



# Enseignement

Le défi silencieux du  
vieillessement et le temps  
des décisions courageuses



Jean Hindriks

Théo Mauroy



# Enseignement

## Le défi silencieux du vieillissement et le temps des décisions courageuses

Jean Hindriks - Théo Mauroy

### Résumé

Le vieillissement démographique exerce une pression croissante sur les finances publiques, en particulier sur le budget de l'enseignement au sein de la communauté francophone de Belgique. Cette note examine les effets conjugués du vieillissement du corps enseignant – qui entraîne une hausse des coûts salariaux en raison des primes d'ancienneté – et de la baisse de la natalité, laquelle diminue les ressources budgétaires disponibles. Ensemble, ces dynamiques posent un défi stratégique majeur pour la soutenabilité budgétaire.

Notre analyse s'appuie sur des données administratives couvrant la période 2012-2024 afin d'évaluer deux éléments clés concernant le personnel en fonction par niveau et filière d'enseignement :

- **L'effet Noria**, qui mesure l'impact du renouvellement du personnel enseignant, avec le départ d'agents bien rémunérés et l'arrivée de jeunes enseignants moins coûteux ;
- **Le taux de remplacement**, influençant directement le ratio élèves-enseignants et donc les projections de masse salariale dans un contexte de vieillissement accéléré.

Ces deux effets sont en forte hausse et atteignent des niveaux records en 2024. L'effet Noria a presque doublé en quelques années pour atteindre 60 millions d'euros. L'effet taux de remplacement s'est inversé entre 2020 et 2024 passant d'un coût de 80 millions d'euros (hausse des effectifs) à une économie (baisse des effectifs) de 80 millions d'euros.



Notre analyse évalue aussi l'ampleur et l'évolution du **surcoût budgétaire lié au personnel « inactif »** mise en disponibilité pour maladie ou prépension (DPPR) dont le coût total en 2025 est évalué à 230 millions d'euros (soit 20% du déficit primaire de la FWB). Si l'on ajoute les autres détachements pour missions diverses et les mises en disponibilité pour défaut d'emploi ou prestation réduite, le coût total des disponibilités et détachement est de 400 millions.

Face à ces constats, nous proposons plusieurs leviers d'action qui visent à « dégrossir sans nuire » et à redresser les performances de notre enseignement :

- Améliorer l'efficacité du système éducatif, notamment en réduisant le taux de redoublement records qui pénalise les enfants de milieux modestes ;
- Ajuster les normes d'encadrement, en particulier en réduisant le nombre des petites classes ;
- Augmenter la participation du personnel « inactif » ;
- Instaurer une norme de croissance des coûts du personnel indexée sur la croissance des recettes.

L'urgence est réelle : il est impératif d'agir pour restaurer la soutenabilité budgétaire de notre enseignement tout en améliorant ses performances. Des exemples à l'international montrent que des réformes ambitieuses et une gestion plus efficace et équitable peuvent permettre d'atteindre ces objectifs. Il est possible de réformer sans sacrifier l'essentiel. La clé réside dans une approche fondée sur l'adaptation et la préservation des éléments vitaux de notre système éducatif, tout en rationalisant là où cela est nécessaire.



## Table des matières

<b>Contexte: Le dérapage budgétaire de la FWB</b>	<b>5</b>
Dérapage budgétaire depuis 2019	5
Dette de la Fédération Wallonie-Bruxelles	6
Les dépenses d'enseignement	8
<b>Masse salariale et démographie.</b>	<b>9</b>
Équation de base	9
Dynamique de la masse salariale	10
Effet Noria	11
Effet quantité (ou effectif)	14
Effet total : économie budgétaire du renouvellement démographique	15
<b>Le personnel détaché (hors fonction)</b>	<b>16</b>
Coût de la disponibilité pour maladie	17
Coût des prépensions (DPPR)	18
Autres détachements et disponibilités	19
<b>Que faire ?</b>	<b>20</b>
Redresser l'efficacité	20
Augmenter la participation des enseignants hors fonction	23
Enrayer la hausse structurelle des coûts du personnel en fonction	24
Augmenter les taux d'encadrement par le bas	27
<b>Conclusion</b>	<b>28</b>
Le spectre du surendettement (urgence d'agir)	28
Réformer sans sacrifier l'essentiel (agir avec prudence)	29
Annexe	32
Remerciements	33



## Contexte: Le dérapage budgétaire de la FWB

### Dérapiage budgétaire depuis 2019

Depuis 2018, le déficit a augmenté de 1 milliard d'euros, dont 900 millions sont attribuables à une hausse des dépenses réelles, tandis que 100 millions résultent de l'écart entre l'inflation et les prévisions des dépenses et recettes. Les recettes totales ont, sur la période, augmenté au même rythme

que l'inflation, tandis que les dépenses totales ont augmenté plus rapidement que l'inflation. Le CERPE (2025) estime qu'une part importante (80%) est liée à la hausse des dépenses de personnel et au Pacte d'excellence.<sup>1</sup> Sur la période 2018-2024, les recettes totales (hors produit d'emprunt) ont augmenté de 2,8 milliards (de 10,3 à 13,1 milliards EUR) tandis que les dépenses totales (hors service de la dette) ont augmenté de 3,8 milliards (de 10,6 à 14,4 milliards EUR). Le déficit a quadruplé durant cette période.

Recettes et dépenses FWB (2016 = 100)

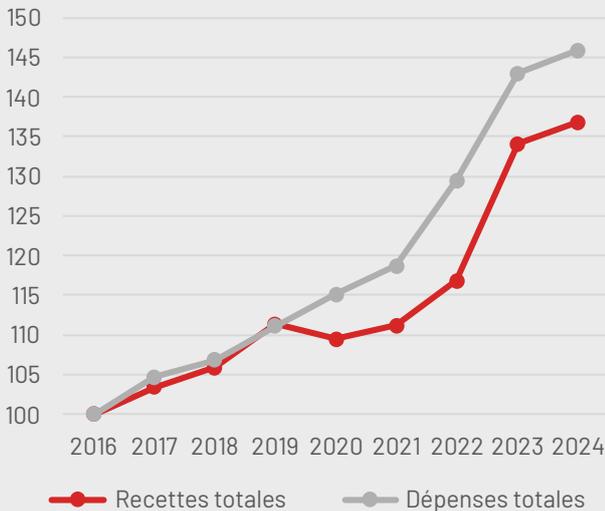


Figure 1 – Recettes et dépenses de la FWB

(Source : Budget-Finances Fédération Wallonie-Bruxelles, 2024 et calculs propres)

Déficit (2016 = 100)

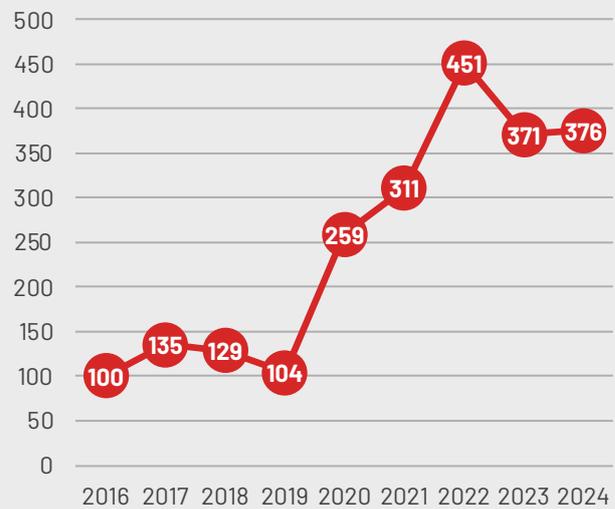


Figure 2 – Déficit de la FWB en indice

(Source : Budget-Finances Fédération Wallonie-Bruxelles, 2024 et calculs propres)

<sup>1</sup> CERPE (2025), Augmentation du déficit de la FWB lors de la législature 2019-2024.



Le CERPE (2025) estime que 30,66% de l'augmentation des dépenses de personnel dans l'enseignement dépasse l'inflation. Cette hausse structurelle des dépenses de personnel s'explique par les revalorisations des barèmes, une « mastérisation » (passage du barème 301 au barème 501) dans l'enseignement fondamental et secondaire inférieur ainsi que la revalorisation de la prime de fin d'année, ainsi que la hausse des ETP en disponibilité ou en DPPR. Concernant les autres dépenses, 190 millions EUR d'augmentation ne sont pas explicables par l'inflation, dont 72 millions sont imputables aux nouvelles dépenses liées au pacte d'excellence. Le tableau 5 du CERPE (2025) indique une hausse de 1,4 milliard des dépenses hors inflation qui s'explique à 80% par la hausse de la masse salariale et le Pacte d'excellence (hausse réelle de 1,1 milliard).

Les recettes sont aussi étroitement liées à l'évolution démographique. Entre 2018-24 les recettes de la FWB ont été négativement impactées par l'évolution démographique défavorable en Belgique francophone. Selon CERPE (2024), les recettes de la FWB ont affiché un manque à gagner de 385 millions EUR par suite de la baisse du coefficient d'adaptation démographique (qui dépend de la population 0-17 ans au niveau Belge), et de la baisse de la clé-élève (qui dépend de la répartition de la population 6-17 ans entre communautés).

## Dette de la Fédération Wallonie-Bruxelles

La dette au 31/12/2024 était de 12,782 Mrd €, ce qui représente 98,4% des recettes de l'année 2024. La hausse de la dette de la FWB résulte du financement des déficits budgétaires accumulés au cours des années passées. Sur base du besoin de financement 2025, la dette sera de 14,2 Mrd € au 31/12/2025 (càd 105% des recettes).

