

MEMENTO

Mars 2021

A mi-parcours de son plan d'actions 2020-22, la Fondation pour l'Enseignement partage les premiers enseignements et recommandations sur ses trois chantiers prioritaires

I. Informations sur les métiers (dont STEM) et compétences transversales articulées aux programmes du futur tronc commun en soutien de l'orientation positive

- [8 conditions favorables](#) en matière de [ressources métiers](#) en soutien de l'orientation positive
- [8 conditions favorables](#) à rassembler pour les [établissements scolaires](#)

NOUVEAU

II. Parcours d'enseignement qualifiant renforcés, associant écoles, entreprises et centres d'excellence (CTA, CDC-R), prioritairement dans les métiers en tension

- [9 recommandations pour des parcours améliorés d'enseignement écoles-entreprises](#)

NOUVEAU

III. Contrer les pénuries d'enseignants en améliorant la mobilité professionnelle vers l'enseignement

- [4 recommandations](#) pour encourager les reconversions positives vers le métier d'enseignant au départ de l'entreprise et accompagner les candidats enseignants

I. Informations sur les métiers (dont STEM) et compétences transversales articulées aux programmes du futur tronc commun en soutien de l'orientation positive

- [8 conditions favorables](#) en matière de [ressources métiers](#) en soutien de l'orientation positive
- [8 conditions favorables](#) à rassembler pour les [établissements scolaires](#)

INTRODUCTION

La Fondation pour l'Enseignement (FPE) accompagne les réflexions sur la mise en œuvre de l'« éducation orientante » dans le futur *tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire*, tel que prévu dans le Pacte pour un Enseignement d'Excellence.

Le Pacte prévoit en effet de mobiliser et d'articuler les ressources (notamment au sujet des *métiers*) qui sont disponibles autour de l'école aux savoirs et compétences visés par l'enseignement.

Les rôles des acteurs seront aussi modifiés, puisque l'orientation est désormais un domaine de compétence reconnu comme tel, qui sera travaillé tout au long du parcours de l'élève, en préparation de la transition en fin de 3^{ème} année du Secondaire, soit vers l'enseignement général, soit vers le qualifiant.

Au carrefour de l'école et de l'entreprise, la FPE contribue ainsi à identifier pour les acteurs **1.** les critères de qualités et les bonnes pratiques en matière d'informations sur les professions et les métiers (notamment les STEM) en articulation avec les objectifs d'orientation positive et **2.** des conditions favorables pour aider les écoles à concrétiser ces objectifs.

Les travaux de la FPE se sont concentrés en premier lieu sur le domaine de compétences **3 « Mathématiques, Sciences, et Formation Manuelle, Technique, Technologique et Numérique »**, correspondant aux « STEM », en visant en priorité d'une part à explorer comment s'articuler au mieux aux futurs référentiels et aux programmes, et d'autre part à susciter des approches et outils « *bottom-up* » pour une appropriation par les acteurs.

Les travaux se prolongeront en 2021-22 par la mise en place d'approches innovantes mobilisant les acteurs locaux : écoles, CPMS, secteurs et entreprises, tissus associatifs, entre autres au départ des Chambres enseignement des bassins de vie (IBEFE).

La FPE a aussi co-présidé en 2020 un **groupe de travail « Orientation » au sein de l'ARES**, renforçant ainsi les « transitions » entre enseignements obligatoire et supérieur. La FPE contribue aussi pour la partie « enseignement » aux réflexions menées par l'autorité publique en matière de développement et de promotion des STEM en Wallonie et à Bruxelles.

La FPE se rendra disponible pour contribuer aux futures « Assises de l'orientation ».

RECOMMANDATIONS

1. Huit conditions favorables en matière de ressources métiers en soutien de l'orientation

1.1. *Les travaux suivront la mise en place progressive du futur tronc commun.* Les domaines qui sont visés en priorité (Sciences, Mathématiques, et FMTN¹... c'est-à-dire les STEM) seront abordés en lien aux compétences des domaines 6 (créativité, engagement et esprit d'entreprendre), 7 (apprendre à apprendre), 8 (apprendre à s'orienter), regroupés dans les « visées transversales » articulées aux référentiels.

