
PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2025-2026

30 JUIN 2026

RAPPORT

D'ÉVALUATION DU DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL "POOL LOCAL DE
REPLACEMENT" - AOÛT 2023 À OCTOBRE 2023

Conformément à l'article 13 du décret du 1^{er} décembre 2022 instituant un dispositif expérimental créant un pool local de remplacement pour l'année scolaire 2024-2025 et contenant des mesures diverses en vue de lutter contre la pénurie, le rapport d'évaluation du dispositif expérimental "pool local de remplacement » - Août 2023 à octobre 2023 a été envoyé à la commission de l'Education, de l'Enseignement pour Adultes, de la Promotion de Bruxelles et de la Recherche scientifique. en date du 30 juin 2026.



Rapport d'évaluation du dispositif expérimental « pool local de remplacement »

Août 2023 à octobre 2023

14 novembre 2023

Table des matières

<i>Introduction</i>	3
<i>Principe et objectifs du pool local de remplacement (« pool »)</i>	4
<i>Méthodologie</i>	5
<i>Analyse quantitative</i>	7
1. Nombre d'écoles et de pouvoirs organisateurs ayant effectivement bénéficié du dispositif	7
2. Taux de mutualisation	10
3. Taux d'occupation des emplois	13
4. Nombre de périodes et ratio entre les périodes prestées dans des remplacements et celles consacrées aux pratiques de différenciation	16
5. Profil des enseignants des pools	19
6. Coût réel de la mesure	20
<i>Analyse qualitative</i>	22
1. Critères et processus d'arbitrage mis en place dans le cadre de l'affectation des membres du personnel du « pool ».....	22
2. Impacts du « pool » sur les procédures de désignation et d'engagement classiques	24
3. Points forts de l'expérience-pilote « pool »	24
4. Difficultés de l'expérience-pilote « pool »	27
<i>Demandes d'adaptations de l'expérience-pilote "pool"</i>	31
<i>Conclusion</i>	34
<i>Annexe 1 - Questionnaires</i>	35
<i>Annexe 2 – Répartition des périodes par membre du personnel</i>	38

Introduction

L'Avis n°3 du Groupe Central du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (Pacte) a mis en exergue l'importance de l'insertion professionnelle des enseignants débutants, surtout dans un contexte de pénurie, que ceux-ci soient tout juste diplômés ou qu'ils entrent dans l'enseignement suite à une reconversion professionnelle. En effet, l'Avis n°3 énonce que « *L'insertion professionnelle des enseignants débutants est une problématique fondamentale [...]. Il est proposé d'agir d'une part sur les conditions de travail et d'emploi des enseignants débutants et d'autre part sur l'accueil et l'accompagnement lors de leur entrée en fonction* ». L'Avis n°3 du Groupe Central souhaite répondre également à l'objectif de « *revalorisation du métier, l'amélioration de son attractivité et de la satisfaction professionnelle* ».

En outre, le point C.3.5. du Protocole d'accord sectoriel 2019-20 reprend, sous une autre forme, cet objectif de stabilisation des enseignants débutants : « *Le Gouvernement [...] s'engage à [...] Assurer à tout enseignant temporaire non prioritaire ou non protégé ayant presté à temps plein pendant au moins 90 jours durant l'année scolaire la possibilité de conserver, moyennant l'accord de son PO, une fonction dans l'enseignement jusqu'au terme de l'année scolaire. S'il ne peut plus exercer la fonction qu'il occupait, il sera mis à disposition de son pouvoir organisateur pour effectuer des tâches pédagogiques. Il restera également disponible, selon des modalités à définir, pour une fonction qui se libérerait dans son PO [pouvoir organisateur] ou dans un autre PO et pour laquelle il disposerait des titres adéquats. Le dispositif sera évalué et, le cas échéant, élargi à des enseignants exerçant à temps partiel* ».

Le décret du 1^{er} décembre 2022 instituant un dispositif expérimental créant un pool local de remplacement pour l'année scolaire 2022-2023 et contenant des mesures diverses en vue de lutter contre la pénurie d'enseignants répond aux objectifs de l'Avis n°3 du Groupe Central du Pacte et au Protocole d'accord sectoriel 2019-20, grâce à la mise en place de pools locaux de remplacement du 1^{er} décembre 2022 au 7 juillet 2023. Suite à une première évaluation¹ prévue par le décret précité, ce dispositif expérimental a été prolongé pour l'année scolaire 2023-2024.

Le présent rapport, demandé par la Ministre de l'Education, entend évaluer le dispositif expérimental du pool local de remplacement (« pool »). Il présente les éléments pour la période du 28 août 2023 au 31 octobre 2023 compris tout en les analysant et comparant à ceux de l'année scolaire 2022-2023. Ce rapport veut donner des éléments d'informations permettant au Gouvernement de prendre une décision quant à l'éventuel arrêt, prolongation, adaptation, élargissement de cette expérience-pilote qui, en l'absence de nouvelles dispositions décrétales, prendra fin à l'issue de l'année scolaire 2023-2024.

Principe et objectifs du pool local de remplacement (« pool »)

Le pool local de remplacement (« pool ») est un dispositif expérimental ayant débuté le 1^{er} décembre 2022, jusqu'au 07 juillet 2023 et prolongé du 28 août 2023 au 05 juillet 2024, dans les écoles primaires ordinaires, des zones de Bruxelles et du Hainaut-Sud. Le choix de ces zones correspond à une volonté d'équilibre entre Région bruxelloise et Région wallonne, mais aussi entre centres urbains et zones rurales.

Des périodes ont été octroyées à tous les pouvoirs organisateurs (PO) des écoles de l'enseignement primaire ordinaire dans les deux zones concernées. Ces périodes sont destinées au recrutement de membres du personnel, tant temporaires que définitifs, dans la fonction d'instituteur primaire (en titre requis ou titre suffisant), à prestations complètes (24 périodes).

Pour permettre aux pouvoirs organisateurs (PO) de participer à un pool même sans détenir le nombre de périodes requises pour former un temps plein, le décret prévoit un mécanisme de mutualisation de périodes entre pouvoirs organisateurs (PO).

Ce mécanisme de mutualisation prend la forme d'un partenariat entre pouvoirs organisateurs. Ce partenariat peut être créé au sein d'un même réseau, mais également en inter-réseaux. Un PO-porteur, qui prend en charge la coordination entre les différents pouvoirs organisateurs, est désigné au sein du partenariat. Le membre du personnel est désigné, quant à lui, auprès d'un établissement-siège au sein du PO-porteur.

Durant sa désignation ou son engagement, le membre du personnel doit effectuer prioritairement des remplacements au sein des établissements d'enseignement primaire du (ou des) pouvoir(s) organisateur(s). Lorsqu'aucun remplacement n'est nécessaire, le membre du personnel se consacre à des pratiques de différenciation¹ au sein du PO-porteur.

Les objectifs sous-jacents à la mise en place d'un dispositif expérimental de pool local de remplacement (« pool ») sont doubles :

- Premièrement, le pool a pour but de lutter contre le turn-over des enseignants débutants en leur assurant une stabilisation relative de leurs attributions, pendant toute la durée du pool, et ce, à concurrence d'un temps plein, soit par leur recrutement dans un emploi créé au sein du pool, soit par le remplacement d'un membre du personnel définitif affecté au pool.
- Deuxièmement, dans un contexte de pénurie tel que nous connaissons actuellement, la constitution d'un pool de remplaçants doit permettre une meilleure adéquation de l'offre et de la demande, en cas d'intérim de courte durée.

Par ailleurs, il est également intéressant de noter que ce dispositif expérimental constitue le premier mécanisme de mutualisation de périodes entre pouvoirs organisateurs, au sein de la FWB.

¹ Au sens de l'article 2.1.1-1., 10° du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Méthodologie

Le présent rapport d'évaluation reprend à la fois une analyse quantitative et une analyse qualitative du dispositif expérimental. Cette évaluation a été réalisée par le chantier 12 du Pacte, sur base de données collectées auprès de différentes sources.

Pour les données **quantitatives**², des informations ont été obtenues auprès des PO-porteurs qui ont fourni leurs *conventions de partenariat* à la Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, ainsi qu'auprès des école-sièges qui ont envoyé des *relevés* de prestations mensuellement par mail au chantier 12 (avec l'appui du Service Général des Affaires Transversales de la Direction générale des Personnels de l'Enseignement). En outre, la Direction Générale du Pilotage du Système Éducatif a également procédé à des *extractions de la base de données* du Datawarehouse (DWH).

Le chantier 12 a complètement piloté le volet **qualitatif** de l'évaluation, à travers l'analyse des *conventions de partenariat*, la récolte d'informations *par mail* et à travers des *entretiens*. Ces informations émanaient de pouvoirs organisateurs (PO), d'écoles-sièges et d'enseignants recrutés dans le cadre des différents pools locaux de remplacement. Un échantillon représentatif des pools a été entendu, à savoir :

- 8 enseignants (sur les 17 enseignants recrutés au sein d'un pool au 31 octobre 2023)
 - Dont 3 du réseau libre subventionné, 2 de WBE et 2 de l'officiel subventionné.
 - Dont 5 de Bruxelles et 2 du Hainaut Sud.
 - Dont 4 enseignants d'un dispositif partenarial inter-PO et 3 d'un PO seul.
- 3 représentants de PO-porteurs (sur les 4 nouveaux PO-porteurs de l'année scolaire 2023-2024)
 - dont 1 directrice d'école-siège pour le réseau libre, 1 membre d'une administration communale pour le réseau officiel subventionné et 3 désignatrices pour le réseau WBE).
 - Dont la moitié de la zone de Bruxelles et l'autre moitié de la zone du Hainaut-sud.
 - Dont des dispositifs partenariaux inter-PO et PO seuls.

Ces profils ont été sélectionnés afin de garantir une représentation de tous les réseaux et de toutes les zones géographiques de l'expérience-pilote 2023-2024. Il a également été privilégié de recourir à des entretiens de personnes intégrant le dispositif du pool pour la première fois en 2023-2024. En effet, c'est le cas de six des huit enseignants interviewés, et des trois représentants de PO-porteurs interviewés.

Deux directeurs diocésains du SEGEC, qui ont déjà suivi la mise en place des pools durant l'année scolaire 2022-2023, ont été entendus car ils bénéficient une vision d'ensemble sur plusieurs pools.

Les autres enseignants et autres PO-porteurs/direction d'écoles-sièges (c'est-à-dire : participant au pool pour la deuxième année consécutive ; ne participant plus au pool cette année ; et participant au pool pour la première année) ont été invités, par mail³, à communiquer leurs éventuelles observations par écrit, ou, s'ils le souhaitaient à demander une rencontre lors d'une visio-conférence. Le taux de réponse

² Nos données quantitatives ont été arrêtées au 30/10/2023.

³ Les mails envoyés suivant les différents profils se trouvent dans l'annexe 1 du présent rapport.

a été de 60% chez ces autres enseignants et 64% chez ces autres PO. Un entretien en visio-conférence a été sollicité par un enseignant.

Au total, 11 entretiens ont été menés, en visioconférence, entre le 11 et le 08 novembre 2023, à l'aide de questions⁴ préalablement transmises.

⁴ Voir Annexe 1.

Analyse quantitative

1. Nombre d'écoles et de pouvoirs organisateurs ayant effectivement bénéficié du dispositif

Ici, un pouvoir organisateur (PO) est considéré comme ayant participé au pool local de remplacement, dès lors qu'il a renvoyé, aux services du Gouvernement, l'une des annexes de la circulaire à compléter. Pour l'année scolaire 2023-2024, l'annexe devait être renvoyée pour le 31 octobre 2023 au plus tard. Toutes les écoles faisant partie de ce pouvoir organisateur (PO) sont comptabilisées dans le pool de remplacement.

Indicateur 1. Pourcentage de participation

Réseau	Pool			
		Nombre de PO concernés	Nombre d'écoles concernées	Nombre d'ETP possibles
Libre confessionnel		140	231	16
	PO seul	0	0	
	Partenariat	111	185	16
	PO-porteur n°1	22	27	2
	PO-porteur n°2	17	19	1
	PO-porteur n°3	13	23	2
	PO-porteur n°4	14	19	2
	PO-porteur n°5	12	23	2
	PO-porteur n°6	19	42	4
	PO-porteur n°7	14	32	3
	<i>Dispositif non activé</i>	29	46	0
Libre non confessionnel		10	11	0
	PO seul	0	0	0
	Partenariat	0	0	0
	<i>Dispositif non activé</i>	10	11	0
Officiel subventionné		45	289	8
	PO seul	3	67	5
	PO n°8	1	40	3
	PO n°9	1	12	1
	PO n°10	1	15	1
	Partenariat	9	38	3
	PO-porteur n°11	3	14	1
	PO-porteur n°12	4	13	1
	PO-porteur n°13	2	11	1
	<i>Dispositif non activé</i>	34	184	
	WBE		1	39
PO seul		1	39	3
PO n°14		1	39	3

	Partenariat	0	0	0
	<i>Dispositif non activé</i>	0	0	0
Nombre TOTAL de participants aux pools		124	329	27
Nombre TOTAL de membres d'un partenariat		120	223	19
Nombre TOTAL de bénéficiaires potentiels		196	570	
TAUX de participation⁵		63,27%	57,72%	

Tableau 1 : Taux de participation global et par réseau

En 2023-2024, le taux de participation total des pouvoirs organisateurs concernés dans les deux zones confondues est de 63,27%, ce qui représente 57,72% des écoles qui pouvaient bénéficier du pool local de remplacement. Ci-dessous le détail des participants.

Tous les dispositifs "pool" 2022-2023 ont renouvelé l'expérience en 2023-2024. Au final, légèrement plus de PO et d'écoles participent au pool cette année – surtout dans la zone de Bruxelles. L'année scolaire passée, il y avait 10 PO-porteurs, contre 14 cette année scolaire-ci. Cependant, il faut noter qu'un partenariat créé l'année passée dans la zone du Hainaut-Sud s'est scindé en deux cette année scolaire-ci.