À politique constante, les projections de recettes et de dépenses indiquent une hausse de 50% du ratio Dette/Recette (passant de 100% en 2024 à 150% en 2029). La dette serait de 21 Mrd € en 2029 (contre 12,7 Mrd € fin 2024). Les perspectives sous-jacentes des dépenses ont été réalisées à décision inchangée, c'est-à-dire sans aucune nouvelle décision future à caractère budgétaire. En d'autres termes, il s'agit d'une simulation qui suppose qu'il n'y a pas d'augmentation des dépenses primaires (hors service de la dette) au-delà de l'inflation. On suppose donc implicitement que la croissance structurelle des dépenses totales observées entre 2018-2024 a été enrayée. Les prévisions sur les recettes sont basées sur une projection démographique des populations élèves assez optimiste (Perspectives démographiques 2023-2070 du BFP, février 2024) et l'absence de nouvelles recettes. Le déclin de la population scolaire pourrait s'avérer plus important que prévu. L'optimisme de ces projections apparaît dans l'évolution du déficit (à « politique inchangée ») qui se stabilise autour de 1,5 milliards sur la période 2024-2029 (contre une hausse du déficit de 1 milliard sur la période 2018-2023). La réalité est qu'une telle projection suppose d'enrayer la crois-

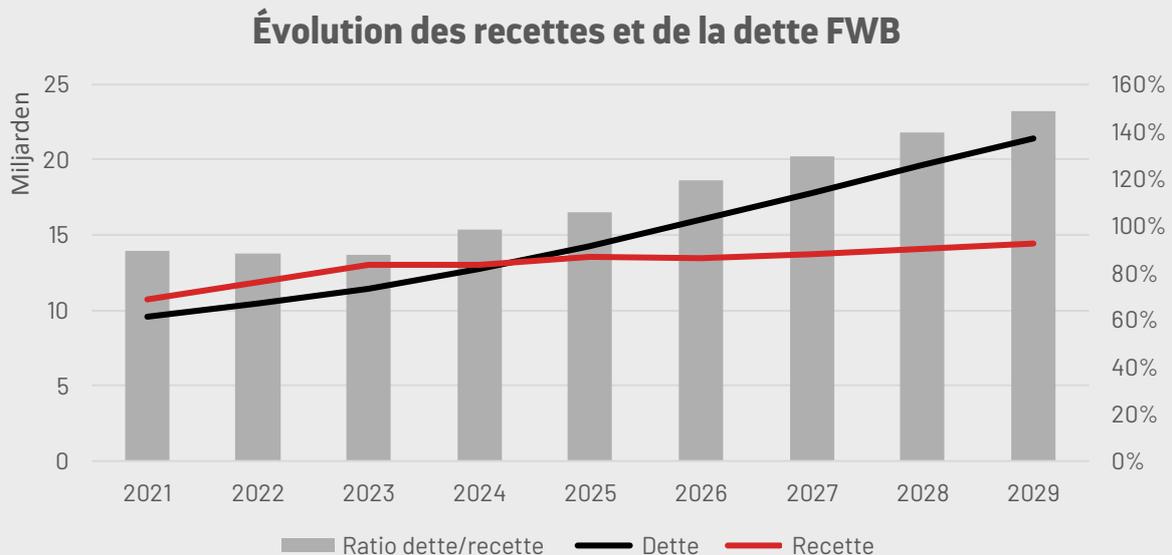


Figure 3 - Évolution des recettes et de la dette de la FWB

(Source : Agence de la dette - Direction Générale Budget et Finances, 2025)

sance structurelle des dépenses primaires et notamment des dépenses du personnel. C'est l'objet de notre analyse de nous concentrer sur la dynamique assez complexe des dépenses de personnel. La décomposition de l'évolution passée des dépenses de personnel dans l'enseignement obligatoire sera utile pour déterminer les mesures requises pour enrayer la croissance structurelle de ces dépenses dans un contexte d'une population d'élèves en déclin. Où la dynamique de la dette est un autre sujet d'inquiétude sur lequel nous reviendrons dans la conclusion.

En effet **l'endettement a doublé entre 2018-2024 et les projections « optimistes » annoncent une nouvelle hausse de 50% entre 2025-2029**. L'inquiétude centrale est la révision à la hausse du coût du crédit

pour la FWB. Actuellement le taux implicite (charges d'intérêt divisées par la dette) est encore assez favorable. Ce taux qui représente le taux d'intérêt moyen auquel la dette est empruntée est de **2,09%**.

On peut raisonnablement considérer que les refinancements futurs se feront à des taux plus élevés. La maturité moyenne des dettes de la FWB est de 14 années. Une dégradation de la note de FWB pourrait avoir des conséquences importantes sur son déficit. La charge d'intérêt est de 264,8 millions EUR en 2024 et passerait à 423 millions en 2029 sur base d'un taux d'intérêt compris entre **2% et 3%**.



## Les dépenses d'enseignement

### Répartitions des dépenses FWB en 2023 (millions d'€)

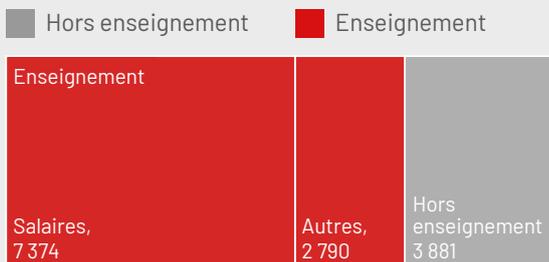


Figure 4 - Répartition des dépenses de la FWB  
(Source : Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025)

Les dépenses allouées à l'enseignement représentent une part importante du budget, et les rémunérations des enseignants en constituent une composante prépondérante.

Cette situation souligne le poids des salaires dans la structure des dépenses, et met en lumière les défis financiers liés à la gestion de ces coûts dans un contexte de déficit structurel.

On observe une hausse structurelle des dépenses de personnel hors inflation, particulièrement dans l'enseignement maternel et fondamental, sous l'effet combiné d'une augmentation des effectifs et des coûts salariaux moyens. L'analyse par élève révèle des contrastes : dans le maternel, les dépenses progressent de près de 40 % alors que la population d'élèves a reculé de 15 % entre 2014-2024, ce qui traduit un recrutement inadapté ; dans le primaire, elles augmentent de 20 %, la baisse des effectifs étant plus limitée (-10 % entre 2018-2024).

### Dépenses de personnel - hors inflation (2005=100)

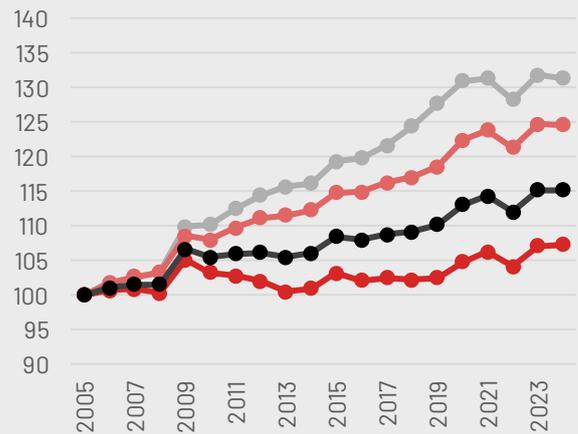


Figure 5 - Dépenses de personnel hors inflation en indice  
(Source : Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025 et calculs propres)

### Dépenses de personnel par élève - hors inflation (2005=100)

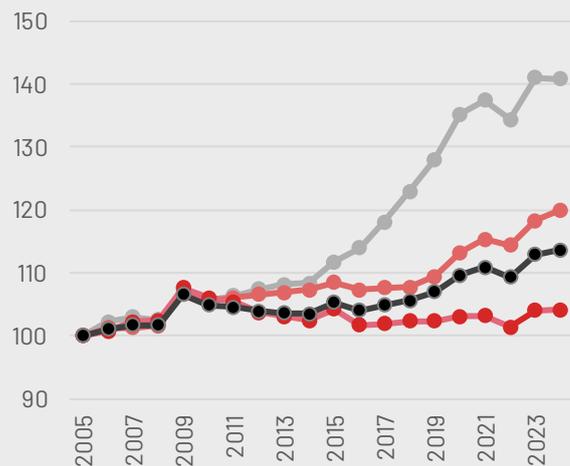


Figure 6 - Dépenses de personnel par élève hors inflation en indice  
(Source : Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025 et calculs propres)

—●— Maternel ordinaire    —●— Primaire ordinaire  
—●— Secondaire ordinaire    —●— Moyen



## Masse salariale et démographie.

### Équation de base

$$\text{Masse salariale} = \left( \frac{P_{\text{élèves}}}{T_{\text{encadrement}}} \right) \times S_{\text{enseignant}} + N_{\text{autres}} \times S_{\text{autres}}$$

En 2025, la masse salariale totale dédiée à l'enseignement s'élève à 7,5 milliards d'euros pour l'enseignement obligatoire, et à 1,5 milliard d'euros pour l'enseignement supérieur pour un niveau de dépense primaire globale de 14,5 milliards d'euros en FWB. **La masse salariale représente dont presque deux-tiers des dépenses primaires** (hors service de la dette) de la FWB.

L'équation de la masse salariale se divise en deux parties distinctes. La première partie, dite **variable**, est directement liée au nombre d'élèves. Elle correspond aux dépenses salariales qui varient en fonction de l'évolution de la population scolaire, telles que les salaires des enseignants nécessaires pour assurer l'encadrement des élèves. Cette partie fluctue selon trois variables : la population élève ( $P_{\text{élèves}}$ ), le taux d'encadrement ( $T_{\text{encadrement}}$ ) : nombre d'élève par enseignant), et le salaire (brut) moyen d'un enseignant ( $S_{\text{enseignant}}$ ). La deuxième partie, dite **fixe**, est indépendante du nombre d'élèves. Elle englobe les dépenses salariales qui ne dépendent pas directement du nombre d'élèves, telles que celles liées à l'administration, à la gestion des établissements scolaires, au personnel « détaché » en DPPR ou en disponibilité. Ces deux composantes per-

mettent de modéliser de manière simplifiée la masse salariale en fonction de la démographie scolaire. La population d'élèves est considérée comme exogène dans l'équation, c'est-à-dire qu'elle est déterminée uniquement par les évolutions démographiques.

Le taux d'encadrement « effectif », qui correspond au rapport entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants effectifs (hors disponibilités, DPPR et autres détachements), est influencé par plusieurs facteurs clés : **(1) la taille des classes**, **(2) la charge horaire** d'un équivalent temps plein (ETP), **(3) le temps d'instruction**, et **(4) la diversité des options proposées** (une réduction du nombre d'options entraînant une augmentation de la taille des classes). Entre 2016 et 2022, on a observé une diminution du taux d'encadrement dans l'enseignement fondamental (CERPE, 2024).

Le salaire moyen des enseignants est influencé par plusieurs facteurs. Le premier facteur est l'âge moyen des enseignants restants en fonction, dans la mesure où les barèmes dans l'enseignement sont progressifs avec l'ancienneté. **Les enseignants plus expérimentés bénéficient généralement de rémunérations plus élevées, ce qui augmente la**



### moyenne des salaires avec l'âge moyen des

**enseignants.** Par ailleurs, le barème salarial joue également un rôle crucial : la proportion d'enseignants titulaires d'un master par rapport à ceux ayant un bachelier impacte directement le salaire moyen, les titulaires de masters bénéficiant d'un salaire plus élevé. Ces deux facteurs combinés – l'ancienneté moyenne et le niveau de qualification moyen – influencent le salaire moyen du corps enseignant en place. Cette dynamique s'appelle la *dérive barémique* (CERPE, 2024). Nous allons dans l'analyse qui suit nous concentrer sur deux autres facteurs qui influent la masse salariale. Contrairement à la dérive barémique qui se concentre sur les enseignants restants en fonction (**approche de stock**), nous allons identifier et évaluer les facteurs liés à la relève démographique au travers des flux sortants et entrants dans la profession (**approche de flux**). Ces deux approches se complètent pour déterminer la dynamique totale. Le premier effet de l'approche flux est le taux de remplacement des enseignants sortants (en ETP) par des enseignants entrants (en ETP). Nous appellerons cet effet « **l'effet quantité (ou effectif)** ». Concrètement, si le taux de remplacement est supérieur à 100%, les ETP entrants sont supérieurs aux ETP sortants. Cela a un effet à la hausse sur la masse salariale correspondant au surplus d'entrants évalué au salaire moyen d'un ETP entrant. A l'inverse, si le taux de remplacement est inférieur à 100%, une partie des sortants ne sont pas remplacés, ce qui a un effet à la baisse sur la masse salariale.

