

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le plan de formation des inspecteurs coordonnateurs en application de l'article 63, § 3, alinéa 2, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu le décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection, l'article 63, § 3, alinéa 2 ;

Vu le « Test genre » du 13 avril 2020 établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1°, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu le protocole de négociation syndicale au sein du Comité de négociation de secteur IX, du Comité des services publics provinciaux et locaux – section II et du Comité de négociation pour les statuts des personnels de l'Enseignement libre subventionné selon la procédure de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, conclu en date du 18 août 2020 ;

Vu l'avis ... du Conseil d'Etat, donné le ..., en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Vu la proposition de l'Inspecteur général coordonnateur d'organiser une formation et la proposition de plan de formation élaborée par l'Institut de la Formation en cours de Carrière, en concertation avec l'Inspecteur général coordonnateur, transmise au Gouvernement en date du 29 juin 2020 ;

Sur la proposition de la Ministre de l'Enseignement de la Promotion sociale et de la Ministre de l'Education ;

Après délibération,

ARRÊTE :

Article 1^{er}. – Le plan de formation des inspecteurs coordonnateurs visé à l'article 63, § 3, alinéa 2, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection, est repris en annexe au présent arrêté.

Article. 2. – Le Ministre de l'Enseignement de la Promotion sociale et le Ministre de l'Education sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le

Le Ministre-Président,

Pierre-Yves JEHOLET

**La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de la Promotion sociale,
des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la Jeunesse, des Maisons de Justice,
de la Jeunesse, des Sports et de la Promotion de Bruxelles,**

Valérie GLATIGNY

La Ministre de l'Education,



Caroline DESIR

**Annexe à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant
le plan de formation des inspecteurs coordonnateurs en application de
l'article 63, § 3, alinéa 2, du décret du 10 janvier 2019
relatif au Service général de l'Inspection**

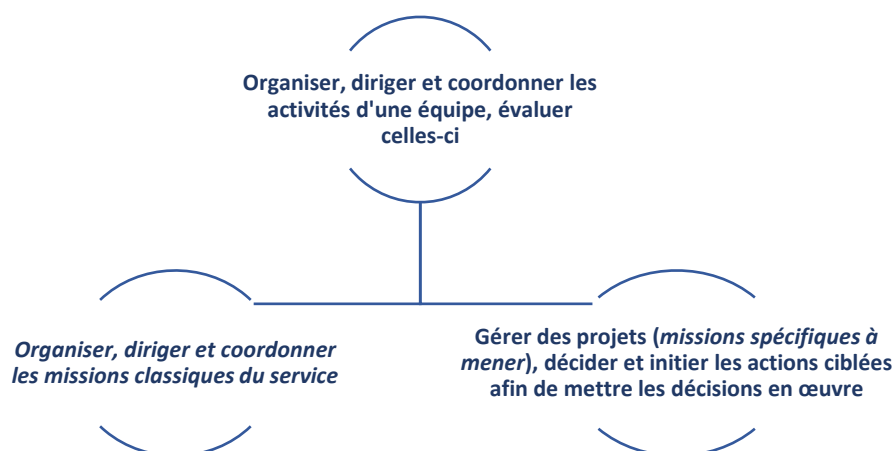
Plan de formation des inspecteurs coordonnateurs

Principes

Fondée sur les nécessités du Service et sur la proposition de l'Inspecteur général coordonnateur, le décret du 10 janvier 2019 prévoit qu'une formation de 30 heures destinée aux candidats inspecteurs coordonnateurs soit organisée par le Gouvernement (art. 63, §2). Ce dernier élabore un plan de formation qui fixe le contenu et les méthodologies de la formation ainsi que les connaissances et capacités à acquérir sur la base d'une proposition de l'Institut de la Formation en cours de Carrière, en concertation avec l'Inspecteur général coordonnateur (art. 63, §3). Ce plan vise à développer des compétences d'encadrement et de leadership, et notamment la capacité à :