1.2. *Objectivation locale des besoins* (entreprises disponibles, offre et demande de stages, etc.) et gestion multi-partenaire au départ des instances bassins Enseignement-Formation-emploi (IBEFE), notamment assurer la gestion coordonnée des projets Enseignement au départ des Chambres Enseignement.

1.3. *Coordination inter- & sectorielles des ressources issues des entreprises, à rationaliser* (exemple : plusieurs métiers présentés par entreprise lors de visites) et exploiter les expériences positives (exemple : capitaliser sur les expériences d'immersion d'enseignants en entreprises déjà menées dans le qualifiant). Enrichir les référentiels (ex. FMTN) d'exemples reflétant mieux la diversité des métiers (travail en cours).

1.4. *Définir et capitaliser sur la complémentarité entre les acteurs* (enseignants, CPMS, Cités des Métiers - CDM) jouant un rôle dans l'orientation positive en cohérence avec les décisions concernant *l'orientation tout au long de la vie*² : *dépasser la fragmentation de l'information ; définir une commande précise de l'enseignement auprès des CDM et y détacher du personnel de l'enseignement ; valoriser les compétences des enseignants en perte d'heures dans le qualifiant comme « référents métiers » dans le tronc commun ; renforcer la collaboration entre les secteurs et les CDM.*

1.5. *Adopter une logique « utilisateurs », pour des informations claires sur les attitudes, les parcours/filières et les professions/débouchés*, en faisant « portail commun » : partager les liens aux cadastres existants des ressources métiers (UWE, Diores, Bassins EFE) articulés aux ressources dédiées à l'orientation et aux compétences transversales³ (*soft skills*).

1.6. *Fournir des clés méthodologiques et des exemples*, plutôt que viser une approche exhaustive des ressources métiers (très difficile à mettre à jour), et par ailleurs déjà disponibles à « un clic de souris ».

1.7. *Adresser les métiers dans les formations initiale et continue des acteurs* (directions, enseignants, CPMS) & fournir des outils d'aide : *auto-évaluation des connaissances pour les acteurs, méthodes d'articulation des ressources aux programmes de cours, évaluation qualitative des ressources disponibles autour de l'école.*

1.8. *Adresser les transitions* vers l'enseignement supérieur, les opérateurs de *l'orientation tout au long de la vie*, de la formation et l'emploi.

¹ Formation Manuelle, Technique, Technologique et Numérique.

² Cohérence avec la note des Gouvernements régionaux et FWB – décembre 2020.

³ Se connaître soi-même et s'ouvrir aux autres pour apprendre à poser des choix ; Apprendre à apprendre ; Développer une pensée critique et complexe ; Découvrir le monde scolaire, la diversité des filières et options et mieux connaître le monde des activités professionnelles ; Développer des projets personnels et professionnels : anticiper et poser des choix.

2. Huit conditions favorables dans les établissements scolaires

2.1. *Privilégier les projets d'école structurants*⁴ alliant collégialité & projet personnel d'orientation (l'élève comme *acteur de son parcours*), entre autres sur base des enseignements tirés de « STEM Vlaanderen » & « EU Schoolnet ».

2.2. *Informar les écoles sur les bonnes pratiques et inciter activement les établissements à définir ce projet structurant*, par exemple autour des « STEM », comme domaine d'avenir, en mobilisant les approches interdisciplinaires.

2.3. *Encourager l'adhésion des partenaires à une « charte »* (précisant les ambitions définies en commun, cf. « STEM Vlaanderen ») en lien au plan de pilotage / contrat d'objectifs des écoles, pour un ancrage et un développement pérenne.