Le second effet est **l'effet Noria**. Cet effet est peu connu malgré son importance. Il correspond à l'économie de salaire réalisée en remplaçant un sortant

plus âgé avec un salaire plus élevé par un entrant plus jeune avec un salaire plus faible. Nous mesurerons cet effet en estimant l'écart de salaire moyen entre un ETP sortant et un ETP entrant, que nous multiplierons par le nombre d'ETP sortants. Cet effet est directement lié à la progression des salaires avec l'ancienneté. Il est aussi plus subtilement influencé par l'inflation qui par l'indexation proportionnelle creuse les écarts de salaires selon l'ancienneté.

## Dynamique de la masse salariale<sup>2</sup>

### Masse salariale<sub>t</sub> – Masse salariale<sub>t-1</sub>

$$\begin{aligned}
 &= ETP_t^R [S_t^R - S_{t-1}^R] && \text{ETP restant} \\
 &- [ETP_t^S S_t^S - ETP_t^E S_t^E] && \text{ETP sortant/entrant} \\
 &= ETP_t^R [S_t^R - S_{t-1}^R] && \text{Dérive barémique} \\
 &- [ETP_t^S - ETP_t^E] S_t^E && \text{Effet quantité (effectif)} \\
 &- [S_t^S - S_t^E] ETP_t^S && \text{Effet Noria}
 \end{aligned}$$

Légende:

$ETP_t^R$	= Équivalent temps plein restant l'année t
$ETP_t^S$	= Équivalent temps plein sortant l'année t
$ETP_t^E$	= Équivalent temps plein entrant l'année t
$S_t^R$	= Coût salarial brut ETP restant l'année t
$S_t^S$	= Coût salarial brut ETP sortant l'année t
$S_t^E$	= Coût salarial brut ETP entrant l'année t

2 La masse salariale évolue avec : (i) l'accroissement des salaires des enseignants restants en fonction (dérive barémique) ; (ii) la variation des effectifs mesurée par le solde des enseignants sortants et entrants (effet quantité) et (iii) l'écart de salaire entre enseignants entrants et sortants (effet Noria).



*L'effet Noria correspond au gain salarial réalisé lorsqu'un enseignant quittant le système, bénéficiant d'une certaine ancienneté et donc d'un salaire élevé, est remplacé par un nouvel enseignant en début de carrière percevant un salaire initial plus faible.*

Nous allons analyser filière par filière la dynamique de la masse salariale des enseignants en fonction pour évaluer l'effet Noria et l'effet quantité sur la période 2012-2024, liés aux flux sortants et entrants en ETP. Un sortant (entrant) est une personne qui sort (entre) des fiches de paie de la FWB.

Notre analyse diffère du simulateur Masala de la masse salariale des enseignants développé par le CERPE (Lecuire et al 2024). Notre analyse est rétrospective et se base sur les dynamiques observées filière par filière de la masse salariale entre 2012-2024. Le simulateur Masala réalise une projection de la masse salariale entre 2024-2029 sur base d'hypothèses, de comportements et de paramètres, avec ancrage initial du modèle sur base des données 2022-23. En ce sens Masala est conjoncturel (la météo) tandis que notre analyse rétrospective est structurelle (le climat). Une hypothèse centrale derrière la projection Masala 2024-2029 est la relative stabilité du ratio élèves/ETP enseignants actifs. Comme nous allons le montrer dans notre analyse rétrospective, ce ratio a fortement évolué dans le passé, avec notamment des hausses des effectifs dans l'enseignement fondamental malgré la baisse des populations élèves (dénatalité). Dans Masala, les estimations des taux de passage portent sur l'observation de deux années (2022-2023), et les taux de sortie sont déduits par solde des autres taux de passage. Dans notre analyse les taux de sortie sont les taux observés de sorties filière par filière des fiches de paie de la FWB. Contrairement au modèle Masala, nous ignorons les taux de passage liés aux promotions ou changements de fonction qui contribuent aussi à la dérive barémique (revalorisations barémiques).

Il est important de décomposer la dynamique salariale pour mieux comprendre la dérive budgétaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. D'une part, les flux liés à l'effet Noria, c'est-à-dire le solde entrants/sortants, tendent à réduire l'ancienneté moyenne, générant un **gain salarial**. D'autre part, le stock des enseignants restants continue d'augmenter en ancienneté, ce qui entraîne un **surcoût salarial**. Parallèlement, la hausse des effectifs contribue également à la dérive budgétaire, en provoquant une **baisse des taux d'encadrement** renforcée par la baisse de la population élèves. **Cette baisse observée des taux d'encadrement contraste avec l'hypothèse de base d'un taux d'encadrement** constant dans les projections 2025-29 du budget de la FWB. Notons que ces projections présupposent une baisse de plus de 2300 ETP dans l'enseignement obligatoire à l'horizon 2029 pour compenser la baisse des élèves et maintenir constant les taux d'encadrement.

## Effet Noria

**L'effet Noria** correspond au gain salarial réalisé lorsqu'un enseignant quittant le système, bénéficiant d'une certaine ancienneté et donc d'un salaire élevé, est remplacé par un nouvel enseignant en début de carrière percevant un salaire initial plus faible. Ce mécanisme entraîne une réduction automatique de la masse salariale liée au renouvellement du personnel. Cet effet est exprimé en euros courants sans ajustement pour l'inflation.

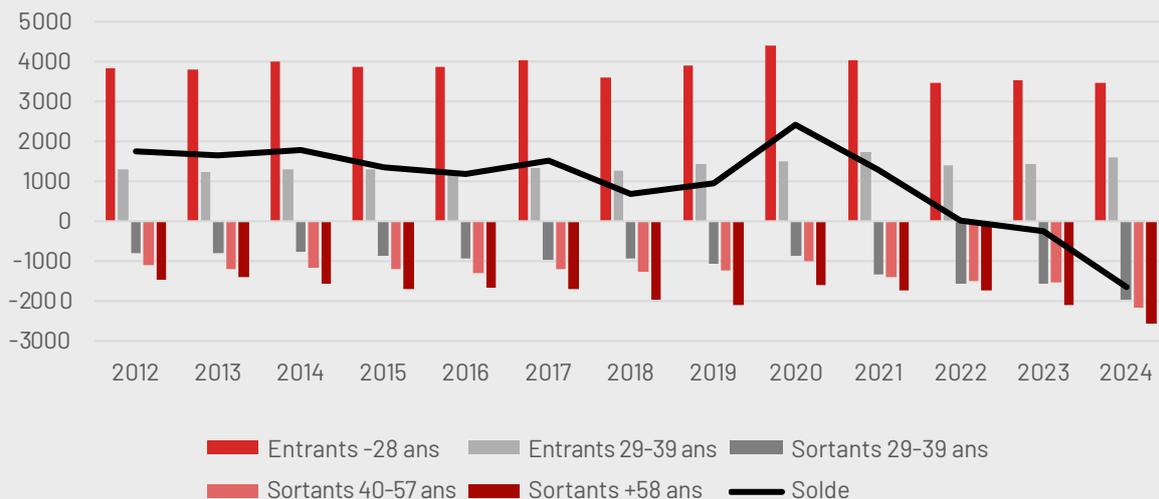


Le calcul de l'effet Noria repose sur la comparaison entre le coût des sortants et celui des entrants dans le système éducatif (exprimés en ETP). Pour le personnel âgé de 58 ans et plus, l'écart de coût des jeunes entrants est de 20.947 EUR. Pour le personnel âgé entre 40 à 57 ans, l'écart de coût avec les jeunes entrants, est de 6.174 EUR.

Les entrants correspondent aux jeunes enseignants intégrant le système à l'âge maximum de 28 ans, leur première date de prestation étant enregistrée dans le fichier de paie. Les sortants incluent, quant à eux, les enseignants âgés d'au moins 58 ans qui quittent l'enseignement ou passent en disponibilité pour raisons personnelles ou professionnelles (DPPR), en se basant sur leur dernière date de prestation

hors périodes liées à une disponibilité DPPR. Sont également considérés comme sortants les enseignants âgés de 40 à 57 ans qui quittent le système. Dans ce cas, les sortants avant 58 ans produisent un gain Noria plus faible, du fait de leur ancienneté barémique moins importante, ce qui impacte directement le calcul de la masse salariale. Les sortants de moins 40 ans occasionnent aussi des entrants de remplacement, mais ils sont ignorés de l'effet Noria car l'écart de salaire est limité. Ce turn over des enseignants entre 29-39 ans est ignoré pour l'effet Noria, mais il est pris en compte pour l'effet quantité, puisque si le solde de ce turn over est non nul cela affecte l'effectif total.

### Évolution des entrants/sortants toutes filières confondues



**Figure 7 - Évolutions des entrants/sortants en ETP de la masse salariale**  
(Source : Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)



Avant 2023, le solde des entrants et sortants était positif, indiquant une **augmentation des effectifs**. En 2023, le taux de remplacement est de 100% avec un nombre équivalent d'entrants et sortants. En 2024, le solde entre entrants et sortants devient négatif, traduisant une **baisse des effectifs**, résultant en partie du non-remplacement d'une portion des enseignants quittant le système.

Cette évolution souligne un renversement structurel dans la dynamique de renouvellement du corps enseignant, avec un début d'ajustement des effectifs en 2024 au déclin démographique entamé depuis plus d'une décennie.

Concernant l'effet Noria, on constate que celui-ci fluctue **entre 30 et 40 millions** jusqu'en 2022, avec toutefois une année record en 2019 (l'année précédant la crise Covid 19). **En 2023 et 2024, l'effet Noria augmente, pour atteindre près de 60 millions d'euros**. Ce gain provient principalement de l'enseignement secondaire, tandis que les autres filières n'y contribuent de manière marginale. Cette évolution reflète l'impact du renouvellement du personnel enseignant sur la masse salariale, avec un rôle prépondérant des départs.