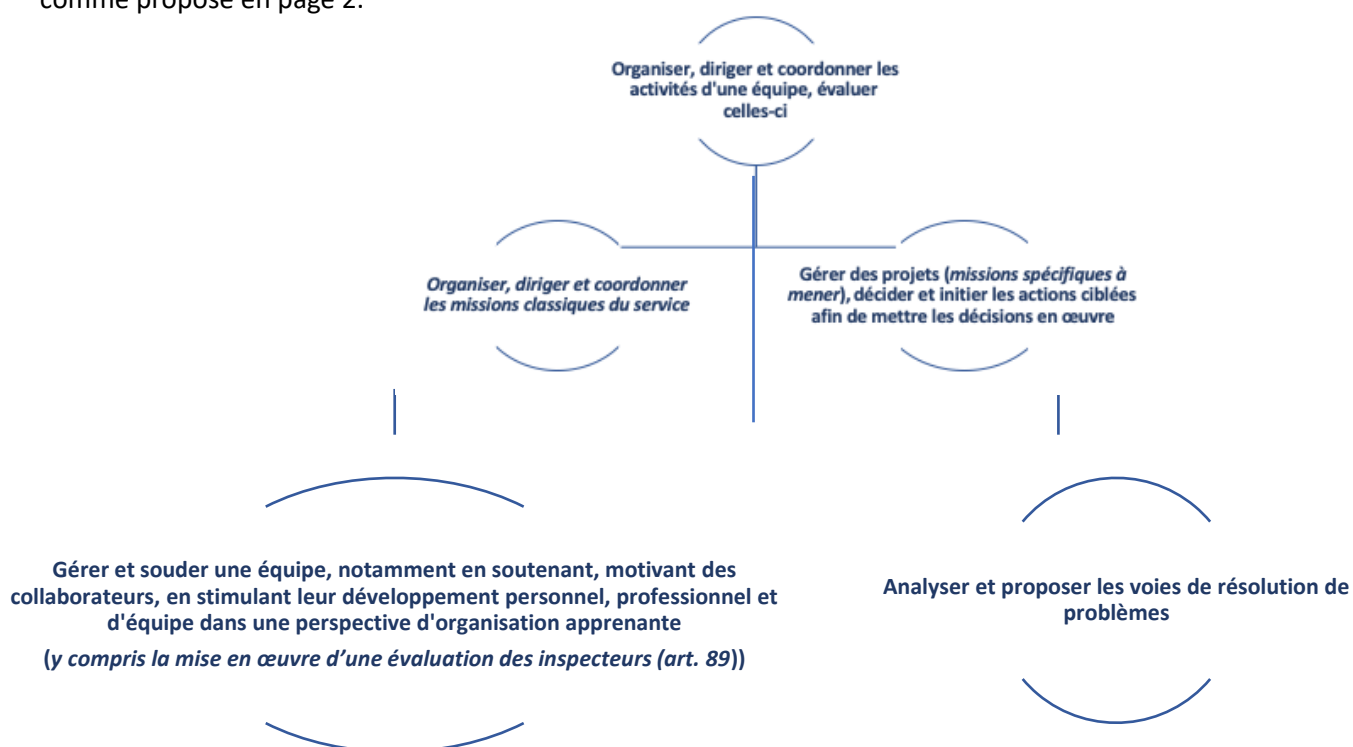
- a. gérer et souder une équipe, notamment en soutenant, motivant des collaborateurs, en stimulant leur développement personnel, professionnel et d'équipe dans une perspective d'organisation apprenante ;
- b. organiser, diriger et coordonner les activités d'une équipe, évaluer celles-ci ;
- c. analyser et proposer les voies de résolution de problèmes ;
- d. gérer des projets, décider et initier les actions ciblées afin de mettre les décisions en œuvre (art. 63, §2, al.5).

Parmi les activités pouvant être organisées, dirigées et coordonnées par un inspecteur coordonnateur (capacité *b.*), il y a lieu de distinguer les missions récurrentes (*missions classiques du service*) des missions ponctuelles (*mission spécifique à mener* - capacité *d.*). Elles peuvent être représentées de la manière suivante :



Dans les deux cas, il s'agit en outre pour l'inspecteur coordonnateur de gérer les équipes dont il a la charge (capacité *a.*) – gestion qui comprend également l'évaluation bisannuelle des inspecteurs – et

de résoudre les problèmes qui risquent de surgir (capacité c.). Le schéma peut dès lors être complété comme proposé en page 2.