2.4. *Exploiter la souplesse du cadre réglementaire existant*, entre autres la 3^{ème} année secondaire polyvalente, les regroupements d'heures (NTPP) de cours autorisées par années, ou encore les *projets et activités pluridisciplinaires*⁵, animés dans les pratiques collaboratives entre directions et enseignants.

2.5. *Mettre en œuvre un processus d'accompagnement et d'amélioration continue dans les écoles*, sans alourdir la charge des directions et des enseignants. Désigner un *référent local* dans l'école en matière d'orientation.

2.6. *Construire des partenariats structurés avec les acteurs de l'orientation et des métiers* (cités des métiers, écoles qualifiantes, entreprises, Centres de Technologies Avancées/Centres de Compétences & Références, associations) autour de chaque école. Définir des chartes de collaboration avec ces acteurs.

2.7. *Prévoir des « momentum » obligatoires dans le parcours de l'élève* (d'éducation orientante), favorisant un projet personnel de l'élève, par exemple la présentation d'un *portfolio*, en vue de préciser son projet personnel.

2.8. *Favoriser la lisibilité du positionnement /de l'ouverture des écoles déployant un projet d'orientation positive*, pour les familles en affichant cette ambition des écoles (sans pour autant « labelliser » les écoles).

⁴ à l'instar des classes STEM de l'institut de la Providence à Champion; les « parcours complets » intégrant un travail sur l'estime de soi, la découverte des métiers et des carrières, et la mise en projet à l'instar de projets comme « Story-Me »; les parcours métiers inter- et sectoriels, les modèles du type « écoles circulantes et apprenantes » mettant en contacts des élèves du tronc commun avec des écoles qualifiantes.

⁵ Exemple : les projets « P90/045 », permettant une ½ journée d'activités multidisciplinaires.

II. Parcours d'enseignement qualifiant renforcés, associant écoles, entreprises et centres d'excellence (CDC-R et CTA⁶), prioritairement dans les métiers en tension

9 recommandations pour des parcours améliorés d'enseignement qualifiant écoles-entreprises

INTRODUCTION

La FPE explore les dispositifs de « co-enseignement école-entreprise » pour des parcours métiers améliorés: les acteurs de l'école comme de l'entreprise souhaitent dynamiser et organiser les dispositifs autour de la réalité des métiers et des besoins locaux, en travaillant en priorité dans les métiers en demande. Agir dans le cadre de partenariats innovants doit permettre d'assurer plus d'efficacité et d'éviter les déperditions de moyens, tout en améliorant les savoirs et compétences certifiés à l'issue du parcours.

Ces recommandations s'appuient sur les orientations du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (Avis numéro 3), notamment :

1. Des parcours davantage en phase avec les impératifs des métiers,
2. Renforcer les interactions avec les acteurs autour de l'école, pour l'orientation, les stages et alternance,
3. Renforcer et optimiser le pilotage zonal de l'enseignement au niveau des bassins de vie Enseignement-Formation-Emploi (plus spécialement au départ des Chambres Enseignement).

Ces propositions visent notamment à amplifier les synergies entre l'enseignement, les entreprises et les centres d'excellence adossés aux écoles (CTA) ou régionaux (CDC/R), dans des parcours de formation « trial », pour utiliser à plein les capacités des équipements technologiques disponibles et en faire profiter chacun, car il est difficile, voire impossible d'y accéder lors d'un stage en entreprise, qui ne déploie quasi jamais toutes les technologies liées au métier.

Actuellement, ces équipements technologiques de pointe sont déjà accessibles pour l'enseignement selon des conditions définies dans les accords de coopération (décrets du 28 avril 2014 en Région wallonne et du 22 juin 2016 en Région Bruxelles-Capitale), mais il est souhaitable d'en systématiser l'utilisation, en répartissant en amont de manière concertée la prise en charge des compétences⁷ visées entre les opérateurs selon leurs spécificités : écoles, entreprises et centres d'excellence (CDC-R, CTA).