Le vieillissement des enseignants explique l'importance croissante de cet effet Noria. Le ratio vieillesse des enseignants révèle une évolution signifi-

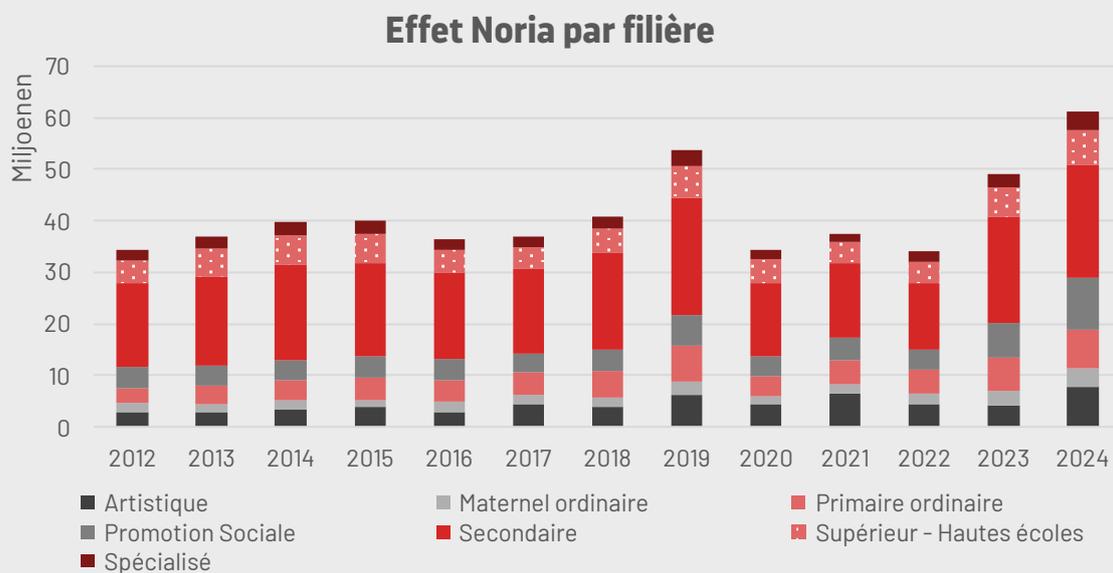


Figure 8 - Effet Noria par filière

Note : l'effet Noria mesure le gain budgétaire du renouvellement démographique des enseignants.  
(Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)



cative entre 2010 et 2023. **En 2010, pour trois jeunes enseignants (ETP de moins de 30 ans), on comptait deux enseignants âgés (50 ans et plus). En 2023, cette proportion s'inverse, avec trois aînés pour deux jeunes**, témoignant d'un vieillissement marqué de la population enseignante. Cette tendance suggère des gains Noria futurs potentiellement élevés, résultant d'une accélération de la relève démographique.

Cet indicateur permet d'estimer l'impact sur la masse salariale d'un remplacement partiel des départs (sortants > entrants) ou au contraire d'un renforcement des effectifs (entrants > sortants). Comme pour l'effet Noria, cet effet est exprimé en euros courants sans ajustement pour l'inflation. Ce choix de ne pas ajuster pour l'inflation est expliqué plus en détail en annexe.

### Effet quantité (ou effectif)

L'effet quantité est le solde net entre les sortants et les entrants dans chaque filière multiplié par le coût annuel d'un jeune entrant dans cette filière.

La hausse des effectifs dans le maternel, primaire et secondaire entraîne un **effet quantité négatif**, qui devient positif dès 2023 dans le secondaire. Il reste **positif** dans l'artistique, la promotion sociale, l'enseignement supérieur et spécialisé. Globalement, il est négatif avant 2022 puis positif ensuite, avec en 2025 un **gain budgétaire de 80 millions €**, contre un **coût record de 80 millions** en 2020.

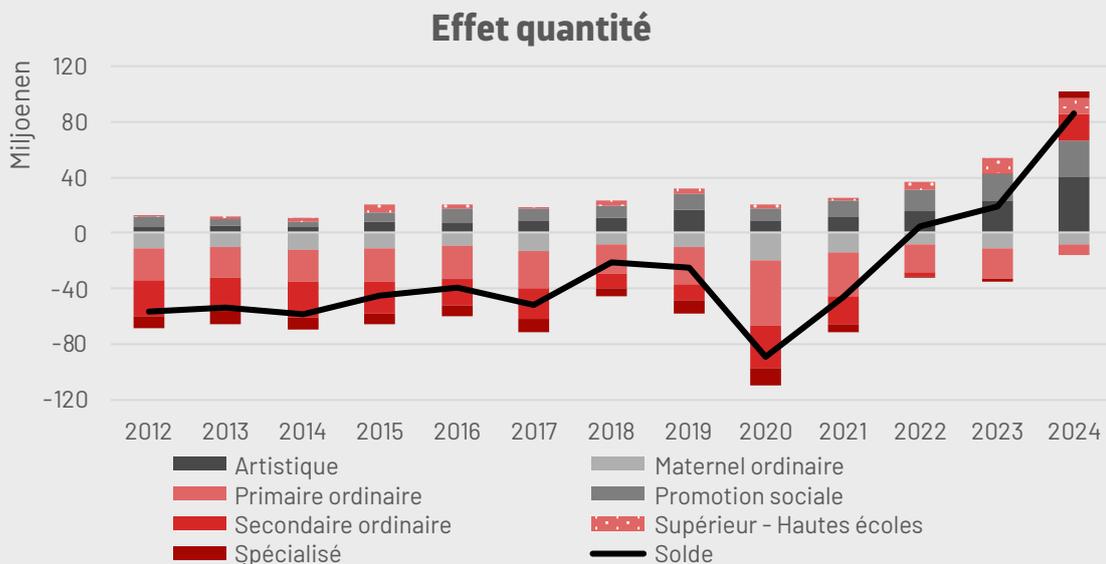


Figure 9 - Effet quantité par filières

Note : l'effet quantité mesure le gain (coût) budgétaire d'une baisse (hausse) des effectifs.

(Source : Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)



**Effet total : économie budgétaire du renouvellement démographique**

Lorsque l'on superpose l'effet Noria et l'effet effectif, on constate que l'effet total est négatif jusqu'en 2017. Le gain généré par l'effet Noria est entièrement compensé par le surcoût lié à la hausse des effectifs. En 2018 et 2019, la progression des effectifs étant faible, un surplus apparaît, reflétant un léger gain net sur la masse salariale. Les années

« Covid » 2020 et 2021 se caractérisent par d'importantes embauches, entraînant un coût budgétaire total record de 50 millions euros en 2020. Ensuite, les recrutements ralentissent alors que l'effet Noria augmente avec le vieillissement des enseignants, ce qui conduit à **un gain total positif atteignant 140 millions d'euros en 2024 (60 millions effet Noria et 80 millions effet quantité).**

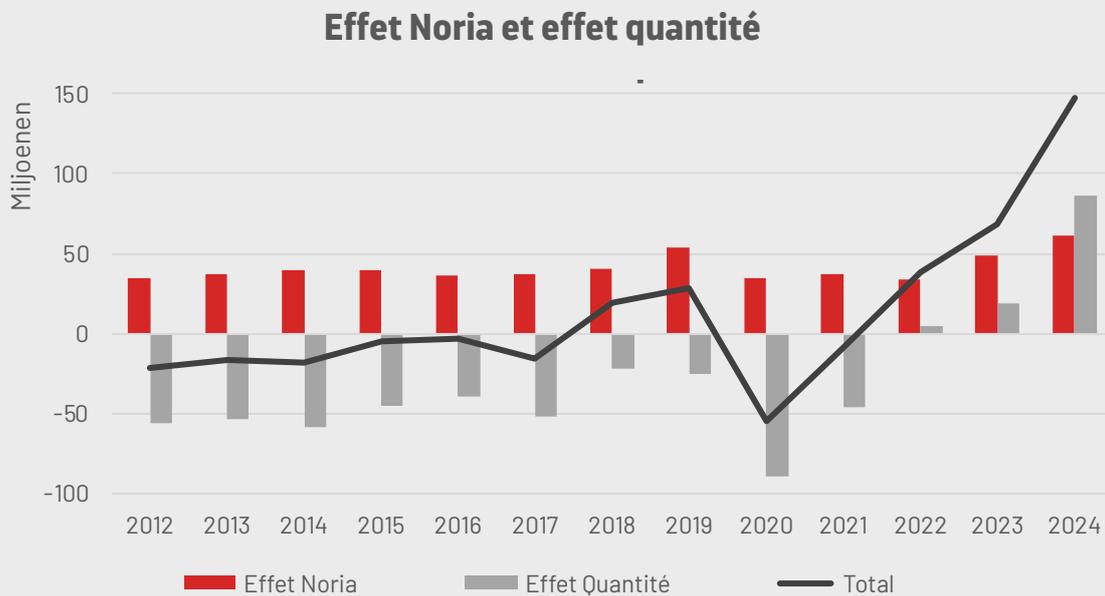


Figure 10 - Effet Noria et effet quantité

Note : l'effet total mesure le gain (coût) budgétaire total de l'effet Noria combiné à la baisse (hausse) des effectifs.

(Source : Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)



## Le personnel détaché (hors fonction)

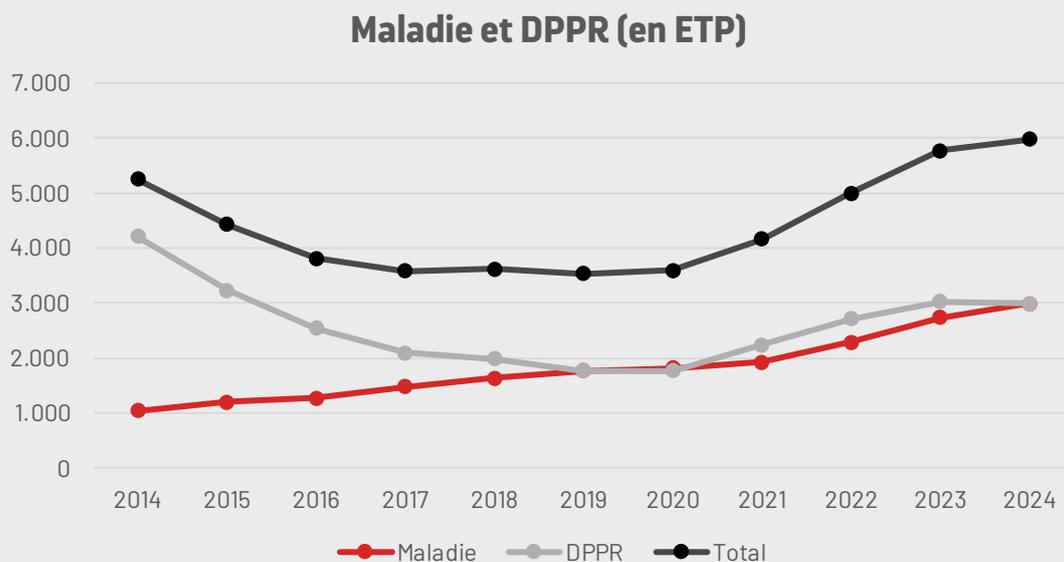


Figure 11 - Maladie et DPPR en ETP

(Source : Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)

Un nombre significatif d'enseignants sont inactifs et ce nombre, contrairement aux enseignants en fonction, n'est plus lié au nombre d'élève. C'est la partie fixe de notre équation (simplifiée) de la masse salariale des enseignants actifs et inactifs. Les deux grandes composantes sont les disponibilités pour maladie et les prépensions (DPPR) qui sont toutes les deux à charge de la FWB. Le total fluctue entre 4000 et 6000 ETP entre 2014 et 2022, avec un plancher à 4000 entre 2016-2020. **Les ETP maladie sont en hausse constante : ils ont triplé sur la période passant de 1000 ETP à 3000 ETP.** Les ETP DPPR

sont en baisse jusque 2016 et repartent à la hausse depuis 2020. Pour la première fois en 2024, les ETP maladie ont rattrapé le niveau des ETP DPPR.