Les éléments repris dans ce schéma sont en outre établis en cohérence avec le profil de compétences commun à la fonction d'inspecteur coordonnateur au sein du Service général de l'Inspection¹. Ainsi, au niveau des compétences génériques et comportementales requises à l'exercice de la fonction...

les compétences relatives à la ...	peuvent se rapporter au(x) point(s)... de l'article 63, §2 du décret inspection
gestion de l'information	d. gérer des projets... c. analyser et proposer les voies de résolution de problèmes ;
gestion des tâches	b. organiser, diriger...
gestion des collaborateurs	a. gérer et souder une équipe...
gestion des relations	a. gérer et souder une équipe...

Les compétences spécifiques et techniques ainsi que les compétences génériques et comportementales relatives à la gestion de son fonctionnement personnel envisagées dans le profil de fonction ne seront pas travaillées au cours de la formation. Elles pourront toutefois être développées par les candidats inspecteurs coordonnateurs dans le cadre du dossier écrit à constituer pour la certification de leur formation (bilan de compétences – voir point 2.2 page 3).

¹ Annexe à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française déterminant le profil de compétences commun à l'exercice de la fonction d'inspecteur coordonnateur au sein du Service général de l'Inspection.

Plan de formation

Public concerné (art. 63, §2)

Pour pouvoir suivre la formation, les candidats doivent :

- être nommés à titre définitif dans une des fonctions du Service général de l'Inspection ;
- y compter une ancienneté de fonction de six ans au moins ;
- avoir obtenu la mention «favorable» à leur dernière évaluation (en l'absence de rapport d'évaluation, ils sont réputés avoir obtenu la mention «favorable») ;
- ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes.

Certification (art.63, §4)

L'épreuve de certification est organisée dans les trois mois au plus tard après le terme de la formation. Elle consiste en la production personnelle d'un dossier écrit défendu devant un jury.

Le dossier écrit est constitué :

- 1° d'une analyse de cas personnel portant sur une des dimensions travaillées lors de la formation ;
- 2° d'un bilan de compétences reprenant les principaux atouts et faiblesses² que le candidat étaye à partir de son parcours professionnel et en les mettant en lien avec les connaissances et capacités supposées développées dans le cadre de la formation.

Le jury fonde son appréciation de l'épreuve de certification sur les critères d'évaluation suivants :

- 1° la cohérence entre le bilan de compétences et le reflet de ces compétences dans l'étude de cas défendue par le candidat ;
- 2° la pertinence des actions proposées par le candidat dans l'étude de cas ;
- 3° le degré de maîtrise des connaissances et capacités supposées développées dans le cadre de la formation ;
- 4° la capacité à communiquer par écrit ;
- 5° la capacité à communiquer oralement.

Il est chargé d'examiner le dossier professionnel transmis par le candidat, d'auditionner ce dernier et d'évaluer l'ensemble de sa prestation et de sanctionner cette évaluation par une attestation de réussite ou d'échec. Ce jury est également chargé d'établir un classement des candidats ayant réussi l'épreuve, par fonction. Il est composé :

- 1° de l'Inspecteur général coordonnateur qui préside ;
- 2° des deux Inspecteurs généraux ;

² Les faiblesses sont considérées ici comme des compétences plus faiblement maîtrisées, pour lesquelles des marges d'amélioration sont clairement identifiées, et qui constituent des priorités en terme de développement professionnel.

- 3° de deux agents de rang 12 au moins désignés par le Gouvernement parmi les membres du personnel de l'Administration générale de l'Enseignement, dont l'un représente la Direction générale du Pilotage du Système éducatif ;
- 4° d'un expert externe désigné par le Gouvernement ayant une compétence spécifique en lien avec la formation visée.

Situations professionnelles proposées par le SGI

Deux situations « fil rouge » sont proposées par le SGI afin d'articuler les différentes activités pédagogiques proposées en cours de formation. Confrontés à des situations concrètes proches de celles qu'ils rencontreront ultérieurement sur le terrain, les participants pourront ainsi intégrer de manière personnelle et pratique les objectifs et les objets incontournables visés.

Cette approche d'apprentissage par la pratique est particulièrement appropriée pour une formation d'adultes en contexte professionnel. Elle permet de mobiliser à la fois l'expérience des participants et les apports théoriques proposés. Accompagnée de moments réflexifs, elle convient bien au transfert de compétences, à l'acquisition de savoir-faire et de savoir-être en milieu professionnel.