On observe une augmentation du taux participation des pouvoirs organisateurs aux pools de 5,09% (le taux de participation était de 60,20% en 2022-2023). Pour les écoles, cela représente une augmentation de 39,15% (le taux de participation était de 41,58% en 2022-2023).

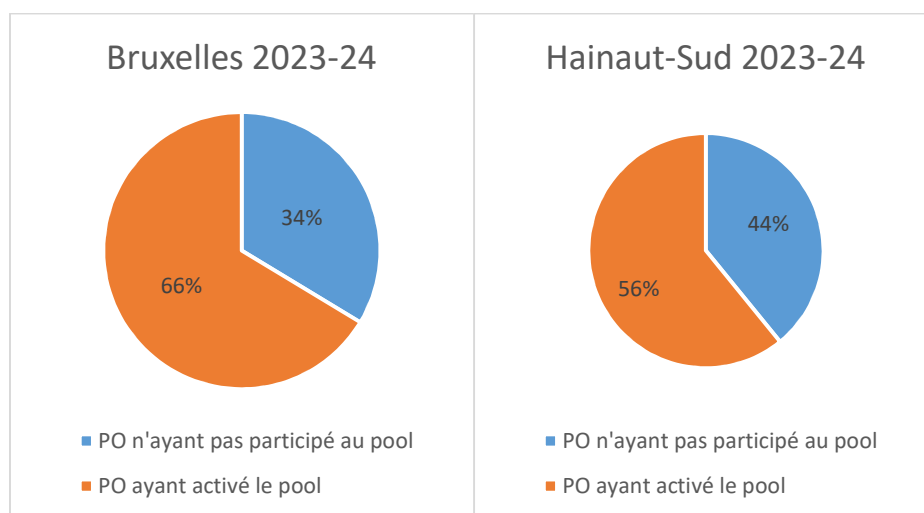
Par réseau, le taux de participation des pouvoirs organisateurs et des écoles concernées est le suivant :

- **Libre confessionnel :**
 - Taux de participation des PO : $111/140 = 79,2\%$ (pas de changement par rapport à l'année passée) ;
 - Taux de participation des écoles : $185/231 = 80\%$ (pas de changement par rapport à l'année passée) ;
- **Libre non confessionnel :**
 - Taux de participation des PO : $0/10 = 0\%$ (pas de changement par rapport à l'année passée) ;
 - Taux de participation des écoles : $0/11 = 0\%$ (pas de changement par rapport à l'année passée) ;
- **Officiel subventionné :**
 - Taux de participation des PO : $12/45 = 26,66\%$ (augmentation de 71,42% par rapport à l'année passée) ;
 - Taux de participation des écoles : $105/289 = 36,33\%$ (augmentation de 101,92% par rapport à l'année passée) ;

⁵ Nombre de participants aux pools / nombre de bénéficiaires potentiel.

- **WBE :**
 - Taux de participation du PO : $1/1 = 100\%$ (augmentation de 100% par rapport à l'année passée) ;
 - Taux de participation des écoles : $39/39 = 100\%$ (augmentation de 100% par rapport à l'année passée).

Le graphe suivant met en avant le taux de participation dans les deux zones de l'expérience-pilote pool.



Grphe 2 : Taux de participation par zone

Le taux de participation des pouvoirs organisateurs est de 66,34% à Bruxelles (contre 64% l'année passée) et de 60,87% dans le Hainaut Sud (contre 56% l'année passée). WBE, qui participe au pool pour la première fois cette année, est actif dans les deux zones géographiques.

Entre le 28 août et le 31 octobre 2023, 329 écoles sur 570 écoles concernées par le dispositif pouvaient potentiellement bénéficier d'un enseignant du pool, car elles participent au dispositif du pool local de remplacement, soit dans le cadre d'un partenariat, soit via leur pouvoir organisateur.

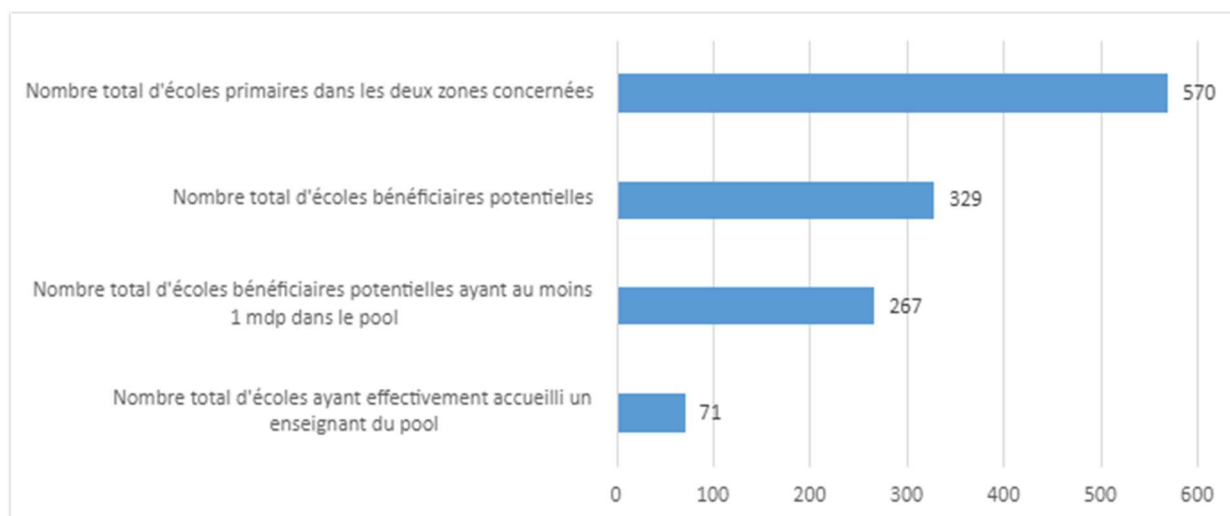


Tableau 3 : Nombre d'écoles ayant réellement bénéficié d'un enseignant du pool, entre le 28/08/2023 et le 31/10/2023

71 écoles ont réellement bénéficié d'un renseignant du pool. Cela équivaut à :

- 12,46% (71/570) de toutes les écoles primaires des deux zones, concernées par le dispositif expérimental ;
- 21,58% (71/329) des écoles participant aux pools, sur base des annexes reçues par les Services du Gouvernement ;
- 29,59% (71/267) des écoles participant aux pools qui ont engagé au moins un membre du personnel dans le pool.

2. Taux de mutualisation

La mutualisation était parfois indispensable pour permettre le recrutement d'un instituteur primaire à temps plein (24 périodes), d'où la création de partenariats. Le décret prévoit la possibilité de créer des partenariats au sein d'un même réseau ou inter-réseaux.

Indicateur 2. Nombre total de partenariats créés

Partenariat n°	Zone	PO-porteur	Réseau	Nombre de PO concernés	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants pool autorisé
1	Hainaut-Sud	PO-porteur n°1	Libre confessionnel	22	27	2
2	Bruxelles	PO-porteur n°2	Libre confessionnel	17	19	1
3	Bruxelles	PO-porteur n°3	Libre confessionnel	13	23	2
4	Bruxelles	PO-porteur n°4	Libre confessionnel	14	19	2
5	Hainaut-Sud	PO-porteur n°5	Libre confessionnel	12	23	2
6	Bruxelles	PO-porteur n°6	Libre confessionnel	19	42	4
7	Bruxelles	PO-porteur n°7	Libre confessionnel	14	32	3
8	Bruxelles	PO-porteur n°10	Officiel subv.	3	14	1
9	Hainaut-Sud	PO-porteur n°11	Officiel subv.	4	13	1
10	Bruxelles	PO-porteur n°12	Officiel subv.	2	11	1
TOTAL				120	223	19

Tableau 4 : Pools créés par partenariats

Les pouvoirs organisateurs qui souhaitent créer un partenariat devaient renvoyer leur convention de partenariat à l'Administration, pour le 31 octobre 2023 au plus tard. Les chiffres des partenariats pour l'année scolaire 2023-2024 sont donc des chiffres définitifs⁶.

Au total, 10 partenariats ont été créés en 2023-2024, soit 2 de plus que l'année passée :

- 6 partenariats ont été créés dans la zone de Bruxelles, les mêmes que l'année scolaire précédente ;
- 4 partenariats ont été créés dans la zone du Hainaut-Sud, soit deux de plus que l'année passée. En réalité, un des partenariats de l'année passée s'est scindé en deux afin de couvrir une zone géographique plus restreinte et de diviser la charge administrative.

Indicateur 3. Pourcentage du taux de mutualisation

PO seul n°	Zone	PO-porteur	Réseau	Nombre de PO concernés	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants pool autorisé
1	Bruxelles	PO-porteur n°8	Officiel subv.	1	40	3
2	Bruxelles	PO-porteur n°9	Officiel subv.	1	12	1
3	Bruxelles	PO-porteur n°10	Officiel subv.	1	15	1
4	Bruxelles/Hainaut-Sud	PO-porteur n°14	WBE	1	39	3
TOTAL				4	106	8

Tableau 5 : Pools créés sans partenariat

En 2023-2024, quatre pouvoirs organisateurs (soit deux de plus que l'année scolaire précédente) ont également participé à ce dispositif expérimental, sans avoir mutualisé de périodes, car le prescrit légal des 24 périodes était atteint et leur permettait donc d'engager au moins un instituteur primaire à un temps plein.

En 2023-2024, sur les 14 PO-porteurs qui participent au dispositif expérimental, 10 ont constitué un partenariat. Le taux de mutualisation est donc de 96,77% (120 PO membres d'un partenariat / 124 PO au total). Pour rappel, l'année passée, le taux de mutualisation était de 98,31% (116 PO membres d'un partenariat / 118 PO au total). Même s'il a légèrement baissé cette année-ci, le taux de mutualisation reste relativement stable d'une année à l'autre.

Tout comme en 2022-2023, le taux de mutualisation est de 100% dans le réseau libre confessionnel. Il est de 0% pour WBE, car WBE n'est constitué que d'un seul PO et n'a pas fait de partenariat en inter-réseaux. Pour le réseau officiel subventionné, le taux de mutualisation est de 75%, comme l'année passée.

⁶ Il est à noter, qu'au moment de la rédaction de ce rapport, un des PO qui a créé seul un pool est actuellement en discussion avec un autre PO afin de créer un pool sous forme de dispositif partenarial afin de passer de 1 à 2 ETP, et ce avec l'accord du Cabinet.

En 2022-2023, le taux de mutualisation était de 100% (2/2) dans la zone du Hainaut-Sud et de 75% (6/8) dans la zone de Bruxelles. En 2023-2024, le taux de mutualisation dans le Hainaut-Sud a diminué et est de 80% (4/5) car un pool a été créé sans partenariat au sein de cette zone. Il a également diminué dans la zone de Bruxelles et est de 60% (6/10). Le PO de WBE a, pour ce calcul, été compté à la fois dans la zone du Hainaut-Sud et à la fois dans la zone de Bruxelles.

Indicateur 4. Nombre de partenariats créés en réseau/inter-réseaux

Tout comme en 2022-2023, tous les partenariats créés pour l'année scolaire 2023-2024 ont été créés au sein d'un même réseau :

- Soit des partenariats créés au sein de l'enseignement libre catholique.
- Soit des partenariats créés au sein de l'enseignement officiel subventionné.

Personne n'a donc saisi l'opportunité de collaborer en inter-réseaux.

Indicateur 5. Nombre de partenaires au sein des partenariats

En 2023-2024, en moyenne, un partenariat compte 12 PO et 22,3 écoles. Les chiffres ont donc légèrement diminué par rapport à l'année passée (moyenne de 14,5 PO et de 26,25 écoles par partenariat en 2022-2023).

Par réseau :

Au sein de l'enseignement libre catholique, le nombre de PO-partenaires, au sein d'un pool, s'étend de 12 à 22. Le plus gros partenariat en 2022-2023 était composé de 39 PO. Cette diminution de la taille des partenariats est due à la scission d'un partenariat du Hainaut-Sud de 2022-2023.

En moyenne, dans ce même réseau, un pool est constitué de 15,85 PO-partenaires (contre 18,5 l'année passée) et de 26,42 écoles (contre 30,8 en 2022-2023). On constate donc une diminution de la taille des partenariats par rapport à l'année passée.

Au sein du réseau officiel subventionné, un partenariat était constitué en moyenne de 3 PO partenaire (2,5 en 2022-2023) et de 12,6 écoles (12,5 écoles l'année passée). Les chiffres sont donc stables par rapport à l'année passée.

Par zone :

Dans la zone du Hainaut-Sud, un partenariat se composait en moyenne de 12,66 PO (25,5 PO l'année passée) et de 21 écoles (contre 34,5 l'année passée). On a donc une diminution de la taille des partenariats dans la zone du Hainaut-Sud.

Dans la zone de Bruxelles, étant donné que les mêmes partenariats ont été créés, les chiffres de l'année passée n'ont pas été modifiés, à savoir une moyenne de 10,8 PO-partenaires et de 23,5 écoles par partenariat.

3. Taux d'occupation des emplois

Le taux d'occupation des emplois est calculé sur base du nombre total d'ETP engagés au regard des moyens disponibles sur les deux zones prévues dans le dispositif. Si tous les pouvoirs organisateurs qui reçoivent moins de 24 périodes mutualisent leurs périodes, par convention, au sein d'un partenariat, il était possible d'engager 48 ETP.