D'autres propositions adressent l'opportunité de développer l'alternance dans les écoles de plein exercice, d'articuler l'alternance comme une étape d'excellence en fin de parcours, ou encore de mobiliser plusieurs entreprises pour un seul parcours en alternance. Enfin, des conditions favorisant une optimisation des parcours sont proposées, telles que l'intégration des agréments de sécurité, une meilleure articulation des épreuves certificatives et sectorielles, et la formation continue des enseignants en entreprises en partenariat avec les CDC/CTA.

⁶ Centres de technologie avancées (CTA) et centre de compétences/référence (CDC-R).

⁷ Les compétences sont réparties en Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA).

RECOMMANDATIONS

1. *Rassembler les conditions favorables (points 2 à 9) pour répondre aux besoins, et opportunités à identifier au niveau des Bassins Enseignement-Formation-Emploi: sélection de métiers en pénurie & capacité des entreprises locales (stages et l'alternance).*
2. *Basculer de filières vers une forme d'alternance (sur tout ou partie du parcours), et/ou opter pour une alternance mieux intégrée (aux écoles de plein exercice) dans des métiers en pénurie structurelle. S'appuyer sur les bonnes pratiques enchaînant plein exercice et alternance & prévoir des incitants (soutien aux actions d'orientation en amont, financement du NTPP pour assurer la coordination et la transition du PE vers l'alternance, etc.). Valoriser l'alternance dans l'école (« guichet de l'alternance » : point de contact dans l'école pour les parents et élèves).*
3. *Repositionner (6 et 7ème) et/ou créer les 7èmes d'alternance en « spécialisations » et « consolidations », pour répondre au besoin d'approfondissement de savoirs, savoir-faire et compétences en lien avec l'évolution des métiers, conformément au profil défini au SFMQ. Afin de permettre aux élèves de pouvoir évoluer pleinement dans leur future carrière professionnelle (préparation à un bachelier professionnalisant et/ou premier emploi).*
4. *Utiliser les financements existants et refinancer si nécessaire (accord de coopération) la forme « triale » (répartir la prise en charge entre écoles, entreprise(s) et centres d'excellence (CTA/CDC), pour couvrir toutes les compétences (UAA⁸) et toutes les facettes techniques du métier, lorsque l'alternance est nécessaire mais sans possibilité de voir toutes les UAA en entreprise ou à l'école. Combinables avec les propositions 2 et 5.*
5. *Possibilité de parcours d'alternance impliquant plusieurs entreprises (cf. « CO-TRAIN », en associant l'entreprise), sans généralisation du processus (par exemple si pas de CTA/CDC à proximité) et en s'adaptant au parcours de l'apprenant, dans un dispositif contractuel, équilibré et sécurisé (clarifier les possibilités de formation de chaque entreprise via l'OFFA, les agréments) : contrat unique avec plusieurs entreprises et un apprenant ou contrats d'alternance successifs, etc.*
6. *Intégrer dans le cursus l'obtention des agréments de sécurité de base (intégrés dans les profils de certification élèves-enseignants et gratuits dans les filières/métiers en pénurie). Renforcer l'utilisation des semaines « projets » (CPU⁹) à cette fin.*
7. *Intégrer les attendus sectoriels (épreuves sectorielles) dans les épreuves de certifications finales de l'enseignement en alternance (fusion des épreuves sectorielle et certificative et/ou co-construire les épreuves sectorielles), pour éviter toute redondance, en conformité au profil de certification SFMQ¹⁰, et en veillant à l'équivalence de droits pour les apprenants.*
8. *Assurer des interactions fortes entre enseignants et tuteurs en entreprise : renforcer (NTPP) le rôle de référent des enseignants; former systématiquement les enseignants en amont au contact des entreprises et CDC/CTA (dispositif « Entr'Apprendre ») pour préparer au mieux les interactions des élèves et accompagner la transition en fin de parcours. Renforcer le « Module de Formation individualisé » via une préparation de l'élève à l'entrée en entreprise calibrée sur le secteur d'activité/métier (OBG) et une participation des conseillers/référents sectoriels enseignement. Accompagner la transition vers l'emploi et/ou la poursuite de la formation (exemple: rédaction de CV, rencontre avec le secteur/des entreprises) pour les jeunes en fin de parcours scolaire.*
9. *Activer plus rapidement et en priorité la mise en œuvre des profils SFMQ des métiers en pénurie dans l'enseignement, sans les conditionner à la CPU (sans attendre l'évaluation de la CPU et la rédaction des profils de certification).*

⁸ UAA : Unités d'Acquis d'Apprentissage.