Les candidats inspecteurs coordonnateurs pouvant être amenés à organiser, diriger et coordonner tant des missions ponctuelles que récurrentes, un scénario spécifique pour chacune d'elles est proposé.

La première situation vise une mission spécifique relative au harcèlement scolaire :

Dans sa déclaration de politique communautaire le Gouvernement souhaite s'attaquer au phénomène du harcèlement scolaire. Votre supérieur hiérarchique vous désigne comme chef de projet sur cette problématique. Il s'agit de mettre en œuvre la mesure suivante de l'avis n°3 du Pacte : *« Développer un programme à destination des élèves du secondaire en vue de leur permettre d'initier eux-mêmes des actions de prévention de la violence. Cette proposition pourrait être mise en œuvre avec un partenariat officiel entre les services de la jeunesse, de l'aide à la jeunesse, Yapaka et l'enseignement. »*

Le Gouvernement attend une note de cadrage dans les deux mois (état de la question et plan d'action) et une note finale dans les 6 mois.

Ce projet nécessite :

- de constituer et de gérer un ou plusieurs groupes de travail
 - externe à l'AGE (différentes administrations),
 - interne à l'AGE (différentes directions générales),
 - interne au SGI ;
- de consulter des experts extérieurs ;
- d'investiguer le phénomène dans le milieu scolaire en mobilisant les Inspecteurs du SGI ;
- d'identifier en milieu scolaire les pratiques porteuses ou majorantes ;

- d'adresser des recommandations au Gouvernement.

La seconde situation vise une mission récurrente concernant l'organisation, la gestion et la coordination des missions d'évaluation des dispositifs pédagogiques et des missions assignées aux Centres P.M.S(Décret inspection, art. 4 et 5, §2, 6 et 7) :

Votre responsable hiérarchique vous charge d'assurer la gestion des ressources humaines au sein de votre service. Cette gestion porte sur les différentes missions d'évaluation des dispositifs pédagogiques des missions des Centres P.M.S. L'équipe que vous devez gérer comporte entre 5 et 40 collègues.

Cette gestion nécessite :

- un cadastre des tâches,
- une planification et une répartition des tâches,
- une explicitation des tâches,
- un tableau de bord,
- une gestion des personnels,
- un suivi des missions,
- une évaluation de la mise en œuvre des tâches.

Objectifs et dimensions de la formation

Objectifs

- Gérer et souder une équipe, notamment en soutenant, motivant des collaborateurs, en stimulant leur développement personnel, professionnel et d'équipe dans une perspective d'organisation apprenante ;
- Organiser, diriger et coordonner les activités d'une équipe, évaluer celles-ci ;
- Analyser et proposer les voies de résolution de problèmes ;
- Gérer des projets, décider et initier les actions ciblées afin de mettre les décisions en œuvre.

Objets incontournables

- **Spécifiques à la situation 1 (missions spécifiques) :**
 - Principes de base de management de projet ;
 - Phases essentielles de mise en œuvre.
- **Spécifiques à la situation 2 (missions récurrentes) :**
 - Principes de base de management des opérations ;

- Phases essentielles de mise en œuvre.
- **Communs aux deux situations :**
 - Différencier les tâches à effectuer par un inspecteur coordonnateur :
 - traduire les directives reçues en objectifs précis,
 - gérer les ressources disponibles (organiser/anticiper),
 - prendre des décisions/déléguer,
 - entretenir de bonnes relations avec les parties prenantes ;
 - Réactivité et proactivité, livrables (attendus), leadership et leadership partagé ;
 - Règles d'organisation, outils de planification et de suivi, conduite de réunion ;
 - Techniques de communication (prise de parole, création de supports de communication, écoute active, communication non violente, technique du sandwich...) ;
 - Conduite du changement et motivation ;
 - Types de conflits et gestion de ceux-ci ;
 - Gestion des risques (identification, priorisation, prévention, suivi).

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le plan de formation des inspecteurs coordonnateurs en application de l'article 63, § 3, alinéa 2 du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection.

Bruxelles, le

Le Ministre-Président,

Pierre-Yves JEHOLET

**La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de la
Promotion sociale, des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la Jeunesse,
des Maisons de Justice, de la Jeunesse, des Sports et de
la Promotion de Bruxelles,**

Valérie GLATIGNY

La Ministre de l'Education,



Caroline DESIR