Indicateur 6. Taux d'occupation des emplois en ETP

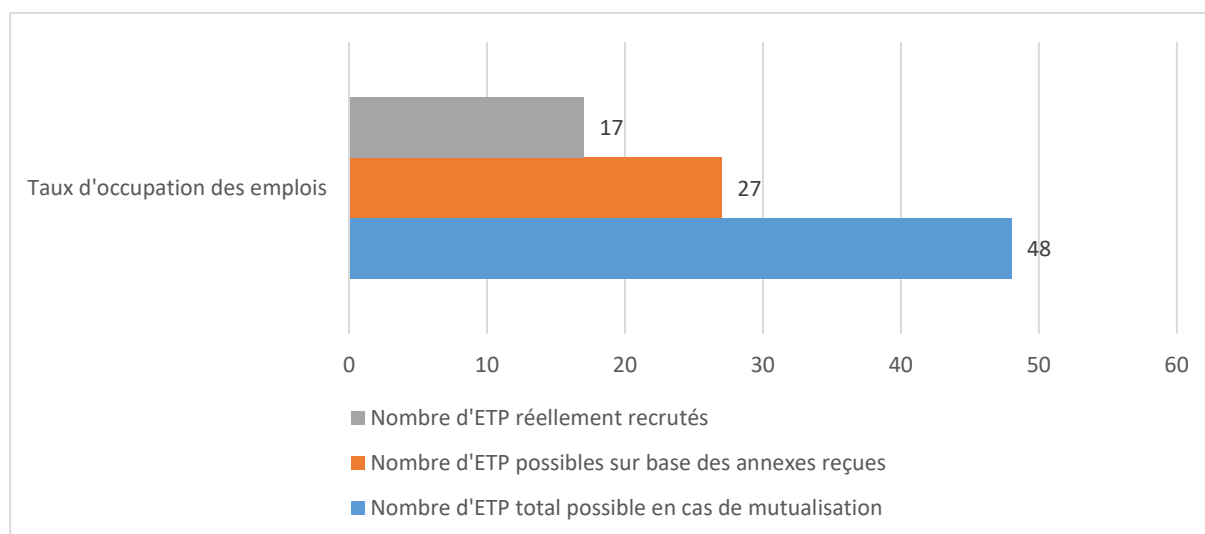


Tableau 6 : Taux d'occupation des emplois, entre le 28/08/2023 et le 31/10/2023

Zone	Réseau	MDP	Août 2023	Sept. 2023	Oct. 2023
BRUXELLES	Libre conf.	MDP3		13/09	
		MDP 5		11/09	
		MDP10	28/08		
		MDP14			02/10
		MDP16	28/08		
	Officiel subventionné	MDP 4	28/08		
		MDP 7		01/09	
		MDP 13	28/08		
		MDP11		01/09	
	WBE	MDP 9		28/09	
		MDP 17			02/10
HAINAUT SUD	Libre conf.	MDP1	28/08		
		MDP 2	28/08		
		MDP 6	28/08		
		MDP 12	28/08		
		MDP 15	28/08		
	WBE	MDP8		14/09	

Tableau 7 : Engagement des enseignants entre le 28/08/2023 et le 31/10/2023

Parte nariat n°	Zone	PO-porteur	Réseau	Nombre d'enseignants pool autorisé	Nombre d'enseignants réellement engagés
1	Hainaut-Sud	PO-porteur n°1	Libre	2	2
2	Hainaut-Sud	Po-porteur n°2	Libre	1	1
3	Bruxelles	PO-porteur n°3	Libre	2	0
4	Bruxelles	PO-porteur n°4	Libre	2	2
5	Hainaut-Sud	PO-porteur n°5	Libre	2	2
6	Bruxelles	PO-porteur n°6	Libre	4	1
7	Bruxelles	PO-porteur n°7	Libre	3	2
8	Bruxelles	PO-porteur n°10	Officiel subventionné	1	1
9	Hainaut-Sud	PO-porteur n°11	Officiel subv.	1	0
10	Bruxelles	PO-porteur n°12	Officiel subv.	1	0

Tableaux 8.a : ETP potentiels/MDP réellement engagés, au sein de partenariats

PO seul n°	Zone	PO-porteur	Réseau	Nombre d'enseignants pool autorisé	Nombre d'enseignants réellement engagés
1	Bruxelles	PO-porteur n°8	Officiel subv.	3	2
2	Bruxelles	PO-porteur n°9	Officiel subv.	1	1
3	Bruxelles	PO-porteur n°10	Officiel subv.	1	0
4	Bruxelles/Hainaut-Sud	PO-porteur n°13	WBE	3	3

Tableaux 8.b : ETP potentiels/MDP réellement engagés, au sein de PO seuls

En 2022-2023, le budget alloué permettait d'engager 48 ETP. Sur base des annexes reçues par les services du Gouvernement, les pouvoirs organisateurs avaient la possibilité de recruter 20 ETP. Au final, 11 ETP avaient été réellement recrutés.

En 2023-2024, le budget alloué permet toujours de recruter 48 ETP. Toutefois, à la différence de 2022-2023 (année durant laquelle les recrutements ne pouvaient se faire qu'à partir du 1^{er} décembre 2022), il était possible d'engager des membres du personnel sur le pool dès le début de l'année scolaire 2023-2024.

Sur base des annexes reçues au 31 octobre 2023, les pouvoirs organisateurs ont la possibilité de recruter 27 ETP. Au 31 octobre, 17 ETP ont été réellement recrutés : 11 dans la zone de Bruxelles et 6 dans la zone du Hainaut-Sud ; 10 dans l'enseignement libre catholique ; 4 dans l'enseignement communal et 3 à WBE.

Il y a une différence de 10 ETP par rapport au potentiel de recrutement. Ceux-ci pourraient encore être recrutés d'ici la fin de l'année scolaire. En effet, certaines conventions ont été rentrées tardivement, c'était notamment le cas pour trois pools (totalisant une potentialité de recrutement de 4 ETP) qui ont remis les documents durant les 15 derniers jours d'octobre.

Notons également que quatre pools (soit 5 ETP : 4 à Bruxelles et 1 dans la zone du Hainaut-Sud) n'ont pas encore débuté car ils n'ont pas trouvé de membre du personnel et trois pools, tous à Bruxelles, ne sont pas complets.

Par conséquent :

- 56,25% (27/48) des ETP disponibles ont été activés par les pouvoirs organisateurs (contre 41,6% l'année passée) ;
- 62,96% (17/27) des ETP activés ont été engagés (contre 55% l'année passée) ;
- 35,41% (17/48) des ETP disponibles sur base du budget prévu ont été trouvés (contre 22,9% l'année passée).

On constate donc que les chiffres ont augmenté par rapport à l'année passée. Commencer le dispositif du pool en début d'année scolaire a donc une influence positive. Cependant, cela n'a pas permis à l'ensemble des pouvoirs organisateurs de participer au dispositif expérimental ou d'avoir des pools complets pour l'ensemble des pools constitués.

4. Nombre de périodes et ratio entre les périodes prestées dans des remplacements et celles consacrées aux pratiques de différenciation

Le tableau suivant reprend les informations qui ont été transmises à l'Administration, via les relevés mensuels. Il couvre la période du 28 août 2023 au 31 octobre 2023.

Indicateur 7. Par membre du personnel, nombre de périodes durant lesquelles l'enseignant du pool effectuait réellement un remplacement / le nombre total de périodes prestées par l'enseignant du pool

N.B. : En plus du tableau ci-dessous, vous trouverez également, à l'Annexe 2, des graphiques représentant la répartition des périodes, pour chaque membre du personnel, entre les différentes écoles du pool.

MDP	Nombre de périodes prévues pour la prestation	Taux d'occupation de l'enseignant pool	Total	Remplacement	Pratiques de différenciation	Taux des périodes de remplacement	Taux des pratiques de diff.
MDP1	180	100%	180	66	114	37%	63%
MDP2	174	100%	174	114	60	66%	34%
MDP3	134	84%	112	76	36	68%	32%
MDP4	211	100%	211	181	30	86%	14%
MDP5	144	100%	144	78	66	54%	46%
MDP6	198	100%	198	132	66	67%	33%
MDP7	174	100%	174	174	0	100%	0%
MDP8	146	100%	146	104	42	71%	29%
MDP9	84	100%	84	84	0	100%	0%
MDP10	192	100%	192	156	36	81%	19%
MDP11	174	100%	174	174	0	100%	0%
MDP12	190	100%	190	120	70	63%	37%
MDP13	189	85%	160	57	103	36%	64%
MDP14	72	100%	72	48	24	67%	33%
MDP15	192	100%	192	114	78	59%	41%
MDP16	192	100%	192	144	48	75%	25%
MDP17	76	100%	76	76	0	100%	0%
MOYENNE	/	98%	/	/	/	72%	28%
TOTAL	2722	/	2671	1898	773	/	/

Tableau 9 : Périodes du pool, entre le 28/08/2023 et le 31/10/2023

Le tableau 9 met en évidence un haut taux d'occupation des enseignants du pool. En effet, 15 enseignants sur 17 n'ont jamais été absents depuis leur recrutement, atteignant ainsi un taux d'occupation de 100%. Les 2 autres enseignants étaient occupés à 84% (MDP3) et 85% (MDP13).

Indicateur 8. Nombre de périodes utilisées sur le nombre total de périodes financées

Du 28 août 2023 au 31 octobre 2023, le nombre total de périodes financées est calculé de la manière suivante : 24 périodes par semaine x 48 ETP x 8 semaines. Cela donne donc un total de 9.216 périodes financées jusqu'ici.

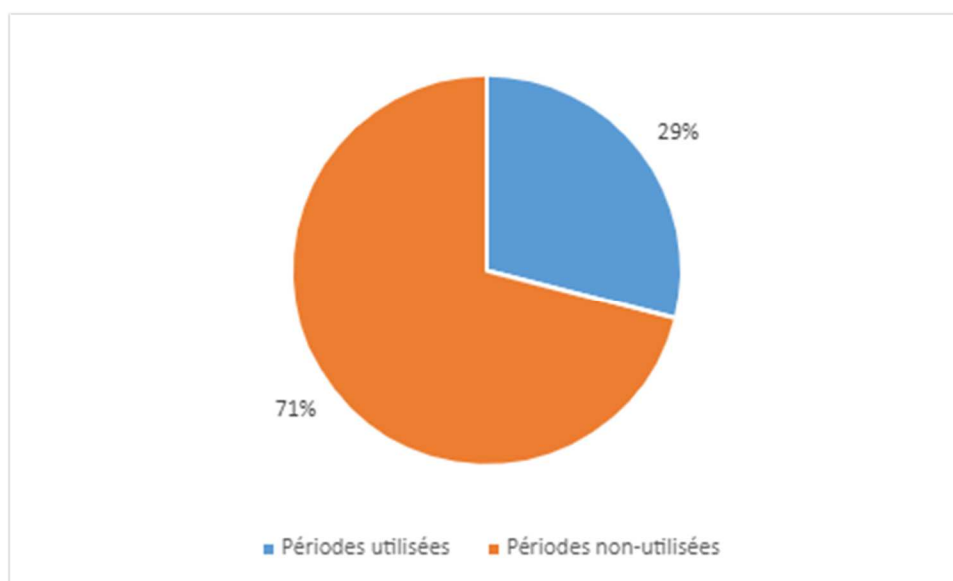


Tableau 10 : Utilisation des périodes, entre le 28/08/2023 et le 31/10/2023

En 2023-2024, du 28 août 2023 au 31 octobre 2023, 2.671 périodes ont été utilisées sur un total de 9.216 périodes financées. Cela correspond à un total de 29% des périodes financées pour la période concernée.

Il y a plusieurs raisons à cela :

- Tous les pouvoirs organisateurs des deux zones concernées n'ont pas activé le pool ;
- Certains pouvoirs organisateurs n'ont pas engagé tous les ETP qu'ils proméritaient ;
- Tous les membres du personnel n'ont pas commencé dans le pool le 28 août 2023.

Indicateur 9. Nombre total de périodes durant lesquelles les enseignants du pool effectuaient réellement un remplacement / le nombre total de périodes prestées par les enseignants du pool

Entre le 1^{er} décembre 2022 et le 7 juillet 2023, 3.398 périodes de remplacement ont été effectuées par les enseignants des pools, sur un total de 4.344 périodes au total prestées par ces mêmes enseignants dans les pools (78%).

Entre le 28 août et le 31 octobre 2023, le tableau 9 montre que 1.898 périodes de remplacement ont été effectuées par les enseignants du pool, sur un total de 2.671 périodes totales. Les périodes remplacement représentent donc 71% des périodes totales. Cette légère baisse peut sans doute être expliquée par un taux d'absence bas chez les enseignants durant les premières semaines de rentrée. Il y aurait donc moins de remplacement à effectuer. En effet, on peut observer que les enseignants dont le taux d'occupation en pratiques de différenciation est le plus élevé sont principalement des enseignants qui ont commencé dès le premier jour de la rentrée scolaire (par exemple les MDP 1 et 13 avec des taux de 63% et 64% d'occupation en pratiques de différenciation).

Comme l'an passé, les enseignants du pool ont été majoritairement occupés dans des remplacements jusqu'ici. Quatre enseignants n'ont d'ailleurs fait que des remplacements (MDP7, MDP9, MDP11, MDP17).

Indicateur 10. Pourcentage d'occupation global des membres du personnel du pool dans d'autres tâches pédagogiques

Voir tableau 9 et commentaire de l'indicateur 11.

Indicateur 11. Pourcentage d'occupation des membres du personnel du pool dans des remplacements

En moyenne, les enseignants du pool étaient occupés durant 72% de leur temps dans des remplacements.

Durant les 28% du temps restant, ils étaient occupés dans des pratiques de différenciation (co-enseignement, remédiation, etc.).

Indicateur 12. Taux d'absence des enseignants des pools

Le taux d'occupation des enseignants dans les pools nous indique le taux d'absence des enseignants des pools. On peut voir que 2 enseignants sur 17 ont été absents.

Puisque tous les autres enseignants du pool ont été présents à 100%, le taux d'absence des enseignants des pools s'élève à 1,76% sur la période du 28 août au 31 octobre 2023.

5. Profil des enseignants des pools

Au 31 octobre 2023, sur les 17 membres du personnel recrutés au sein des pools de remplacement 2023-2024 :

Profil	Nombre de membres du personnel	Proportion de membres du personnel
Titre Requis	15	88%
Titre Suffisant	1	6%
Titre de Pénurie Non-Listé	1	6%
Temporaire	13	76%
Définitif	4	24%

Tableau 11 : Profil des enseignants des pools

Le décret du 1^{er} décembre 2022 permet de recruter des enseignants dans le cadre du pool de remplacement, à condition qu'ils aient le titre requis ou le titre suffisant pour la fonction d'instituteur primaire. 15 enseignants sur 17 ont le titre requis (88%), un seul a un titre suffisant et un a un titre de

pénurie non listé⁷. L'année passée, 90% des enseignants recrutés avaient le titre requis. Nous sommes donc dans des chiffres similaires. Le fait de commencer le pool en début d'année scolaire n'a pas eu pour effet d'augmenter le nombre de titre requis. Par contre, le taux de titre suffisant est passé de 9% (2022-2023) à 6% en 2023-2024.