⁹ CPU : Certification Par Unité

¹⁰ SFMQ : Service Francophone des Métiers et des Qualifications.

III. Contrer les pénuries d'enseignants en améliorant la mobilité professionnelle vers l'enseignement

4 recommandations pour encourager les reconversions positives depuis l'entreprise vers le métier d'enseignant et accompagner les candidats enseignants (première publication en juin 2020)

INTRODUCTION

La pénurie d'enseignants a privé les élèves de 2 heures de cours par semaine (allant jusqu'à une perte de 6 semaines de cours par an) en 2019¹¹. 1 élève sur 5 serait confronté à un problème d'absence d'enseignants pour cause structurelle¹². On évalue en 2018-2019 le déficit structurel à plus de 1200 ETP enseignants¹³. Cette problématique structurelle, qui touche de nombreux pays européens, pose la question de l'adaptation ou non des carrières de l'enseignement aux réalités des parcours professionnels d'aujourd'hui, mais également celle de l'attractivité de l'enseignement.

Des mesures internes au système éducatif ont été mises en place pour agir sur l'attractivité du métier (par ex., «*pourquoipasprof.be*») et réduire le taux important de décrochage des jeunes enseignants (1 sur 5 quitte le métier dans la première année, plus d'1 sur 3 dans les 5 ans). Fin juin 2020, le Gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles a pris une série d'initiatives visant à améliorer la mobilité intra-enseignement, mais des défis subsistent pour davantage de mobilité vers l'enseignement. Ceci sera d'autant plus vrai avec l'entrée en vigueur du tronc commun et l'apprentissage du Néerlandais pour tous les élèves dès la 3^{ème} Primaire, augmentant fortement les besoins d'enseignants.

Plusieurs constats ont été posés :

1. Le cloisonnement des carrières ne correspond plus ni aux attentes des entreprises, ni à celles des nouvelles générations d'enseignants¹⁴.
2. L'intérêt des travailleurs pour une occupation mixte, à temps partiel, à titre temporaire ou à long terme. Des travailleurs sont aussi dans des parcours de transition menant au départ de l'entreprise.
3. Le Pacte exprime une évolution des métiers/des pratiques professionnelles dans l'enseignement et une ouverture accrue vers le monde du travail, e.a. pour renforcer les liens entre l'enseignement et l'emploi.

Précisons qu'il ne s'agit aucunement de « brader le métier » en intégrant dans l'enseignement des personnes ne disposant pas de compétences pédagogiques acquises ou en cours d'acquisition, bien au contraire, mais de veiller à suppléer rapidement aux pénuries, tout en veillant à l'acquisition des titres pédagogiques idoines.

En prolongement de ces recommandations, la FPE a fait une première analyse des freins législatifs à adresser et entamé la concertation avec les autorités publiques pour des actions coordonnées.

¹¹ Sondage FAPEO auprès de 500 familles, février 2020.

¹² Rapport 2017-2018 du groupe de travail lié aux missions de contrôle du niveau des études (Service Général d'Inspection-Secondaire) sur la base d'un échantillon de 336 établissements : 33482 élèves dans 1692 groupes-classes.

¹³ Nombre de périodes pour lesquelles une offre Primoweb est restée sans réponse en FW-B (heures vacantes et absences cumulées): 170 dans le Fondamental ; 682 dans le Secondaire Inférieur (Math, Sciences, Français), 382 Sec Sup (Néerlandais, Français, Anglais). Données 2018-2019 de la chambre de la Pénurie (AGE, FW-B) ; Décret du 14 mars 2019 portant sur l'organisation du travail des membres du personnel.