Entre 2012-2022, la part d'enseignants de plus de 55 ans en DPPR est passée de 50% à 25% suite au report de l'âge d'accès. Il est difficile de mesurer l'impact de ce report sur la hausse des disponibilités maladie, mais on note que les ETP en maladie ont doublé entre 2014-2019 alors qu'ils étaient stables avant 2014 et que les ETP en DPPR ont baissé.



*Le surcoût lié aux maladies connaît une progression considérable, passant de 40 millions d'euros en 2014 à 150 millions en 2025*

## Coût de la disponibilité pour maladie

### Surcoût annuel disponibilité pour maladie

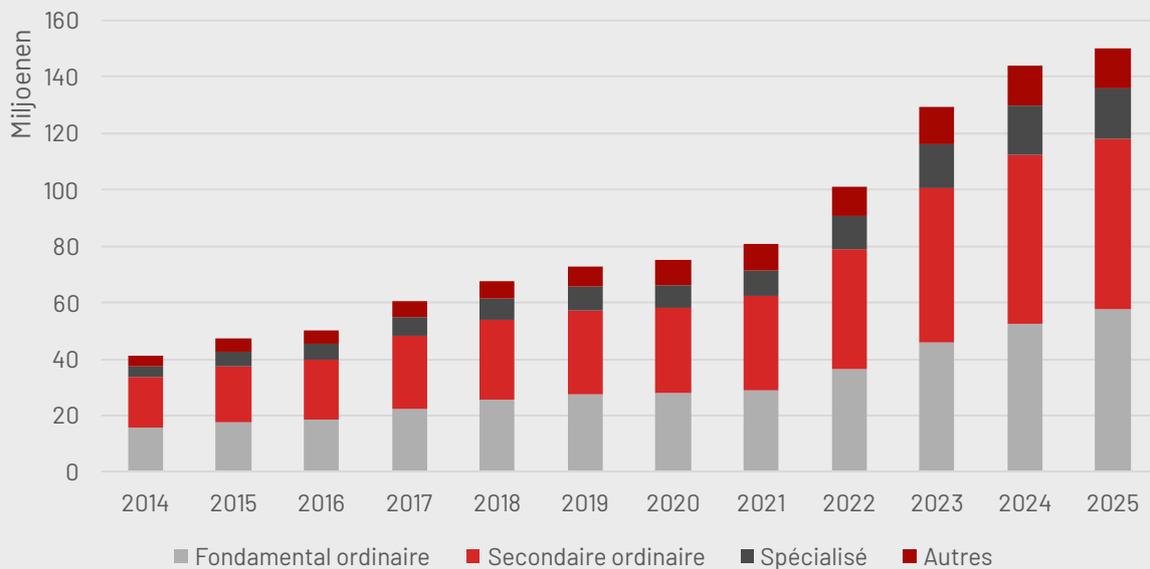


Figure 12 – Surcoût annuel disponibilité pour maladie

(Source : Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)

Le surcoût annuel des disponibilité maladie est : (le coût salarial des ETP en dispo Maladie - coût de ces ETP avant dispo Maladie + le coût des remplaçants). Le surcoût lié aux maladies connaît une progression considérable, passant de 40 millions d'euros en 2014 à **150 millions** en 2025 (Un montant équivalent au gain budgétaire de l'effet Noria et de la baisse

des effectifs en 2024). Si l'on ventile par filière, on constate que c'est l'enseignement secondaire ordinaire et le fondamental ordinaire (qui concentrent la majorité des enseignants) qui contribuent le plus au surcoût des disponibilités pour maladie (**80% du coût total**).



## Coût des prépensions (DPPR)

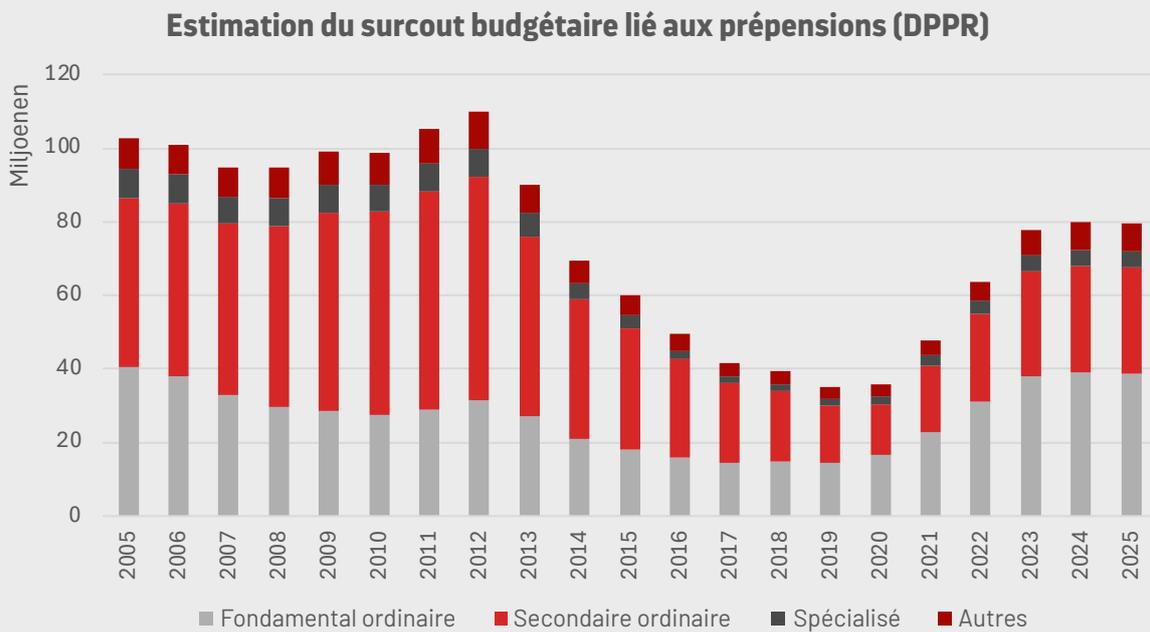


Figure 13 - Estimation du surcôt budgétaire lié aux prépensions (DPPR)

(Source : Administration Générale de l'Enseignement, 2025 et calculs propres)

**Le surcôt annuel des DPPR est :** (le coût salarial des ETP en DPPR - coût de ces ETP avant DPPR + coût des remplaçants). Le coût budgétaire annuel des DPPR a connu un déclin marqué entre 2012 et 2019, traduisant le déclin des DPPR, avant de remonter à partir de 2020 pour atteindre **80 millions d'euros en 2025**. Ce coût des DPPR est équivalent

au gain budgétaire de la baisse des effectifs en 2024. Le coût budgétaire des DPPR est principalement localisé dans les filières du fondamental et du secondaire, comme pour le coût budgétaire des disponibilités maladie. **La Flandre quant à elle a fermé l'accès aux DPPR<sup>3</sup>** (sauf pour le maternel).

3 TBSVP (TerBeschikkingStelling Voorafgaand aan het Pensioen en néerlandais).



## Autres détachements et disponibilités

Hormis les détachements pour DPPR ou Maladie, La FWB offre d'autres formes de détachements.

On dénombre 1700 ETP en détachement pédagogique ou congé pour mission (sur base d'une source sûre qui souhaite rester anonyme). Cela regroupe une grande diversité de catégories. Le **détachement pédagogique (DP)** dans une organisation de jeunesse (OJ) est une variante possible dans les « **congés pour missions** » accessibles aux enseignants. Le DP continue à être rémunéré comme s'il restait à l'école, le calcul de son ancienneté continue et son salaire est intégralement pris en charge par la FWB (disposition « gratuite » pour chaque OJ). On peut s'interroger sur la pertinence de ces détachements et congés pour mission (dont certains détachements dans des ASBL gravitant autour des partis politiques).

En Flandre on dénombre 1462 enseignants en détachement pour missions dans des organisations diverses. Parmi ceux-ci 968 détachements sont payés par l'organisation d'accueil, et 494 sont à charge du budget de l'enseignement pour un coût total de **25 millions d'euros**. En extrapolant ce coût au niveau des 1700 ETP en détachement en FWB, et en supposant qu'ils sont intégralement à charge de la FWB, nous obtenons un coût total de **85 millions d'euros**. On peut aussi envisager transférer ces détachements sur les budgets de la RW afin de faire porter les intérêts du secteur de la jeunesse (et du non marchand en général) dans le cadre des aides à l'emploi.

Une autre forme de détachement, plus surprenante en situation de pénurie, est la **Mise en disponibilité par défaut d'emploi** ou perte de charge. Il s'agit d'une situation administrative où un enseignant reste nommé mais n'est pas chargé de prestations d'enseignement, souvent en raison d'un manque d'heures à dispenser. Pour l'année scolaire 2023-2024, 276 ETP étaient en disponibilité (absence totale ou partielle de charge). Pour un coût total de 14 millions d'euros. Cette situation reflète la rigidité du marché interne de l'emploi dans l'enseignement.

**Un congé pour prestations réduites** peut être accordé aux membres du personnel pour raisons thérapeutiques et médicales. Ces congés pour raisons thérapeutiques sont en forte hausse. De 2011 à 2022, le nombre d'ETP bénéficiant de ce type de congé a fortement augmenté en passant de 57 à 753, soit près de 8 fois plus. En janvier 2025, ce nombre est passé à 1.292 ETP. Pour un coût total de **65 millions d'euros**.



## Que faire ?

### Redresser l'efficacité

**Inefficacité et redoublement.** La Belgique dépense plus par élève que les pays voisins et pourtant les performances scolaires ne sont pas meilleures. Les causes et remèdes à ce constat sont complexes et multiples. Une analyse détaillée des causes est proposée dans De Witte et Hindriks (2017), complétée par des pistes concrètes de réforme dans

De Witte et Hindriks (2018). Un facteur central dans l'inefficacité de notre enseignement obligatoire est le modèle de différenciation verticale. Le système est hiérarchisé verticalement avec les écoles d'en haut qui concentrent les élèves forts et les écoles d'en bas qui concentrent les élèves faibles. Cette différenciation verticale est accentuée par une segmentation sociale des écoles et une faible mixité sociale. Ce modèle se traduit par une forte inégalité entre écoles.