Même si le dispositif du pool local de remplacement a été pensé prioritairement pour les enseignants débutants pour leur permettre une stabilité d'emploi en début de carrière, les enseignants nommés n'en sont pas exclus. On constate en effet que quelques enseignants définitifs participent et que ce taux a même augmenté par rapport à l'année passée (24% en 2023-2024 contre 18% l'année passée).

6. Coût réel de la mesure

Le budget prévu pour ce dispositif expérimental était de 2.409.292,49 EUR pour les deux zones choisies, pour une année scolaire complète.

Pour 2023-2024, l'évaluation ne portant que sur 8 semaines, le coût total devrait être 520.928,10 EUR (soit 65.116,01 EUR par semaine), pour la période du 28 août 2023 au 31 octobre 2023.

Etant donné que le coût *réel* est de 128.569,38€, cela signifie que :

- 5,33% du budget total alloué pour l'année scolaire complète a été utilisé ;
- 24,68% du budget alloué pour la période du 28 août 2023 au 31 octobre 2023 a été utilisé.

Le tableau ci-dessous prend le coût réel de la mesure, mois par mois :

Mois	Nombre d'ETP	Coût
Août 2023	9 ETP	4.969,68 €
Septembre 2023	15 ETP	54.757,32 €
Octobre 2023	17 ETP	68.842,38 €
TOTAL		128.569,38 €

Tableau 12 : Coût budgétaire du dispositif pool, entre le 28/08/2023 et le 31/10/2023

⁷ Le décret ne permet pas la possibilité de recruter un TPNL (Titre de Pénurie Non-Listé) dans un emploi d'instituteur primaire au sein du pool local de remplacement. Cependant, malgré la note d'information envoyée aux pouvoirs organisateurs, un PO a tout de même recruté un membre du personnel en TPNL. Au vu de la pénurie d'enseignants qui touche notamment la fonction de recrutement d'instituteur primaire, le cabinet a envoyé une note verte à l'administration demandant de procéder, à titre exceptionnel pour cette année scolaire, au paiement du traitement du membre du personnel concerné.

ANALYSE QUANTITATIVE, EN BREF :

Sur base de l'analyse des chiffres mentionnés ci-dessus, la participation au dispositif expérimental du pool local de remplacement est en légère mais pas significative augmentation par rapport à l'année précédente. Or, nous aurions pu croire que l'information envoyée aux pouvoirs organisateurs avant les vacances d'été 2023 quant à la reconduction de l'expérience-pilote aurait permis la création de davantage de pools ou le démarrage de ceux-ci dès la rentrée scolaire.

Notons également que la pénurie, plus forte en cours d'année scolaire, semble avoir posé des problèmes pour remplir les pools, et ce principalement dans la zone de Bruxelles.

Le taux d'occupation des enseignants du pool dans des remplacements est vraisemblablement l'indicateur le plus parlant. Celui-ci démontre le besoin existant, auquel la création des pools semble répondre adéquatement.

Analyse qualitative

1. Critères et processus d'arbitrage mis en place dans le cadre de l'affectation des membres du personnel du « pool »

Mise en place du pool de remplacement

La mise en place du pool local de remplacement a pris plus ou moins de temps selon les réseaux, les réalités sous-jacentes et selon qu'il y ait eu ou non mutualisation.

Pour les PO de petite ou moyenne taille, l'intervention de la fédération de pouvoirs organisateurs pour la mise en contact afin de mettre en place une mutualisation nécessaire à la création d'un pool local de remplacement est un facteur de succès de la mesure.

Dans la zone de Bruxelles, deux pools à PO unique ayant plusieurs enseignants dans leur pool, a attribué des écoles-sièges différentes à ces deux enseignants :

- Un pool a choisi deux grandes écoles, proches de transports en commun, une dans le nord et l'autre dans le sud de Bruxelles ;
- Dans l'autre pool, les écoles sièges ont été choisies de manière aléatoire : la première école à bénéficier de l'intervention d'un enseignant du pool devenait automatiquement l'école siège de cet enseignant.

Toujours dans la zone de Bruxelles, deux pools à PO unique avaient déjà la pratique d'instituteurs "volants". Le ou le(s) membre(s) du personnel engagé(s) dans le cadre du pool venai(en)t donc s'ajouter à cette pratique.

Détermination des priorités pour les remplacements

L'année passée, trois mécanismes différents avaient été mis en place afin de déterminer l'école pouvant bénéficier de l'enseignant du pool, en cas de demandes de multiples pour une même période : un système multicritère à points, un calendrier décidé à l'avance et un système où l'école prioritaire est celle avec le plus haut taux d'absence. Cette année, les deux premiers mécanismes subsistent et d'autres critères d'appréciation entre également en ligne de compte dans certains pools.

Pour rappel, si l'enseignant du pool n'a aucun remplacement à assurer, il participera à de la différenciation au sein de son école-siège.

Systeme à points (SEGEC) :

Les partenariats bruxellois, au sein du SEGEC, ont été constitués sur base des entités préexistantes dans ce réseau. Les pouvoirs organisateurs et les écoles se connaissaient et travaillaient déjà ensemble avant le pool. Le SEGEC a mis en place un système à points, pour déterminer les priorités.

Un certain nombre de points était attribué aux écoles, sur base de critères mathématiques, tels que :

- Le nombre d'élèves que compte l'école : plus l'école a d'élèves, moins elle a de points.
- L'indice socio-économique de l'école : moins l'ISE est élevé, plus l'école reçoit de points.
- Direction avec classe : une école dont la direction a une charge de classe recevra plus de points.
- Nombre d'implantations : une école avec plusieurs implantations recevra plus de points.

- Nombre d'enseignants absents au sein de l'école : le nombre total de points est majoré en fonction du nombre d'enseignants absents au sein de l'école.

Toute demande de remplacement doit être envoyée à la secrétaire de l'entité, deux fois par semaine. Sur base du système à points repris dans un tableau Excel, la secrétaire d'entité détermine l'établissement prioritaire. L'enseignant du pool est ainsi informé deux fois par semaine, avant 13h des remplacements à effectuer.

Les partenariats de la zone de Hainaut-Sud se sont inspirés de ce modèle bruxellois, avec quelques différences notoires :

- Le partenariat ne correspond pas à l'entité préexistante dans le réseau.
- Le tableau d'attribution des remplacements a été légèrement adapté (exemples : moins de critères et un critère avec plus de poids).
- Le secrétariat était soit assuré par le PO-porteur, soit par un membre du personnel d'un centre de gestion (le périmètre du centre de gestion étant moins large que celui du pool).

Calendrier fixé à l'avance (officiel subventionné) :

Sur les six pools créés dans l'enseignement officiel subventionné, les trois qui sont des partenariats ont opté pour un autre mode de fonctionnement. Afin d'éviter toute discussion sur les remplacements prioritaires, le calendrier a été divisé, en amont, en différentes périodes ou semaines, éventuellement calculées au prorata du nombre de périodes apportées par le pouvoir organisateur. Il est prévu, à l'avance, dans quel établissement l'enseignant sera affecté.

Cependant, la répartition des périodes ou des semaines n'est pas figée. Si, durant la ou les semaines attribuée(s) à un pouvoir organisateur, aucun intérim n'est prévu au sein de celui-ci, les partenaires prévoient d'affecter l'enseignant du pool à un autre remplacement dans un ordre de priorités préétabli (c'est-à-dire : titulariat, FLA, ...).

Autres critères d'appréciation dans les dispositifs seuls :

D'autres critères utilisés pour déterminer l'école prioritaire sont :

- le nombre d'enseignants absents au même moment au sein de l'école ;
- la première demande reçoit le remplacement ;
- la durée de l'absence ;
- une priorité accordée au remplacement de titulaire.

Organisation des remplacements

La plupart des pouvoirs organisateurs ont utilisé le pool pour des remplacements qui concernent des absences de courte durée (c'est-à-dire à partir d'1 jour).

Pour définir l'horaire de l'enseignant du pool, plusieurs systèmes coexistent.

- Soit l'enseignant du pool reprend à l'identique l'horaire de l'enseignant qu'il remplace. Les directeurs d'établissement devaient veiller à ce que le membre du personnel ne preste pas plus de 24 périodes par semaine. Ce système a été utilisé dans l'enseignement officiel subventionné.
- Soit il a été prévu que les enseignants du pool prestent leurs 24 périodes uniquement les lundis, mardis, jeudis et vendredis, soit à concurrence de 6 périodes par jour. Ils ne prestaient donc jamais le mercredi. Ce système a été mis en place dans les pools de l'enseignement libre

catholique mais également dans d'autres pools cette année avec le concept d'un jour fixe de congé par semaine.

- L'enseignant du pool doit comptabiliser ses prestations afin de ne pas dépasser 24 périodes par semaine. Il convient de noter que cette dernière approche est neuve et n'existait dans aucun pool en 2022-2023.

Pour faciliter l'organisation de l'enseignant du pool, différentes procédures ont été mises en place, selon les pools :

- Lorsqu'il y a plusieurs enseignants au sein d'un même pool avec différents titres de capacité, l'enseignant du pool qui est "Titre Requis" (instituteur primaire) enseigne prioritairement aux P4, P5, P6, tandis que l'enseignant "Titre Suffisant" (instituteur maternel) s'occupe des P1, P2, P3 ;
- L'enseignant du pool qui se rend dans un établissement y va pour minimum 3 jours ;
- L'enseignant du pool est informé au moins 2 jours à l'avance du remplacement à effectuer.

Pour ce dernier point, ce n'est pas le cas dans l'ensemble des pools. En effet, parfois l'enseignant peut être prévenu d'un remplacement la veille ou même, pour un des pools interviewés, le matin même une fois que l'enseignant est arrivé dans l'école-siège.

2. Impacts du « pool » sur les procédures de désignation et d'engagement classiques

Comme l'année passée, le pool n'a eu que très peu d'impact sur les procédures de désignation et d'engagement classiques étant donné qu'il a été principalement utilisé pour des absences pour lesquelles les remplacements ne sont pas prévus en raison de leurs trop courtes durées.

Ainsi, dans l'enseignement libre catholique, un établissement ne pouvait faire appel à un enseignant du pool que pour une période de maximum 5 jours, une fois renouvelable, quelle que soit la durée d'absence de l'enseignant titulaire.

Dans les autres pools, en cas de remplacement de plus de 6 jours, chaque pouvoir organisateur a continué à rechercher un remplaçant « de longue durée » en parallèle, afin de libérer l'enseignant du pool le plus tôt possible. En cas de remplacement urgent, les partenaires se concertent jusqu'à trouver une solution ensemble.

3. Points forts de l'expérience-pilote « pool »

Avant d'analyser qualitativement les retours reçus, il convient de souligner que les retours, qu'ils proviennent de pouvoirs organisateurs, de directions ou d'enseignants du pool, sont globalement positifs.

A) Pour les établissements

Comme en 2022-2023, trois avantages ont été mis en évidence pour les établissements.

Remplacement possible immédiatement

Les absences de courte durée des titulaires de classe créent énormément de problème d'organisation au sein d'une école. Pouvoir recourir au pool est rassurant pour les établissements. Ainsi, les directions ne doivent ni répartir les élèves dans d'autres classes ni les prendre en charge eux-mêmes.

La mise en place du pool est bénéfique à la fois pour les directions, pour les collègues remplacés, pour les autres titulaires de classe, pour les parents qui sont soulagés que les enfants ne soient pas répartis dans différentes classes et pour les élèves.

En outre, le pool permet de remplacer un enseignant là où, normalement, les remplacements ne sont pas subventionnés.

Facilité des remplacements

Une fois le dispositif bien mis en place, le système d'attribution des remplacements est rapide. Lorsqu'une centralisation des demandes est mise en place, la gestion des demandes de remplacements et des attributions est facilitée.

Un pool interrogé a également mis en avant, la facilité d'organisation pour les remplacements en cas d'absence prévisible pour cause de formation. Cela permet également à l'enseignant remplacé de préparer un dossier pour l'enseignant qui le remplace. C'est donc bénéfique pour tout le monde.

Souplesse du dispositif

Le décret n'impose pas de critères à mettre en place pour déterminer les remplacements prioritaires. Cette souplesse a été appréciée par les pouvoirs organisateurs, qui ont pu établir des critères correspondant à leurs réalités de terrain.

B) Pour l'enseignant

Les points forts identifiés par les enseignants du pool restent inchangés par rapport à 2022-2023. Seule différence : tous les enseignants ayant répondu à nos questions témoignent qu'un accueil chaleureux leur a été réservé cette année.

Sentiment d'utilité

En général, l'enseignant qui vient effectuer un remplacement dans une école est perçu comme un « sauveur ». Il reçoit donc énormément de reconnaissance de la part des collègues, de la direction, des parents et des élèves. Par conséquent, un bon accueil était réservé à l'enseignant du pool.

Expérience enrichissante

Le pool permet à l'enseignant de découvrir différentes écoles, différentes pédagogies, différentes manières de travailler, différents collègues, différents élèves. Beaucoup d'enseignants ont soulevé que le pool était une expérience enrichissante. De plus, cela permet de mieux connaître ses propres envies et ses préférences, notamment en matière de pédagogie ou d'année d'enseignement.

Cela permet également, pour des enseignants nommés notamment, de changer d'environnement scolaire et se rendre compte qu'ils apprécient encore leur métier. En effet, comme l'an dernier, un enseignant a travaillé au sein du pool après un burnout et apprécie l'expérience.