¹⁴ Le rythme moyen des jeunes générations, tout secteur confondu, est à présent celui d'une mobilité professionnelle tous les 5 à 6 ans.

RECOMMANDATIONS

1. Renforcer l'attractivité du métier et de la carrière de d'enseignant :

- *Rendre ses lettres de noblesses au métier d'enseignant*¹⁵ en restaurant une image correcte de celui-ci, mieux valoriser les compétences que l'enseignant développe et mobilise dans son métier, auprès du grand public et de l'entreprise.
- *Reconnaître l'ancienneté acquise en entreprise*, en alignant celle-ci pour toutes les disciplines, niveaux et types d'enseignement à 15 ans¹⁶, dès lors que les titres pédagogiques sont acquis ou en cours d'acquisition.
- *Stabiliser les travailleurs et les équipes*. Dans des situations de fortes pénuries, en concertation avec les acteurs, diminuer la hiérarchie entre titres «requis» et «suffisants» : les réformes du Gouvernement et du Parlement de la FWB prises en 2020 vont dans ce sens¹⁷. Donner aux pouvoirs organisateurs une marge de manœuvre plus importante pour reconduire (et nommer) un enseignant (dont le titre suffisant ou en pénurie a été accepté lors de son entrée en fonction) suivant une expérience probante sur le terrain.

2. Encourager et accompagner la mobilité des travailleurs dans la logique d'un parcours vers une réorientation positive, en mettant en évidence¹⁸ les possibilités de reconversions et de formations :

- *Faciliter les carrières mixtes* (contrat de travail simultanés dans 2 régimes statutaires, préservant les acquis par exemple en matière de pensions).
- *Adapter la réglementation du droit du travail* (e.a. sur la mise à disposition des travailleurs¹⁹) en mettant mieux à profit les moments de transition pour préparer une nouvelle carrière, tout en maintenant l'emploi pendant cette période²⁰.
- *Etendre le champs des mises à disposition des travailleurs* (entreprises ne faisant pas partie de la même entité juridique; temporairement ou à durée indéterminée).

Les plans de relance suite à la crise sanitaire pourraient d'ailleurs intégrer une plateforme écoles-entreprises pour encadrer et accompagner des reconversions positives. La FPE est prête à travailler sur cette question avec les entreprises.

3. Créer un cadre stimulant dans l'enseignement, qui valorise les compétences et expériences acquises dans l'entreprise (par ex. « STEM » : comme professeur de Sciences ou de Mathématiques) au bénéfice du projet de l'établissement scolaire, en proposant notamment des fonctions mixtes (par ex. coordination, soutien à l'orientation, etc.) dans l'enseignement, et en systématisant l'accompagnement et le mentorat des nouveaux enseignants.

¹⁵ Enseigner est un métier exigeant, alliant des compétences disciplinaires, pédagogiques, interpersonnelles, autonomie, assertivité, ... qui sont d'ailleurs aussi autant de compétences prisées pour des reconversions professionnelles de l'enseignement vers l'entreprise.

¹⁶ Actuellement, seules 10 années d'expérience utile sont reconnues, pour les enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle uniquement, et dans le cadre d'une procédure administrative assez lourde.

¹⁷ Décret « titres et fonctions » du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement organisé et subventionné par la Communauté française.

¹⁸ Directions des ressources humaines, bureaux d'outplacement et secrétariats sociaux sont des points d'appui.

¹⁹ La Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs («Loi détachement»).

²⁰ Autoriser des contrats de travail simultanés dans les deux régimes statutaires, au minimum à titre transitoire, à l'instar d'expériences menées dans d'autres secteurs/régions (notamment « Dual Lessen Geven» en Flandre).