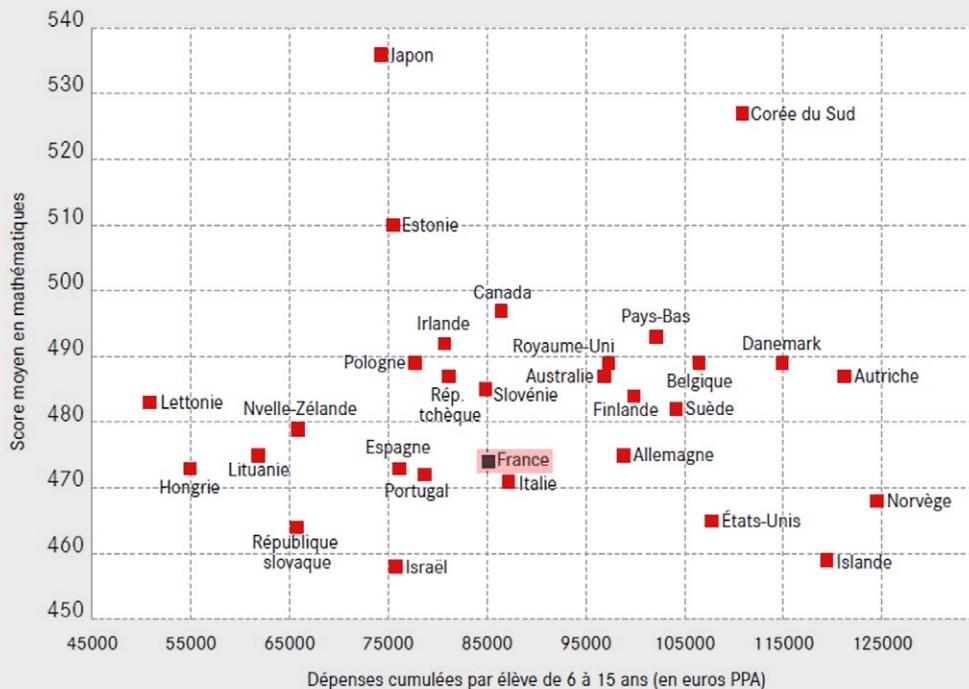


Figure 14 - Dépenses cumulées par élève de 6 à 15 ans et score Pisa en mathématiques en 2022

(Source : Regards sur l'éducation, OCDE 2024, Graphique C1.6.)



*La Belgique affiche un taux de redoublement record de plus de 25% parmi l'ensemble des élèves inscrits dans l'enseignement obligatoire.*

À l'inverse, le modèle de différenciation horizontale opère la différenciation au sein même de l'école par des « parcours et curriculum » adaptées à la diversité des aspirations et aptitudes des élèves. Les inégalités entre écoles sont réduites. Le Canada est un bel exemple de ce modèle (Voir De Witte et Hindriks, 2018).

Le recours massif aux redoublements est en partie responsable du surcoût de notre enseignement obligatoire. La Belgique affiche un taux de redoublement record de plus de 25% parmi l'ensemble des élèves inscrits dans l'enseignement obligatoire.

Ce recours « excessif » au redoublement est coûteux et affecte principalement les élèves défavorisés. En FWB 75% des élèves des familles les plus défavorisées accusent un retard scolaire à l'âge de 15 ans contre 10% dans les familles plus favorisées (Voir De Witte et Hindriks, 2017). La réduction du redoublement pourrait conduire à des économies significatives et à de meilleurs résultats académiques. Il ne s'agit pas de moins évaluer, mais au contraire de mieux évaluer, pour identifier plus tôt les élèves en difficultés et remédier efficacement par un accompagnement renforcé (De Witte et Hindriks, 2017).

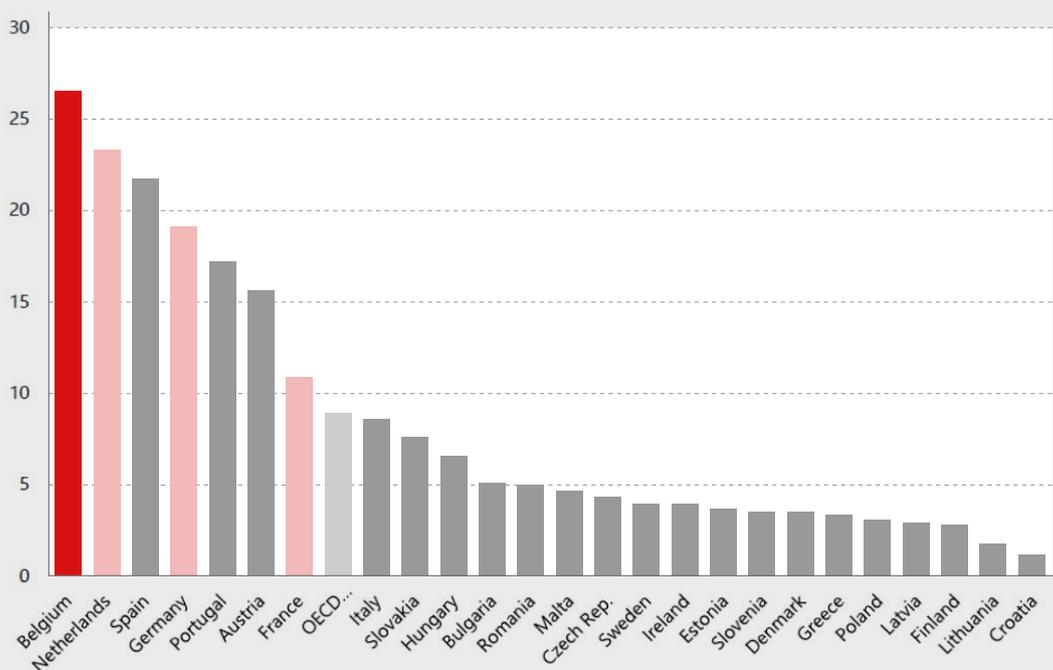


Figure 15 - Proportion des élèves qui ont redoublé au moins une fois (Tous les élèves de l'enseignement primaire et secondaire, 2022)  
(Source : Regards sur l'éducation OCDE, 2023)

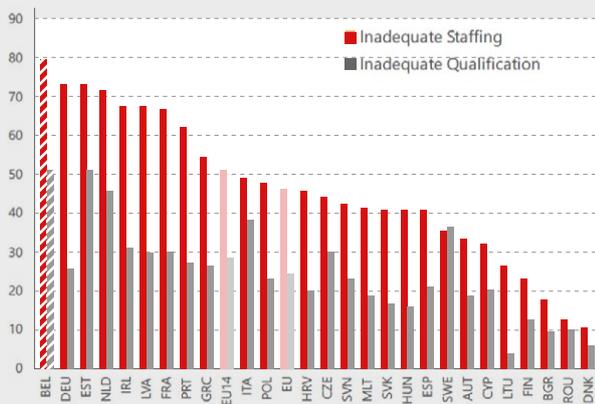


*L'égalité des chances est un levier puissant pour mobiliser la réserve de talents au sein des groupes sociaux défavorisés.*

**Promouvoir l'égalité des chances comme levier d'excellence.** Les réformes devraient viser à accroître l'efficacité des dépenses publiques en matière d'éducation tout en assurant une plus grande égalité des résultats scolaires, indépendamment de l'origine économique ou migratoire des élèves. Godin et Hindriks (2018) montre, sur base d'une comparaison internationale des systèmes scolaires, la synergie qui existe entre égalité des chances et excellence. L'égalité des chances est un levier puissant pour mobiliser la réserve de talents au sein des groupes sociaux défavorisés. Arenas et Hindriks (2021) montre la force du lien qui existe entre inégalité des chances à l'école et la reproduction des inégalités sociales sur le marché du travail.

Promouvoir l'inscription des élèves défavorisés dans l'enseignement préscolaire (prévention) et permettre aux enseignants d'apporter un soutien aux élèves qui rencontrent des difficultés (ciblage) favoriseraient l'acquisition de compétences et contribueraient à réduire les redoublements. La promotion de l'éducation de la petite enfance, en particulier pour les étudiants défavorisés, peut améliorer les résultats scolaires à long terme et la mobilité sociale. Apporter un soutien supplémentaire aux élèves issus de milieux défavorisés peut contribuer à réduire les redoublements et à améliorer les résultats scolaires.

**Inadequate Staffing and Qualification (2022)**



**Belgium: Share of Students Affected by Staffing Issues**

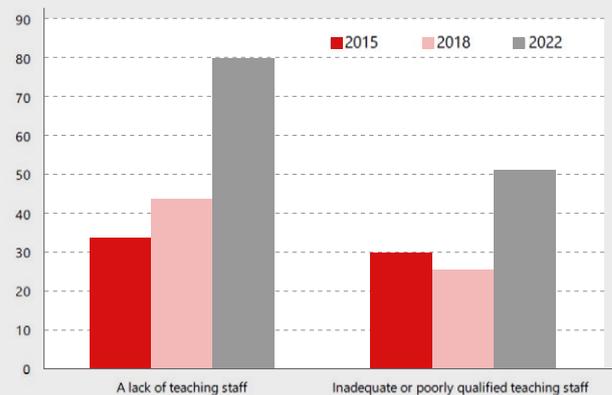


Figure 16 - Pourcentage des étudiants qui ont témoigné que leur instruction a été altérée par un manque de personnel

(Source : Regards sur l'éducation OCDE, 2023)



### Un plan global contre les Pénurie et l'absentéisme.

La masse salariale de l'enseignement obligatoire est nettement plus élevée en raison du plus petit nombre d'élèves par enseignant et du moins grand nombre d'heures d'enseignement. Malgré cela, le taux d'absentéisme pour maladie des enseignants a atteint un niveau record. Entre 2019-20 et 2022-2023, le taux d'absentéisme est passé de 6.8% à 8.9%. Le personnel plus âgé est le plus touché, avec un taux d'absentéisme de 14% entre 50-65 ans, contre 4% pour les 20-29 ans (Source : AGE). Le taux d'absentéisme des enseignants n'est pas nécessairement plus élevé que dans le secteur privé avec un taux global d'absentéisme de 8,3% (selon Securex). Cependant, il est plus visible et impactant pour l'apprentissage de nos élèves. Pour remédier à ces problèmes, la FWB (à l'instar de la Communauté Flamande) a adopté plusieurs mesures, telles que la sécurité de l'emploi pour les nouveaux enseignants et l'augmentation des contrats permanents. Mais la FWB a besoin d'un plan global, incluant un Dashboard clair pour pallier aux informations lacunaires de l'administration sur la pénurie et l'absentéisme des enseignants (voir rapport CCREK février 2024). Beaucoup de travail a été fait sur des mesures individuelles, mais il manque une vision globale.