Stabilité

Un enseignant débutant preste souvent de nombreux intérim. Il doit lui-même chercher un nouvel emploi à la fin de son intérim. Le dispositif du pool permet à l'enseignant de ne pas avoir à chercher lui-même un nouvel intérim, et d'avoir une stabilisation financière garantie jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Charge de travail allégée

Les enseignants au sein du pool de remplacement ont tous fait part de leur impression que leur charge de travail était allégée. En effet, cela se traduit à différents niveaux :

- L'enseignant du pool a moins de contraintes qu'un titulaire de classe, qui lui, doit s'occuper du journal de classe, des bulletins, des réunions avec les parents, de la fête d'école, etc.
- Il y a moins de préparation de cours à prévoir. En effet, dans la majorité des cas, les enseignants absents avaient donné à l'enseignant du pool le cours à donner.

Lorsque l'enseignant du pool avait un horaire fixe, sans prestation un jour fixe, cela était également très apprécié par le membre du personnel.

Emploi attractif à court ou à long terme

La plupart des enseignants interrogés ont apprécié l'expérience. Certains considèrent un emploi du pool comme un emploi attractif à court terme et préféreraient devenir titulaires de classe, tandis que d'autres se projettent déjà dans le pool à long terme. Cette année, deux enseignants qui découvraient le pool pour la première fois ont partagé leur désir de nomination dans une fonction d'instituteur pool.

On ne peut pas affirmer qu'un emploi dans le pool corresponde mieux à un type de profil plutôt qu'à un autre. C'est plutôt le caractère, la personnalité et les aspirations professionnelles qui détermineront si le membre du personnel peut s'épanouir ou non dans cet emploi. Pour un tel emploi, il est préférable d'avoir une bonne faculté d'adaptation, d'être proactif et créatif. Lors du processus de recrutement des enseignants pour le pool, certains ont refusé l'emploi car ils ne se sentaient pas aptes à s'adapter constamment à une nouvelle école, une nouvelle classe, etc.

L'année dernière, sur les onze enseignants engagés dans le cadre d'un pool, dix sont encore enseignants en 2023-2024 – dont six sont restés dans un pool par premier choix. La majorité de ces enseignants se projettent d'ailleurs encore dans un pool l'année prochaine : le pool est donc réellement vécu positivement. Le fait de savoir parfois dès le mois de juin que l'enseignant allait être reconduit dans le pool a également permis de mieux se préparer à ce travail que l'an passé en construisant des leçons et outils pour les remplacements.

À titre informatif, les quatre membres du personnel du pool 2022-2023 qui travaillent toujours dans l'enseignement, n'ont pas prolongé dans le pool en 2023-2024 pour l'une des raisons suivantes :

- Deux enseignants n'ont pas reçu de proposition de renouvellement par leur PO.
- Un enseignant s'est vu offrir un contrat de remplacement pour une année complète, dans une école partenaire du pool.

- Un enseignant n'a pas réitéré le pool car il était en détachement et devait retourner dans son PO d'origine à un moment ou un autre. Les onéreux frais déplacements (essence) du pool ont pesé dans le choix de cette décision.

4. Difficultés de l'expérience-pilote « pool »

Les difficultés soulevées par les établissements et les enseignants restent globalement semblables à l'année précédente.

A) Pour les établissements

Charge administrative

La suppression de la production des fond12 blancs depuis cette année a été saluée par certains pools qui participaient déjà l'année dernière. Cependant, une certaine charge administrative reste et croît avec le nombre d'enseignants au sein d'un même dispositif. C'est d'ailleurs, l'une des raisons qui a poussé un pool de l'année passée (trois enseignants) à se scinder en deux pools distincts (un enseignant et deux enseignants). Cela permet d'une part d'alléger la charge administrative, et d'autre part, de limiter les déplacements pour les enseignants du pool qui couvrent désormais une plus petite zone géographique.

La partie « Gestion des demandes » est perçue comme conséquente. En effet, il faut récolter les demandes reçues, attribuer le remplacement à une école selon les critères fixés, prévenir l'école ainsi que l'enseignant à temps, mais également prévenir les écoles qui ont fait la demande, mais n'ont pas obtenu le remplacement.

Ensuite, l'obligation de signature du relevé mensuel par l'enseignant du pool n'est pas toujours facile à opérationnalisée car il n'est pas toujours présent dans l'établissement-siège ou en contact avec la personne en charge du relevé mensuel.

A ce sujet, il est intéressant de mentionner une nouveauté cette année. Un des dispositifs a numérisé cette procédure de relevés afin de la simplifier. Les relevés mensuels étaient remplis et signés électroniquement, mensuellement, par chaque enseignant du pool, dans un Excel en ligne nominatif. En guise de validation, le lien de l'Excel a été renvoyé à l'Administration chaque mois, par le PO-porteur et pour accord.

Pénurie

Comme lors de l'exercice précédent, certains pouvoirs organisateurs voulaient participer au pool mais n'ont pas réussi à remplir tous les emplois du pool. En outre, dans les écoles en immersion, le remplacement des instituteurs primaires est quasiment impossible car aucun enseignant du pool ne disposait de la compétence linguistique ad hoc.

Par ailleurs, cette année, dans la zone de Bruxelles, des pouvoirs organisateurs ont décliné la création d'un dispositif partenarial, par crainte d'aggraver la pénurie. Il est vrai que l'on peut noter que sur les 20 emplois de la zone de Bruxelles, seuls 11 ont été pourvus (dont un en avec un membre titulaire d'un "titre de pénurie non listé") tandis que sur les 7 emplois de la zone du Hainaut-Sud, 6 ont pu être

pourvus. La pénurie dans la fonction d'instituteur primaire semble donc plus forte dans la zone de Bruxelles.

Le fait d'avoir commencé le pool dès le début de l'année scolaire ne résout dès lors pas totalement le problème de recrutement d'enseignants pour le pool.

Il est important de noter que la plupart des pouvoirs organisateurs ayant mutualisé des périodes au sein d'un partenariat ont conclu un accord (tacite ou écrit) de ne pas débaucher le membre du personnel du pool pour un remplacement de plus longue durée au sein de leurs établissements.

B) Pour l'enseignant

Pour la première fois cette année, le mécanisme de valorisation de l'ancienneté a été identifié comme un point de difficulté. Les autres difficultés ci-dessous demeurant largement similaires à l'année précédente.

Ancienneté

En effet, chaque jour travaillé par l'enseignant dans l'école d'un PO lui fait gagner de l'ancienneté administrative dans ce PO. Son ancienneté administrative est donc potentiellement divisée sur plusieurs PO. Dans tous les cas, l'enseignant cumule de l'ancienneté pour la fonction d'instituteur primaire. Cela a été pointé comme une difficulté pour l'atteinte rapide d'une nomination/engagement à titre définitif.

Frais de déplacement

Cette difficulté a été soulevée, à nouveau, et à plusieurs reprises, majoritairement dans la zone du Hainaut-Sud. En effet, les déplacements entre les différentes écoles se font principalement avec une voiture personnelle vu le manque de transports en commun et les grandes distances.

Le non-remboursement des frais de transport avec le véhicule personnel entre les différentes écoles pour y effectuer les remplacements constitue une charge financière importante pour l'enseignant. Cela peut constituer un frein à la prolongation de l'expérience au sein d'un pool. En effet, et comme évoqué précédemment, sur les 11 enseignants du pool 2022-2023, un n'a pas prolongé le pool – notamment pour cette question des dépenses liées à l'essence.

En lien avec cette problématique, une directrice de la zone du Hainaut Sud interrogée cette année a signalé son intérêt pour la création d'un pool inter-réseaux afin de renforcer encore l'ancrage local et aussi de limiter les déplacements (et donc les frais qui y sont liés) des membres du personnel engagés au sein d'un pool.

A Bruxelles, cette difficulté a été moins soulevée car les déplacements se font plus facilement en transports en commun⁸.

Intérimis

Comme indiqué plus haut, les enseignants du pool semblent tous avoir été bien accueillis (ce qui n'était pas forcément le cas l'année précédente). Bien entendu, comme l'année passée, certains continuent tout de même à rencontrer les difficultés que tout intérimaire connaît dans l'enseignement : ils ne

⁸ Voir circulaires n°6798 du 31/08/2018 et n°7234 du 11/07/2019.

reçoivent pas d'information sur la classe à suivre, n'ont pas ou peu de contact avec l'enseignant remplacé, la direction ou les collègues, ne reçoivent pas les clés pour ouvrir les locaux, les éventuels horaires de surveillances à assurer, etc.

Capacité d'adaptation

Comme l'année précédente, il ressort que travailler au sein d'un pool local de remplacement demande, de la part de l'enseignant, une bonne capacité d'adaptation et un certain lâcher-prise. Comme expliqué plus haut, un emploi au sein d'un pool correspond mieux à certaines personnalités.

Communication entre tous les interlocuteurs

La mise en place d'un pool local de remplacement implique de nombreux interlocuteurs différents : les pouvoirs organisateurs, les directions mais aussi les équipes des établissements, l'enseignant du pool, l'enseignant absent, la personne responsable du suivi administratif, etc. La communication n'est pas toujours facile lorsqu'il y a autant de parties impliquées. Mais trop de communication peut nuire également.

Cette année, on a pu observer une meilleure fluidité pour les pools qui connaissaient déjà le principe du pool. Par contre, on a également pu constater des dysfonctionnements en raison d'une mauvaise communication au sein de certains pools. Par exemple, un PO-porteur n'avait pas communiqué la Note informative⁹ aux personnes chargées de la gestion administrative du pool, ce qui a notamment engendré une erreur de recrutement, ainsi que la communication d'informations incorrectes à l'enseignant du pool. Autre exemple, certains enseignants n'ont pas eu d'information sur le fonctionnement du pool et son caractère expérimental.

Frustrations

Les éléments ci-dessous qui ont été émis l'année passée n'ont pas été mentionnés cette année. Cela est peut-être dû au fait que cette évaluation-ci ne porte que sur deux mois, tandis que l'évaluation précédente portait sur quatre mois. Les enseignants du pool avaient dès lors, l'année passée, plus de recul sur leur expérience.

Toutefois, nous supposons qu'il peut rester frustrant de travailler dans un pool local de remplacement pour ces mêmes raisons :

- Les remplacements de courte durée ne permettent pas de bien connaître les élèves ni de mettre des choses en place au sein de la classe ;
- Certains enseignants ont fait part de leur grande inquiétude en termes de sécurité lors des surveillances et des sorties d'école : il s'agit d'une responsabilité importante donnée à l'enseignant du pool alors qu'il ne connaît ni le nom des élèves, ni les parents de ceux-ci ;
- Les enseignants qui effectuent des remplacements pour une durée d'un jour uniquement ont parfois plus l'impression de faire de la surveillance que d'avoir un réel apport pédagogique ;
- Il est difficile de créer des liens à long terme avec les collègues ;
- Pour les enseignants débutants, travailler dans un pool signifie ne pas avoir de collègue référent sur le long terme et ne pas pouvoir donc apprendre de ce collègue plus expérimenté. Il n'est pas possible non plus de mettre en place de travail en équipe sur le long terme.

⁹ La Note informative a été envoyée aux PO le 06 juillet 2023.

ANALYSE QUALITATIVE, EN BREF :

Les données qualitatives diffèrent peu par rapport à l'année précédente.

Les retours des pouvoirs organisateurs, directions et enseignants du pool sont très positifs. La mise en place d'un pool local de remplacement répond à un besoin des directions, tout en offrant une stabilité et la possibilité de voir différents environnements scolaires aux enseignants du pool. En outre, le pool permet de soulager les collègues en cas d'absence d'un titulaire de classe mais également de rassurer les parents d'élèves.

La personnalité de l'enseignant semble être un critère décisif pour la réussite du projet.

Deux éléments méritent d'être soulignés :

- L'absence de remboursement des frais de transports en voiture dans une zone, comme le Hainaut-Sud, difficilement parcourable en transports en commun, est un élément très mal perçu par le terrain.
- La pénurie très forte au niveau de la zone de Bruxelles qui a même incité certains PO à ne pas constituer de pool.

Demandes d'adaptations de l'expérience-pilote « pool »

Comme cela avait été le cas dans le rapport de l'année passée, des demandes d'adaptations émises par le terrain sont relayées dans le présent rapport.

Il peut être fait état d'adaptations déjà réalisées par rapport à l'année passée, de modifications ne nécessitant pas de modifications décrétales et d'adaptations nécessitant des modifications décrétales.

A) Adaptations déjà réalisées

Suites aux retours de l'année passée, plusieurs adaptations ont été faites pour cette année scolaire 2023-2024 :

- afin d'alléger la charge administrative des PO, directions et enseignants, la production des docs12 blancs a été supprimée ;
- afin de mieux accompagner les directions et les pouvoirs organisateurs dans ce nouveau dispositif, la Note informative a été complétée avec :
 - o des exemples de critères de priorité pour les remplacements, sans que ceux-ci ne soient imposés aux pouvoirs organisateurs ;
 - o un renvoi vers les règles actuellement en vigueur en matière de remboursement des frais de transport en commun et en vélo, conformément à la circulaire n°6798 du 31 août 2018 et à la circulaire n°7234 du 11 juillet 2019.

Une autre adaptation réalisée est que le dispositif commence en début d'année scolaire et plus en cours d'année scolaire.

B) Adaptations ne nécessitant pas de modification décrétales

Numérisation des relevés mensuels

Il est intéressant de mentionner une nouveauté cette année, mise en œuvre par l'un des partenariats : la numérisation de la procédure des relevés mensuels afin de la simplifier et de diminuer la charge administrative. Concrètement, les relevés sont remplis et signés électroniquement, mensuellement, par chaque enseignant du pool, dans un Excel en ligne nominatif. En guise de validation, le lien de l'Excel est renvoyé à l'Administration chaque mois, par le PO-porteur qui, par cet envoi, valide les données encodées par l'enseignant. Cela a engendré un gain de temps pour la direction concernée, ses enseignants et l'Administration.

Amélioration de la communication

La Note informative a été envoyée directement aux pouvoirs organisateurs concernés. Cependant, il semblerait que certains pouvoirs organisateurs n'aient pas transmis l'information à leurs directions/agents gestionnaires. Dès lors, pour la rentrée prochaine, on pourrait envisager une communication plus large de cette note, par exemple sous forme de circulaire en plus de l'envoi aux PO concernés.

