnu, des classes surpeuplées, un manque de moyens, des obligations administratives de plus en plus lourdes... Les témoignages que nous avons recueillis montrent néanmoins que des professionnels sont attirés par ce métier. Certains d'entre eux souhaitent devenir professeur pour se sentir plus utiles à la société. Ils cherchent un emploi qui ait du sens.

Nous avons vu que les motivations à rejoindre l'enseignement sont multiples, mais qu'elles sont malheureusement contrecarrées par de nombreux freins. Parmi ceux-ci, un cadre institutionnel qui rend précaire le statut et l'emploi des enseignants de deuxième carrière qui ne possèdent généralement pas les titres requis pour leur fonction. La perte de revenus est également une préoccupation majeure pour ces enseignants. Dans son dernier mémorandum, l'UFAPEC demandait que l'ancienneté barémique acquise en entreprise soit reconnue<sup>60</sup>. Cette reconnaissance favoriserait en effet une plus grande mobilité entre le secteur de l'enseignement et le secteur privé et permettrait à l'école de s'intégrer davantage au nouveau modèle d'organisation du monde du travail où les professionnels ne conçoivent plus leur carrière de manière linéaire et statique. Des mesures structurelles, visant, entre autres, un assouplissement du recrutement des enseignants de deuxième carrière, sont heureusement prises actuellement par le gouvernement de la FWB.

Une autre raison qui freine les travailleurs du secteur privé à franchir le pas de l'enseignement est la crainte d'un début de carrière trop pénible. Cette peur semble être avérée. L'entrée en fonction des enseignants débutants est inconfortable. Il est effectivement courant *d'être jeté dans une classe*<sup>61</sup> du jour au lendemain sans avoir eu le temps de préparer le moindre cours. Il est fréquent que les novices soient amenés à effectuer des remplacements dans plusieurs établissements simultanément avec régulièrement des cours à donner hors de leur champ d'expertise... Nos témoins – enseignants de deuxième carrière en fonction - expliquent également que la familiarisation avec le fonctionnement d'un établissement scolaire est compliquée, parce que l'organisation scolaire est peu formalisée, qu'elle comprend de nombreuses règles « non dites »...

Durant leur première année de cours, les enseignants sont ainsi confrontés à une charge de travail énorme, ce qui explique que de nombreux novices quittent rapidement le métier. Cette charge de travail semble plus difficile à assumer pour les enseignants de deuxième carrière qui ont été éloignés du monde de l'enseignement depuis de longues années et qui, souvent, ne sont pas reconnus par leurs nouveaux collègues comme des

---

<sup>60</sup> Mémorandum UFAPEC 2019, op.cit., p.118.

<sup>61</sup> Ce sont les mots utilisés par la ministre Caroline Désir lors de l'*Émission Déclat* du 09/12/2022, op.cit.



« novices » ayant besoin d'être accompagné et soutenu, tout comme n'importe quel enseignant débutant.

Nous avons pu voir que des facteurs facilitent l'entrée en fonction des enseignants de deuxième carrière et favorisent leur stabilité professionnelle. Pouvoir bénéficier d'une formation pédagogique - première formation ou remise à niveau - juste avant d'entrer en fonction permettrait à ces professionnels de se sentir plus outillés. Pouvoir entrer progressivement dans le métier, en ne donnant par exemple par directement des cours à temps plein, serait appréciable. Être accueilli et accompagné, via des mises à disposition de cours préparés, du mentorat, etc., permettrait de diminuer le stress et d'alléger la charge de travail. Le dispositif d'accueil prévu pour les enseignants débutants dans les nouveaux plans de pilotage, qui prévoit, entre autres, la désignation d'enseignants « mentors », est une avancée positive.

Un facteur arbitraire peut favoriser une transition professionnelle réussie des enseignants de deuxième carrière : la chance ! Celle par exemple de se voir rapidement attribuer une fonction stable dans une école ou celle de tomber sur une équipe pédagogique soutenant... Mais la chance ne suffit pas. Les raisons qui mènent au changement professionnel doivent être positives, il doit s'agir d'un désir de devenir enseignant (pour le contact avec les élèves, pour le plaisir de transmettre, etc.) et non d'une façon de quitter un métier qui ne convient pas...

Caroline Désir, ministre de l'Éducation, a annoncé une vaste campagne de promotion et de valorisation des métiers de l'enseignement, d'ici la fin de l'année scolaire<sup>62</sup>. Ne serait-il pas intéressant que, dans ce cadre, des enseignants de deuxième carrière soient consultés ? Par rapport à des enseignants de première carrière, ils ont en effet un regard différent sur ce métier et leur expérience professionnelle acquise dans différents secteurs est riche d'enseignements.

---

<sup>62</sup> BAUS M., Voici comment Caroline Désir compte attirer les enseignants, et les garder, *La Libre Belgique*, publié le 17-11-2022 (article réservé aux abonnés)