### Augmenter la participation des enseignants hors fonction

Les **disponibilités précédant la pension de retraite** ont été instaurées à l'époque comme mesure d'accompagnement à la réduction des effectifs enseignants. Cette disponibilité autorise le personnel dé-

finitif de bénéficier d'un aménagement de leur fin de carrière avant la mise à la retraite. La mise en DPPR (à temps plein ou à temps partiel) est irréversible et prend automatiquement fin à la date à laquelle l'individu peut bénéficier d'une pension de retraite. Durant cette période d'attente, l'enseignant est intégralement à charge du budget de la FWB et son traitement d'attente correspondant à une fraction du traitement d'activité (66% à 75%). Le décret FWB du 20 décembre 2011 a spécifiquement fixé l'âge à 58 ans et 20 ans d'ancienneté pour la DPPR totale (type I) avec mesures transitoires 2012-2013. Le contexte démographique a changé et en situation de pénurie des enseignants il semble raisonnable de réformer cette pratique des prépensions spécifiques aux enseignants statutaires. L'autorisation d'accès à ces DPPR est pour l'instant « gelée » par le gouvernement fédéral dans le cadre des accords de juillet 2025 de l'Arizona. L'introduction en janvier 2026 du Malus de 2% par année d'anticipation devrait aussi limiter l'attrait des départs en DPPR. Les DPPR qui coûtent 80 millions d'euros en 2025 à la FWB sont en train de disparaître en Flandre.

Les **personnels nés à partir du 1er janvier 1958** ne peuvent plus accéder aux TBSVP. Les **disponibilités pour maladie** sont aussi en forte hausse dont une partie pourrait être liée au report des conditions d'accès aux DPPR. Le retour à l'emploi est dans ce cas plus délicat, notamment en raison de l'importance des maladies psychologiques dans ces maladies de longue durée. La FWB doit, dans le sillage des accords d'été de l'Arizona, gérer les absences maladie et le retour au travail par une **politique active d'absentéisme**, impliquant employeurs (pouvoirs organisateurs et réseaux d'enseignement), enseignant.es, médecins et services de prévention,



afin de réduire la durée des arrêts de travail longue maladie.

Dans le cadre de ces accords, le certificat médical traditionnel sera remplacé par un « **fit note** » qui doit indiquer ce que le travailleur peut encore faire pendant son incapacité. Les médecins devront évoquer des **reprises adaptées ou requalifications professionnelles**. L'impact attendu est une réduction des absences longue maladie, en responsabilisant acteurs et renforçant le contrôle et l'accompagnement.

### Enrayer la hausse structurelle des coûts du personnel en fonction

La dérive du coût du personnel en fonction reflète l'effet combiné :

- (-) effet NORIA entrants/sortants qui baisse ancienneté moyenne
- (+) stock enseignants restants qui augmente ancienneté moyenne.
- (+) la baisse du ratio élèves/ETP enseignants (baisse des taux d'encadrement)

La hausse structurelle du coût du personnel en fonction hors inflation se heurte à la baisse des élèves qui induit une baisse des dotations hors inflation.

Dans l'enseignement maternel ordinaire, le nombre d'ETP est passé de 10.882 en 2012 à 11.118 en 2022, soit une augmentation de 2,2 % malgré la baisse de 13% de la population scolaire sur cette période (passant de 173.899 à 151.296 élèves). Tandis que dans l'enseignement primaire, **les effectifs globaux ont augmenté de 8,1 % en 10 ans** pour atteindre 24.035 ETP en octobre 2022, pour un nombre d'élèves stable sur cette période (autour de 400.000 élèves, dans le primaire ordinaire et spécialisé). Enfin dans l'enseignement secondaire, le nombre d'enseignants s'élève à 39.288 ETP en 2022, ce qui constitue une augmentation de 7,4 % en 10 ans, pour une population scolaire en hausse de 4,7 % sur dix ans.

La dérive budgétaire est donc liée au renforcement des effectifs au moment même où les populations scolaires sont en baisses. Depuis 2022, on observe un léger reflux des effectifs (voir figure 7) qui génère des économies budgétaires (voir figure 9). Les prévisions démographiques sur les 10 prochaines années sont une baisse des populations scolaires entre 10% et 15%. Dans la mesure où les dotations

*La dérive budgétaire est donc liée au renforcement des effectifs au moment même où les populations scolaires sont en baisses.*



représentent 95% des recettes de la FWB et sont indexées sur les populations scolaires. Il devient urgent de maîtriser les coûts du personnel notamment en introduisant une **norme de croissance des dépenses de personnel** indexée sur la croissance des recettes de la FWB. Le respect de cette norme de croissance imposera **un non-remplacement d'une partie des départs** pour aligner les effectifs sur la baisse structurelle des populations scolaires.

Le **coût du vieillissement** est représenté dans le graphique suivant avec un glissement progressif vers la droite de l'ancienneté moyenne des ensei-

gnants. En 2024 l'âge médian des enseignants est de 48 ans. Ce coût du vieillissement des enseignants se superpose **au coût des revalorisations barémiques** avec le passage d'un nombre croissant d'enseignants du barème 301 au barème 501 avec les RFIE. De janvier 2009 à janvier 2023, le nombre d'enseignants rémunérés au barème 501 (ou dérivé titulaires d'un master en sciences de l'éducation) a connu une augmentation remarquable, passant de 129 à 1503 ETP dans l'enseignement fondamental et de 93 à 963 ETP dans l'enseignement secondaire inférieur (Les indicateurs de l'enseignement 2023).

Traitement annuel brut et ancienneté (en €)

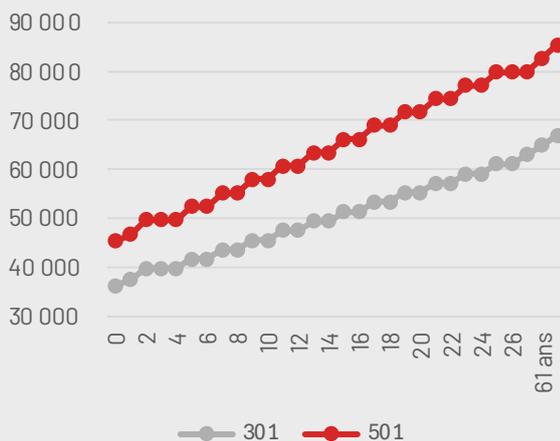


Figure 17 - Barèmes enseignant Bachelier et master  
(Source : Barèmes indexés, 2025)

Ratio ETP -30 ans/+50 ans

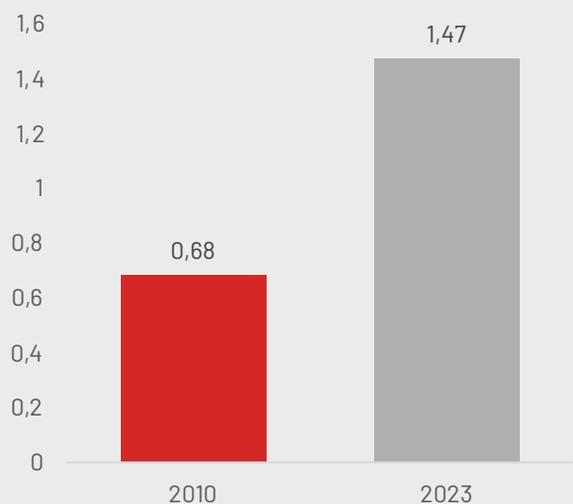


Figure 18 - Ratio ETP -30 ans/+50 ans  
(Source : Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025)



La **dérive barémique** est un phénomène spécifique au système salarial des enseignants de la FWB lié à l'octroi automatique d'une prime d'ancienneté tous les deux ans. Cette prime entraîne **un écart salarial compris entre 85 % et 90 % entre un enseignant en début de carrière** et un enseignant en fin de carrière, selon le barème de l'enseignant (titulaire d'un master ou non). Ce mécanisme engendre un surcoût significatif pour le budget de l'enseignement, directement lié à l'ancienneté moyenne de la population enseignante, et accentue la pression sur la masse salariale, en particulier dans un contexte de vieillissement du corps enseignant.

Une piste pour endiguer cette hausse structurelle des coûts consiste à **réduire la progressivité du barème**. Cette approche pourrait être accompagnée d'une **augmentation du salaire à l'entrée**, afin de lutter contre les pénuries des enseignants. Cette

proposition avait été évoquée à l'époque par Hilde Crevits (CD&V), ministre flamande de l'enseignement entre 2014-2019. Une telle réforme présente plusieurs avantages : elle permet de limiter l'augmentation des coûts futurs, tout en rendant la profession plus attractive pour les nouveaux entrants grâce à des salaires initiaux plus élevés.

Un **plafonnement de l'indexation** éviterait de creuser les inégalités salariales entre enseignants en début de carrière et fin de carrière. Dans le secteur public, l'indexation est établie par la loi sans intervention des partenaires sociaux, contrairement au secteur privé où l'indexation est organisée au sein des commissions paritaires. Compte tenu de l'ampleur du déficit de la FWB et du poids des coûts du personnel, on peut s'interroger sur la soutenabilité budgétaire de cette indexation automatique indépendante de la situation budgétaire.



## Augmenter les taux d'encadrement par le bas

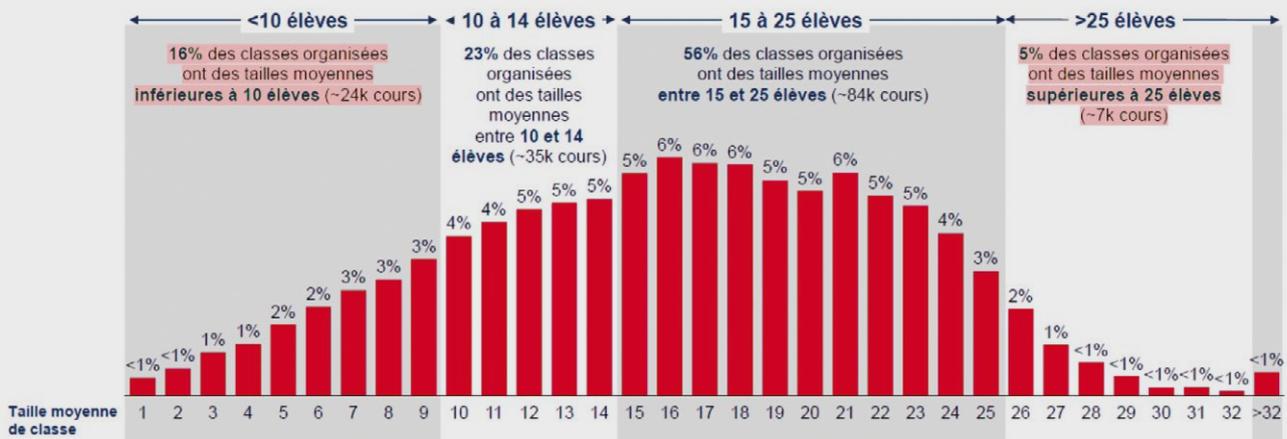


Figure 19 - Taille des classes moyennes dans le secondaire supérieur en 2022-2023

(Source : Base de données GOSS : Enseignement secondaire 2022-23)

Une piste à explorer consiste à relever la taille des petites classes. Comme le montre le graphique, dans l'enseignement secondaire 16% des classes ont moins de 10 élèves et 40% des classes ont moins de 14 élèves. Le redressement par le bas des tailles de classe pourrait passer par la suppression de certaines options ou par un rééquilibrage des effectifs entre écoles et entre classes.