C) Adaptations à mettre en œuvre par une modification décrétales

Nous avons listé ci-dessous les demandes du terrain, de la part de pouvoirs organisateurs, de directions ou d'enseignants, qui ont été formulées lors de cet exercice d'analyse. D'autres demandes qui n'ont pas été reformulées cette année se trouvent dans le rapport 2022-2023.

Ces différentes propositions nécessiteraient une modification du décret du 1^{er} décembre 2022. Par ailleurs, il semble opportun également que ces propositions soient analysées plus finement par l'Administration avant une éventuelle modification décrétales.

Remboursement des frais de transport

Dans la zone du Hainaut-Sud, les enseignants du pool ainsi que les directions/PO-porteurs ont demandé le remboursement des frais de transport avec la voiture personnelle. Selon eux, cela permettrait d'attirer des enseignants vers le pool.

Afin de réduire les frais de déplacement du membre du personnel, des pouvoirs organisateurs qui avaient plusieurs membres du personnel au sein de leur pool ont décidé de diviser le territoire du pool en plusieurs zones géographiques moins étendues géographiquement.

Une hypothèse émise serait d'accorder un forfait mensuel pour les enseignants d'un pool se déplaçant avec leur propre véhicule et travaillant sur une zone géographique fort étendue.

Etendre le pool de remplacement au niveau maternel et à l'enseignement spécialisé

Deux demandes sont revenues : le fait d'étendre l'expérience-pilote au niveau maternel et à l'enseignement spécialisé.

Pratiques de différenciation

Le décret prévoit que, lorsque le membre du personnel n'a pas de remplacement, il est affecté à des tâches de différenciation au sein du PO-porteur. La demande a été formulée de laisser le membre du personnel faire de la différenciation dans un autre pouvoir organisateur du partenariat. Se pose alors la question du calcul de l'ancienneté administrative. Une autre demande soulevée est celle de pouvoir modifier l'école-siège mentionnée dans la convention, en fonction du domicile du membre du personnel une fois celui-ci engagé.

DEMANDES D'ADAPTATION, EN BREF :

En cas de prolongation du dispositif à l'année prochaine, les acteurs de terrain ont demandé :

- De simplifier, d'un point de vue administratif, là où c'est possible ;
- D'améliorer la communication autour du pool de remplacement.

En cas de modification décrétole, les acteurs de terrain ont émis les propositions suivantes :

- Prévoir le remboursement des frais de transport avec une voiture personnelle ;
- Etendre le pool de remplacement au niveau maternel ;
- Etendre le pool de remplacement au spécialisé ;
- Octroyer une souplesse plus importante quant à l'établissement où les pratiques de différenciation doivent être effectuées.

Conclusion

La mise en place des pools de remplacement avait pour but d'octroyer aux enseignants débutants un emploi stable, à temps plein, jusqu'à la fin de l'année scolaire, tout en permettant aux directions de pallier aux difficultés de remplacement des enseignants.

Suite à cette évaluation ainsi que celle de l'année passée, nous pouvons constater que les effets de la mise en place de pools locaux de remplacement sont positifs, même au-delà des deux objectifs visés ci-dessus. En effet, le pool a notamment permis :

- de soulager la charge de travail et le stress de la direction et des collègues, lors de l'absence d'un titulaire de classe ;
- de remplacer des enseignants absents pour une très courte durée, là où ces absences ne donnent normalement pas lieu à remplacement ;
- de ne pas perturber les élèves en cas d'absence de l'enseignant titulaire, en les gardant ensemble dans la classe et en assurant la continuité des apprentissages des élèves ;
- de répondre aux inquiétudes des parents d'élèves face aux absences des enseignants.

Les retours recueillis sur ce dispositif expérimental sont donc positifs, que ce soit pour les pouvoirs organisateurs et les directions ou pour les enseignants. Cette tendance est confirmée par le renouvellement du dispositif par l'ensemble des pouvoirs organisateurs qui y participaient en 2022-2023 ainsi que par le chiffre de plus de 50% des enseignants des pools de l'année scolaire passée qui ont fait le choix de renouveler cette expérience.

Toutefois, ces retours positifs doivent être nuancés par les éléments suivants :

- Bien que le dispositif ait commencé dès la rentrée et que les informations aient été communiquées avant les congés d'été, on voit que le taux de participation n'est pas encore très important même s'il est en progression. Pour rappel, le taux de participation des écoles est passé de 41,58% à 57,72%.
- Le constat de forte pénurie et principalement dans la zone de Bruxelles. En effet, cette année, un pool aurait fait le choix de finalement ne pas se constituer par peur d'aggraver la pénurie. Comme l'année passée, on peut donc relayer l'interrogation quant à la question globale de la pénurie : les engagements dans le cadre de pools locaux de remplacement (notamment s'ils devaient être étendus) ne renforcent-ils pas la pénurie ? Est-ce vraiment une mesure de lutte contre la pénurie ? Dans tous les cas, la priorité des engagements doit d'abord être consacrée aux titulaires de classe avant de recruter des enseignants dans un pool de remplacement.
- Les pools ont été mis en place uniquement sur deux zones. Nous ne pouvons pas être certains que les retours seront aussi positifs en cas de déploiement du pool sur un périmètre plus large. La question du remboursement des frais de transports risque également d'être problématique sur les autres zones et principalement sur celles où la densité démographique est faible, par exemple la zone du Luxembourg.

Annexe 1 - Questionnaires

Questions posées lors des entretiens aux pouvoirs organisateurs/directions échantillonnés :

1. De manière générale, quelle est votre appréciation globale du projet pool local de remplacement ?
2. Avez-vous mutualisé vos périodes ?
3. Si non, pourquoi ?
4. [*Si mutualisation*] Comment avez-vous mis en place cette mutualisation ? Comment avez-vous trouvé d'autres PO ?
5. [*Si mutualisation*] Comment avez-vous procédé pour déterminer la priorité des remplacements, au sein du partenariat ?
6. [*Si mutualisation*] Sur le terrain, avez-vous eu des difficultés à déterminer quel remplacement serait prioritaire ?
7. [*Si mutualisation*] les critères établis dans la convention pour la priorisation des remplacements étaient clairs et suffisants au cours de l'expérience ? Ont-ils dû être revus en cours de route ? Ont-ils été sujets à discussions/tensions ?
8. Sur base de quels critères le choix entre un recrutement statutaire et le recours au pool a-t-il été effectué ?
9. Selon vous, quels sont les points positifs du pool local de remplacement ?
10. Est-ce que le pool de remplacement a permis d'avoir moins de classe sans enseignant que les années précédentes ?
11. Avez-vous mobilisé le pool local de remplacement pour remplacer des enseignants qui étaient en formation ?
 - Si oui, pour combien de journées de formation avez-vous eu recours au pool local de remplacement pour remplacer des enseignants qui étaient en formation ?
 - Si non et dans le cas où le projet serait réitéré, utiliseriez-vous le pool local de remplacement pour remplacer des enseignants qui vont en formation ? Si oui pourquoi ? Si non pourquoi ?
12. Selon vous, quels sont les points à améliorer pour rendre le dispositif plus adéquat aux remplacements de courte durée tels que les remplacements des enseignants qui vont en formation ?
13. Selon vous, quelles sont les difficultés du pool local de remplacement ?
14. Parmi les difficultés soulevées, laquelle a été la plus grande ?
15. Quels devraient être les points à améliorer du pool local de remplacement ?
16. Si le projet devait être réitéré, participeriez-vous encore au pool local de remplacement ? Si non, pourquoi ?
17. Quelle est, selon vous, l'apport d'un enseignant venant d'un pool ? Est-ce un poste attractif pour un membre du personnel ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
18. Pourquoi ne pas avoir participé à un partenariat inter-réseaux (éventuellement qui favorise encore plus le local) ? Seriez-vous intéressé dans le futur ?
19. Avez-vous d'autres remarques à formuler sur le pool local de remplacement ?

Questions posées lors des entretiens aux nouveaux enseignants échantillonnés :

1. Comment s'est passé le processus de recrutement ou de sélection pour ce poste ? (comment avez-vous été informé ? Comment avez-vous postulé ? S'il y en a eu un, comment s'est passé l'entretien de recrutement ?)
2. Vous a-t-on expliqué, dès le départ, le principe du pool local de remplacement et ce que cela impliquait pour vous ?
3. Dans combien d'écoles différentes avez-vous travaillé ?
4. De manière générale, quelle est votre appréciation globale du projet pool local de remplacement ?
5. Selon vous, quels sont les points positifs du pool de remplacement ?
6. Selon vous, quelles sont les difficultés du pool local de remplacement ?
7. Parmi les difficultés soulevées, laquelle a été la plus grande ?
8. Quels devraient être les points à améliorer du pool local de remplacement ?
9. Si le pool local de remplacement devait être prolongé, le referiez-vous ?
10. Si vous étiez déjà dans un pool l'année scolaire passée, vous y verriez-vous encore l'année scolaire prochaine ? ou sur une longue durée (plusieurs années scolaires)
11. Si non, pourquoi ?
12. Dans le cas où le projet serait réitéré, seriez-vous d'accord d'effectuer des remplacements de courte durée (tels que le remplacement d'enseignants qui vont en formation) ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
13. Selon vous quels sont les points d'amélioration pour rendre le dispositif plus adéquat à ces remplacements de courte durée ?
14. Que faisiez-vous en-dehors des remplacements ? Quelles tâches vous ont été confiées ?
15. Selon vous, un emploi dans un pool est-il un emploi attractif ?
16. Quel moyen de transport utilisez-vous ?
17. Avez-vous d'autres remarques à formuler sur le pool local de remplacement ?

Questions posées aux enseignants ayant renouvelé le pool :

- Êtes-vous dans le même pool que l'année passée ?
- Être engagé dans le cadre d'un pool était-il votre premier choix pour l'année 2023-2024 ? ou auriez-vous préféré être engagé dans un emploi « classique » pour l'ensemble de l'année scolaire ?
- Seriez-vous disposé à réitérer l'expérience en 2024-2025 ? Et même plus loin ?
- Souhaitez-vous partager de nouvelles observations par rapport à l'année passée ?

Questions posées par mail aux enseignants n'ayant pas renouvelé le pool) :

- Pourquoi ne pas avoir renouveler votre participation au « pool » ?
- Êtes-vous toujours dans l'enseignement ? si oui, quelle fonction occupez-vous actuellement ? Avec quelle charge ? Pour quelle durée ? Dans une école qui faisait partie du pool local de remplacement dans lequel vous étiez l'année scolaire passée ? Sous quel statut (par exemple : temporaire, temporaire prioritaire, définitif/nommé)

Questions posées par mail aux *nouveaux* enseignants du pool (et en dehors de l'échantillon d'entretiens)

:

- Avez-vous des observations/remarques/suggestions à formuler ?

Questions posées par mail aux PO-porteurs/directions ayant *renouvelé* le pool (et en dehors de l'échantillon d'entretiens) :

- Il y a-t-il de nouvelles observations que vous souhaiteriez partager avec nous, par rapport à l'année précédente ?

Questions posées par mail aux PO-porteurs/directions *n'ayant pas* renouvelé le pool (en dehors de l'échantillon d'entretiens) :

- Pourquoi votre « pool » n'a-t-il pas été prolongé ?

Questions posées par mail aux *nouveaux* PO-porteurs/directions du pool (et en dehors de l'échantillon d'entretiens) :

- Quelles sont vos observations à propos du « pool » ?

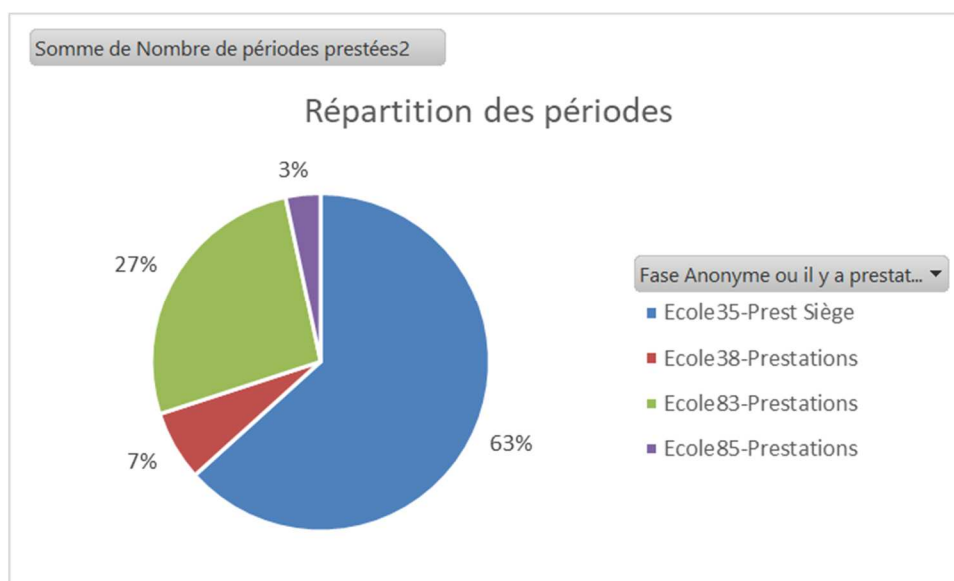
Annexe 2 – Répartition des périodes par membre du personnel