4. *Initier une concertation avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la promotion sociale, en priorité dans les fonctions et disciplines de l'enseignement identifiées de manière récurrente en pénurie*, pour :

- *Améliorer les parcours de formations pédagogiques existants* (certains permettant déjà une mobilité de l'entreprise vers l'enseignement, comme l'agrégation, les CAP et la promotion sociale) et en assouplir modalités et accès (e.a. suivre plus facilement une formation en continuant à travailler ; organiser davantage de sessions pour les jurys).
- *Favoriser l'émergence de parcours innovants*, notamment en alternance²¹ ou combinant l'exercice du métier en entreprise et l'enseignement²², afin de faciliter l'entrée dans la profession pour des travailleurs issus de l'entreprise, en les préparant aux « codes » du métier et en se focalisant sur les compétences interpersonnelles²³.

En vous souhaitant bonne réception, nous restons à disposition pour toute information utile,



Olivier REMELS
Administrateur délégué



Thierry Castagne
Secrétaire Général

²¹ Dans le programme « Leraar in Opleiding » en Flandre (enseignement Fondamental), 75 % des crédits sont acquis en haute école/université et 25% via des stages dans une classe.

²² Le Gouvernement flamand a initié en partenariat avec Essenscia un projet-pilote (« Duale Lesgevers ») de 2 ans visant à permettre à des personnes employées dans les entreprises (volontaires) de travailler pour une période limitée comme enseignant (à temps partiel) dans l'enseignement secondaire.

²³ A l'instar des formations accélérées dispensées par l'asbl Teach for Belgium, palliant aux pénuries aigües d'enseignants dans les écoles à encadrement différencié du Secondaire à Bruxelles. Les candidats se connectent ainsi apidement aux réalités du métier, avant d'acquérir (pour 8 sur 10) un titre pédagogique.



La Fondation pour l'Enseignement

La Fondation pour l'Enseignement, *fondation d'utilité publique*, a été créée en 2013. Elle est un point de rencontre privilégié entre l'école et l'entreprise. Elle contribue à améliorer la qualité et l'équité de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, au travers de projets originaux et concrets avec les acteurs de terrain (*pouvoirs organisateurs, directions d'écoles, instituts de formation continue, Chambre enseignement des instances bassins Enseignement-Formation-Emploi, cités des métiers, enseignants, élèves, philanthropes et acteurs associatifs*), et par des analyses et propositions concrètes, résultant du dialogue permanent entre les membres de son Conseil d'Administration (les 4 fédérations des pouvoirs organisateurs -SeGEC, CPEONS, CECP, FELSI- et WBE, et les 2 fédérations intersectorielles d'entreprises - UWE, BECI), l'Ecole de Perfectionnement en Management (EPM), aux côtés d'administrateurs indépendants et d'experts. La FPE appuie son action sur des groupes de travail rassemblant les organisateurs de l'enseignement, les fédérations intersectorielles et sectorielles d'entreprises (Agoria, CCW, Fevia, Essenscia) et des entreprises membres de son Comité stratégique, en lien direct aux travaux du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (FWB). La Fondation diffuse les bonnes pratiques à l'intérieur des réseaux, en vue de générer des approches plus efficaces, à grande échelle. Elle valorise les élèves et leur insertion dans la vie professionnelle, notamment dans l'enseignement qualifiant, mais agit tout au long du parcours des élèves, dès l'enseignement fondamental.

Thierry Castagne

Président

thierry.castagne@technifutur.be

0475/67 17 76

Olivier Remels

Administrateur délégué & Secrétaire général

olivier.remels@fondation-enseignement.be

0477/20 26 65

Jenifer Clavareau

Responsable Projets et Partenariats

Jenifer.clavareau@fondation-enseignement.be

0499/11 11 81

Gaëlle Bomans

Gestionnaire Projet Story-Me

Gaelle.bomans@fondation-enseignement.be

0494/69 45 85

<https://www.fondation-enseignement.be>

<https://www.story-me.be>

<https://www.entreprandre.be>