La réduction du nombre d'options conduit mécaniquement à des classes plus grandes, permettant ainsi d'optimiser l'utilisation des ressources humaines et de contenir les coûts. Le mécanisme dégressif de répartition des enseignants par établissement favorise les petites implantations.

En effet le nombre d'enseignants par établissement augmente moins que proportionnellement avec le nombre d'élèves.

Une meilleure allocation des ressources entre les différents niveaux, types et réseaux d'enseignement pourrait accroître l'efficacité. Il est possible de réaffecter une partie des ressources de l'enseignement pour réduire les disparités des taux d'encadrement, en soutenant le changement d'orientation politique en FWB. Cela nécessite une plus grande flexibilité dans l'affectation des enseignants et la lutte contre la fragmentation du système éducatif qui conduit à la duplication des écoles de petite taille.



## CONCLUSIONS

Nous concluons cette analyse par deux points essentiels : **le spectre du surendettement et la manière de réformer en situation de crise budgétaire**. Dans les deux cas nous devons changer d'approche.

### Le spectre du surendettement (urgence d'agir)

L'accumulation de la dette est alimentée par deux composantes : **(i) l'effet boule de neige** mesuré par la différence entre taux d'intérêt et taux croissance annuelle des recettes et **(ii) l'effet discipline** : le déficit primaire (hors charge d'intérêt). On peut donc avoir une dette qui explose même si taux intérêt est inférieur à croissance annuelle des recettes (3,9% entre 2016-2024), car nous avons un déficit primaire (-7%). Si le taux intérêt s'approche de la croissance annuelle des recettes, ce qui va très certainement se produire, le déficit primaire qui stabilise le ratio d'endettement est en fait proche de zéro. L'objectif actuel du gouvernement FWB d'un déficit de 1,2 milliards à l'horizon 2029 implique donc une hausse importante du ratio d'endettement.

Nous devons inverser l'approche. Ce n'est pas un objectif de déficit qu'il faut fixer, mais un **taux d'endettement cible** à l'horizon. Sur cette base on peut déterminer à rebours l'effort budgétaire requis sur base de la croissance des recettes et du taux d'intérêt. La soutenabilité de cet endettement doit tenir compte de l'incapacité de la FWB à lever des recettes supplémentaires. Dans nos simulations sur base des paramètres actuels (ratio dette/recette de 100%, croissance annuelle des recettes de 3.9%, taux d'intérêt 3% et déficit primaire 7%) et à politique inchangée, la FWB converge vers ratio dette/recette de 180% à l'horizon 2035. Si le déficit primaire est réduit immédiatement et durablement en passant de 7% à 5% (toutes autres choses égales) sur toute la période, le ratio endettement converge vers 150%. Si taux intérêt passe de 3% à 4%, le ratio endettement converge à 160%. Les calculs sont disponibles sur simple demande.



## Réformer sans sacrifier l'essentiel (agir avec prudence)

Nous prônons une approche axée sur la préservation et l'adaptation (**rationaliser**) par opposition à l'approche axée sur l'austérité budgétaire (**rationner**). Il est possible de rationaliser sans rationner.

La crise budgétaire actuelle s'apparente à une sécheresse. Nous allons manquer d'eau pour irriguer notre enseignement. Dans ce contexte, l'austérité se traduit par un rationnement aveugle avec un objectif exclusivement budgétaire, ce qui entraîne une bureaucratisation accrue, une démoralisation des personnels, une dégradation de la qualité, et des ruptures dans les collaborations. Pour finir, cela peut mener à un blocage politique et à des grèves répétées dans le secteur éducatif. Il est pourtant possible de « dégrossir sans nuire ». L'approche de **préservation** consiste à adapter les moyens, à protéger les éléments essentiels, et à préparer la reprise. La question politique centrale est de savoir comment s'adapter à la crise budgétaire et prospérer avec des ressources limitées ? Voici quelques axes possibles de cette stratégie.

**Améliorer l'irrigation :** Centraliser les aspects techniques, les données et les tâches administratives, mais sans centraliser le personnel de première ligne, afin de préserver les réseaux et les collaborations locaux. Organiser la transition démographique en douceur en évitant des classes sans élève et/ou des élèves sans professeur. Pour cela il faut éliminer les barrières à la mobilité interne des enseignants entre réseaux et pouvoirs organisateurs.

**Défricher et élaguer :** Réduire la bureaucratie et les personnels inactifs, pour garantir que les ressources disponibles soient allouées là où elles sont les plus utiles. Réformer les mécanismes de détachements et mise en disponibilité dans l'intérêt des élèves (à l'instar de ce que la Flandre a fait).



**Prendre soin des racines :** Protéger le personnel de première ligne motivé et les élèves, notamment en garantissant leur bien-être (santé mentale, conditions de travail en classe). Il est crucial de maintenir la voix des élèves et des enseignants au cœur des décisions, afin de valoriser leurs connaissances de terrain (comme l'ambiance dans les classes). Il est fondamental d'investir dans les bâtiments scolaires.

**Stimuler la pollinisation croisée :** Encourager la collaboration entre les équipes en mettant en avant leurs points forts et en soutenant les partenariats. Il est essentiel de lutter contre le cynisme au travail. La baisse des moyens force à l'innovation et la créativité. L'IA offre des opportunités de gains de productivité et de différenciations pédagogiques dans les apprentissages.

**Ouvrir votre jardin :** Impliquer les élèves, les parents, les acteurs locaux (entrepreneurs, organisations sociales) comme cocréateurs et entrepreneurs sociaux, pour préserver l'élan vital, renforcer la rétention des enseignants et améliorer le soutien aux élèves en difficulté.

En résumé, il est possible de réformer sans sacrifier l'essentiel. La clé réside dans une approche fondée sur l'adaptation et la préservation des éléments vitaux de notre système éducatif, tout en rationalisant là où cela est nécessaire.



## Bibliografie

- Administration Générale de l'Enseignement. (2025).
- Agence de la dette - Direction Générale Budget et Finances. (2025).
- Arenas, A. & Hindriks, J. (2021), Intergenerational Mobility and Unequal School Opportunity, The Economic Journal, Volume 131, Issue 635, April 2021, Pages 1027-1050,
- Barèmes indexés. (2025). Enseignement.be
- Base de données GOSS. (s.d.). Administration Générale de l'Enseignement (2025)
- Budget-Finances Fédération Wallonie-Bruxelles. (2024).
- Collot, L., Franc, C., Lecuivre, E., et Nerinckx, N.(dir. H. Bogaert)(2024)Les perspectives budgétaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles de 2024 à 2029. Cahier du CERPE 113.
- De Witte K. and Hindriks, J. (eds) L'école de la réussite, Skribis, 2017
- De Witte K. et Hindriks, J. (eds) L'école du renouveau, Skribis, 2018
- Fédération Wallonie-Bruxelles. (2025). Indicateurs de l'enseignement 2024
- Godin, M. & Hindriks, J. (2018). An international comparison of school systems based on social mobility. Economie et Statistique / Economics and Statistics, 499, 61-78.
- Lecuivre, E., Paul, J.-M. et H. Bogaert (2024) MaSala : Simulateur de la masse salariale dans
- l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles - Méthodologie, perspectives et scénarios. Cahiers du CERPE 118



## ANNEXE

### Ajustement ou non pour l'inflation ?

Nous avons décidé d'exprimer les gains Noria et les gains des changements des effectifs en euros courants et non pas en euros constant (voir figures 8,9,10). Il y a trois raisons pour cela.

1. Les gains budgétaires liés au renouvellement générationnel des enseignants sont tirés par l'inflation, car l'écart de salaire entre les jeunes et les enseignants plus âgés (effet Noria) s'accroît avec l'indexation. Nous ne souhaitons pas gommer cet effet en ajustant les données à l'inflation. Idem pour les gains budgétaires liés à un non-remplacement partiel des départs (hausse des effectifs) dont les salaires sont évalués en euros courants.
2. L'inflation n'explique pas le changement structurel de ces gains budgétaires issus du renouvellement générationnel, le pic d'inflation est temporaire (voir graphique ci-dessous montrant les taux d'inflation sur la période 2004-2024).
3. Les discussions politiques sur les ajustements budgétaires ne tiennent généralement pas compte de l'inflation, et donc notre analyse serait moins comparable avec les documents officiels si nous faisons un ajustement pour l'inflation. L'ajustement pour l'inflation est plus adapté pour un article académique ou un rapport institutionnel comme l'OCDE ou le FMI. C'est aussi une question de lisibilité, car il n'est pas facile d'interpréter correctement une variable exprimée en euros constant.

Pour ces trois raisons, nous avons donc décidé d'exprimer le gain du renouvellement démographique en euros courants année par année.





## REMERCIEMENTS

Ce document vient compléter et approfondir l'intervention de Jean Hindriks du 11 août 2025, réalisée dans le cadre du Comité d'experts de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Nous exprimons notre reconnaissance envers la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que l'Administration générale de l'Enseignement pour l'accès aux données, ainsi que pour leur qualité. Sans les engager, nous tenons également à remercier les membres du Comité d'experts de la FWB pour la richesse des échanges et la pertinence de leurs interventions. Nous adressons une mention particulière à Pierre Crevits (président du Comité d'experts), Laurent De Briey et Caroline De Cartier (respectivement chef de cabinet et cheffe de cabinet adjointe de la Ministre-Présidente de la FWB), Loïc Bosson (Chef de cabinet adjoint de la Ministre de l'enseignement obligatoire et vice-présidente de la FWB.), Philippe Defeyt (IDD), Étienne de Callataÿ (Orcadia), Étienne Denoël (Agir pour l'enseignement), Christophe Ernaelsteen (FWB), ainsi qu'à l'équipe du CERPE à Namur, dirigée par Henry Bogaert. Nous remercions aussi l'Institut Itinera pour son soutien, et son nouvel économiste en chef Anton Delbarre pour ses commentaires et suggestions détaillés.

Les auteurs assument seuls l'entière responsabilité de ce rapport.

## À propos d'Itinera

En tant que think et do tank indépendant, Itinera travaille depuis 2006 sur des solutions et des recommandations pour les défis sociaux et économiques de notre époque. Itinera nourrit et mène le débat public sur la base d'analyses et de recommandations pointues. Elle inspire et stimule les décideurs politiques, les entrepreneurs et les citoyens à surmonter les obstacles qui empêchent les bonnes idées de se concrétiser. Elle se concentre sur trois piliers : une société résiliente, une bonne gouvernance et la prospérité par l'entrepreneuriat. En collaboration avec les parties prenantes de la société, Itinera examine de manière critique mais orientée vers les solutions les politiques en place. De cette manière, nous voulons créer une prospérité durable, une société résiliente et un impact positif.



Jean Hindriks,  
Fellow  
[jean.hindriks@itinera.team](mailto:jean.hindriks@itinera.team)



**ITINERA**  
unchaining ways of progress