MDP 1 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 27

Nombre d'écoles visitées : 4

Proportion d'écoles du Pool visitées : 14,81%

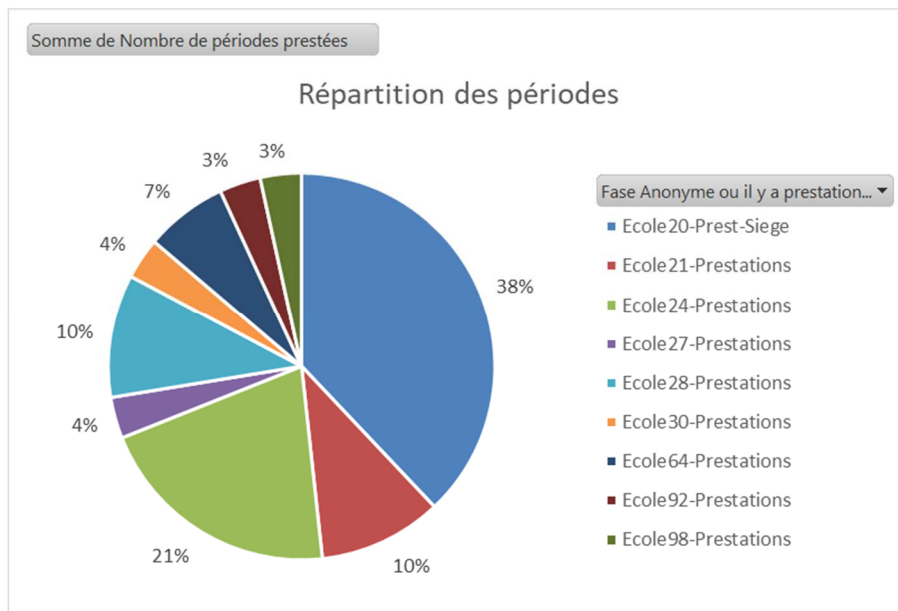


MDP 2 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 23

Nombre d'écoles visitées : 9

Proportion d'écoles du Pool visitées : 39,13%

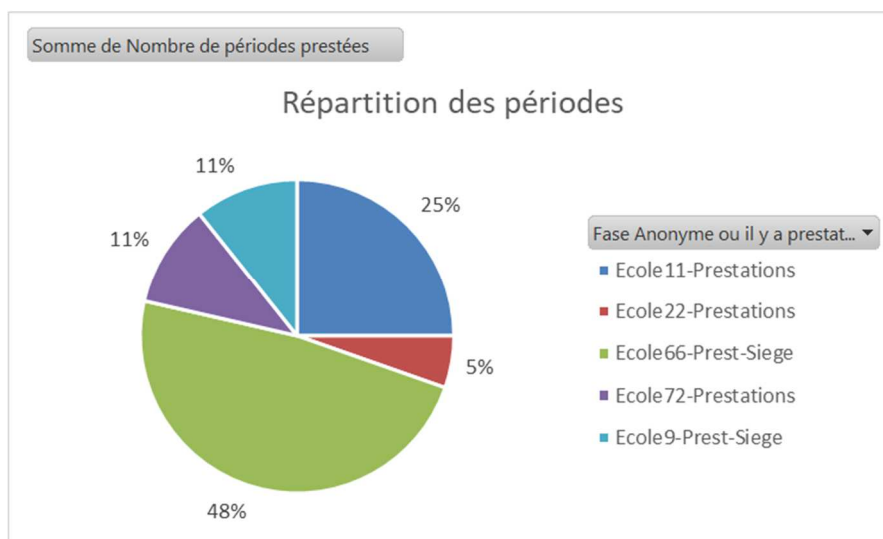


MDP 3 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 19

Nombre d'écoles visitées : 5

Proportion d'écoles du Pool visitées : 26,32%

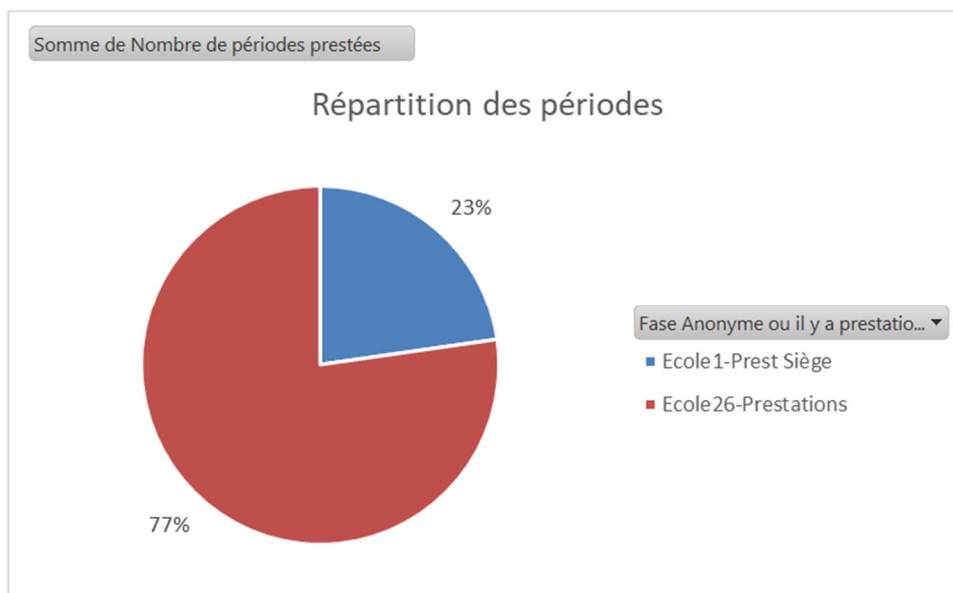


MDP 4 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 14

Nombre d'écoles visitées : 2

Proportion d'écoles du Pool visitées : 14,28%

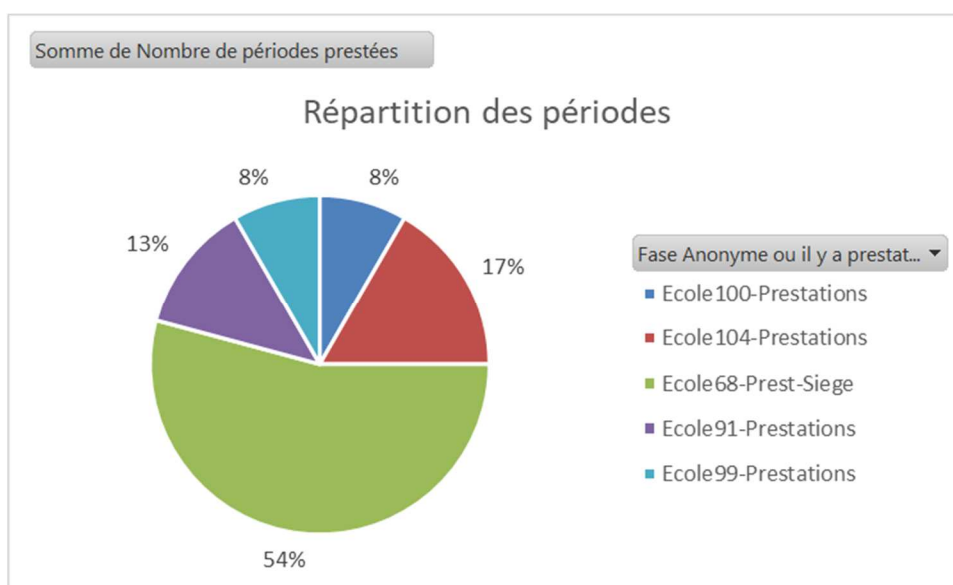


MDP 5 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 42

Nombre d'écoles visitées : 5

Proportion d'écoles du Pool visitées : 11,90%

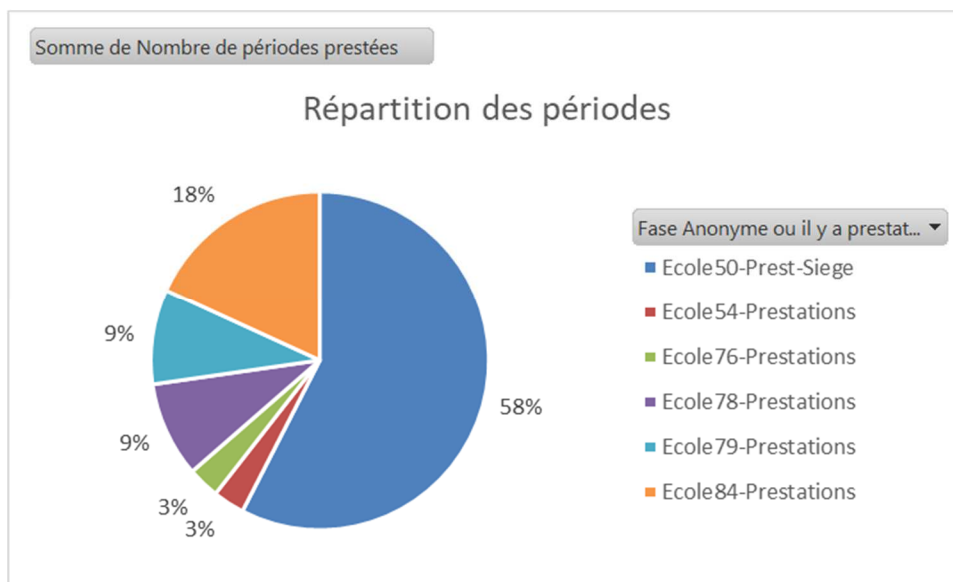


MDP 6 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 19

Nombre d'écoles visitées : 6

Proportion d'écoles du Pool visitées : 31,57%

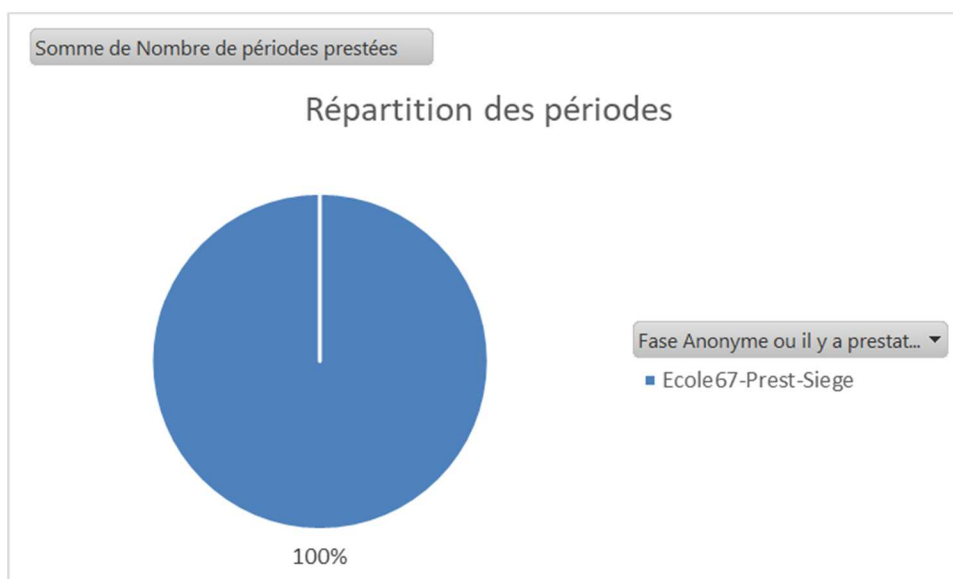


MDP 7 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 40

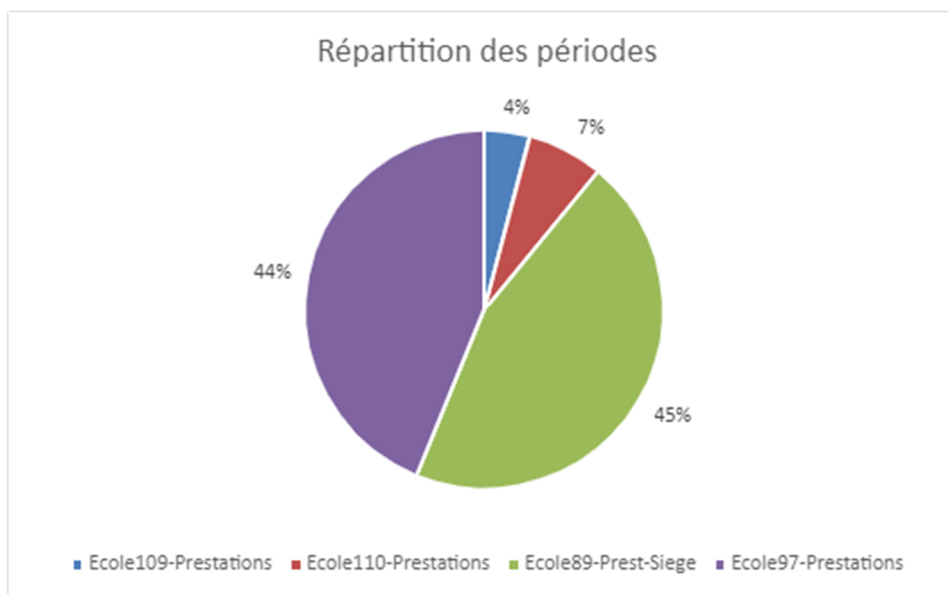
Nombre d'écoles visitées : 1

Proportion d'écoles du Pool visitées : 2,50%



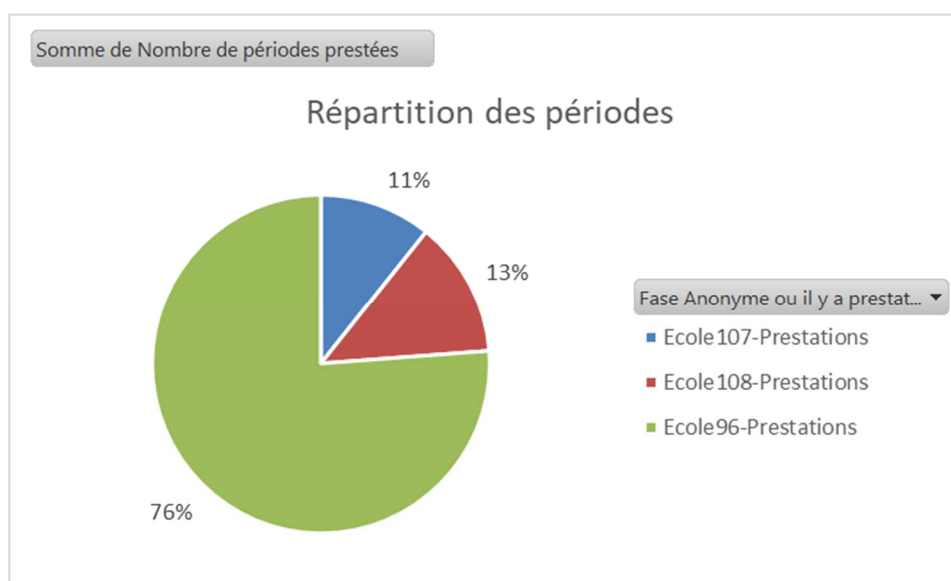
MDP 8 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 39
 Nombre d'écoles visitées : 4
 Proportion d'écoles du Pool visitées : 10,26%



MDP 9 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 39
 Nombre d'écoles visitées : 3
 Proportion d'écoles du Pool visitées : 7,69%

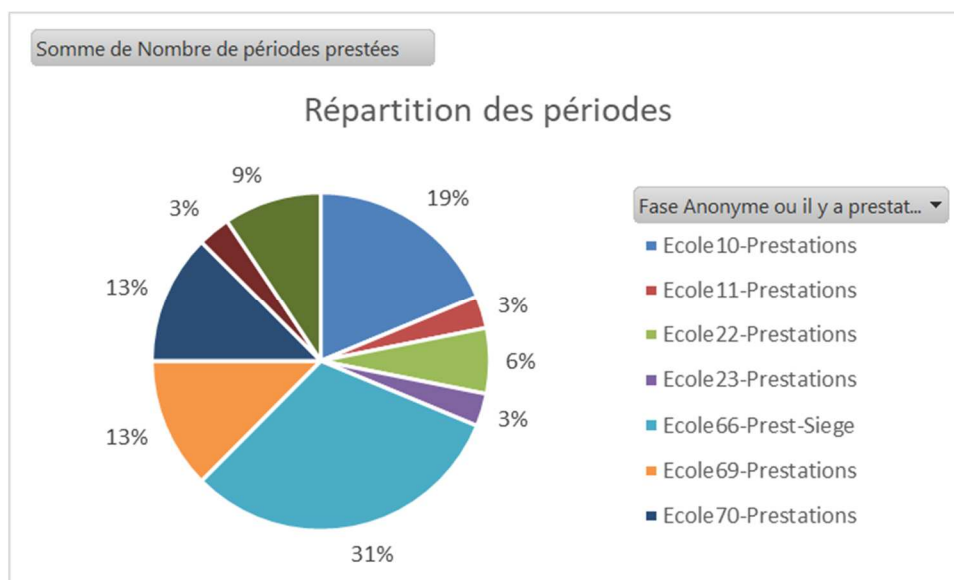


MDP 10 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 19

Nombre d'écoles visitées : 9

Proportion d'écoles du Pool visitées : 47,36%

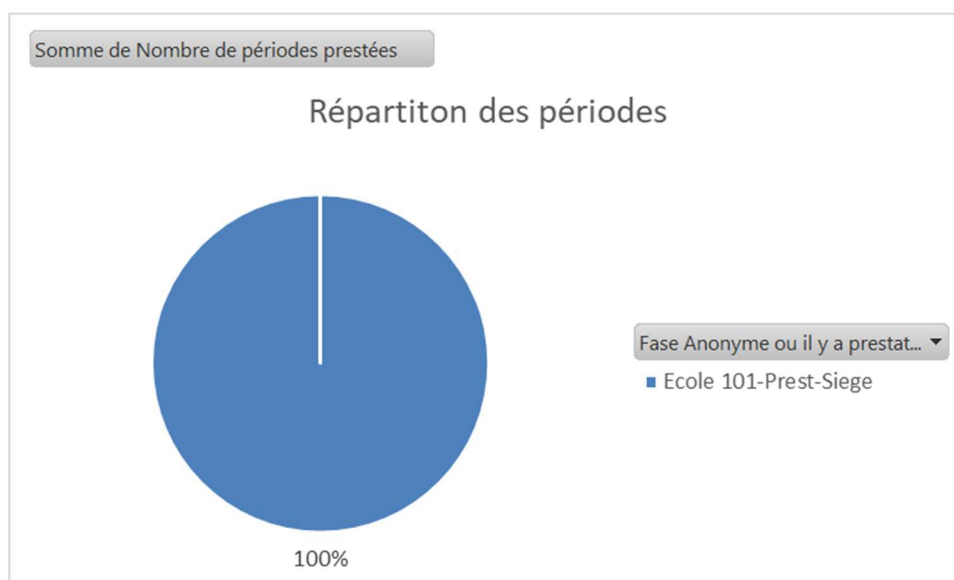


MDP 11 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 40

Nombre d'écoles visitées : 1

Proportion d'écoles du Pool visitées : 2,50%

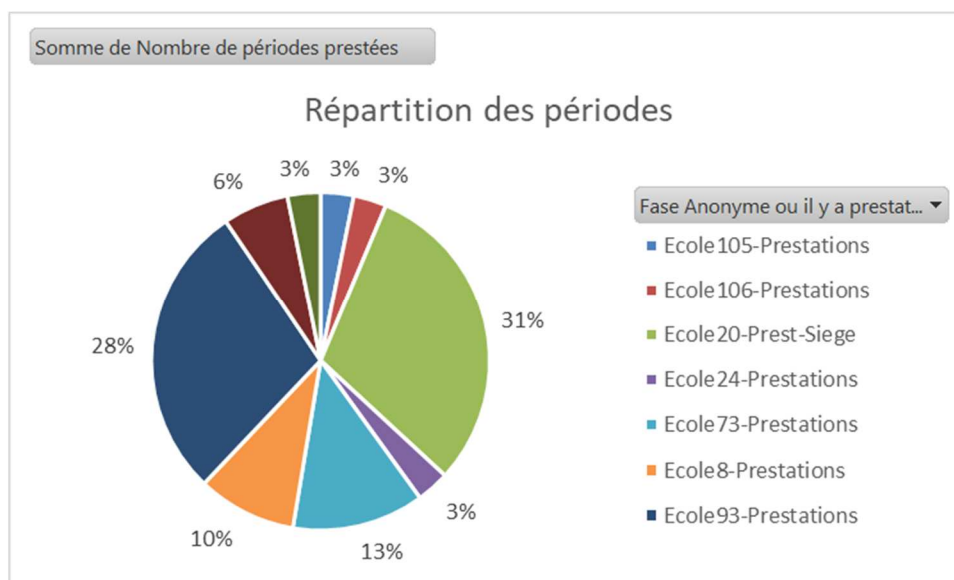


MDP 12 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 23

Nombre d'écoles visitées : 9

Proportion d'écoles du Pool visitées : 39,13%

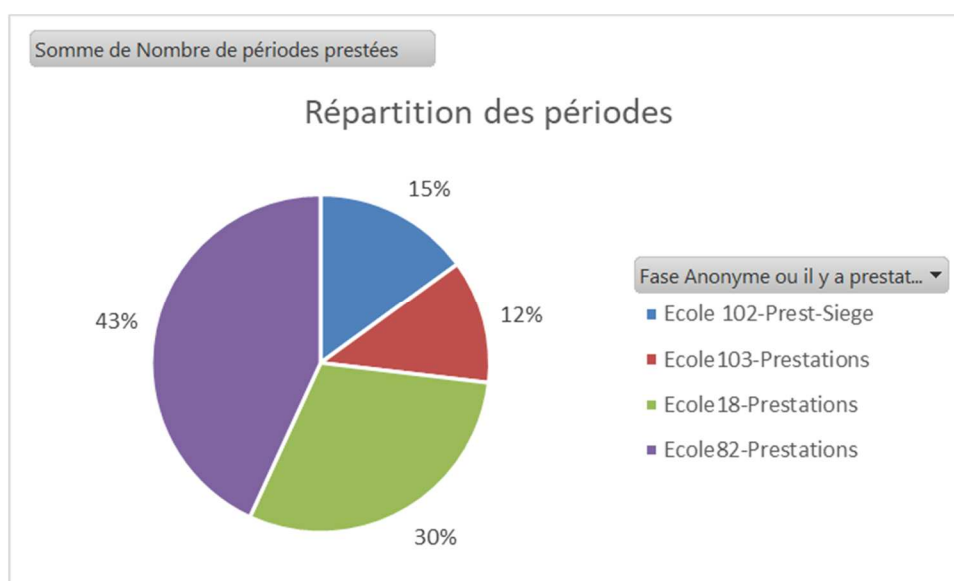


MDP 13 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 12

Nombre d'écoles visitées : 4

Proportion d'écoles du Pool visitées : 33,33%

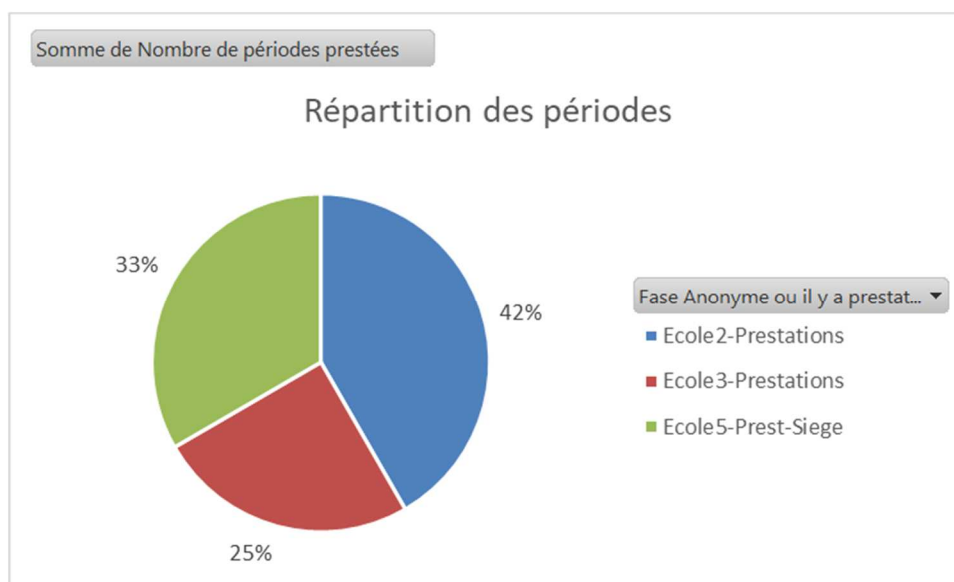


MDP 14 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 32

Nombre d'écoles visitées : 3

Proportion d'écoles du Pool visitées : 9,37%

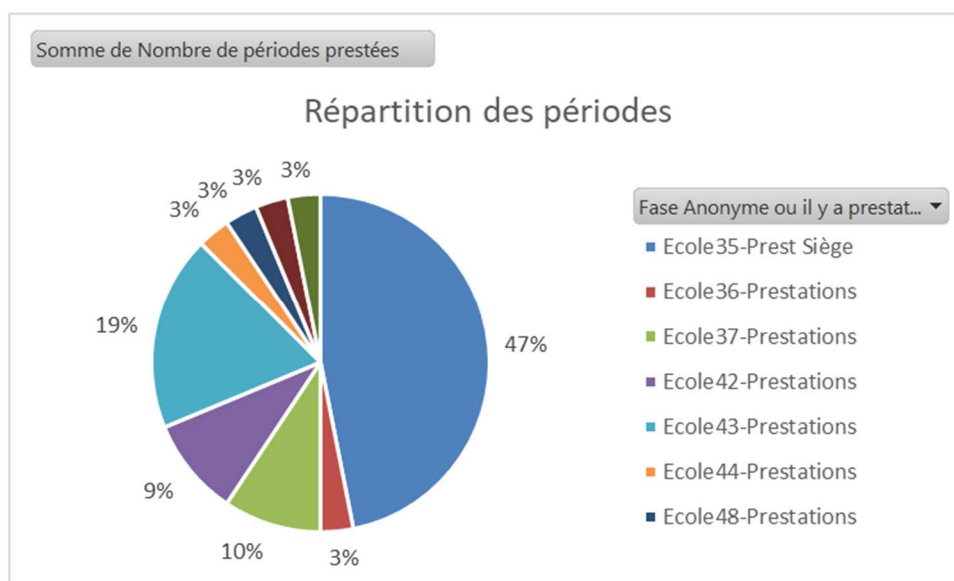


MDP 15 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 27

Nombre d'écoles visitées : 9

Proportion d'écoles du Pool visitées : 33,33%

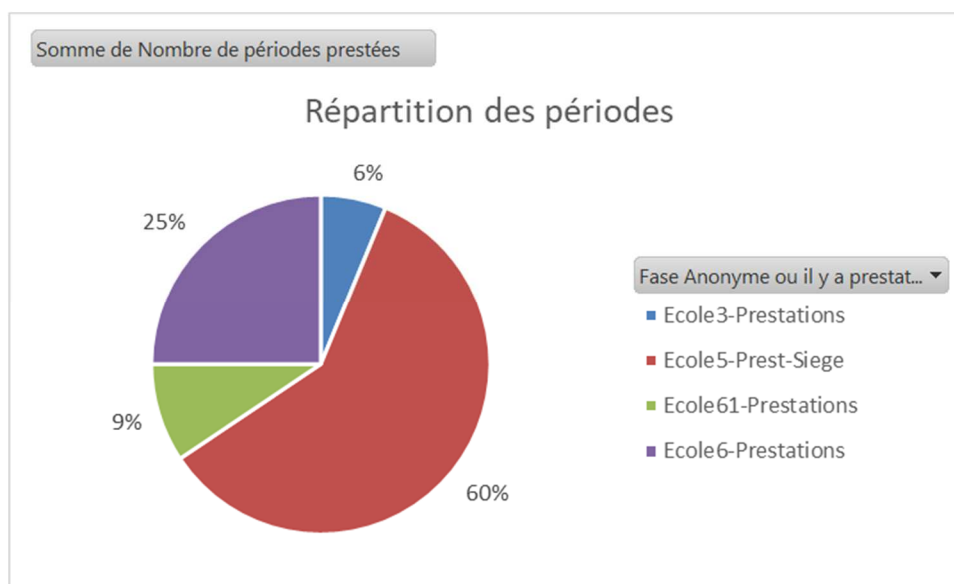


MDP 16 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 32

Nombre d'écoles visitées : 4

Proportion d'écoles du Pool visitées : 12,5%



MDP 17 :

Nombre d'écoles dans le Pool : 39

Nombre d'écoles visitées : 4

Proportion d'écoles du Pool visitées : 10,26%

